

Krógen



350 medarbejdere forventes opsagt i Sæby og Ringsted

Hvorfor skal vi opsigte medarbejdere, Jais Valeur?

Koncernchef Jais Valeur sætter ord på den nuværende situation.
s. 3



Fire medarbejdere fandt nye veje i Danish Crown

Der er rig mulighed for nye jobs uden at forlade virksomheden.
s. 14-15



Indhold

Sæby er i chok over, at nedskæringerne ramte dem så hårdt

Stemningen har været trykket, siden Sæby fik besked om, at det forventes at 275 medarbejdere skal afskediges på slagteriet.

4-5



Medarbejdere er utilfredse over, at kolleger hørte nyheden i pressen

I Ringsted er medarbejderne utilfredse over måden, som nyheden om de mange fyringer blev leveret på.

7

Forstå socialplanen for de opsagte kollegaer

Socialplanen er medarbejdernes garanti for, at Danish Crown arbejder aktivt for at hjælpe dem videre.



Tavlemøder sætter tonen i Sdr. Felding

Daglige koordineringsmøder har skabt fornyet struktur og er med til at synliggøre forbedringer.

10-11

8-9

Jesper Sørensen: Jeg er pavestolt af at være fabrikschef i Danish Crown

Den 1. juni startede Jesper Sørensen som fabrikschef på slagteriet i Rønne med klare ambitioner.



Få nye muligheder uden at forlade Danish Crown

Læs om fire kollegaer, som har udnyttet de mange muligheder for at skifte spor internt i virksomheden.

14-15

12-13

Danish Crown stempler ind som markant robot- og teknologi-udvikler

Danish Crown vil gøre automation og evnen til selv at udvikle den til en urokkelig konkurrencefordel.

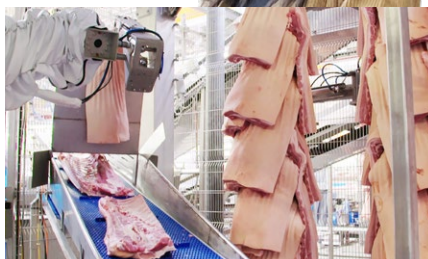


Det er en svær tid

Jeg synes altid, det er hårdt at skulle sige farvel til dygtige medarbejdere. Særligt når de er uden skyld i situationen.



20-21



28

Krogen

Krogen er medarbejderblad for Danish Crown og DAT-Schaub. Bladet er offentligt tilgængeligt, bl.a. på Danish Crowns hjemmeside, og artikler og billeder kan bruges i andre sammenhænge i Danish Crowns kommunikation.

Udgiver

Danish Crown
Marsvej 43, 8960 Randers SØ

Redaktionen er afsluttet

Den 23. september 2022

Tryk

Stibo Complete®

Redaktion

Daniel W. Pedersen (redaktør),
Martin Christensen (journalist)
og Astrid Gade Nielsen
(ansvarshavende)

Oplag

3.000 eksemplarer

Forsidefotos

Stort: Claus Haagensen
Lille: Red Star Photography

Layout

Campfire & co.



Hvorfor skal vi opsi ge medarbejdere, Jais Valeur?

I sidste uge måtte ledelsen i Danish Crown informere om, at en tilpasning af kapaciteten på slagterierne Ringsted og Sæby er uundgåelig. Omkring 350 medarbejdere står til at miste jobbet, og det tynger koncernchef, Jais Valeur, der godt ved, at sådanne nyheder kan sprede usikkerhed og bekymring.

Torsdag d. 15. september kom udmeldingen om, at Danish Crown tilpasser kapaciteten på to slagterier og varsler opsigelser af op mod 350 medarbejdere i Ringsted og Sæby. Årsagen skal findes i den faldende tilførsel af slagtegrise, hvilket skyldes landmændenes hårdt trængte  konomi.

Group CEO, Jais Valeur, erkender, at nyheder som denne kan skabe usikkerhed og bekymring på alle Danish Crown arbejdspladser og ønsker at sætte flere ord på situationen.

Den trængte situation på landet har indhentet os

- Torsdag var en tung dag for mig, og jeg er sikker på, at der er mange kollegaer, der blev ret påvirkede af nyheden om, at vi har m ttet indstille aftenholdet i S by til lukning og samtidig reducere i arbejdspladserne i Ringsted. Den slags g r ondt på os alle, siger Group CEO Jais Valeur.

Han peger mod den økonomiske krise blandt griseproducenterne, n r han skal sætte ord på årsagen til den trælse tilpasning:

- Årsagen til den varslede fyringsrunde er det voldsomme fald i tilførslen af grise til slagterierne. Faldet i leverancer af slagtegrise kommer efter en lang periode, hvor producenterne af grise har været hårdt presset økonomisk. Omkostningerne er vokset langt hurtigere end prisen på grise, og en af konsekvenserne er, at en del landmænd nu enten skruer ned for produktionen eller siger stop og t mmer staldene.

Ikke kun dystre udsigter

Siden for ret har Danish Crown oplevet et væsentligt fald i antallet af grise, der ugentligt leveres til slagting. På trods af det er faldet dog sket til et niveau, der er på højde med antallet af slagtinger i 2019. Hvordan udviklingen bliver herfra, er mere usikkert.



Torsdag var en tung dag for mig, og jeg er sikker på, at der er mange kollegaer, der blev ret påvirkede af nyheden.



Jais Valeur, koncernchef

- Det er min forventning, at tilf rserne af slagtegrise stabiliserer sig på det nuværende niveau, men som verden ser ud lige nu, er det umuligt at udstede garantier. Vi har lavet en tilpasning af kapaciteten, som passer til den reduktion, vi venter i det kommende regnskabsår, siger Jais Valeur.

Den usikre udmelding følges dog af en opmuntrende konstatering.

- Heldigvis har vi i Danish Crown også en stor kerne af andelsejere, som er meget velinvesterede og stadigvæk godt kan have en fornuftig forretning. Desuden lig-

ger vores styrke i Danish Crown i bredden. N r leverancerne af slagtegrise falder, så stiger vores for delingsgrad, og det kan hjælpe til at løfte afregningen på de grise, vi modtager, forklarer Jais Valeur.

De berørte medarbejdere SKAL have først besked

Da informationen omkring tilpasningen i Ringsted og Sæby blev meldt ud torsdag eftermiddag, ramte nyheden alle danske medier som breaking news. Det betød, at mange medarbejdere så mediernes dækning, f r de blev informerede fra virksomheden selv.

- Vi har det princip, at de berørte medarbejdere altid skal have besked først. Denne gang var den største gruppe aftenholdet i S by, som skulle samles til et møde ved arbejdsstart kl. 16.00. Et kvarter derefter stod nyheden på intranettet og på infosk ermene alle steder, men de fleste var gået hjem og fik altså nyheden via medierne. Det er selvfølgelig ærgerligt, men det kunne ikke være anderledes denne gang, slutter Jais Valeur. ●

Stil spørgsmål til Jais Valeur

For at komme eventuelle bekymringer i m de, svarer Jais Valeur gerne på dine spørgsmål. Send dit spørgsmål til newsroom@danishcrown.com og h r svarene på intranettet i en video i næste uge.

Sæby er i chok over, at nedskæringerne ramte dem så hårdt

Der har været en trykket stemning på slagteriet i Sæby, siden de fik beskeden om, at Danish Crowns bestyrelse indstillede, at aftenholdet på slagteriet skal lukkes og dermed op til 275 medarbejdere afskediges.

Jens Hansen, der er tillidsmand på slagteriet i Sæby, fortæller, at det var et stort chok for medarbejderne på aftenholdet, da de torsdag den 15. september fik beskeden om, at aftenholdet i Sæby var blevet indstillet til lukning af Danish Crowns bestyrelse.

Det betyder, at op til 275 medarbejdere forventes at blive opsagt, hvis nedlukningen bliver en realitet.

- Vi var godt klar over, at der kom færre grise, og at der nok ville komme en tilpasning. Men vi er i chok over, at den tilpasning rammer os i Sæby så hårdt, som den ser ud til at gøre. Vi er en stabil arbejdsplads, vi er fleksible og omstillingsparate, så vi har svært ved at forstå, hvorfor vi skal fyre så mange, siger Jens Hansen.

“

Vi var godt klar over, at der kom færre grise, og at der nok ville komme en tilpasning. Men vi er i chok over, at den tilpasning rammer os i Sæby så hårdt.

