

Fokus på bred kompetenceprofil styrker virksomhedsudviklingen hos Ecograf

I den grafiske virksomhed Ecograf fokuserer man på en bred kompetenceprofil blandt medarbejderne, der skal bidrage til virksomhedens fortsatte udvikling og vækststreje. I praksis betyder dette, at ledelsen både rekrutterer elever, der kan varetage den grafiske produktion sammen med de erfarne eksperter, og substituerer arbejdskraft, hvor medarbejdere med en akademisk kompetenceprofil kan varetage forretningsudvikling- og forandringsprocesser. Hos Ecograf indebærer dette en flad virksomhedskultur med fokus på værdibaseret ledelse, der sikrer en høj grad af medarbejderinddragelse og medarbejdertilfredshed.

Ecograf er en grafisk produktionsvirksomhed, der leverer ydelser inden for konceptudvikling, grafisk design samt produktion og distribution. Virksomheden blev etableret af administrerende direktør, Flemming Jensen, i 2010, og blev fusioneret i 2018. Ecograf er beliggende i Brabrand, og beskæftiger ca. 15 ansatte med forskellige kompetenceprofiler. Den faglige medarbejdersammensætning spænder fra grafiske trykkere, elever og selvlærte til akademikere med baggrund i naturvidenskab og ingeniørvidenskab. Den brede kompetenceprofil er rodfæstet i den værdibaseret ledelse, der har fokus på virksomhedens fælles kultur, visioner og strategier. Ansættelsen af akademisk arbejdskraft i de senere år har været drivende for, at Ecograf har været i stand til at udvikle sig fra en traditionel grafisk virksomhed til en virksomhed med mere komplekse produkter og serviceydelser, og det har derfor også været helt afgørende for virksomhedens konkurrenceevne i et svært marked.

Virksomhed: Ecograf

Kontakt: 70 25 77 88,
<https://www.ecograf.dk/>

Branche: Industri,
råstofindvinding og
forsyningsvirksomhed

Lokation: Brabrand
(Region Midtjylland)

Ansatte: ca. 15

Rekrutteringsprocesser med fokus på personlige kvaliteter er værdiskabende

En væsentlig parameter i rekrutteringsprocessen hos Ecograf er, at direktøren i høj grad har fokus på de personlige kompetencer i en rekrutteringsproces frem for primært at fokusere på de faglige kompetencer, fordi det som en lille virksomhed, hvor omstillingsevne er et konkurrenceparameter, er vigtigt, at virksomheden er gennemsyret af nogle fælles værdier. F.eks. har virksomheden benyttet sig af substitution, hvor de har ansat en biolog til at have ansvaret for Ecograf's bæredygtighedsudvikling og digitale kommunikation, og herefter har virksomheden investeret i kompetenceudvikling for medarbejderen, så medarbejderen kan tilegne sig kompetencer inden for markedsføring. Selvom medarbejderen ikke som udgangspunkt besidder de fagspecifikke kompetencer inden for markedsføring, anser direktøren i Ecograf substitution for at være en vej til at skaffe kvalificeret arbejdskraft og samtidig værdiskabende for virksomheden.

"Jeg har ansvaret indenfor vores bæredygtighedsudvikling og vores digitale kommunikation, men jeg er uddannet biolog, så jeg er et godt eksempel på substitution." (Medarbejder i Ecograf).

Ledelsen i Ecograf kigger således udover de typiske jobprofiler og har i stedet fokus medarbejdernes generelle og personlige kompetencer. Dette er ligeledes med til at forankre en virksomhedskultur, hvor de personlige kompetencer og værdier er kulturbærende, og hvor faglige kompetencer kan oplæres på

tværs af de forskellige arbejdsfunktioner. For at understøtte dette har virksomheden arbejdet med en model for kompetenceudvikling, hvor f.eks. en konsulent kommer ud og faciliterer et udviklingsforløb for at sikre en bred organisatorisk forankring. Investeringen i medarbejderudviklingen og den flade virksomhedskultur bidrager ligeledes til en positiv virksomhedskultur, der kan mærkes af de ansatte.

