



**CAFE Roma**

FOOD SPECIALS

- ★ BASIL AND MOZZARELLA RAVIOLI \$108
- ★ BLUE MUSSELS IN WHITE WINE \$108

CHECK OUT SOME UPDATES AT OUR WEBSITE AT [WWW.CAFEROMA.COM.HK](http://WWW.CAFEROMA.COM.HK) FIND OUT MORE!!!

BEVERAGE SPECIAL

- ★ SANGRIA PITCHER \$198
- ★ VODKA REDBULL \$58

Wifi Connection  
caferoma-hk

**Fra et mejeri med historie – til fremtidens mejeri**  
 Branderup Mejeri – MIA konference

Team Branderup – November 2015



# Agenda

Projekt forløbet – med udgangs punkt i medarbejderne.

- Information om Branderup mejeri
- Baggrund og scope
- Projekt Kick-off for medarbejderne
- Gennemførelse af projekt og uddannelse af medarbejdere
- Forløbet set fra medarbejdernes side
- Evaluering af forløb og konklusion

# Information om Branderup mejeri

# Branderup mejeri



# Branderup mejeri

## Fakta..

Foot print	12,000 m <sup>2</sup>
Antal medarbejdere	80
Kapacitet	25,000 tons/år Svarende til ca 250 mio kg mælk
Ledelsessystemer	ISO 14001 (miljø) BRC (British Retail Consortium)

# Produkt Sortiment..

Branderup Mejeri  
producerer en type ost:  
Mozzarella ost i 9.2 kg blok  
(4 x 2.3 kg)



# Baggrund og scope

# Branderup mejeri

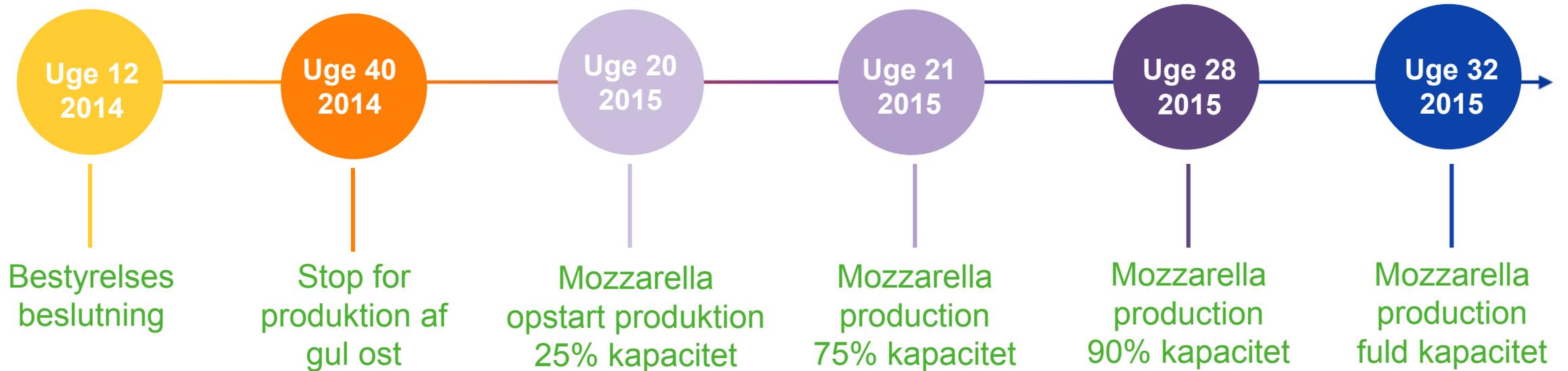
## Baggrund..

