

Vis Redigér Delete Versioner



# Cabinplant<sup>®</sup> CO MAGASIN

3. UDGAVE 2025

DELIVERIES/  
COLLECTION

RECEPTION

ROESBJERGVEJ 9



## Indhold

### **01. Farvel til overflødige kemikalier**

---

### **02. Uddannelse trumfer arbejdsfordeling**

---

### **03. Vidne til mobning - hvilken type er du?**

---

### **04. EagleBurgmann har fået struktur på SU**

---

### **05. Grøn omstilling og medarbejderinddragelse går hånd i hånd hos BIRN**

---

### **06. Ulykker og sygdomme er dyre – sådan forebygger I**



**CO-Magasinet 3/2025**

Slip af med overflødige kemikalier | Uddannelse trumfer  
arbejdsfordeling | Få struktur på SU | Vidnetyper til mobning

---



# 01. Farvel til overflødige kemikalier

Nogle gange skal der blot små ændringer til for at gøre en stor forskel. Det er tilfældet hos Cabinplant, hvor noget så simpelt som at gennemgå alle kemiske produkter i produktionen og sige farvel til de overflødige, har skabt et væsentligt bedre arbejdsmiljø.



Kluden kommer jævnligt i brug, når overflader og maskindele på de tonstunge specialmaskiner til fødevarerproduktion skal affedtes.

**SIDST REDIGERET**

18. juni 2025

**Relevant for dig hvis du er**

AMR

*Af Line Jensen*

Gnisterne springer fra et svejseapparat, mens taktfaste hammerslag giver genlyd i produktionshallen. Et sted bliver der flyttet rundt på nogle maskindele, mens der et andet bliver

testet en færdig maskine, der snart skal sendes til Samsø. Her skal den blanchere tonsvis af agurkeskiver, som siden skal på glas og syltes for til slut at ende på de danske middagsborde.

## Cabinplant

**Grundlagt:** Cabinplant blev grundlagt i 1969 og designede oprindeligt kabiner til sprøjtelakering, inden de i 1976 begyndte at producere kombinationsvægte til fødevareindustrien.

**Produkter:** Virksomheden fremstiller et bredt sortiment af specialmaskiner til fødevarebearbejdning bestående af maskiner der for eksempel kan rense, veje, blanchere, pakke, fryse, optø, varmebehandle og sortere.

**Anvendelse:** Maskinerne bliver anvendt til industriel forarbejdning af mange forskellige fødevarer samt dyrefoder over hele verden.

Virksomheden blev i 2016 datterselskab af CTB Inc.

Det summer af aktivitet i produktionshallerne hos Cabinplant i Haarby på Sydfyn, hvor der i årtier er blevet designet og bygget alverdens specialmaskiner til fødevareindustrien, der eksporteres til hele verden og bruges til alt fra at sortere og veje jordbær i Egypten til at lave forårsruller i Tyskland.

Her har Henrik Wellejus og Christian König deres daglige gang. Ud over at være gode kolleger, har de også det til fælles, at de begge er uddannede klejnsmede – og som arbejdsmiljørepræsentanter har de sammen stået i spidsen for

at få udfaset stort set alle skadelige kemikalier i produktionen. En indsats, der resulterede i, at den i 2024 blev nomineret til Arbejds miljøprisen i kategorien 'Kemi og/eller vådt arbejde'.

## **FRA FEM TIL ET**

"I forbindelse med den lovpligtige risikovurdering, opdagede vi, at vi havde en udfordring med den måde, vi anvendte rensmidler til overflader og motordele. Selv om vi godt vidste, de kunne trænge gennem huden ved kontakt samt skade lungerne ved indånding, havde vi ikke været opmærksomme nok på problemet, da vi ikke bruger produkterne dagen lang," forklarer Christian König.

### **Farvel til**

På Cabinplant har man sagt farvel til følgende kemiske produkter:

- Bremsrens
- Industri cleaner
- Acetone
- Cellulosefortynder
- Isopropylalkohol
- Sprit
- Citrusrens
- Etiketfjerner



## Og goddag til

Det bionedbrydelige alternativ består af to produkter, der skal anvendes sammen:

- Først påføres GS200 – er et oliebaseret produkt, der opløser fedt, lim og olierester. Det må gerne stå at arbejde lidt.
- FT200 har samme egenskaber som sprit, acetone, og isopropylalkohol og anvendes til slut. Det affedter og giver en ren og tør overflade.

