

HÅRDE DAGE I HORSSENS

RUNDT OM STREJKEN

S6-9

70-ÅRIG JOBBER
PÅ FULD TID

S3

RØNNES REDNING
ER GODT FOR ØEN

S12-13

SIDE 4

TRIVSEL I FOKUS

Danish Crowns og Tulips nye arbejdsmiljø-chef vil fortsætte indsatsen med at nedbringe antallet af arbejdsskader og nedslidning. I sidste ende handler det om medarbejdernes trivsel.

SIDE 5

PRÆMIE FOR IDÉ

Kreaturslagterne ved, hvor skoen trykker, så deres ideer til forbedringer i produktionen skal frem. Det kommer de nu på en nem måde i Aalborg.

SIDE 11

SLAGTER-SPROG

Når kollegerne siger skærehandske og brynje-forklæde, er det godt at vide, hvad de mener. Slagter-sprog indgår i et kursus.



SIDE 12-13

FEST FOR RØNNE

At slagteriet i Rønne blev reddet, har været med til at ændre indstillingen på Bornholm. Det fremgik af taler ved 125 års jubilæet.

BAGSIDE

Leder: Hvad kan man lære af en konflikt?

FORSIDE + 6-9

Der var stille i mange dage på slagteriet i Horsens, da den første længere strejke i mange år lagde produktionen øde. Krogen har snakket med centrale personer om, hvad der er kommet ud af den – og forgæves forsøgt at få de polske medarbejdere på aftenholdet i tale.

Forsidefoto: Per Gudmann.

PRAKTIK I BLANS ENDER MED JOB

SUCCESSION: SEKS UD AF TI PÅ KONTANT-HJÆLP FÅR FAST ARBEJDE EFTER PRAKTIK HOS DANISH CROWN.

AF JENS HANSEN

Seks ud af ti kontanthjælps-modtagere, der har været i virksomhedspraktik på slagteriet i Blans, sikrer sig et fast arbejde.

- Jeg plejer at sige det sådan, at hvis du har to arme, to ben og en god portion motivation, så kan du også lære det, der skal til for at arbejde på et slagteri, siger fabriksdirektør på slagteriet i Blans Ole Carlsen.

Han understreger straks, at det er en meget forenklet udlægning af, hvad det kræver at arbejde på et slagteri, men hans budskab er ganske klart. Der er fortsat brug for hænder på Danish Crowns slagterier.

92 I FAST ARBEJDE

På mindre end to år er 92 kontanthjælps-modtagere fra først og fremmest Sønderborg Kommune kommet i arbejde efter at have del-

taget i et praktik-forløb på slagteriet i Blans.

I alt er 152 personer begyndt på et forløb, og over 60 procent af dem er altså blevet ansat på slagteriet.

MED PÅ AKKORDEN

Praktik-forløbene er typisk planlagt til at strække sig over 26 uger – altså et halvt år – men det er langt fra alle, der behøver så lang tids oplæring.

- SÅ SNART EN KURSUS-DELTAGER KAN SKÆRE OG ER OPPE I TEMPO, FÅR HAN TILBUDT FAST JOB.

Ole Carlsen, fabriksdirektør.

- Når vi er halv-vejs i et praktikforløb, så er der som regel nogle,

der begynder at skille sig ud. De har simpelthen fået lært, hvordan de skal bruge kniven. Derfra handler det så om at komme op i det tempo, det kræver at være en del af akkorden. Men så snart en kursus-deltager er det, så får han tilbudt et job, siger Ole Carlsen.

Det kræver ikke nogen speciel uddannelse eller baggrund at blive en del af et praktikforløb på slagteriet i Blans. Det eneste krav, der stilles, er, at kursus-deltagerne kan tale og forstå dansk på et rimeligt niveau. ■



Lars Kristensen har arbejdet næsten 50 år i Tulip, men han er langt fra klar til at blive pensionist.

70 ÅR OG STADIG PÅ FULD TID

SELVOM LARS KRISTENSEN HAR FEJRET SIN 70 ÅRS FØDSELS DAG, ER HANS GLÆDE VED ARBEJDET PÅ TULIP STADIG STOR.

**AF MICKI WAI KIN CHENG
FOTO CLAUS PETERSEN**

Mange vil nok forbinde 70 års-alderen med en afslappende tilværelse, hvor man kan nyde sin pension. Sådan er det imidlertid ikke for mester-svend Lars Kristensen, der arbejder på Tulip i Vejle. Han er lige fyldt 70 år, men han har ingen planer om at lade sig pensionere. Faktisk arbejder han stadig på fuld tid.

- Jeg er slet ikke klar til at skulle sove længe og ikke have et arbejde at stå op til. Jeg er her stadig på 37 timer, for det er alt eller intet i min optik, fortæller Lars Kristensen.

Det er blandt andet fællesskabet med kollegerne i Tulip, der gør, at han bliver ved med at arbejde. Også selvom kollegernes drillerier ikke er blevet mindre med årene.

- Lille Lars. Ja, det er jeg alle dage blevet kaldt, fordi jeg ikke er så høj. Men der skal være plads til drillerierne, for det er jo faktisk bare det kollegiale fællesskab, der brænder igennem – man kunne næsten kalde det for kærlighed. Og det er jo også

derfor, jeg stadig er her. Jeg elsker det, fortæller Lars Kristensen.

POWER-NAP PÅ JOBBET

For fortsat at kunne give den fuld skrue på jobbet har Lars Kristensen fundet et lille trick, der giver ham energi i løbet af arbejds-dagen.

- Jeg har en stol på kontoret, hvor jeg i nogle eftermiddags-pauser lige tager en lille power-nap. Bare lige 10 minutter, og så er jeg klar igen, forklarer han.

Lars Kristensen fortæller dog også, at hans power-naps langt fra undgår kollegernes opmærksomhed, og at de er genstand for en del godmodige drillerier.

- GIVER DEN FULD SKRUE

At Lars Kristensen for længst har nået pensions-alderen, påvirker ikke hans iver efter at arbejde og hans gode humør. Det fortæller hans mester, Thomas Dufresne.

- Vi er rigtig glade for at have Lars her. Han er en humørbombe uden lige og altid klar med en kæk bemærkning. Vi har et godt socialt sammenhold, og Lars bidrager en masse til

det – ligesom jeg også tror, at Lars nyder godt af det. Vi er i hvert fald glade for, at Lars stadig er her og giver den fuld skrue, som han altid har gjort, siger Thomas Dufresne.

FAMILIE-FORETAGENDE

Også Lars' kone Ellen og datteren Trine har været ansat på fabrikken i Vejle. Ellen fratrådte efter mere end 30 år på fabrikken for at gå på efterløn for otte år siden. Trine er stadig ansat og har lige rundet 26 år på Tulipvej. Til sammen har de to generationer været i Tulip i mere end 100 år.

- JEG ER IKKE KLAR TIL AT SOVE LÆNGE.

Lars Kristensen, mester-svend.

- Ellen venter faktisk bare på, at jeg snart trækker stikket, så vi kan nyde den auto-camper, vi lige har købt. Men inderst inde ved hun jo godt, at det ikke kommer til at ske lige foreløbigt. Jeg vil fortsætte, til jeg ikke kan mere. Jeg kan jo faktisk nå at have 50 års jubilæum om et par år, smiler Lars Kristensen. ■

JAIS SKAL RÅDGIVE REGERINGEN

Den danske regering har besluttet, at den vil høre en lang række af erhvervslivets spidser om, hvordan Danmark kan optimere den digitale omstilling.

Derfor har regeringen nedsat et produktions-panel, som skal komme med anbefalinger til, hvordan der kan sættes fart på digitaliseringen. Blandt andet hvordan danske virksomheder kan udnytte data, robotter og de digitale muligheder.

Produktions-panel 4.0, som udvalget kaldes, får 15 medlemmer med koncernchef i Danfoss Niels B. Christiansen som formand. Blandt de udpegede medlemmer er Danish Crowns koncernchef Jais Valeur.

Panelet skal komme med sine anbefalinger til regeringen i april 2017.

OBAMAS RÅDGIVER PÅ BESØG

Danish Crown i Horsens er vant til besøg, men en rundvisning sidst i maj havde alligevel en usædvanlig gæst.

Henrik I. Christensen er professor ved Georgia Tech i USA og er en af verdens førende robot-eksperter. Han har blandt andet rådgivet USA's præsident Barack Obama om fremtidens produktion i USA.

Denne dag var han indbudt til at tale til generalforsamlingen i MADE, der står for Manufacturing Academy of Denmark. 75 medlemmer af foreningen deltog, og ud over de faglige indlæg blev de vist rundt på det top-moderne og automatiserede slagteri i Horsens.

MADE arbejder for at fremme produktion i Danmark gennem forskning, innovation og uddannelse. Blandt gæsterne var fremtrædende repræsentanter for universiteter og større danske virksomheder som for eksempel Grundfos, Siemens og Terma.

DANISH CROWN ER NR. FIRE I TYSKLAND

Det går op og ned med antallet af slagtninger af svin i den tyske slagteri-branche, men Tönnies er ubestridt det største selskab.

Det viser en opgørelse, som Agrarheute har lavet over 2015, og som Landbrugsavisen omtaler. Danish Crown indtager fjerdepladsen på listen over de største slagterier.

1. Tönnies - 16,2 millioner svin
2. Vion - 8,8 millioner
3. Westfleisch - 7,7 millioner
4. Danish Crown - 2,6 millioner.

Tönnies har haft fremgang og sidder på 27,3 procent af det tyske marked, mens Danish Crown uændret har 4,4 procent.

TULIP LTD ER ÅRETS PRODUCENT

Tulip Ltd blev årets producent – Manager of the Year – da den prestigefyldte engelske Meat Management Industry Award blev holdt den 20. maj i London.

Prisen bliver uddelt af fagmediet Meat Management Magazine. Det er bladets læsere og eksperter fra branchen, der sammen har kåret vinderen.

- Vi er meget glade for at have vundet. Det at blive anerkendt af branchen gør bedriften endnu større. Jeg er utrolig stolt af det hårde arbejde og det engagement fra alle mine kolleger i Tulip, der har gjort dette muligt, sagde Chris Thomas.

Han er administrerende direktør for Danish Crowns datterselskab Tulip Ltd.

- INGEN GÅR PÅ ARBEJDE FOR AT KOMME TIL SKADE

NY CHEF FOR ARBEJDSMILJØET HAR FOKUS PÅ MENNESKET I SIT ARBEJDE.

AF LISBETH CARØE

Det er en erfaren mand inden for sit felt, der er blevet Danish Crowns nye chef for arbejdsmiljøet. Jørgen Nellemose er 44 år og har beskæftiget med arbejdsmiljø siden 1992. Lidt hovedregning: Siden han var 20.

- Jeg arbejder ud fra, at arbejdsmiljø skal være en integreret del af hverdagen. Vi skal ikke tænke arbejdsmiljø, vi skal gøre det i vores daglige arbejde. Arbejdsmiljøet skal ind lige fra planlægningen af nye projekter, til produkterne sendes ud til kunderne. Det skal ligge i vores DNA, mener Jørgen Nellemose.

Han tiltrådte den 1. juni og er i gang med at danne sig et overblik. Hans ansvars-område er arbejdsmiljøet på de danske fabrikker under Tulip og Danish Crown.

RAMMER BREDT

- Helt grundlæggende mener jeg, at ingen mennesker går på arbejde for at komme til skade. Derfor skal vi analysere årsagen til, at der sker en arbejdsskade. Hvorfor sker det? Hvordan kan vi undgå det? For at finde ud af det er min grundtanke at inddrage alle, der har med det at gøre.

- Overordnet set er et godt arbejdsmiljø ledelsens ansvar. Men jeg håber,

at ved at arbejde åbent og synligt og involvere medarbejderne vil den enkelte også gøre sit til, at vi kan have et sundt arbejdsmiljø.

- EN ARBEJDSKADEN RAMMER OGSÅ KOLLEGERNE OG FAMILIEN.

Jørgen Nellemose, arbejdsmiljø-chef.

