

Fra hash-misbrug til fast arbejde

s. 12-13



DE BESTEMMER SELV OG HAR FAST LØN

Mød en anderledes virksomhed.
Her har medarbejderne indflydelse
på deres arbejde.

s.6-10



400 JOB KAN RYGE UNDER BESPARELSER

Danish Crown har lanceret et
spare-program, der kan koste op
mod 400 medarbejdere
deres job.

s.4-5



MØD EN AF DINE NYE KINA-KOLLEGER

De første medarbejdere har travlt
med at bygge fabrikken. Alligevel
får produktions-chefen tid
til at spille fodbold.

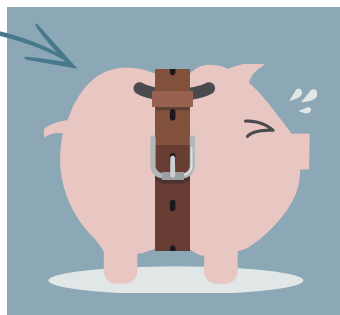
s.16

DET KAN DU LÆSE OM I DETTE NUMMER

Vi skal tjene mere

Det er især England og administrationen, der skal holde for i Danish Crowns spare-program. Vi skal tjene flere penge, så vi får konkurrence-kraften tilbage.

4-5



Zach er glad igen

Efter heftigt hash-misbrug og en psykose har Zach Manning fået hold på sin tilværelse igen. Et praktikforløb og fast arbejde i pakkeriet har fået ham på ret køl.

12-13

Glad for at gå på job

Hvad booster din arbejdsglæde? Det kan sikkert være forskelligt, men tag med til Esbjerg, hvor medarbejderne har fået indflydelse på deres job på flere måder.

6-10



Krav til leverandører

Kurt Beier-sagen har aktualiseret de retningslinjer, som Danish Crown netop er blevet færdige med. De stiller krav til leverandørerne blandt andet om arbejdsforhold og menneskerettigheder.

21

Tid til ferie

Den 17. februar er sidste chance for at melde ønsker ind til at komme på ferie i et af Danish Crowns Feriefonds lejemål det næste år.

4-5



Liu blev til Leo

Mange af dine nye kinesiske kolleger har ændret deres navn til engelsk for at begå sig bedre på arbejdsmarkedet globalt. Leo hedder egentlig Liu.

16-17

Lær at bruge sociale medier

70 af dine kolleger har lært at poste opslag på de sociale medier. Du kan komme med på det næste kursus.

11



Vi skal skille os ud

Vi skal spare på udgifterne, men vi skal ikke spare os ihjel. Vi skal gå efter at være noget særligt, skriver koncernchef Jais Valeur i lederen om det nye spare-program.

24

Udgiver

Danish Crown, Marsvej 43,
8960 Randers SØ

Redaktion

Lisbeth Carøe (redaktør) og
Astrid Gade Nielsen (ansvarshavende)

Redaktionen er afsluttet

Den 7. februar 2019
Oplag 3.500 eksemplarer

Koncept og design

Campfire & co
Tryk Stibo Complete®
Forside: Stort foto: Poul Madsen.
Tv.: Poul Madsen. Mf.: iStock. Th.: Daniel R. Jakobsen.



Ildsjæl i fuldt sprint

Danish Crowns mest entusiastiske motionsformand runder 70 år.

Af Lisbeth Carøe

Lige så sikkert som at motionscenteret hvert år holder åbent hus i den anden uge i september, lige så sikkert er det, at Erik Sindt herser med alle, han kommer i nærheden af, for at få dem til at deltage.

Hans engagement er legendarisk i Sæby. Med en ildhu ud over det sædvanlige har han i 24 år været formand for Danish Crowns Firmasport, og i 22 år har han stået i spidsen for det tilhørende motionscenter, som tilbyder meget mere end løbebånd og motionscykler.

Fredag den 15. februar fylder Erik Sindt 70 år. Han vil selvfølgelig være at finde i motionscenteret lige som stort set alle andre dage på året, for hans liv er centreret om virket som firmasportens førstemand.

Veludstyret

- Erik lever og ånder for motionscenteret. Han bruger så meget tid på det, det er helt fantastisk. Han er en ildsjæl, og jeg tror ikke, vi finder nogen formand for firmasporten i hele koncernen, der gør så meget, siger slagteriets tillidsmand Karsten Thomsen.

Med maskiner og udstyr for efterhånden tre millioner kr., er motionscenteret ganske veludstyret til fødselarens store stolthed.

- Jeg holder på, at jeg har det bedste motionscenter i byen, selv om der er ni andre, kommer det ubeskedit fra Erik Sindt. Han skynder sig at understrege, at det er medlemmerne, som via kontingentet har betalt for herlighederne. Ikke virksomhedens ejer. Danish Crown bidrager udelukkende med at betale husleje og forbrug.

Fortsat fremgang

Sæby har ca. 1000 medarbejdere, og motionscenteret er vokset til at have 600 medlemmer.

Også den fysiske udvikling viser, hvad formanden har drevet det til. Motionscenteret begyndte på 54 kvadratmeter, men er nu oppe på 600.

- Erik lever og ånder for motionscenteret.

Karsten Thomsen, tillidsmand.

Og Sindts virkestrang rækker til alverdens aktiviteter. Tre gange om ugen er der hold med spinning og cirkeltræning foruden vægtløftning med instruktør på. Ja, selv fodbehandling har han sørget for, at medlemmerne kan blive forkælet med i motionscenteret, som han bruger et par timer om dagen på – plus det løse.

Derudover arrangerer han bankospil til jul og påske, fisketure, ishockey- og fodbold-

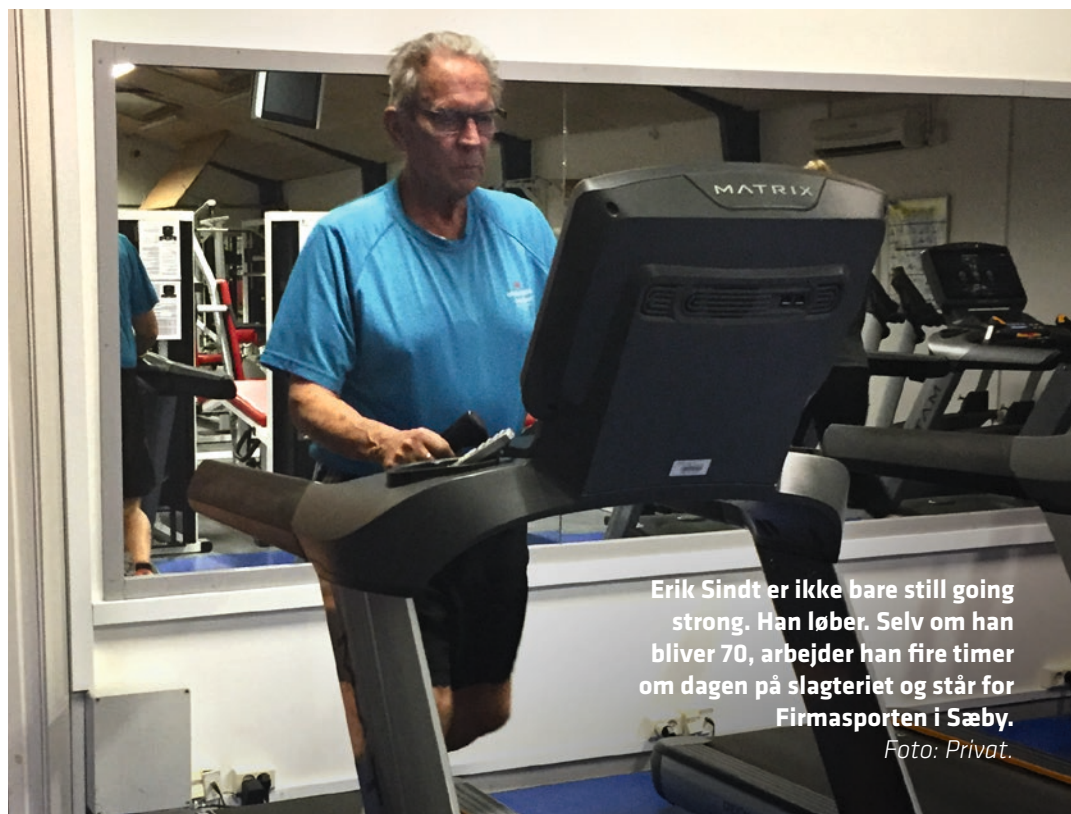
kampe, konkurrencer, lodtrækning om købmandskurve – alt, hvad der kan være til glæde for medlemmerne.

