

Pituffik News

Nyt fra Thule Air Base

Onsdag d. 5 oktober 2005 nr. 8/2005

Ny stormsæson på vej

**AT VÆRE INGE
HVOR BLEV VÆRDIERNE AF?
POLYGRIPTANG, SKRUETRÆKKER OG
SVENSKNØGLE
...OG MEGET, MEGET MERE**

Indhold
Nr. 08/2005

Det sker i Thule
Side 2

Dundas Deli - Grand Opening
Side 3

Hvor blev værdierne af?
Side 4 - 5

Tupilakkens historie
Side 5

At være Inge
Side 6 - 7

Slut på skibssæsonen
Side 7

Polygriptang, skruetrækker og svensknøgle
Side 8 - 9

'Tilbage i trøjen'
Side 10 - 11

Redaktionens spalte
Side 11

GMDSS - et sikkerhedssystem til søs
Side 12

Stort fremmøde ved fyraftens-gå-hjem-mødet
Side 13

Velkommen og farvel
Side 14

Festlige lejligheder
Side 15

Bagsiden

UDGIVER:
Greenland Contractors
DK - 3970 Pituffik

Ansvarshavende:
Inge W. Bülc

Redaktør:
Louise Kümmel

Redaktionen:
Helen Korsgaard
Hanne S. Kristensen
Malene Lyng
Karina Pedersen
Michael Rylander

Tryk: Nofoprint A/S
Oplag: 825

Næste nr. udkommer: 02.11.2005
Deadline: 21.10.2005

Det sker i Thule



Af Inge W. Bülc

Indledningsvis vil jeg ønske ejere og medarbejdere i GC til lykke med starten på den nye kontrakt - 1. oktober 2005 repræsenterede en milepæl i vort firmas historie.

Vi har langt om længe taget hul på arbejdet under den nye Base Maintenance Contract - i daglig tale BMC – som vi har talt så meget om over de sidste 2 – 3 år. Vi har i de næste 10 år langt større indflydelse på arbejdsgangene og tilrettelæggelsen af opgaverne end under de tidligere kontraktformer.

Nu er det jo imidlertid ikke sådan, at verden eller arbejdet i Thule drastisk ændrede sig den 30. september klokken 24.00. Vi skal fortsat arbejde med at ændre og effektivisere arbejdsgange og rutiner, og vi skal være sikre på, at alle vore beslutninger altid er baseret på sund forretningssans. Vi har et langt større ansvar i de næste 10 år end under de foregående kontraktformer, idet vi stort set skal levere alt, hvad der skal til for at drive Thule AB i dagligdagen lige fra biler og equipment til rengøringsmidler, værktøj, værkstedsmaskiner, IT udstyr, møbler og kontorudstyr, uniformer og arbejdstøj, fødevarer og meget, meget andet.

Vi kan allerede nu se mange forandringer og forbedringer rundt om på basens mange arbejdspladser, men arbejdet med at effektivisere processer og arbejdsgange afsluttes aldrig, der er konstant muligheder for løbende forbedringer – ja, faktisk er det nu et kontraktkrav, at vi kan påvise løbende forbedringer.

Nogle meget tydelige forbedringer skal nævnes her:

Billflåden i Thule er ved at ændre sig fra at være overvejende blå til at blive rød, med andre ord de mange GC ejede Toyotaer er kommet på gaden, og de gamle USAF biler køres til DRMO. Udskiftningen og effektiviseringen af såvel biler som rullende materiel fortsætter næste år.

Den nye delikatesse butik er åbnet med stor succes, selvom den foreløbig har begrænset udvalg. Køkkenet og serveringsområdet i Dundas Dining Hall er under ombygning og vil genåbne midt i december som self-service Base Restaurant med helt nyt design i området, hvor maden hentes, og med langt større variation i menuen end tidligere.

CE's In-service Work Plan er elimineret, og det er der vist ingen, der beklager! Denne ændring har vi arbejdet for i mange år, og den letter administrationen ganske gevaldigt og tillader den sunde fornuft at råde, når behov for vedligehold skal vurderes.

Og så er der et ganske væsentligt tiltag, der stadig arbejdes med på tværs i organisationen nemlig udvælgelse og implementering af et lager- og produktionsstyringssystem.

Omkring årsskiftet indføres Lotus Notes som mail og informationssystem. Det betyder, at det bliver langt nemmere end i dag hurtigt at få nye informationer ud til alle i virksomheden. I løbet af oktober går vor nye og reviderede hjemmeside i luften.

Den nye kontraktform kræver også, at vi alle - på samtlige niveauer i organisationen - er os vort ansvar bevidst og erkender, at vi har en konstant forpligtelse til – indenfor vore respektive ansvarsområder - at kontrollere, vurdere og justere arbejdsgangene og processerne samt at informere og kommunikere op og ned og på tværs i organisationen – vi skal handle FØR, der er noget, der kører af sporet ved at være forudseende, proaktive og velforberejdede i alle tænkelige situation og frem for alt stille spørgsmål og kommunikere med hinanden.

Jeg er overbevist om at fremtiden for så vidt angår arbejdet her i Thule bliver både spændende og udfordrende og en positiv oplevelse for os alle.

Dundas Deli - Grand Opening



Af Karina Pedersen

Så skete det, som mange har set frem til – muligheden for at købe mad i mindre portioner til egen tilberedning i vores små hjem her på Thule. Hvem har ikke prøvet at stå med 5 kg dybfrosset, hakket oksekød eller overvejet, hvordan man nogensinde får spist sig igennem 5 kilo pølser, når man egentlig bare skulle bruge 20 stk., eller vandret forvirret rundt i BX'en for at finde et eller andet, der kan blive til en middag for to? Nu skulle det blive noget nemmere enten at få lidt ekstra lækker til søndagsfrokosten eller kreere en romantisk middag for to. På det seneste har jeg da hørt mange udtale, at de har ventet med spænding på denne dag. Så da Col. Buck havde klippet det røde bånd efter en lille tak fra Anders Borggaard Jensen til alle, der har arbejdet hårdt på at få Dundas Deli klar til åbningen, myldrede forventningsfulde kunder ind i biksen.



I Food Services har man også set frem til dagen med spænding, og Food Services-supervisor Benny Jensen så da også ud til at have en anelse sommerfugle i maven. Der havde naturligvis også været de obligatoriske småproblemer på åbningsdagen, men alt var oppe at køre, da døren blev slået op fredag den 16. september. Jeg syntes selv, jeg vidste meget om udbuddet i delikatessen inden åbningen, men var alligevel vildt imponeret over det flotte udvalg. Jeg kunne da heller ikke stå for et varmt rugbrød og en varm leverpostej til kollegerne i #577. Det samme var tilfældet for mange andre – den varme leverpostej var bestemt dagens sællert, som



selv et par amerikanere var nødt til at prøve. Ved samme lejlighed blev vinderen af den store navnekonkurrence annonceret. Der var hele tre, som havde foreslået navnet 'Dundas Deli', og der blev derfor under vidners påsyn trukket lod. Den heldige vinder blev Capt. Kris Cox, som, kan jeg oplyse for dem, der ikke kender ham, er den lokale Air Force-præst. Som mange amerikanere havde han forventet en sandwichbar. Food Services garanterer dog, at der udover alt det andet lækre også vil blive solgt sandwich, burgerboller mm. Også Col. Buck var meget imponeret over udbuddet og understregede, at det kun er godt, der bliver solgt mange danske specialiteter, for som han sagde: „Det er kun sundt for amerikanerne på basen at udvide deres kulinariske horisont en anelse“.

I fremtiden vil der på uge basis blive tilbudt forskellige specialiteter, således at udbuddet vil variere fra uge til uge, og både Food Services supervisor Benny Jensen og de to køkkenchefer Jørgen Ladegaard og Poul Thomsen samt personalet i delikatessen glæder sig til at udvikle udbuddet, så det tilgodeser alle på basen. Jørgen udtalte, at der vil kunne ydes en endnu bedre service, når først Dining Hall er blevet ombygget, fordi det betyder, at produktionen vil rykke tættere på kunderne.

Hele Thule Air Base har i dagene siden åbningen virkelig nydt godt af de friske varer af god kvalitet og i et meget varieret udbud, og Dundas Deli kan helt sikkert anses som en af de største succeser og nyheder i nyere tid.



Hvor blev værdierne af?

