



OPPTUR



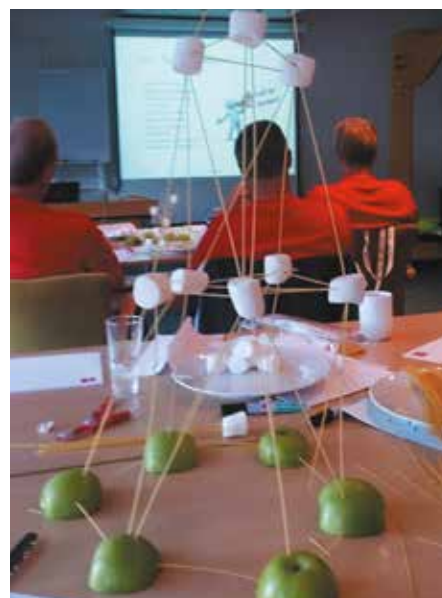
I 1949 ble firmaet Industrimateriell representant for Demag i Norge, og utviklingen av nye firmaer fortsatte frem til DEMAnor ble etablert i 1995. Som markedsleder på løfteløsninger leter de ansatte alltid etter nye og bedre måter å virke på.

– Vi har brukt tiden godt, sier daglig leder og 2. generasjon Hopen. – Vårt fokus har alltid ligget på utvikling av bedre og smartere løfteløsninger, og vi har i prosessen skapt solide relasjoner til gode samarbeidspartnere slik at vi kan kontrollere hele verdikjeden fra behovsanalyse, utvikling og løsningsdesign til produksjon, montering, opplæring og serviceoppfølging.

I en kompetansebedrift som DEMAnor er de ansatte vår viktigste kapital, og vi forsøker selvsagt å legge tilrette for at medarbeiderne får faglig utvikling samtidig som de trives med arbeidsopp-gavene og hverandre. Det er en prosess som aldri bør stoppe opp, og noe riktig har vi gjort siden mange av våre ansatte

har vært med siden starten. Når det er sagt, er jeg den første til å innse at vi har mye å hente på å bli bedre både som kolleger og medmennesker, fortsetter Håvard Hopen.

– Vi har lagt vekt på rekruttering av mennesker med nye tanker og forventninger, og blant annet har salgs- og markedsjef Håvard Martinsen vært en sentral pådriver i organisasjons- og samhandlings prosjektet som er i full gang. Gjennom OPPTUR-prosjektet under prosessveiledning av Camilla Kokai har vi sammen tatt de første skritt på veien til å bli mer tydelig, både som virksomhet og i dialog med hverandre. Alle ansatte har gjennom teamarbeid definert DEMAnors verdier, og vi jobber



Fra workshop med Camilla Kokai.

kontinuerlig med verktøyene som OPPTUR-prosjektet har gitt oss. På denne måten vil vi løfte kvaliteten på samhandling, ikke bare internt mellom kolleger, men også med våre kunder og øvrige samarbeidspartnere, understreker Hopen.

– Uten å gå for dypt i prosessen, så kan den beskrives som en bevisstgjøring av hvem vi er og hvordan vi fremstår både som enkeltmennesker og i samspill med hverandre. Ved hjelp av ekstern kompetanse har vi sammen foredlet hva vi ønsker å stå for. Det å gi verdiene **Medspiller, Kompetanse, Ærlighet** og **Stolthet** relevant og håndgripelig innhold i en praktisk og ofte hektisk hverdag står helt sentralt i OPPTUR-prosjektet. Vi har utviklet spilleregler og treningsoppgaver som gjør det enklere og morsommere å se seg selv og andre med litt andre briller på, forteller Håvard Martinsen.

– Det finnes nok av eksempler på ressurskrevende prosesser av denne typen som ikke får den ønskede effekt rett og slett fordi prosessene har blitt for "skrivebordsflinke". For å skape endring i måten å tenke og handle på, må vi motivere både følelser og intellekt. Det å skape endring er i seg selv vanskelig, og endringsprosesser som involverer oppegående og ressurssterke mennesker er enda vanskeligere. Endring skjer ikke over natten, så det er ekstremt viktig at veien som er staket ut er tydelig for alle involverte, og at de ser fordelene med å bevege seg i samme retning. Hvis vi ikke har lyst til å endre på noe, så skjer det heller ikke. Så det å motivere til endring gjennom å få folk til å føle fordelene på kroppen er viktig.

– En av våre aller viktigste konkurransefortrinn er den solide gruppen medarbeidere som utgjør DEMAnor – de fleste har vært med firmaet i mange år, understreker Håvard Hopen. – Faren med en lang fartstid er at en viss fartsblindhet kan oppstå; at vi møter oppgavene kun med rutine fremfor en kombinasjon av rutine og nysgjerrighet. Design og utvikling av nye og smarte løsninger bygger nesten alltid på solid, praktisk erfaring og spørsmålet; Hvordan kan vi gjøre det enda bedre?

OPPTUR-prosjektet skal hjelpe oss til å bli mer nysgjerrige igjen. Det vil kundene våre få stor glede av også. For det er ingen tvil om at vi er en bedre samarbeidspartner når vi har det bedre sammen på jobben, avslutter Håvard Hopen.



Kontakt Håvard Martinsen for mer informasjon
hma@demanor.no

– Å jobbe med kulturutvikling i kunnskapsbedrifter er spennende, og samarbeidet med ledelsen har vært optimalt. De ansatte var nok litt reserverte i begynnelsen, men engasjementet var etterhvert upåklagelig. Dette er en Opptur, også for meg.

Camilla Kokai
Coach og prosessleder KOKAI

– Arbeidet med verdiene våre har vært både spennende og nyttig. Gjennom felles spilleregler og trening blir vi dag for dag mer samstemte både innad og utad.

Stein Erik Larsen
Prosjektleder DEMAnor



Over flere teamsamlinger har DEMAnors medarbeidere blitt kjent på nye måter og i nye sammenhenger. Her setter de hverandre i stevne på vikingtokt i Åsgårdstrand høsten 2014.