- 1888 Mejeriet bliver grundlagt under navnet Branderup Andelsmejeri
- 1998 Ny osteri og skummesal tages i produktion. Produktions kapaciteten forøges til 18.000 tons pr år – samtidig samles produktionen af oste til sydeuropa i Branderup
- 2013 Det annonceres at mejeriets produkt portefølje skal reduceres og at der fremadrettet skal produceres Edam og Gouda, primært til industrien
- 2014 Det besluttes at mejeriet skal ombygges til mozzarella produktion, rettet imod globale kunder
- 2015 Mejeriets produktions kapaciteten er nu på 25.000 tons mozzarella om året

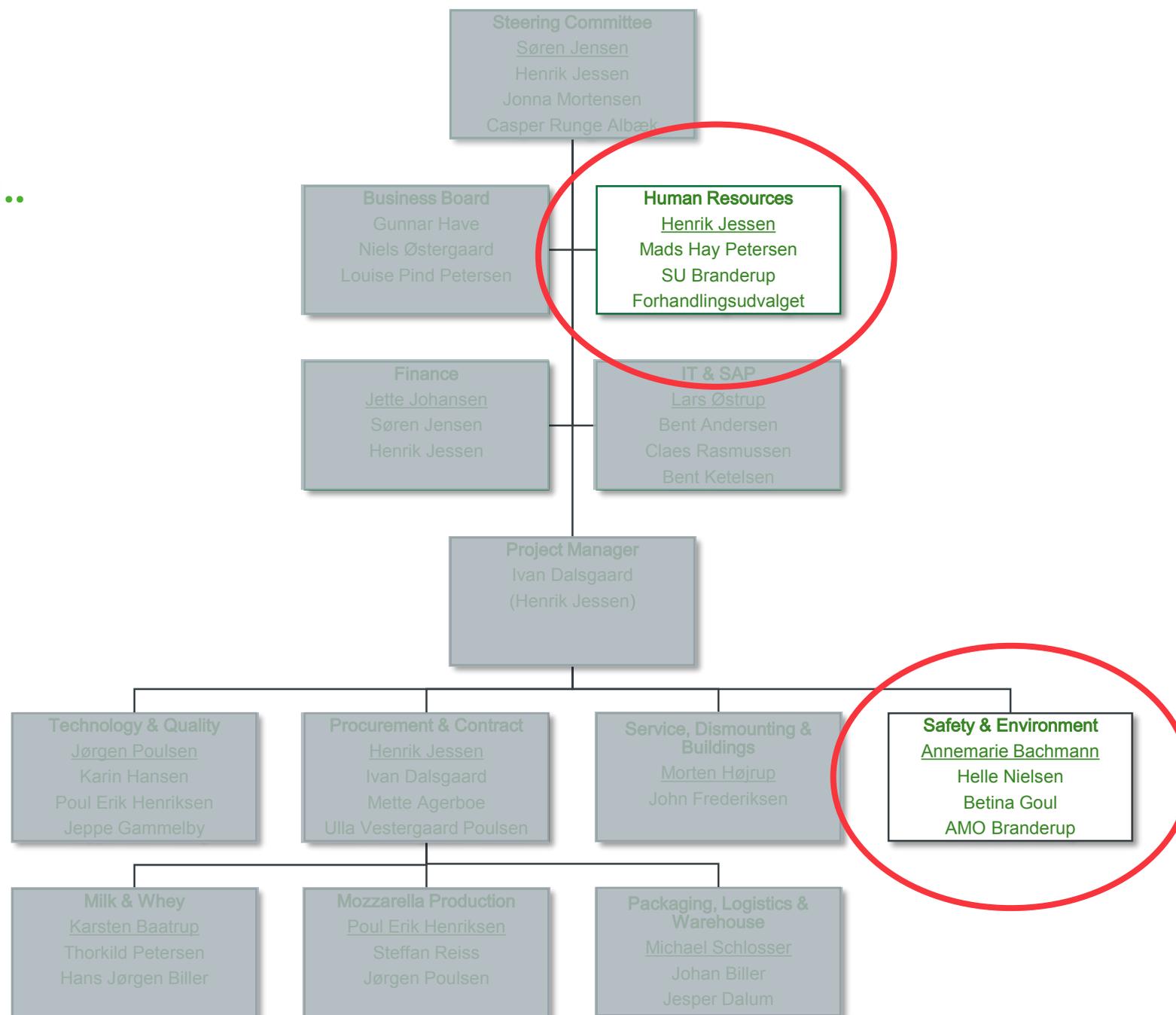
Mejeriet har de seneste år op til ombygningen været et buffer mejeri – og har ‘levet lidt i skyggen’..

# Projekt fasen

Tidslinje..



