



Pituffik News

Nr. 5/2004 - Maj

Onsdag den 23. juni 2004

4. ÅRGANG

Husene i Dundas renoveres



Foto: Vivian Hedegaard

Indtil nu har 8 grupper af medarbejdere fået tildelt et hus i Dundas, som de kan renovere og få brugsretten til i 10 år. I næste Pituffik News bringer vi en artikel om et færdigrenoveret hus, og vi følger renoveringen af flere andre huse.

Indhold

Nr. 5/2004 - Maj

Det sker i Thule
side 2

**Steen Groth Clausen -
ny direktør i GC**
side 3

**Natural and Cultural
Resources
Management Plan 2004**
side 4

Thule tur/retur
side 6

**Medarbejdertil-
fredshedsundersøgelse
(MTU) - 2004**
side 7

**Slædehund - ansat
som politihund**
side 9

**Greenlandic
Olympics Games 2004**
side 10

Change of Command
side 11

Nyudlært elev
side 11

**Uddeling af ekstraordi-
nær personlig Award
Fee**
side 11

Grønlandsk kultur
side 12

**Sådan bor en
dronning på Thule**
side 13

Redaktionens Spalte
side 13

Ferie, ferie, ferie
side 14

Thule Toastmasters
side 15

Konkurrence
side 15

Udgiver:
Greenland Contractors
DK - 3970 Pituffik

Ansvarshavende:
Inge W. Bülck

Redaktør:
Wivian Hedegaard

Tryk: Nofoprint A/S

Det sker i Thule

Sommeren og dermed den travleste sæson på året står for døren. Isen i bugten er ved at bryde, og vi har i længere tid haft plusgrader, solen står højt på himlen (om ikke andet så bag skyerne) og det er midsommer. I fritiden er der rig mulighed for at komme ud i naturen blandt andet ved at benytte de mange tilbud, som Services byder på. Vi forventer også i år at kunne tilbyde de attraktive fritidsture med tugbåden.

I maj måned blev femten af vore kolleger tildelt personlig Award Fee for deres daglige ekstra indsats for at forbedre servicen overfor vores kunde, samtidig med at de igennem deres professionelle holdning til arbejdet og samarbejdet med kollegerne i dagligdagen er med til at skabe den gode atmosfære som gavner arbejdsklimaet og trivslen for os alle i hverdagen.

Den gennemførte Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) som er omtalt i detaljer andet sted i bladet viser, at vi generelt er tilfredse med at være ansat i GC, men også at vi har nogle indsats- og udviklingsområder, der skal arbejdes yderligere med, som det er tilfældet i enhver anden stor virksomhed.

På trods af en stor indsats over de sidste par år for at udbygge og forbedre kommunikationen mellem ledelsen og medarbejderne og på tværs i organisationen, er en yderligere og forbedret kommunikation stadig et ønske fra medarbejderne – både i ansættelsesfasen og i dagligdagen.

Vor nye hjemmeside med nyt domæne, nemlig www.greenlandcontractors.dk er nu i luften med mange flere informationer og oplysninger omkring det at være ansat i GC, samt det at leve og bo på Thule Air Base, med de muligheder og begrænsninger, der er gældende for os alle. Udviklingen af den nye hjemmeside er foregået "in house" og har bestemt krævet et engagement, der ligger ud over det normale, og der skal lyde en stor tak til de involverede medarbejdere. Hjemmesiden er konstrueret på en sådan måde, at vi nemt kan ændre på den og opdatere den, når det er nødvendigt. Det er også muligt at ændre billedserierne i takt med udviklingen og ændringerne i afdelingerne og dermed følge udviklingen i virksomheden imod den nye kontrakt.

Havnesæsonen står snart for døren med ankomst af det første skib M/S Irena Arctica 421, den 3. juli. Sæsonen i år er igen omfattet af et meget højt aktivitetsniveau, da entreprenøren som skal udskibe alt vores stål og skrot også forventes at starte sit arbejde i år. Derfor er det uhyre vigtigt, at vi alle overholder reglerne omkring færdsel på havneområdet og ikke mindst undgår alle former for uheld i perioden. Jeg har dog fuld tillid til alle jer der år efter år har vist, at I ved, hvad I har med at gøre og især, hvordan I skal gøre det, således at alle parter er tilfredse med resultatet.

GC har også en del sommeraktiviteter i år både i form af ekstra oprydning- og reparationsarbejder og i form af det almindelige CE sommerarbejde. Desuden pågår arbejdet med reparation af rampe og taxiways ligesom også byggeriet på den nye klinik foregår sommeren over.

Frem til 23. juli har vi besøg af USAF's kontraktfolk fra såvel PAFB som fra DET-1 i København og der pågår livlige forhandlinger for så vidt angår ordlyden af SOW for perioden 2006 – 2016. Når vi er enige om kravene og behovene, skal vi prissætte opgaven. Senere på året i oktober/november vil der foregå en forhandling om prisen og den nye kontrakt forventes endeligt underskrevet – alt i alt en meget spændende periode i GC's historie.

Til slut vil jeg ønske alle en god og sikker sommer.

Inge Winther Bülck



Steen Groth Clausen - ny direktør i GC

Af Wivian Hedegaard

Den 2. juni 2004 blev Steen Groth Clausen udnævnt til direktør for Greenland Contractors I/S. Steen Groth Clausen opholder sig i øjeblikket på Thule Air Base i en uge, så redaktionen var ikke sen til at få et interview

Steen Groth Clausen afleverede det store nye indkøbscenter "Fields" i Ørestaden den 9. marts 2004, så han var parat, da han blev opfordret til blive direktør for Greenland Contractors I/S den 2. juni 2004. Steen vil som udgangspunkt have sin plads på hovedkontoret på Indtællevej 1 i København, men han vil ca. én gang om måneden være at finde på Thule Air Base.

Kun få ændringer i organisationen

Der vil naturligvis altid forekomme ændringer, når en ny direktør tiltræder, men det, vi alle primært har brug for nu, er, at de allerede indførte strukturændringer bundfælder sig, og der arbejdes videre med definition af de enkelte ledes opgaver, ansvar og beføjelser.

Redaktionen har imidlertid her fået lov til at løfte sløret for et par af de umiddelbare justeringer.