”

Jens Hansen, tillidsmand

Forhandlingerne er i gang

Det endelige antal afskedigelser kendes dog ikke endnu. Nu har Danish Crowns bestyrelse indstillet aftenholdet til lukning og dermed at op til 275 medarbejdere afskediges.

Men de kommende uger er der forhandlinger, hvor alle grupper på slagteriet er repræsenteret. Her forhandles der om, hvordan bestyrelsens indstilling kan føres ud i livet.

- Vi havde første forhandlingsmøde tirsdag, og vi skal kigge på de muligheder, der er for at mindske antallet af fyringer mest muligt. Det kan både være at gøre noget anderledes i produktionen og at sende folk på kurser i håb om, at der er flere grise, når vi kommer lidt længere frem, siger Jens Hansen.

Forhandlingerne må tage op til 21 dage, og det betyder også, at der er usikkerhed blandt medarbejderne i Sæby lige nu.

- Så længe, der ikke er besluttet noget endeligt, går medarbejderne og tænker over, hvad der kommer til at ske. Om de er købt eller solgt, og folk laver deres egne analyser af tingene. Nogle kigger måske efter andet arbejde, fordi de tror, de bliver afskediget, siger Jens Hansen.

Alt er bedre end ingenting

Fabrikschef i Sæby Jesper Sørensen fortæller også, at der selvfølgelig er en meget trykket stemning på slagteriet i disse dage. Jesper Sørensen håber ligesom tillids-

Medarbejderne har svært ved at forstå, hvorfor der skal fyres så mange her i Sæby, fortæller tillidsrepræsentant Jens Hansen.





manden, at de i de kommende uger kan finde frem til løsninger, som mindsker antallet af afskedigelser.



Vi arbejder jo stenhårdt på at få det her fyringstal ned ved at kigge på forskellige løsninger.



Jesper Sørensen, fabrikschef

Derfor arbejdes der også på højtryk i to spor lige nu. Ét spor, der har fokus på at hjælpe de afskedigede videre, og et andet spor med fokus på at mindske antallet af medarbejdere, der skal afskediges.

- Vi har et stærkt samarbejde med HR, fagforeningen, kommunen og uddannelsessteder for at samle de job- eller uddannelsesstilbud, der kan være relevante for de medarbejdere, der bliver afskediget. Samtidig arbejder vi jo stenhårdt på at få det her fyringstal ned ved at kigge på forskellige løsninger. Der er alt bedre end ingenting, siger Jesper Sørensen. ●

Fabrikschef Jesper Sørensen fortæller, at alle parter arbejder stenhårdt for at mindske antallet af afskedigelser.

Forhandlingerne om, hvordan situationen bedst gribes an, må vare i maksimalt 21 dage.





Tekst: Daniel Winther Pedersen | Foto: Henrik Kaarsholm

Uvished giver uro blandt medarbejderne

Det tyder på, at færre end 75 medarbejdere, som ellers var det tal, der blev meldt ud, skal afskediges i Ringsted. Det glæder tillidsmanden, der samtidig håber på hurtig afklaring, så kollegerne ikke går og frygter en fyreseddel.

Det kom ikke som den store overraskelse for kollegerne på slagteriet i Ringsted, da det torsdag den 15. september blev meldt ud, at bestyrelsen i Danish Crown indstillede 275 medarbejdere i Sæby og 75 medarbejdere i Ringsted til afskedigelse.

Det fortæller tillidsmand på slagteriet Jan Bruno Christensen.

- Kollegerne har et stykke tid kunnet lægge 2 og 2 sammen og tænkt, at der desværre nok ville ske noget, når den sidste sommerferieperiode var overstået, og alle var tilbage på arbejde. Det gør det bare ikke mindre trist, og som der bliver sagt blandt kollegerne, hvorfor skal Ringsted igen stå for skud, når der skal afskediges, siger Jan Bruno Christensen.

Hurtig afklaring

Når bestyrelsen i Danish Crown indstiller til massefyringer, begynder et forhandlingsforløb mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det betyder konkret, at Jan Bruno Christensen sammen med talsfolk og fagforeningen NNF har forhandlingsmøder med fabrikschef Steffen Ahrendsen, ledere og HR i Danish Crown.

Her kigger man f.eks. på muligheder for at mindske antallet af fyringer mest muligt. Der vil blive etableret kurser i den kommende tid, som allerede startes op i uge 39, bl.a. i samarbejde med Slagteriskolen i Roskilde, hvor der startes skærekursus og andre kurser de kommende uger, hvis antallet af grise forbliver på nuværende niveau.

Det betyder også, at de medarbejdere, der skal afskediges, endnu ikke er blevet udpeget. Derfor ser Jan Bruno Christensen gerne, at forhandlingerne, bliver afsluttet hurtigst muligt så uvisheden ikke skal fylde hos kollegerne.

- Ingen har en interesse i, at alle kollegerne skal gå i uvished om, hvorvidt de skal afskediges eller ej. Derfor er vi enige om at holde et højt tempo i forhandlingerne,

Ingen har en interesse i, at alle kollegerne skal gå i uvished.

Jan Bruno Christensen, tillidsmand



Der er allerede kommet mange henvendelser fra virksomheder, der gerne vil ansætte de kolleger, der bliver opsagt i Ringsted. Arkivfoto.

så der kan blive givet besked. Og forhandlingerne er gået godt, fordi det tyder på, at det endelige antal afskedigelser bliver noget lavere end 75 kolleger, siger Jan Bruno Christensen.

Stor efterspørgsel på de fyrede

Hvor mange afskedigelser, det ender med i Ringsted, vil de kommende uger vise, men Jan Bruno Christensen er glad for det arbejde, der allerede er i gang for at hjælpe de kolleger der bliver ramt.

Både fagforeningen NNF og HR i Danish Crown har fokus på at gøre, hvad de kan for at hjælpe de kolleger, der bliver afskediget. Og heldigvis ser det ud til, at der er rift om de kolleger.

- Der er kommet rigtig mange henvendelser fra virksomheder, der gerne vil ansætte de kolleger, der bliver fyret her i Ringsted. Flere af de virksomheder står og skal bruge arbejdskraften her og nu, og det er meget glædeligt, hvis de afskedigede kolleger ikke står som arbejdsløse lige om lidt, siger Jan Bruno Christensen. ●

Medarbejdere er utilfredse over, at kolleger hørte nyheden i pressen

Tillidsmand på slagteriet i Ringsted fortæller, at medarbejderne på slagteriet er utilfredse over måden, som nyheden om de mange fyringer blev givet på. Mange kolleger hørte det nemlig først i medierne. Praktisk umuligt at fortælle alle inden, siger fabrikschef.

Tekst: Daniel Winther Pedersen

Det var en trist besked, der blev givet til medarbejderne på slagteriet i Ringsted den 15. september. Op til 75 kolleger skulle afskediges. I Sæby blev der tilsvarende givet besked om, at op til 275 medarbejdere skulle afskediges, fordi aftenholdet blev indstillet til lukning.

Fordi der var flest berørte i Sæby, blev det prioriteret, at beskederne i Ringsted og Sæby om afskedigelserne skulle gives, når aftenholdene mødte ind. Det betød også, at medarbejdere på dagsholdet i Ringsted måtte høre nyheden i medierne. Det har affødt stor kritik fra medarbejderne, fortæller tillidsmand i Ringsted, Jan Bruno Christensen.

“

Vi har et enormt kort aftræk fra, at vi informerer medarbejderne til, at nyheden er i medierne.

”

Steffen Ahrendsen, fabrikschef

- Det er under al kritik, at det virkelig ikke kan lade sig gøre at informere alle medarbejderne på de to berørte slagterier, inden de skal læse nyheden i medierne. Det må simpelthen kunne gøres bedre, siger Jan Bruno Christensen.

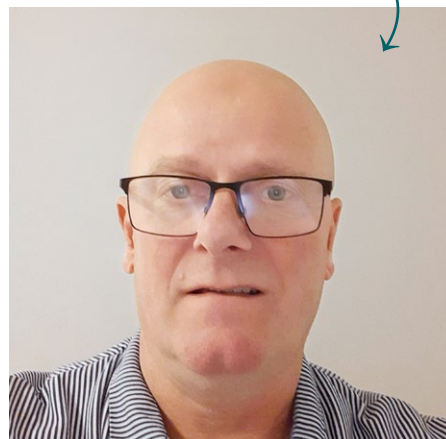
Fabrikschef i Ringsted, Steffen Ahrendsen, fortæller, at han selvfølgelig også helst ville kunne informere alle medarbejdere

om en sådan nyhed, inden de hører det i medierne.

