

DAGENS BYGGERI

Ingeniøren fra bofællesskabet, der sjældent holder sig inden for stregerne: Vi skal passe på, at vi ikke standardiserer livet ud af de unikke bygninger

ERHVERV | Af Kenneth Jørgensen | 7. jul. 2022 KL. 07:46



Dialogen og samarbejdet med andre har altid været Thomas Hansens drivkraft og er det stadig. Det ligger dybt i ham og stammer helt tilbage fra opvækst med sine 'røde' forældre, fortæller han.

Thomas Hansen er medejer af OJ Rådgivende Ingeniører og har igennem 25 år været med til at præge kulturen og skabe vækst i Danmarks største partnerejede ingeniørvirksomhed, der er vokset fra 30 til 300 medarbejdere. Tætte relationer, det gode samarbejde og de skæve ideer har altid været nøgleordene, som nu har sværere vilkår i en tid, hvor øget kompleksitet reducerer kreativiteten og brugen af fagviden.

- Du må være arkitekten.

En antagelse, Thomas Hansen er blevet mødt med utallige gange over årene til mange præsentationer, når et nyt projekt skal formes, og parterne introduceres. Men det er han ikke, selvom de sorte bukser, den sorte t-shirt og den sorte blazer fuldender det klassiske billede, han langt henad vejen også lever op til: Den kreative boheme, der hver morgen cykler fra hjemmet på Amager over Bryggebroen til den kommende 'Jernbaneby' på Vesterbro tæt ved Sydhavnen; op ad de gamle trapper til fjerde sal og det åbne, rå kontormiljø, hvor drømmen om at skabe bygninger, der glæder de mange, konstrueres hver eneste dag.

- Jeg er vist kendt for at farvelægge lidt uden for stregerne. Men det er også dér, vi får skabt andet end 'æggebakker', siger den 50-årige medejer af OJ Rådgivende Ingeniører og tilbyder kaffe, han dog aldrig selv har lært at drikke.

Han holder sig til vand, ligesom han i hele sit arbejdsliv har holdt sig til den 75-årige ingeniørvirksomhed, hvor han i maj kunne fejre 25-års jubilæum.

- Jo ældre, man bliver, jo mere fylder historierne i fortællingen om ens liv.

Og ingeniøren deler gerne ud. Han værdsætter det personlige møde og holder ikke igen - hverken verbalt eller med sin person.

- Dialogen og samarbejdet med andre har altid været drivkraften og er det stadig. Det ligger dybt i mig og stammer helt tilbage fra min opvækst med mine 'røde' forældre.





En ung Thomas Hansen serverer fadøl til rejsegildet for bofællesskabet Tingstedet, som hans forældre etablerede og opførte.

Thomas Hansen er født i Vejle og opvokset i Herning, hvor han i teenageårene var med omkring hele processen, da forældrene etablerede og opførte et bofællesskab. En tid, der fik stor indflydelse på hans udvikling - menneskeligt og fagligt:

- Mine forældre var og er stadig den dag i dag socialister, og det var med fællesspisning, masser af samtaler og holdarbejde på kryds og tværs for at få mest ud dét, vi hver især kunne bidrage med - og for at alle var glade og tilfredse, fortæller ingeniøren, der fra en tidlig alder var fascineret af byggeri.

Og siden han - med egne ord - var 'god til matematik, men heller ikke meget andet', tog Thomas Hansen på HTX, inden han efter et sabbatår som arbejdsmands søgte ind på Ingeniørhøjskolen Horsens Teknikum i 1993.

- Dengang var arbejdsløsheden i faget høj, så jeg blev frarådet at uddanne mig til ingeniør. Men det var det eneste, jeg ville, og som jeg interesserede mig for.

En forretning formes af frihed og passion

I 1996 blev han færdiguddannet og fik arbejde hos en enkeltmandsvirksomhed, i fire måneder, og ja, så blev han arbejdsløs.

Men en dag skrev Herning Folkeblad, at OJ Rådgivende Ingeniører skulle i gang med opførelsen af Det Økologiske Seminarium i nabobyen Ikast. Han søgte jobbet, dog i el-afdelingen, som han ellers vidste meget lidt om. Men stillingen blev hans blandt andet, fordi virksomheden så ideen i at kunne spare kørepenge.

- Seminariet var virkelig et banebrydende projekt inden for bæredygtigt byggeri med en miljørigtig projektering, som var forud for sin tid. Vi gjorde brug af solfangere, naturlig ventilation og meget andet af det, vi sidder med i dag. Men det var ikke noget, man gjorde et stort nummer ud af dengang. Det handlede om effektivitet og optimering af bygningen.

Generelt gjorde virksomheden sig ikke de store tanker om, hvor den skulle hen, eller at den skulle trække udbygningen i branchen i en vis retning. Det eneste, det gjaldt om, var at gå efter de spændende opgaver og at have det sjovt med at gå på arbejde. En decideret strategi begyndte man først at arbejde med senere, forklarer

OJ's medejer, der i de første fem år var tilknyttet afdelingen i Horsens, hvor han også blev byggeleder:

- Det var en fantastisk oplæring, og jeg blev kastet ud i det med det samme; en masse projekter, som jeg lærte utroligt meget af, og som jeg har taget med mig videre - i måden, jeg arbejder på, men også ønsket om, hvilken virksomhed OJ skulle være, udvikle sig her.

