

Uddannelse *skaber* en bedre arbejdsplads

Hos Rynkeby i Ringe er alle timelønnede på kursus hvert år. Det gør dem ikke bare dygtigere. Det gør dem også til bedre kolleger

TEKST:
INGRID PEDERSEN
FOTO:
HEIDI LUNDSGAARD





Efteråret er uddannelsestid hos Rynkeby i Ringe på Fyn. Når sommertravlheden er ovre, byder dagligdagen på kurser i maskinforståelse, lean, produktionshygiejne, personlig udvikling eller konflikthåndtering. Samtlige medarbejdere i produktionen gennemgår i løbet af tre-fire år en længere kursusrække med 7-8 ugers kursus, der ender med et kursusbevis, en meritvurdering og en mulighed for at uddanne sig videre til industrioperatør.

Kurserne er populære. De gør folk dygtigere, men

de skaber også en bedre arbejdsplads.

- Vi bliver ikke afskediget i lavsæsonen, men bruger tiden på at dygtiggøre os. Det er godt, at Rynkeby ruster os til fremtiden, så vi er klar til de udfordringer, der kommer, siger tillidsrepræsentant Villy Christiansen, 3F, der er i produktionen.

- Vi skal jo hele tiden arbejde på at blive bedre, så vi er konkurrencedygtige og kan bevare vores arbejdsplads.

Både han og Pierre Gydesen, 3F, der er tillidsrepræ-

Når man er på kursus sammen en hel uge, kommer man virkelig til at kende hinanden.

sentant for chauffører og lagerarbejdere siger, at der var en vis skepsis hos nogle af kollegerne over det store uddannelsesprojekt – og ikke mindst over, at eksempelvis produktionshygiejnekurset afsluttes med en eksamen.

- Men inden vi overhovedet gik i gang, var vi i en åben dialog med tillidsrepræsentanterne om, hvilke muligheder, der var i det – og ikke mindst fremhævede vi, at det er en ”vind-vind situation”, hvor Rynkeby får nogle endnu dygtigere medarbejdere, mens medarbejderne også forbedrer deres egen arbejdsmarkedsværdi og herved både muligheden for at fastholde jobbet på Rynkeby eller få et job uden for Rynkeby, siger fabrikschef Javad Shirangi.

Han understreger, at projektet går ud på at hæve bundniveauet af kompetencer for alle Rynkebys ansatte, og at det er en fordel både for dem selv og for virksomheden. Fremtidens arbejdsmarked kræver mere viden.

STRENGE KRAV

Der er tale om en fødevarer virksomhed, der er omfattet af strenge kvalitetskrav – og medarbejderne

Det hele handler trods alt om bundlinjen.

har allerede været på produktionshygiejnekurser. De fremstiller juice med en holdbarhed på op til et år. Det kræver en meget høj bevidsthed om hygiejne, da man ellers risikerer, at flere hundredetusinde liter – og Rynkebys image – bliver ødelagt.

- På kurserne lærer de ansatte ikke bare hvilke fødevarsikkerhedsmæssige krav og kvalitetskrav, der stilles – men også hvorfor, forklarer uddannelsesleder Dorte Schmelzt.

- På den måde får de en forståelse for, hvorfor de skal lave produktionskontroller og sikre, at rengøringsniveauet er i orden. Det er med til at give større ansvarsfølelse, siger Javad Shirangi.

PÅ TVÆRS

Enkelte kurser finder sted "hjemme" på Rynkeby – det gælder for eksempel 2. del af kurset Maskinforståelse, fordi medarbejderne skal lære virksomhedens egne maskiner at kende. Men ellers foregår de fleste kurser på AMU-centret, hvor kurserne er specielt målrettet Rynkeby, og de fylder dem op med 14-16 personer på hvert hold.