Men fordi der arbejdes på forskellige tidspunkter af døgnet, og der var et ønske om at tage mest hensyn til aftenholdet i Sæby, som blev indstillet til lukning, kunne det ikke lade sig gøre.

- Vi har et enormt kort aftræk fra, at vi informerer medarbejderne til, at nyheden er i medierne. Havde vi kunnet fortælle det internt over en hel dag, kunne vi godt have gjort det, men sådan en nyhed kan man ikke holde internt en hel dag. Derfor blev det prioriteret, at de 275 medarbejdere i Sæby først og fremmest skulle have det at vide, og så informerede vi de medarbejdere i Ringsted, som var på arbejde, på samme tid, som Sæby fik beskeden. Så selvom jeg meget gerne ville gøre det anderledes, kunne det ikke lade sig gøre i praksis denne gang, siger Steffen Ahrendsen. ●

Tillidsmand Jan Bruno Christensen er blevet mødt af mange medarbejdere, der er utilfredse over, hvordan de skulle høre nyheden.



Forstå socialplanen for opsagte kollegaer

I overenskomsten gældende for slagteområdet, og derfor også Danish Crown, er det aftalt, at der skal iværksættes en socialplan, når virksomheden må foretage et større antal opsigelser. Hvad sådan en socialplan går ud på, kan du blive klogere på herunder.

Tekst: Martin Christensen | Foto: Red Star Photography



Det er desværre ikke første gang, at Danish Crown eller en anden dansk slagterivirksomhed har været nødsaget til at opsiges en større gruppe medarbejdere.

Derfor er der også i den gældende overenskomst for slagteområdet en aftale om, at virksomheden aktivt skal hjælpe de berørte via en aftalt socialplan, når der foretages et større antal opsigelser. I Danish Crown er der tale om en større opsigelse, når det involverer 30 medarbejdere eller flere i samme region.

Det er derfor også tilfældet i den nuværende situation, hvor det forventes, at 275 medarbejdere i Sæby og 75 i Ringsted står til at miste deres job.

- Socialplanen er vores måde at garantere de opsagte medarbejdere, at vi vil arbejde aktivt for at hjælpe dem videre. Selvom det er på en trist baggrund, så er det gennem årene med socialplanen lykkedes os at

hjælpe 90 pct. af de berørte videre i enten job eller uddannelse i løbet af seks måneder, siger Anna Marie Stenbæk, der er HR-ansvarlig for fabrikkerne i forretningsenheden Danish Crown.

Socialplanens indhold

Fordi forhandlingerne endnu ikke er afsluttet, og det endelige omfang af afskedigelserne stadig kan ændre sig, er det ikke sikkert, at socialplanen skal bruges i sit fulde omfang. Men ender forhandlingerne med en større opsigelse, træder socialplanen i kraft. I det næste nummer af Krogen vil vi afdække, hvordan forhandlingerne er gået, og hvordan socialplanen vil bruges i denne situation.

Socialplanen bygger på en række indsatser med et fælles mål om at hjælpe den enkelte medarbejder bedst muligt videre. Indsatserne kan du blive klogere på, på næste side.

Socialplanen er medarbejdernes garanti for, at de bliver hjulpet videre. Arkivfoto.

Socialplanens indhold



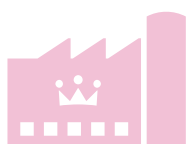
Individuelle samtaler

Alle berørte tilbydes individuelle samtaler med bestyrer af jobbanken (typisk den lokale tillidsrepræsentant) og/eller en HR-medarbejder. Samtalerne tager udgangspunkt i den enkelte, og der er mulighed for at drøfte behov, ønsker og mulighederne i forhold til genplacering i eller uden for Danish Crown, ligesom der kan drøftes ønsker til uddannelse og kurser. Antallet af samtaler vil variere efter det individuelle behov.



Jobbank

Der etableres en såkaldt jobbank, der er åben i op til ni måneder. Jobbanken er det sted, hvor alle ledige jobs i Danish Crown vil være synlige, ligesom ledige jobs uden for Danish Crown også kan findes her. I jobbanken kan den berørte også få hjælp til jobsøgningen uden for Danish Crown samt hjælp og vejledning i forbindelse med kurser og uddannelse.



Førsteret til andet job i Danish Crown

Så snart beslutningen om opsigelser er truffet, indføres et generelt ansættelsesstop i øvrige danske enheder i Danish Crown. Derefter kortlægger virksomheden, hvilke ansættelsesbehov der forventes at blive på de enkelte enheder i tiden efter, opsigelserne er en realitet.

Ledige jobs besættes herefter af medarbejdere i jobbanken, der måtte være interesserede, efter følgende prioritering:

1. Genplacering finder sted i egen forretningsenhed
2. Genplacering finder sted inden for eget jobområde

Al genplacering tager hensyn til de interesseredes kvalifikationer, og derfor tilbydes der relevant omskoling og oplæring til den enkelte.



Hvis medarbejderen får et nyt job i Danish Crown

Får en berørt medarbejder job i en anden Danish Crown-virksomhed, overføres ancienniteten, og den berørte modtager ikke fratrædelsesgodtgørelse. Har personen ikke fået ansættelse eller en ansættelsesdato på en anden Danish Crown-virksomhed inden fratrædelse, udbetales fratrædelsesgodtgørelsen med den sidste løn.

For at gøre overgangen til det nye arbejdssted i Danish Crown lettere, kan det i jobbankens styregruppe besluttes at tilbyde flyttegodtgørelse eller kørselstilskud udbetalt med ugelønnen over en periode på fire måneder.

Takker man ja til at blive genplaceret til en anden Danish Crown-virksomhed, har man også fire måneders fortrydelsesret, og hvis man fortryder, bliver man igen omfattet af socialplanen på samme niveau som alle andre. Man vil også få udbetalt sin fratrædelsesgodtgørelse, hvis den nye ansættelse fortrydes.

Planlægningsleder Kristian Riise Larsen (th.) samler ledelsen på fabrikken i Sdr. Felding til effektive tavlemøder.



Tavlemøder sætter tonen i Sdr. Felding

Daglige koordineringsmøder har skabt fornyet struktur omkring arbejdet på Danish Crown Beefs forædlingsfabrik i Sdr. Felding. Målet er at synliggøre forbedringer og fange eventuelle flaskehalse i opløbet.

I Sdr. Felding svinger planlægningsleder Kristian Riise Larsen hver dag præcis 08.30, troligt taktstokken, når ledelsen på Danish Crown Beefs forædlingsfabrik gennemgår punkterne på dagens dagsorden.

Rundt om bordet sidder, foruden Kristian selv, de tre mestre i Sdr. Felding John Jørgensen, Keld Holm og Carsten Andersen; Sdr. Feldings tekniske chef, Per Serup Uhd; sousvide-ansvarlig Tommy Apel og fabrikschef Preben Holm Jensen.

“

Udover den planlægningsmæssige værdi, er møderne også en mulighed for at vende de ting, som rører sig i ens afdeling.

”

Kristian Riise Larsen, planlægningsleder

For enden af bordet hænger så den tavle, som danner grundlaget for en efterhånden månedlang indsats for at skabe fornyet struktur omkring alt fra leveringsprocenter på enkelte ordrer til overtimer, reklamationer og ugens samlede produktion. Sågar "blødere" ting som TTU'er og historikken over ulykker med og uden fravær har fundet plads på tavlen, da det alt sammen spiller ind i det store billede for Sdr. Felding.

- Tavlen indeholder som udgangspunkt de datapunkter og elementer, som har en direkte indvirkning på fabrikkens produktion. Tidligere gennemgik vi mange af tingene én gang om måneden på statusmøder, men så blev det netop bare det – en status over tingenes tilstand. Nu får vi så friske data hver torsdag, mens

vi dagligt snakker om, hvordan det står til, og om noget har udviklet sig positivt eller negativt, fortæller Kristian Riise Larsen.