Decentralisering og fælles virksomhedskultur er ofte ord, som bliver brugt af ledelsen, for værdibaseret ledelse er blevet et begreb, som mange virksomheder og organisationer i disse år sætter på dagsordenen. Både private og offentlige organisationer investerer store økonomiske og tidsmæssige ressourcer i at indføre en værdibaseret ledelsesform. Værdierne tager form i erklæringer, som virksomheden stræber efter at overholde og integrere som en naturlig del af organisationens øvrige kommunikation. Men for at det skal lykkes optimalt, skal medarbejderne kunne se ordene sat ind i sammenhæng med deres arbejde i hverdagen.

Af Michael Rylander

En umiddelbar fordel ved at indføre værdier i virksomheder er, at det åbner op for en mulighed for at få fælles regler, mål og pejlemærker i organisationer, hvor ansvaret eksempelvis er lagt ud til selvstyrende grupper. Samtidig kan det hjælpe medarbejderne med at skabe en sammenhæng i en moderne organisation, der er kendetegnet som et komplekst system med flere forskellige arbejdsområder. Men med udgangspunkt i denne forståelse kan der samtidig stilles spørgsmål til forestillingen om, at værdibaseret ledelse kan samle en organisation. Dels fordi organisationen ikke behøver at være bundet sammen af værdier og dermed ikke entydigt kan styres gennem et formuleret værdisæt. Dels fordi værdier ofte kan forstås bredt og derfor må fortolkes af den enkelte medarbejder, hvilket gør det vanskeligt at styre og kontrollere processen fra ledelsesniveauet. Yderligere bliver værdierne oftest så abstrakte og generelle, for at tilgodese arbejdslivets kompleksitet, at det er tvivlsomt, hvilken gennemslagskraft de har i forhold til at forandre og styre de ansattes handlinger i praksis.

Værdierne skal opleves som betydningsfulde

En central præmis for udvikling og gennemførelse af en virksomheds værdier er, at værdierne er betydningsfulde for de berørte parter. For at værdierne bliver det, skal de ikke være så abstrakte og ukonkrete, at de ikke giver særlig betydning i den konkrete organisation, men snarere fremstår som en værdi, som flertallet kan tilslutte sig. En værdi med et reelt indhold er kendetegnet ved, at det er muligt at opstille en modværdi. Hvis det ikke er muligt, forbliver den tom og uden indflydelse.

For at cementere en klar identitet er det ikke nok at formulere, hvilke værdier man har. Det er også nødvendigt at formulere, hvad og hvem man ikke er. Eksempelvis kan en virksomhed, der står overfor gennemgribende forandringer redegøre for sin mission samt sine visioner og værdier, således at hele organisationen har en fælles opfattelse af, hvad virksomheden vil, og hvor den er på vej hen.

Uden medinddragelse tilslutter de ansatte sig ikke værdierne I forlængelse heraf er det relevant at rette blikket mod baggrunden for formuleringen af værdierne. Hvis der er problemer med at indføre værdierne i praksis, skyldes det blandt andet, at værdierne typisk formuleres ved direktionsbordet. Ulempen ved en sådan lukket, såkaldt "top-down"-tilgang til forandring er, at ledelsen sjældent har en klar opfattelse af virksomhedens identitet i nuet og dermed ikke forstår at skabe genklang for værdierne i hele organisationen. Det nytter eksempelvis ikke at sige, at loyalitet kendetegner kulturen, hvis medarbejderne ikke har oplevelsen af, at det er tilfældet. Hvis værdiformuleringen ikke stemmer overens med medarbejdernes opfattelser, er det ofte fordi den mere er et udtryk for, i hvilken retning ledelsen gerne ser, at virksomheden skal bevæge sig, end den er et udtryk for, hvordan virksomheden faktisk ser ud i dag. En succesrig gennemførelse af værdibegreber kræver altså en identitetsanalyse af, hvordan organisationen opleves af både medarbejdere, ledere og andre interessenter.

Uden medinddragelse tilslutter de ansatte sig ikke værdierne

I forlængelse heraf er det relevant at rette blikket mod baggrunden for formuleringen af værdierne. Hvis der er problemer med at indføre værdierne i praksis, skyldes det blandt andet, at værdierne typisk formuleres ved direktionsbordet. Ulempen ved en sådan lukket, såkaldt "top-down"-tilgang til forandring er, at ledelsen sjældent har en klar opfattelse af virksomhedens identitet i nuet og dermed ikke forstår at skabe genklang for værdierne i hele organisationen. Det nytter eksempelvis ikke at sige, at loyalitet kendetegner kulturen, hvis medarbejderne ikke har oplevelsen af, at det er tilfældet. Hvis værdiformuleringen ikke stemmer overens med medarbejdernes opfattelser, er det ofte fordi den mere er et udtryk for, i hvilken retning ledelsen gerne ser, at virksomheden skal bevæge sig, end den er et udtryk for, hvordan virksomheden faktisk ser ud i dag. En succesrig gennemførelse af værdibegreber kræver altså en identitetsanalyse af, hvordan organisationen opleves af både medarbejdere, ledere og andre interessenter.

Værdierne skal kunne mærkes i praksis

Værdibaseret ledelse skal ikke handle om at formulere værdier, men om at gøre dem til noget, der kan mærkes i praksis.

2005

Flybilletter sponsoreret af: air greenland

"Man of the Moon" tema DJ Pris til bedst udklædte

thule
first night • første nat • unnuk sijulleq
festival

Kom og byd vinteren velkommen lørdag d. 29. oktober kl. 17.30

Gratis italiensk buffet fra kl. 18.00 - 20.00 øl, vin og vand til billige priser Sky Band fra kl. 22.00

Tupilakkens historie

Af Hanne Skou Kristensen

Moderne ledelse

Værdiledelse er et udtryk for en ny måde at drive en virksomhed på for at leve op til markedets krav og er i sit udgangspunkt tænkt som en slags styrepind, som moderne organisationer kan navigere efter. I en tid, hvor vi er gået fra at være et industrisamfund med traditionel regelstyring til et samfund med fokus på kompetencer, videndeling og værdier, skal ledelsens udtryk og holdning være synlig. Den værdibaserede ledelsesform har gennem de seneste 15 år udviklet sig fra at være et ledelsesideal til at være praksis, som størstedelen af virksomheder i Danmark er blevet tvunget til at forholde sig til. Dermed er valget af værdibaseret ledelse gået fra at være avantgarde til at være mere mainstream grundet virksomhedernes ønske om konkurrencedygtighed.

dierne på papir, men i stedet om at udøve praksis, der er baseret på værdierne. Det er gennem praksis, at værdier skabes og viser sig – ikke gennem informationsmateriale rettet fra ledelse mod medarbejder. I nogle virksomheder introduceres værdierne på et stormøde efterfulgt af udlevering af et kaffekrus eller en klaphat, hvorpå værdierne er listet op, ligesom værdierne sættes op på virksomhedernes hjemmeside eller som pauseskærm på de ansattes computere. I situationer som disse kunne det tænkes, at der fra medarbejdernes side savnes en kobling til den reelle og oplevede virkelighed. Og hvem kender i øvrigt til værdiernes eksistens og kan nævne værdierne på opfordring, hvis det skulle blive nødvendigt? Greenland Contractors har eksempelvis følgende:

- Loyalitet
- Ærlighed
- Respekt
- Vision

Hvordan integreres?

I nogle virksomheder iværksætter ledelsen en strategi om at indføre værdierne på afdelingsniveau samt for den enkelte medarbejder. I sådanne situationer bør man overveje at bruge afdelingslederne som en slags værdifrontløbere for at sikre, at implementeringen sker lokalt. Man kunne ligeledes forestille sig, at ledelsen arrangerer en workshop eller to, så medarbejderne kan se, hvad værdierne betyder for dem i praksis. Værdierne skal ind under huden, og der kan eventuelt udskrives en konkurrence relateret til værdierne, hvor medarbejderne eksempelvis skal forsøge at indfange eller iscenesætte værdierne med et engangskamera. En workshop bør være baseret på virkelige dagligdagsscenarier med henblik på at give medarbejderne redskaber til at have skærpet opmærksomhed på værdierne i tiden efter workshoppen. Måske burde man introducere værdierne allerede ved rekrutteringen af nye medarbejdere, ligesom værdierne kunne spille en rolle i sammenhæng med virksomhedernes kvalitetscertificering. Endelig kunne værdierne forsøges integreret i virksomhedernes faste samtalestruktur, herunder ved vurdering af hinandens kompetencer i skemaiddelte dialogværktøjer – pointgivende såvel som kategoriserende – med henblik på at reducere det subjektive aspekt.