Når holdene skal sammensættes, bliver de samlet af medarbejdere fra både nat-, aften- og daghold og fra produktion og lager. Det er nødvendigt, for der bliver ikke kaldt vikarer ind, og man kan ikke affolke en hel afdeling. Kurserne er tilrettelagt, så produktionen kører normalt – og nogle tager en ekstra tørn, når det er nødvendigt.

- Det betyder, at vi kommer til at lære dem fra andre afdelinger og andre skift at kende, fortæller Villy



Dorte Schmelzt, Javad Shirangi, Pierre Gydesen og Villy Christiansen er enige om, at uddannelsesforløbet skal planlægges nøje, så alle ved, hvornår de skal af sted.



PRISEN

Det koster hvert år Rynkeby 1,3 millioner kroner at sende alle medarbejdere på mellem en og tre ugers kursus. Rynkeby får VEU-godtgørelse, mens medarbejderne er på kursus.

Pierre Gydesen: - Der var en vis skepsis hos kollegerne





Som medarbejder værdsætter man jo også at arbejde på en virksomhed, der er villig til at investere i de ansattes markedsværdi.

Christiansen, og Dorte Schmeltz indskyder, at det er med til at skabe forståelse for hinandens arbejde og bedre relationer mellem de forskellige afdelinger i virksomheden.

Det betyder for eksempel, at de ansatte er blevet bedre til at kommunikere med hinanden, hvis der er uregelmæssigheder i produktionen, som har betydning for dem på lageret.

- Når man er på kursus sammen en hel uge, kommer man virkelig til at kende hinanden, siger Villy Christiansen.

I kursUSDelen, Personlig Udvikling, har de blandt andet arbejdet med enneagram, som er en typetest med ni personlighedstyper. Det gav selvindsigt og forståelse for, at folk er forskellige. Det har alle syntes var spændende, og efterfølgende har man både i alvor og for sjov kunnet referere til de forskellige personlighedstyper, som kollegerne er.

I de seneste 4½ år har Rynkeby haft et fast natthold, og medarbejderne der oplever, at de ikke kender kollegerne, der arbejder i dagtimerne – men det kommer de til nu.

- En uge på kursus sammen kan nedbryde mange barrierer, siger Javad Shirangi.

PLANLÆGNING

Kurserne er tilrettelagt helt systematisk, så alle altid ved, hvornår de skal af sted næste gang. Det er med til at skabe respekt om hele forløbet, og dem, der må løbe lidt hurtigere, mens kollegerne uddanner sig, kan glæde sig over, at de også selv får glæde af kursustilbuddet.

- Som medarbejder værdsætter man jo også at arbejde på en virksomhed, der er villig til at investere i de ansattes markedsværdi, konstaterer Pierre Gydesen.

- Uddannelse har også noget med trivsel at gøre, siger Javad Shirangi, men han indrømmer også, at det selvfølgelig skal afspejle sig i bundlinjen.

- Det hele handler trods alt om bundlinjen, konstaterer han.

Alle er enige om, at det er vigtigt, at virksomhedens topledelse er engageret i uddannelsesprojektet – uden den kunne det være svært at gennemføre det så konsekvent og få alle motiveret.

Succesen med de obligatoriske kurser betyder også, at der er kommet gang i selvvalgte uddannelser på Rynkeby. Her er tale om individuelle valg, og der er vide rammer for, hvad man kan bruge sine to uger

til. Pc-kurser er populære, men det er engelskkurser også, og en enkelt chauffør har taget sprøjtecertifikat, som han har brug for på sin lille fritidsejendom.

75 ÅR

Rynkeby Foods A/S producerer juice, saft og smoothies og har siden 1998 været ejet af Arla, men blev grundlagt i 1934, da den 49 årige husmor, Inger Rasmussen, meldte sig til et kursus i mostfremstilling. Hun syntes, det var ærgerligt, at en stor del af havens æbler ellers ville gå tabt. Rynkeby har i dag ca. 100 ansatte i produktionen og en omsætning på 834 millioner kroner.