Indtil videre er Program Manager, Inge W. Bülck, konstitueret som Site Manager, og man tilstræber at udpege en Site Manager så hurtigt som muligt. Der er dog mange faktorer at tage hensyn til, når den rigtige skal udpeges. Man kan ikke umiddelbart gå ud og finde en udefra. Vedkommende skal kende kunden, US Air Force, og de ganske bestemte regler, som skal efterleves. Thule er et enestående men afsides beliggende samfund, hvor indbyggerne alle kommer tæt på hinanden, både på arbejdet og i fritiden. Det skaber mange livslange venskaber, men alle medarbejdere er "på" hele tiden. Det er derfor nødvendigt, at der er en gensidig tillid og respekt overalt. Det skal alle medvirke til, og her skal Site Manageren gå forrest. Det nytter derfor ikke noget at udpege en i Thule sammenhæng "grøn" Site Manager, som Thule ikke kender.

Der skal snarest udpeges eller ansættes en HR-manager, som skal sidde på Thule, men også have ansvaret for rekruttering af nye medarbejdere på Københavns kontoret. HR-Manageren skal dermed både have ansvaret for personaleadministrationen og rekrutteringen, men skal også bidrage med hjælp, råd og vejledning til medarbejderne, hvad enten de er af personlig eller af ansættelsesmæssig karakter.

Ikke kun New Comers eller Old Timers

Samfundsmæssigt går udviklingen i retning af kortere ansættelsesperioder hos den samme arbejdsgiver. Hvor medarbejderne tidligere blev på Thule i lang tid, nogle i en stor del af deres arbejdsliv, så vil man fremover i højere grad se yngre kandidater tilbringe 2-5 år på Thule som et led i karriereføllobet. GC på Thule skal være en attraktiv arbejdsplads med meningsfyldt

arbejde og udfordringer. GC skal være en god arbejdsplads, hvor medarbejderne aldersmæssigt og anciennitetsmæssigt spænder bredt. Medarbejderne på Thule skal ligesom i ethvert samfund helst udgøre en harmonisk gruppe af New Comers og Old Timers, af erfarne og nye, af unge og ældre.

Det bør gælde overalt i organisationen, at der til enhver lederstilling er en naturlig afløser, som kan træde til i tilfælde af ferie, eller hvis medarbejderen på et tidspunkt ønsker at søge andre udfordringer. Det vil tilgodese mulighederne for 2-5 årige ansættelser, samt skabe en ro og en kontinuitet overalt.



Ny kontrakt – en stor udfordring

Der forestår i de nærmeste måneder store udfordringer med forhandlingerne af den nye kontrakt. Samspillet med Air Forcen er en rigtig partnering, hvor GC og USAF i fællesskab definerer opgaven og serviceniveauet. Kontrakten bliver modsat tidligere, funktions- og ydelsesbaseret. Hvor man tidligere, groft sagt, i flere områder skulle præstere mandtimer, er det nu ydelser, der specificeres og skal leveres. Dette indebærer en større risiko, men også muligheden for en større fleksibilitet. Dette medfører bl.a., at medarbejderne vil få mere medindflydelse på deres hverdag og få et mere meningsfyldt arbejde med større udfordringer.

I øjeblikket og frem til midten af juli 2004 vil USAF's kontraktfolk være på Thule med henblik på at definere kontraktens ydelser (Statement of Work) - hvad skal der bydes på, og hvad skal kvalitetsniveauet være. De første møder med Air Forcen har været afholdt i en meget åben og ligefrem dialog.

Hvem er Steen Groth Clausen

Steen er 56 år og har været ansat i MT Højgaard (tidligere Monberg & Thorsen) siden 1976. Efter at have slået sine folder på flere forskellige byggepladser i Danmark, blev Steen i 1983 udlånt til DANAC Inc., et amerikansk datterselskab ejet af ejerne bag Danish Arctic Contractors (DAC).

Fortsættes næste side

Fortsat fra side 3

I 1984 overgik Steen så til administrationen af DAC's byggeopgaver i Grønland, og fik dermed for første gang sin regelmæssige gang på både TAB og SAB.

I 1987 overtog Steen ledelsen af serviceopgaverne i DAC efter Andrew Kofoed og senere i det nydannede Greenland Contractors med titel af General Manager. Han arbejdede såle-

des på det tidspunkt sammen med bl.a. P.E. Sørensen og Inge W. Bülck. I oktober 1988 blev han overflyttet til projektet med at bygge jernbanetunnelen under Storebælt, hvor mange medarbejdere fra både TAB og SAB og byggeopgaverne tog med. Fire år senere kom Steen til MTH's hovedsæde i København, hvor han var divisionsdirektør indtil den 1. juni 2004, hvor hans seneste opgaver var at bygge Hilton hotellet i Kastrup og Nordens største indkøbscenter, Field's, i Ørestaden.

Natural and Cultural Resources Management Plan 2004

Af Anne-Mette Jørgensen

Natural and Cultural Resources Management Plan (NCRMP) er en af de mange planer, som årligt opdateres i Miljøafdelingen.

Opdateringen af NCRMP startede i midten af marts i år. Hele godkendelsesprocessen med godkendelse fra medlemmer af EPC-board og underskrift af Base Commander forventes at være færdig ved udgangen af juni. I den årlige opdatering indgår indskrivning og ajourføring af lovændringer inden for det kulturelle, historiske og natur- og miljømæssige område.

Som arbejdsværktøj anvendes NCRMP til:

1) Miljøscreening af alle nye projekter og aktiviteter med henblik på at overholde de miljømæssige krav i Final Governing Standards (FGS' en) som er gældende for forsvarsområdet i Grønland.

2) Tværfaglig koordinering og vurdering af den fysiske planlægning af alle projekter og aktiviteter.

3) Indsamle alle kendte miljødata i en plan således at udviklingen kan følges fra år til år og anvendes som historisk kildemateriale.

Enhver forandring eller inddragelse af arealernes anvendelse på TAB, f.eks. planlægning af nye udledningspunkter, byggeomdning af nye arealer til bebyggelse og udvinding af materialer skal ske således, at de fredede arealer og det naturlige miljø beskyttes bedst muligt.

I Dundas og ved BMEWS findes områder, som er registreret som fortidsminder på Nationalmuseet i Nuuk. Områderne er fredede og dermed beskyttede i forhold til muligheder for alternativ arealanvendelse.

De fredede arealer udgør samtidig en væsentlig kilde til forståelse af både præhistorisk tid (eskimoernes leveform) og historisk en viden, som vil afklare, hvor nordboerne forsvandt hen i

slutningen af 1400 tallet. Nordboernes forsvinden er et af de mest undersøgte og omdiskuterede spørgsmål i Grønlands historie.