- Det gør, at løbende forbedringer bliver mere synlige og kan italesættes af mestrene, mens evt. flaskehalse på linjen eller i disponeringen og den forlods bestilling af råvarer kan tages i opløbet. Samtidig opdaterer vi hinanden på ting undervejs – eksempelvis kommende kampagner i detailkæderne eller driftstop på en linje som følge af vedligehold. Det er blevet et aktivt værktøj for os i dagligdagen, og kan aflæses i ting som leveringsprocenten, som vi har hævet mærkbart, siden vi gik i gang. Ikke fordi vi underleverede før, men nu holder vi et kontinuerligt højt niveau, fordi vi løbende følger op og undgår udsving.

Møderne skaber tryghed

På møderne får de enkelte ledere mulighed for at opdatere resten af holdet på, hvad der rører sig i deres afdelinger. Som oftest er det kommende ordrer, ønsker fra kunderne såsom weekendlevering eller planlagt vedligehold, som fylder, men i princippet er ordet frit.

Alt der kan påvirke arbejdet på fabrikken har plads ved bordet.

- Udover den planlægningsmæssige værdi, er møderne også en mulighed for at vende de ting, som rører sig i ens afdeling – og få sparring og input fra de andre mestre ift., hvordan vi bedst takler det. Det gør, at vi som daglig ledelse også fremstår stærkt og afklaret ud mod medarbejderne. Det giver folkene på fabrikken en tryghed ift., at beslutningerne træffes rettidigt – og der tages højde for, hvordan vi eksempelvis undgår at skulle kalde folk ind på overarbejde i sidste øjeblik. Ikke at folk ikke må tage overarbejde, når det behøves – men det skal være frivilligt og af lyst mere end en nødvendighed, når vi spørger folk, siger Kristian Riise Larsen. ●

Jesper Sørensen: Jeg er pavestolt af at være fabrikschef i Danish Crown

Ambitionerne har altid været der hos Jesper Sørensen, der har taget hele vejen fra slagtelinjen til nu at være fabrikschef på slagteriet i Rønne, trods udfordringer med ordblindhed. Nu er ambitionen, at Rønne skal præstere på niveau med de bedste i slagterier og blive en mere attraktiv arbejdsplads på øen.

Tekst: Martin Christensen | Foto: Justine Høgh



Selvom faren var slagter på slagteriet i Odense, var Jesper Sørensen sikker på som ung, at det fysiske arbejde ikke var noget for ham.

Men efter en tur på efterskole vidste han stadig ikke, hvad han ville. Derfor krøb han til korset overfor faren, der hjalp med en lærlingeplads, og Jesper Sørensen blev udlært industrislagter i 2001. Akkordarbejdet var dog ikke ham, men efter nogle år på et privat slagteri, fik han smag for branchen.

- I slagteribranchen så jeg et fag, hvor jeg kunne udvikle mig, og der var mulighed for at avancere, uden det krævede årelange uddannelser, hvilket jeg ikke havde lysten til. Så jeg satte mig nogle mål og knoklede på, siger Jesper Sørensen.

Ordblindhed som benspænd

Efter Jesper Sørensen som udlært arbejdede nogle år på det private slagteri, skiftede han videre til slagteriet i Ringsted, hvor han først var mester afløser,

41-årige Jesper Sørensen startede som fabrikschef på slagteriet i Rønne 1. juni i år.

dernæst mester og driftsleder, inden han i 2013 fik ansvaret for Fabrik 3 i Ringsted.

I 2019 var han også tre måneder i Kina for at være med til at starte fabrikken i Pinghu op. Jesper Sørensen har aldrig lagt skjul på sine ambitioner om at ville prøve sig selv af, på trods af han med egne ord "bokser lidt med ordblindhed". Selvom han har skullet knokle for det, er han glad for, han gjorde det i Danish Crown.

- Jeg har oplevet på egen krop, at Danish Crown strækker sig rigtig langt for at støtte medarbejdere i deres udvikling. At jeg er ordblind, vil altid være et båndspænd i min hverdag, men på trods af det har jeg via koncernens tidligere talentprogram fået god hjælp til at udvikle mig selv. Jeg er taknemmelig for den hjælp, og det gør mig pavestolt af at være blevet fabrikschef i Danish Crown, siger Jesper Sørensen.

Skal præstere og være attraktiv

Den 1. juni i år startede Jesper Sørensen så som fabrikschef på slagteriet i Rønne. Det var afgørende for beslutningen, at konen ville flytte med til Bornholm. For skulle han være fabrikschef i Rønne, så skulle han bo i byen fast og blive en del af ø-samfundet.

Jeg har oplevet på egen krop, at Danish Crown strækker sig rigtig langt for at støtte medarbejdere i deres udvikling.

Jesper Sørensen, fabrikschef

- Jeg tror på, at Rønne med det rette fokus kan præstere langt bedre over hele linjen. Vi har nogle dygtige medarbejdere, så hvis de bliver sat bedst muligt spil, ser jeg ingen grund til, at vi ikke kan præstere på niveau med de bedste slagterier i koncernen, siger Jesper Sørensen.

Den nye fabrikschef har særligt to mærkesager. Han gerne vil have slagterelever til Rønne igen, da man ikke har haft det i en årrække, og så skal slagteriet gøres mere attraktivt på Bornholm.

- Jeg vil gerne bruge kræfter på slagteriets ry og brand her på øen. Folk skal ikke bare søge et arbejde her som den sidste mulighed, men aktivt søge hertil, fordi vi kan tilbyde et godt arbejdsliv i en stor koncern med mange muligheder, også hvis man som jeg ikke har været den bedste i skolen, siger Jesper Sørensen.

Et stærkt fællesskab

Som leder går Jesper Sørensen meget op i, at der skal være plads til, at medarbejderne er selvstændige. Målene er faste, men hvordan målene opnås, sker ifølge ham bedst i et fællesskab med medarbejdere, der er sat fri til at kunne tænke selv og tør finde frem til alternative løsninger.

Et fint bevis på det unikke sammenhold er, at der forleden var fire landmænd forbi for at takke medarbejderne for deres indsats og økonomiske ofre.

Jesper Sørensen, fabrikschef

Netop fællesskabet vil Jesper Sørensen også bruge kræfter på at vedligeholde.

- Et fint bevis på det unikke sammenhold, der er her, er, at der forleden var fire landmænd forbi for at takke medarbejderne for deres indsats og økonomiske ofre, slagteriet har krævet af dem i en årrække, hvor de har afleveret 3-4 pct. af deres løn tilbage til Danish Crown. Jeg glæder mig også til at komme rundt til landmændene for at lære dem at kende. Det er meget vigtigt for mig, at vi som slagteri har en løbende og tæt dialog med dem. Vi må ikke underkende vigtigheden af et stærkt fællesskab, siger Jesper Sørensen. ●

Jesper Sørensen har allerede oplevet, hvor stærkt fællesskabet er på slagteriet og øen generelt.



Fire medarbejdere fandt nye veje i Danish Crown

Der er rig mulighed for skifte job og opgaver uden at bevæge sig væk fra Danish Crown. Læs om fire kollegaer, som har udnyttet de mange muligheder, der er for at skifte spor internt i koncernen.

Tekst: Martin Christensen



Jonas skiftede det klassiske kontorjob ud med slagterfaçet

Jonas Juhl Thomsen startede som kontorelev i Sæby. Men da han i 2017 færdiggjorde kontoruddannelsen og blev tilbudt en fast stilling, var han ikke længere så sikker på, at et traditionelt kontorjob var det rigtige. Lidt efter blev han spurgt, om han ikke ville gå i lære som slagter. Det takkede han ja til.

Jobbet som slagter passede ham godt, og som udlært fortsatte han slagteriarbejdet i cirka fire måneder. Men han havde lyst til mere, og den var fabrikschefen med på.

- Fordi jeg var ærlig om at ville prøve noget mere, så fik jeg mulighed for at være mester-svend i pakkeriet i ni måneder, arbejde med kvalitetssikring i fire måneder, inden jeg fik tilbuddet om at blive arbejdsstudietekniker 1. januar i år, siger Jonas Juhl Thomsen og fortsætter:

- Jeg er superglad for, at der har været mulighed for at skifte internt uden at forlade mine kollegaer, ligesom jeg ved siden af slagteruddannelsen fik mulighed for at læse en akademiuddannelse i ledelse. Det betyder meget, at virksomheden har været lydhør overfor, at man ikke ramte rigtigt første gang, og at de vil hjælpe en med at finde frem til noget, man er glad for, siger Jonas Juhl Thomsen.