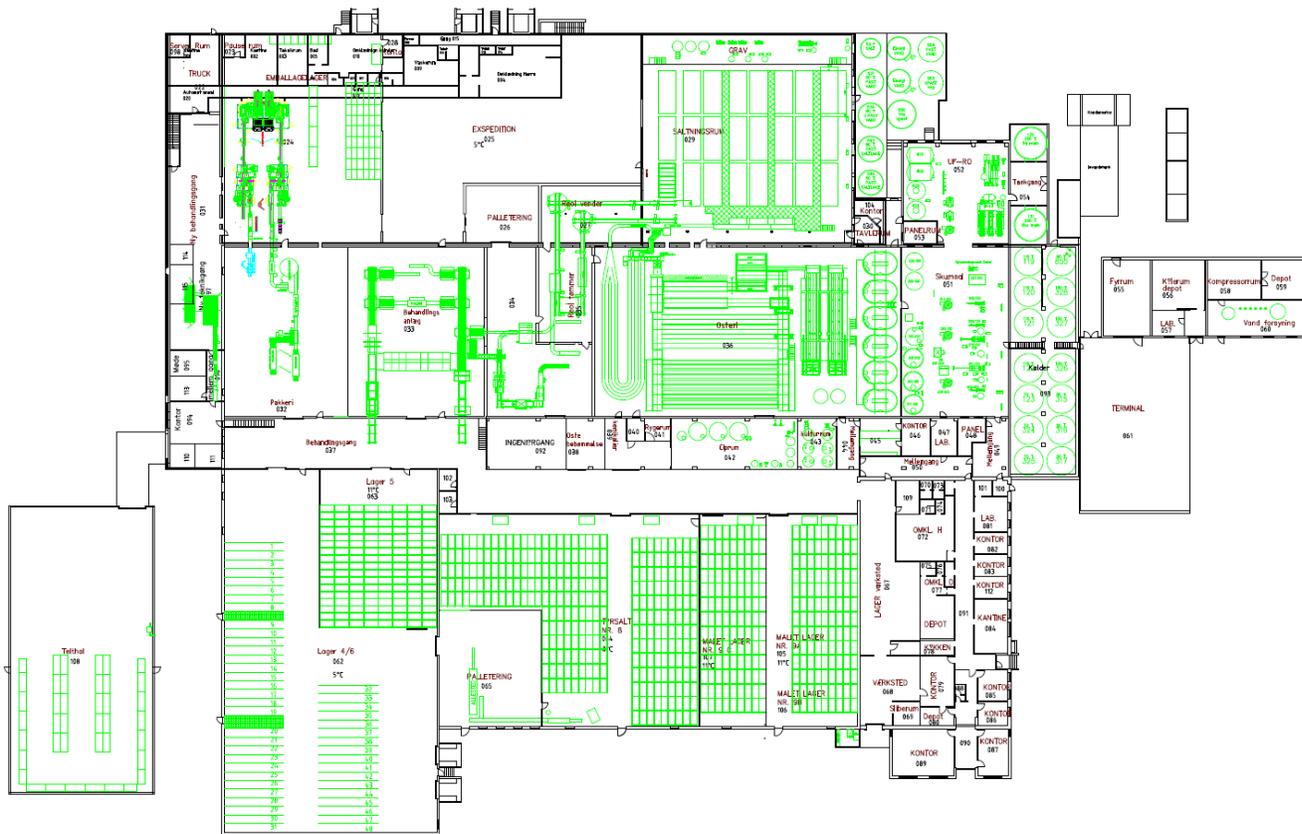
# Projekt Organisation..