1. Uvdle 2. Comers Miden 3. Tørvehytterne i Umanaq

Grønlands Nationalmuseum i Nuuk, som er kilde til materialet over fredede områder i forsvarsområdet og i Dundas, oplyser, at ingen af de fundne fortidsminder er undersøgt endeligt. Det betyder, at det i Dundas og ved Uvdle, tæt på BMEWS og vandfaldet, stadigvæk er sandsynligt, at finde ikke kendte oplysninger om eskimoernes leveform. Det skal også bemærkes, at nye fund kan forekomme i det nuværende forsvarsområde. Så vær nysgerrig og varsom. Alle nye fund eller opdagelser skal indberettes til Miljøafdelingen, som efterfølgende via DLO'en indberetter fundet til Nationalmuseet i Nuuk.

Indenfor naturforvaltningen er der i FGS' en for forsvarsområdet i Grønland et krav om at lokalt truede plante- og dyrearter opdateres i NCRMP. I Danmark optages truede dyre- og plantearter i den såkaldte Rødlistning. Datamaterialet til listen leve-



res af frivillige NGO'er samt af Skov- og Naturstyrelsen som også laver sammenfatningen. Grønland og Thule har hidtil kun støttet sig op af den internationale listning CITES (Convention on International Trade in Endangered Species and Wildlife Species), da de mere lokale forhold endnu ikke er udgivet i en egentlig lovgivning.

I 2002 blev der på TAB udarbejdet en systematisk beskrivelse af planter, som findes inden for forsvarsområdet. Dette plante

inventory (planteoptegnelsen) er indarbejdet i NCRMP i år. En egentlig drifts- og plejeplan til sikring af arternes bestånd samt beskyttelse af dyr og planters levesteder på TAB, er endnu ikke indarbejdet i planen. Planteoptegnelsen vil sandsynligvis blive gennemgået ca. hvert 5. år og den systematiske listning vil kunne blive holdt op mod CITES listningen over truede plantearter tilsvarende den, som allerede udføres for dyrearter.

Derudover kan alle være med til at bevare planter og dyreliv inklusiv habitaterne (dyr og planters levesteder) ved at

- Recycle i de opstillede Igloer
- Foretage indkøb med tanke på at vores forbrug genererer affald – både stort og småt.
- Respektere det Hazardous Waste Management system, som er implementeret i alle shopper, som håndterer farligt affald.
- Undlade at forstyrre og betræde planter og dyr.
- Bruge de skønne områder med omtanke
- Rydde op efter sig i naturen

Min uddannelse som Humanøkolog ved Ålborg Universitet har bibragt mig både faglighed og interesse for at arbejde med netop Thules NCRMP. Jeg håber, at I nyder den skønne natur og benytter planen både som en guide og en retningslinje. Planen kan rekvireres direkte fra miljøafdelingen eller på Intranettet.



Thule tur/retur

Af Kathrine Krake, Maria Hedegaard & Michala Paulli

Alle ved, at Thulebasen huser en radar. Men knap så mange ved, at basen også er et lille samfund, hvor ganske almindelige mennesker har et liv og en hverdag. Det måtte vi gøre noget ved. Derfor kom vi, tre journaliststuderende, på lynvisit en uge i maj for at lave et eksamensprojekt - en hjemmeside om livet på basen.

Hvis nogen havde sagt til os i marts, at vi i maj ville befinde os på Thulebasen 4000 km fra Danmark og 1400 km fra Nordpolen... ja, så var der nok blevet trukket på smilebåndene og rystet overbærende på hovederne: 'Thulebasen? Er du klar over, hvor langt væk det er? Det er da bare noget med en radar og en hel masse ret kold sne. Hvad i alverden skal vi dog derop efter? Man skal da være mærkelig i hovedet for frivilligt at tage så langt væk...' kunne vi have tænkt højt.

Og været blevet ved med at tænke, hvis ikke Jyllands-Posten og artiklen 'Langt Hjemmefra' en søndag i april dumpede ind ad brevsprækken og vendte og ned på alting. For der stod det jo sort på hvidt – alle de gode grunde til at sætte himmel og jord i bevægelse for at komme herop. 'Hvad siger du? Bor der almindelige mennesker? Som selv har valgt at være der? Hvorfor det? Hvad har de gang i? Hvor mærkeligt...' Og mere skulle der ikke til for at tænde nysgerrigheden hos tre journalistspirer med hang til nye oplevelser. Og til at møde de her mennesker, som det hele handler om. Idéen var plantet: Vores eksamensprojekt i multimedie på Journalisthøjskolen skulle handle om Thule! Vi ville op til jer for at få muligheden for at lave en hjemmeside, der i tekst, lyd og billede fortæller historien om livet på Thulebasen.

På vej på oplevelse

Tre uger, en masse insisterende mails til GC og et væld af hektiske forberedelser senere kunne vi glade og med kildrende, forventningsfulde maver slæbe os selv, tre computere, fire kameraer og et videokamera ombord i airbus'en og begive os på vej mod Thule. Hvor vi regnede med at finde en hel masse sne fuld af meget mærkelige mennesker, der stavrede rundt som arktiske udgaver af Michelin-manden på månen, fordi der jo naturligvis ville være -40 grader og bælgmørkt døgnet rundt!

Og hvad mødte os så, da vi endelig kunne tumle ud af flyveren og ned på landingsbanen behørigt iført vores forskellige varia-

tioner over temaet 'der er da hundekoldt på Grønland, så vi skal baaare være klædt varmt på'? Lys, ingen sne og i stedet helt almindelige mennesker iført helt almindeligt tøj. En af os tog forsigtigt mod til sig og pippede til en mand i t-shirt, om han da ikke skulle have noget mere tøj på? Hvortil han venligt men undrende sagde: 'Jamen, det er jo sommer!' Og dermed var den første af vores mange forestillinger om Thule manet godt og grundigt i jorden. For jo – der er da koldt og mørkt og alt muligt på basen, men der er også så meget andet.

Tapen på #331

For eksempel en hel masse varme og imødekommenhed hos alle, som vi mødte i løbet af den næste hektiske uge. Ikke mindst blandt drengene i #331. Diskrete som vi jo er, havde vi inviteret os selv på besøg allerede første aften, og det blev startskuddet til en god lang uge, hvor vi hang i kølvandet på drengene som tre stykker genstridigt tape. Altid hundsende rundt med dem for at få de bedste billeder og altid medbringende mindst et par kameraer og en bunke nærgående spørgsmål. Hvilken engleagtig tålmodighed hos fuldvoksne mænd! Vi kom med på arbejde, ind i barakken, over til Dundas, op i helikopter, ud på badeværelset – altså, så mange oplevelser på så kort tid.