Læs også: Casa-direktøren, der har været med på hele vækstrejsen: Vi skal altid opsøge de udfordringer, omverdenen ikke tror, vi kan lykkes med

I 2002 flyttede han fra afdelingen i Horsens med 20 medarbejdere til København og startede på kontoret i Roskilde med seks ansatte. Det var for stille og kedeligt for den sociale ingeniør, der ovenikøbet fik sig et kulturchock i Hovedstaden:

- Jeg er jo glad for dialogen og fokuset på, hvordan vi sammen kommer bedst i mål til gavn for alle. Men herovre oplevede jeg, at alle arbejdede mere for egen succes og bundlinje, hvilket potentielt medfører flere konflikter.

Thomas Hansen gik derfor til sin daværende chef og nuværende adm. direktør og partner, Brian Th. Andreasen, for at sige op.

Men efter lidt betænkningstid tilbød chefen ham at blive partnere i stedet, 'så kan du skabe dét, du efterspørger': En udfordring, der var for spændende til at lade passere, og sammen med Peter Hartmann, der ligeledes blev udnævnt til partner, begyndte de at opbygge afdelingen i Roskilde og forretningen på Sjælland i det hele taget. Her lærte den nye partner i høj grad at begå sig i hovedstaden, og samtidig syntes hovedstaden at blive mere kompromissøgende:

- Jeg tog ud til folk. Ikke kun kaffemøderne på en halv time, men de opbyggende samtaler - også uden for normal arbejdstid og af privat karakter - for at få relationer, der ikke kun skulle benyttes, når vi havde et konkret projekt at samles om. Når vi kender hinanden på et dybere plan, opnås en ærlighed og forståelse, som i mange tilfælde sikrer langt bedre og samtidig også længerevarende samarbejder.





Medejeren har netop holdt sin 50-års fødselsdag og 25-års jubilæum i OJ Rådgivende Ingeniører. Og her mødte et hav af mennesker, kolleger og gode venner gennem tiden, op for at fejre den sociale ingeniør.

Tilgangen gjorde, at Thomas Hansen hurtigt kom i kontakt med mange mennesker i branchen, og for afdelingen i Roskilde gav det voksende netværk flere opgaver, antallet af medarbejdere steg til 50 (i dag 100), og sammen med Peter Hartmann fik de formet en forretning efter eget ønske om frihed:

- Jeg har aldrig fungeret under en ledelse, hvor man skulle spørge om lov først. Det skal mine medarbejdere heller ikke. De skal være drevet af passionen for faget og skabertrangen og lysten til at glæde folk med en bygning at bo eller arbejde i. Det skal ikke nødvendigvis være et fancy arkitektonisk vidunder, det kan være 20 boliger på en mark. Men for at lykkes kræver det kort vej til, at beslutningerne træffes, for ellers dør kreativiteten, fortæller han og tilføjer:

- Dengang mærkede jeg den samme gnist, jeg havde, i de mennesker, vi fik ind, og lige siden har vi fortsat ad dét spor.

Fokus fastholdes på faget, kunderne og partnerskaberne

Siden har OJ Rådgivende Ingeniører markeret sig med projekter, der favner så bredt som blandt andet Plejecenter Kristiansminde i Roskilde, renoveringen af et af Københavns mest travle strøg på Købmagergade, Hauser Plads og Kultorvet, Læringshus Nærheden i Hedehusene, kontorbyggeriet CPH Highline, Aalborg Universitetshospital, DLF Seeds and Sciences produktionsanlæg, boligbyggerierne Køge Kyst, Rødovre Port og Emaljehaven i København.

Særligt fremhæver Thomas Hansen de almene projekter, som står ham nært:

- Almene boliger er noget helt unikt, som vi aldrig må opgave, for de er skabt til, at vi alle kan bo i de byer, vi elsker. Ingen holdes uden for pga. økonomi, og derfor er nogle af OJ's vigtigste sager renovering af nedslidte, almene boliger, som optimeres og opdateres på alt, så beboerne kan nyde livet i deres hjem.

Ingeniørvirksomheden er blandt andet en del af de strategiske partnerskaber Byggepartnerskabet & os med KAB samt LIVA med boligorganisationen Civica på Fyn. Siden 2019 har OJ samarbejdet om byggesager for boligorganisationerne for omkring seks milliarder kroner. Projektporteføljen tæller herudover eksempelvis revitaliseringen og genopførelsen af udsatte boligområdet som Vollsmose ved Odense, Askerød i Hundige, Finlandsparken i Vejle og Fasanstien i Korsør.

- Jeg nyder at tage ud til de forskellige boligforeningers møder og i dialogen blive klogere på deres behov; hvad der er bedst for dem og efterfølgende se glæden og forventningen til de nye rammer ved rejsegilderne. Det giver en enorm værdi til faget, fortæller han.