Med opbakning fra ledelsen gik de to arbejdsmiljørepræsentanter i gang med at gennemgå samtlige kemikalier i produktionen og kortlægge, hvad de blev brugt til. Det viste sig, at midler som cellulosefortynder, bremsersens og acetone havde mange af de samme egenskaber i måden de blev anvendt på i produktionen. Hernæst gik jagten ind på alternativer, der ikke krævede brug af værnemidler.

"Vi endte faktisk med at erstatte hele otte produkter med to, der kan nøjagtig det samme men er langt mindre sundhedsskadeligt. Da det er bionedbrydeligt og anvendes med genopfyldelige flasker, er det samtidig langt mere miljøvenligt," fortæller Henrik Wellejus, der opfordrer andre virksomheder til at gå beholdningen af kemikalier igennem.

## DEN STØRSTE UDFORDRING



For at sikre, at de bionedbrydelige alternativer levede op til virksomhedens kvalitetskrav, blev de testet grundigt, inden de blev taget i brug. Det kræver en ekstra arbejdsgang, hvor en olieholdig primer først påføres og derefter aftørres med et andet middel.

"Nogle syntes, det var tidskrævende og besværligt, så den største udfordring var faktisk at få det implementeret. Mange kolleger har været her i årevis og er vant til deres rutiner, så det krævede lidt tilvænning," forklarer Christian König.

Der er da også stadig et enkelt kemikalie i produktionen, der endnu ikke er blevet skiftet ud, og som volder lidt kvaler.

"Det er en tokomponent lim, om vi bruger til at lime maskindele sammen. De skal kunne holde til lidt af hvert, så vi tør ikke udskifte det, før vi har fundet et lige så godt alternativ, og det er svært. Indtil videre må vi derfor bare sørge for, at folk er grundigt oplært i, hvordan de bruger den, siger Henrik Wellejus.

## **MINDRE KEMI I FREMTIDEN**

Indsatsen har ikke blot ført til en sundere hverdag i produktionshallerne i Haarby. Det har også givet anledning til fremadrettet at sikre, at de produkter, der anvendes i produktionen, udgør så minimal en risiko som muligt. Blandt andet skal arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljøorganisationen tages med på råd og skal godkende alle nye produkter, inden de tages i brug. Både



medarbejdere og ledelse er enige om, at det er den helt rette måde at gribe det an på.

"Det er en beslutning, vi har truffet i fællesskab for at sikre et sundt arbejdsmiljø. Skulle vi på et tidspunkt indføre kemikalier, der kræver særlig håndtering, er vi også godt forberedt på det. Hele denne proces har øget vores fokus på, hvordan vi bedst muligt uddanner medarbejderne i, hvordan de skal håndtere kemikalier, og hvordan vi sikrer, at de har det rette sikkerhedsudstyr," siger produktionschef Henrik Søndergaard, der også er ledelsesrepræsentant i arbejdsmiljøorganisationen.

### Hent mere viden

BFA Industri har lavet en række vejledninger til håndtering af kemi. Du kan finde alle vejledningerne her.

→ **Se vejledningerne her**

**(<https://www.co-industri.dk/pjecer?query=&category=104>)**



## 02. Uddannelse trumfer arbejdsfordeling

Hardi International på Falster har benyttet muligheden i Industriens Overenskomst og sendt 200 medarbejdere på uddannelse med fuld løn i stedet for arbejdsfordeling. For virksomheden var det en dyrere løsning på kort sigt, men både tillidsfolk og ledelse er overbeviste om, at det ender med at blive en gevinst.



Tillidsrepræsentanterne John Markvardsen, Helle Krøll og Morten Stephansen.

**SIDST REDIGERET**  
18. juni 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

*Af Peter Andersen*

I mange år har arbejdsfordeling været det håndtag, danske virksomheder har grebet fat i, når de er blevet ramt af

midlertidig ordredgang. I en periode på op til 13 uger sendes medarbejderne på nedsat tid, typisk sådan at de på skift er på arbejde og dagpenge en uge ad gangen.