Arbejder hver dag

Nu tænker nogen måske, at "ja, ja, det har sådan en pensionist vel snildt tid til". Men nej. Erik Sindt er ikke gået på pension. Fire timer om dagen arbejder han på slagteriet, hvor han har været i 32 år.

- Så længe helbredet holder, bliver jeg ved. Og jeg har jo en kone, der er 14 år yngre end mig, og som også arbejder på slagteriet. Jeg gider sgu' da ikke sidde hjemme og se fjernsyn. Jeg skal ud og snakke med folk, siger Erik Sindt.

Motion bliver det selvfølgelig også til. Hver dag snupper han seks kilometer på løbebåndet. Eller som han selv siger det: En rask gåtur på en halv time.



Erik Sindt er ikke bare still going strong. Han løber. Selv om han bliver 70, arbejder han fire timer om dagen på slagteriet og står for Firmasporten i Sæby.

Foto: Privat.



Tid til at drømme om ferie

Feriefonden trækker lod om næste års udlejning. Du skal komme med ønsker nu.

Af Lisbeth Carøe

Måske kredser dine tanker om vinterferien, men det er tid til at lægge planer for ferien hele det næste år. I hvert fald hvis du er interesseret i et feriehus fra Danish Crowns Feriefond.

Men du skal til at skynde dig. Senest søndag den 17. februar skal du have sendt dine ønsker ind.

Feriefonden råder over 10 lejemål i Danmark fra sommerhuse over storbylejligheder til badelande. Du kan ønske, så tosset du vil, og det var der rigtig mange, der gjorde sidste år. Da modtog feriefonden omkring 500 ansøgninger.

- Heldigvis var vi i stand til at tilgodese rigtig mange. 90-95 procent fik deres ønske opfyldt, og det er egentlig meget godt, for der er selvfølgelig pres på i skolernes ferie, siger feriefondens formand Carl Hansen.

Derfor opfordrer han også til at tænke i at leje feriebolig midt på ugen og at gå efter de knap så efterspurgte lejemål. De to ferielejligheder i København, badelandene i Billund og SeaWest plus Skagen og Rømø er meget populære.

Hund tilladt to steder

- Vi har haft en fantastisk udlejning i år (2018/19, red.). Det har været helt forrygende, det har jeg ikke set før, siger en tilfreds formand.

Renoveringen af det ældre sommerhus på Langeland er nu overstået. Carl Hansen fremhæver, at det er et dejligt sted, hvis man er interesseret i fiskeri, ligesom det her – og i nordjyske Lønstrup – er tilladt at have hund med som de eneste steder.

Besked først i marts

Feriefondens tilbud er for medarbejdere i de danske selskaber under Danish Crown og

Konkurrence-kraften skal tilbage

Danish Crown tyer til spare-program efter skuffende start på året.

Af Team Kommunikation

Den 30. januar meldte Danish Crown et nyt spare-program ud, som gælder hele koncernen. Det skyldes, at vi i de første måneder af regnskabs-året ikke har tjent så mange penge, som vi havde regnet med.

Regnskabs-året begynder den 1. oktober, og allerede i december stod det klart, at der bredt i koncernen ikke blev tjent penge i det omfang, som budgetterne lagde op til. Derfor skal omkostningerne nu skæres til.

- Vi sætter ind nu for at holde os på sporet mod det mål, vi har budgetteret med for i år, forklarer koncernchef Jais Valeur.

Besparelserne vil ramme bredt i koncernen, men med særligt vægt i England, hvor Tulip Ltd fortsat har det svært.

Det vil også være i England, at en stor del af de 400 stillinger vil blive nedlagt. Resten vil formentlig være i administrationen rundt om i hovedkontorer og selskaber.

- Vi sætter ind nu for at holde os på sporet mod det mål, vi har budgetteret med for i år.

Jais Valeur, koncernchef.

400 job færre

Spare-programmet for Danish Crown-koncernen i hovedtræk:

- Op til 400 stillinger forventes nedlagt
- Det vil primært være i England og blandt funktionærer
- I alt skal koncernens omkostninger reduceres med mindst 350 millioner kr. i 2018/19
- Heraf skal Tulip Ltd i England finde 200 millioner kr.
- Både datterselskaber og stabsfunktioner – administrationen på hovedkontorerne – er omfattet af kravet om besparelser
- Hvordan besparelserne skal udmøntes, vides ikke endnu
- De ventes på plads i slutningen af februar eller begyndelsen af marts.

Tulip samt de medarbejdere i DAT-Schaub, der får lønseddel fra Danish Crown. Det vil typisk sige produktionsmedarbejdere.

For at deltage i lodtrækningen skal du udfylde den blanket, der ligger på henholdsvis Danish Crowns og Tulip Food Companys intranet under Medarbejdertilbud. De heldige får besked i uge 10 (den 4.-8. marts).

Ferieåret begynder den 1. maj og slutter den 30. april 2020.

Hvis du gerne vil slappe af og nyde fri- eller feriedage, er det senest den 17. februar, du skal melde dine ønsker ind for at deltage i lodtrækningen om et af lejemålene i Danish Crowns Feriefond.

Arkivfoto.



Samtidig forlænges det stop for at besætte ledige og nye stillinger, som allerede er meldt ud. Nu skal det gælde til efteråret. Det samme er tilfældet med det stop for at bruge ledelses-konsulenter, der også allerede er sat i værk.

Venter med investeringer

Endelig vil der også blive tale om at udskyde projekter og investeringer. Hvilke er der

ikke sat navn på endnu. Men de forskellige selskaber ventes at kunne melde en plan ud i slutningen af februar eller begyndelsen af marts.

Derfor er det også på nuværende tidspunkt uafklaret, hvordan Tulip Food Company, Pork, Beef og DAT-Schaub vil håndtere deres del af spare-programmet.

For koncernchef Jais Valeur er målet klart.

Tiltag betaler sig

- Vi skal blive bedre til at udnytte fordelene ved, at vi er en stor koncern. Jeg hører godt, at der snakkes om, at det skaber bøvl ude omkring med de initiativer, vi sætter i gang, og at de koster penge. Men jeg kan love, at alle de nye tiltag sker ud fra en benhård kalkule af, at de kan betale sig. Ellers gør vi det ikke.

- Vi er nødt til at gøre tingene anderledes for at vinde i kampen om kunderne.

Vi skal have vores konkurrence-kraft tilbage, slår Jais Valeur fast.



Har du spørgsmål til Jais Valeur om spare-programmet, kan du skrive til intranet@danishcrown.dk. Spørgsmål og svar samles og lægges på intranettet.



Anderledes arbejdsplads: Kan vi gøre noget bedre?

Krogen sætter fokus på Tulip i Esbjerg, hvor medarbejderne har stor indflydelse på deres egen arbejdsdag.

Af Daniel Randrup Jakobsen

Foto Poul Madsen

Ansætter du selv dine nye kolleger? Bestemmer du selv, hvem du får som sidemand på din arbejdsplads?

I Esbjerg gør de. De har i hvert fald rigtigt meget at skulle have sagt, når fabrikken ansætter nye folk.

Hvad gør dig glad?

Hvad ville du synes om at være med til at planlægge produktionen på din arbejdsplads? Eller at skulle fremlægge driftsregnskabet for resten af afdelingen? Ville det gøre dig mere glad for dit arbejde?

En arbejdsmarkedsforsker fra Roskilde Universitet, Bent Greve, mener, at der er sammenhæng mellem ansvar på arbejdspladsen og arbejdsglæde. Man bliver mere glad, hvis man har indflydelse.

Hvad gør dig glad for at gå på arbejde? Hvad er arbejdsglæde for dig? Er det gode kolleger, lønnen, kantinen, indflydelse eller noget helt femte?

På de næste sider kan du læse om Tulips fabrik i Esbjerg, som blandt andet laver de dejlige Mou-supper. På fabrikken gør de tingene på en lidt anderledes måde – og både medarbejderne og ledelsen er glade for det.

Hvad ville gøre din arbejdsplads bedre? Gør I noget i forvejen? Kontakt Krogen og del dine ideer.

På Tulips fabrik i Esbjerg er de fælles om at styre produktionen. Forrest: Anni Nielsen (tv) og Malene Andersen. Bagest: Rolf Hansen (tv), Torben Søgaard Hansen (i midten) og Søren Poulsen.





Anni Nielsen har været med fra starten, og ansvaret gør det til en spændende arbejdsplads, synes hun.