- En arbejdsskade rammer ikke kun den, der kommer til skade. Den rammer bredt – også kollegerne og familien bliver påvirket af det, siger Jørgen Nellemose.

- Jørgen Nellemose har en baggrund fra blandt andet Mærsk, Vattenfall og Dong Energy
- Han bor i Horsens med sin bulgarske hustru Galina
- De er gift to gange – først i Danmark, så i Bulgarien.

Han anerkender, at statistikken viser, at der har været et stort fald i antallet af arbejdsskader på slagterierne. Men alting kan blive bedre, er hans filosofi.

FLØJTENDE GLAD

- Jeg vil også have fokus på nedslidnings-skaderne. De viser sig først efter 5-10 år, men det er vigtigt, for det handler om folks trivsel. Mit personlige mål er, at alle går fløjtende på arbejde og fløjtende hjem igen.

Den nye arbejdsmiljø-chef er ansat i det tidligere Danish Crown Insurance. Selskabet er fra den 1. juni en afdeling under Danish Crown og har skiftet navn til Danish Crown Group Risk Management. ■



Jørgen Nellemose – et godt arbejdsmiljø skal ligge i vores DNA. Foto: Danish Crown/privat.

OK RESULTAT TRODS SKARP KONKURRENCE

AF ERIK EISENBERG OG LISBETH CARØE

Danish Crown som koncern har tjent nogenlunde det samme i første halvdel af regnskabs-året 2015/16 som det tilsvarende halve år i 2014/15.

I kroner og øre er det 819 millioner kr. efter skat.

Det lyder af meget i et husholdningsbudget som det, de fleste af os har

derhjemme. For virksomheden er resultatet da også tilfredsstillende, synes koncernchef Jais Valeur.

SOLIDT FIRMA

- Det bekræfter, hvad jeg sagde, da jeg overtog posten midt i januar: Danish Crown er en vel-drevet og vel-investeret virksomhed.

- Det er alle vores dygtige og flittige medarbejdere - fra dem, der slagter dyrene, og dem, der sælger svine- og

oksekødet, til dem, der sørger for at fragte produkterne rundt i hele verden og alle de andre medarbejder-grupper - som er årsag til, at vi kommer ud med et resultat, vi kan være glade for. Især når vi ser på de forhold, overskuddet er skabt under, siger Jais Valeur.

- DANISH CROWN ER EN VEL-DREVET VIRKSOMHED TAKKET VÆRE VORES DYGTIGE MEDARBEJDERE.

Jais Valeur, koncernchef.



Man skal belønne medarbejdere, der gør en indsats for at gøre arbejdspladsen bedre, mener Henning Lønstrup.

Som eksempel nævner han en ny elektrisk sakse-lift, der er kommet i plucks-pakkeriet på fabrikken.

- Liften har været med til at gøre, at der er blevet færre tunge løft for medarbejderne i plucks-pakkeriet. Ideen er måske ikke en stor nyhed, men den har været med til at forbedre arbejdsmiljøet. Så det var et rigtig godt forslag, som vi er glade for, siger Henning Lønstrup.

PRÆMIE FOR FLEST IDEER

Henning Lønstrup fortæller, at han tømmer postkassen den første dag i hver måned og tager alle forslagene med til fabrikschef Palle D. Sørensen. Herefter udvælger de sammen de bedste ideer.

- MEDARBEJDERNE PÅ GULVET SKAL HØRES MERE.

Henning Lønstrup, tillidsmand.

GODE IDEER BELØNNES

MEDARBEJDERNE KAN INDLEVERE FORSLAG TIL FORBEDRINGER I EN POSTKASSE PÅ DANISH CROWN I AALBORG. GODE FORSLAG KAN GIVE EN PRÆMIE.

AF JEPPE TRANS
FOTO MORTEN FAUERBY

Det er slagteri-arbejderne, der bedst ved, hvordan man kan forbedre produktionen, og derfor skal deres ideer høres.

Det er filosofien bag et nyt tiltag på Danish Crown i Aalborg, hvor der er blevet stillet en såkaldt "Motivations-postkasse" op. Her kan medarbej-

derne lægge sedler med forslag til forbedringer i, og ideerne vil herefter gå videre til fabriks-ledelsen.

Det er tillidsmand Henning Lønstrup, der er manden bag forslaget. For ham har det været afgørende, at medarbejderne skal høres mere.

- Det er medarbejderne på gulvet, der ligger inde med alle guldkornene. De ved, hvilke udfordringer der er på fa-

brikken. Derfor er det rigtig vigtigt, at de bliver hørt – både for deres egen og for fabrikkens skyld, forklarer han.

SAKSE-LIFT

Det har været muligt at komme med forslag siden maj. Henning Lønstrup forklarer, at medarbejderne har taget "Motivations-postkassen" til sig og er kommet med flere ideer, der er blevet til konkrete forbedringer i produktionen.

Ved den årlige sommerfest vil den medarbejder, der er kommet med flest gode ideer i løbet af året blive belønnet med et gavekort på 1.000 kroner.

- Jeg synes, det er vigtigt, at vi belønner de medarbejdere, der gør en indsats for at forbedre arbejdspladsen. Derfor har vi valgt at give en præmie til den med flest forslag, fortæller Henning Lønstrup. ■

- Vi er en del af en fødevarer-sektor, der er under pres og i hastig forandring. Hvis Danish Crown skal blive ved med at være i front, skal vi blive endnu dygtigere og stille større krav til os selv og den værdi, vi skaber for

vores 8.000 ejere og råvare-leverandører, understreger han.

Han forklarer om Danish Crowns situation, at detail-markedet er meget konkurrence-præget med

stadig større kæder, øget fokus på discount og konstante krav fra forbrugerne om lavere priser. Det giver pres på både kød-producenterne og på råvare-prisen til landmanden.

- Set i det lys er det tilfredsstillende, at Danish Crown kan fastholde et resultat blot en smule under samme periode sidste år, siger Jais Valeur.

BEDRE NOTERING

Et afgørende parameter for Danish Crown er, at noteringen er konkurrence-dygtig sammenlignet med de tyske noterings-priser. Virksomheden har kunnet give 49 øre mere pr. kilo leveret svin end de tyske

slagterier. Men det er stadig for lavt for ejerne, som lider.

Op udfordringer er der nok af. Der er for meget kød på de europæiske markeder, Tulip Ltd. kæmper med at genvinde sin kraft på det engelske marked, og de forædlede varer som pølser, pålæg, konserver og supper mærker hård konkurrence på detail-markedet.

Til gengæld går salget til Asien godt, også ferske produkter.

I halvåret har Danish Crown overtaget det svenske selskab Dalsjöfors. ■

HVAD SKETE DER I HORSENS I UGE 22?

KONFLIKTEN ER PÅ MANGE MÅDER USÆDVANLIG.

AF JEPPE TRANS OG LISBETH CARØE

Har du undret dig over, hvad konflikten i Horsens egentlig gik ud på?

Det var den første, større strejke i Danish Crown i årevis, der pludseligt blussede op en fredag eftermiddag. Gnisten antændte øjensynligt en ophobet frustration hos 1300 slagteriarbejdere, som hen over ugen nedlagde arbejdet i strid med overenskomst og spilleregler på det danske arbejdsmarked.

Men nogle aktionerede kun i tre dage, andre gjorde det i hele otte dage.

Konflikten døde ikke sådan ud, selv om Arbejdsretten i København to gange erklærede strejken for overenskomst-stridig og klart og tydeligt fortalte de strejkende medarbejdere, at de skulle gå i arbejde.

En anden usædvanlig ting var, at dem, der førte an, var aftenholdet. I Horsens består afdelingerne på aftenholdet primært af polske medarbejdere. De udgør et absolut flertal ud af en samlet styrke på godt 230 medarbejdere på aftenholdet.

INGEN VIL TALE

Det er også første gang, at Danish Crown oplever, at en større gruppe

medarbejdere med polsk baggrund erklærer, at de føler sig snydt på pengepungen og aktionerer uden for de rammer, der er lagt fast i det danske aftale-system på arbejdsmarkedet.

Alligevel er det ikke lykkedes Krogen at få hverken talsmænd eller medarbejdere for aftenholdet til at fortælle, hvorfor de reagerede, som de gjorde, eller uddybe deres utilfredshed.

Vi har både spurgt dem gennem tillidsrepræsentanten, deres arbejdsledere og fabriksdirektør, ligesom vi er mødt op på slagteriet for at interviewe dem.

Men ingen har ønsket at stille op.

Endelig har konflikten også affødt, at Danish Crown for første gang nogensinde kører danske grise til slagtning på virksomhedens slagteri i Essen. Her er det normalt kun tyske grise, der slagtes, men situationens alvor for Danish Crowns ejere, hvis stalde var fyldt med slagteklare grise, fik ledelsen til at handle på en måde, som ikke er set før.

På de følgende sider kan du læse, hvordan nogle af aktørerne ser på konflikten, og hvordan de mener, at medarbejdere og virksomhed skal finde tilbage til det gamle, tillidsfulde samarbejde igen. ■



Slagteriet i Horsens lå stille i uge 22 som følge af en strejke, der begyndte på aftenholdet og spredte sig til hele produktionen. Trods en lang række møder i de enkelte afdelinger og mellem tillidsfolk og ledelse gik der otte dage, før fabrikken var helt oppe at køre igen. Arkivfoto: Per Gudmann.

- BÅDE TILLIDSFOLK OG LEDELSE HAR SVIGTET

PRODUKTIONS-DIREKTØR: ALT DET UDEN OM OVERENS-KOMSTEN KAN VI TALE OM.

AF LISBETH CARØE

Vi skal rose mere og fejre vores succeser.

Det er den korte udgave af de tanker, som produktions-direktør Per Laursen har gjort sig oven på den otte dage lange konflikt på slagteriet i Horsens. Han stod selv i skudlinjen som en af de ledere, der på stedet forsøgte at løse den ulovlige arbejdsnedlæggelse.

- At det kom til så langvarig og omfattende en konflikt, er rigtig ærgerligt. Jeg tilskriver sprog-barrierer og manglende forståelse for det unikke akkord-system i Danmark en stor del af årsagen. Men her bagefter vil jeg også sige, at vi har svigtet på begge sider - både tillidsfolk og ledelse.

- Hvorfor er der ikke nogen, der har fortalt, at utilfredsheden ulmede? Hvorfor har ingen sagt noget om de ting, der betyder noget for vores medarbejdere i dagligdagen, spørger han.

LAV MOTIVATION

- To dage før konflikten begynder, er der talsmands-møde på slagteriet, men der bliver ikke sagt noget. Nogen skal jo sende et signal om, at der er frustrationer. Når ting får lov at vokse, går det jo galt, bemærker Per Laursen.

Han erkender, at motivationen ikke er optimal på fabrikkerne.

Det viser den seneste DC Check-måling fra i efteråret.

- Vi kommer nok ikke udenom, at en medvirkende årsag er, at folk føler sig mere og mere pressede. I jagten på at være konkurrence-dygtige - og det bliver vi ved med at skulle være - har vi ikke været gode nok til at vise respekt for det arbejde, folk laver, og for at anerkende medarbejderne.

- VI SKAL BLIVE BEDRE TIL AT ANERKENDE MEDARBEJDERNE OG FEJRE SUCCESERNE.

Per Laursen, produktions-direktør.

- Jeg tror, vi er for dårlige til at rose medarbejderne.

- Det har måske noget at gøre med, at det er naturligt i en fødevarerproduktion, at kvaliteten skal være i orden, for forbrugerne spiser vores varer. Men det kan vi som ledere ikke bare tage for givet.

- Så vi skal sørge for at anerkende den medarbejder, der gør en særlig indsats eller får gode ideer. Eller ham, der peger på, at et eller andet gøres forkert eller måske kan gøres bedre og smartere. Det kan også være den afdeling, der sætter rekord eller har få produktions-stop.

HUSK SUCCESERNE

- Der er 1000 forskellige måder at fejre succeserne på - kun fantasien sætter grænser. Og jeg tror, vi skal blive bedre til det, understreger produktions-direktøren.

- Vi har en forpligtelse til at gøre det rart og spændende at gå på arbejde.