Det var også det bud, tillidsfolkene på Hardi International i Nørre Alslev fik umiddelbart før sommerferien sidste år. Men de sagde pænt nej tak.

### Hardi International

Fremstiller marksprøjter og anden sprøjteteknologi til landbruget. Virksomheden blev grundlagt i 1957 og lå oprindeligt i Glostrup. Fabrikken i Nørre Alslev blev etableret i 1971, og den er i dag det eneste produktionssted i Danmark med cirka 250 faglærte og ufaglærte medarbejdere. Virksomheden har siden 2007 været ejet af franske Exel Industries.

"Vi var igennem to nedskæringsrunder i efteråret 2023 og foråret 2024, og en uge før sommerferien blev vi så kaldt til møde med ledelsen. De sagde, at vi nok blev nødt til at gå på arbejdsfordeling. Det havde vi simpelthen ikke lyst til. Vi syntes ikke, det var vores kolleger, der skulle betale den regning," siger Helle Krøll, som er 3F-tillidsrepræsent.

I stedet foreslog hun sammen med sine TR-kolleger Morten Stephansen (3F) og John Markvardsen (Dansk Metal) at kigge på en mulighed, der er indført i Industriens Overenskomst. 'IKUF-støtte ved midlertidig arbejdsmangel' hedder den

officielt. I op til 12 uger er medarbejderne på skift på arbejde og på kursus, og de får fuld løn i kursusugerne, hvor de med en traditionel arbejdsfordeling skulle have været hjemme på dagpenge.

Ordningen var en del af overenskomstforliget i 2023 og trådte i kraft 1. januar 2024. Udover den almindelige VEU-godtgørelse, som staten betaler, når medarbejdere er på efteruddannelse, modtager virksomheden 75 kroner pr. uddannelsestime fra Industriens Kompetenceudviklingsfond. IKUF yder desuden støtte til at betale for kurserne.

"I mine 40 år på virksomheden har vi stort set ikke brugt arbejdsfordeling. Men vi er vant til at arbejde med IKUF blandt andet gennem selvvalgt uddannelse, og vi var opmærksomme på den nye mulighed. Så vi sagde 'vi vil ikke på arbejdsfordeling, vi vil på uddannelse,'" fortæller Helle Krøll.

## **IKKE LET AT REKRUTTERE NYE MEDARBEJDERE**

Hardi International producerer marksprøjter til landbruget, og langt størstedelen eksporteres til lande som Ukraine, Polen, Frankrig og USA. Falster-virksomhedens produktionsdirektør Morten Eriksen, kendte ikke til den nye ordning, da tillidsfolkene præsenterede ham for den. Men da han fik sat sig ind i tingene, så han hurtigt, at det var en bedre løsning end arbejdsfordeling.

"Baggrunden var et fald i ordreindgangen. Vi var overbeviste om, at det var forbigående, og vi vil rigtig gerne fastholde de gode medarbejdere og deres kompetencer. Det er ikke let at

rekruttere nye medarbejdere på Lolland-Falster for tiden, og hvis de skulle være på dagpenge halvdelen af tiden, ville flere nok være fristet af at tage et andet job," siger han.

Hardi International var ude i lidt af et pionerarbejde med en af de første og største aftaler.

"Men da vi fik den nødvendige indsigt, rystede jeg ikke på hånden. Det var det eneste rigtige at gøre. Min oplevelse er, at langt størstedelen af medarbejderne er kommet tilbage med energi, motivation og bedre kompetencer, og vi føler, at vi har gjort noget for at udvikle dem. Vi har mistet lidt folk, men på et lavt niveau," siger Morten Eriksen.

Han ser det også som en stor fordel, at virksomheden har været vant til at arbejde med uddannelse.

"Vi har dog aldrig prøvet det så intensivt med så mange mennesker på så kort tid. Men vi havde ret i, at nedgangen var forbigående. Situationen er i bedring, og vi er begyndt at øge bemanningen stille og roligt. Med det meget korte lys på var det en dyrere løsning end arbejdsfordeling, men sætter vi det lange lys på, ville jeg gøre det igen," siger direktøren.

## **IKKE DEN BILLIGSTE LØSNING**

Da medarbejderne gik på sommerferie, var skibet sat i søen, men ingen vidste på det tidspunkt, om det overhovedet ville komme ud at sejle. De fik grønt lys, men det kom først helt igennem efter sommerferien, efter en række spørgsmål var blevet besvaret hos organisationerne.