Men drengene fra #331 var langt fra de eneste venligtsindede thuleboere, som vi fik belemret godt og grundigt i løbet af den uge. Det gik nemlig også ud over Pernille Kløverpris, der havde været så letsindig at sætte sig ved siden af de historiehungrende journalister i flyveren, og John Svenstrup, der uden at ane konsekvenserne var så venlig at svare på det opråb, vi fik lagt på infokanalen, før vi ankom. Som journalist holder man forhåbentligt aldrig op med at blive imponeret over de overskud folk har til at stille op. Ved at bruge både tid og fritid og ved at lukke op for posen til de store og vigtige tanker og følelser.

Tilbage til hverdagen

En uge på Thulebasen er ikke ret lang tid. Og den går hurtigt, når arbejdet fra tidlig morgen til sen aften i sig selv er én stor personlig oplevelse. Gange tre. Vi har set gletschere, hørt slædehunde hyle, oplevet høj sol kl. tre om natten, hørt indlandsisen buldre, grillet pølser i frostvej, kørt gratis med taxa (noget





man godt kunne lære af hjemme i Århus) og meget, meget mere. Men frem for alt har vi mødt åbenhed, nysgerrighed og imødekommenhed hos alle de mennesker, der har givet os deres tid undervejs.

Så der sad vi pludselig i flyveren på vej tilbage til vores hverdag efter en fantastisk oplevelse i jeres. Med tusindvis af billeder,

timers video og lyd og blokke fulde af interviews. Og tre trætte hoveder, der havde oplevet alt på den halve tid og nu ville hjem for at stykke alle oplevelserne sammen til verdens bedste eksamensprojekt. Meget klogere på Thulebasen og på, hvorfor i alverden nogen vælger at leve en del af deres liv et så mærkeligt sted. Så langt væk fra familie og venner. I så lang tid. Vi fandt nemlig svarene på vores spørgsmål, og de fælles anstrengelser gav et 11-tal til vores eksamen først i juni. Jubii! Så tak for al jeres hjælp og for alle oplevelserne. Og hvis I har lyst til at se, hvad vi kom frem til, vil vores eksamensprojekt ligge på GC's nye hjemmeside først i juli måned.

Mange hilsner
Kathrine, Maria & Michala

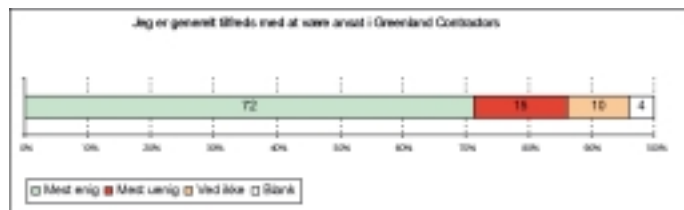
Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) - 2004

Som arbejdsgruppe for Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU) 2004, er det hermed en fornøjelse at præsentere resultatet. Det vil sige, det er ikke hele resultatet vi har valgt at bringe her, ligesom langt de fleste delresultater også er udeladt. Det bunder naturligvis i det faktum, at det ville være alt for omfattende at redegøre for alle detaljer. Overblikket ville være et alt for nemt offer, hvis vi ikke havde besluttet os for en rimelig begrænsning. Vi har ganske enkelt fundet det mere formålstjenligt at præsentere de resultater, der viser et generelt billede af Greenland Contractors som virksomhed.

De forgange års Medarbejdertilfredsundersøgelser har været formuleret meget bredt, og der blev udviklet et spørgeskema til danskere og et andet til grønlandere. Vi valgte i år at sætte to overordnede emner på dagsordenen nemlig Psykisk arbejdsmiljø og Ledelse. Under de to overordnede temaer har vi så defineret nogle beslægtede temaer såsom: Troværdighed, Samarbejde, Kommunikation, Loyalitet, Planlægning, Personlig / faglig – udvikling. Vi har dermed valgt at sætte fokus på nogle meget centrale emner som alle medarbejdere uanset organisatorisk tilhørsforhold eller stillingstype har kunnet forholde sig til.

Hvis vi starter med at kigge lidt overordnet på det hele, kan vi konstatere, at vi uddelte 525 spørgeskemaer og fik 356 spørgeskemaer retur. Dette giver med et par hurtige indtastninger på lommeregneren en besvarelsesprocent på under 68%. Dette er naturligvis en skuffelse, idet vi de tidligere år har ligget på omkring 80%. Det er især Divisionerne CE Enterprise og Supply & Services der tegner sig for en lav svarprocent. Vi kan kun beklage, at så mange medarbejdere ikke har ønsket at bruge denne mulighed til konstruktivt at bidrage til, at Greenland Contractors kan udvikle sig til en bedre virksomhed.

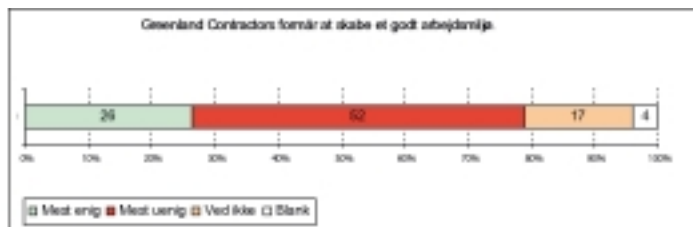
For Greenland Contractors er faktisk ifølge os selv en virksomhed, hvor vi som medarbejdere generelt er tilfredse med at være ansat. Således har kun 15% af os svaret mest uenig til spørgsmålet Jeg er generelt tilfreds med at være ansat i Greenland Contractors. Til sammenligning har hele 72% af os svaret mest enig. Svarene skal så ydermere ses i lyset af den periode, hvor undersøgelsen er gennemført. Her tænkes især på de store organisatoriske omstruktureringer og kompetencelønnens indførelse, som naturligvis har givet en del turbulens.



Knap så pænt et billede tegner sig når vi kigger på Greenland Contractors evne til at skabe et godt arbejdsmiljø. Her svarer hele 52% af os, at vi er mest uenige.