Medarbejderne bestemmer selv

Der bliver stillet store krav til medarbejderne i Tulip Esbjerg, hvor **indflydelse og ansvar øger arbejdsglæden og effektiviteten.**

Af Daniel Randrup Jakobsen
Foto Poul Madsen

- Du kan få lige så meget ansvar, som du vil. Det gør bare, at det er mere spændende at arbejde her, siger Anni Nielsen, produktionsmedarbejder hos Tulip Esbjerg.

På en tavle på væggen hænger et regneark. Det viser, at ugens løn-regnskab ikke går op. Der er produceret for lidt i forhold til, hvad de har fået i løn. Alle kan se sedlen, og alle forholder sig til det, den fortæller. For på Mou-fabrikken i Esbjerg er medarbejderne involverede.

- Vi skal ikke spørge nogen om lov, hvis vi selv tror, vi kan løse et problem. Det er rigtig dejligt.

Anni Nielsen, produktions-medarbejder.

- De ansatte er med til at planlægge produktionen, så regnskabet kan gå op. De ser på kalkulationer, beregninger og investeringer. Hele teamet bliver målt på et tavlemøde hver uge. Vi måler deres direkte løn, og en medarbejder fra hvert medarbejder-team er uddannet i at læse drifts-regnskabet, siger produktionschef Søren Poulsen.

Lyst til ansvar

På de ugentlige tavlemøder skiftes medarbejderne til at være tavlefører. Hvert team består typisk af fem til ti personer. Ledelsen har et enkelt punkt på dagsordenen, men det er medarbejderne, som står for at afvikle tavlemøderne. Det er komplicerede ting, de skal igennem.

- De nyansatte famler selvfølgelig lidt i starten, når de skal fremlægge sidste uges drifts-regnskab for resten af teamet, men det lærer de med tiden. Inddragelsen giver en ansvars-følelse over for, hvordan det går her på fabrikken, siger fabrikschef Rolf Hansen. Anni Nielsen er med i den planlægning. Hun

har været ansat i cirka 20 år som timelønnet produktions-medarbejder på fabrikken, der producerer de velkendte Mou-supper. Hun er enig i, at det giver motiverede medarbejdere, når de bliver vist tillid og får ansvar i planlægningen.

- Medarbejderne er altid inddraget i beslutningerne, og vi har rigtig meget ansvar. Vi skal ikke spørge nogen om lov, hvis vi selv tror, vi kan løse et problem. Det er rigtig dejligt, siger hun.

Ingen mellemledere

Det er omkring 15 år siden, fabrikken begyndte at have selvstyrende grupper. Ligesom Anni Nielsen har tillidsmand Torben Søgaard Hansen været med fra starten, og han peger på ét område, hvor det ansvar og den indflydelse, medarbejderne har, er kommet fra.

Læs mere på
næste side





- De selvstyrende grupper har overtaget en del af de opgaver, en mellemlider normalt har. Vi har meget få mellemlidere her. Ansvar for egen arbejdsdag giver øget arbejdsglæde, siger tillidsmanden.

- Ansvar for egen arbejdsdag giver øget arbejdsglæde.

Torben Søgaard Hansen, tillidsmand.

Når der skal investeres i nye maskiner, er medarbejderne med i hele processen. Lige fra starten, hvor behovet bliver defineret, til udvælgelsen af, hvilke maskiner fabrikken vil købe.

- Jeg har flere gange valgt at blive hjemme, når vi er ved at købe nye maskiner og så i stedet sende en af de timelønnede med. De har været af sted med projekt-ingeniøren til Holland eller Tyskland for at teste maskiner. Det er trods alt dem, som skal arbejde med maskinerne, siger produktionschef Søren Poulsen.

- Det betyder, at når maskinen kommer hjem og bliver taget i brug, så tager den pågældende medarbejder et kæmpe ansvar for at få den til at køre. Og man er villig til at arbejde 24-7 i en uge for at få den ordentligt op at køre. Fordi man føler ansvar for maskinen. Og når den så kører – så fejrer vi det.

Sportsfolk og sælgere

Det er ikke unormalt, at fabrikken standser produktionen kortvarigt for at fejre en succes med lidt kage eller lignende. Den slags styrker nemlig sammenholdet.

- Vi skal turde at fejre vores succeser sammen. Er det virkelig kun sælgere og sportsfolk, som må standse op og fejre sig selv, spørger Søren Poulsen.

Om det virker - om medarbejderne i Esbjerg er glade og motiverede - kan ses i Check 2018, da medarbejdernes engagement og motivation senest blev målt. Målingen viser, at fabrikken i Esbjerg ligger i toppen i Tulip-koncernen på begge områder.

- Alt det her er jo ikke kommet af sig selv. Der er sket en omfattende uddannelse gen-

nem årene, hvor medarbejderne har været på kurser. Og så skal ledelsen have tillid til medarbejderne, forklarer fabrikschef Rolf Hansen.

Med tillid følger ofte ansvar, og med ansvar er der forventninger. Men den slags går begge veje, fortæller Anni Nielsen.

- Alt det her er ikke kommet af sig selv. Medarbejderne har været på kurser. Og så skal ledelsen have tillid til medarbejderne.

Rolf Hansen, fabrikschef.

- Du kan få lige så meget ansvar, du vil. Det bestemmer du selv. Og faktisk stiller vi lige så store krav til vores ledere, som de stiller til os, siger hun.

Skal bæres ud

På fabrikkens gange har næsten alle medarbejderne én ting til fælles: De er ikke specielt unge. Ifølge fabrikschefen skyldes

det, at der ikke er særlig stor udskiftning i arbejdsstyrken. Folk er glade for at være her. Det synspunkt er Anni Nielsen enig i.

- Vi er jo nærmest nødt til at bære folk ud herfra, når de skal pensioneres, og det er der altså en grund til, siger hun.

- Jeg yder alt, hvad jeg kan, når jeg er på arbejde. Jeg er glad, når jeg møder om morgenen, og glad, når jeg tager hjem igen om eftermiddagen.

Produktionen på fabrikken bliver tilrettelagt af dem, som arbejder i produktionen. Her er Anni Nielsen operatør.





Malene Andersen er blevet ansat af sine kolleger. På den måde kan de sikre sig, at der er en god kemi på arbejdspladsen.

- Vi vil ikke have en kedelig én

Medarbejderne i Esbjerg ansætter selv deres nye kolleger.

Af Daniel Randrup Jakobsen

Foto Poul Madsen

Når Tulips Mou-fabrik i Esbjerg en gang imellem skal ansætte nye medarbejdere i produktionen, har de nuværende medarbejdere rigtigt meget at skulle have sagt.

- Vi har generelt en åben dialog her på fabrikken. Den starter med, at medarbejderne er med til at ansætte deres egne kolleger, fortæller produktionschef Søren Poulsen.

Når en ny medarbejder skal findes, vælger ledelsen en række kandidater, som opfylder kravene. De kandidater har de øvrige medarbejdere i teamet efterfølgende til samtale og kan vælge imellem. Dét er der flere fordele ved.

Fordel 1: Tager ansvar

- Når man har været med til at ansætte en ny medarbejder, er man mere tilbøjelig til at gøre en større indsats for at få den nye medarbejder til at fungere på arbejdspladsen. Man har et ansvar for sin nye kollega, siger Søren Poulsen.

Fordel 2: Kemi tjekkes af

Da Malene Andersen blev ansat for knap et år siden, var produktions-medarbejder Anni Nielsen med til ansættelses-samtalen. Det har begge parter være glade for efterfølgende.

- Det er jo godt for alle. De kan se, om jeg kommer til at passe ind i teamet, og jeg kan se, hvem jeg kommer til at arbejde sammen med, siger Malene Andersen.

- Der er meget vigtigt, at der er kemi. Så det er dejligt, at vi kan være med til at bestemme, så vi ikke får en kedelig én, som ingenting siger, fortæller Anni Nielsen med et smil.

Fordel 3: Kender løfterne

Anni Nielsen peger desuden på en tredje fordel ved, at ens kommende kolleger er med til at ansætte en.

- Man kan godt "sælge" sig selv til en ansættelses-samtale. Men på denne måde er det lettere for resten af teamet at holde den nye kollega op på de ting, som er sagt til samtalen og på den måde stille krav. Vi ved jo, hvad der er blevet sagt og lovet, siger hun.

For at kvalificere medarbejderne til at kunne deltage i ansættelserne har de været på kurser, hvor de blandt andet har lært om gruppe-dynamik. Malene Andersen er ikke i tvivl om, at det har virket.

- Jeg er i hvert fald glad for at være her. Jeg passer godt ind. Folk er søde ved hinanden, og der er en rigtig god stemning, siger hun.