I det hele taget er Per Laursen meget opmærksom på alle de ting "uden om" overens-komsten. Den er, som den er, konstaterer han, men alt det andet, kan vi gøre noget ved, mener han.

INGEN VINDERE

- Vi kan løsne op for nogle spændinger, og det er lettere, hvis vi taler godt sammen. Vi skal blive bedre til at gå i dialog og forpligte os til at lytte til hinanden på begge sider af bordet, opfordrer han.

Og tilføjer, at ingen vinder ved en konflikt. Det siger hans 20 års erfaring som fabrikschef ham. ■

TIDSLINJE OVER KONFLIKTEN I UGE 22 PÅ DANISH CROWN I HORSENS

- Kam/bryst- og forende-afdelingerne på aftenholdet nedlægger arbejdet i utilfredshed med en midlertidig akkord for backs til England. Slagtegang og opskæring går i sympati-strejke.

FREDAG
27
MAJ

LØRDAG
28
MAJ

- Dagholdet arbejder, mens aftenholdet minus pakkeriet strejker.

MANDAG
30
MAJ

- Orienteringsmøder. Dagholdet går i sympati-strejke undtagen pakkeriet. Medarbejderne udtrykker utilfredshed med ledelsens stil - blandt andet, at der gives for mange advarsler for sygefravær.
- Møglingsmøde mellem Klaus Olesen og Søren F. Eriksen; enighed om ny midlertidig norm for oplæring. Forslag forkastes af de strejkende.

- Danish Crown beder Dansk Industri indkalde NNF til et konflikt-begrænsende møde for at finde en løsning på konflikten.
- Arbejdsretten erklærer strejken for overenskomst-stridig og pålægger de strejkende medarbejdere at gå i arbejde igen. Samtidig idømmes de en bøde på 35 kr. i timen.

TIRSDAG
31
MAJ

- Strejken fortsætter. Fra tidlig morgen og dagen igennem holder afdelingerne møde på skift.

- STORT ARBEJDE FORUDE

TILLIDSMAND SER POSITIVT PÅ FREMTIDEN.

AF JEPPE TRANS

Det er blevet bedre at være slagteriarbejder i Horsens nu, end det var før strejken - men det betyder ikke, at problemerne er løst endnu. Sådan lyder meldingen fra fællestillsmand på Danish Crown i Horsens, Klaus Olesen.

- Vi har fået positive tilkendegivelser fra ledelsen. Det virker til, at vores budskab er blevet lyttet til og forstået, forklarer han.

- Men konflikten er ikke færdig, og der er stadig problemer under overfladen. Derfor ligger der et stort arbejde forude for ledelsen, de tillidsvalgte og samarbejdsudvalget for at få løst det her.

LÆNGERE TIDS FRUSTRATION

Det var utilfredshed med en midlertidig akkord på aftenholdet, der udløste strejken. Ifølge Klaus Olesen var den midlertidige akkord dog blot dråben, der fik bægeret til at flyde over for slagteriarbejderne i Horsens.

- Folk føler sig dårligt behandlet og har igennem længere tid følt, at deres arbejds-vilkår stille og roligt blev dårligere og dårligere. Frustrationerne stikker langt dybere end den midlertidige akkord, siger han.

Klaus Olesen fortæller videre, at selve akkord-systemet kan bære en del af

skylden for de mange frustrationer.

- Akkord-systemet fungerer ikke optimalt. Det er for svært at gennemskue. Mange af kollegerne føler, at akkord-systemet bliver brugt til at forringe deres vilkår, ved at de bliver presset mere og mere på akkorden, siger han.

Klaus Olesen håber, at der med tiden kan findes en afløser for akkord-systemet, der giver anledning til færre konflikter.

- RIMELIGE KRAV

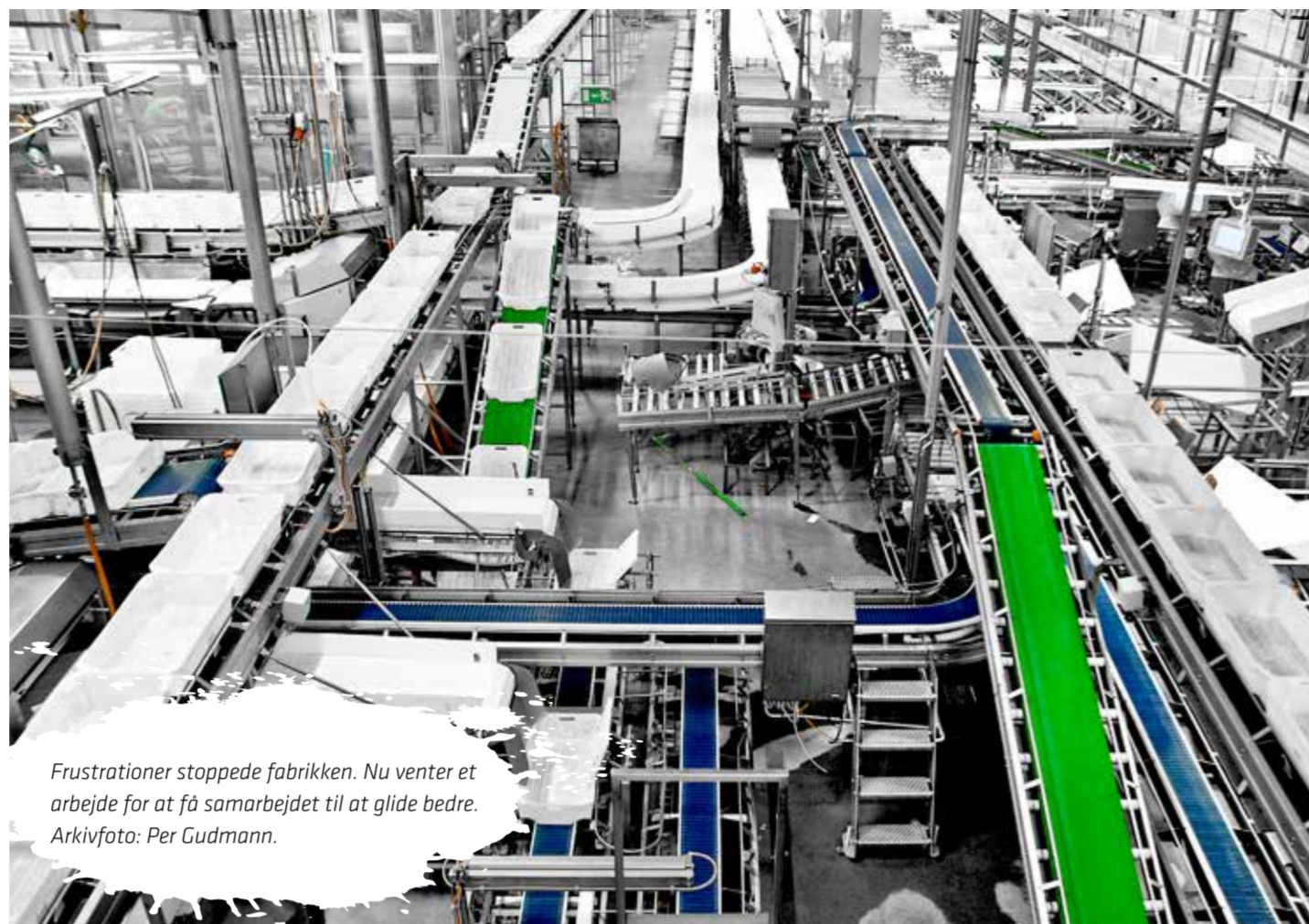
Under strejken kom det frem, at medarbejderne på aftenholdet ønskede en minimums-løn 200 kr. i timen, og at to arbejds-ledere skulle fyres. Klaus Olesen synes ikke, de krav var urimelige.

- FRUSTRATIONERNE STIKKER DYBERE END AKKORDERNE.

Klaus Olesen, tillidsmand.

- Jeg synes, at kravet om 200 kr. i timen er helt i orden. Det manglede da bare. Jeg vidste godt, at det ville blive svært at få det gennemført hos ledelsen - men kravet er rimeligt nok, synes jeg, fortæller han.

Klaus Olesen er ikke sikker på, at en firing af de to arbejds-ledere var et



acceptabelt krav, men han har dog forståelse for kollegernes frustrationer.

- Der har været nogle problemer, som jeg ikke synes, det vil være fair at gå i detaljer med i Krogen. Om de lige skulle fyres, ved jeg ikke, men der skulle helt sikkert gøres noget for at forbedre samarbejdet, fortæller han.

BEDRE VILKÅR

Klaus Olesen fortæller, at der allerede nu er kommet konkrete forbedringer til slagteriarbejderne i Horsens. Han understreger dog, at der stadig venter et stort stykke arbejde forude for fabriks-ledelsen og tillids-repræsentanterne.

- Vi er på vej i den rigtige retning, men der er flere ting, vi skal have kigget på. Der er stadig et bredt ønske om bedre vilkår for medarbejderne på slagteriet, fortæller han. ■

13 PUNKTS-LISTEN

Under konflikten lagde de strejkende medarbejdere en liste frem over de forringelser, de synes, de er blevet udsat for. Ord-valget er medarbejdernes.

Krogen gengiver her listen ord-ret som dokumentation. Vi har udelukkende tilføjet forklaringer på enkelte forkortelser i parentes.

Her er de 13 punkter:

1. Fjernelse af handske-strammere uden at finde et alternativ.
2. Fjernelse af skåne-ærmer uden at finde et alternativ.
3. Stramning af ryge-politik.

4. Opsigelse af lokal-aftale om DT % (Drifts-teknisk tillægstid, red.).

5. Opsigelse af lokal-aftale vedr. forplejning ved overarbejde.

6. Opsigelse af lokal-aftale om oplæring.

7. Misbrug af ledelses-retten ved at bruge principper fra en ikke længere gældende aftale til at uddele et urimeligt stort antal advarsler for fravær.

8. Misbrug af ramme-aftalen til adskillige stramminger af akkorder med det ene formål at betale mindre i løn.

9. Indførelse af akkord i sliberiet, som har resulteret i dårligere knive, hvilket giver medarbejderne smerter i skuldre og arme.

10. Generel indførelse af akkord i områder, der ikke burde være akkord-sat.

11. Virksomhedens måde at behandle syge og tilskadekomne på, hvor man forlanger, at de møder ind på virksomheden for at udføre mere eller mindre meningsløse opgaver.

12. Det ulovlige forsøg på at få medarbejderne til selv at betale deres sygedage med ferie og hensættelse.

13. Virksomheden tillader ikke længere tilskadekomne medarbejdere at have AMR (arbejds miljø-repræsentanter, red.) med til udfyldelse af skades-anmeldelser, fordi AMR ikke vil underskrive til skade for medarbejderen, så virksomheden kan undlade at betale supplerende efter § 30 i OK (overens-komsten, red.).

- DER ER FEJL PÅ BEGGE SIDER

PORK-DIREKTØR: LÆREN AF KONFLIKT ER BEDRE SAMARBEJDE.

AF LISBETH CARØE

Den øverste direktør i DC Pork erkender, at han ikke havde set strejken komme. Det ærgrer Søren F. Eriksen, at Danish Crown har været igennem så hård en konflikt for første gang i mange år.

- Jeg må sige, at jeg er overrasket over, at der har været så mange frustrationer. Det kommer bag på mig. Vi har et omfattende system med talsmænd, tillids-repræsentanter, lokale SU (Samarbejdsudvalg, red.) på

fabrikkerne, SU i Danish Crown Pork og på koncernplan, som man kan gå til, siger han.

- Men når det er sagt, så vil jeg sige, at læren af konflikten bør være, at vi fra begge sider undgår at tirre hinanden. Det er som om, der er gået noget irrationelt i det. Noget med, at "når jeg ikke får indrømmelser, så får de heller ikke noget den anden vej". Det gælder begge parter, indrømmer Søren F. Eriksen.

DÅRLIGT FOR ALLE

Samtidig understreger han, at spille-reglerne må og skal overholdes. Af hensyn til alle.