## Uddannelsesrepræsentant

Som en mulighed for at styrke uddannelsesarbejdet blev det med OK23 muligt at udpege en uddannelsesrepræsentant. Med OK25 blev det udvidet til en uddannelsesrepræsentant på Industriens Overenskomst og en på Industriens Funktionæroverenskomst.

Bestemmelsen lyder:

"Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en uddannelsesrepræsentant.

Bestemmelsen fremgår af Industriens Overenskomst § 43, stk. 7 og Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 6.

"Det er mange penge, og vi skulle være sikre," siger Morten Stephansen.

Havde Hardi International valgt arbejdsfordeling, kunne regnestykket laves på forhånd. Her var der mange ubekendte, tilføjer John Markvardsen.

"Men når du er på arbejdsfordeling, kan du ikke sige nej til job, fordi du er på dagpenge halvdelen af tiden. Og den risiko løb de ikke ved at vælge en uddannelsesløsning. Det var ikke den billigste løsning for ledelsen, men de valgte den, fordi de godt ville det."



## **SKOLER I NYT SAMARBEJDE**

Hen over sommeren blev de lokale afdelinger af 3F og Dansk Metal involveret, og Susanne Ovesen blev den tovholder, der skulle få samarbejdet med i alt fem uddannelsesinstitutioner til at fungere. Hun er uddannelseskoordinator for 3F i Region Sjælland.

"At skulle arrangere sådan et stort setup midt i skolernes sommerferie var den største udfordring, men alle ville det virkelig. En kæmpe sidegevinst er, at skoler, som normalt er konkurrenter, fandt hinanden i et samarbejde. Og det var de nødt til. Det var 200 mennesker, der skulle på kursus ad gangen fordelt på 10 hold, og det har ingen af dem kapacitet til alene," siger hun.

Susanne Ovesen oplever også, at tanken om at erstatte arbejdsfordeling med uddannelse, er ved at brede sig som ringe i vandet.

"Alfa Laval i Nakskov kontaktede mig, da de hørte om aftalen på Hardi, og har også gennemført et uddannelsesforløb. Jeg kan generelt mærke, at man har fået øjnene op - også i andre brancher, som måske ikke kan bruge ordningen direkte, men er begyndt at tænke, at man måske kan gøre noget andet end fyringer eller arbejdsfordeling."

## **BRUG MULIGHEDERNE FOR UDDANNELSE**

I de tre efterårsmåneder af 2024 var 200 medarbejdere på uddannelse den ene uge og på arbejde den næste. Kurserne

spændte lige fra robotteknik, svejsning og lean til it, engelsk og dansk som andetsprog. Det blev overvejet at høre hver enkelt til deres ønsker, men det kunne ikke lade sig gøre på den korte tid, så ledelsen og tillidsfolkene kom med hver deres bruttoliste, som blev forhandlet på plads til en fælles plan.

"Der var nogle kolleger, der sagde: 'Jamen, vi har aldrig været på kursus, og jeg har kun gået syv år i skole'. Men det var dejligt at opleve, hvor positive de endte med at være. Vi gjorde også opmærksom på, at der kunne være ordblinde, for så skulle de ikke op til eksamen alene, men i en gruppe. Det klarede skolerne også," fortæller Helle Krøll.

Der er også medarbejdere, som nærmer sig efterløn eller pension, og i første omgang slet ikke kunne se sig selv på skolebænken.

"Men så må man snakke med dem én til én og sige: 'Tag det som et afbræk. Du er stadig på arbejde, du skal bare lave noget andet, end du er vant til. Fem dage på kursus og fem dage det, du plejer.' Og langt hen ad vejen blev det godt modtaget," siger Morten Stephansen.

## **FÅ VALGT EN UDDANNELSESANSVARLIG**

De tre tillidsrepræsentanters vigtigste råd til andre er at gå i gang med at bruge uddannelse. Begynd med de nemmere løsninger - for eksempel at bruge muligheden for 14 dages selvvalgt efteruddannelse – så virker et stort projekt, som det Hardi International har gennemført, et ikke så uoverskueligt.

