



Årets virksomhed på samarbejdsområdet – 2016 – opnåede resultater

Ved bedømmelsen af kandidaterne til Årets virksomhed på samarbejdsområdet – 2016 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 forløbne periode.

Vinderen af konkurrencen 2016 blev **Arla Foods amba, Høgelund Mejeri**.

- Høgelund Mejeri blev hårdt ramt af Ruslands-embargoen i 2015. Ustabile forhold i Egypten og generelle prisstigninger på produkterne i slutningen af 2016 kom mejeriet også til at mærke konsekvenserne af, hvilket gjorde tilpasninger i mandskab og aktivitetsniveau påkrævet. Det var et hårdt slag, hvor man måtte tage afsked med et antal dygtige kolleger. Det er netop i sådanne situationer, det er vigtigt, at SU står sammen og i fællesskab løser udfordringerne. Det evnede Høgelund Mejeri.
- Samarbejdsudvalget fungerer rigtig godt. Der er en god dialog, højt humør og konstruktivt samarbejde både på SU-møderne og i hverdagen. Alle bidrager med engagement og ejerskab og der udvises tydeligt lederskab og følgeskab. Opgaver uddelegeres mellem alle SU-medlemmer. SU-medlemmerne hænger deres respektive "hatte" på knagen uden for mødelokalet, hvorved opnås en bedre forståelse for hinandens behov og frem for alt, så lytter og respekterer alle hinanden.
- Høgelund Mejeris uddannelsesudvalg har arbejdet intensivt med planlægning og koordinering af uddannelse og træning for alle ansatte på mejeriet. Efterfølgende har SU vedtaget og skabt overblikket over medarbejdernes kompetencer i en såkaldt Flexibilitetsmatrix, der danner basis for den samlede udviklingsplan for såvel afdelinger som den enkelte medarbejder. Dvs. at man kender den enkeltes kompetencer, viden og kunnen. På den baggrund afgøres det, hvad der skal til af yderligere uddannelse for at nå det niveau, som er relevant og nødvendigt for den enkelte i forhold til jobkravene.

I den forbindelse er der udviklet et oplæringsmateriale til hver jobfunktion og i forhold til den enkelte. Der er åbenhed og dialog om hvilket niveau, den enkelte er på og hvad der skal til af træning og støtte for at bevæge sig op gennem niveau 1 til niveau 4, hvor man så ender med at få status som ekspert/træner. Flexibilitetsmatrixen hænger godt sammen med dialogsamtalerne, hvor der er kommet kvalitet ind i dem, i forhold til mål og opgaver, handlinger, ressourcer, tidsfrister, adfærd fagligt og socialt samt hvilken udvikling, der stræbes efter fagligt og personligt.

Dette uddannelsesfokus har betydet, at mange opgaver nu løses af den enkelte frem for som tidligere at kalde på teknikerne. Et resultat der klart har bidraget til at øge effektiviteten i hverdagen.

- SU har fået udviklet en kommunikationsplan, der tydeligt angiver, hvornår man skal anvende de forskellige kommunikationskanaler, hvor ansvaret ligger og timingen i forhold til anvendelse af infoboard, opslagstavler, stormøder, tavlemøder, afdelingsmøder, presedækning etc.
- Igennem mange år har der ikke eksisteret en personalehåndtog på Høgelund Mejeri, hvilket naturligvis har været en stor udfordring ved modtagelse af nyansatte. Sådan er det ikke mere. SU har nu fået udviklet en personalehåndtog, der har samlet en række praktiske informationer, politikker, beredskabsplaner m.v. til gavn for alle.
- Alle nyansatte får en 4 timers introduktion til Høgelund Mejeri ved mejerichefen omfattende bl.a. intro til sikkerheds- og kvalitetsprocedurer og en grundig indføring til LEAN og indblik i virksomhedens CSR-politik.
- SU har i 2016 gennemført en række såkaldte Happenings – altså små overraskelser i hverdagen - til glæde og gavn for alle ansatte. Hvert kvartal har man gennemført Happenings, som er blevet særdeles positivt modtaget blandt kollegerne. Det har været at ledelsen forærede påskeæg i kantinen, at pakkeriet serverede is på en varm sommerdag, at Vedligehold stod for grillpølser og at to tillidsrepræsentanter fra produktionen stod for gløgg og æbleskiver til alle.
- I 2016 gennemførte SU en workshop med det formål at udarbejde Høgelunds leveregler. SU er kommet langt med disse leveregler, der forventes kommunikeret ud om kort tid under overskriften "Ich bin ein Høgelunder". Tanken hermed er at alle får det samme mindset og at fastholde og udbygge arbejdsglæden. Hvert år aftales en årsplan for SU og SU er i øvrigt opmærksom på at fejre succeser og den læring, der er opnået.
- Barometerresultatet dokumenterede igen i 2016 et flot resultat på trivsel og engagement, hvor medarbejderengagementet er på 88% og tilsvarende 88% i forhold til at ville fortsætte med at arbejde for Arla Foods. Som et ansvarligt SU har man udarbejdet en overordnet Barometer-handlingsplan med fokus på Reduktion af tilfælde af uacceptabel adfærd og fokus på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere har man udarbejdet Barometer-handlingsplaner i alle afdelinger.
- SU arbejder i dagligdagen tæt sammen med AMO, Sundhedsudvalget, Personaleforeningen, ligesom der er stor aktivitet på kryds og tværs. Opslagstavlerne bugner af gode initiativer, som der også er stor opbakning til.
- Der er stor grad af medarbejderinvolvering i dagligdagen til gavn for ledelse og medarbejdere. F.eks. inddrages medarbejderne i KAIZEN-workshop til f.eks. optimering af pakkelinjer eller operatørudført vedligehold. Mejeriets konkurrencedygtighed er forbedret med 6.9 mio. kr. i 2016 i forhold til 2015.

- SU "børster" personalepolitikkerne af 1 gang årligt og sætter nu også fokus på seniorpolitik som part i et 3-årigt forskningsprojekt arrangeret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø som SamarbejdsForums konsulenter vil følge. Projektet går på udvikling af strategier for bedre og længere arbejdsliv.
- Høgelund Mejeri har endelig udviklet et IT adfærdsfokus. Det skal beskytte medarbejdere, kunder og andre interessenter mod, at selskabets image, drift og økonomi lider skade p.g.a. uautoriseret/forkert brug af data. Det fastlægger grundregler for anvendelsen af Arla Foods systemer og internetadgang og bidrager gennem enkle levereregler positivt til Arlas IT sikkerhed.