I sin oprindelige form var tupilakken et væsen sammensat af forskellige naturmaterialer, dyr, fugle og menneskerester, gerne fra barnelig. Den trolddomskyndige samlede disse effekter på et hemmeligt og ensomt sted i den grønlandske natur, bandt dem sammen, sang trylleviser over dem og lod dem suge kraft af sine kønsdele. Tupilakken var nu klar til at blive sat i havet og sendt af sted med det formål at dræbe en fjende. Dette var dog på ingen måde en risikofri løsning til at slippe af med sine uvenner og fjender på, for der eksisterede den store risiko, at det påtænkte offer havde større trolddomskraft end afsenderen, og dermed var i stand til at vende tupilakkens styrke og kraft.

Johan Petersen, den første bestyrer af handelsstationen i Ammassalik, beretter om en ung pige fra bopladsen Sermilik (jf. Bodil Kaalunds bog: Grønlandsk kunst), der havde været meget alvorligt syg. Under sygdomsforløbet tilstod hun at have fremstillet en tupilak for at forvolde sin familie skade, - hun ønskede at dræbe sin fader, sine to stedmødre og sine søskende, alt i alt en større menneskeflok, og det var måske rimeligt optimistisk af hende at antage, at der blandt disse mennesker ikke skulle være en der havde en større trolddomskraft end hende selv.

Der kendes ingen eksempler på bevarede eksemplarer af oprindelige tupilakker, da de er lavet af ganske forgængelige materialer og ifølge deres natur, ikke er beregnet til at skulle ses. Da europæerne kom til landet, nysgerrige og uvidende som børn, og hørte den megen snak om tupilakker, skar man figurer for at illustrere dette væsen for de tilrejsende. Tupilaqfigurer har i øvrigt været kendt over hele det eskimoiske område.

En elsket souvenir

Tupilaq-figurer har gennem tiden været udskåret overalt i Grønland i forskellige materialer, de ældste der kendes er af træ med skindremme, op her er bevaret en lighed med den fordums 'ægte vare'. I dag forbindes disse udskæringer oftest med Østgrønland, den gamle tid er her tættere på nutiden og i den særlige østgrønlandske kultur har der altid været en rigere tradition for udskæringer, ligesom der er usædvanligt mange talentfulde udskæringskunstnere.

Jo mere grotesk og skræk-indjagende figuren så ud, jo nemmere var det at afsætte den. Det blev til en hel industri, især for østgrønlandske kunstnere, at fremstille tupilaq-figurer, i den udgave som de fleste kender den, udskåret i kaskelottand, rund og mod toppen tilspidsende. I 1950'erne frem til 70'erne fremstilledes store mængder af disse figurer i mere eller mindre stereotype udgaver, selvom der ind imellem var kunstnere der skabte figurer af høj kunstnerisk og håndværksmæssig klasse. I dag fremstilles figurene stadig, men efter fredning af de store hvaler, anvendes oftest rensdyrhorn eller narhvaltand.



www.articartsales.com

At være Inge

Af Elisabeth Wagner

Det hænder jo, at Site Manager Inge W. Bülc er af pladsen i kortere eller længere tid ad gangen, og når dette sker, udpeges der blandt managers en såkaldt Point of Contact (POC), hvis opgave er både at være officiel kontaktperson/forbindelsesled i forhold til vores kunde, USAF, og at være Inges forlængede arm i GC anliggender under hendes fravær.

Ved to lejligheder, begge af 3 ugers varighed, har jeg været POC, og på kraftig opfordring af Louise (læs: trusler om grov legemesbeskadigelse) er jeg blevet bedt om at beskrive, hvordan det er "at være Inge".



To ting ligger helt fast: Dagene som POC er aldeles uforudsigelige, og skulle man have været så snedig at forsøge at planlægge sin dag, så er planlægningen gået i smadder – som regel inden kl. 09.00. Der er nu to andre ting, der ligeledes ligger helt fast: Briefingen af Base Commander mandag morgen kl. 08.15, hvor han orienteres om evt. hændelser i weekenden, driftsmæssige problemer og/eller tiltag, GC-begivenheder, der måtte have hans interesse osv. – kort sagt en "heads up", som amerikanerne ville sige, på, hvad der sker i GC lige nu. Pr. tradition har Base Commanders en udpræget hang til at holde sig velorienterede. Dernæst er der GC's briefing ved det såkaldte Staff Meeting torsdag morgen kl. 08.00, hvor hele USAF Command, QAE'r, Site Managers for de civile kontraktører på basen, DLO'en, det danske politi,

Borgerrådet, og Airport Operations er til stede, og formålet med denne briefing er at give hinanden en orientering fra de forskellige organisationer på basen.

Det var så de faste indslag, så kommer de, der alt efter temperament – og art – kan kaldes "ad hoc-opgaverne", eller "ildebrandene" om man vil (spændende fra ren "damage control" til "the real thing" – Inge og jeg diskuterede på et tidspunkt, om ikke Site Manager skulle lønføres under Fire Protection), og det er disse opgaver, der får dagene til at gå så dejlig hurtigt og til tider gør blikket vildt. Hvad er det så for opgaver, man kan komme ud for at skulle løse?

Af personalemæssig karakter kan det spænde fra de mere glædelige oplevelser, såsom at skulle deltage i overrækkelsen af et svendebrev til en af vore elever eller ønske en medarbejder tillykke og overrække gave i anledning af en rund fødselsdag til de mindre glædelige som f.eks. at skulle underskrive en skriftlig advarsel eller indkalde afsked-igelsesnævnet. Der kan også opstå situationer, hvor en medarbejder i hast må sendes hjem på en "emergency", og så skal der koordineres og kontaktes og underskrives.

Lige pludselig opstår der støj på linien, og man hører, at kunden så småt er begyndt at rasle med sablerne. Det er som regel nu, at der skal rykkes hurtigt, og det er som regel nu, at "damage control" sætter ind. Lad mig give et eksempel: Under sæsonens ellers fuldstændig pletfri havneoperation skete der uheldigvis det, at vi af en eller anden årsag var for sent ude med anmeldelse til USAF af et skibs ankomst, og det nåede omtrent at lægge til kaj, før SP'erne og Base Commander var orienteret – og sådan noget bliver der ikke set mildt på i disse Greenpeace- og terroristtider. Følgelig blev jeg mandag morgen til briefingens udsat for en ret misfornøjet og ret sarkastisk Base Commander, som godt lige ville høre min mening om, hvem der skal give tilladelse til at skibe lægger til kaj på Thule Air Base.

Ny brevkasse i Pituffik News



Nu syntes vi i redaktionen, at det var ved at være tid til, at Pituffik News skulle have en brevkasse. Så har du noget på hjertet, så skriv til louise.kellberg@gc.gl med kommentarer til bladet, kommentarer til TAB eller verden generelt eller måske med spørgsmål til redaktionen, som vi vil gøre vores allerbedste for at besvare.

Det skal bemærkes, at de udvalgte breve vil blive bragt i uredigeret form (medmindre andet ønskes), dog vil breve indeholdende personlige injurier og lignende bemærkninger, der ikke er relevante i et personaleblad, ikke blive trykt. Skulle man ønske at være anonym, kan dette sagtens lade sig gøre, men forfatteren skal være redaktionen bekendt.

Vi ser frem til at modtage alle jeres tanker, ris & ros og diverse godterier.

Han blev smadder glad, da jeg sagde, at det synes jeg, at han skulle, men – spøg til side – kundeklagen lurede lige om hjørnet.

Derefter fik jeg en lodret ordre på at udarbejde et hændelsesforløb, der efterfølgende skulle afleveres til ham. Jamen, som den mandag formiddag gik stærkt. Ned på havnen, op til kontoret, hen om hjørnet, ned i kælderens osv. osv. og til sidst til tasterne og forfatte den såkaldte "sequence of events". Kundeklagen udeblev heldigvis, men det tog også en halv arbejdsdag.

Så er der de kære QAE'r, som jeg via mit eget job har en del at gøre med til hverdag, men af endnu uforståelige årsager har de det med at røre voldsomt på sig, når Inge er væk. Sig mig, har de adgang til hendes kalender?

En QAE – iklædt digitalkamera – beslutter sig for at lave en inspektion på diverse udstyr, og i løbet af kort tid kommer der melding om ca. 1 mio. fundne afvigelser (kun lidt overdrevet) samt trusler om diverse kundeklager. POC'en må af sted og undersøge omfanget og sætte diverse aktiviteter i gang.