"Få valgt en uddannelsesansvarlig eller nogle uddannelsesambassadører. Hvis du siger til folk, at nu skal de finde 14 dages kursus i kataloget, kan det være uoverskueligt. Det glider nemmere, hvis der er nogen til at guide," siger Morten Stephansen.

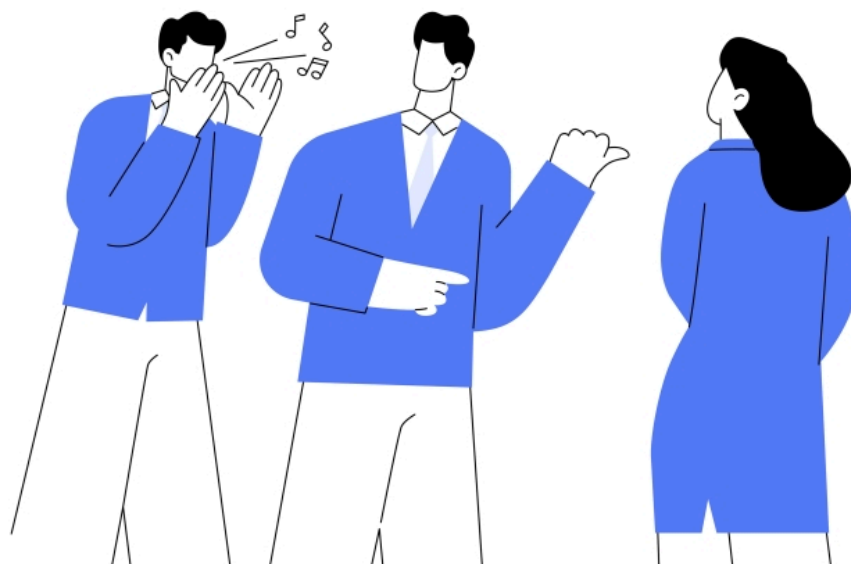
Og så kan det ikke lade sig gøre uden samarbejde med de lokale afdelinger.

"De ved, hvilke tråde de skal hive i, og for os var det afgørende, at vi fik en tovholder udefra, som ikke nødvendigvis kender virksomheden, men som har et indgående kendskab til uddannelsesinstitutionerne," siger Helle Krøll.



## 03. Vidne til mobning - hvilken type er du?

Mennesker, som udsættes for systematisk mobning på deres arbejdsplads, har risiko for at udvikle alvorlige helbredsproblemer. Alligevel kan det være enormt svært at gribe ind, når vi oplever mobning eller ubehagelige situationer mellem kollegaer. Så hvordan bliver vi bedre til at reagere?



**Skrevet af**

Sara Schou Holm

**SIDST REDIGERET**

18. juni 2025

**Relevant for dig hvis du er**

FTR

TR

AMR

"Vi har en hård, men hjertelig tone. Det vil vi have lov til at have".

Det er et udsagn, som Annette Riber Madsen fra CO-industri og Helle Niewald fra Dansk Industri har hørt mange gange i løbet af de sidste år, når de har kørt landet rundt for at rådgive

virksomheders samarbejdsudvalg om blandt andet trivsel og samarbejde.

"Ved sådan et udsagn sætter vi altid spørgsmålstegn: For er det alle kollegaer, der synes, at tonen er lige hjertelig, eller er der mange, der synes, den er mere hård end hjertelig?"

## **KRÆNKELSER ER INDIVIDUELLE**

I samarbejdet med kollegaer er det vigtigt, at vi har øjnene åbne for forskellige menneskers forskellige måder at opfatte situationer, fortæller Annette Riber Madsen:

"Det er individuelt, hvordan vi oplever situationer. Der er mange handlinger, som kan opfattes som sårende og nedværdigende. Men fælles for alle situationer er, at det er individuelt, hvad vi oplever som krænkende, fordi vi hver især er formet af den kultur, vi er opdraget, uddannet eller før har arbejdet i."