- Indflydelse på jobbet hænger sammen med din arbejdsglæde

Forsker: Sæson-udsving kan give dårlig stemning på en arbejdsplads.

Af Daniel Randrup Jakobsen

I Tulip Esbjerg mener ledelse og medarbejdere, at det øger arbejdsglæden og effektiviteten at inddrage medarbejderne i planlægning af produktionen.

- Det er meget sandsynligt, siger professor og arbejdsmarkeds-forsker på Roskilde Universitet Bent Greve.

- Flere undersøgelser viser, at indflydelse på egen arbejds-situation vejer meget tungt i forhold til arbejdsglæde, forklarer han.

Få opsigelser

På Tulip i Esbjerg sparer medarbejderne løn op, når der er travlt. Det opsparede får de så udbetalt, når der er lavsæson for fabrikkens produkter.

Det betyder, at der ikke bliver ansat og fyret medarbejdere på grund af sæson-udsving, sådan som det er velkendt på slagterierne. Det giver ifølge fabrikschef Rolf Hansen medarbejderne en større jobsikkerhed.

Bent Greve mener, at der kan være en ekstra fordel ved det.

- Det kan give dårlige stemning på en arbejdsplads, hvis der er mange fyringer. Det kan have betydning for det generelle arbejdsmiljø, at man ikke skal det, siger han.

Læs mere på næste side





Nul akkord – vi arbejder når der er arbejde

På Tulips fabrik i Esbjerg får medarbejderne **både løn, når de arbejder, og når de har fri.** De har nemlig sparet sammen i løbet af vinteren.

Af Daniel Randrup Jakobsen
Foto Poul Madsen

Efterår og vinter er suppens højsæson. Tulips fabrik i Esbjerg laver Mou-supperne og producerer omtrent 10.000 ton suppe om året. Det betyder, at medarbejderne har en arbejdsuge på 40 timer om vinteren, men de får kun løn for de 37. Resten sparer de nemlig op.

- Virksomheden kan fastholde vores medarbejdere. Medarbejderne har større jobsikkerhed.

Rolf Hansen, fabrikschef.

Om sommeren, når solen bager, hele landet griller, og ingen tænker på suppe, arbejder de derimod kun 32 timer om ugen. For om fredagen har alle fri, men de får stadig løn.

- Det betyder, at vi ikke behøver at skifte ud i vores arbejdsstyrke. For virksomheden er det en kæmpe fordel, at vi kan fastholde vores medarbejdere. Og for medarbejderne giver det selvfølgelig en større jobsikkerhed, siger Rolf Hansen, fabrikschef på Tulip i Esbjerg.

Malene Andersen blev ansat i produktionen i februar 2018. Hun var ikke vant til at have forlænget weekend hele sommeren de steder, hun tidligere har arbejdet.

- Det var lige før, jeg kom til at kede mig i starten. Men nu tror jeg egentligt godt, jeg kunne vænne mig til det, siger hun med et grin.

Ingen er på akkord

Medarbejderne er timelønnede. Lønnen er fast, og der er ingen akkord. Men medarbejderne kan få en bonus. Hvis hele fabrikken kan producere bedre end kalkulationerne for året, bliver en tredjedel udbetalt som bonus til alle medarbejderne i forhold til, hvor mange arbejdstimer de har haft.

Ifølge Rolf Hansen er der normalt en bonus på mellem 1600 og 7000 kr. pr. mand, men det kan svinge meget. For regnskabsåret 2017/18 var der eksempelvis ingen bonus.

- Vi har lige sluttet et år, og der var nul kroner i puljen. Det er ærgerligt for medarbejderne og ledelsen, at vi ikke har gjort det bedre. Men vi har holdt kalkulationerne, så det er jo fint nok. Men vi har ikke gjort det bedre end kalkulationerne, siger fabrikschefen.

Produktionschef Søren Poulsen mener, at der er flere fordele for medarbejderne ved ikke at få løn efter akkord.

Se på din livsløn

- Når man taler akkordløns, har folk det med at fokusere ensidigt på timelønnen. Hvad kan man tjene i timen, hvis man kører for fuldt skrald? Men der er jo stor forskel på, hvad man tjener på den bedste time, og hvad man tjener på et helt år, siger han.

- Man skal se på det som en livsløn. Det dur ikke, at man kun kan holde til at knokle løs i 10 år, og så er man slidt ned.

Søren Poulsen, produktionschef.

- Man skal se på det som en livsløn. Det hjælper jo ikke noget, at man kun kan holde til at knokle løs i 10 år, og så er man slidt helt ned.

Færdig. Det er der jo mange eksempler på, siger han.

Rolf Hansen (tv) og Søren Poulsen har god grund til at smile. De har fri tre dage om ugen hele sommeren.



Du kan vælge mellem to kurser, hvis du vil være Crownie.

Arkivfoto.



Du kan blive den næste Crownie

Kom og lær at begå dig på de sociale medier sammen med dine kolleger.

Af Pia Paulsen

70 medarbejdere i Danish Crown er blevet uddannet som Crownies, hvor de har lært at lave opslag på deres egne sociale medier. Nu kan du komme med på det næste hold.

På kurset lærer du om sociale medier, hvordan du laver godt indhold, hvordan du finder den gode historie og meget mere. Og så møder du kolleger fra resten af virksomheden.

Alle kan blive Crownie – du skal blot have lyst til at dele oplevelser om din daglige arbejdsdag. Det er nemlig en del af Danish Crowns kommunikations-strategi at gøre medarbejderne til med-fortællere af historier om arbejdslivet og virksomheden.

Hvert hold består af to workshops, men du behøver ikke nødvendigvis deltage på det samme hold.

Hold 1 (på hovedkontoret i Randers):
Workshop 1: den 27. februar
Workshop 2: den 28. marts

Hold 2 (på slagteriet i Horsens):
Workshop 1: den 7. marts
Workshop 2: den 4. april

Fælles for alle dagene er, at kurset foregår ca. kl. 9-15.

Du kan skrive til mig, hvis du vil med eller du bare er nysgerrig efter at vide mere. Det gør du på pipau@danishcrown.dk.



Fakta

- De 70 Crownies har til sammen lavet ca. 500 opslag og delinger på otte måneder
- Du kan læse mere om Crownies-projektet på Daily Crown eller intranettet.



Zach Manning har oplevet en del modgang i sit 26-årige liv, men føler nu, at han har fået styr på sit liv.

En ny start – langt fra Las Vegas

Efter flere år med misbrug og stress har Zachary Manning fået styr på sit liv på slagteriet i Herning.

Af Daniel Randrup Jakobsen
Foto Poul Madsen

Zach Manning har levet et liv, som er hårdere end de flestes. I løbet af de sidste tre år er han blevet smidt ud af uddannelsen som mejerist, han har haft et heftigt hash-misbrug, som førte til en psykose, og så har han brugt et år på at blive clean.

Zach havde i dén grad brug for en ny start, da han begyndte i et praktik-forløb i pakkeriet på Danish Crown i Herning i oktober sidste år.

- Det, der betyder mest, er kollegerne og det sammenhold, vi har hernede. Når man bare går derhjemme, så møder man ingen mennesker. Og dét har jeg savnet, siger Zach.

Væk fra sofaen

Praktik-forløbet hos Danish Crown i Herning er en del af et samarbejde med Produktions-

skolen og Ung Herning, hvor man forsøger af få unge uden fodfæste på arbejdsmarkedet i praktik og efterfølgende job på fabrikken.

- Dem, vi vil have i praktik her, er nogle, vi kan se i et fremtidigt arbejde. Det eneste, vi lover dem, er, at hvis de er omgængelige, kan stå tidligt op og kan finde ud af arbejdet, så er der et job til dem efterfølgende, siger Henning Sørensen.

Han er tillidsmands-afløser i Herning – alle kalder ham Kokken, så det gør vi også.

- Jeg var jo nok lidt en rod.

Zach Manning, tidligere hash-misbruger.

- Vi har indtil videre haft seks personer igennem den vej, og de fem arbejder her stadig. Det er fem mand, som ikke ligger hjemme på

sofaen mere og ikke kan komme videre med deres liv, siger Kokken.

Blandt de fem er altså Zach, og nu vi alligevel har fat i ham, så lad os præsentere ham ordentligt.

Fra USA til Herning

26-årige Zach er født i ørkenbyen Las Vegas. Mens Zachs amerikanske far blev boende i USA, flyttede han med sin mor til Herning, da han var helt lille.

Som 12-årig kom han på et opholdssted, fordi hans mor ikke kunne tage sig af ham.

- Jeg var jo nok lidt en rod, siger han med et smørret grin.

