



18. marts 2019

Årets virksomhed på samarbejdsområdet – 2018 – opnåede resultater

Ved bedømmelsen af kandidaterne til Årets virksomhed på samarbejdsområdet – 2018 blev der fra SamarbejdsForums side lagt vægt på de resultater, der var opnået gennem et konstruktivt og fremadrettet samarbejde mellem ledelses- og medarbejdersiden. Der blev også ved bedømmelsen af kandidatfeltet lagt vægt på de aktiviteter, der var sat i gang, og de opnåede resultater. Endelig blev der lagt vægt på, hvor samarbejdet havde bevæget sig fra og til i den forudgående periode.

- Nørager Mejeri er med sine 125 ansatte en del af Nordex Food og her var samarbejdsudvalget et af de første mejerier i 2016, der valgte at gøre brug af SamarbejdsForums tilbud om gennemførelse af en trivselsundersøgelse
- På baggrund af trivselsundersøgelsens resultater besluttede SU at bede samarbejdskonsulenterne om at gennemføre 7 workshops for de enkelte afdelinger i mejeriet og afslutningsvis en 12-12 workshop for SU, hvor roller, opgaver og ansvar samt gennemførelse af en handlingsplan for det fremadrettede arbejde, baseret på de trivselstiltag som de 7 workshops pegede på, blev gennemført. Samtidig blev der sat struktur på samarbejdsforholdene med fastlæggelse af en fast mødefrekvens, dagsorden lagt i rammer, referater, mødeindkaldelser etc. og siden har SU bestået af 8 medlemmer – 4 på hver siden og samtidig blev antallet af tillidsrepræsentanter udvidet fra 2 til 4
- SU's formandskab oplever, at der er kommet godt styr på tingene. SU er blevet bygget op fra grunden og SU har med konsulenternes bistand fået den uddannelse og træning, der skal til i forhold til rolle, opgaver og ansvar. Der er siden da indført en lang række personalepolitikker i forhold til graviditet, rygepolitik, pausepolitik, konsekvenspolitik, kantinepolitik, seniorpolitik, politik i forhold til krænkende adfærd
- Endvidere har SU i samspil med AMU sat meget fokus på, hvordan mejeriet skaber bedre trivsel og hvordan mejeriet håndterer at gå fra meget manuelt arbejde til automatisering.
- Der er blevet gennemført uddannelse af personalet inden for konflikthåndtering og personlig gennemslagskraft. I det hele taget sættes der som en fortløbende proces meget ind på samarbejdet generelt på mejeriet
- Samarbejdet i SU opleves at være gået fra envejskommunikation fra ledelsen til medarbejderne og uden meget kommunikation den anden vej til i dag at være nået dertil, hvor ingen medarbejdere længere holder sig tilbage fra at sige noget til ledelsen. Der er etableret en tillid til ledelsen og en god struktur på SU's arbejde, hvilket formandskabet er enige om er helt afgørende for at "få

samarbejdet på skinnerne". I dag handles der på de udfordringer, der måtte opstå og hvor det er emnet – også de trælse – der sættes ind over for – frem for hvor det før var personen der blev gået efter.

- Mejeriets forretningsplan var tidligere noget, der blev behandlet fortroligt i ledelsen, men er i dag et emne, der deles med alle medarbejdere på kantinemøder og hvor medarbejderne opfordres til at bidrage for at løfte forretningsplanen og mejeriets fremtid
- At samarbejdet i dag er løftet betragteligt på alle parametre ses tydeligt på trivselsundersøgelserne, der er blevet gennemført med støtte fra SamarbejdsForums konsulenter i 2016, 2017, 2018 og igen 2019.
- Hertil fremhæver SU, at mejeriet i 2018 som pilotmejeri sagde ja tak til SamarbejdsForums konsulentbistand til at udvikle og vedligeholde den sociale kapital på mejeriet.

Samtidig med at projektet om Social Kapital blev igangsat valgte mejeriet at ansætte en tovholder/koordinator til at håndtere, koordinere og være bindeled til SU og AMO i forhold til de mange handlingsplaner, hvilket SU's formandskab vurderer har været helt afgørende vigtigt for at kunne nå de ønskede resultater.

Da undersøgelsen af den sociale kapital var gennemført ultimo 2018 besluttede SU at bede samarbejdskonsulenterne gennemføre i alt 13 workshops for de enkelte teams, hvor der blev sat fokus på relationerne i det enkelte team, relationerne til de nærmeste teams og relationerne mellem teamet og nærmeste leder. Det har resultatet i 34 handlingsplaner, der hver for sig skal bidrage til at udvikle og vedligeholde den sociale kapital over alt på mejeriet. De enkelte teams - med medarbejdere som tovholdere - er nu i fuld gang med at løfte arbejdet og implementere de enkelte indsatsområder. Ansættelsen af tovholderen /koordinatoren har spillet en vigtig rolle i forhold til de mange handlingsplaner, hvilket SU's formandskab vurderer har været helt afgørende vigtigt for at kunne nå de ønskede resultater. Samarbejdsudvalget ønsker, at samarbejdskonsulenterne ultimo 2019 gennemfører en opfølgende undersøgelse af den sociale kapital for at se om implementeringen af de 34 handlingsplaner har haft den ønskede effekt på udvikling og vedligeholdelse af den sociale kapital

Det er samtidig SU's beslutning, at der frem over hvert 2. år skal gennemføres en trivselsundersøgelse med bistand fra samarbejdskonsulenterne. Samtidig er det målet, at der på daglig basis skal tages temperaturen på trivslen hos den enkelte medarbejder. Man vil i SU drøfte hvordan man vil gribe den opgave an

- Der er arbejdet ihærdigt for at opnå resultater gennem et konstruktivt og fremadrettet arbejde mellem ledelse og medarbejdere og at resultaterne er ikke udeblevet
- Man er gået fra at der var en mand til at løfte samarbejdet til, at man i dag bruger SU aktivt
- Der er blevet godt styr på hvad rammerne er for at være ansat på mejeriet i form af en lang række personalepolitikker
- i dag oplever stor tillid mellem medarbejderne og at tilliden mellem ledelse og medarbejderne er højnet markant.

- Der er blevet sat fokus på trivsel/ dialog og samarbejde/ relationerne mellem ledelse og medarbejdere, ligesom informationen er højnet markant. Samarbejdet har således bevæget sig i en uafbrudt opadgående linje, der tjener til inspiration for andre virksomheder i mejeribranchen.
-