

Årets virksomhed på samarbejdsområdet – 2015 – opnåede resultater

Ved bedømmelsen af kandidaterne til Årets virksomhed på samarbejdsområdet – 2015 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 2015 blev **Arla Foods amba, Troldhede Mejeri**.

- Troldhede Mejeri var et af de mejerier, som blev hårdt ramt af Ruslands embargo. Det var en hård tid, hvor man måtte tage afsked med 25 dygtige kolleger. Med et godt samarbejde med fagforbund blev krisen håndteret på en god måde. På 2 dage var der sat navne på de kolleger, der skulle afskediges, og den hurtige håndtering heraf bidrog til, at alle samlede sig om arbejdspladsen og kom flot igennem og slog ikke ledelse og medarbejdere ud af kurs. Derimod stod alle sammen og fandt nye veje og skabte i fællesskab store resultater ved at være særdeles innovative med udvikling af nye produkter, ved at udvise forandringsparathed, enorm fleksibilitet og en positiv indstilling til fremtiden, hvor der blev ”arbejdet igennem”, og hvor ingen var bange for at blive fyret.
- Der er skabt store forbedringer - råvareforbruget minimeret betydeligt. Effektiviteten forbedret betragteligt, og som der med en god portion vestjysk underdrivelse udtrykkes; ”så ligger vi i den gode ende”.
- Der er en meget lav personaleomsætning på mejeriet og dermed også en meget høj anciennitet blandt personalet. Bedst illustreret ved, at når man først er blevet ansat på Troldhede, så bliver man. Et godt dækkende billede herpå er, at der siden 2008 udelukkende er ansat elever i produktionen.
- Samarbejdsformen er under stadig udvikling. Ledelsen er blevet bedre til at uddelegere opgaver, og medarbejderne udviser enorm fleksibilitet og ejerskab til opgaverne. Med uddelegeringen har mejeriet fået ekstra ressourcer til at se på løbende forbedringer, operatørstyret vedligehold, udvikling og generel konkurrencedygtighed.
- Initiativer tages bredt op af alle på arbejdspladsen, hvilket skaber stort engagement og arbejdsglæde. Selv om det er en del år siden, at Lead Sence og Create blev indført på mejeriet, betyder det ikke, at det er et uddødt begreb. Selv om ordene ikke popper op så ofte længere, så afspejler Lead Sence og Create sig stadig i adfærden i det daglige arbejde. Eksempelvis så ledelsen gerne, at man rundt omkring på arbejdspladsen tog initiativer i forhold til det at tage ansvar, forståelse og accept og udvikling og nytænkning. Den opfordring greb en medarbejder i pakkeriet og udarbejdede en flot flyer, der satte ord på, hvordan pakkeriet ville arbejde med begreberne, og fik kollegernes opbakning hertil. F.eks. har receptionisten taget ansvar og ejerskab i forhold til at styre uddannelse af medarbejderne.
- Mejeriet venter ikke på den årlige Barometer-undersøgelse, men tager straks fat på de udfordringer, der måtte opstå, og samler således ikke problemer til pulje. Her har synlig ledelse og en positiv adfærd haft stor betydning. For nogle år siden sagde ingen noget, når man gennemførte ”Bordet rundt”. I dag er ingen bange for at åbne munden. Der er fuld åbenhed og

et tillidsfuldt samarbejde. Alle arbejder sammen som et team. Eksempelvis ser næstformændene for SU og AMO mere ledelsen som kolleger end ledelse.

- Der er nedsat et udvalg, som arbejder for, at driftsstedet skal være "Mejeribrugets bedste arbejdsplads", og her arbejder SU og AMO sammen for at holde fokus på sikkerhed, trivsel og den gode adfærd.
- Der arbejdes med forbedret adfærd og sættes tid af til at arbejde med emnet og holdes fokus herpå. Ex. er udsendt spørgeskema til alle medarbejdere under overskriften "Fingeren på pulsen" og spørges til, om den enkelte er glad for at arbejde på mejeriet? Om tonen mellem medarbejdere og ledere er blevet bedre siden alle var på fælles seminar i april 2015? Om arbejdsplanlægningen er blevet bedre? Om der er synlig ledelse? Og om samarbejdet afdelingerne imellem er blevet bedre? Det er efterfølgende evalueret, og nyt spørgeskema udsendt. På tavlemøderne drøftes, hvordan taler vi til/om hinanden? Der er opsat posters rundt omkring på mejeriet f.eks. ved indgangen "Velkommen til Troldhede Mejeri – Vi ønsker dig en god dag med fotos af kolleger og ved udgangen "Tak for din indsats – fortsat god dag" "Hjælp din kollega, når der er nye arbejdsgange" m.v. På måltavlerne noteres dagens produktionsmål, hvad der er realiseret, bemærkninger etc., og her tegner arbejdslederen en glad smiley, når der er grønne tal, hvilket bidrager til det gode humør.
- Der arbejdes meget med et højt informationsniveau, så det sikres, at alle ved, hvad der arbejdes med. Mødereferater hænges op i kantinen, og ugens succeshistorier tages der godt imod. Og man er ikke bleg for at fejre succeserne.
- Barometer-2014 viste et medarbejderengagement på 93%, og igen i 2015 kom undersøgelsen ud igen med 93%.
- I 2015 blev mejeriet en større strategisk del af Arla Unika og blev i den forbindelse flagskibet for udvikling og produktion af Arla's Unika sortiment inden for specialost, hvilket har bidraget til at styrke alles tro på en spændende udvikling og fremtid. Alle er meget bevidste om, at for at være konkurrencedygtig kræver det, at alle arbejder godt sammen og hjælper hinanden. Endelig har alle også en tro på, at god trivsel går hånd i hånd med engagement for at opnå de økonomiske mål.