- Vi skal blive bedre til at samarbejde og have respekt for overens-komsten. Det du'r simpelt hen ikke med de overenskomst-stridige arbejds-nedlæggelser. De er dårlige for os alle sammen. Landmændene kan ikke komme af med deres grise, leverandørerne bliver ramt, vores kunder mister tilliden til os, og det kan koste os ordrer, og medarbejderne betaler dyrt for det i bod og mistet løn, remser Søren F. Eriksen op.

KRITIK AF ADVARSLER

Under konflikten i Horsens var et af medarbejdernes kritik-punkter, at der bliver givet for mange advarsler.

- Har de strejkende en pointe?

- Jeg har netop drøftet vores fastholdelses- og fraværspolitik med en gruppe i SFU (Svinekøds-divisionens Fælles Udvalg, red.), og vi fire - tillidsmænd og ledere - er meget enige om, hvordan reglerne skal tolkes.

- Jeg har også sat gang i en undersøgelse af, hvilke advarsler der er givet. Når den foreligger vil vi selvfølgelig evaluere grundigt på denne og drøfte den med tillids-repræsentanterne.

ALLE BEHANDLES ENS

- Det er muligt, at der er medarbejdere, som har fået advarsler, som ikke er i overens-stemmelse med vores fastholdelses-politik. Det kan godt være, der er mestre, som benytter sig af en regmarks-model, men det er ikke ånden i vores politik.

- VI SKAL UNDGÅ AT TIRRE HINANDEN. DET GÆLDER BEGGE PARTER.

Søren F. Eriksen, direktør.

- Hensigten med fastholdelses-politikken var netop at skabe et klart billede for alle, og at alle kan regne med at blive behandlet på samme måde. Hvis der er mestre, som ikke er godt nok inde i, hvordan de skal administrere politikken, så har vi - ledelsen - en opgave med at uddanne dem, slår Søren F. Eriksen fast.

- Som jeg har sagt før, så er det ikke meningen, at en medarbejder, der for eksempel løber ind i to gange lungebetændelse på en vinter, skal have advarsel for det, hvis han i øvrigt har passet sit job. ■

• Der holdes en række møder mellem fabriks-ledelsen og tillids-repræsentanterne dagen igennem.

• Strejken fortsætter.

• Arbejdsretten idømmer onsdag morgen de strejkende medarbejdere en skærpet bod på 65 kr. i timen.

ONSDAG

1 JUNI

TORS DAG

2 JUNI

• Alle medarbejdere på dagholdet stopper strejken.

• Aftenholdet indleder med møder. Slagtelinje, opskæring og pakkeri går i arbejde, mens ca. 230 medarbejdere i kam/bryst- og forende-afdelingerne fortsætter strejken.

• Arbejdsretten erklærer for anden gang arbejds-nedlæggelsen for overenskomst-stridig og pålægger de strejkende at genoptage arbejdet.

• Danish Crown varsler om eftermiddagen fritstilling af medarbejdere, der ikke senest ved arbejds-begyndelse mandag er gået i arbejde igen.

FREDAG

3 JUNI

• Kam/bryst- og forende-afdelingerne begynder med møde. Cirka halvdelen går i arbejde, mens omkring 100 fortsætter strejken.

MANDAG

6 JUNI

• Strejken stopper helt, og arbejdet normaliseres.

TIRSDAG

7 JUNI

• En enkelt medarbejder på aftenholdet meddeler, at han ikke ønsker at fortsætte sit arbejde i Danish Crown.

82 MILLIONER GRISE OG TILBAGE PÅ FULD STYRKE

VED SIT 40 ÅRS JUBILÆUM HAR RINGSTED FUNDET FODFÆSTE IGEN.

AF LISBETH CARØE

Den 12. juni 1976 stod sidste del af slagteriet i Ringsted færdigt. Det blev bygget i tre etaper og havde en seks år lang opstart, men færdigt blev det. 40 års jubilæet blev til gengæld fejret et par dage før tid.

Fredag den 10. juni var medarbejdere og gæster samlet, og fabrikschef Jesper Frandsen holdt tale. Blandt medarbejderne var fire, som har været med siden slagteriets begyndelse.

Han nævnte, at slagteriet i sit første år i gennemsnit slagtede 19.000

grise om ugen. I år forventes det at blive 40.000. Alt i alt har virksomheden slagtet tæt på 82 millioner grise i sin levetid. Eller for at være helt nøjagtig:

- Såfremt alt går vel med slagtingen i dag og i aften, vil vi have slagtet 81.796.704 grise, som Jesper Frandsen noterede sig i sin tale.

OMSKIFTELIGT ÅR

Fabrikken har oplevet store forandringer undervejs. Både at Steff-Houberg-navnet gik over til at blive et brand ved fusionen med Danish Crown i 2002, at pølsefabrikken lukkede for at samle forædlings-

aktiviteterne i Tulip, og at Ringsted-fabrikken igennem det seneste års tid har oplevet en del turbulens.

- DET VAR EN PERIODE, DER PÅVIRKEDE OS ALLE.

Jesper Frandsen, fabrikschef, om afskedigelserne for et år siden.

Færre slagtesvin i Danmark betød, at to slagtelinjer og natholdet i opskæringen blev nedlagt, og 293 medarbejdere blev afskediget.

- Det var en periode, der påvirkede os alle. I tog alle beskeden om fyringerne med sindsro og vigtigst af alt - uden arbejds-nedlæggelser. Den holdning er en styrke i Ringsted, og

det har Danish Crowns øverste ledelse kommenteret positivt, fortalte fabrikschefen.

FLERE MEDARBEJDERE

Han glædede sig over, at udviklingen er vendt, så Ringsted i dag har 981 time-lønnede medarbejdere - 14 flere end før krisen.

Betydningen af Japan-produktionen i Fabrik 3, en vel-lykket gen-etablering af slagting på aftenhold og at Ringsted nu er det eneste slagteri i Danish Crown, der både salter og ryger, pegede Jesper Frandsen ud som lyspunkter for regionens største arbejdsplads. ■

FLERE KVINDER SKAL TIL TOPS JAIS VALEUR: FOR VIRKSOMHEDERNES SKYLD.

AF ERIK EISENBERG

Danish Crowns koncernchef går ind for flere kvindelige ledere. Jais Valeur er fortaler for, at virksomhederne skal komme kvinderne i møde og droppe macho-kulturen, ligesom han vil indføre en regel, så kvinderne kommer med i opløbet til ledige stillinger i toppen.

Det slog han fast til et debatmøde på Folkemødet på Bornholm fredag den 17. juni ved redaktionens slutning.

- Jeg mener, at kvinderne skal have bedre muligheder for at gøre karriere

i virksomhederne. Ikke for at tækkes en politisk korrekt dagsorden, men for virksomhedernes egen skyld.

SKAL KUNNE TRIVES

- I Danish Crown er vi nødt til at have fingeren på pulsen, når det drejer sig om forbrugertrends. Da både mænd og kvinder laver mad, er vi nødt til at have en ligelig fordeling af dygtige mænd og kvinder, der finder trends'ene og laver produkter til forbrugere over hele verden, giver topchefen som eksempel.

Men hvis kvinderne skal ville topstillingerne, skal de kunne trives i

virksomheden. Arbejds-kulturen kan ikke udelukkende bygge på mænds værdier.

- Jeg ved med sikkerhed, at rigtig mange kvinder ikke kan spejle sig i en intern kultur, hvor en topledere skal gennemføre et maratonløb eller en IronMan. Jeg mener, at vi skal skabe plads til andre prioriteringer og tænke bredere, så de gode leder-talenter ikke falder fra.

NÆRE ROLLE-MODELLER

Danish Crowns topchef anbefaler også at fremhæve gode eksempler på rolle-modeller blandt de kvinder, der er på arbejdspladsen, ud fra, at vi alle sammen spejler os i de nære forbilleder. I den forbindelse er det vigtigt at vise, at man godt kan have et sammenhængende liv med plads til både karriere, familie og fritidsliv.

Og så har Jais Valeur selv tidligere benyttet sig af et konkret værktøj til at tvinge en virksomhed til at gå mere aktivt ind i at få en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

JAIS' TRE TIP

Jais Valeur har tre tip til virksomheder, der vil have flere kvindelige ledere.

1. Skab en arbejds-kultur, som ambitiøse kvinder kan spejle sig i
2. Fremhæv de rolle-modeller for kvinder og karriere, der er i firmaet
3. Indfør en regel for rekruttering "1 ud af 3".

Nemlig ved at indføre en simpel regel om, at hver gang en leder-stilling skal besættes, skal der være mindst én kvinde blandt de tre sidste kandidater, der er i spil til jobbet.

- Naturligvis vælger man altid den bedste kandidat uden at skele til, om det er en mand eller kvinde. Men med "1 ud af 3"-reglen sikrer virksomheden sig en bred rekruttering, slår Jais Valeur fast. ■

TAL PÅ KVINDER OG MÆND I DANISH CROWN

- I produktionen er 82 procent mænd og 18 procent kvinder
- Den gode undtagelse er Sdr. Feldings forædlingsfabrik med 50-50
- I administrationen er der næsten balance - 58 procent mænd og 42 procent kvinder
- Blandt topcheferne er 93 procent mænd og 7 procent kvinder.



Nichirvan Haji (tv) og Sabri Hasso deltager begge i undervisningen på slagteriet. De vil gerne læse henholdsvis økonomi og til ingeniør, så de er meget motiverede for at lære dansk. Her får de hjælp af Lars Mose (th) med at finde den rigtige størrelse arbejdssko.

PRAKTIKANTER LÆRER SLAGTER-SPROG

KURSUS I SVÆRE SLAGTEORD

AF JEPPE TRANS
FOTO CLAUS PETERSEN

Skærehandske, plastik-forklæde og brynje.

Det er formentligt ikke ord, der vil stå øverst på listen over ord, man skal kunne, når man lærer dansk som andet-sprog.

Ikke desto mindre giver Danish Crown i Horsens sine flygtninge i praktik mulighed for at lære de almindelige slagte-begreber som en del af undervisningen i dansk på slagteriet.

Det er den tidligere tillidsmand på Danish Crown i Horsens, Lars Mose, der blandt andre står for undervisningen.

VIL GERNE LÆRE DANSK

- Det er vigtigt, at praktikanterne kan forstå det, når de får en besked fra de-

res kolleger og mestre. Derfor skal de lære de ord, der bruges meget inden for slagteri-verdenen, forklarer han.

Lars Mose fortæller, at flygtningene tager godt imod undervisningen. Den gavner også deres sociale muligheder på slagteriet.

- Sproget er en væsentlig forudsætning for at blive integreret. Jeg kan se, at de, der kan lidt dansk, snakker meget mere med deres andre kol-

leger end dem, der ikke kan så meget endnu.

En af praktikanterne, der følger undervisningen, er Arafat Abdullah. Han er glad for at blive tilbudt undervisning i dansk.

- Jeg synes, det er vigtigt at lære dansk, så jeg kan snakke med mine kolleger, forklarer han.

UNDERSVNING I REGLER

Flygtningene bliver udover slagte-begreber også undervist i reglerne på arbejdspladsen. Ifølge Arafat Abdullah er det en nødvendighed, da mange af flygtningene er fra Syrien ligesom ham selv. Og der stor forskel på kulturen i Syrien og Danmark.

- Regler er meget vigtigere her, end vi er vant til i Syrien. For eksempel skal vi møde klokken 6, og det betyder, at vi skal komme præcis til tiden. Det er ikke ligeså vigtigt i Syrien. Derfor

er det godt, at Lars (Mose, red.) kan lære os om det.

Arafat Abdullah håber på, at han med undervisningen og oplæringen på slagteriet på et tidspunkt kan få et fast job på Danish Crown i Horsens. ■



Arafat Abdullah håber, at han kan blive fast-ansat på et tidspunkt.

STØTTE TIL KAMP MOD SULT

Danish Crown UK var med, da den britiske organisation Action Against Hunger var vært for et stort arrange-

ment til fordel for kampen mod sult i Afrika.