Trods arbejdsskade kunne Johnny ikke undvære Danish Crown

48-årige Johnny Juul startede i lære som industrislagter i 1992. Indtil 2010 var han slagter på diverse slagterier, men en arbejdsskade satte en stopper for arbejdet i produktionen.

- Jeg var ikke færdig med fødevarerbranchen, så jeg tog en processteknolog-uddannelse og dernæst en bachelor i fødevareteknologi. Derefter jeg søgte i Vejle og fik et job i råvarekontrollen i 2014, hvor jeg kunne kombinere min viden med et job, jeg kunne klare fysisk, siger Johnny Juul.

Selvom jobbet passede ham godt, så søgte logistikafdelingen i Vejle et barselsvikariat, som, han syntes, lød spændende. Men med en kollega, der stoppede lige op til, at vikariatet sluttede, endte han med blive hængende i logistikstillingen, hvor han stadig arbejder i dag.

- I mine mange år i koncernen har jeg aldrig oplevet andet, end at man er god til at lytte til de folk, som godt kunne tænke sig at prøve noget nyt. Jeg er glad for at være en del af en så stor virksomhed, fordi det giver gode muligheder for forskellige opgaver, uden man skal forlade den arbejdsplads og de mennesker, man godt kan lide at omgås med, siger Johnny Juul.

“
Det betyder meget, at virksomheden har været lydhør overfor, at man ikke ramte rigtigt første gang.
”



Kollegerne hjalp Louise til andet job på trods af diskusprolaps

I december 2017, hvor den travle juleperiode presede fabrikken i Kolding, begyndte Louise Hald at få rigtig ondt i ryggen. Hun kæmpede sig igennem juleperioden, men smerterne forsvandt ikke. Det viste sig at være en diskusprolaps i lænden.

- Jeg er utrolig glad for mine kollegaer og arbejdet, så selvom jeg vidste, det ikke var det rigtige for kroppen, tog jeg smertestillende og arbejdede hver dag, mens alle omkring mig forsøgte at skåne mig og gøre alt for, at jeg kunne bibeholde mit arbejde, siger Louise Hald.

Hun endte med at arbejde i produktionen indtil maj 2022. Mens hun var på et SAP-kursus, opstod der dog pludselig en mulighed.

- Der blev oprettet en ny planlægger-stilling, og vi havde jo snakket om, at jeg gerne ville noget andet på grund af min lænd. Så derfor tænkte produktionschefen på mig som kandidat til jobbet, jeg nu har været i siden maj, siger Louise Hald og fortæller videre, at hun i det nye job ikke længere har daglige smerter.

- Det har betydet alt for mig, at jeg har kunnet bibeholde min arbejdsplads, selvom jeg måtte ud i en helt anden type arbejde. Det har gjort tingene nemmere privat ikke at skulle risikere at flytte osv., og så elsker jeg også bare at være her hos fantastiske kollegaer, siger Louise Hald.

“
Det har betydet alt for mig, at jeg har kunnet bibeholde min arbejdsplads, selvom jeg måtte ud i en helt anden type arbejde.
”



Slagteri, lufthavn, salgskontor og tarm-håndtering: Lars har prøvet det hele

Lars Dyrby blev egentlig udlært griseslagter, men efter nogle år tog han et enkelt år på handelsskolen og blev kontorelev i Ringsted med speciale i salg. Som udlært arbejdede han i salgsafdelingen i otte år, men så trak slagterhåndværket i ham igen.

Derfor blev han mestersvend på et mindre privatslagteri og arbejdede på slagteri, indtil han i 2006 valgte et skævt skifte til Københavns lufthavn.

- Jobbet var tænkt som et år eller to, hvor jeg kunne få faget på afstand og tænke over, hvad jeg ville med det. Men jeg endte med at tage en lederuddannelse og blive leder for et team, som jeg var superglad for. Jeg savnede dog Ring-

sted og endte med at skifte tilbage i 2017 til en mester-stilling, siger Lars Dyrby.

I dag er Lars Dyrby også mester i opskæringen i Ringsted, men den brogede karrierevej sluttede ikke her. Han nåede også at være et års tid på DAT-Schaubs site i Køge, inden savnet til Ringsted igen blev for stort.

- Mit bedste råd er at være ærlig omkring dine karrieretanker overfor din nærmeste leder. Jeg har aldrig mødt en, der ikke vil hjælpe dig på vej, hvis bare du viser, du har viljen. På det her område er vi privilegeret ved at arbejde i Danish Crown, fordi der er så mange muligheder for forskellige jobs, siger Lars Dyrby.

“
Jeg har aldrig mødt en, der ikke vil hjælpe dig på vej, hvis bare du viser, du har viljen.
”

Stor kampagne rammer Tyskland: Baconforbruget fordobles

Baconer-kampagnen, som blev lanceret i Sverige i begyndelsen af 2022 med stor succes, er nu klar til at blive rullet ud i Tyskland.



Baconeer-kampagnen er en vigtig del af planen med målet om at fordoble det tyske forbrug af bacon.

Tekst: Daniel Winther Pedersen

Foto: Danish Crown

Tyskerne skal spise mere bacon. Og det skal være Tulip Bacon. Sådan lyder missionen, da baconkategorien i Danish Crown lancerede Baconeer-kampagnen i Tyskland den 12. september.

Baconeer-kampagnen blev oprindeligt lanceret i Sverige i begyndelsen af 2022, og den var en stor succes.

“

Vi har et overordnet mål om at fordoble det tyske forbrug af bacon, og Baconeer-kampagnen er en vigtig del af planen for at nå målet.

”

*Lars Jørgensen,
Global Senior Brand Manager i baconkategorien*

Nu er det tid til det nordlige og vestlige Tyskland. Tyskerne spiser markant mindre bacon per indbygger, end vi gør i for eksempel Danmark og Sverige. Derfor er potentialet stort, hvis man kan få bacon på flere tyske tallerkener.

- Vi har et overordnet mål om at fordoble det tyske forbrug af bacon, og Baconeer-kampagnen er en vigtig del af planen for at nå målet. Vi er markedsleder i Tyskland på bacon, så det handler om at gøre markedet større. Baconeer-konceptet favner alle typer baconelskere, så vi tror på, at vi også kan bruge konceptet i Tyskland ved at introducere baconens

vidundere gennem vores passionerede Baconeers, siger Lars Jørgensen, Global Senior Brand Manager i baconkategorien hos Danish Crown.

Tyskerne skal lære at bruge bacon

I Sverige, hvor de er lige så glade for bacon, som vi er i Danmark, har Baconeer-kampagnens fokus været at skabe kvalificeret viden og præference for Tulip Bacon. I Tyskland er opgaven som nævnt lidt anderledes, for det handler mere om at øge forbruget af bacon, end det handler om at vinde markedsandele fra konkurrenterne.

Hovedbudskaberne i Baconeer-kampagnen i Tyskland er grundlæggende de samme, men alligevel er der justeringer baseret på markedskendskab og forbrugeranalyse.

- Forbrugerne har et andet forhold til bacon i Tyskland, og derfor indeholder kampagnen forskellige budskaber. Vi har for eksempel stor fokus på bacon i skiver, sprødhed, og at bacon giver alle retter et boost på smagen. Fokus er mere på at inspirere tyskere til at spise bacon, siger Dimitri Ternovoj, Head of Business Dev. & Kategori Mgmt. hos Danish Crown Tyskland.

Kampagnen er en del af en større marketingstrategi

For yderligere at understøtte vores ambition om at øge gennemslagskraften i markedet, aktiverer det tyske team også andre initiativer.

For at tiltrække nye forbrugere til bacon lancerer Tulip Bacon kampagner med merværdi, som de ikke har implementeret før, såsom Super Bowl-kampagner, hvor forbrugere kan vinde billet til en NFL-kamp osv.

Derudover vil der blive investeret i forbrugerspecifikke aktiviteter som f.eks. "test-gratis"-kampagner, hvor forbrugerne kan få deres penge tilbage, når de køber en pakke Tulip Bacon.

- Vi har i lang tid arbejdet på at opbygge en stærk 360 graders-kampagne, der både bygger fysisk og mentalt tilstedeværelse med det mål at vækste baconkategorien og naturligvis Danish Crowns baconforretning, siger Kristin Jaeger, Trade Marketing Manager på Danish Crowns kontor i Hamborg. ●

Baconeer-kampagnen var en stor succes i Sverige, hvor den blev lanceret i begyndelsen af 2022.