En anden QAE (han gør det garanteret med vilje) igangsætter 2 øvelser, hvoraf én er ganske omfattende for GC, og POC'en må af sted og sidde i Thule Response Group (TRG'en) i USAF Headquarters i adskillige timer.

En tredje QAE beslutter sig noget umotiveret for at genåbne et problem fra en tidligere kundeklage, der for længst er afsluttet, og så må POC'en i diverse mapper igen. "Så gik der tid med det...", som Tøsedrengene synger.

Det hører til sjældenhederne, at Inges fravær fra pladsen udelukkende skyldes ferie, og der plejer ikke at gå mange dage, før der tikker mails ind fra hende med såvel information som arbejdsopgaver. Det betyder, at det så også er tid til at give hende en opdatering på, hvad der er sket på pladsen, og

lur mig, om der ikke også er et spørgsmål eller 5, jeg skal have afklaret. Nogle dage kan mail-korrespondancen blive ganske omfattende, men jeg skulle kende Inge dårligt, om hun ikke ville blive en smule utålmodig, hvis tavsheden fra Thule trak ud.

Så en dag bliver der stille – ildevarslende stille! Det er fredag, kunden holder fri p.g.a. "Family Day" (skal vi ikke også have sådan nogle, Inge?), i GC kører alt stille og roligt, dvs. jeg suser lidt smårastløst rundt, for det kan da ikke passe, at der både er tid til og mulighed for at beskæftige sig med egne opgaver hele dagen?

Medarbejderne i Quality ser en smule forvirrede ud. Nu havde de ellers lige fundet deres egen rytme og havde accepteret, at der åbenbart var en person ansat i afdelingen – med permanent "bad hair day" – som periodevis sad på et kontor, hvor skiltet uden for døren sagde Quality Manager, men den position havde man ligesom ikke rigtig mærket noget til i afdelingen i de seneste uger. Jeg trøster mig med den gamle kliché om, "at den bedste leder er en overflødig leder" og går så ellers i gang med de opgaver, der i de sidste uger har ventet på at blive løst.

At få lov til "at være Inge" i flere uger ad gangen giver et ganske godt indblik i det væld af opgaver, som Inge håndterer til daglig. Kun nogle ganske få er beskrevet i denne artikel (det kan vel heller ikke komme som en overraskelse, at ikke alt egner sig til at blive beskrevet i Pituffik News), men én ting er sikkert: Det er aldrig kedeligt at være Inge – faktisk synes jeg, at det er ret skægt!

Med venlig hilsen
Voksenlærlingen

Slut på skibssæsonen

Fra vor mand i McGuire

Af Kim Pelle

Så er skibssæsonen slut. Igen i år havde vi ét skib med fragt fra USA. Det afgik fra Norfolk i Virginia i starten af juli og ankom til Thule i slutningen af juli. Fragten bestod blandt andet af madvarer til Food Warehouse (350,000 lbs), materialer til COSS/Base Supply (800,000 lbs), "nye" køretøjer (600,000 lbs) og materialer til MT Højgaard (120,000 lbs).

Ser vi bort fra vægten af tomme 20 og 40 fods containere til returfragt, medbragte skibet cirka 1,800,000 lbs materialer. Vi fragter månedligt cirka 300,000 lbs med fly fra McGuire til Thule. Skulle de samme materialer sendes til Thu-



le som flyfragt, ville det tage omkring 70 ekstra L100 missioner. Desværre var det ikke al vores fragt, der nåede med skibet. Vi har en leverance hårde hvidevarer fra Whirlpool (30 køleskabe, 30 tørretumblere og 15 vaskemaskiner), der godt nok blev leveret til Norfolk. Derefter er det lidt uvist, hvad der er sket med forsendelsen. Samme dag de blev leveret, pakkede Norfolk containere til Tyskland, og vi regner med, de ved en fejl er blevet sendt dertil. Jeg samarbejder nu med Norfolk om, at "finde" de manglende varer.

Som jeg nævnte i et tidligere indlæg, er baserne i USA netop gået gennem "Base Realignment and Closure" (BRAC) proceduren. Det er nu endelig vedtaget, at McGuire AFB – sammen med nabo baserne Fort Dix (Army) og Naval Air Engineering Station Lakehurst (Navy) – vil forblive åben. De tre baser vil i fremtiden blive samlet under én commander, og vil blive betragtet som "Joint Mega-Base". Det er meningen, at de tre baser skal samarbejde på diverse projekter. Byggeaktiviteterne i McGuire er nu i fuld gang, og der vil blive investeret omkring \$100 millioner til modernisering af basen gennem de næste par år.

Polygriptang, skruetrækker og svensknøgle

... kommer man langt med på en ganske almindelig dag hos Service Call's mobile enhed: Service 2

Af Malene Lyngø

Vi kender det alle: Mikroovnen virker ikke, punkterede ruder og Thuledryp. Døre, der er gået i baglås, en pære, der ikke virker, stoppede afløb eller sprængte vandrør. Hvem ringer man til? #2111, Service Call - naturligvis!

Pituffik News tog med Service 2 på en ganske almindelig arbejdsdag, hvor én af de tre Service 2-folk, Mogens Henriksen, var offer for seancen og måtte lægge ansigt – og andre kropsedele – til.



Stilhed før stormen

Mandag morgen er ofte lidt svær at komme igennem. Den starter dog som vanligt, hvor supervisorerne hilser folkene godmorgen, snakker om løst og fast og ikke mindst dagens opgaver.

I mellemtiden mødes Service 2-folkene til overlevering; Per, der har været på nat og Mogens, der skal tage dagvagten.

I de tilfælde, hvor den ene vagthavende ikke kan nå at se til alle kald, overleverer han til den næste, som så tager sig af dem.

Der har ikke været mange opgaver i løbet af natten, og ifølge Mogens er denne dag foreløbig stille.

Service 2 går dog ikke i stå af den grund. Der skal udføres rutinemæssig kontrol af flere systemer på faciliteter (RWP red.), rapporter over udførte jobs skal laves, supervisorerne skal informeres om jobs, der er sendt i shop, og der er altid reservedele, der skal repareres på til senere brug.

- I perioder kan det svinge meget med antallet af opkald. Denne weekend har ikke rigtig budt på noget, og det kunne tyde på at blive en stille dag i dag også, fortæller Mogens.

Kort efter lyder det i radioen:

- "Opkald service 2". Et afløb er stoppet og løbet over.

Vi kører op til bygningen og kigger på sagen. Den er ikke god! Mogens sætter vandsugeren i gang, men konstaterer hurtigt, at den er fyldt. Vi kigger ind i mech-rummet, hvor han har fjernet proppen på afløbsrøret. Billedet taler for sig selv, men kan dog ikke beskrive lugten!

- Det er ikke første gang, det er sket. Røret drejer 90 grader ud af bygningen, så dér sætter skidt sig tit fast, forklarer Mogens.

Endnu et opkald lyder over radioen. Der drypper vand fra loftet ned i lokalerne inde i Hangar 9. Dette er en af mange prioriteringer, Mogens skal foretage i løbet af en dag. Nogle opgaver har højere prioritet end andre, og han tager derfor op og ser på problemet i Hg. 9, inden han fortsætter ved det stoppede afløb.

I Hangar 9 kravler vi op på bygningen og helt om bag ved; mellem rør, med lommelygte og i bulder-ravende mørke, finder vi varmesystemet. Vi hører en hvislende lyd, og Mogens finder hurtigt lækagen. Et steam-rør er utæt, og gulvet under rørsystemet er helt vådt. Problemet løses ved at lukke for en ventil og sende det videre i shop, så der kan kigges nærmere ind på det.

Endnu et kald. I bygning #708 vil de gerne have låst dørene op til mech-rummene. Det er ikke alle, der har de respektive nøgler, men det har Service 2. Tit og ofte må de derfor ud for at låse op. Der går ikke længe inden det næste kald. Endnu en "nøgle-sag". En dør i vaskeriet, som de ikke har nøgle til, er smækket, så de ikke kan åbne den.

Her må Mogens ty til alternative midler. Han har nemlig heller ingen nøgle til denne dør.



- Man kommer langt med en polygriptang, skruetrækker og svensknøgle, griner Mogens.

Stilheden er åbenbart kommet på andre tanker, for meget tyder på, at det alligevel bliver en travl dag for Service 2.

Forventningens glæde eller...?

Første gang Mogens kom til Thule, blev han ansat under det daværende selskab DAC.

