

Arla Foods, Esbjerg Mejeri Center

Arla Foods Esbjerg er en del af Arla koncernen. Esbjerg Mejeri Center beskæftiger 450 ansatte fordelt på sine 2 lokationer og fremstiller nogle af fremtidens produkter. Hos Arla og Esbjerg Mejeri Center bliver en del af et mejeri, hvor samarbejdet på tværs af alle afdelinger vægtes højt. Esbjerg Mejeri Center er i gang med at opbygge og udvide for at følge med ændringerne i samfundet, herunder også udvikling af deres uddannelse- og trænings set-up.

CASE: Med henblik på at udvikle og forbedre et stærkt internt trænings- og uddannelsesprogram, fastlægges vision, mission og organisatoriske opgaver og roller. Herefter vil man gennem et pilotprojekt kortlægge og identificere procesafdelingens roller og opgaver i forbindelse med ansættelse og udvikling af medarbejdere iht. at udvikle procesbeskrivelser og fastlægge indholdet i pre- og onboardingprocessen, for henholdsvis ledere såvel som medarbejdere.

OVERBLIK

Virksomhed	Arla Foods, Esbjerg Mejeri Center
Lokation	Kvaglundvej 84, 6705 Esbjerg
Kontaktperson	Carsten Hjorth, FTR & Karin S. Nielsen, Operation Specialist.

VIRKSOMHEDSPROFIL

Arla Foods, Esbjerg Mejeri Center er en del af Arla koncernen. Esbjerg Mejeri Center beskæftiger 450 medarbejdere fordelt på sine 2 lokationer og er Danmarks eneste UHT-mejeri. Virksomheden producerer og fremstiller nogle af fremtidens produkter, herunder plantebaserede drikke og langtidsholdbare mejeriprodukter som fx Matilde Kakao, Cocio chokolademælk, Starbucks-produkter samt Karolines supper og saucer.

Esbjerg Mejeri Center er en del af en global og bæredygtig virksomhed, der huser mange forskellige faggrupper, der alle arbejder for at bringe sundhed og inspiration ud i verden på naturlig vis. Esbjerg Mejeri Center er dertil et højteknologisk mejeri, der arbejder med nogle af de nyeste teknologier inden for branchen.

Hos Arla og Esbjerg Mejeri Center vægtes samarbejdet på tværs af alle afdelinger højt. Esbjerg Mejeri Center er i gang med at opbygge og udvide for at følge med ændringerne i samfundet, herunder også udvikling af deres uddannelse- og trænings set-up.

Qua deres brede beskæftigelse på tværs af faggrupper og funktioner kræver dette et strømlinet set-up, der samtidigt tilgodeser de respektive afdelingers specifikke behov og retningslinjer.

Esbjerg Mejeri Center ønsker derfor at udvikle et stærkt trænings- og uddannelsesprogram, med skræddersyet pre- og onboarding forløb, compliance træning (retningslinjer og processer) og leder- og medarbejder udvikling. Det er derfor vigtigt, at et fremtidigt set-up udvikles særskilt til lederne og medarbejdere, for at efterkomme tværgående og forskellige behov og ønsker, så man sammen skaber en attraktiv arbejdsplads, der kontinuerligt udvikler nogle af de dygtigste inden for deres felt.

CASEBESKRIVELSE

Esbjerg Mejeri Center har igangsat processen iht. at fastlægge de overordnede ønsker og rammer for træning- og uddannelsesprogrammet, men mangler at samle deres knowhow på tværs af afdelinger og funktioner, for at få beskrevet, udviklet og færdiggjort konceptet.

Kommende team skal derfor understøtte, udvikle og forbedre et stærkt internt trænings- og uddannelsesprogram for Esbjerg Mejeri Center. Qua den tidsbegrænset periode i projektet er det ikke realistisk at færdigudvikle et set-up for hele organisationen på tværs af alle afdelinger. Det er dog fortsat vigtigt, at der fastlægges en overordnet strategi for programmet for at undgå silotilgange.

Første step i projektet vil derfor være at fastlægge vision, mission og organisatoriske opgaver og roller ifm. programmet.