Eventen fandt sted i Hawker House, der er et stort indendørs fødevarer-marked i London. Her stod en række af Englands mest berømte køkkenchefer klar med måltider, som de mange gæster kunne nyde efter at

have betalt 60 pund for indgangsbilletten. Det svarer til knap 550 danske kr.

Danish Crown UK sponserede kød til en af selskabets foodservice-kunder, Smokestack, som deltog i velgørenheds-arrangementet.

Gennem de seneste fire år har Auction Against Hunger samlet mere end 320.000 pund (godt 3 millioner kr.) ind for at redde livet for under-ernærede børn i Afrika og hjælpe familier med adgang til rent drikkevand og fødevarer.



KORT NYT



Bornholms borgmester Winni Grosbøll tager første spadestik til det nye kølerum på slagteriet, mens direktør i Danish Crown Pork Søren F. Eriksen ser til.

FEST FOR TRE I ÉN-AFTALE

AF JEPPE TRANS
FOTO JUSTINE HØGH

Da Danish Crown i Rønne undgik lukning for to år siden, blev det aftalt, at der skulle bygges et nyt kølerum til slagteriet. Det skulle blandt andet gøre det muligt for medarbejderne at gå over til at arbejde fire dage om ugen.

Slagteriet fejrede sit 125 års jubilæum den 10. juni og tog samtidig første spadestik til det nye kølerum.

Spaden var i dette tilfælde vokset en anelse. Det var en full-size, diesel-drevet Komatsu 290 bælte-gravemaskine, der blev brugt til formålet. Bag styrepinden sad Bornholms borgmester, Winni Grosbøll, og hun var synligt begejstret over oplevelsen.

- Det var super sjovt. Det er lige før, jeg overvejer et karriere-skifte, lød det fra Winni Grosbøll med et grin.

- STOR MENTAL BETYDNING
Der var dog også plads til alvor for borgmesteren. Første spadestik til det nye kølerum i Rønne er nemlig et

synligt bevis for aftalen, der sikrede slagteriets redning. En aftale, Winni Grosbøll var meget involveret i.

- Det er en speciel dag, også for mig personligt. Ringen er sluttet på en eller anden måde. Det viser, at Danish Crown ønsker at investere i slagteriet, og det har stor mental betydning - ikke bare for dem, der arbejder på slagteriet, men for hele Bornholm, forklarede hun.

Det er planen, at kølerummet skal stå færdigt den 1. december i år.

10 TIMER OM DAGEN
Opførelsen af det nye kølerum betyder samtidig, at medarbejderne på Danish Crown i Rønne går over til at arbejde fire dage om ugen.

- INVESTERINGEN HAR STOR BETYDNING FOR HELE BORNHOLM.

Winni Grosbøll, borgmester.

Tillidsmand på slagteriet Thomas L. W. Hansen fortæller, at medarbejderne overordnet set har taget godt imod aftalen.

- GENERELT ER FIREDAGES-UGEN BLEVET GODT MODTAGET.

Thomas L. W. Hansen, tillidsmand.

- Der er nogle af medarbejderne, der er lidt bekymrede over de lange arbejds-dage. Men jeg synes generelt, folk har taget godt imod aftalen, fortæller han.

Konkret vil firedages-ugen betyde, at medarbejderne kommer til at arbejde 10 timer om dagen, fire dage om ugen. Der vil blive slagtet mandag til torsdag, mens pakkeri, opskæring og udbening vil foregå tirsdag til fredag. Firedages-ugen træder i kraft den 2. januar 2017. ■



På trods af det dårlige vejr var mange medarbejdere mødt op for at fejre 125 års jubilæet i Rønne.

AF JEPPE TRANS

Solskins-øen Bornholm levede ikke op til sit navn, da Danish Crown i Rønne inviterede til 125 års fødselsdag. Men selvom regnbyger truede med at ødelægge den festlige begivenhed, var stemningen god blandt de fremmødte medarbejdere.

De blev budt på gratis fadøl og pølser uden for slagteriet, hvor forskellige talere kom med deres lykønskninger

til slagteriet. Blandt talerne var borgmester på Bornholm, Winni Grosbøll, og hun kom ind på den storstilede redningsplan for slagteriet, der blev sæsat for to år siden.

- VI SKAL NOK KLARE OS I FREMTIDEN.

Peter Koefoed Nielsen, produktionschef.

- REDNING HAR GIVET OS ET STÆRKERE SAMMENHOLD

BIRTHE HOLM HAR ARBEJDET 37 ÅR PÅ SLAGTERIET.

AF JEPPE TRANS
FOTO JUSTINE HØGH

- Det vigtigste er, at vi fik reddet slagteriet, synes pakkeri-arbejder Birthe Holm.

Ligesom kollegerne er hun lidt nervøs for, hvordan det skal gå med den nye firedags-uge. Men hun er trods alt mest lettet over, at det lykkedes at redde Rønne-slagteriet for to år siden.

- VI STÅR MERE SAMMEN NU.

Birthe Holm, pakkeri-arbejder.

- Det er godt for alle, at slagteriet blev reddet. Efter rednings-aftalen er sammenholdet blevet bedre. Vi står mere sammen nu - ikke kun på slagteriet, men på hele øen, forklarer hun.

Og hun ved, hvad hun snakker om. I 37 år har Birthe Holm arbejdet i forskellige funktioner på slagteriet,

og hun har derfor oplevet, hvordan slagteri-branchen har udviklet sig gennem årene.

- Vores arbejde er blevet langt hurtigere og mere effektivt igennem de sidste år. Men den største forandring er stadig sket efter rednings-aftalen for to år siden. Det har virkelig rykket ved sammenholdet, fortæller Birthe Holm.

- KAN GODT LIDE JOBBET

Hun er 58 år og vil blive ved, indtil hun kan gå på efterløn om fem år. Også selvom arbejdet kan være hårdt fysisk.

- Det kræver en god fysik at arbejde her. Men jeg kan godt lide at bruge kroppen i mit arbejde, og jeg kan godt lide at arbejde her. Jeg har aldrig haft lyst til at søge arbejde andre steder, fortæller hun. ■

Redningen af slagteriet har givet bedre sammenhold på hele Bornholm, fortæller pakkeri-arbejder Birthe Holm.



RØNNE FYLDTE 125 ÅR

BORGMESTER: I KRISER SKAL MAN FINDE SINE VENNER.



Signe Wenneberg – vi kan masseproducere os til døde eller satse på frie dyr og fødevarer af høj kvalitet. Foto: Ditte Isager.

SIGNE WENNEBERG I FRILANDS BESTYRELSE

Forfatter, debattør og aktivist Signe Wenneberg er nyt medlem af bestyrelsen i den største aktør på det europæiske øko-kødkødet. Det er en kvinde med stærke meninger om dyrevelfærd, økologi og bæredygtighed, der nu træder ind i bestyrelsen hos Friland.

- Vi har valgt Signe Wenneberg, fordi vi mener, hun besidder nogle væsentlige kompetencer, som kan bidrage i vores forretningsudvikling, siger formand for bestyrelsen Peter Fallesen Ravn.

- I bestyrelsen har vi dækket både landmands-delen og forretnings-delen rigtig godt af. Men med Signe Wenneberg får vi en person, der repræsenterer forbrugere og deres synspunkter.

- Signes tilgang til kvalitet og bæredygtighed er et aktiv – også ude i verden, hvor hun kan være en stærk ambassadør for Friland og vores produkter, mener han.

- MODIGT VALG

Selv glæder Signe Wenneberg sig til sin nye rolle.

- Jeg synes, det er modigt af Friland at række ud efter en debattør som mig.

- Jeg har den holdning, at vi enten kan masseproducere os til døde – eller også kan vi satse mere på økologi, frie dyr og vores fantastiske historie som et lille land, der kan producere fødevarer af høj kvalitet. Det harmonerer med Friland, siger Signe Wenneberg. ■

NY SKÆRESTUE SKAL SENDE KØD DIREKTE TIL KØLEDISKEN

KUNDERNE VIL HAVE VARER FLERE GANGE OM DAGEN.

AF LISBETH CARØE

Udviklingen i den danske detailhandel går i retning af, at forbrugerne handler oftere end før. Derfor skal Danish Crown kunne levere kød fra dag til dag og præcis den vare, forbrugere vil have.

Det er baggrunden for, at der skal etableres en forbruger-venligt skærestue på storslagteriet i Horsens. Skærestuen skal formentlig være i funktion allerede inden industriferien. Det bliver et aftenhold, der skal bemandes af otte medarbejdere. Stillingerne slås op snarest.

LANG ÅBNINGSTID

- Vores kunder har længere åbningstid, og det betyder, at de har behov for varer flere gange i døgnet. Før leverede vi typisk én stor mængde en gang om dagen eller nogle gange

om ugen. Men nu skal vi kunne levere flere gange om dagen til den samme kunde, siger Uffe Frovst.

Han er direktør for Danish Crown Danmarks salg til blandt andet den danske detailhandel. Hans afdeling baserer arbejdet på undersøgelser af forbrugernes vaner og ønsker, og de har ændret sig.

- VI SKAL HURTIGT KUNNE SKIFTE OM TIL DET, FORBRUGERNE VIL HAVE.

Uffe Frovst, direktør.

- Indtil for få år siden handlede forbrugerne stort ind én gang om ugen, ofte fredag eller lørdag. Nu handler

de i gennemsnit fem gange om ugen, og butikkerne ved aldrig, hvornår de skal bruge hvilke varer. Derfor skal vi kunne levere hurtigt og smidigt, siger Uffe Frovst.

- Vi skal have en højere fleksibilitet, så vi hurtigt kan skifte om. Hvis det pludseligt bliver godt vejr, vil folk grille, og så skal vi kunne levere grillprodukter. Derfor har vi brug for en forbruger-venligt skærestue, forklarer han. ■

TERMINALER SAMLES I KOLDING

21 JOB FORSVINDER I RINGSTED. MEDARBEJDERNE TILBYDES AT BLIVE PÅ SLAGTERIET.

AF JENS HANSEN

Danish Crown effektiviserer distributionen af svinekød til det danske marked. Aktiviteterne vil blive samlet på terminalen i Kolding, hvor der investeres et millionbeløb og skabes omkring 10 nye arbejdspladser.

- Flexibilitet, hurtig omstilling og service er i dag vigtige konkurrenceparametre, når det handler om at betjene den danske detailhandel og foodservice-sektoren. Derfor har vi foretaget en grundig analyse af vores hidtidige setup. Den har vist, at én effektiv terminal i Kolding er den optimale løsning, siger Uffe Frovst.

Han er direktør i Danish Crown med ansvar for det danske marked.

Hidtil har Danish Crown også haft en terminal i Ringsted. Her vil de varer, der kommer på store køle-trailere fra terminalen i Kolding, blive læsset om til mindre lastbiler, som bringer varerne ud til vores kunder på Sjælland og Lolland-Falster, siger Uffe Frovst.

Danish Crown mærker en stigende efterspørgsel på forædlede varer fra kunder i specielt Asien. Derfor har sammenlægningen af de to terminaler den sidegevinst, at der nu bliver plads i Ringsted til at fortsætte udviklingen af aktiviteterne rettet mod det asiatiske marked.

- For at sikre vores øst-danske kunder en optimal service opretholder vi et mindre distributions-center på slagteriet i Ringsted. Her vil de varer, der kommer på store køle-trailere fra terminalen i Kolding, blive læsset om til mindre lastbiler, som bringer varerne ud til vores kunder på Sjælland og Lolland-Falster, siger Uffe Frovst.

BUTIKKEN FORTSÆTTER

Hvis nogle af medarbejderne på terminalen i Ringsted ønsker at flytte med til Kolding, vil de være selvskrevne til en af de nye stillinger, der nu oprettes.

Butikken fortsætter som hidtil ved slagteriet i Ringsted. ■



Syv fabrikker i Danish Crown-koncernen havde USA-besøg. Arkivfoto: Claus Petersen.

HOLD STYR PÅ DINE KNIVE

USA-INSPEKTIONERNE ER GÅET GODT. HUSK GOD HUS-ORDEN OG DIT VÆRKTØJ.