Aalborg holder snuden i sporet

Et halvt år efter tiltrædelsen som fabrikschef har Frank Andreasen og slagteriet i Aalborg allerede opnået en række forbedringer, men ambitionerne rækker længere.

Tekst: Kristoffer Veggerby

Foto: Rene Schütze

I Aalborg kan Frank Andreasen og medarbejderne sætte flueben ud for de første seks måneder, siden Frank overtog rollen som fabrikschef. I løbet af den tid har de formået at lave en række forbedringer, som alle bidrager til at modernisere slagteriet, som slog dørene op i 1974.

Før Frank Andreasen kom til Aalborg, var han driftsleder i Holsted fra åbningen i 2014 til marts i år. Forinden var han fabrikschef på Danish Crowns nu hedengangne kreaturslagteri i Holstebro i seks år og før det driftsleder på svineslagteriet i Herning i fem år.

“

Den gode løsning kan godt tage tid, og for mig er det vigtigste, at der er progression og lydhørhed hele vejen rundt.

”

Frank Andreasen, fabrikschef

- Ambitionen har aldrig været at ruske op i fabrikken og lave en masse store ændringer. På driftsiden leverede fabrikken tilfredsstillende, men der er områder, som efterhånden trænger til en opgradering og modernisering, og der har vi allerede fået gennemført en række forbedringer. Da jeg kom til, havde vi ni pladser i produktionen med røde markeringer, eksempelvis problematiske arbejdsstillinger, som skulle håndteres, og nu er vi nede på to pladser. Vi har ikke haft en arbejdsskade med fravær i over et år, og det skal vi holde fast i, siger Frank Andreasen.

Udover at forbedre de røde arbejdspladser har Frank og holdet i Aalborg også løbende lavet forbedringer



og moderniseringer i forskellige led af produktionen, blandt andet inspireret af Franks tid og erfaringer fra slagteriet i Holsted.

Det har blandt andet kastet en modernisering af omklædningsrummene af sig, installation af nye skydebokse til aflivning i sommerferien, foruden omstillingen til at kunne køre på diesel frem for gas som Danish Crown Beefs andre lokationer i Danmark. I efteråret bliver en ny båndsav med automatisk stop også installeret i skærestuen.

- Kigger vi fremad, får vi inden længe også installeret nyt automatisk brandanlæg og ny slampresser. Der er

generelt tale om forbedringer, som optimerer på produktionen og arbejdsforhold, og som medarbejderne har slået på tromme for. Vores fornemmeste opgave er at sikre arbejdsmiljøet, modarbejde nedslidning og sikre, at folk holder arbejdslivet ud. Generelt arbejder vi ud fra den filosofi, at de gode løsninger kommer af inddragelse og dialog. Dialog med de ansatte om løsninger eller forbedringer, som skal hjælpe ledelsen, og de tekniske eksperter, som er den udførende part. Den gode løsning kan godt tage tid, og for mig er det vigtigste, at der er progression og lydhørhed hele vejen rundt, siger Frank Andreasen. ●

Frank Andreasen har de første seks måneder som fabrikschef haft travlt med at optimere produktionen og arbejdsforholdene.



Danish Crown stempler ind som markant robot- og teknologi-udvikler

Med en nyetableret afdeling og massive ressourcer til automatisering som en hjørnesteen i koncernstrategien, vil Danish Crown gøre automation til en konkurrencefordel.

I slutningen af august søgte Danish Crown det første patent på en nyudviklet maskine i over 20 år, og historisk set har Danish Crown kun søgt et patent fire gange i Danmark. Men med endnu en ansøgning på trapperne, er det et godt billede på, hvordan koncernen i fremtiden vil udvikle og beskytte sin viden og løsninger.

- Ligesom vores udenlandske kollegaer har en klar konkurrencefordel i form af lavere lønudgifter, så skal vi gøre automation til vores urokkelige konkurrencefordel, som kan lægges sammen med de andre elementer, vi skal gøre til stadig større fordele, såsom bæredygtighed, siger Henrik Andersen, teknisk direktør i Danish Crown.

Danish Crown vil ikke udvikle de standardiserede løsninger, som eksempelvis industrirobotarme. Men robotarmenes værktøjer, applikationer og lignende, der

oftest er avancerede og kræver tilpasning til produktionen, vil Danish Crown i langt højere grad selv udvikle. Et eksempel på dette er et støvsugehoved til rensning af brystflæsk, som koncernen søgte patent på i august.

“

Vi er nødt til at sætte vores produktion smartere sammen end vores udenlandske konkurrenter.

”

Henrik Andersen, teknisk direktør

Som en del af Danish Crowns Feeding the Future-strategi er der derfor etableret



en ny afdeling med navnet Innovation & Automation og øremærket op til seks milliarder kroner til investeringer i produktionsapparatet inden udgangen af 2026.

Vilkår for fastholdelse af konkurrenceevne

At tage udviklingen ind i hjertet af koncernen gør, at udviklingsprocessen bliver langt mere agil og effektiv, ligesom ekspertisen, der løbende vil blive bygget op, bliver i Danish Crown. Det forventes også at have en forstærkende effekt og højne niveauet af de løsninger, man i fremtiden vil være i stand til at udvikle.

- Vi er nødt til at sætte vores produktion smartere sammen end vores udenlandske konkurrenter, fordi vi ikke kan konkurrere med dem på lønområdet. Det kan vi gøre ved at automatisere de arbejdsopgaver, der løses lige så godt eller bedre med teknologi, så medarbejderne bruges til de



opgaver, hvor fagligheden er bedst brugt. Ved at udvikle løsningerne selv gør vi den smartere produktion til en beskyttet fordel, siger Henrik Andersen.

**“
Realiteten er, at vi allerede i dag mærker, hvor svært det er at rekruttere og fastholde medarbejdere, der har de arbejdsopgaver.**

Henrik Andersen, teknisk direktør

Den stigende automation vil derfor i fremtiden også betyde en reduktion i

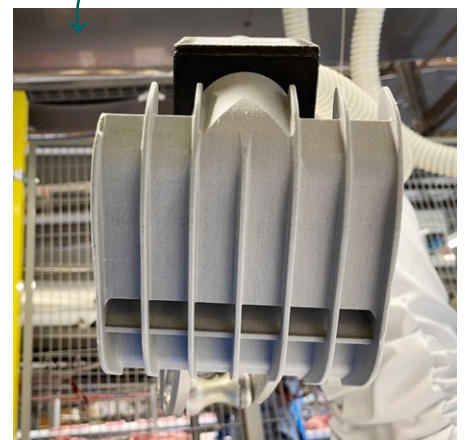
arbejdspladser. Men det er arbejdspladser, som allerede er presset af en høj medarbejderomsætning, fordi det typisk er de mest fysisk krævende arbejdspladser.

- Realiteten er, at vi allerede i dag mærker, hvor svært det er at rekruttere og fastholde medarbejdere, der har de arbejdsopgaver, som i fremtiden vil være automatiserede. Derudover vil vi hellere have otte arbejdspladser, hvor medarbejdernes ekspertise bliver brugt effektivt, end vi har ti, hvor to af dem både slider unødvendigt meget på medarbejderne og kan løses mere effektivt med teknologi, siger Henrik Andersen.

Det avancerede støvsugehoved, som er den første patenterede løsning fra Danish Crowns udviklingsafdeling, er ved at blive testet på slagteriet i Blans og forventes at kunne implementeres på en række slagterier i løbet af de næste 12-24 måneder. ●

Der er øremærket op til seks milliarder kroner til investeringer i produktionsapparatet inden udgangen af 2026.

Støvsugehovedet her har affødt den første patentansøgning fra Danish Crown i over 20 år.



Nu renses robotstøvsuger brystflæsket automatisk i Blans

Tidligere var rensningen af brystflæsk en manuel opgave, der belastede medarbejderne på slagteriet i Blans. Med nyinstalleret robotteknologi er den opgave nu automatiseret, og planen er, at den også skal være på resten af griseslagterierne i Danmark.

Tekst: Martin Christensen

Foto: Martin Sønderby

En del af Danish Crowns Feeding the Future-strategi går på, at arbejdet på slagterierne skal gøres smartere. Det skal gøre produktionen mere konkurrencedygtig, men det skal især skabe et bedre arbejdsmiljø.

I pakkeriet på slagteriet Blans findes et af resultaterne af det fokus. Her stod medarbejdere tidligere manuelt med et støvsuge-værktøj og rensede brystflæsket for små knoglerester. Den opgave løses nu af to robotarme med støvsugehoveder, som blot skal overvåges og betjenes via enkelte tryk på knapper.