Gennem kommunen mødte Zach nogle år senere en sagsbehandler. Hun trak i nogle tråde, og førend Zach vidste af det, var han startet på mejerist-uddannelsen og havde praktikplads på et oste-mejeri i nærheden af



men fire måneder senere blev han smidt ud af uddannelsen på grund af fravær.

- Min kæreste gik ned med stress. Jeg forsøgte at få det hele til at hænge sammen for os begge, men jeg kunne ikke holde til hverdagen. Alt var sort.

Socialt ansvar

Zach blev sygemeldt med stress og kom på kontanthjælp. Ifølge de seneste tal fra Danmarks Statistik er der i øjeblikket godt 43.000 danskere i alderen 16-29 år på kontanthjælp. Det er nogle af dem, man forsøger at hjælpe i arbejde i Herning. Men hvorfor egentlig?

- Jeg er superglad for at være her. Det vigtigste er kollegerne og det sammenhold, vi har.

Zach Manning, tidligere hash-misbruger.

- Hvis ikke vi som firma træder til og forsøger at hjælpe, så ender de her mennesker på offentlig forsørgelse. Vi har en pligt til at prøve at hjælpe dem og give dem noget at stå op til om morgenen, siger Kokken.

Han indrømmer, at der kan være et stort arbejde forbundet med at tage mennesker ind, som måske ikke har det så let, men det ændrer ikke hans holdning.

- I et stort firma som Danish Crown kan man ikke være ligeglad. Det er vores sociale ansvar at hjælpe.

Hash udløste psykose

I Aalborg var Zach og kæresten nu sygemeldte kontanthjælps-modtagere, og de søgte trøst i hash. Forbruget eskalerede til et dagligt, næsten konstant indtag. Og hvor forbruget af hash skyldtes stress, blev stressen også forstærket af hashen.

- Vi var nærmest ikke uden for lejligheden i to år. Vi sad bare op ad hinanden og røg. Det bliver man altså skør i hovedet af.

Parret gik fra hinanden, og Zach flyttede i en lejlighed alene. Så var det, at der begyndte at ske underlige ting.

- Det var uhyggeligt. Jeg så ting, som ikke var der, og jeg hørte stemmer. Jeg var virkelig bange for andre mennesker. Jeg turde ikke gå ud af lejligheden, fortæller Zach om sin hash-psykose.

Morfar sørgede for afgiftning

Ud kom han dog, for en dag tog han sig sammen. Han trodsede frygten og tog toget til Herning. Han tog ud til sin morfar, som han ikke havde set i tre år. Zachs morfar fik sendt ham til afgiftning på et misbrugscenter i Holstebro. Det tog fem måneder at komme ud af psykosen.

Da psykosen var flyttet ud af Zach, flyttede han tilbage til Herning til en udslusningslejlighed på Blå Kors' pensionat. I løbet af sommeren 2018 begyndte en følelse at melde sig i Zach; Han var klar til at komme videre med sit liv.

- Når man bare går derhjemme, så møder man ingen mennesker. Man taler ikke med nogen. Jeg savnede andre mennesker omkring mig, for jeg er en social person.

Sammenhold i pakkeriet

Kommunen foreslog ham flere praktikforløb i forskellige virksomheder, men han afviste dem alle, fordi han ikke havde udsigt til et job efterfølgende. Danish Crowns tilbud var anderledes. Én måned i praktik og så fast arbejde, hvis det kører. Og det kører såmænd meget godt for Zachary Manning på slagteriet i Herning.

- Jeg er superglad for at være her. Det er et fedt job, og pengene er ok. Men det er kollegerne. Det er dem og det sammenhold, vi har hernede, som er det vigtigste, siger Zach.

- Selvfølgelig er det hårdt arbejde, men det er også et godt arbejde. Det er tilfredsstillende både fysisk og mentalt. Og for første gang i mange år sover jeg rigtigt godt om natten, siger han med et smil.



Herning. Han havde fået ro og nyt indhold i livet, men roen var kun kortvarig.

- I et stort firma som Danish Crown kan man ikke være ligeglad. Det er vores sociale ansvar at hjælpe.

Kokken, tillidsmands-afløser.

- Jeg arbejdede ti timer om dagen, seks dage om ugen. Dét kunne jeg sgu ikke holde til. Jeg fik stress, men jeg fortsatte. Jeg troede, det gik over, siger han.

Stresset mejerist

Læset tippede, da han i en periode arbejdede på nathold hver anden uge. Det smadrede hans døgnrytme totalt, og han kunne slet ikke få tingene til at hænge sammen.

Sammen med sin kæreste flyttede Zach til Aalborg. Det skulle have været en ny start,



Mød dine nye kinesiske kolleger

Danish Crowns fabrik i Pinghu er snart klar til at producere til det kinesiske marked, og ansættelserne er i fuld gang.

På de næste sider kan du møde nogle af dine nye, kinesiske kolleger.

Danish Crowns nye fabrik i Pinghu ligger halvanden times kørsel fra storbyen Shanghai.

Foto: Daniel Randrup Jakobsen.

Kvalitets-chef: Weekenderne er reserveret til mine børn

Tekst og foto Daniel Randrup Jakobsen

David Jiang er den nye kvalitets-chef på Pinghu-fabrikken. En af hans første opgaver er en meget vigtig én. Før produktionen kan komme i gang, skal fabrikken have en produktions-licens. Det kan godt være lidt bøvellet at få fat i sådan en.

- Ja, det er kompliceret. Der er mange papirer og stempler, man skal have styr på. På det punkt er Kina nok lidt anderledes end Danmark. Men jeg har prøvet at få sådan én før, så jeg ved, hvad der skal til, siger han fortrøstningsfuldt.

Kvalitets-nørd

Den 40-årige kvalitets-chef har erfaring fra flere lignende stillinger senest i det amerikanske firma Tyson Food Company. Han var ikke i tvivl om, at han ville søge jobbet hos Danish Crown. Det handler om faglig stolthed.

- Som kvalitets-chef stræber man efter at lave det bedst mulige produkt. Danish Crown og danske produkter generelt er kendt for at være af høj kvalitet. Jeg vil være med til at lave fødevarer af den højeste kvalitet til de kinesiske forbrugere, siger David Jiang.

David Jiang bor en lille times kørsel nord for Pinghu i retning af Shanghai med sin kone og to børn. Men det er ikke meget, de ser til ham, for hans arbejdsdage er lange i disse måneder.

- Børnene er allerede lagt i seng, når jeg kommer hjem om aftenen. Derfor er mine weekender også reserveret til dem, siger han.



Læs mere på
næste side





HR-chefen spiller bordtennis med naboerne

Tekst og foto Daniel Randrup Jakobsen

Anna Zhao er Danish Crowns nye Senior HR-chef i Kina. Hun bor med sin mand mere end to timers kørsel fra sin nye arbejdsplads. Her i opstartsperioden er arbejdsdagene lange. Derfor har hun lejet en lille étværelses lejlighed i Pinghu, hvor hun bor i det daglige.

- Når jeg er hjemme i weekenden, spiller jeg tit bordtennis med min mand. Nogle gange spiller vi sammen mod naboerne, men flere af dem er altså ret gode, fortæller hun.

Anna og hendes mand har en datter på 20 år, som for tiden studerer litteratur i Paris.

Babyen vokser

På byggepladsen bliver der hamret, banket, skåret og råbt, og lastbiler, gravemaskiner og kraner larmer døgnnet rundt. Ikke de bedste vilkår for kontorarbejdet, som for øjeblikket foregår i en midlertidig bygning lige ved siden af byggepladsen.

- Det er noget helt nyt for mig at arbejde på denne måde. Det er helt fra bunden. Fabrikken er som en baby, som vokser sig større for hver dag, der går, siger hun.

- Det er min opgave at sørge for, at vi får ansat de rigtige medarbejdere, så teamet også bliver større og større og stærkere og stærkere – ligesom bygningen. Det er en meget spændende tid for mig.

Det drejer sig om rigtigt mange hænder, Anna skal ansætte i løbet af foråret. Når fabrikken er i fuldt sving til sommer, vil der være omkring 140 ansatte.

Produktions-chef og centerforward

Liu Xingchang har før bygget en fabrik op fra bunden.

Tekst og foto Daniel Randrup Jakobsen

Da Liu Xingchang fik jobbet som produktions-chef i oktober 2018, var det ikke nødvendigt at flytte eller pendle for at komme på job. Han er nemlig helt lokal og bor i Pinghu med sin kone og børn.

Helt fra bunden

- Jeg er ret stolt af at være en del af Danish Crown. Danish Crown står for kvalitet, jeg glæder mig meget til at se vores produkter ligge i køledisken i mit lokale supermarked, siger han.