AF LISBETH CARØE

De amerikanske myndigheder har været på kontrolbesøg i Danmark, og som en af de store kødproducenter har Danish Crown-koncernen naturligt været genstand for hovedparten af inspektionerne.

Syv af otte danske inspektioner er foregået hos Danish Crown, Tulip og DAT-Schaub. Resultatet er opløftende.

- Overordnet set er det gået rigtig godt. Vores virksomheder har været godt forberedte, produktionen har taget sig rigtig pæn ud, og vores medarbejdere har gjort det flot.

- Selv om vi har mange tusinde medarbejdere, har vi ikke fået én eneste håndterings-fejl. Vores medarbejdere har styr på hygiejne-regler og ved, hvad de skal gøre, roser Danish Crowns chef for fødevarer-sikkerhed Lena Bjertrup.

Hun fortæller, at USA-inspektørerne er super dygtige og har en god, professionel tilgang til gennemgangen af fabrikkerne.

GØR DET RIGTIGE

- De har bekræftet os i, at vi gør det rigtige, og de har udfordret os, så vi bliver endnu skarpere, siger Lena Bjertrup.

Som eksempel giver hun, at Danish Crown har arbejdet med at ændre sit SSOP-program. Inspektørerne har fortalt, at det er den samme måde, det anvendes i USA, så det er altså den rigtige vej, vi er gået.

TÆL DINE KNIVE

En anmærkning fra inspektørerne generelt har været kontrollen med knivene.

- Den enkelte medarbejder skal have styr på sine knive. Han skal vide, hvor mange han har fået udleveret, og

han skal sørge for i løbet af arbejdsdagen, at han stadig har det rigtige antal. Hvis han mangler en kniv, skal han sige det til sin mester med det samme, indskærper Lena Bjertrup.

Det vil helt praktisk sige, at der ikke må ligge løse knive i produktionen eller i lokaler nær produktionen. Som medarbejder må man heller ikke aflevere sin kniv-holder efter arbejde, uden at den er fyldt. Hvis der mangler en kniv, skal mester have det at vide.

Undervejs har USA-inspektørerne peget på vedligeholdet af fabrikkerne. Hist og pist er der opdaget rust, vægge, der kunne trænge til at blive malet, og en smule kondens.

BÅND SKAL VÆRE HELE

- Det afspejler, at vi altid har en udfordring med især vores gamle fabrikker. De skal løbende repareres for at leve op til de standarder, vi har forpligtet os til. Men også båndene i produktionen skal være i orden, de må ikke flosse, bemærkede inspektørerne, fortæller fødevarer-sikkerhedschefen.

Også almindelig oprydning skal der være fokus på i det daglige. En god hus-orden skal være en naturlig del af produktionen.

Samtidig er det mærkbart, at både myndigheder og kunder stiller større krav til, at Danish Crown kan dokumentere, hvordan vi håndterer risici i forhold til fødevarer-sikkerhed. Så i fremtiden vil der blive arbejdet endnu mere med at sørge for, at papirarbejdet er i orden.

Desuden blotlagde inspektionerne, at vi skal være endnu bedre til at informere eksterne håndværkere om hygiejne-regler og korrekt adfærd i en fødevarer-produktion, ligesom vi skal sørge for, at de overholder reglerne. Lige fra at vaske hænder til at bære skægbind. Selv om de er ansat i andre firmaer, er de ikke undtaget fra reglerne, når de arbejder på vores virksomheder.

USA-inspektionerne foregik fra den 23. maj til den 10. juni. Danish Crown i Blans, Skærbæk, Ringsted og Sæby, Tulip i Svenstrup og Vejle Nord samt DAT-Schaub i Esbjerg blev inspiceret. ■



- Vores virksomheder har været godt forberedte på USA-inspektionerne, og medarbejderne har gjort det godt, synes chef for fødevarer-sikkerhed Lena Bjertrup. Arkivfoto: Claus Petersen.

MORMOR – FÅR VI SÅ IKKE MERE GOD SUPPE?

40 ÅRS JUBILAR HAR NYDT AT GÅ PÅ ARBEJDE HVER DAG.

TEKST OG FOTO MICKI CHENG

Duften af hjemmelavet suppe fyldte næseborene hos Birthe Sirich Bak den første dag, hun trådte ind på MOU-fabrikken i Esbjerg. Det var i 1971, og hun var 16 år.

I dag er hun gået på efterløn og har fået overrakt Den Kongelige Belønnings-medalje efter mere end 40 års fortjenstfuld ansættelse.

Birthe Sirich Bak arbejdede som ung pige et par år og havde så et lille års fravær, før hun i 1974 var tilbage blandt velkendte kolleger. Netop gode kolleger har været vigtigt for hende gennem arbejdstiden på fabrikken.

SOM EN FAMILIE

- Mine kolleger har altid betydet meget for mig. Der har altid været en god tone, og vi har altid haft det godt. Det er jo en hel familie. Det er også derfor, at der er plads til sandheder, og så er der højt til loftet.

- Vi respekterer hinanden og hinandens meninger. Jeg var den sidste i

“min” flok, og også den ældste, da jeg stoppede, men mine kolleger har betydet, at jeg hver eneste dag har nydt at gå på arbejde, fortæller Birthe.

Da hun begyndte hos MOU, blev suppen lavet i små kedler og med store slev, husker hun tydeligt.

- På min første dag var jeg med til at lave suppe og pakke combi-pakker. Dengang lavede vi også supper i kop. Vi rørte i gryderne med store slev med håndkraft, og vi fik stærke arme af det. Produktionen var ikke så fuldautomatisk som i dag. Det er dog stadig den gode suppe, det altid har været, fortæller hun.

KLAR TIL AT YDE SIT

Rolf Hansen er fabrikschef på Tulip Food Companys fabrik i Esbjerg. Han har været fuldt ud tilfreds med Birthes arbejde.

- Birthe er vellidt og respekteret blandt sine kollegaer, og også blandt virksomhedens ledelse er Birthe kendt som en meget loyal og engageret medarbejder, der altid har været klar til at yde det, der skal til, fortæller Rolf Hansen.

For Birthe Sirich Bak var det et stort øjeblik, da hun fik overrakt Den Kongelige Belønnings-medalje. Det blev overværet med bekymring fra et af børnebørnene.

BEKYMRET FEM-ÅRIG

- Jeg havde taget mit barnebarn Idamari på fem år med. Efter medaljen var blevet overrakt, spurgte hun om, hvornår jeg så skulle tilbage på arbejde. Jeg svarede, at det skulle mormor ikke, og umiddelbar og uskyldig, som

hun er, sagde hun: “Mormor, får vi så ikke mere god suppe?“, griner Birthe Sirich Bak.

- Jeg blev bare så rørt, og jeg må indrømme, at jeg savner det meget. Rigtig meget. Jeg savner jobbet, og jeg savner mine kolleger. Heldigvis har vi en masse søde børnebørn og to dejlige børn, og de får selvfølgelig stadig god MOU-suppe, når de kommer forbi, fortæller hun. ■



Fabrikschef Rolf Hansen roste Birthe Sirich Bak for hendes mangeårige indsats med at lave MOU's gode supper, som også børnebørnene elsker.



KUN FÅ TIL KAFFE

FLERE I JOB BETYDER FÆRRE TIL ONSDAGS-MØDE I JOBBANKEN PÅ LUKKET SLAGTERI.

AF JEPPE TRANS
FOTO CLAUDIUS PETERSEN

Mange tidligere medarbejdere fra Faaborg er efterhånden kommet videre i andre jobs efter lukningen af slagteriet i byen. Det ses tydeligt denne formiddag, hvor kun en håndfuld personer er mødt op til onsdags-møde i jobbanken på det gamle slagteri.

Tidligere medarbejdere kan møde op og få en kop kaffe og en snak med gamle kolleger, og de kan få hjælp med at søge job.

En af de få, der er dukket op, er Steen Madsen, der før arbejdede i skærefabrikken. Det er endnu ikke lykkedes ham at finde et nyt job efter lukningen, men han er stadig optimist.

- Jeg er helt sikker på, at jeg nok skal finde noget. Jeg har ikke travlt, og

jeg går selvfølgelig efter at finde det rigtige job. Det skal nok lykkes, lyder det fra ham.

- DET SKAL NOK LYKSES MIG AT FÅ DET RIGTIGE JOB.

Steen Madsen, tidligere slagteriarbejder.

Steen Madsen er en af de mange, der har fået hjælp til at skrive ansøgninger og CV igennem jobbanken.

- Jeg har haft job her på slagteriet siden 1981. Så det er lang tid siden, jeg sidst har skrevet en ansøgning. Derfor er det rigtigt dejligt – og nødvendigt – at jeg kan få noget hjælp til det, forklarer han.

Udover hjælpen til CV og ansøgning har Steen Madsen taget kurset “Den

alsidige entreprenør” igennem jobbanken.

SAVNER KOLLEGERNE

Steen Madsen nævner, at sammenholdet blandt kollegerne på slagteriet er noget af det, han savner mest ved sit gamle job. Og det kan hans tidligere kollega Hardy Bjørnø godt genkende. Han gik på efterløn, da slagteriet lukkede, men han møder stadig op til onsdags-møderne.

- Jeg vil gerne høre, hvordan det går med mine kolleger og deres jobsøgning. Så jeg tager herved, når jeg kan få tid til det, fortæller han.

- Jeg var afklaret med, at jeg skulle på efterløn, da jeg fik at vide, at slagteriet skulle lukke. Derfor savner jeg heller ikke selve jobbet så meget. Det er kammeratskabet blandt kollegerne, jeg savner.

- JEG SAVNER KAMMERATSKABET BLANDT KOLLEGERNE MEST.

Hardy Bjørnø, efterløner.

Onsdags-mødet holdes klokken 10, og alle tidligere ansatte på slagteriet er velkomne. ■

NYT KONTOR SKAL LØFTE SALGET I SYDØST-ASIEN

DANISH CROWN PORK ER RYKKET IND I SINGAPORE.

AF JAN FØNSS BACH

Den 1. juni åbnede Danish Crown Pork et nyt salgskontor i Singapore. Det skal være brohoved for Danish Crowns salg af svinekød til markederne i Sydøstasien.

Den nye chef for kontoret Jean Nieland glæder sig til udfordringen.

- Jeg skal være Danish Crowns frontkæmper og opbygge nye markeder samtidig med, at jeg skal servicere de markeder, vi allerede har etableret os på. Min opgave bliver først og frem-

mest at lytte til kunderne og etablere en tættere kontakt til dem.

- Det nye kontor sikrer, at vi er til stede på markedet og viser kunderne, at vi vil det her. Det bliver en spændende udfordring, som jeg ser frem til, siger salgsdirektør Jean Nieland.

ERFAREN SÆLGER

Jean Nieland har mange års erfaring inden for salg af fødevarer og har flere gange tidligere været udstationeret for forskellige fødevarer-virksomheder i blandt andet Kuala Lumpur, Malaysia, Vietnam og Saudi Arabien.

Han skal arbejde tæt sammen med Danish Crown Porks eksport-afdeling i Randers. Her sidder blandt andre salgschef Casper Hoelgaard klar med support til Danish Crowns nye, frem-skudte post i Singapore.

- Vi har de seneste to år øget samarbejdet med Sydøst-asien betragteligt. Vi har haft en fantastisk situation – blandt andet efter lukningen af markedet i Rusland. Nu får vi så en mand placeret i området, der kan lytte til kundernes behov og rykke hurtigt på efterspørgslen. Derfor tror vi også på, at vi kan løfte salget yderligere, siger Casper Hoelgaard.

FLYTTET FRA RUSLAND

Det nye salgskontor i Singapore får ansvaret for markederne i Taiwan, Philippinerne, Singapore, Thailand,

Vietnam og Malaysia, hvor Danish Crown allerede er etableret.

Kontoret skal desuden forsøge at etablere et salg til markeder i området, hvor Danish Crown endnu ikke er til stede – for eksempel Indonesien, Cambodia og Myanmar.