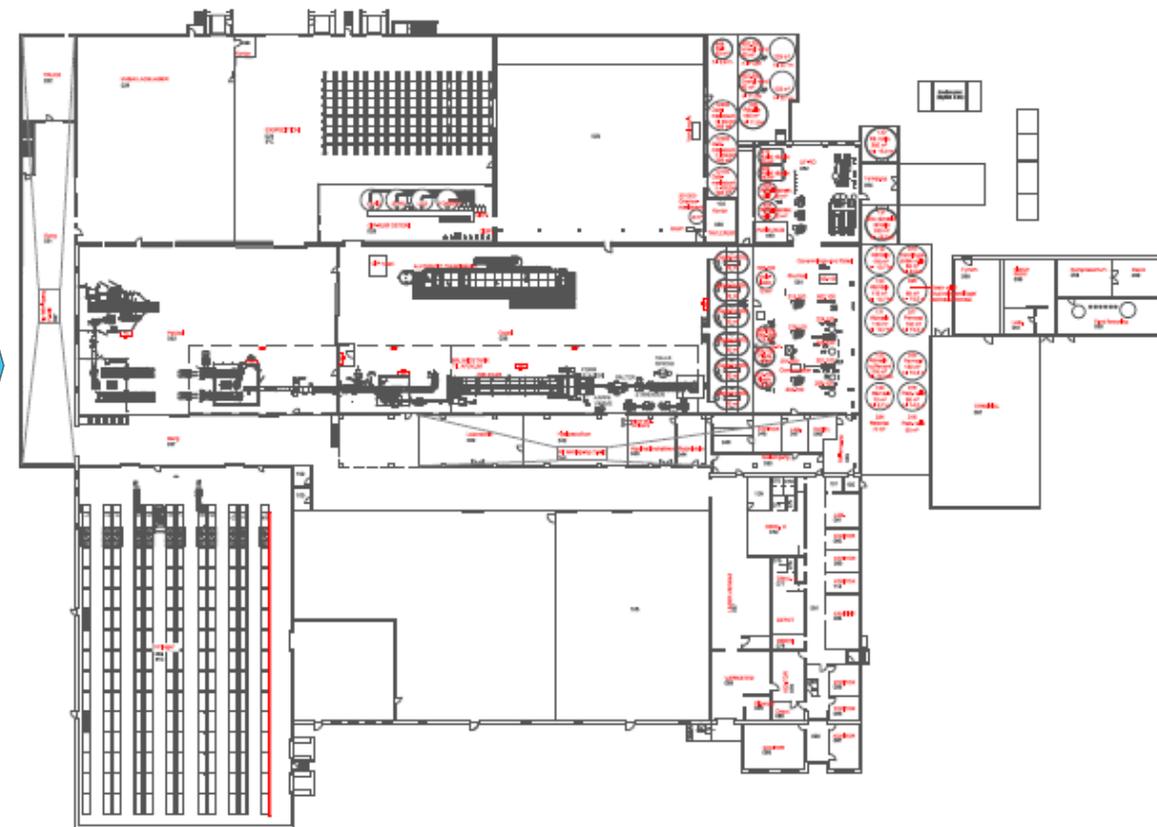
# Projekt scope

## Layout transformation..

Før:



Efter:



# Projekt kick-off for medarbejderne

# Projekt Kick-off..

Heldagsmøde  
afholdt 'ude af  
huset',  
umiddelbart  
inden vi  
stoppede  
produktionen

## Dagsorden

- 08:00 – 08:30 Morgenmad
- 08:30 – 09:00 Mozz. Projektet, baggrund og forandring v. Henrik Jessen
- 09:00 – 09:20 Samarbejds info. v. Jens Peter Petersen
- 09:20 – 10:00 Kursus gennemgang v. Lotte Blanner
- 10:00 – 10:15 Pause
- 10:15 – 10:35 Praktiske oplysninger v. Annemarie Bachman
- 10:35 – 11:00 Good Growth v. Michael Schlosser
- 11:00 – 11:35 Barometer v. Henrik Jessen
- 11:35 – 12:00 Arla's forventninger v. Henrik Jessen
- 12:00 – 12:45 Frokost
- 12:45 – 14:15 Peptalk v. Simon Steenholm
- 14:15 – 14:25 Pause
- 14:25 – 15:30 Gruppearbejde omkring egne forventninger v. Mads Hay Petersen
- 15:30 – 16:00 Kaffe og Afslutning



# Projekt Kick-off

## Uvished og refleksioner..

1/5 af medarbejderne er blevet opsagt i 2013

Sikkerheds kultur

Nyt scope og ny teknologi

Det 'uformelle hierarki'

Ny ledergruppe

Nye måder at arbejde sammen på

Private forhold

Lean struktur

Kursus og praktik forløb

Forhold til kollegaer

Arla's forventninger

Trivsel i fremtidig set up

Egne forventninger

Ombygnings perioden fra uge 40 til uge 20

Kantine sammenlægning

Nye kompetencer

Nye arbejdstider

Usikkerhed omkring Branderup mejeri's fremtid

# Pep talk v. foredragsholder Simon Steenholm

Kick-off, om forandringer..