Liu ellers Leo, som han også bliver kaldt, kommer fra en lignende stilling i Nestlé, som også har en fabrik i området. Han ser frem til at arbejde med den færdige fabrik, men det er faktisk ikke uvant for ham at arbejde i en barak på en byggeplads.

- Da jeg startede for Nestlé, var de også kun i gang med at bygge fabrikkens, så jeg har prøvet det før, siger han.

- En af de gode ting ved at være med fra starten er, at det er meget let at få indflydelse på, hvilken type arbejdsplads vi får. Det gør det kun mere interessant, synes jeg.

Angriber i weekenden

Når Liu har fri fra arbejde, snører han fodboldstøvlerne og forsøger at undgå at løbe offside.

- I min fritid spiller jeg fodbold. Jeg har spillet, siden jeg var helt lille. Mit hold er med i den lokale turnering i Pinghu, og vi spiller kampe i weekenderne. Jeg spiller centerforward.

- Er du en af dem, som absolut vil have et bestemt trøjenummer, før du går på banen?

- Mmjaa, lidt måske. Jeg spiller altid i nummer 10, men hvis nogen har snuppet den, må jeg nøjes med nummer 9. Det går lige akkurat an, siger han med et kæmpe grin.





Mandy Tang har valgt et engelsk fornavn af hensyn til sin karriere.

Hvorfor har kineserne engelske navne?

Leo, Anna, David og Jeremy. Kære børn har mange navne, og især hvis de kommer fra Kina.

Tekst og foto Daniel Randrup Jakobsen

Mandy Tang er fabrikschef Niels Thomsens personlige assistent. Hendes rigtige navn er Tang Xiuwen. Tang er familienavnet, og dét skriver man altid først i Kina. Mandy hedder altså Xiuwen - det udtales Sjuven - til fornavn. Men det er for besværligt for en europæer at finde ud af.

- Det er lettere for udenlandske kolleger og samarbejdspartnere at huske et engelsk navn fremfor et kinesisk. Det kan være svært at kende de kinesiske fra hinanden, fortæller Mandy Tang om sit navneskifte.

- *Har Niels Thomsen så taget et kinesisk navn?*

- Du godeste nej!

- *Havde det ikke været rimeligt? Han er trods alt i Kina.*

- Nej, nej, det er helt almindelig, at kinesere tager et engelsk navn, hvis man er interesseret i at gøre karriere internationalt. Det gør alle.

Fortrydelsesret

Oftest vælger man selv sit eget navn, andre gange bliver det valgt for en. Pinghu-fabrikkenes produktions-chef, Liu Xingchang, er altid blevet kaldt Leo siden barnsben.

Mandy Tang derimod har selv valgt sit. Hun har opkaldt sig efter det ikoniske, irske boyband Westlifes ømme ballade fra 2003

- ved navn, ja nu bliver det næsten for let: Mandy.

Mandy Tang fik brug for sit engelske navn for godt 10 år siden, da hun var færdig med sin uddannelse og skulle have sit første job. Der er ikke noget juridisk bindende i at vælge sig et engelsk navn.

- *Er der nogen, som vælger et nyt navn efter nogle år?*

- Det bestemmer man selv, men jeg tror ikke, der er nogen, som gør det. Så skulle det være, hvis man har været ude for en ulykke og mener, at navnet bringer uheld. Men jeg har altså ikke hørt om nogen.

Læs mere på næste side





Niels Thomsen (tv) er optaget af, at hans kinesiske medarbejdere tager de danske værdier til sig.

Dansk-kinesiske venner i alliance

Kineserne kommer til Danmark for at blive lært op i Danish Crowns standarder.

Tekst og foto Daniel Randrup Jakobsen

- Den helt store udfordring er ikke at bygge fabrikken. Udfordringen bliver at få sat det rigtige hold af medarbejdere og få givet dem den rigtige træning, så de kan forstå, hvordan vi gør tingene i Danish Crown, siger fabrikschef i Pinghu Niels Thomsen.

I februar kommer de nye afdelings-ledere fra fabrikken i Kina til Europa for at blive oplært i en tilsvarende europæisk afdeling i en måned. Når oplæringen er slut, får de endda lov at tage en ven med hjem til Kina.

- De får tilknyttet en buddy fra deres oplæringssted – en ekspert i samme område. Efter besøget flytter den europæiske buddy med til Kina i to-tre-fire måneder – så lang tid, det tager, før det hele kører. På den måde sikrer vi, at de værdier, de normer og den ekspertise, vi har og er kendte for i Danish Crown, bliver overført til vores fabrik i Kina, siger han.

Herefter bliver færdighederne lært videre til de nye produktionsmedarbejdere de begynder at blive ansat i midten af marts. Alle områder bliver dækket af en træningsplan.

- Vi skal sikre, at kvaliteten er i orden allerede fra første leverance. Vi skal sikre, at fødevarer sikkerhed og kødets kvalitet lever op til Danish Crowns standarder fra dag ét.

Alibaba-aftalen giver arbejdsro i Kina

Danish Crown har allerede solgt hele produktionen fra fabrikken i Pinghu fem år frem.

Af Daniel Randrup Jakobsen

Der er stor glæde over den aftale, Danish Crown og den kinesiske handels-portal Alibaba-Group indgik i november.

De næste fem år skal Danish Crown Kina levere 250 tons grisekød til Alibaba om ugen.

- Aftalen med Alibaba giver ro, og den gør, at vi kan lave en langsigtet produktions-plan.

Vi har tid til at sætte vores produktion fornuftigt, rationelt og effektivt op. Det er en helt fantastisk aftale, siger fabrikschef i Pinghu Niels Thomsen.

Danish Crowns kvalitet

- For en produktionsmand som mig er der jo ikke nogen bedre situation. Det er ikke længere et spørgsmål om, hvor meget vi kan sælge, men om hvor meget vi kan producere. Så bolden ligger hos os selv, bemærker han.

Som erfaren produktionsmand er han også klar over, at der ligger et stort arbejde i at få den nye fabrik op i gear.

- Vi forventer en indkørings-periode på seks måneder, før det hele kører, som det skal. Kvaliteten af produkterne er det vigtigste. Den skal være i orden allerede fra den første leverance. Fødevarer-sikkerhed og kødets kvalitet skal leve op til Danish Crowns standarder fra dag ét, slår han fast.

Masser af håndvask og sjov udklædning

Dansk ambassadør besøger Tulips nye fabrik i Holland.

Tekst og foto Michael Ravn

Danmark og Holland har stolte handels-traditioner, og det er kun blevet forstærket i den seneste tid, hvor det tidligere Bacon-specialist Zandbergen er blevet en del af Tulip Food Company.

Sidst i januar fik fabrikken i Haarlem fint besøg. Den danske ambassadør i Nederlandene, Jens-Otto Horslund, kom forbi til en præsentation og rundvisning på den toptunede fabrik.

- Det var helt fantastisk og spændende at se, hvordan et produkt, som vi alle sammen bruger, egentlig bliver lavet - og hvor mange ting, der bliver tænkt på. Med hygiejnen især - jeg var klædt ganske sjovt ud og har vasket

hænder utroligt mange gange, og sådan skal det være. Jeg har også gået rundt i temperaturer, der i hvert fald ikke fordærver maden, siger Jens-Otto Horslund med et smil.

Samarbejde med mening

- Så det var en kold omgang, men en utroligt spændende omgang. Samtidig er det også dejligt at se det gode samarbejde mellem Danmark og Holland og et eksempel på globalisering, når det er bedst - hvor samarbejdet giver rigtig god mening for alle parter, og hvor mange af traditionerne bliver ført videre.

- Det er oprindeligt et familie-selskab, og familien er her jo stadig. Danmark og Holland er også begge lande, hvor der lægges stor vægt på kvalitet, smag og en vilje til at komme bredere ud i markederne, og

fabrikken her har været en udsøgt fornøjelse at besøge, lød det fra ambassadøren.

Også fra Tulips side var det en fornøjelse at have besøg fra den danske ambassade i Haag.

- Vi var både glade for og stolte af at vise fabrikken i Haarlem frem til ambassadøren, og han var en spændende gæst at tage imod. Ambassadøren spurgte meget nysgerigt og interesseret ind til processerne og fik en rigtig god oplevelse ud af besøget, så det var alt i alt en stor succes, siger europæisk salgsdirektør René M. Olsen fra Tulip.

Han deltog selv i præsentationen sammen med blandt andre salgschef Frank Klein og brødrene Robert og Erik Zandbergen.



