

Nätverksinformation

för den personal som arbetar med
miljö och kvalitetssäkring



Nr 3

2001-10-11

Hej

Per Lindén, personalchef på Arla Food hälsade oss välkomna och berättade om Arlas verksamhet i Kalmar. Vi fick därefter göra en rundvandring i Arlas slingriga korridorer där vi fick möjlighet att följa tillverkningsprocessen. Från det att mjölken kommer in till mejeriet till färdig ost. Werner Blünke lotsades oss därefter in i ostbedömningens ädla konst där vi fick möjlighet att testa olika ostsorтер.

Vi delade därefter in oss i två mindre grupper där det blev en livlig diskussion om hur man arbetat med implementering på de olika företagen.

Här är några exempel;

- De anställda erbjudits en grundlig miljöutbildning där deltagarna efter varje avsnitt försökt hitta tillämpningsbara rutiner.
- Utbildning av handledare.
- Arbetat i studiecirklar och/eller seminarier.
- Studiecirklar har hållits av enhetschefer där de till varje träff fått frågor som skulle redovisas en vecka före nästa träff. Detta skapade engagemang och delaktighet och personalen blev "tvingade" att tänka till och engagera sig.
- Alla var eniga om vikten att ledningen ger sitt stöd. Detta upplevs från många håll som en brist då produktionen går före i alla lägen och därmed "prioriteras" miljöfrågorna bort.
- De personer som ansvarade för miljöfrågorna och själva satt med i ledningsgrupperna hade lättare att få gehör för sina frågor.

Om så inte är möjligt fanns önskemål att någon från ledningen finns med vid miljöträffarna för att på detta sätt markera vikten av dessa frågor.

Flera upplevde det lättare att få med sig "underställd" personal än från chefer uppåt i hierarkin.

- Hos någon hade alla i ledningen utbildats till internrevisorer.

Ett förslag som framkom var att hyra in varandra som internrevisorer, vilket skulle ge "nya ögon". Två ser mer än en. Något att fundera på.

Hälsningar Ulla Larsson och Agneta Jäverskog