“

Med den her robotstøvsuger ændrer vi opgaven til noget, der ikke slider unødigt på vores kollegaer.

”

Bo R. Hansen, director i Innovation & Automation-afdelingen

- Opgaven med at støvsuge cirka 1200 stykker brystflæsk i timen er meget belastende i længden og går under de hårde MSB-opgaver (MSB= muskelskeletbesvær red.), vi skal have fjernet fra vores danske

arbejdspladser inden 2026. Med den her robotstøvsuger ændrer vi opgaven til noget, der ikke slider unødigt på vores kollegaer, siger Bo R. Hansen, director i Innovation & Automation-afdelingen.

Et komplekst sugehoved og stærkt samarbejde

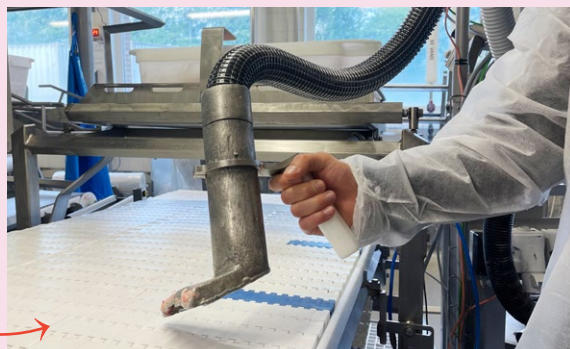
Robotstøvsugeren i Blans er den første model af robotten. Når de sidste finjusteringer er helt på plads, såsom at få robotten og setuppet omkring den til at fylde mindre, skal der produceres en mere til Blans, hvorefter resten af Danish Crowns griseslagterier i Danmark skal have teknologien. Særligt sugehovedet på robotten var en kompliceret udviklingsproces.

- Et element, der skiller os mennesker fra robotter, er tacit knowledge. Det betyder, at operatøren med den manuelle enhed kan mærke, når sugehovedet sætter sig fast på kødet og skal vippes lidt, ligesom når du støvsuger din sofa. Det kan robotter ikke helt endnu, så derfor brugte vi meget tid på designet, så robotten med det helt perfekte sug ikke sætter sig fast, siger Sønnich Jonas Schmidt Pørksen, projektleder i Innovation & Automation-afdelingen.

Ligesom op- og nedtagningsrobotten, der også blev implementeret i Blans, har Danish Crowns forholdsvis



Med den automatiske støvsugning af brystflæsket er det ikke længere en belastende opgave for medarbejderne.



Danish Crown har selv udviklet den unikke løsning og sendt den første patentansøgning i over 20 år.



nye Innovation & Automation-afdeling stået for alt udviklingen og derfor også søgt patent på det, hvilket bestemt ikke er hverdag i Danish Crown. Det bliver det i højere grad i fremtiden, og den næste ansøgning er allerede på trapperne.

Projektet har kun været i gang et års tid, hvilket ikke er meget for denne type udvikling. Årsagen til dette er ifølge Sønnich Jonas Schmidt Pørksen især det gode samarbejde på tværs af faggrupper, og at størstedelen af udviklingen sker internt.



Et stærkt samarbejde på tværs er nøglen til at lykkes med projekter som dette.



Sønnich Jonas Schmidt Pørksen, projektleder i Innovation & Automation-afdelingen

- Act as one-tankegangen er virkelig kommet til sin ret. Vi udviklere er afhængige af feedback fra kollegaerne i produktionen, som bruger tid med teknologien i hverdagen, så vi kan fintune setuppet. Derudover har vi også brug for at arbejde tæt sammen med blandt andet kvalitetsafdelingen og leverandører. Et stærkt samarbejde på tværs er nøglen til at lykkes med projekter som dette, siger Sønnich Jonas Schmidt Pørksen. ●



Scan QR-koden med din mobil og se en video, hvor robotten er i aktion.

Kort nyt



8 år gammel byggesag i Holsted endelig afklaret

Den efterhånden langvarige tvist om fejl og mangler ved byggeriet af Danish Crowns kreaturslagteri i Holsted, som blev færdiggjort i 2014, er nu endelig afklaret.

Efter godt 8 års juridisk tovtrækkeri mellem Danish Crown og bygherren er sagen nu endt med et forlig, hvor Danish Crown er blev tilkendt erstatning. En erstatning, der nu skal bruges til at gennemføre en række udbedringer på fabrikken.

- Over de næste måneder skal vi have udfærdiget en plan over, hvad der skal udbedres. Men det er en kæmpe lettelse, at vi nu kan betragte sagen som afsluttet. Vi har langt om længe fået medhold i vores udlægning af sagen. Det er en stor dag, og nu kan vi komme videre, siger Ivan Schmidt, produktionsdirektør i Danish Crown Beef.



Ferske grillprodukter af gris overgår endnu engang alle forventninger

Den traditionelle grillsæson synger på sidste vers, og salget til dansk detail er steget markant i forhold til sidste år, hvilket bygger ovenpå de sidste par års succesfulde grillsæsoner som resultat af et tæt samarbejde mellem Kategori, Innovation, salg og fabrikken i Herning.

Tekst: Martin Christensen | Foto: Danish Crown

På få år har Danish Crown formået at fordoble salget af fersk grisekød i grillsæsonen.

I kølediskene er de marinerede produkter til grillen ved at blive skiftet ud med panering og produkter, der smager mere af efterår. Men igen i år har Danish Crown haft masser af spændende ferske grillprodukter af gris ude i de danske kølediske i form af private labels, men ikke mindst også vores egne brands såsom Friland Økologi og Antonius.

De, der til dagligt arbejder med de ferske griseprodukter til den danske detailhandel, kan derfor godt kigge tilbage på grillsæsonen med stolthed, da vi ikke blot har øget mængderne, men også fået foden indenfor hos flere kunder med de nye produkter.

- På trods af en tid med stigende priser, et faldende marked og en generel usikker verdenssituation, så har vi formået at ramme efterspørgslen fra forbrugerne og kan være stolte af at have skabt volumen-vækst i et ellers faldende marked, siger René Krabbe, der er senior category manager i Category Development and Execution.

“

Vi er blevet langt mere agile og kan tilpasse os kædernes ønsker på kort tid.

”

René Krabbe, senior category manager i Category Development and Execution.

Holdindsats skaber fordobling i volumen på få år

Den succesfulde grillsæson tilføjes til rækken af flotte præstationer de sidste par år, hvor man med en målrettet indsats på tværs af kategori-, innovation- og salgsafdelingerne samt produktio-



nen i Herning på få år har formået at fordoble salget af fersk grisekød i grillsæsonen.

- Vi har arbejdet os frem til et setup, der fungerer godt. De sidste par år har vi lavet stærke lanceringer og indsalgspræstationer, som kunderne har taget godt imod og eksekveret flot i butikkerne med hjælp fra vores egne folk. Vi er blevet langt mere agile og kan tilpasse os kædernes ønsker på kort tid. Vi er simpelthen kommet tættere på vores forbrugere og kunder, siger René Krabbe og henviser til, at kunderne nu hvert år inviteres til fabrikken i Herning, hvor de kan se og smage alle produktnyhederne.

“

I udviklingen af årets grillsortiment havde vi et særligt fokus på det, vi kalder "value for money" udskæringer.

”

René Krabbe, senior category manager i Category Development and Execution.

Amerikansk BBQ hitter

Hvis René Krabbe skal pege på én ting, man er lykket særlig godt med i år, er det, at årets sortiment har gjort det muligt for alle danskere at få et godt og smagfuldt stykke fersk gris til grillen.

- I udviklingen af årets grillsortiment havde vi et særligt fokus på det, vi kalder "value for money" udskæringer. Et eksempel på dette er vores kamfilet, som bestemt ikke er et nyt produkt, men ved at skære den til en anden vægt og tilføje en ny god marinade, så er det

lykkes os at sælge det til indeks 398 på volumen, siger René Krabbe.

Som noget nyt i år var der et tema omkring amerikanske BBQ-smage med fem forskellige smagsvarianter. Det har taget kegler hos forbrugerne, og Alabama BBQ-marinaden er grillsæsonens mest solgte marinade.