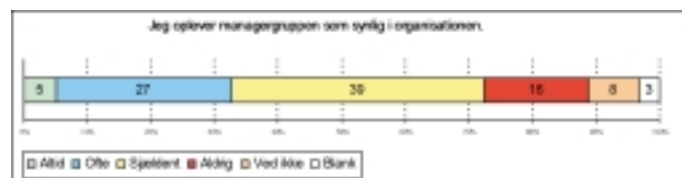
Arbejdsgruppen har naturligvis kigget nærmere ind på, om man kan se en fællesnævner i sammensætningen af gruppen. Vi har været inde og kigge på forhold som stillingstype, anciennitet, og om der er forskelle divisionerne imellem. Der er ikke de store procentvise forskelle på stillingstype. Dvs. andelen af Superintendents der er utilfredse med arbejdsmiljøet er ligeså stor som timelønnede medarbejdere. Heller ikke ancienniteten giver de store udsving, men kigger man derimod på fordelingen divisionerne imellem kan en forskel spores. Fire/Airport skiller sig

Fortsættes næste side



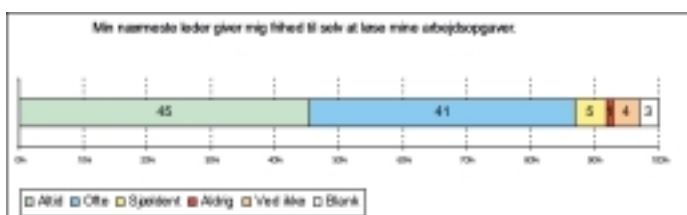
markant ud med hele 70%, der ikke mener, at Greenland Contractors formår at skabe et godt arbejdsmiljø. Til sammenligning kan det nævnes, at tallet for divisionerne Supply & Services og Site Management er 44% (Graferne for fordelingen på de forskellige kriterier er ikke vist her).

Kommunikation og information fra Managergruppen er ligeledes et område, hvor et indsatsområde tegner sig. 55% af besvarelsene oplever Sjældent eller Aldrig den øverste ledelse som værende synlig i organisationen.



Omkring 45% af besvarelsene har angivet Sjældent eller Aldrig til spørgsmålene om Managergruppens evne til at informere om hvad der sker i organisationen og Managergruppens evne til at kommunikere mål og visioner.

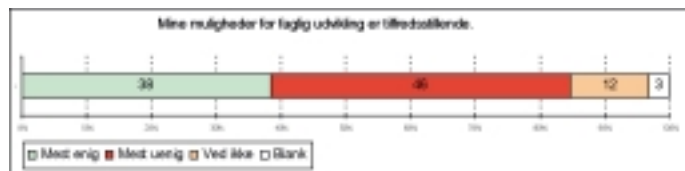
Modsætningsvis forholder det sig med den nærmeste leder. Grafen for vores nærmeste ledes evne til at give os frihed til selvstændigt at løse arbejdsopgaver behøver vist ikke yderligere kommentarer.



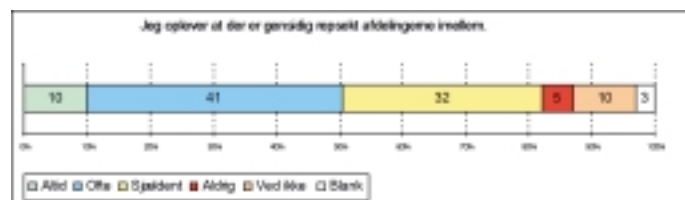
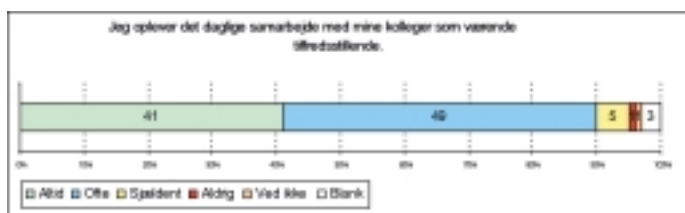
Yderligere er ledere i Greenland Contractors gode til at lytte til medarbejderes forslag, og lederen fremstår i al overvejende grad som værende ærlig og troværdig.

Det at nærmeste leder giver frihed til selvstændigt at løse opgaver, giver selvfølgelig udslag i det daglige arbejde for den enkelte medarbejder. Medindflydelse og variation i det daglige arbejde samt det, at vi føler, at USAF sætter pris på vores indsats, gør at der under ét ikke er noget på dette område, der giver anledning til et større fokus.

Fokus skal der til gengæld på udviklingsmulighederne samt det generelle kompetenceniveau. Til de tre spørgsmål om mulighederne for tilfredsstillende faglig udvikling, løbende træning til at udføre vores arbejde og vores personlige indflydelse på dette, har mellem 41% og 46% af os svaret mest uenig.



Når vi kigger på samarbejde er det delt i to modsætninger. På den ene side vurderes samarbejdet med vores kolleger i afdelingen nærmest eksemplarisk. Men når vi kigger på samarbejdet afdelingerne imellem træder den manglende gensidige respekt tydeligt frem.



Som det fremgår af ovenstående er der nok at tage fat på. Arbejdsgruppen er i øjeblikket ved at analysere nærmere på, hvad der ligger til grund for de enkelte besvarelser, og vi ville naturligvis finde det mindre seriøst, hvis vi allerede nu skulle give et bud på, hvorledes disse udfordringer skulle afhjælpes. En ting er helt sikkert, der vil blive igangsat handlinger der gør, at vi får:

- En generelt mere synlig managergruppe.
- Mulighed for større faglig udvikling.
- Et bedre tværorganisatorisk samarbejde.

Og dermed et bedre arbejdsmiljø...

Vi kan afslutningsvis oplyse at hele 60% af jer, kære læsere, ønsker at bibeholde Pituffik News i papirformat – and so it shall be.

MTU Arbejdsgruppen – Lisa Frandsen, Nina Lund & Martin Hallengreen



Slædehund - ansat som politihund

Af Wivian Hedegaard

Det stod ikke skrevet i stjernerne at Panik, som blev født som slædehund, skulle ende med at være politihund. Men der er vist ikke noget at fortryde, når man ser hvilken luksustilværelse, hun lever hos politibetjent Torben Schmidt og han kone Lene.

"Panik" hvis navn (betyder datter) blev født i april måned 2000 og er, kan man vist godt sige, af royal herkomst, idet hun er resultatet af et møde med en af Kronprins Frederiks slædehunde. Da det tidligere speditørpar Jan og Lone Trysø fik nyt job i Jakobshavn tilbød Torben og Lene Schmidt at passe moderen og den 8 måneder gamle hvalp, indtil Trysøerne blev etableret i deres nye omgivelser.

Hvad mon man er

Panik, som blev hvor hun var, er kælen som en skødehund, og der er ikke meget politihund over hende, når hun ligger med alle fire "stænger" i vejret for at blive kløet på maven. Hun har længe været i lære som politihund og må nu siges at være udlært. Hun kan dække og sidde ved fod og hun kommer omgående, når der bliver kaldt (dog ikke hvis ræve og harer er i sigte).

Erfaringen med ræve og harer har indtil nu heller ikke været god. Især ikke når man tænker på dengang, da hun i rollen som bunden slædehund blev overfaldet af en ræv med rabies. Heldigvis var Panik vaccineret, og ræven fik hun hurtigt lagt ned.