"Folk køber ind i den kultur vi har. Det er et godt sted at være, og der er ikke nogen der er vigtigere end andre. Vi har alle sammen vores ansvar og vigtige opgaver." (Medarbejder i Ecograf).

Investeringen i medarbejderne og en flad virksomhedskultur har medvirket til en stor tilfredshed blandt medarbejderne. Samtidig har den brede rekruttering med fokus på en bred medarbejdersammensætning og en bærende virksomhedskultur vist sig at være værdiskabende for den fortsatte vækst- og udviklingsrejse hos Ecograf.

Akademikerkompetencer styrker Ecograf's grønne omstilling

Direktør for Ecograf, Flemming Jensen, ser en stor værdi i at rekruttere og sammensætte sine ansattes medarbejderprofiler ud fra et bredt spektrum. Ambitionen om vækst og videreudvikling har medført rekrutteringen af to akademikere, der med stor succes har bidraget til forandringsprocesser og implementering af strategiske tiltag internt i virksomheden. Et af de områder akademikerkompetencerne har vist sig særlig værdifuld, er med virksomhedens implementering af den grønne omstilling. Ecograf har valgt at fokusere på miljøvenlig grafisk produktion, og dertil spiller analytiske kompetencer en væsentlig rolle i at sikre virksomhedens bæredygtighedsprofil. Samtidig vurderer Flemming Jensen at ansættelsen af akademisk arbejdskraft også medvirker til at udfordre ham i lederrollen, og det har haft en væsentlig betydning for virksomhedens omstilling til en mere bæredygtig profil.



Fokus på værdibaseret ledelse bidrager til et godt arbejdsmiljø

I Ecograf er der et stort fokus på, hvordan den værdibaseret ledelse medvirker til høj fleksibilitet for medarbejderne, stor medindflydelse, ansvar og samarbejde. Dette er med til at bidrage til en virksomhedskultur, som er præget af høj arbejdsglæde og stor medarbejdertilfredshed.

"Jeg går meget op i vores kultur. Vi har en rigtig god omgangstone her. Der er meget frihed og stor fleksibilitet. Folk føler sig anerkendt for det, de laver, og hørt, hvis de har noget at sige." (Flemming Jensen, direktør i Ecograf).

Det store fokus på arbejdsglæde og medarbejdertilfredshed implicerer en høj grad af fleksibilitet for de ansatte, som er med til at præge hverdagen hos Ecograf. Selvom den værdibaseret ledelse bidrager til et godt arbejdsmiljø, stiller det også krav til de ansattes involvering og ansvar for virksomhedskulturen, og virksomheden har implementeret en mødestruktur, som understøtter, at medarbejderne spiller en aktiv rolle i virksomhedens udvikling. Derfor er det vigtigt for direktøren i Ecograf at rekruttere medarbejdere, der er klar på at tage et stort ansvar og kan arbejde under forhold, der udover samarbejde også kræver en høj grad af selvstændighed. Det store fokus på medarbejdernes trivsel kommer også til udtryk i medarbejdernes egne oplevelser af, hvordan det er at være ansat i Ecograf.

"For mig er det også friheden og tilliden om, at ledelsen stoler på vores kvalifikationer og beslutninger. Og at vi får tingene til at fungerer. At vi har nogle mål som vi ved vi skal nå, og hvordan vi kommer dertil, er op til os." (Medarbejder i Ecograf).

Ecograf anbefaler:

- En vej til at kvalificeret arbejdskraft i fremtiden kunne indgå, at eleverne blandt 9.-10. klasse på folkeskolerne fik et mere udbredt kendskab til arbejdet som mesterlæring evt. afprøve en dags praktik i en produktionsvirksomhed
- Mindre virksomheder kan have stor gavn af at få en akademiker ud og bidrage til forretningsudviklingen og implementering af nye forandringsprocesser. Derfor ville det være en værdifuld investering, at man som lille virksomhed ville få mulighed for at få de kompetencer stillet til rådighed ved at få tilskud til en akademiker i et par år.
- Prioriteringen af en værdibaseret ledelse, og virksomhedskultur præget af fleksibilitet, tillid medarbejderudvikling, er med til at bidrage til et godt arbejdsmiljø.