Læs også: NRE Groups direktør: Med tillid, tætte relationer og langvarige samarbejder sikrer vi ejendomsprojekter, vores børn og børnebørn vil være stolte af

I takt med de mange succesfulde projekter er virksomheden - særligt de seneste 15 år - vækstet, og siden Thomas Hansens ankomst er antallet af medarbejdere gået fra 30 til 300, hvilket gør OJ Rådgivende Ingeniører til landets største partnerejet ingeniørvirksomhed. Også antallet af partnere er vokset til i dag at tælle 10, heraf tre kvinder.

Og det vil man gerne forblive med at være, fortæller medejeren og tilføjer, at OJ også har udvidet kompetencerne med OJ Brand og OJ Geoteknik, men at man derudover ikke gør sig tanker om at opkøbe eksempelvis en arkitektvirksomhed, som nogle konkurrenter har gjort:

- Der er ingen tvivl om, at det kun bliver sværere for mindre virksomheder. Den øgede kompleksitet kræver øget konsolidering. Men i stedet for opkøb har vi valgt det strategiske partnerskab, siger han og uddyber:

- Man opkøber for at kunne positionere sig bedre i konkurrencen ved at kunne levere 'hele pakken', og det kan også have sine fordele. Ulempen er, at man derved risikerer at støde andre virksomheder fra sig, og det kan koste relationer.

Han nævner igen risikoen for at bygge 'æggebakker', hvis alle fra start sidder om det samme bord med den samme pose penge:

- Rammerne bliver sat for tidligt, og bygninger ender med at blive opført på nummer uden plads til skæve ideer, der gør faget interessant, og som gør brugerne glade. Det er vi ikke interesseret i.

Af samme årsag har OJ valgt at decentralisere forretningen i ni kontorer fordelt i hele landet:

- Andre ville måske have valgt at samle sig i tre større afdelinger, men vi tror på vigtigheden af relationen til vores kunder og at være i øjenhøjde med dem og deres behov - stadig kombineret med kvalitet og pris, naturligvis.





OJ Rådgivende Ingeniører har markeret sig med mange bredtfaavnende projekter -blandt andet Emaljehaven i København, der vandt Betonelement Prisen.

I det hele taget ser Thomas Hansen skeptisk på den stigende standardisering, som er fulgt med den øgede kompleksitet i byggeriet. Han medgiver, at energikravene og de kommende regler for LCA-beregninger er nødvendige for et mere bæredygtigt byggeri, men frygter samtidig, at alt det unikke forsvinder med tiden til fordel for kodet præfabrikat:

- Vi skal have certificeringer, for de er gode for meget, men ikke det hele. I OJ arbejder vi også ud fra nogle standarder, men med udgangspunkt i at tænke, hvordan vi gør et projekt bedst muligt og billigst for alle parter. I dag giver standarderne svaret: Gør sådan for at løse dette. Vi er på vej mod en nulfejlskultur, der overlader for meget til computerne. Engang lavede vi vores egne beregninger og fandt selv løsningerne, siger han og fortsætter:

- Vi skal huske, at ingen bygninger er ens. Du kan kopiere et hus, men forholdene er altid forskellige fra sted til sted. Derfor er det så vigtigt, at vi bryder standarderne ned og fortsætter med at være løsningsorienteret. For når du bruger din ingeniørviden, kan du løse det meste uden standarder.

Fremtidens ingeniører skabes efter eget ønske

Tilmed forværrer den øgede kompleksitet udfordringen med at skaffe arbejdskraft. Flere krav kræver flere ingeniører, som der i forvejen er mangel på, og allerede i dag søger for få ind på studiet. Dertil kommer, at de unge generationer består af små årgange.

Hos OJ har man indtil videre haft held og dygtighed med at tiltrække de unge ved at netop at tilbyde frie rammer, som Thomas Hansen er så stor fortaler af.

- Standardisering og flere krav taler for, at vi skal uddanne flere specialister. Det kan man også blive hos os, men vi giver også mulighed for at dygtiggøre sig bredere fagligt. Så hvis vores nye medarbejdere hellere vil være generalister, har vi opgaverne til det. Ligeledes kan de udvikle deres ledelsespotentiale, hvis det er den vej, de ønsker at gå.



På den vis ser Thomas Hansen ligheder mellem sig selv, da han var færdiguddannet og dem, der kommer ud i dag:

- De unge er langt mere bevidste om deres værd, og hvad de vil bruge deres tid på end dengang, men de søger friheden til at kunne udfolde sig, ligesom jeg gjorde. Vores erfaring er, at det medfører et større engagement hos dem, og at det på den lange bane giver et bedre resultat. Og selvom denne generation er kendt for sjældent at blive på den samme arbejdsplads i flere år, så har vi formået at fastholde størstedelen, fortæller jubilaren, der dog selv har måtte trække 'partner-kortet' et par gange, ligesom Brian Th. Andreasen gjorde i starten af '00'erne:

- Men om de bliver her i 25 år... Man kan jo håbe.