Og harerne, det er slemt, især når de store og frække passerer den udendørs opholdsplads på få meters afstand, vel vidende, at denne trafik ikke udgør nogen synderlig sikkerhedsrisiko.

Sporhund på isbjørneskind

Panik er, som en politihund, trænet i at "søge" og "finde spor". Mange lege i familien går ud på at skjule genstande i terrænet og så lade Panik finde dem. Skulle man blive væk i terrænet eller falde i en isspalte, er det derfor meget betryggende at have en sporhund i nærheden.

Tabt bag en vogn er Panik ikke – for altid at ligge varmt og mageligt udendørs, flytter hun sit "isbjørneskind" af plyds med solen hele vejen rundt på sin vagtplads ved gavlen af betjentens hus. På denne plads har hun overblik over det meste af basen, og der er vist ikke meget som er gået hendes snude forbi – hvis hunde kunne tale

Ved spisetid kommer Panik indenfor i betjenthuset for at blive fodret og resten af aftenen går med leg og hygge, men kl. 22.00 er hun som regel tilbage på sin sædvanlige udkigspost.

Dette sker under stor protest - for ligegodt er man født som slædehund, men på den tid af dagen vil man hellere være politihund, især når det sner og regner.

Bryllup

Fredag den 14. maj 2004, kl. 12.00, indtrådte Jørn Rose i den hellige ægtestand med Marianne Hammelboe. Vielsen foregik i Lumsås kirke i Nordvestsjælland. Vi valgte den 14. maj som bryllupsdato, så jeg i fremtiden altid ville kunne huske vores bryllupsdag. Tidspunktet, som er lidt usædvanligt, blev valgt fordi præsten skulle nå at se kronprinsens bryllup med Mary Donaldson i fjernsynet, oplyser Jørn Rose.

Med hensyn til festen stod Jørn og Marianne ikke tilbage for de kongelige, idet også deres bryllup var flyttet til sommerresidensen i Lumsås. Her fejrede 60 venner og familiemedlemmer dem i et festtelt i haven. Menuen var helstegt pattegris på spyd. Bryllupsrejsen gik til Falsled Kro på Fyn.

Marianne har HD i økonomi og IT og begynder den 14. juli 2004 i Økonomi & Regnskabsafdelingen på Thule Air Base i en stilling som Comptroller.



Greenlandic Olympics Games 2004

Af Benny Elmlykke

Olympiske lege på Thule, ja, hvorfor ikke. Derfor blev der for første gang i Thules historie afholdt Olympiske lege med 20 deltagere fra hhv. Grønland, Danmark og USA.

Legene startede som Olympiske lege nu gør. National melodierne blev afspillet, flagene hejst og den olympiske ild tændt. Efter dette bød præsidenten for Greenlandic Olympics Game 2004, Mette Linnemann, velkommen.

Stor kampånd

Hvert hold blev opdelt med en deltager fra hhv. Grønland, Danmark og USA. Nogle hold bestod af 3 og andre 4 deltagere, dette var dog ikke ensbetydende med en fordel, skulle det vise sig.

Alle deltagere begav sig til kamparenaen, hvor der skulle kæmpes i forskellige discipliner som fang sælen, kend en grønlandsk by, hundeslædekørsel, vend kajakken og en tur på kravle væggen.

De deltagende hold gik i gang med kampene, og der blev heppet og kæmpet som gjaldt det livet, desværre var det ikke altid med lige stor succes. Sælen var mere snu end som så, og kajakken kunne ikke uden videre vendes. På væggen blev der kravlet hurtigt, og havde det været på Dundas bjerget, var rekorden på 6 minutter slået.

Alle overlevede

Da alle hold havde været igennem disciplinerne, skulle et hold kåres som vinder. Spændingen var stor og med den entusiasme alle deltagere havde lagt for dagen, måtte der være tæt løb - det var der også.

Vinderne blev som følger:

Guld: Col Walker, Nuka Poulsen, Benny Elmlykke

Sølv:

Helene Nielsen,
Erling Søndergaard,
Joey, Dwain

Bronze:

Jan Knudsen,
Jens Josenius,
Buffalo Bill

Alle blev frikendt ved dopingtesten og til Greenpeace kan jeg sige, at ingen dyr led overlast og alle overlevede. Der var ingen deltagere som druknede under forsøget på at vende kajakken og sidst men ikke mindst - der var ingen skader.

Som forsvarende mester, I'll be back.



Change of Command

Den 17. juni 2004 afholdes ceremonien Change of Command for 821 Security Forces. Ved denne lejlighed overdrager Major Stinson kommandoen for Security Forces Squadron til sin efterfølger. Change of Command finder sted efter deadline, så vi har taget nogle fotos fra Major Stinsons Farewell Dinner i TOW-Club den 14. juni 2004.

På billedet ser vi Base Commander Col Walker overrække Major Stinson en erindring om tiden på Thule Air Base.



Nyudlært elev

Fredag den 11. juni 2004, modtog Rakel Lyberth eksamensbevis på, at hun nu er udlært som IT administrator.

Rakel har siden august 2003 været ansat som elev i IT afdelingen på Thule Air Base.

Rakel havde i lang tid arbejdet på sin eksamensopgave, som havde titlen: IT-Supporter på Thule Air Base. For sit eksamensprojekt fik hun et 10-tal.

Venner og kolleger på Thule Air Base, ønsker Rakel tillykke med det flotte eksamensresultat.



Uddeling af ekstraordinær personlig Award Fee

Femten medarbejdere har for det første halvår af FY-04 modtaget ekstraordinær personlig Award Fee. De tolv af dem mødtes fredag den 20. maj 2004 i Pavillonen for sammen med deres ledsagere (partnere, venner etc.) samt nærmeste arbejdsleder, at modtage ekstraordinær personlig Award Fee.

Frank Sabroe bød velkommen med en lille tale om, at modtagerne fik deres ekstraordinære personlige Award Fee for deres daglige ekstra indsats for at forbedre servicen overfor vores kunde, samtidig med at de igennem deres professionelle holdning til arbejdet og samarbejdet med kollegerne, skaber den gode atmosfære, som gavner arbejdsklimaet og trivslen for os alle i hverdagen.



Efter talen fik modtagerne udleveret den ekstraordinære personlige Award Fee og den enkelte leder begrundede indstillingen, som kunne være indsendt af en arbejdsleder, en kollega eller som i et tilfælde af arbejdslederens medarbejdere.

Efter uddelingen af ekstraordinær personlig Award Fee hyggede deltagere og gæster sig med hinanden over et stykke smørrebrød.