- Det var min tidligere chef, der i 1986 ringede og spurgte, om



En arbejdsplads i GC

ikke jeg havde lyst til at komme op og arbejde. Dengang var jeg med til at bygge M-plant og renovere bygning #98, fortæller han.

Det var det dog ikke det kønneste syn, der mødte ham, da han steg ud af flyet.

- Det var et rigtigt Thule efterårsvejr, når det er værst. Sådan rigtig kedeligt og mudret. Den første sne var faldet, og hvis det ikke var, fordi dem, der gik bag mig, gerne ville ud, havde jeg sat mig ned og var fløjet hjem igen, griner han.

Forventningerne om det smukke syn, Thule ville møde ham med, holdt altså ikke stik, men han kom til at holde af stedet med tiden.

- Jeg er glad for at være her, og jeg synes, at lønnen er rimelig god. Der er i hvert fald gode muligheder for at spare op, understreger han og fortsætter.

- Jeg nyder også mit job i Service Call, fordi vi bevæger os inden for så mange forskellige faggrupper. Jeg er for eksempel uddannet blikkenslager, men nyder at arbejde med el og gør derfor lidt ekstra ud af at prøve at løse opgaverne, forklarer Mogens.

Fra 1986 til 1989 var Mogens med på flere projekter, inden han tog hjem for at arbejde på Storebæltsbroen. I 1995 kom han tilbage til basen og har været her siden. De sidste fire år i Service 2.

- Jeg har ingen intentioner om at tage hjem foreløbig. Egentlig havde jeg planer om at blive, til jeg bliver 50, men hvem ved, hvad der sker? Det kan være, jeg bliver længere, slutter han grinende.

Basens nerve

Vi når ikke meget længere i teksten, inden en brandalarm går i Fitness Centeret, der er lukket på grund af ombygning.

Vi ræser af sted med blink på taget, lige i hælene på de bagekartoffel-klædte brandfolk. Heldigvis er det falsk alarm. Enterprise er i fuld gang med at arbejde, og støv er kommet ind i ventilationssystemet. Mogens melder tilbage til Service Call og kan køre derfra igen.

Når en medarbejder ringer til Service Call og får dispatcheren i #287, noterer han eller hun opkaldet på en "Service Call-liste". Operatoren kalder umiddelbart efter Service 2 på radioen, som har 24 timer til, fra opkaldet er noteret, at udbedre problemet eller sende det i shop. Supervisor Carsten Sørensen fortæller:

- Når Service 2 rykker ud til et opkald, vurderer han situationen derude. Er det et problem, han ikke kan løse på stedet, vender han tilbage til dispatcheren og os, og kan vi heller ikke klare det her i shoppen, sendes opgaven videre til den shop, der nu kan løse problemet.

Service Call får i gennemsnit små 20 opkald om dagen, hvoraf

gennemsnitligt to ikke kan løses af Service 2 og må sendes videre.

Supervisor Jørn Holger Møller fortsætter:

- Man kan sige, at Service 2 er dispatcherens forlængede arm. Han er nerven i samfundet, for han skal være den første tilstede ved en udrykning. Han er, og skal nemlig være, i besiddelse af den information, der skal bruges i nødsituationer – om der skal lukkes for strøm eller olieledninger, inden en brand slukkes, hvem der skal kontaktes i hvilke tilfælde osv., forklarer Jørn.



Opkaldene til Service Call er af meget forskellig karakter. Nogle er mindre vedkommende end andre.

- Vi tager os af mange ting, men jeg mangler dog endnu at høre: "Byg et hus!", griner Carsten Sørensen.

Organisatorisk hører Service 2 til i CE Service, som holder til i #551. De er dog netop flyttet i nye lokaler i #801 som de, ifølge Mogens, er rigtig glade for.

Service 2 udgør et team på tre mand. Mogens, Bjarne og Per, som alle tre har baggrunde inden for smede- og VVS fagene. Derudover er der fast tilknyttet en elektriker, og skulle der være behov, hjælper andre CE Service-folk til.

Eftersom Service 2 er døgnbemandet, arbejder de på skiftehold á 12 timer. Når én er ude på ferie, skiftes to til at have natte- og dagvagt med 14 dages mellemrum. Er alle tre på basen, indgår den tredje delvist i Service 2 og delvist i daglige team i CE Service. Efter 1. oktober vil vi kunne se en rød kassevogn på gaden i stedet for den blå.

- Det er jo en utrolig god service, at man kan få hjælp, kort tid efter man har ringet, så det er der naturligvis ingen grund til at ændre, forklarer Carsten.

- Men kan vi forbedre servicen vil vi naturligvis gøre det, og det er vores intention, at folkene derude i højere grad skal være med til at prioritere opgaverne, end de gør i dag, slutter Carsten.

Dagen går, og Mogens får flere og flere opkald. Ved døgnets udgang viser det sig, at selvom det startede stille, blev der alligevel mere travlt end sædvanligt med 29 opkald den dag.



‘Tilbage i trøjen’

Af Allan Lund Jessen

Den 15. december 2002 forlod jeg FALCK efter næsten 17 års arbejde indenfor brand og ambulancetjenesten i Danmark. Små 14 dage efter, sad jeg i flyet på vej mod Thule Air Base i Grønland, for at starte et job som brandmand og ambulance behandler.

Som tiden er gået, har jeg kunne konstatere, at forskellen på arbejdet i Danmark og på Thule, ikke så meget er måden arbejdet udføres på. Det er mere mængden af brande, ulykker og akutte sygdomme som opstår på Thule, kontra hvad der sker i Danmark indenfor samme tidsperiode, der gør forskellen.

Dette er selvfølgelig også noget, der sætter krav til, at man til stadighed træner og øver i de forskellige situationer, som man vil kunne komme ud for. Dette har til formål, at man kan opretholde en rutine på trods af mangel på aktuelle ture.

Indenfor ambulancetjenesten her på Thule har dette også resulteret i, at man 2 gange årligt har besøg af ambulance supervisoren fra FALCK i Danmark. I samarbejde med hospitalets læge, underviser og repeterer han igennem en uge brandvæsnetts ambulancebehandlere. Kurset afsluttes ved, at alle bliver eksamineret igennem en skriftlig samt en praktisk prøve, som skal bestås, for stadig at kunne varetage stillingen som ambulancebehandler. Alt dette gør, at man teoretisk er "klædt" godt på, til at klare de opgaver, som man bliver stillet overfor.

På trods af disse kurser, øvelser osv., føler man til tider, at man mangler at få bekræftet, at dette også stadig virker i praksis. Og netop dette er ofte svært, når der ikke er flere ambulanceture, end der er her på Thule. Deri ligger der jo, at man i sagens natur ikke får den patient kontakt, som giver en

den praktiske erfaring og rutine. I forbindelse med dette tog jeg kontakt til mine forskellige kontakter derhjemme i FALCK, og fik arrangeret, at jeg i en uge kunne komme hjem og køre med på akutambulancen. Akutambulancen eller første ambulancen som den også kaldes, er den ambulance som i alle ulykker eller sygdomstilfælde sendes først til stedet.

Samtidig fik GC ordnet det med arbejdsforsikringen, så alle formalia var i orden. Så da ferien gik hjemover, så jeg frem til at komme hjem og køre ambulance.

Efter snart 2½ år var det en lidt underlig fornemmelse igen at træde ind på FALCK stationen i Horsens. Aftalen var, at jeg



bare skulle møde ind kl. 08,00, så skulle Jesper (stationens leder) nok have briefet ambulancepersonalet om min deltagelse i ugens ambulancekørsel.

Med glæde kunne jeg konstatere, at vagtplanen viste, at jeg skulle køre med "gamle" kendte kollegaer hele ugen.

Aftalen mellem mig og de andre ambulancefolk blev så, at jeg bare skulle kaste mig ud i alt det jeg mente, jeg kunne hjælpe med. Og skulle der være ting, som jeg skulle bruge råd til, så ville behandleren hele tiden være ved min side for at hjælpe.

Det skal siges, at behandlingstilbuddene, som der er i ambulancetjenesten i Danmark, på nogle områder ligger lidt mere fremme, end det vi kan tilbyde her i Thule. Nogle af disse ting havde jeg dog arbejdet med, da jeg kørte hjemme. Så efter en kort repetition samt en gennemgang af ambulancen var vi klar til at rykke ud.

I ugen jeg var der, havde vi ca. 25 udrykninger. Faldulykker, knoglebrud, hjertelidelser, luftvejslidelser, akut sygdom, hjertestop osv.

