

ARLA FOODS AMBA HOLSTEBRO MEJERI



Vores rejse for at skabe en sund arbejdsmiljøkultur

Ansvarlig for Holstebro mejeri



Produkter



Vi producerer 122.000.000 kg pr. år
En palle hver anden minut

Salg i 80 lande



Produktion

- HM er det største smør mejeri i verden og har 24 pakke linjer fordelt på 5 afdelinger.
- Komplex produktion med 51 recepter og 378 forskellige varenumre.
- Vi producerer 916 mio. kunde enheder og havde 55 reklamationer i 2015
- Vi bruger 40% af mælkefedet fra Arla Foods Denmark

Medarbejderudvikling



Vores rejse til et sundt arbejdsmiljø

BBS (Behaviour based safety)

Rollemodel koncept

Kommunikationsstrategi

Brug af historiske data - visuelt

Fokus på ergonomi

Øget medarbejderinvolvering

BBS 2.0 – koncept tilpasses

Indførelse af sikkerhedsknive

Accelerere kompetence udvikling

Sikkerhedskulturs undersøgelse

Fokus på psykisk arbejdsmiljø

BBS 3.0 - kursus alle medarbejdere

Indførelse af sikkerhedsbriller

Reducere hastighed på trucks

Øget brug af sikkerhedshandsker

NFA Projekt – relationer i fokus

2016

INGEN
ARBEJDSULYKKER
OG DET SKAL VÆRE
SJOVT AT GÅ PÅ
ARBEJDE

2010



BBS (Behaviour Based Safety)



PÅ HOLSTEBRO MEJERI IMPLEMENTEREDE VI BBS I 2010 OG HAR SENERE TILFØRT KONCEPTET NY ENERGI

1)

BBS 2010



>90% af ulykkerne er adfærdsbaserede. Tænk sikkerhed før handling. Kultur ændres og folk uddannes

2)

BBS 2.0



Koncept tilpasses: Gruppe interviews, øget fokus på TTU, vidensdeling og rollemodel

3)

BBS 3.0



Genopfriskningskursus til alle ansatte - kultur



ROLLEMODEL KONCEPT



PÅ HOLSTEBRO MEJERI HAR VI DEFINERET, HVORDAN VI BØR OPFØRE OS FOR AT VÆRE PERFEKTE ROLLEMODELLER:

Vores prioritering



Vær' en god rollemodel på Holstebro mejeri
Efterfølger jeg disse punkter

Rollemodel på Holstebro Mejeri

- Ens regler og konsekvens
- Påtale, hvis nødvendig
- Overhold selv regler/procedure, ufejlbarlig, gå foran
- Skal være med til at holde fokus på sikkerhed
- Overensstemmelse mellem hvad man siger og gør
- Synlighed og coach 'ende
- Pligt til at bære ting videre
- Opmærksom og handlende på uacceptabel adfærd
- God til at kommunikere
- Fremme den almene forståelse for sikker adfærd



KOMMUNIKATIONSSTRATEGI



PÅ HOLSTEBRO MEJERI KOMMUNIKERER VI GENNEM FLERE KANALER, FOR EKSEMPEL:

1)

KANTINEMØDER



2)

STORSKÆRM



3)

NYHEDSBREV



FOKUS PÅ ERGONOMI



PÅ HOLSTEBRO MEJERI FOREBYGGES ARBEJDSKADER VED AT TÆNKE ERGONOMI

1)

AMBASSADØRER



2)

INTROFORLØB



Nye medarbejdere

3)

FORANDRINGER



ØGET MEDARBEJDERINVOLVERING



PÅ HOLSTEBRO MEJERI DRAGER VI FORDEL AF MEDARBEJDERNES KOMPETENCER OG FOSKELLIGHEDER:

1)

DREAM TEAM KONCEPT

- ” Produktionsplanlægning
- ” Emballage
- ” LEAN
- ” Kvalitet
- ” IT
- ” Vedligehold
- ” Miljø

2)

ØGET INVOLVERING I:



Strategi, forretningsplan, forbedringer, projekter og arbejdsplaner

3)

MEDARBEJDERDAG



FUEL, innovation & Good Growth



KOMPETENCEUDVIKLING



PÅ HOLSTEBRO MEJERI ER DER FÆLLES FORSTÅELSE FOR, AT MEDARBEJDERNE ER DEN VIGTIGSTE RESSOURCE. DERFOR ØNSKER VI AT UDVIKLE OS:

1)

DIALOG OG OPFØLGNINGS-SAMTALER



2)

KOMPETENCE EVALUERING

	1	2	3	4	5
a) Faglige kompetencer		X			
b) Fleksibilitet				X	
c) Forandringsparathed				X	
d) Attitude			X		
e) Samarbejde			X		
f) Effektivitet				X	
g) Stabilitet			X		
h) Engagement					X
i) Innovativ				X	

3)

INDIVIDUEL KOMPETENCE VURDERING (IKV)

Kompetenceudvikling - Industrioperatør

Navn: _____

Hvad tænker du om dit fremtidige uddannelsesniveau:

Ønsker at gennemføre den fulde uddannelse (1½ år)

Ønsker at gennemføre over 6 år

Ønsker at gennemføre enkelte moduler

Ønsker ikke at deltage i mere uddannelse

Retur til HR Koordinator Jeanette Gjøttermann



ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN TAGER LEAD

MED BAGGRUND I VORES HISTORISKE DATA OG BRUG AF LEAN
VÆRKTØJER ER FØLGENDE TILTAG BLEVET GENNEMFØRT:

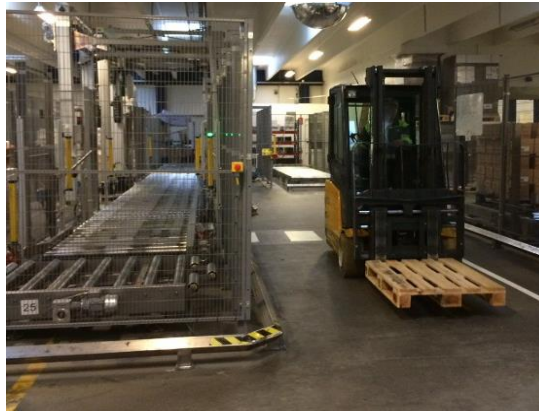
1)

SIKKERHEDSKNIVE



2)

HASTIGHED NED PÅ TRUCKS



3)

SIKKERHEDSBRILLER



FOKUS PÅ PSYKISK ARBEJDSMILJØ



PÅ HOLSTEBRO MEJERI ØNSKER VI ET MEJERI MED BALANCE MELLEM PRIVAT- OG ARBEJDSLIV, EN GOD TONE OG RESPEKT FOR HINANDEN

1)

BRUG LEANVÆRKTØJER

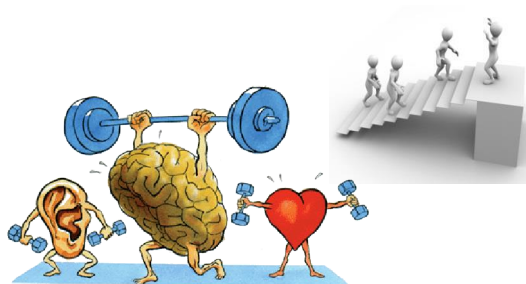


	Høj	1	2	3
Effekt	Mellem	2	3	4
	Lav	3	4	4
		Lille	Mellem	Stor

Indsats

2)

TRYGHEDSAMBASSADØRER



FORTROLIGT

3)

FOKUS PÅ DEN POSITIVE HISTORIE



NFA UNDERSØGELSE PÅ HOLSTEBRO MEJERI








Social kapital i relation til:

- Team (afdeling)
- Mellem teams (afdelinger)
- Til nærmeste leder
- Til arbejdspladsen (mejeriet)

Engagement i teamet (afdelingen) og til mejeriet

Skala for resultat:

	Meget højere end gennemsnittet for mejeriet (+ 10 eller mere)
	Moderat højere end gennemsnittet for mejeriet (+5 til + 9)
	Omkring gennemsnittet for mejeriet (+4 til -4)
	Moderat lavere end gennemsnittet for mejeriet (-5 til -9)
	Meget lavere end gennemsnittet for mejeriet (-10 eller mere)



NFA RESULTAT FOR HOLSTEBRO MEJERI



Team	SK Team	Social kapital i relation til følgende teams:											SK nærmeste ledelse	SK arbejdsplads	Engagement	
		Blend dag	Blend aften	Blend nat	Færdigvarelageret	Vedligehold	Logistik	MOST	Proces	Smør	PTU	Ledergruppen				Teamledergruppen
Gennemsnit	71	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	70	64	75
Blend Aften	75	67		75										58	58	76
Blend Dag	63		75	71										54	58	72
Blend Nat	71	65	75											52	63	65
Færdigvarelageret	63								67					75	58	80
Ledergruppen	88				71							75				85
Logistik	60							54						73	75	77
MOST	75						63							79	67	70
Proces	73					65								81	75	71
Smør	67				75									88	67	76
Teamledergruppen	62									69	52			63	67	79
Vedligehold	75							59				56		52	58	74



NFA VIDERE FORLØB PÅ HOLSTEBRO MEJERI



Følgende relationer ønskes forbedret –Work Shops

Gruppe:

Blend

Vedligehold

Blend dag

Færdigvarelageret

Logistik

Teamledergruppe

PTU/Vedligehold

Leder/Teamleder

MOST/Logistik

Social kapital i forhold til:

Nærmeste leder

Nærmeste leder

Teamet

Teamet

Teamet

Teamet

Mellem teams

Mellem teams

Mellem teams



NFA VIDERE FORLØB PÅ HOLSTEBRO MEJERI



Hovedaktiviteter der er under implementering

- “ Feedback og deltagelse fra andre teamledere ved afdelingsmøder – undgå silotænkning
- “ Bedre information mellem afdelingerne – brug LEAN møderne
- “ Indførelse af kvartalsmøder for teamledere og funktionærer
- “ Rotation i vedligehold så alle får større kendskab til alle maskiner
- “ Bedre informationsdeling mellem vedligehold og PTU
- “ Øget kommunikation til interessenter ved produktionsændringer
- “ Indførelse af værkstedsmøder med færdigvarelageret
- “ Standardisering af bemandingsplanlægning – én ansvarlig
- “ Øget inddragelse af teamledere ved beslutninger
- “ Indførelse af sprogskilte (eks. polsk, russisk, ungarsk)
- “ Udarbejdelse af standard for håndtering af returemballage



Spørgsmål?



**GOOD FOOD DESERVES
LURPAK®**

Mejeridirektør: Klaus Jeppesen

E-mail: klje@arlafoods.com