Grønlandsk kultur

Af Maline Petersen

Den grønlandske kultur er nedarvet gennem generationer. Da det ikke er muligt at skrive om den grønlandske kultur på 1-2 sider, vil artiklen fortsætte over flere udgivelser

Et kendt træk i grønlandsk kultur er fællesskabet. Fællesskab er at fornemme, hvad der sker omkring andre, at dele glæde med andre og ikke mindst at dele sorg med andre. Fællesskabet er enormt blandt familie, venner og ikke mindst naboer og andre medmennesker, der er omkring én. Ved festlige lejligheder som fødselsdag, konfirmation og bryllup, går familien i gang med at skaffe materialer til en ny nationaldragt. Arbejdet bliver uddelegeret til forskellige familiemedlemmer og venner. Ikke nok med det, familien går også i gang med at lave forskelligt husflidsarbejde, som perleduge, perlelysestager og meget andet. Der sys puder og mange andre ting i skind - både store og små. Den fineste narhvaltand gemmes og andre ting af værdi i hjemmet, bliver sat til side til selve festdagen.

Grønlandske delikatesser

Maden består som regel af grønlandske delikatesser på stribe, velforberedte og velassorterede til selve dagen. Menuen kan bestå af rendyr, hvalkød, sælkød og alt godt fra havet forberedt på forskellige måder. I Thule distriktet er syltede søkonger, som har gæret i et sammensyet sælskind i flere måneder - en særlig delikatesse.

På selve dagen er der åbent hus med kaffemik efter kirkegangen, og der bliver brygget kaffe dagen lang. Gaver er ikke vigtige, det vigtigste er at dele glæden ved samvær med andre.



Om aftenen samles familie, venner og bekendte til en uforglemmelig aften med mange overraskelser. Efter velkomsten og nydelsen af delikatesserne begynder underholdningen, som gæsterne står for. Man klæder sig ud til ukendelighed for at gengive en situation som engang har fundet sted, som alle har kendskab til og kan more sig over.



Der bliver givet gaver til forældre, mostre, onkler, og andre begynder at kaste ovennævnte husflidsarbejde samt et stykke bestemt papir eller andet ud midt på gulvet. Der er ikke noget med at gæsterne bliver varslet først, men idet man kaster genstanden ud, råber man paggaa.

Så skal I se, hvad der lige pludseligt sker. Gæsterne kaster sig ud på gulvet for at finde det nævnte stykke papir eller for at få fat på det flotteste stykke husflidsarbejde. Der er på en gang en råben og en latter, da de personer som befinder sig på gulvet, er filtret ind i hinanden. Her gælder det om at være stærk. Et syn der for en tilskuer er uforglemmeligt. Den heldige vinder af et stykke papir eller en anden genstand, kan have vundet en flot narhvaltand eller andre værdifulde ting. Der bliver også udkastet penge fra 5 øre til kr. 1.000,- og der bliver sunget og danset til langt ud på natten.

Paggaa bruges meget af grønlænderne i forbindelse med barnets første skridt, første skoledag og ved mange andre festlige anledninger.

Hvorfor har grønlændere så mange navne

Det er såmænd til ære for et afdødt familiemedlem eller en nær ven. At navnet går videre til den nyfødte kan også skyldes, at et barn er blevet født på et tidspunkt, hvor der er sket dødsfald i byen. Forældre til nyfødte, eller en familie der har mistet et familiemedlem, spørger/anmoder om at måtte videregive navnet til den nyfødte. Eksempelvis kan et pigebarn kommet til at hedde: Nielsine (efter afdøde onkel Niels), Jakobine (efter afdøde fætter Jakob) Larsine (efter bedstefar Lars) og Marie fordi navnet er pænt. Det hænder at nogle grønlændere har 7, 8 eller flere navne.

Det er meget almindeligt, at barnet som er navngivet efter en afdød, får megen opmærksomhed fra den afdødes familie. På barnets eller den afdødes fødselsdag og andre mærkedage, gives der gaver i form af det bedste stykke fra en sæl eller et andet dyr eller en pose kaffe samt sukker - gaver kan være forskellige alt efter anledningen.

Jeg skal på ferie, så fortsættelse følger i næste nummer. Jeg vil benytte lejligheden til at ønske jer alle en god sommer. På gensyn. TAKUSS!

Sådan bor en dronning på Thule



Redaktionens Spalte

Det er ganske sikkert : Nu er der 40 miles på Airbusen – står der i min mailbox. Denne sætning er startskuddet til at finde ud af, hvem der henter, og hvem der bringer. Vi skal have savnede kolleger tilbage efter ferie og nogle andre sendt ud. Dem kommer vi så til at savne lige så meget; for det er altså bedst, at de selv passer det job, der nu engang er deres. Det er også nemmere, at de selv finder de papirer, dingenoter og andet godt frem, som VI skal bruge, end at VI skal lede efter det i deres fravær. Det har intet med misundelse at gøre.

En af passagererne i flyet til København hedder Steen Groth Clausen – ny direktør i GC. Ham vil vi gerne præsentere i dette nummer af Pituffik News for de medarbejdere, der endnu ikke har haft fornøjelsen af at hilse på ham. Endvidere vil redaktionen gerne byde Steen Groth velkommen i såvel spalterne som på Thule. Jeg tror, at vi roligt kan sige, at Steen Groth overtager en åben og forandringsparat medarbejderstab (på nogle områder måske endda forandringsdesperat), der med spænding afventer virkningerne af hans tilstedeværelse. Hans gode ry skulle jo ikke bruge tre dage på at komme herop, hvilket han uheldigvis selv skulle.

Vi har denne gang fornøjelsen af at præsentere et par sjove, søde og "ih-altså" historier, udover den længe ventede konklusion på Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen. Fra arbejdsgruppen kommer et sagte pip fordi besvarelsesprocenten kun har været 68 - og det kan jeg da sagtens forstå forundringen over. Er der ikke nogen af de ikke deltagende i undersøgelsen, der har lyst til at skrive et par linjer til Pituffik News og fortælle om begrundelsen for at undlade at gøre sin stemme gældende i en sådan undersøgelse? Begrundelserne kan jo være mangfoldige, men måske kan nogle af dem hjælpe fremtidige arbejdsgrupper til at formå endnu flere til at deltage. Den endelige kvalitet af en sådan undersøgelse er jo netop også afhængig af antallet af deltagere og undersøgelsen laves jo for alles skyld.

Det undrer mig stadig, at vores lille "annonce": "Ros din kollega" fuldstændig er blevet ignoreret. Eller er den? Kan det skyldes andet end forglemmelse? Ja, jeg spørger bare, og sidder tilbage undrende undrende undrende.....