- Simon Steenholm fortalte om hans liv og hvordan forskellige hændelser i hans liv har påvirket ham.
- ‘Guld dreng’ og trendsetter i 80’ernes København.
- Omstændigheder førte ham til Borneo, hvor han boede sammen med ‘langhus indianerne’ i 8 år inden han vendte hjem til Danmark.
- Pointen i hans historie er, at man ikke selv bestemmer hvad der sker, men man bestemmer selv hvordan man vil reagere på situationen – og hvad man gerne vil have ud af de forandringer, som man oplever.

# Projekt Kick-off

## Gruppearbejde omkring forventninger

Gruppearbejde - forventninger til:

- Kurser
- Ledere
- Kolleger
- Tillidsrepræsentanter
- Mig selv

# Forventninger

Kick-off dag, gruppe arbejde..

## Forventninger Til kollega..



## Forventninger Til mig selv..



## Forventninger Til tillidsrepræsentanter..



# Projekt Kick-off

Arla Foods' forventninger i forhold til uddannelses perioden..

- Vær åben overfor nye idéer og deltag aktivt, lyt og stil spørgsmål når du er i tvivl
- At lære og udvikle sig og gradvis føle at i 'kommer' ind i arbejdsrollen
- Støt din kollegaer og lær af hinanden
- Hold dig opdateret på nyheder og udvikling
- Stil spørgsmål og søg vejledning
- Vær ambassadør for Brand

Afgørende parametre  
for vores succes  
Brændende platform  
-  
Appelerende fremtid

# Gennemførelse af projekt og uddannelse af medarbejdere

# Projektgennemførelse

## Information til medarbejderne under ombygningen..

- Nyhedsbreve udsendt på email.
- Ugentlige projektopdateringer og status.
- Time laps billeder fra byggepladsen på Youtube.

★ Du anvender en ældre version af Internet Explorer, som snart ikke understøttes længere. [Opdater din browser til den seneste version.](#)



TimeLapse Kamera 3 071014 til 101014

Mozzarella Branderup

Abonner 11

226 afspilninger

 <b>PROJEKTSTATUS: Branderup 2014/2015</b>	
<b>UGE RAPPORT</b> UGE 13	
<b>Projektopsummering</b>	<b>Økonomi</b>
Allomatic er bakset ind og fiksere i osteriet og mekanisk montage heraf opstartet. Installation af ostemælkbufferanke, ventilbatteri mv. pågår. Installation af koagelator, løbedosering samt ændringer omkring ostetankene pågår.	Nuværende godkendte estimat for samtlige projekter ligger på 97 millioner. Der er pt realiseret ca. 98% af projektkostingerne. Der er ikke afsat penge i budgettet til uforudsete.
<b>SUCCESSER I UGEN</b>	<b>FORUD FOR NÆSTE UGE</b>
Allomaticen er på plads i osteriet. Løsning og leverandør til reworkstation er valgt. 1. oplæg til miljøgodkendelsen er modtaget til kommentering - dog uden afsnittet om spildevand. Er dog blevet lovet at det skulle være klar i uge 15. Mælkebehandling, ostemælkbufferanke, ostetanke inkl. løbedosering er klar til elektrisk montage primo uge 14.	Nye produkttest i uge 15 den 8-9. april på Subanalinen. Montage af punktsug fra Subanalinen samt Allomatic. Opfølgning på Subana - kommer i uge 15 for at følge op på manglerne fra første produkttest samt at deltage i nye produkttest. Installation af ny isvandledning.
<b>TILBLÆR</b>	<b>MEDELAG</b>
MES-leverance (Eltronic) bliver ikke klar til opstart i uge 20. SV (Auzimate samt Dansk Styringsteknik) problemer under indkøring kan true tidsplanen. Opstart af eksisterende udstyr som har stået stille længere tid kan give uventede problemer (f.eks. ostetankene). Behandlingsgodkendelsen af miljøgodkendelsen trækker ud. Der er kommet ny sagsbehandler ind over som har krævet uddybende forklaringer vedr. spildevand.	Problemer omkring servodrev, følsomhed mv. på Subanalinen under produkttest, som skal udbedres ASAP - gentaget da Subana endnu ikke er kommet med en brugbar løsning/fleksionsplan.
<b>Status i forhold til projektplan</b>	
CMT-linien modificeres/forbedres således, at svejsekvalitet og krav til finish lever op til Arlas krav for de producerede dele inden opstart i uge 19/20. (Subana betaler!) Der planlægges ny produktionslæsning på Subanalinen uge 15. Opstart af IQ-test på ostetanke, ostemælkbufferanke samt løbedosering påbegyndes i uge 16. TF-planlægges IQ test i uge 17. Der køres vildtest på hele anlægget i løbet af uge 18 og 19. Første produktionstest på hele anlægget ultimo uge 19, således, at det er klar til kommerciel produktion i uge 20.	