Ser man ud over, at det selvfølgelig ikke er rart for patienterne, så var det rart, at der var et så bredt "udvalg af hændelser". Dette gjorde, at man kom godt rundt omkring hvad ambulancetjenesten kræver. Alt som f.eks. ilt udstyr, sug, medicin, defibrillator (hjertestopudstyr), fikseringsudstyr, anlæggelse af drop, indpakninger osv.



Redaktionens spalte

Af Louise Kümmel

Oven i dette må ikke glemmes den såkaldte "patientkontakt". Denne kontakt indeholder alt lige fra at få oplysninger fra patienten, observere patienten for symptomer på sygdommen eller skaden, observere patientens reaktion på vores behandling og ikke mindst tale og berolige patienten. Dette er med til at give et "patientbillede", som er yderst vigtigt for behandlingen. Kun med dette "patientbillede", kan man yde den bedste hjælp.

Og lige nøjagtig den sidste del er svært at træne realistisk uden rigtige patienter.

Men i samme åndedrag skal nævnes, at selv efter 2½ års fravær så tog det ikke mere end et par dage at tilegne sig de fleste af de færdigheder, som man brugte, da man kørte hjemme. Dette er jo også med til at bekræfte, at træningen, øvelserne og de årlige kurser på Thule giver en god "ballast".

Imellem turene gennemgik vi dele af lærematerialet til behandleruddannelsen, samt snakkede om forskellene på ambulancetjenesten i Danmark og i Thule.

Vores mulighed for at smertebehandle med Morfin her på Thule, er noget som man derhjemme godt kunne tænke sig at kopiere. Derhjemme har man kun mulighed for at smertebehandle med Alnotox, som er navnet for lattergas, og denne form for smertebehandling er ikke effektiv på 1/3 af patienterne.

Som ambulancebehandler i Thule, ser jeg den begrænsede patientkontakt som en mangel, når vi skal optimere vores ambulancefærdigheder. Men desværre nok også en uundgåelig mangel her i Thule.



Så efter en god og indholdsrig uge, må jeg konstatere, at hvad angår den teoretiske viden, som vi tilegner os gennem undervisning og træning i løbet af året her i Thule, så er vi godt med fremme. Hvad angår færdighederne til at bruge vores viden i praksis, så er der ingen tvivl om, at den er til stede, men at den vil kunne forbedres ved en øget patientkontakt, er der heller ingen tvivl om.

Så set i lyset af dette, kan man da ikke lade være med at lege lidt med tanken om, at det kunne være spændende og opløftende for ambulancetjenesten på Thule, hvis der eventuelt havde været en aftale om praktikperioder med ambulancetjenesten hjemme i Danmark. Ikke nødvendigvis hvert år, men måske hvert andet år.

Men uanset hvad og hvordan, så var det rart med en uge "tilbage i trøjen", og jeg tror og håber ikke, det er sidste gang, jeg har gjort dette.

Tja..... Nu har jeg siddet og kigget på en blinkende cursor i de sidste 10 min. uden en anelse om, hvad jeg skal skrive. Det er første gang, jeg skal prøve at skrive redaktionens spalte...

Hvis jeg kigger alle de gamle spalter fra tidligere udgaver af Pituffik News igennem, kan det være, jeg får nogle gode idéer. Hæng lige på.....

Hmmm... lad mig se... ok, her snakker de lidt om vejret, så lad os prøve det til at starte med.

Tjo, det gode sommervejr er tydeligvis tilbagegående, stormsæsonen er på vej, og den første sne er faldet, selvom den godt nok smeltede hurtigt igen. Vi må ikke kravle op på Dundas, vi skal huske at bruge hotplugs (og kan allerede se den klare fordel i faktisk at bruge dem!), og parkaen har så småt sneget sig fra skabet ud til krogen i gangen, hvor den venter på snart at komme i brug.

Tja, det tog så ikke længe... hvad nu? Jo, så kan jeg se noget gennemgående i de forskellige spalter; visse artikler i bladene bliver fremhævet. Hmm, ja det kan jeg jo godt se idéen i, det er vel primært hvad redaktionens spalte skal bruges til, eller hvad?

Nå, men vi har lidt af hvert at diske op med i denne udgave af Pituffik News. Og når vi nu alligevel snakker om diske, er det jo oplagt at starte med artiklen om åbningen af Dundas Deli. Da Karina i artiklen så fremragende fortæller om begivenhedernes gang ved åbningen, vil jeg ikke komme ind på dét, men hellere henvise til de farvefulde billeder af Deli'ens meget varierede udvalg. Der kan kun siges rosende ord om dette initiativ, og jeg kan personligt ikke vente til weekenden, hvor indkøbsturen er planlagt til mindste detalje, og munden allerede løber i vand ved tanken.

Dernæst vil jeg gerne henlede opmærksomheden på denne måneds "en arbejdsplads i GC" artikel. Malene har styrtet rundt på basen og trådt flade sko skæve, i forsøget på at holde trit med Mogens Henriksen fra Service Call. Alt dette blot for at vi kan få et indblik i, hvordan det egentlig er, at være den hele basen ringer til, når noget går galt. Det tager vi, her i redaktionen, hatten af for, især når man tænker på episoden med vandsugeren og det overløbne afløbsrør.

Og nu var planen egentlig, at fremhæve Elisabeth Wagners artikel om hvordan det er, at være Inge Bülck for en dag, men da jeg jo, efter sigende, skulle have truet hende til at skrive den, vælger jeg da bare at gøre opmærksom på Michaels artikel i stedet for. Sådan er det!

Michaels tankevækkende artikel om værdibaseret ledelse sætter gang i de små grå, og giver gode idéer til, hvordan vi kan forbedre vores arbejdsplads. Så læs den, tænk lidt over det og skriv eventuelt til vores nye brevkasse med kommentarer.

Tja... det må så være, hvad vi kalder for redaktionens spalte i denne måned. Om jeg er sluppet fra det med skindet på næsen eller med æren i behold, må være op til den enkelte at bedømme.

Tak for denne gang og god fornøjelse med læsningen.

GMDSS - et sikkerhedssystem til søs

Fra vor mand i Kangerlussuaq



Af Per Møller Jensen

GMDSS (Global Marine Distress Safety System) er et sikkerhedssystem, som benyttes til søs. Det består af flere forskellige komponenter, hvoraf nogle fungerer selvstændigt og uafhængigt af hinanden. Der er forskellige krav til forskellige typer skibe. Er det en fiskerkutter? Er det en passagerbåd? Er det en supertanker? Alle har forskellige krav.

Systemet er udviklet af IMO (International Maritime Organization) med det formål at sikre maksimum sikkerhed og kommunikation for skibe til søs. Systemet går ud på at garantere og imødekomme, at fartøjer kan kommunikere på ethvert tidspunkt og fra enhver lokation i nødstilfælde eller ved behov for udveksling af sikkerhedsinformationer. GMDSS-systemet er baseret på skibets lokation og landbaserede kommunikationssystemer opdelt i forskellige sektioner A1, A2, A3 og A4.

GSP (Greenland Service Partners) fik til opgave at installere et brugt GMDSS system for en kunde med lille passagerskib, som må sejle med op til 12 passagerer. Skibet er hjemmehørende i Ilulissat, hvorfor undertegnede måtte rejse dertil for

at udføre installationen. Det var en spændende opgave, da alle kabler til systemet skulle fremstilles lokalt ombord på skibet. Der blev hentet information via internettet og så af sted til Ilulissat. Vejret var ikke med os fra begyndelsen, da det hele tiden regnede lidt, og noget af installationen krævede udendørs arbejde med adskilte kabinetter, og det er jo sådan, at elektronik og regnvejr ikke er de store samarbejdspartnere.

Alle komponenter blev installeret, og så var det tid til en testsejlad. Den gik ud til verdens hurtigste isbræ. Den dag skinnede solen fra en skyfri himmel, og det var et fantastisk syn, der mødte os, da vi sejlede lige op og ned af isbræen. Den kælvende på daværende tid af året, og det lød nøjagtigt, som om nogle skød

med et jagtgevær. Her følte man sig virkelig lille i forhold til den natur, der omgav en. Tænker man sig, at bræen smelter, er der vandforsyning nok til New Yorks vandforbrug i et helt år!! Det kan ikke beskrives, det skal ses!!