Ambassadør Jens-Otto Horslund flankeret af Tulips europæiske salgsdirektør, René M. Olsen (tv), og Matthijs van Caldenborgh (th), der er international kundechef i Tulip Haarlem.





KORT NYT

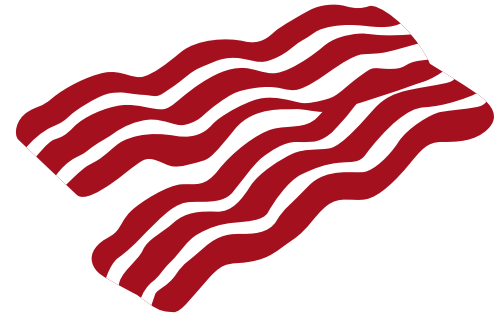
Gule håret til nye medarbejdere

For at vise at der er tale om en ny kollega, skal medarbejdere under oplæring fremover gå med gult håret i Horsens.

- Vi gør det for at synlig-gøre, at der er tale om nye kolleger, som kan have brug for lidt ekstra hjælp og opmærksomhed. På den måde vil vi give dem den bedst mulige start på jobbet, siger HR-kordinator Heidi Stobberup.

De gule håret skal bæres, indtil den enkelte medarbejder er klar til at indgå i akkorden. Der ligger en individuel vurdering bag, hvornår det er. Indtil videre er der ikke særligt mange med gule håret, men det kan hurtigt ændre sig.

- Vi skal i gang med at oplære sommerferie-afløserne snart, og i foråret sidste år ansatte vi omtrent 180, så der bliver snart rig mulighed for at få de gule håret at se, siger hun.



Danske Tulip overtager engelsk bacon-fabrik

Af Michael Ravn

Tulip Food Company har overtaget driften af en af engelske Tulip Ltd's fabrikker. Det drejer sig om fabrikken i Bodmin i Cornwall i det sydvestlige hjørne af England.

Bodmin har primært produceret færdigstegt bacon og andre færdig-tilberedte kød-produkter.

Men produktionen har gennem længere tid været faldende, og i foråret sidste år indstillede ledelsen i Tulip Ltd 170 medarbejdere til afskedigelse.

Men nu er der mulighed for at kickstarte produktionen i Bodmin, for Tulip Food Company har den 21. januar med øjeblikkelig virkning overtaget ansvaret for driften af produktionen og salget fra fabrikken.

Den blev bygget i år 2000 og fremstår i tip-top stand.

Der vil på fabrikken i Bodmin blive fokuseret på produktion og salg af færdigstegt bacon til det europæiske marked og den britiske foodservice-branche samt skinker til det britiske marked. Det vil ske i tæt samarbejde med Danish Crown Pork.

- Færdigstegt bacon er i høj kurs og en kategori i vækst på tværs af flere markeder. Vi producerer i forvejen i Haarlem i Holland, og med tilførslen af fabrikken i Bodmin øges kapaciteten og værdi-skabelsen gennem hele Danish Crowns værdikæde. Vi forventer desuden at drage nytte af mange synergier mellem Bodmin og Zandbergen, konstaterer Tulip Food Companys europæiske salgsdirektør René M. Olsen.



KORT NYT

To i én på Facebook

Facebook-siden Dansk Oksekød er blevet flettet sammen med Danish Crowns Facebook-side. Det vil sige, at alle Dansk Oksekøds følgere nu er på Danish Crowns Facebook-side, og at Dansk Oksekød er lukket ned.

- Vi har valgt at flette siderne sammen, fordi det giver mening, at vi på sociale medier

opererer som én enhed - uagtet om det er indhold, der vedrører Beef eller Pork, siger Pia Paulsen, der står for Danish Crowns sociale medier.

- De gode fortællinger om Beef fortsætter naturligvis på Danish Crowns Facebook-side for fuld gas sammen med gode fortællinger fra Pork, koncern-historier mv. Faktisk har vi netop nu nogle helt nye film fra Beef i

støbeskeen, dem kan I godt glæde jer til at se, fastslår Pia Paulsen.

- Vi bliver så glade, hvis I vil hjælpe med at dele indholdet fra siden, så de gode historier kan nå ud til så mange som muligt.



Danish Crown stiller nye krav til sine underleverandører

Arbejdsforhold og menneske-rettigheder skal være i orden for at kunne levere til koncernen.

Af Daniel Randrup Jakobsen

Danish Crown-koncernen stiller nu krav til sine leverandører. Det sker i en såkaldt Supplier Code of Conduct, som er et sæt retningslinjer.

Supplier Code of Conduct er nu blevet endeligt godkendt internt i koncernen og er klar til at blive sat i værk hos leverandørerne over den kommende tid.

- Det er naturligt og forventeligt, at en virksomhed af vores størrelse tager et medansvar for at sikre orden i egne leverandør-rækker. Derfor har vi nu formuleret vores krav til vores leverandører. Det er en vigtig brik i vores CSR-arbejde og noget, som mange kunder efterspørger hos os, siger direktør for bæredygtighed Monica Klepp Bjerrum.

Gælder både dyr og medarbejdere

Kravene er baseret på UN Global Compacts 10 principper, Danish Crowns CSR-strategi (virksomhedens sociale ansvar, red.) og ønsker til ansvarlig leverandør-styring.

Retningslinjerne indeholder blandt andet krav til dyre-velfærd, fødevarer-sikkerhed, miljø, arbejdsforhold og menneske-rettigheder.

- Kodekset udgør Danish Crowns krav til vores leverandører, så vi kan sikre ordentlige sociale og miljømæssige forhold gennem værdikæden for de varer, vi anvender i vores produktion og til at drive vores virksomhed med, siger Monica Klepp Bjerrum.

Bedre forberedt på Kurt Beier-sag

Netop arbejdsforhold og menneske-rettigheder har været på dagsordenen i den senere tid, hvor Danish Crowns håndtering af Kurt Beier-sagen har fået nogle drøje hug med på vejen. Kan en Supplier Code of Conduct sikre, at den slags ikke sker igen?

- Sikkert ikke, men den vil give os

noget at reagere ud fra, og vi vil være bedre forberedt på at håndtere situationen. Desuden vil leverandøren kende vores forventninger og have underskrevet dem. Derfor vil vi have lettere ved at holde dem op på aftalen, siger Monica Klepp Bjerrum.

Kurt Beier-sagen om forholdene for filippinske chauffører har om muligt gjort Danish Crowns nye krav til sine leverandører endnu mere aktuel. Foto: N&K.



PAUSEkroen

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!

A: Let

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

B: Svær

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



Nakke- koteletter med kål

Her er en dejlig, let ret, du kan have færdig på en halv times tid. Det er gris med gris på og rosenkål. Opskriften er beregnet til to personer. God fornøjelse.

Det skal du bruge

2 nakkekoteletter, 2 cm tykke
salt og peber
4 skiver bacon
4 kødnåle eller tandstikkere
15 g smør
2 tsk sennep
2 tsk honning

Rosenkål

300 g rosenkål
1 skalotteløg
20 g smør
½ dl hvedeøl

Sådan gør du

Kog kartoflerne.

Del nakkekoteletterne på tværs. Dup kødet tørt med køkkenrulle, og krydr med salt og peber. Læg en skive bacon om hvert stykke kød, og hold det på plads med en kødnål.

Lad smørret blive gyldent på en pande ved god varme. Brun kødet 1 minut på hver side. Skru ned til middel varme. Smør halvdelen



af sennep og honningen på kødet. Vend det og steg det i 6-7 minutter.

Smør resten af sennep og honningen på den anden side og steg i 6-7 minutter, til kødet er gennemstegt. Tilsæt evt. ½ dl vand under stegningen. Husk at væsken skal fordampe, så der kun er en lidt sirupsagtig sauce tilbage til at hælde over kødet.

Pil bladene af rosenkålene. Skær løget i tynde skiver.

Læg smørret på en kold pande. Smelt smørret ved kraftig varme, og skru ned til jævn varme. Tilsæt hvedeøl, når smørret er gyldenbrunt og dufter. Lad væsken næsten fordampe. Læg rosenkål-blade og løg på panden, og vend det nogle gange. Smag kålen til med salt og peber.

Opskriften er lavet af René Redzevi og er fra voresmad.dk. Du kan også finde opskrifter på www.danishcrown.dk.

Tips

- Skær det inderste af rosenkålene i tynde skiver, og rist det på panden sammen med bladene, eller kog dem møre, og server dem til retten
- 4 skiver svinemørbrad, 3 cm tykke kan bruges i stedet for nakkekoteletter.