Det er typisk produktions-kød, benvarer og lever, Danish Crown afsætter i Sydøst-asien. De senere år er væksten drevet af varer, vi tidligere solgte i Rusland, for eksempel bave, nakker og spæk. ■

PÅ PRAKTIK-DATE MED TULIP

Professionel speed-date må være den bedste betegnelse for det arrangement, som Tulip Food Company har deltaget i for at se nye kandidater an til efterårrets praktikpladser.

Company Date i Horsens tiltrak 56 virksomheder og 300 studerende, blandt andre markedsførings-økonomer, diplom-ingeniører og proces-teknologer. De er i spil til praktik både på fabrikker og hovedkontor.

- Vi har gennem tiden haft praktikanter fra forskellige uddannelser, og det har kun været positivt. De kommer med den nyeste viden og ser ofte tingene på en helt ny måde. De kan udfordre vores tankegang, og det giver os en unik mulighed for at få kontakt til de bedste studerende og potentielt senere medarbejdere, mener arbejdsstudie-tekniker Kalle Fisker.

Sine Steffens fra HR-afdelingen er enig.

- Vi vil gerne tiltrække de bedste kandidater, og derfor er det vigtigt for os at komme ud og fortælle, at Tulip er her. Jeg oplever, at mange ikke har fået øjnene op for fødevarer-branchen, og her kan vi være med til at sætte nogle fodspor. Det er en rigtig god måde at brande Tulip på både kortsigtet og langsigtet, siger hun.

MERE SVINEKØD TIL KINA

Salget af svinekød til Kina går strygende.

Landbrugsavisen skriver, at over 50 procent af EU's eksport af svinekød gik til Kina og Hongkong i januar i år. Nærlig 140.000 ton ud af den samlede eksport fra EU på 270.000 ton.

Heraf står Danish Crown for cirka to tredjedele, skriver avisen.

MEDARBEJDERE BUDT OP TIL FEST

PERSONALEFORENING: VI FORTJENER EN FEST.

Medarbejderne på Danish Crown i Horsens kan godt sætte kryds i kalenderen ud for den 12. november. Denne lørdag inviterer personaleforeningen til fest.

- I personaleforeningen har vi talt om, at det kunne være dejligt med en fest. Jeg kan sådan set godt forstå, at Danish Crown ikke bruger et par millioner på at holde fest for medarbejderne på hver fabrik, når landmændene har det hårdt. Men i stedet for at hyle over det, besluttede vi selv

at stable noget på benene, forklarer NNF-tillidsmand Klaus Olesen.

- Vi synes, kollegerne har fortjent en fest, og jeg tror, det er godt for sammenholdet. Festen er for alle medarbejdere, også mestre og kontorfolk, og det er godt at se hinanden i andre sammenhænge end på arbejde, mener han.

Festen kommer til at foregå på det lokale Scandic Hotel med lækker mad og dans til livebandet Take Off.

- Vi håber, det bliver en forrygende aften, siger Klaus Olesen.

Reaktionerne på initiativet har overvejende været positive, selv om der også er dem, der synes, det er for dårligt, at de selv skal betale. Men prisen pr. kuvert på 200 kr. er kun en mindre del af regningen, for både personaleforeningen og fabrikschefen har ydet et bidrag til festen. ■

NY HR-DIREKTØR HENTET FRA NOVO-NORDISK

SKIFTER FRA MEDICINAL- TIL FØDEVARER.

AF ERIK EISENBERG

Den 40-årige Andreas Friis bliver ny koncern-direktør med ansvar for HR i Danish Crown. Han begynder i jobbet den 8. august.

Andreas Friis tiltræder på et afgørende tidspunkt i Danish Crowns historie, hvor virksomheden med ny topchef på plads og ny strategi i støbeskeen også skal tage vigtige skridt mod en stærkere koncern-identitet.

Koncernchef Jais Valeur ønsker en endnu stærkere vinder-kultur med tydelige interne mål, ambitiøse krav til os selv og hinanden – og samtidig en stærkere ekstern identitet som arbejdsplads.

BEDRE TIL TALENTER

- Noget af det, vi skal blive bedre til, er at rekruttere og fastholde talenter i virksomheden. Både her og på en række af de fokus-områder, der handler om strategi, præstationer, mennesker, organisation og værdier får vores nye koncern-direktør for HR en afgørende rolle at spille, siger Jais Valeur.

Siden 2005 har Andreas Friis haft en række leder-poster i Novo Nordisk

indenfor HR, både i Danmark og USA. Om motivationen for skiftet siger han selv:

- Jeg synes, Danish Crown er en spændende virksomhed, som leverer godt kød og gode fødevarer, som rigtig mange mennesker efterspørger.

VIL SE RESULTATER

- Fagligt står jeg for, at HR-funktionen skal gøre en forskel for forretningen. Det har i høj grad motiveret mig at høre, at Jais Valeur og Danish Crowns ledelse tænker HR som en strategisk ledelses-disciplin. Jeg glæder mig meget til at lære organisationen bedre at

kende og sammen med forretningen definere fremtidens udfordringer, og samtidig er jeg meget ydmyg overfor opgaven, siger Andreas Friis.

Han får reference til Jais Valeur. Den nye HR-koncern-direktør beskriver sig selv som direkte, resultat-orienteret, humoristisk og glad for naturen.

Den nuværende HR-direktør for Danish Crown og Tulip Food Company siden 2009 Hanne Grønberg fortsætter, indtil Andreas Friis tiltræder. Derefter vil hun med base hos Tulip arbejde med opgaver inden for blandt andet rekruttering og ledelses-udvikling. ■



Andreas Friis får ansvaret for HR i hele Danish Crown-koncernen. Foto: Danish Crown.



Abraham Mekhnen (tv) og Samuel Mebrahty har nu været på slagteriet en god måneds tid. De har en dansk mentor til at hjælpe sig.

DE KÆMPE MED SPROGET - MEN DE VIL GERNE

DANISH CROWN I RØNNE HAR ANSAT NI FLYGTNINGE I PRAKTIK-FORLØB.

AF JEPPE TRANS
FOTO JUSTINE HØGH

- Jeg er glad for at være på slagteriet, og jeg vil gerne arbejde her, fortæller 29-årige Abraham Mekhnen.

Han er sammen med otte andre flygtninge fra Eritrea den 17. maj blevet ansat på Danish Crown i Rønne.

- JEG VIL GERNE BLIVE BEDRE TIL DANSK.

Abraham Mekhnen, praktikant.

Det går godt med praktikanterne ifølge Morten Tue, der er ansat som operatør på slagteriet og fungerer som mentor for flygtningene.

BEDRE TIL DANSK

- De gør det rigtig godt. De møder til tiden hver morgen, og de er søde, venlige og hjælpsomme. Det eneste, der hænger lidt, er deres sprog. Det er vigtigt, at de bliver bedre til dansk,

så de fuldt ud kan forstå de arbejdsbeskrivelser, de får, forklarer han.

Abraham Mekhnen er da også opsat på at blive bedre til dansk.

- Jeg synes, udtalen er svær, men jeg vil gerne blive bedre, forklarer han.

ROS FRA BORGMESTER

At slagteriet er med til at løse en social udfordring ved at tilbyde praktik-

forløb til flygtninge, bliver rost af Winni Grosbøll, der er borgmester på Bornholm.

- Jeg synes, det er rigtig dejligt, at slagteriet er med til at løfte den her sociale opgave på øen. Det er et resultat af det gode samarbejde, vi har med slagteriet, siger hun.

De ni flygtninges praktik-forløb varer 13 uger. ■



Flygtninge-praktikanterne var med til at fejre Rønnes 125 års jubilæum. Fra venstre er det Semene Gebremeskel, Mu Mussie Gebrezgi-abher, Abraham Mekhnen, Samuel Mebrahty og Senait Lu-Vyl.

1900 DELTOG I UNDER-SØGELSE AF OMDØMME

Næsten 1900 medarbejdere og ejere har deltaget i undersøgelsen af Danish Crowns omdømme, som virksomhedens nye ledelse har ønsket at få lavet.

Helt præcist svarede 1891 produktions-medarbejdere, funktionærer og andels-havere ud af 11.572 adspurgte.

De flittigste til at svare er gruppen af funktionærer, hvor 65,5 procent udfyldte spørgeskemaet. Blandt andelshaverne gjaldt det 16,5 procent, mens 6,4 procent af produktionsmedarbejderne gav deres mening til kende.

- Vi er meget glade for, at så mange har deltaget i undersøgelsen af Danish Crowns omdømme. Det er vigtigt for os at basere vores indsats på fakta, og det hjælper svarene os med, siger kommunikationsdirektør Erik Eisenberg.

Desuden er en række meningsdannere blevet spurgt, men den del af undersøgelsen er endnu ikke afsluttet ved Krogens deadline.

lica

ØKO ER HOT

Det går rigtig godt for Friland. Danish Crowns datterselskab sætter rekord og sælger masser af kød.

Omsætningen for 2014/15 endte i rekordhøjde 700 millioner kr. Og det første halvår i år ventes at nå 400 millioner kr.

Frilands økologiske grise og kreaturer står for størstedelen af succesen, som faktisk kunne have været endnu større.

- Vi kunne have solgt mere, hvis vi havde haft større forsyninger af økologisk kød, konstaterer direktør Henrik Biilmann og understreger, at de gode tider ikke varer ved.

Også salget af Frilandsgrise stiger i Danmark.

helra

JAIS: VI SKAL UDNYTTE VORES FORDELE

POSITIV SPIRAL KAN GIVE NYE JOB OG JOB-SIKKERHED FOR NUVÆRENDE MEDARBEJDERE.

AF JAN FØNSS BACH

Danish Crowns koncernchef Jais Valeur var en af oplægsholderne på en stor konference på Christiansborg, der havde overskriften "Hvordan får vi flere grise på danske hænder?".

Her deltog miljø- og fødevarer-minister Esben Lunde Larsen, folketingspartierne fødevarer-ordførere og en række topledere fra dansk landbrug og danske fødevarer-virksomheder.

På konferencen den 2. juni løftede Svinesektorens Vækstpanel sløret for sine anbefalinger for, hvordan et samlet erhverv kan hjælpe med at vende udviklingen, hvor produktionen af grise til de danske slagterier er faldet med fire millioner siden 2004.

Anbefalingernes mål er at skabe 5000 nye arbejdspladser i Danmark og øge eksport-indtægterne med over 5 milliarder kr.

OLE OG KJELD MED I PANEL

Svinesektorens Vækstpanel har 12 medlemmer, som kommer fra en bred kreds af folk med baggrund i landbruget og fødevarer-produktionen.

Blandt medlemmerne er Danish Crowns tidligere koncernchef Kjeld Johannesen og NNF's forbundsformand Ole Wehlst.

I fællesskab har de udarbejdet 32 anbefalinger, der skal munde ud i "Flere grise på danske hænder".

Jais Valeur holdt oplæg om Danish Crowns rolle i at skabe mere vækst i svine sektoren. Han lagde ikke skjul på, at branchen er udfordret, men også har potentiale.

- VI ER KLAR

- Vi er i den helt særlige situation, at der er et stigende globalt marked for svinekød, og Danish Crown har apparatet til slagte, forædle og afsætte mange flere svin. Danish Crown adskiller sig fra konkurrenterne ved vores markeds-adgang og globale tilstedeværelse. Det giver os en fordel, som opvejer vores europæiske konkurrenters hjemmemarkedsfordel, sagde Jais Valeur.

For Danish Crown begynder arbejdet med at skaffe flere svin til slagterierne allerede ude hos landmanden. Her kan en styrket indsats omkring Danish Crowns egen rådgivning hjælpe andelshaverne med at optimere svineproduktionen.

- Vi skal have vores egen rådgivning og de lokale rådgivnings-selskaber på banen. Og så skal vi overveje, om Danish Crown mere aktivt kan gå forrest og vise, hvordan en effektiv dansk slagtesvine-produktion kan organiseres, sagde Jais Valeur.

STÆRK UDE I VERDEN

Danish Crown eksporterer omkring 90 procent af produktionen. Det stiller store krav til både produkter og medarbejdere at få afsat så store mængder svinekød på verdensmarkedet. Men dansk svinekød og Danish Crown som virksomhed har ifølge Jais Valeur en række styrker i kampen om de globale markeds-andele.