Ilulissat er Grønlands tredje største by. Der bor ca. 4.000 mennesker og 6.000 hunde. Byen lever fortrinsvis af fangst af hellefisk og rejer. Derefter er turisme en stor del af byens eksistensgrundlag. Der findes flere turistselskaber, så der er flere muligheder for ture og ekskursioner.

Efter en vel overstået testsejlad og vel ankomsten i havn, var det en meget tilfreds kunde, som takkede for indsatsen fra GSP's side.

Nu var det muligt at komme ud at sejle med turister efter installationen af GMDSS ombord på skibet - mens turisterne stadig var der. Sendetilladelsen samt godkendelsen og dermed tildeling af det internationale unikke registreringsnummer MMSI (Maritime Mobile Service Identity) var i hus. Skulle en nødsituation opstå, er det bare at trykke på "Distress"-knappen, og hjælpen er på vej. Skibets navn, position, tidspunkt samt hvad der er galt (skipper kan frit vælge en fra forprogrammerede situationer) sendes automatisk.



Stort fremmøde ved fyraftens-gå-hjem-mødet

Af Helen Korsgaard

Tirsdag den 6. september var tiden kommet til, at alle GC-medarbejdere igen kunne mødes til fyraftens-gå-hjem-møde i Tow Club. Fremmødet ved disse møder har fra starten været stort, og det var det også denne gang - Ballroom var igen fyldt godt op. Medens Site Manager Inge Bülck bød velkommen, fyldte vi vores tallerkener med bixsema.



Adskillige mennesker kom "på podiet" for at fortælle om de ting, der er i gang i Thule for øjeblikket. Og vi har godt travlt på alle fronter, her inden den nye kontrakt træder i kraft den 1. oktober, og vinteren for alvor sætter ind. Fra 1. oktober kommer der nye udfordringer for alle, og det bliver spændende.

Lad mig nævne nogle af de emner, der kom frem på mødet, så de, der ikke nåede frem, kan følge med.

Efter at de nye ledere i GC havde præsenteret sig, fortalte Svend Guldager Pedersen fra Operations, at der har været travlt på alle fronter med vejledigholdelse og opsættelse af fasepinde, maling og tjæring, udvendige rørinstallationer og nye kabler til forbedring af TV-billedet i 200-, 300- og 400-området m.m. Trods megen travlhed har man måtte holde igen med nogle gøremål, idet IWP-timebudgettet SKAL stemme pr. 30. september 2005. Dette har betydet, at kun projekter med fast deadline eller projekter forsinket pga. vejret har kunnet færdiggøres udenfor almindelig arbejdstid. Efter 1. oktober findes IWP-begrebet (In-Service Work Plan) ikke længere.

Derudover har ledelsen holdt en række visions- og strategimøder om tiltag, som er nødvendige for virksomheden ved overgangen til den nye kontrakt, herunder bl.a. med-styrende teams, som medfører ændrede arbejdsområder og eventuelt ændrede fysiske placeringer. Disse tiltag vil man starte fælles op, og implementeringen forventes færdig i maj 2006.

Helle Hallberg fra CE Administration fortalte, at generalplanen for udviklingen af Thule AB er ved at være færdig og skal vedligeholdes og opdateres 1 gang årligt. I miljøafdelingen er der blevet ansat en ny chef, Lars Herfordt, som ankommer medio september, og den 5. oktober kommer 2 nye miljøkoordinatorer. Samtidig er ECAMP, den interne miljøaudit, blevet afholdt. Der fremkom 15 nye "Findings" og 22 "Carry Overs", dvs. problemer, der har været identificeret før, men som af forskellige årsager ikke er afviklet. Pumpestationen har fået en miljørigtig påfyldningsanordning til bilerne, der er kommet udsugning på brandstationen, Community Center afventer funding til renovering, og Sport & Fitness Center er der ligeledes planer for.

Erland Søndergaard fra Supply & Services fortalte om alt det nye omkring Dining Hall, delikatessen, spisebilletter m.m. - vigtige oplysninger for os alle. Dining Hall rykker fra den 12. september ud på det gamle hospital indtil 15. december, hvor der åbner en ny Base Restaurant. Til gengæld åbner den nye

delikatesse i Dining Hall, Bldg. #107 fredag den 16. september med masser af spændende tilbud. Fra 1. oktober bliver betalingsformen spisebilletter for alle GC ansatte. Spisebilletter kan købes ved dollarudbetaling. GC-morgenmad (gul spisebillet) koster 9,55 kr. via løntræk, og GC-frokost/aften (rød spisebillet) koster 19,10 kr. via løntræk. Ubenyttede spisebilletter refunderes ved overgangen til det endelige betalingssystem, som endnu overvejes. Der er indkøbt nye Toyota'er, og der forefindes nu et lager af reservedele. I Super Store bliver VVS-delen færdig den 1. oktober, mens el-siden endnu mangler. På EOY (End of Year) er der behov for 1,4 millioner USD; heraf 1 million til nye projekter.

Elisabeth Wagner fra Quality nævnte bl.a., at der er blevet ansat 1 ny QA, og 2 nye QC'er. QC'erne vil være med ude i driften og vejlede shopperne. Målet er, at vi selv finder fejlene, før kunden gør det. Hvis vi ikke selv ser fejlen, kan vi få en CAR (Corrective Action Request), og det kan koste firmaet penge. Samtidig skal vi optimere brugen af NCR-systemet.

Calle Korsgaard fra Health Services fortalte, at hjemmestyret og GC forhandler aftalen om betaling af tandlægeregninger. Det betyder, at man i en periode skal afregne kontant med tandlægen, der kommer herop hver 6. uge. Dette gælder dog ikke akutte tandlægebehandlinger. Calle oplyste desuden, at der fra 1.-13. september er en optiker på basen, som kommer fra Sisimiut. Hun kan kontaktes på klinikken.

Anders Borggaard Jensen fra GC-600 fortalte, at de i Base Line Study nu har været inde og vurdere 510 faciliteter og har i alt 10.000 billeder. De gennemgås i næste uge med USAF. Som Anders sagde: "Vi har en god temperatur på, hvordan basen har det."

MT Højgaard er begyndt på at installere nyt it-grej og testkører i øjeblikket i # 274. De vil komme igen 27. september.

VIP-rummet og supervisor-kontoret i Dining Hall er færdigt og Delikatessen er også færdig.

Site Manager Inge Bülck nævnte, hvem der kommer på besøg på TAB i den kommende tid. Der kommer mange fra såvel DK som USA, og det kan bl.a. nævnes, at direktør Steen Groth Clausen kommer den 5.-12. oktober 2005.

Der er færre trafikuheld, og Inge roste alle for at have gjort det godt. Beflyvningen blev nævnt, idet der er sket lidt ændringer, og der vil komme en beflyvningsplan ud i september.

Under "Eventuelt" bad tillidsmanden fra Power Plant, Steen Billeskov Klausen, om ordet. Han satte fokus på den nye bonusordning, idet han mente, at det foreliggende forslag fra arbejdsgruppen med Steen Groth Clausen kun peger på negative elementer såsom sygedage og uheld. Han mente, at tingene skulle have en mere positiv vinkel. En repræsentant fra arbejdsgruppen, Thomas Poulsen, besvarede Steens indlæg med at opfordre alle til at give arbejdsgruppen flere input.

Mødeafholdelsen var meget effektiv, og der var mange væsentlige informationer.

Jeg kan kun opfordre alle til at møde op til disse informative møder.