PAUSEkrogen

Her er løsningerne på
Sudoku-opgaverne på side 21:

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

Løsning: A

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

Løsning: B

Jubilarer

Februar-marts

Danish Crown

Blans

1. marts

25 års jubilæum

Kim Schøneman

Pedersen

Produktion 1

1. marts

25 års jubilæum

Egon Toft

Forende-afdeling

20. marts

30 års jubilæum

Flemming Bøttger

Slagtegang

20. marts

30 års jubilæum

Bent Andersen

Slagtegang

20. marts

30 års jubilæum

Per Krause Schmidt

Midterstyk-afdeling

20. marts

25 års jubilæum

Pia Høj Sørensen

Slagtegang

Herning

26. februar

40 års jubilæum

Finn Jørgensen

Opskæring

27. februar

30 års jubilæum

Bruno Jensen

Slagtegang

5. marts

35 års jubilæum

Karl Johan

Kristensen

Skærestue 3

14. marts

25 års jubilæum

Annette Elisabeth

Andersen

Pakkeri

Horsens

19. februar

40 års jubilæum

Bjarne Pagh

Teknisk afdeling

19. marts

35 års jubilæum

Lars Tyrsted

Kam/bryst

27. marts

40 års jubilæum

Ulrik Bedsted

Pakkeri, aften

28. marts

30 års jubilæum

Ove Meyer

Pakkeri

12. marts

40 års jubilæum

Steen B. Mikkelsen

Arbejdsstudie

Randers

1. april

35 års jubilæum

Peter Frederiksen

Eksport

Ringsted

20. februar

30 års jubilæum

Svend Bertelsen

Skærestue 3

28. marts

25 års jubilæum

Niels Jørgen Larsen

Fabrik 3

28. marts

35 års jubilæum

Arne Jørgensen

Skærestue 1

28. marts

30 års jubilæum

Jørgen Jeppesen

Opskæring

2. april

35 års jubilæum

Henrik Johansen

Skærestue 3

2. april

35 års jubilæum

Henning Johansen

Skærestue 3

Rønne

7. marts

25 års jubilæum

Kurt Lund Thorsen

Udbening, generelt

26. marts

40 års jubilæum

John Semmy Lintrup

Udbening, generelt

Sæby

7. marts

25 års jubilæum

Annette Møller

Kam-afdeling

19. marts

40 års jubilæum

Svend Erik Pallesen

Opskæring, dag

2. april

35 års jubilæum

Palle Thomsen

Forende-afdeling

Holsted

28. marts

25 års jubilæum

Lars Kragso Jensen

Plukspakning

DAT-Schaub

Herning

1. marts

45 års jubilæum

Søren Lauritsen

Horsens

29. marts

35 års jubilæum

Stefan Wedel

Behrendtz

Skærbæk

12. marts

40 års jubilæum

Anton Bonnichsen

Sæby

28. marts

30 års jubilæum

Finn Lykke Karlsen

Tulip

Svenstrup

5. marts

40 års jubilæum

Jens Jacob Larsen

Teknik, generelt

8. marts

25 års jubilæum

Jens Ole Poulsen

Vaske-afdeling

1. april

40 års jubilæum

Keld Larsen

Produktion, generelt

Vejle Nord

26. februar

40 års jubilæum

Ib Grønnebæk

Pakkeri

3. april

30 års jubilæum

Ole Sandager

Elværksted

Aalborg

1. marts

35 års jubilæum

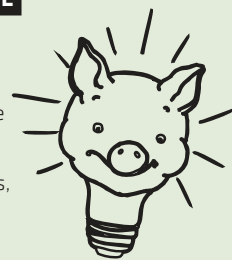
Tommy Melgaard

Produktion, generelt

Jubilارlisten er bearbejdet af Lene Fabricius, fabr@danishcrown.dk.

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 ring eller mail til Krogens redaktør Lisbeth Carøe på 8919 1407 eller lica@danishcrown.dk.



HER ER REDAKTIONS-UDVALGET

Her kan du se, hvem der sidder i Krogens redaktions-udvalg. De sparrer med journalisterne, der skriver artiklerne i Krogen, kommer med forslag og giver efterkritik.



Flemming Nielsen
slakteriarbejder,
Danish Crown Pork
Herning



Lars Steffensen
arbejdsmiljø- og
miljørepræsentant,
Danish Crown Pork
Ringsted



Henning Lønstrup
tillidsmand,
Danish Crown Beef
Aalborg



Ole Carlsen
fabrikdirektør,
Danish Crown Pork
Blans og Skærbæk



Henrik Rafn
tarmrenser,
talsmand,
DAT-Schaub
Horsens



Naja Lennert
produktions-
medarbejder,
Tulip
Svenstrup



Arne Skov
produktions-
medarbejder,
Danish Crown Beef
Holsted



Charlotte Vollmer
HR-konsulent
Danish Crown Pork
Sæby



Michael Ravn
kommunikations-
ansvarlig,
Tulip



Daniel Jakobsen
journalist-
praktikant
Danish Crown
Randers



Lisbeth Carøe
redaktør,
Danish Crown
Randers



Vi skal ikke spare os ihjel men skille os ud



For to uger siden meldte jeg et spare-program til 350 millioner kr. ud, og det er selv sagt en alvorlig sag. Alle i koncernen kommer til at lægge sig i selen for at forbedre vores indtjening og holde vores omkostninger nede.

Og ja, det lyder givetvis som noget, mange af jer har hørt før. Måske tænker I også, at hvad blev der af, at Danish Crown satser på en vækst-strategi, vores 4WD, som jeg satte i gang, da jeg kom til som koncernchef. Det forstår jeg godt, for det kan synes selvmodsigende, men det er det ikke.

Danish Crown vil stadig gå efter vækst i stedet for at prøve kun at spare os ind i fremtiden. Det kan man ikke. Vi skal satse på de tiltag og nye muligheder, vi ser, samtidigt med at vi skal bruge vores sunde fornuft til at være nøjeregnende med de penge, vi bruger.

Vi har brugt for mange penge

Sagen er, at de budgetter, vi lagde i september sidste år, allerede i december viste sig ikke at holde. Omkostningerne løb foran indtægterne, og det går ikke. Så nu griber vi ind, mens tid er.

Og lad mig for en god ordens skyld slå fast: Danish Crown er ikke en virksomhed i krise. Vi tjener penge. Vi skal bare gøre det bedre, det har vores ejere brug for.

- Vi griber ind, mens tid er. Danish Crown er ikke i krise. Men vi skal have modet til at tænke og handle anderledes.

Jais Valeur, koncernchef.

Så nu skal vi kigge alt igennem. Hvordan tilrettelægger vi arbejdet? Er der dobbelt-arbejde nogen steder? Kan vi gøre det smartere? Hvordan får vi flere penge for de varer, vi sælger?

Plus med nye virksomheder

Selv om vi kalder det et spare-program, er det ikke alene en jagt på den sidste 5-øre. Vi kan ikke finde så mange millioner udelukkende ved at skære ned på antallet af plastikhandsker, du må bruge i løbet af en arbejdsdag. Vi skal også tænke i andre baner.

Derfor skal vi holde fast i den retning, der ligger i 4WD-strategien. Vi skal skille os ud og tilbyde vores kunder noget andet og mere. Vi skal for eksempel være mere bæredygtige i fremtiden, for det optager forbrugerne. Vi skal tilbyde OUA-kød, altså grise, der er opdrættet uden brug af antibiotika.

Allerede nu kan vi se, at de opkøb, vi har foretaget ud fra strategi-planen, har lønnet

sig. Vores nye selskaber har tjent penge hjem til os, hvorimod den gamle del af vores forretning - slagtning, forædling og tarme - har det hårdt. Ikke mindst vores engelske datterselskab Tulip Ltd lider stadig, og spare-programmet har særligt fokus på at rette op i England.

Vær med til at tænke skævt

Men alle dele af koncernen vil skulle bidrage til, at vi hurtigt får vendt udviklingen. Det kræver ikke kun en spare-kniv, men også mod til at tænke og handle anderledes.

Det gælder i det hele taget, at vi alle sammen gerne må tviste vores tankegang for at finde nye løsninger og andre måder at gøre tingene på. Som for eksempel medarbejdere og ledere på Tulips fabrik i Esbjerg, som du kan læse om inde i Krogen.

Det er spændende, og jeg vil gerne, at vi rundt om i hele koncernen tør udfordre os selv og hinanden på, om de vedtagne regler og metoder altid er det eneste rigtige. Eller om vi kan gribe tingene an på en ny måde og få et bedre resultat. Det må du også meget gerne deltage i.