**Nyhedsbrevet Om Ost** 

Branderup Mejeri - Nr. 5 fra d. 20/11/2014 til d. 21/1/2015

**Nyt i tiden:**

Som i alle sikkert erfarer, sker der nu rigtig mange ting på vores 'Mozzarella rejse' frem i mod uge 20, 2015.

Mange af jer, har nu enten været på kursus, eller i er i fuld gang med kursus aktiviteter. Jeg ved at mange af jer føler jer udfordret med hensyn til ny læring og jeg opfordrer jer til at støtte og hjælpe hinanden, holde humøret højt - og være vedholdende.

I mejeriet sker der nu rigtig mange ting og vi er langt i selve projekt fasen. Vi begynder nu for alvor at fokusere mere og mere på hvad der skal ske efter uge 20, når vores nye anlæg skal startes op og køres ind.

Det er vigtigt at vi hurtigst opnår stabil drift, så vi kan optimere driften og nå anlæggets fulde kapacitet i uge 32, 2015. Jeg beder jer om at læse de ugentlige status rapporter, som har til formål at holde alle opdateret - og samtidig følge de visuelle opdateringer på Youtube.

Den 5 og 6 november var leder gruppen 'ude af huset', hvor vi sammen udviklede vores forretnings plan for 2015. Planen er bygget på den overordnede GCO plan - og planen for gul ost.

Vores forretningsplan for 2015 ser ud således:



Vi vil som sædvanne printe i stor format og gennemgå i detaljer ved førstekomme lejlighed, formentlig i starten af det nye år.

Til information, vil vi fremadrettet kun have ét 'hus' på mejeriet, hvorfor vores fokus i hele organisationen, vil være mere rettet imod de aktiviteter, som skal sikre at vi får succes med vores målsætning.

Vores fokus for resten af 2014 og til med udgangen af 2015, kan groft inddeles i 3 hoved områder:

1. Mozzarella projektet; 'Opstart, indkøring og stabil drift'.
2. Forretningsplanen - og de deraf uledte aktiviteter.
3. Lean implementeringen.

Vi har fortsat meget stor fokus på sikkerhed på mejeriet. Vi står med mange nye udfordringer, da det at håndtere sikkerheden på en byggeplads, er meget nyt for os. Det er samtidig også en god mulighed for at lære nyt og jeg er sikker på, at de kompetencer vi oparbejder i denne fase, vil komme os til gavn når vi igen er i normal drift.

Til slut vil jeg opfordre alle til at arbejde og færdes sikkert, både på byggepladsen og det øvrige mejeri.

Mvh Henrik Jessen.

**Capex 2015 - Investeringer:**

Vi har indsendt investeringsansker til 2015 for 49.350.000 kr. men efter de første fraserteringsunder er nede på 24 mill kr, dette er ikke det endelige beløb endnu, der kan blive reduceret yderligere i dette beløb, da den endelige godkendelse først er i Januar 2015.

De store investeringer der er blevet fra sorteret er en Energinetral på 23,5 mill kr.