Vi siger velkommen til:

6. september 2005

Nikku Olsen, Floater

7. september 2005

Lene Slot Jensen, Nurse Anesthesia
Ellen-Agnete Bæhr Nielsen, Emergency room Nurse
Brian Rasmussen, Hazardous Material Spec.
Esben Hjertmann Frederiksen, Formand
Flemming Rasmussen Villadsen, Fire Fighter
Flemming Walther Jensen, Heavy Equipm
Henrik Brunton Bielefeldt, Fire Fighter
Jacob Kampmann Frandsen, Operator/Clerck
Jacob Ovesen Øllegaard, Cook/Kitchen helper
Jan Faurschou, ATCALS Maintenance
Jørgen Allan Nielsen, Supervisor
Lars Heerfordt, Superintendent
Peter Hoffmann, Formand
Robert Appel, Electrical Engineer

13. september 2005

Günther Bendorff Røpcke, Emergency Physician

15. september 2005

Richard T. Cox, Weather Observer

20. september 2005

Morten Zederkof, Fitness Specialist

27. september 2005

Storm A. J. Motzfeldt, Trainee

5. oktober 2005

Steen Revald Stender, Mechanic
Renoo Rasmussen, Cook/Kitchenhelper
Marianne Hansen, Chief of Personnel
Anette Lisa Poulsen, Lab./Vet. Technician
Inge Lis Andersen, Lab./Vet. Technician
Tony Rønne Pedersen, Material Specialist
Anders Martin Phillip, Cook/Kitchenhelper
Brian Ulrik Adolfsen, Deputy Fire Chief
Hanne Merete Hooge Pedersen, Cook/Kitchenhelper
Henrik Poulsen, Environmental Specialist
Carina Ebbesen Jessen, Environmental Specialist
Torben Møller, Mechanical Engineer
Lone Jensen, Kitchenhelper/Janitor
Susan Mitchel Bonne, Kitchenhelper/Janitor



Vi har sagt farvel til:

15. august 2005

Nikolaj H.S.G. Møller, Laborer

24. august 2005

Allan Hansen, Superintendent
Pernille Kløverpris, Personnel Specialist
Ivan Årslev Christensen, Heavy Equipment Operator

31. august 2005

Klaus Fynbo Hansen, Work Environmental Specialist
Kim Valdbjørn Jensen, Electrical Technician
Jørn Hansen, BLS Specialist
Johnni Langthjem Eriksen, ATCALS Maintenance
Poul Frøsig Christensen, Mechanical Engineer
Anni Vivi Schiby, Equipment Clerk
Henrik Marius Alaufesen, Special Equipment Techn.
Michael Guldhammer, Computer Support Specialist

6. september 2005

Bjarne Lund Christensen, Heavy Equipment Operator

7. september 2005

Torben Kristensen, Winchman
Bodil Slifsgaard, Administration Clerk
Poul-Erik Niemann, Heavy Equipment Operator
Hans Jørgen Andersen, Welder
Augo Jansen, Laborer
Jan Malmros, Carpenter
Naja Lyberth, Janitor
Inge Kirstine Schlattner, Emergency room Nurse
Kent Uhre Knudsen, Environmental Specialist
Stig Nørgaard, Fitness Floater
Niels Rosing, Tugboat Operator
Per Fischer, Electrician
Anette Lisa Poulsen, Lab./Vet. Technician
Morten Viberg Bonnevent, Asst. Fire Chief, Training
Liselotte Jacobsen, Operator/Clerk
Linda Elnegaard, Nurse Anesth.
Kaj Rasmussen, Electrician
Peter Løvstrøm, Carpenter
Paulus Mørck, Cook/Kitchen
Jesper Uldum, Fire Fighter
Thomas Faarup Kok Gjerulff, Fire Fighter
Roland B. Olsen, Heavy Equipment Operator
Kaj Valdemar Jepsen, Driver
Thomas Jensen, Autolakerer
Denis Sander Pedersen, Heavy Equipment Operator
Michal Færch Mikkelsen, Heavy Equipment Operator

14. september 2005

Thomas Würtz Jess, Laborer

Forfremmelse i NAF-AO

Marianne Hammelboe blev, med virkning fra den 1. oktober 2005, udnævnt til Supervisor i NAF-AO. Denne stilling overtager hun efter Jørgen Kristensen, der fremover vil være at finde i Site Management.

I tidernes morgen, nærmere betegnet den 14. juli 2004, da Marianne første gang landede i Thule, var hun blevet ansat som Comptroller i Ø&R. Hvad denne stilling egentlig går ud på, ved redaktionen ikke, men én ting er sikkert, hun vil helt sikkert blive savnet i # 274.

Pituffik News ønsker Marianne mange gange tillykke med forfremmelsen.



Tillykke Marianne



Bryllup på Dundas

Lørdag den 17. september kl. 12.00 afgik Air Greenland's helikopter fra Flight Line til toppen af Dundasbjerget. I helikopteren befandt sig seks bryllupsgæster, den danske forbindelsesofficer, Tommy Toft, samt brudeparret Kim Hans Kristian Davidsen og Karen-Regina Suersaq Hansen.

Karen og Kim mødte hinanden på Thule Air Base i 1999, derfor havde de besluttet, at brylluppet skulle stå i det område, som for ca. 2 ½ år siden blev givet tilbage til Grønland. Efter en halv time på Dundasbjerget kunne de som mand og kone følges til kaffemik i Barak #106, hvor kolleger, venner og bekendte deltog i begivenheden. Efter et kort hvil fortsatte festen i TOW Club hvor 30 inviterede gæster fejrede brudeparret med champagne, lammekølle og moskusokse indtil klokken blev 23.00.

Jubilæumsfest i Pavillonen

Fredag den 9. september blev der afholdt jubilæumsfest i Pavillonen for 8 jubilarer, som havde inviteret venner og familiemedlemmer med til festen. Desuden deltog medarbejderens nærmeste arbejdsleder samt afdelingens manager. Hver enkelt medarbejder blev kaldt frem for at modtage en jubilæumsgave, der blev overrakt af nærmeste arbejdsleder, som også knyttede en personlig kommentar til lykønskningen.

Site Manager Inge W. Bülck holdt senere en tale, hvori hun takkede medarbejderne for den trofasthed de udviste overfor GC.

Efter uddeling af jubilæumsgaverne blev der serveret smørrebrød, vin og øl. Gæsterne hyggede sig med kaffe, cognac og likør til festen sluttede kl. 21.00.



Jubilarerne

5 års jubilarer (1500 dage):

John Larsen
Karl-Peter E.J. Tønnesen
Brenda J.B. Lyberth
Gunnar Jerimiassen
Hans Lars Lange

10 års jubilarer (3000 dage):

Lena Mathiesen
Henning Nagel
Peter Dahl Ibsen

Der var yderligere 6 jubilarer som var på ferie. Disse vil deltage i næste jubilæumsarrangement.

BAGSIDEN

Vidste du at...



Grønlands geologiske historie er den ældste i verden?
I Grønland har man fundet verdens ældste aldersbestemte bjergarter på 3.700 millioner år.
Til sammenligning anses jordkloden at være 4 millioner år gammel.

Det grønlandske ord for nordlys (arsarnerit) betyder boldspil, fordi man førhen mente at nordlyset skyldtes, at de afdøde sjæle spillede bold med hvalroskranier?

Indlandsisen første gang blev krydset i 1888 – på ski?

Hundeslæder altid har forkørselsret?

Slædehunde ikke kan gø? Men kun hyle og knurre?

Verdenshavene ville stige med 7 meter hvis al isen på Grønland smeltede?



Et stort tillykke til brudeparret skal lyde....

Sys og Bertel Demant (tidligere Sys Larsen og Michael Demant Bertelsen) blev gift d. 20. august 2005 i Røjle skovkirke. Bryllupsfesten blev afholdt i Gribsvad hos brudens forældre. Her var 30 gæster indbudt til et brag af en havefest, som først sluttede ud på de tidlige morgentimer.

Sys og Bertel mødte hinanden første gang i deres teenageår helt tilbage i 1981, under hvert deres familie besøg, her på Thule.

Først i 1990'erne krydsedes deres veje atter her på Thule, hvor de begge var blevet ansat. I 1992 flyttede de sammen i barak 143, hvor de boede et par år, inden de valgte at rejse hjem under danske himmelstrøg sidst i 1994.

I dag bor de sammen med deres 2 dejlige drenge, Sebastian på 3½ år og Tobias på 1½ år, i Strib på Fyn. Sys arbejder som lægesekretær på Odense sygehus og Bertel arbejder i Nordnorge for Pihl & søn.



Konkurrence - Operation Julemand

Fra Steering Committee

I 2005 har ovennævnte komité besluttet, at beboerne på Thule Air Base selv kan få lov til at vælge, hvilken organisation - udover Red Barnet (værestedet i Qaanaaq) - som skal have del i overskuddet fra Operation Julemand. Organisationen, som vælges, skal arbejde til gavn for Grønland.

Da der pt. kun er indkommet to forslag til organisationer som Operation Julemand kan donere midler til, har DLO Tommy Toft besluttet sig til at udvide fristen for indsendelse af forslag. Så send dit forslag til redaktionen af Pituffik News (louise.kellberg@gc.gl) inden onsdag den 12. oktober 2005.

Alle besvarelserne indgår i en pulje, hvorfra der trækkes en vinder. Præmien er en plads på den helikopter som flyver julegaver til børnenes julefest i Qaanaaq i december måned. Vinderen offentliggøres i Pituffik News nr. 9, som udkommer den 2. november 2005.