Herefter vil man gennem et pilotprojekt tage udgangspunkt i procesafdelingen. Teamet skal identificere og involvere relevante stakeholderes i procesafdelingen iht. at kunne udvikle og beskrive træning- og uddannelsesprogrammet, herunder pre- og onboarding med dertilhørende compliance beskrivelser. En stor del af jeres inputs vil komme fra Carsten, hvortil I kan validere disse inputs gennem interviews.

Efterfølgende skal I færdiggøre en samlet beskrivelse for træning- og uddannelsesindholdet i procesafdelingen, der er i tråd med Arla koncernens sprog og designlinje. Det er essentielt at materialet udvikles til relevante stakeholders, hvorfor det forventes at udarbejde særskilte beskrivelser til henholdsvis ledere og medarbejdere. Virksomheden benytter sig i dag af interne systemer som SAP, LIA og Centuri, hvorfor der med fordel skal kunne integreres deri efterfølgende.

Slutligt skal I udarbejde anbefalinger til, hvordan denne proces kan skaleres op til de resterende afdelinger efterfølgende.

KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser:

0. Fase: Onboarding og fastlæggelse af overordnet målsætninger.

- 0.1. Onboarding til virksomheden, deres vision, værdier, nuværende strategi og generelt det marked og branche, som de opererer i.
- 0.2. Foretag en forventningsafstemning med teamet, herunder frekvens af feedback og sparring.
- 0.3. Foretag en dybdegående introduktion til casens udfordringer og virksomhedens ønsket resultat.
- 0.4. Gennemgå casens konkrete opgaver, og kvalificere de forskellige faser, hvor I vægter og prioriterer opgaverne efter deres vigtighed.
- 0.5. Fastlæg roller og opgaver iblandt teamet, således I internt ved, hvem der er ansvarlig for hvilke opgaver/områder.
- 0.6. Carsten vil give en dybdegående introduktion til målet med projektet, og Karin vil give jer en introduktion til, hvor I kan tilgå og finde internt og relevant materiale.

1. Fase: Foretag en intern afdækning med henblik på at fastlægge de overordnet linjer for træning og uddannelsesprogrammet.

- 1.1 Kortlæg alt internt og relevant materiale, som I skal bruge til udarbejdelsen af et fremtidigt set-up, f.eks. politikker, nuværende træningsprogrammer osv.
- 1.2 Fastlæg hvilke interne stakeholders der vil være relevante for projektet.
- 1.3 Foretag en intern afdækning af nuværende træning- og uddannelsesprogrammer, samt hvordan disse gennemføres i dag.

- 1.4 Gennemfør en intern kortlægning af ønsker og tanker omkring fremtidigt set-up, herunder i arbejdsgruppen.
 - 1.5 Ud fra de to foregående faser sikres der alignment på tværs af ønsker og behov ift. fremtidigt set-up og organisering. Herefter udarbejdes og beskrives følgende:
 - 1.5.1 Vision
 - 1.5.2 Mission
 - 1.5.3 Organisering og kommunikationsveje
 - 1.5.4 Funktionsbeskrivelse ift. rolle og vedligeholdelse af træning- og uddannelsesprogrammet.
- 2. Fase: Med udgangspunkt i procesafdelingen, identificeres og involveres relevante stakeholderes med henblik på at kunne udvikle og beskrive træning og uddannelsesprogrammets indhold, herunder pre- og onboarding med dertilhørende compliance beskrivelser.**
- 2.1 Foretag en intern kortlægning i procesafdelingen. I samarbejde med Carsten udvælger I relevante stakeholders, herunder ledere og medarbejdere, som I kan interviewe iht., hvad der bør indgå i en pre- og onboarding proces.
 - 2.2 Herefter udarbejdes beskrivelserne for procesafdelingens pre- og onboarding proces. Det er vigtigt, at der udarbejdes to separate beskrivelser til de respektive stakeholders:
 - 2.2.1 Ledere
 - 2.2.2 Medarbejdere
 - 2.3 Udarbejd relevant compliance materiale og beskrivelser for pkt. 2.2.
 - 2.4 Udarbejd en visualisering af opgaver og nedslagspunkter, der er forbundet med de respektive processer, opgaver og roller i pre- og onboardingsprocessen.
 - 2.5 Udarbejd beskrivelser af, hvad der skal indgå i videreuddannelse for henholdsvis:
 - 2.5.1 Ledere
 - 2.5.2 Medarbejdere
- 3. Fase: Færdiggør en samlet beskrivelse for træning- og uddannelsesindeholdet i procesafdelingen, der er i tråd med Arla koncernens sprog og designlinje. Herefter udarbejdes der anbefalinger til, hvordan denne proces kan skaleres op til de resterende afdelinger efterfølgende.**
- 3.1 Udarbejd en samlet beskrivelse i et sprog, der er i alignment til Arla koncernen.
 - 3.2 I skal udarbejde materiale og visuelle procesoverblik m.fl. i en designlinje, der er i tråd med den overordnet for Arla koncernen.
 - 3.3 Udarbejd anbefalinger til, hvordan erfaringerne fra procesafdelingen med fordel kan skaleres og benyttes som proces for beskrivelse af de resterende afdelinger.
 - 3.4 Beskriv og fastlæg hvilke opgaver der vil være efterfølgende, for at kunne beskrive og færdigudvikle trænings- og uddannelsesprogrammet for de resterende afdelinger og hele Esbjerg Mejeri Center.