# Projektgennemførelse

## Uddannelses- og kursus forløb..

Kompetenceløft i alle afdelinger

- Mejerister: Mejerifaglige kompetencer men særlig vægt på mozzarellaproduktion (KOLD, praktik på Rødkærsbro og kedelpasserkurser)
- Pakkeri: Fra ufaglært til faglærte industrioperatører (EUC Lillebælt)
- Vedligehold: Faglige kompetencer indenfor vedligehold (Fredericia Maskinmesterskole)
- QEHS: Individuelle aktiviteter (Uddannelse og praktik)

# Projekt

## Uddannelsespakke

### Udvalgte medarbejdere

SAP / SAP super user  
BBS-ambassadører  
Ergonomi-ambassadører  
Konflikthåndtering  
Farligt gods  
Tegnsprog  
Engelsk  
Arla's specialist program (ASP)

### AMO

Plan for sikkerhed og sundhed

### AMO/SU

Psykisk krisehjælp i Arla  
samt uacceptabel adfærd

### Alle medarbejdere

BBS opfølgning  
Sundhedsordning og  
pensionsopdatering  
KRAM-faktorerne  
LEAN  
Mozarellakursus (light/udvidet)

### Ledergruppen

BBS for ledere  
LEAN

# Projekt

## Medarbejderdialog og involvering..

- Gennemgang af teknisk design og maskin placering.
- Risikovurdering af udstyret før, under og efter installering.
- Styling af sikkerheden i byggefasen, herunder undervisning af eksterne håndværkere.
- Beskrivelse af arbejdsprocesser og udarbejdelse af standarder.
- Design og indretning af intern færdsel.
- Arbejdspladsindretningen.
- Arbejdstilrettelæggelse, herunder arbejdsplaner og mødetidspunkter.

# Forløbet set fra medarbejderernes side

# Forandringen set fra medarbejdernes side

V. Kim Bjerregaard (næstformand i SU)..

## Maj 2013 – ‘Den store rejse’..

- Orienteret om produktions ændring på mejeriet
- Tanker hos den enkelte: hvad med fremtiden? Er der plads til mig?
- Nogle rejste straks og senere blev kolleger opsagt – alt var usikkert!

## Mozzarella produktion..

- Marts 2014 blev vi orienteret om mozzarella projektet, herunder 6 måneders ombygning
- Glæder og tanker
- Hvordan med mig – og skal vi nu på kursus for at lære nyt?
- Nyt set-up og hvordan passer jeg ind?

## Perioden siden da..

- Spændende periode – med uddannelse, kursus og indflydelse!
- Stærkere sammenhold, stolthed og personlig udvikling for den enkelte igennem ny faglig viden.
- Uddannelse er vejen frem for kolleger

# Evaluering af forløb og konklusion

# Forandringsprocessen

## Konklusion..

### Brændende platform:

- ✓ Det er vigtigt at alle forstår den brændende platform og at status quo ikke er en mulighed.
- ✓ Information: *'Hvis jeg skal til at arbejde på en anden måde, med andre ting, i nye teams og på andre tidspunkter af døgnet; så vil jeg gerne vide hvorfor!'*

### Medarbejder involvering:

- ✓ Inddrag medarbejderne i forandrings processen.

### Status på fremdrift:

- ✓ Sørg for løbende information og status på processen.
- ✓ Informer ærligt og rettidigt i tilfælde af ændringer.
- ✓ Fejring af milepæle og resultater.

# Forandringsprocessen

## Evaluering

Vi havde de nødvendige kompetencer før opstart, under indkøring og derefter..

- ✓ Vi fulgte vores indkørings plan, hvor fokus var sikkerhed, kvalitet og levering (volume/effektivitet).
- ✓ Kompetenceløftet har været en super god investering – ikke en udgift!

Vi fik etableret et godt samarbejde..

- ✓ Super samarbejde med Rødkærsbro, internt på Branderup, øvrige Arla Foods ansatte, faglige organisationer og de forskellige uddannelsesinstitutioner!

Godt informationsflow i processen

- ✓ Medarbejdere gav udtryk for at de følte sig bedre informeret under projektet end tidligere, under normal drift 😊

Høj grad af engagement, stolthed og ejerskab i hele organisationen

Tak for opmærksomheden..

Spørgsmål?