- Vi har en yderst effektiv produktion i Danmark. Vi bruger blandt andet mindre medicin og mindre foder. Derfor anses vores produkter for at være sundere og mindre miljø-

belastende. Det skal vi have dokumenteret, så vores eksport-sælgere får flere gode salgs-argumenter med ud på eksport-markederne, sagde Jais Valeur.

- På de nære eksport-markeder ser vi en stigende efterspørgsel efter kvalitets-parametre som økologi, antibiotika-fri produktion og dyrevelfærd. Her er oplagte muligheder for at differentiere sig og derved øge værdien af vores råvarer, sagde Jais Valeur.

POLITISK VELVILJE

Jais Valeur påpegede, at det primært er det samlede erhvervs eget ansvar at forbedre forholdene og møde konkurrencen. Han opfordrede dog også politikerne til at forbedre ramme-vilkårene i Danmark, for her har udenlandske landmænd og fødevarer-virksomheder en klar konkurrence-fordel.

Samtidig er der brug for politisk opbakning på en række eksport-markeder, hvor der i dag er barrierer for at afsætte dansk svinekød.

- Vi skal have åbnet for eksport af forædlede kødprodukter til Kina, og så skal man i EU have handels-aftalen med Japan på plads. Vi skal også have åbnet for eksporten til Rusland, for dansk svinekøds-eksport har meget at vinde ved, at dette vigtige marked bliver gen-åbnet, sagde Jais Valeur.

SIKKERHED I JOBBET

På konferencen lovede miljø- og fødevarerminister Esben Lunde Larsen

på vegne af regeringen, at viljen til at hjælpe er til stede.

Det glæder Jais Valeur, der sluttede af med at rose Vækstpanelets arbejde og det samlede initiativ fra erhvervet.

- Står vi sammen og løfter i flok, kan vi vende den negative spiral til en positiv spiral. Den positive spiral genskaber nedgangen i produktionen. Den positive spiral giver andelshaverne bedre økonomi. Den skaber job-sikkerhed hos vores medarbejdere, og vi kan ansætte nye kolleger - og det vil navnlig ske uden for byerne, hvor væksten og beskæftigelsen er lavest, sagde Jais Valeur.

- DEN POSITIVE SPIRAL GIVER ANDELSHAVERNE BEDRE ØKONOMI. DEN SKABER JOB-SIKKERHED HOS VORES MEDARBEJDERE, OG VI KAN ANSÆTTE NYE KOLLEGER.

Jais Valeur, koncernchef.

- Vi har nok været lidt slomme til at tale sektoren ned i et hul. Men er man i et hul, er det en god regel, at man skal holde op med at grave. Så lad os stoppe med at grave og se at komme op af hullet, sluttede Jais Valeur. ■



Jais Valeur vil have Danish Crown, landbruget og politikerne til at gå sammen om at hjælpe sektoren op af det sorte hul. Foto: Danish Crown.



Rune Revsbæk fra Danish Crown UK løb stærkt for en god sag. Foto: London Marathon.

RUNE LØB STÆRKT FOR KRÆFTSYGE BØRN

OPBAKNING FRA KOLLEGER OG LEVERANDØRER TIL LONDON MARATHON.

AF JEPPE TRANS

- Det er fantastisk, at jeg fik chancen for at løbe London Marathon samtidig med, at jeg kunne hjælpe andre. Det gav ekstra motivation, at jeg ikke kun løb for at slå min egen tid, men også for at give en hånd til nogen, der har brug for det.

Sådan lyder kommentaren fra Rune Revsbæk fra Danish Crown UK. Til det 42 km lange løb lykkedes det ham at samle 35.000 kr. ind til organisationen Children With Cancer UK.

Pengene kommer primært fra kolleger, venner og leverandører, der har ønsket at give penge til det gode formål.

Children With Cancer UK støtter blandt andre familier til kræftramte børn, ligesom organisationen donerer penge til forskning og forebyggelse af kræft.

Rune Revsbæk var ikke i tvivl om, at han gerne ville støtte den humanitære organisation, når han skulle løbe London Marathon 2016.

- Alle ved, hvad kræft er, og mange har haft sygdommen tæt på. Noget af det mest forfærdelige er jo, når børn bliver ramt af kræft, og derfor ville jeg gerne støtte Children With Cancer, forklarer Rune Revsbæk.

Rune Revsbæk løb London Marathon i tiden 03:07:21. ■

BOIZENBURG FORDOBLER PRODUKTIONEN TIL JAPAN

SEASONED PORK ER EN SÆLLERT. INVESTERING TIL OTTE MILLIONER KR.

AF LISBETH CARØE

Danish Crowns tyske skærestue i Boizenburg har travlt med at producere til det japanske marked.

For halvandet år siden begyndte fabrikken at fremstille det såkaldte Seasoned Pork, der er hakket kød med krydderier, som japanerne elsker.

Nu har yderligere ordrer ført til, at produktionen fordobles fra 30 til 60 tons om dagen. Derfor er det nødvendigt at udvide kapaciteten. I slutningen af maj blev et nyt anlæg til en million Euro - knap otte millioner danske kr. - installeret på fabrikken i det nordlige Tyskland.

MERE FORÆDLING

- Det passer godt ind i vores strategi om at flytte produkter opad i værdikæden ved at forædle dem. På den måde kan vi opnå en højere pris, og alt tæller for at kunne give vores ejere en konkurrence-dygtig notering, siger direktør i Danish Crown Pork Søren F. Eriksen.

Med en ny hakker, mixer og fylder kan produktionen af Seasoned Pork imødekomme en række kunders ønske om at få endnu større mængder af det populære produkt. Seasoned Pork udgør en meget stor del af den samlede produktion i Boizenburg.

Ved at rokere rundt på medarbejderne kan fordoblingen af produktionen af det hakkede kød til Japan blive klaret af de nuværende ca. 250 medarbejdere på fabrikken. ■

PAUSEkrøgen

SÅDAN LØSER DU SUDOKU

Sudoku udfyldes ved at skrive tal i de tomme felter, så hver vandret række, hver lodret række og hver af 3x3-kasserne indeholder tallene 1-9.

God fornøjelse!

8	2	1	5	4	7
9	7	8	4	6	3
	4	6	7	9	8
4	7			2	5
6			1		4
	9	3		6	8
	9	2	8	1	4
4	8	7	3	2	6
7	1	5	6	9	8

A-Let

8		9	5		6
	7			2	
4		2	6		7
	1	6	4	8	5
	5	2	6	3	7
1		3	4		8
		9		4	
6		8	9		1

B-Svært



HVAD KAN VI LÆRE AF EN KONFLIKT?

I de seneste uger har jeg haft fornøjelsen af at møde mange af Danish Crowns andelshavere på de halvårs-møder, der er en af vores fine traditioner.

Som debutant i denne sammenhæng har jeg følt mig godt modtaget og i godt selskab hos en aktiv, interesseret og vidende ejer- og leverandørkreds.

Min oplevelse er, at der er glæde over Danish Crowns halvårs-resultat – og at der naturligvis er særlig tilfredshed med den forbedrede notering og vores øgede konkurrence-kraft over for det tyske marked.

TO STREJKER

Naturligvis stiller en velorienteret, aktiv ejerkreds også kritiske spørgsmål til de ting, der går knap så godt.

Her har det navnligt været følgerne af hele to aktuelle, overenskomst-stridige strejker på slagterierne, der trænger sig på. Først var det fødevare-teknikerne i hele landet og dernæst vores egne medarbejdere i Horsens.

For vores svine-andelshavere betyder strejkerne omgående negative konsekvenser i form af en dårligere service med afhentninger af grise og mange problemer i dagligdagen, både praktisk og økonomisk, når grisene hober sig op i staldene.

Det bringer mig naturligt hen til at kommentere lidt på strejke-ugen

i Horsens. Den kan vi for mig at se lære tre ting af:

KUN TABERE

- Vi skal undgå arbejds-nedlæggelser i strid med overenskomsten. Der er kun tabere i en konflikt. Landmænd kan ikke komme af med deres grise, leverandører bliver ramt, kunder mister tillid til os, medarbejdere mister løn og skal betale bod. Det er ødelæggende for alle

GOD ARBEJDSPLADS

- Vi skal blive bedre til dialog og anerkendelse. Danish Crown skal være en ordentlig arbejdsplads, hvor alle trives, og kan sige deres mening. Vi skal blive bedre til at sikre, at frustrationer i dagligdagen bliver fanget af det omfattende net af samarbejds-udvalg, talsmænd og tillids-repræsentanter, vi har overalt på produktionsstederne. Og vi skal blive bedre til at anerkende den ekstra indsats, de gode forslag og de små og store sejre i dagligdagen

MERE EFFEKTIVE

- Vi skal fortsat have fokus på omkostninger. Vi kommer aldrig til at skulle opgive den daglige kamp for at arbejde mere effektivt, producere i endnu højere kvalitet, blive endnu mere lønsomme. Hele forudsætningen for, at vi kan fastholde det nuværende antal arbejdspladser - i et land, hvor løn-niveauet er langt højere end hos de nabolande, vi konkurrerer med – er, at vi er mere effektive.

Danish Crown er baseret på sammenhængs-kraft. Vi skal huske, at vi alle er tæt forbundne.

OND CIRKEL

Vores ejere og råvare-leverandører ude på gårdene skal have en afregning, de kan leve af, og som er konkurrence-dygtig. Ellers vandrer grisene andre steder hen – og dermed er der risiko for, at også jobs forsvinder.

Eller sagt på en anden måde: Giver vi køb på den daglige jagt på effektivitet, så ender det med dårligere økonomi, faldende notering, færre grise – og en risiko for et svagere Danish Crown over for de dygtige udenlandske konkurrenter.

BEDRE TRIVSEL

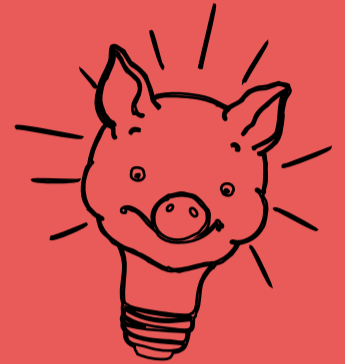
Jeg vil gerne forpligte mig selv og den øvrige ledelse på den dagsorden, der hedder stærkere dialog, bedre motivation og mere trivsel. Her har vi et stykke arbejde at gøre, og det er allerede gået i gang.

Men jeg regner med, at vi alle samtidig vedkender os forpligtelsen til hele tiden at gøre Danish Crown sundere, mere effektiv og konkurrence-dygtig – til gavn for både vore ejere og vores medarbejdere.

Og med den pligt følger også pligten til at undgå overenskomst-stridige konflikter, hvor ingen vinder, og alle taber.

HAR DU EN GOD IDÉ?

Har du en idé til en historie? Er der en artikel, du savner at læse i dit medarbejderblad? Eller et emne, du synes, trænger til at blive sat fokus på? Så grib fat i dit lokale medlem af redaktionsudvalget, eller ring eller mail til Krogens redaktør Lisbeth Carøe på 8919 1407 eller lica@danishcrown.dk



UDGIVER

Danish Crown, Marsvej 43, 8960 Randers SØ

REDAKTION

Lisbeth Carøe (redaktør) og Erik Eisenberg (ansvarshavende)

REDAKTIONEN ER AFSLUTTET

16. juni 2016

OPLAG 4.000 eksemplarer
KONCEPT OG DESIGN CZOO
TRYK Greentech Rotaprint

REDAKTIONSUDVALGET



Flemming Nielsen slagteriarbejder, Herring
Lars Steffensen arbejdsmiljø- og miljørepræsentant, Ringsted
Henning Lønstrup tillidsmand, Aalborg



Tina M. Madsen produktionschef, Holsted
Ole Carlsen fabriksdirektør, Blans og Skærbæk
Lotte Lind Holm HR-konsulent, Randers



Jeppe Bjerre Trans journalist-praktikant, Randers
Lisbeth Carøe redaktør, Randers