Vi har lavet en gennemgribende ændring af bagsiden, som vi håber kan hjælpe vore kolleger til at komme på interessante udflugter i denne varmere tid. Man kan jo indtil videre dårligt kalde vejret varmt. Det er planen, at I på bagsiden af hvert nummer - i hvert fald et stykke tid fremover - får vejviser til et nyt sted, som er værd at besøge. I dette nummer bringer vi også Malines første del af en længere beretning om den grønlandske kultur. Vi har valgt at lave artiklen som en føljeton, da emnet er meget stort for, som Maline selv forklarer i artiklens indledning, er det en kultur, som er nedarvet gennem mange generationer.

Forventningens glæde er nu rettet mod den 30. juni, mod noget så stort som besøg af det danske kongehus. Det er da stort – altså at få besøg af både Dronning, Prins, Kronprins og Kronprinsesse på én gang. Jeg er meget sikker på, at det besøg vil komme til at fylde pænt i næste udgave af Pituffik News.

Således er der kun tilbage at fortælle dig, kære læser, at denne udgaves redaktionshold ønsker dig rigtig god læsning.

Hanne S. Kristensen

ADVARSEL

Til en kulturimitator.

Nær din egen sultne sjæl
og hold den stærk og vågen,
for hvis du ikke er dig selv,
så er du ikke nogen.

Piet Hein

Ferie, ferie, ferie, ferie, ferie

Sæsonens nok største "ferieflyver" forlod Thuleden 16. juni 2004.

Pituffik News var ved afgang til stede i Airport terminalen for at høre, hvordan de ferierejsende skulle tilbringe ferien.



Finn Christoffersen:

Jeg har ferie i 5 uger og skal besøge venner og bekendte bla. Karin og Vickert, som bor på Ærø. Ellers skal jeg bare nyde sommeren i Danmark.

Eli Mortensen:

Jeg rejser på ferie og for good til Albertslund, og jeg skal ordne have og nyde sommeren. Det kan godt være, at jeg tager min gamle hobby, judo, op senere på året.



Dorte Hansgaard:

Jeg skal ud og køre på min Nimbus. Så skal min veninde giftes, og jeg skal være gudmor. Og så skal min gamle mor forkæles i ferien.

Bent Jespersen:

Jeg skal hjem og nyde livet i hængekøjen i Skodborg i Sønderjylland.



Ketty og "Thomsen"

Vi har 4 ugers ferie, og vi skal til Tyrkiet i en uge, ellers skal vi bare slappe af, grille og nyde ferien.



Louise Adolph:

Jeg skal 14 dage til Spanien sammen med 2 veninder. Senere skal jeg i sommerhus med min familie og jeg har allerede bestilt frikadeller, nye kartofler og jordbær.



Christian Ernst Nielsen:

Vi skal til Tyrkiet. Og så skal vi til Tyskland med campingvognen. Jeg har 2 måneders ferie.

e, ferie, ferie

Gunhild Andreassen:

Jeg skal besøge Winnie og Michael Gertz på Jamaica. Winnie og jeg skal 3 dage på Montigua Bay Ressor, hvor vi skal have spabade, massage, bodywrap og manicure.

Michael bliver tilbage i Kingston og passer sit arbejde.



Jens Kjeldsen & Majbritt Witte:

Vi skal til 50 års fødselsdag, og så skal vi til Spanien. Hvis det går godt med det danske fodboldhold, kører vi til kampen i Portugal. Men først skal vi i Tivoli, have turpas og se fodboldkampen på stor-skærm på fredag.

Susanne & Kenny Sølbæk:

Vi skal til Tyskland, hvor jeg skal præsentere Kenny for alle de venner, jeg fik i de 21 år, hvor jeg boede i et meget smukt område tæt på den hollandske grænse. Og så skal vi indrette børneværelse til Kennys yngste datter på 12 år.



Thule Toastmasters

Af Katrine Sonnichsen



I marts måned startede en lille flok Thule-boere en klub baseret på det amerikanske Toastmaster princip. Toastmasters principper går ud på at blive bedre til at tale offentligt og at få sit budskab bedre igennem – også selvom forberedelsestiden er kort.

Gennem de sidste par måneder har ca. 10 personer fra både USAF og GC mødt hinanden hver onsdag aften i TOW-klubben for at få øvelse i at tale offentligt. Et typisk Toastmasters møde starter med en velkomst og derefter afholdes en række uforberedte taler. Talletiden er på 1 1/2 - 2 1/2 minut, og emnerne kan være så forskellige som: Sig noget om farven grøn, Hvis du var et sort snefnug, hvor ville du gemme dig eller Sig noget om kvalitetstid.

Derefter er det tid til de forberedte taler, som har en varighed af 5-7 minutter. Aftenens første tale i klubben er en Icebreaker tale, som skal give de andre deltagere en beskrivelse af een selv. Et meget godt emne, som langt de fleste kan tale længe om. Der er som regel 1- 3 forberedte taler på en aften.

Under afviklingen af talerne, bliver alle øh'er og pauser talt op, så man har mulighed for at forbedre sig på netop dette punkt. Sidst på aftenen bliver talerne evalueret - alle får den ris og ros de skal have, så der er noget at arbejde videre med.

Møderne bliver afholdt på engelsk, og dette giver deltagerne en mulighed for på en gang at blive bedre til engelsk og til at holde oplæg/taler.

Toastmaster materialet koster \$35. Når man har gennemført 6 måneder eller de 10 første taler, refunderer GC beløbet. Hvis du vil vide mere – eller er interesseret i at deltage i et uforpligtende møde, så kontakt Katrine Sonnichsen på tlf. 3650 eller Capt. Kelly Hannum på tlf. 3271.

Hvordan finder jeg vej til den store landgletcher

Efter at du har passeret Hangar #10, kører du 5,9 miles ud af den samme vej som går til Camp Tuto, P-Mountain eller Cape Atholl.

Efter 5,9 miles, stopper du bilen ved sidste telefonpæl (kendemærke er gamle telefonpæle), stig ud af bilen og stil dig med ryggen mod bildøren til førersædet. Gå herefter 3,8 miles ud i terrænet mod Indlandsisen. Du kan allerede her tydeligt se, hvor gletcheren er brækket af Indlandsisen. Oplevelsen af de mange vandfald som udspringer af gletcheren er fantastisk. Medbring evt. kikkert, GPS eller kompas.

Konkurrence:

**Hvad har
Den danske
forbindelsesofficer
(DLO'en) tilfælles
med »Olsen
Banden«?**