ØNSKET UDBYTTET FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med:

- ✓ Færdigudarbejdet beskrivelse af træning- og uddannelsesprogrammet, herunder vision, mission og organisering.
- ✓ Færdigudarbejdet procesbeskrivelser og visuelt framework der beskriver og illustrer, hvilke opgaver, processer og steps der er forbundet med pre- og onboardingsprocessen i procesafdelingen for henholdsvis ledere og medarbejdere.

RELEVANTE FAGLIGHEDER TIL CASEN

- HR og organisation.
- Strategi, forandringsledelse og forandringsprocesser.
- Uddannelse, træning og intern udvikling.
- Kommunikation, forandringskommunikation, formidling og procesbeskrivelser.
- Antropologi og psykologi.
- Facilitering, koordinering, struktur og planlægning.

TALENTPROFIL

Hos Arla og Esbjerg Mejeri Center er der særligt fokus på arbejdsmiljø, medarbejders trivsel og udvikling. Der er derfor bred opbakning til projektet og et udpræget ønske i organisationen om, at udvikle Esbjerg Mejeri Center til en af de førende inden for intern uddannelse og skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne får lov til at efteruddanne og udvikle sig.

Som team gennem projektet er det derfor jeres vigtigste rolle at understøtte den proces og gennem jeres arbejde, være med til at skabe struktur og fremdrift i projektet gennem genarbejdet materiale og procesbeskrivelser.

For at få succes med projektet er det essentielt, at du kan genkende sig selv værende fagligt stærk og handlingsorienteret. Du tør tage action på opgaverne og benytte din viden og kompetencer til at udfordre og ikke mindst flytte og fremdrive projektet.

Esbjerg Mejeri Center leder derfor efter et struktureret team, der er stærke til at koordinere, planlægge og vedligeholde. Gennem projektet vil en stor del af opgaven ikke kun omhandle koordinering, men også formidling, kommunikation og udarbejdelse af tekst materiale. Du skal derfor være dygtig til at formulere dig skriftligt på både dansk og engelsk.

I jeres daglige gang vil I arbejde under Karin og Carsten, der arbejder ud fra princippet 'frihed under ansvar'. I vil blive tildelt et stort ansvar, men det forventes samtidigt, at I løber med bolden og tager kontakt, såfremt man ønsker sparring eller støtte i.

Hos Esbjerg Mejeri Center vil I møde en uformel jargon med højt til loftet. Virksomheden er i vækst og præget af et travlt miljø, hvorfor det er afgørende med en god position jysk humor og ihærdighed. Man giver derfor ikke op, hvis man løber ind i udfordringer og modstand, men har gåpåmod og tager det med et smil på læben.

Esbjerg Mejeri Center er på udkig efter en person, der kan varetage, koordinere og drifte projektet videre efter LEAD THE TALENT forløbet. Kan du se dig selv varetage denne rolle og ønsker du at være en del af et mejeri center i rivende udvikling, hvor du varetager understøttende HR-opgaver, så er denne case lige noget for dig.

NB: forinden opstarten vil teamet skulle underskrive en individuel fortrolighedserklæring.