



**”Hold fast i arbejdsglæden, når
kulturen ændres”**

Hvorfor skal vi høre medarbejderne inden vi laver
forandringer

Mejeriindustriens Arbejdsmiljøkonference 2019
21. november 2019 MCH Herning Kongrescenter



Hvem er Odense

Vi er tre produktionsenheder. En del af Orkla.

- Odense grundlagt i 1909
- Odense, som hovedkontor, med 160 ansatte
- Odense producere 10.000 ton marcipan, nougat, chokolade og icing
- Odense levere til bageri, Food service, Industri og detail



- Bæchs grundlagt i 1878
- Bæchs med 80 ansatte
- Bæchs producere 2.000 ton frosne kager; snitter, tørkager, lagkager og dessert
- Bæchs levere til instore bageri og food service



- Igos grundlagt i 1942
- Igos med 20 ansatte
- Igos producere 3.000 ton marmelade, glaze og sirup
- Igos levere til bageri, detail og industri



- *Odenses baggrund for forandring*

For at kunne forstå måden Odense arbejder på, skal man kende den fortid vi kommer fra

- Der var engang....

En chef der synes selvstyrende grupper lød fedt, så det skal vi da have
Men var det nu så fedt??



- En ny chef kommer....

Det der selvstyrende grupper, det skal vi da ikke have
Nu havde nogen jo taget handsken op!!



- Den nye samarbejdsform...

Som medarbejder har man rettigheder og som ledelse har man pligter !!!



En ny begyndelse....

- Ny fabriksledelse og senere direktion
- Fra 4 til 6 SU møder årligt og et eksternt over 2 dage med et tema (kaldte det for det projektorienterede SU)
 - Skaber dynamik
 - Fastholder fokus
 - Udnytter de mangeartede menneskelige ressourcer SU består af
 - Tema møder sikre både social og faglig kvalitet medlemmerne imellem
- Tillidsmandsmøder
 - Eliminere småkævl
- Fra 4 SIO møder til også at have mdr. møder i AMG
 - Skaber dynamik i sikkerhedsarbejdet

Hvordan holder vi så fast i arbejdsglæden....

- Når vi taler forandringer skal de ”offentliggøres” så tidligt i processen som muligt
- De tillidsvalgte skal inddrages i evt. styregruppe
- Medarbejdere der ”rammes” af forandringerne skal inddrages i processen
- Som ledelsen må vi ikke ”løbe” fra at det er vores ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø/arbejdsglæde
- GRUS i stedet for MUS
- ”Det er vildt overdrevet hvad man kan nå på et år og vildt underdrevet hvad man kan nå på tre år”