- Det er glædeligt, at vi har ramt plet med smagene i år. Det vidner om, at når vi gør vores forarbejde og arbejder sammen med vores leverandører, så formår vi at levere det, forbrugerne efterspørger. Men vi skal minde hinanden om, at vi hele tiden skal forny os. Derfor er vi også allerede i gang med udviklingen af næste års produktnyheder, hvor vi blandt andet kigger på det uudnyttede potentiale på ferske pølser og forsøger at få mere convenience ind i grillsortimentet, slutter René Krabbe. ●

Der arbejdes allerede med sortimentet til næste års grill-sæson, hvor der bl.a. er fokus på pølser.



Pause-Kroge

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!

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

A - Let

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

B - Svær

Mou-fabrikken får ny fabrikschef fra egne rækker

Søren Poulsen er ny fabrikschef på Danish Crowns suppefabrik i Esbjerg. Han har de seneste 25 år været produktionschef på fabrikken.

Tekst: Daniel Winther Pedersen | Foto: Red Star Photography

Den 10. september fik Danish Crown-fabrikken i Esbjerg, der laver Mou-supperne, ny fabrikschef.

Den nye fabrikschef er dog alt andet end ny på Mou-fabrikken. Det er nemlig Søren Poulsen, og han har været produktionschef på fabrikken siden 1997.

Det glæder Per Alan Jensen, der er produktionsdirektør for forædlingsfabrikkerne i Danish Crown, at det lykkedes at lande en aftale med Søren Poulsen.

- Søren har helt styr på driften af Mou-fabrikken, samtidig med at han har gode lederegenskaber. Det er vigtigt, fordi Esbjerg-fabrikken kører godt og har gjort det i mange år, og det vil vi naturligvis gerne bygge videre på. Det er Søren den helt rigtige til at gøre, fordi han netop står for de værdier, som har kendetegnet den stærke kultur på Mou-fabrikken, siger Per Alan Jensen.

Spændt på at arbejde mere med strategien

Søren Poulsen ser frem til de nye opgaver og udfordringer, der følger med jobbet som fabrikschef. Det var dog ikke, fordi

han var begyndt at kede sig i stillingen som produktionschef efter 25 år.

“

Vi har en fantastisk kultur på fabrikken.

”

Søren Poulsen, fabrikschef

- Jeg har altid nydt mit job, fordi tingene altid er i udvikling i en stor koncern som Danish Crown, og derfor har 25 år i samme stilling ikke føltes trivielt. Men den rolle, som Per Alan Jensen ønskede mig i, er spændende og med stort fokus på driften, så den passer mig godt, siger Søren Poulsen.

Det er netop den særlige kultur på Esbjerg-fabrikken, som Søren Poulsen ser frem til at fastholde og udvikle, samtidig med at Danish Crown-koncernen har ambitiøse strategiske planer for at sikre en bæredygtig fremtid for fødevarer.

- Vi har en fantastisk kultur på fabrikken, hvor vi har høj leveringssikkerhed og høj

medarbejderfastholdelse. Det har jeg jo været med til at opbygge sammen med de mange stærke medarbejdere de seneste mange år. Det vil jeg gerne bidrage til at videreudvikle. Og det er jo fantastisk, at man efter 25 år samme sted kan blive ved med at udvikle sig. Så længe man hopper med, når der sker noget nyt, så bliver det ikke kedeligt i Danish Crown, siger Søren Poulsen.

Søren Poulsen overtager stillingen som fabrikschef fra Allan Ernstrøm, der er ansvarlig for de ferske forædlingsfabrikker i Herning, Kolding og Jönköping og var midlertidig fabrikschef i Esbjerg det seneste år. ●

Søren Poulsen startede den 10. september som ny fabrikschef på Mou-fabrikken i Esbjerg efter 25 år som produktionschef.



Pausekrogen

Her er løsningerne på Sudokuopgaverne på side 25.

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

Løsning A

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

Løsning B

17. august - 27. september 2022

Jubilareer

Danish Crown

Herning

07. september

35 års jubilæum

Kate Lauritsen

Slagtegang

14. september

30 års jubilæum

Jan Nielsen

Opskæring

22. september

25 års jubilæum

Anette Ryge

Jensen

Opskæring

Horsens

17. august

35 års jubilæum

Lars Morten

Pedersen

Forendeudb.

Randers

01. september

30 års jubilæum

Kirsten Aagaard

Malmkjær

Finance

01. september

25 års jubilæum

Peter Rosenmeyer

Olsen

Maskinrum

Ledelse

01. september

25 års jubilæum

Frank Dahl Jensen

Pet Food

Ringsted

01. september

35 års jubilæum

Annette Lisbeth

Kristensen

Laboratorie

Svenstrup

09. september

35 års jubilæum

Mirosław Jasinski

Salami Stop

Sæby

17. august

30 års jubilæum

Hans Ole

Nødgaard

Opskæring Dag

18. august

25 års jubilæum

Maharajah

Nadarajah

Forender

01. september

35 års jubilæum

Pia Koldbo Larsen

Adm. Generelt

25. august

25 års jubilæum

Jeanni Wammen

Brystflæsk

21. september

35 års jubilæum

Robert Møller

Forender

Beef

Ålborg

01. september

25 års jubilæum

Jens Hjørring-

gaard

Ekspeditionen



Redaktionsudvalget udvides: Hjælp med at gøre Krogen bedre

Vi er i gang med at udvide og finde nye medlemmer til redaktionsudvalget. Vi ønsker at få repræsentanter fra flere fabrikker i Danmark, og derfor leder vi efter medarbejdere, der ønsker at hjælpe med at gøre Krogen endnu bedre.

I redaktionsudvalget mødes vi typisk to dage om året, hvor vi snakker om indhold, temaer og tiltag, der kan løfte niveauet af vores medarbejderblad. Begge dage er med løn.

Derudover kan der løbende være sparring om ideer.

Det er vigtigt, at du har lyst til at bidrage med at få de gode historier fra din arbejdsplads ud til vores kolleger.

Hvis det er noget for dig, så send en mail til Daniel Winther Pedersen på dawpe@danishcrown.com.



Har du en god ide?

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 mail til Krogens nyhedsroom newsroom@danishcrown.com

Det er en svær tid

Det har været nogle tunge dage på slagterierne i Ringsted og Sæby de seneste uger, efter det blev meldt ud, at bestyrelsen i Danish Crown har indstillet op mod 275 afskedigelser i Sæby og op mod 75 afskedigelser i Ringsted.

Jeg synes altid, det er hårdt at skulle sige farvel til dygtige medarbejdere, og da særligt når det er dygtige og dedikerede medarbejdere uden skyld i denne situation. Og denne gang kommer det på rygg'en af en lang periode i starten af året med mange udsatte grise, hvor medarbejderne på slagterierne gjorde et fantastisk arbejde, var fleksible og hovedårsagen til, at vi fik den store pukkel af grise nedbragt.

Siden da har meget høje prisstigninger ramt vores samfund, og det betyder, at flere af vores ejere, landmændene, har svært ved at tjene penge på at lave grise til slagtning. Fordi vores notering ikke er steget i samme tempo, som udgifterne til energi, foder osv. er steget. Det har betydet færre grise til slagtning, og derfor var en justering på slagterierne nødvendig.

Afskedigelserne er ikke gennemført endnu, da der lige nu foregår forhandlinger både i Sæby og i Ringsted. Her kigges der på muligheder for at mindske antallet af endelige afskedigelser.

Samtidig foregår der et stort arbejde i Danish Crown og i fagforeningen med at række ud til kommunerne, andre virksomheder og uddannelsesinstitutioner for at finde konkrete jobs og uddannelsesmuligheder til de medarbejdere, der ender med at blive afskediget. Det gælder også jobs på andre Danish Crown fabrikker.

Det er en stor omvæltning at miste sit arbejde, især i en tid med store prisstigninger, og vi vil i Danish Crown gøre, hvad vi kan for at hjælpe de ramte videre. Heldigvis er meldingerne, at der både i Ringsted og i Sæby allerede er stor efterspørgsel på de dygtige medarbejdere, vi desværre må afskedige.

Jeg forventer, at antallet af grise til slagtning stabiliserer sig på det nuværende niveau, og at vi dermed ikke skal foretage flere større justeringer i produktionen. Men som verden ser ud nu med de store kræfter, der er på spil, er det umuligt at udstede garantier. ●

“
Det er en stor omvæltning at miste sit arbejde, især i en tid med store prisstigninger.
”

Jais Valeur,
Koncernchef

Jais