## Risikoforhold for mobning og konflikter

Der er særlige situationer, hvor der er øget risiko for konflikter og dermed også for mobning:

- Forandringer
- Uklarhed i roller og ansvarsområder
- En hård omgangstone og grov humor
- Uskrevne regler
- Konflikter håndteres ikke eller håndteres dårligt
- Ledelse (og tillidsvalgte) er ikke opmærksomme og/eller har ikke kompetencer

Når mennesker oplever situationer forskelligt, opstår der ofte miskommunikation, som leder til, at vi ikke griber ind. Men når vi ikke griber ind, kan de ubehagelige situationer eskalere, og det kan føre til mistro og mobning. Vi skal derfor blive bedre til at reagere tidligere, så den potentielle usunde udvikling stopper, fortæller Helle Niewald:

"På arbejdet kan vi opleve, at vi selv eller en kollega får et fur eller bliver latterliggjort på en måde, som måske ikke var helt rimelig, men hvor vi alle sammen kommer til at grine, selv om vi efterfølgende godt kan se, at den, det gik ud over, måske ikke grinede lige så meget, som vi andre gjorde. Ofte sker der ikke mere end det, og situationen italesættes ikke. Men hvis det sker ofte, kan situationerne sætte sig som noget mere alvorligt – enten som en konflikt eller noget, der sætter sig i maven, gør ondt og vokser sig meget større hos den, det er gået ud over. Det er det, vi skal blive bedre til at stoppe. Det kan vi for eksempel gøre ved at huske, at vi gerne må gå

tilbage til en fuser: Hvis det var en anden, der begik handlingen, kan vi spørge om at få uddybet hensigten, og hvis det er os selv, kan vi blive bedre til at sige undskyld".

## **DE SEKS VIDNETYPER**

Det er her, at vidnetyperne kommer ind i billedet. Vidnetyperne er et værktøj, som skal gøre os opmærksomme på vores egen og andres ageren, så vi kan blive bedre til at gribe ind, når vi oplever en ubehagelig situation, hvor et menneske bliver krænket.

For når der opstår konflikter eller krænkende handlinger på en arbejdsplads, er der ofte vidner til stede. Vidnerne er oftest kollegaer, men det kan også være en leder.

Ud fra devisen om, at "hvis vi kan spotte dem, kan vi også gøre noget ved dem", har forskere i Skandinavien udviklet de seks vidnetyper. Vidnetyperne har til hensigt at gøre os opmærksomme på forskellige måder at reagere i u hensigtsmæssige situationer på for eksempel arbejdspladsen, så vi kan blive bedre til at gribe ind i ordentlig tid og dermed deeskalere en given situation.

### **Kuglestøberen**

Vidnet, der puster til ilden. Kuglestøberen kan både agere bevidst og ubevidst, og det sker ofte gennem brok eller rygtedannelse. Hvis vedkommende handler bevidst, er det typisk for at fremme sin egen position,



mens den ubevidste handling eksempelvis viser sig gennem en irritation på en kollega, som deles med andre kollegaer.

---

### **Assistenten**

Vidnet, der samarbejder med kuglestøberen. Assistenten går med på Kuglestøberens ideer, griner med, skaber alliancer og gentager det, som Kuglestøberen siger. Det er heller ikke sikkert, at Assistenten handler bevidst, men i stedet agerer på den givne måde, fordi vedkommende forsøger at bevare sin egen position i gruppen.

---

### **Mægleren**

Vidnet, der griber ind og hjælper med en løsning. Mægleren stiller sig i en neutral position og forsøger at forstå konflikten. Mægleren har ofte en meget diplomatisk tilgang og er ikke konfliktoptrappende, men foreslår i stedet løsninger og forsøger at få parterne til at nærme sig hinanden.

---

### **Forsvareren**

Vidnet, der forsvarer den mobbede og siger fra på vedkommendes vegne. Forsvareren har en stærk



retfærdighedssans, er ikke bange for konfrontationen og er heller ikke bange for selv at blive det næste offer.

---

### **Den passive**

Vidnet, der undlader at handle. Passiviteten kan skyldes, at Den Passive ikke vil eskalere konflikten, at vedkommende tænker, at det er nogle andres ansvar, eller at Den Passive ikke selv har et specielt forhold til den mobbede. Passiviteten kan desuden skyldes, at Den Passive er bange for at blive det næste offer eller mener, at kollegaen selv er ude om situationen.

---

### **Sympatisøren**

Vidnet, der sympatiserer med den mobbede og har empati for vedkommende. Sympatisøren har tendens til at trøste den mobbede, men ikke i selve den optrappede situation, men mere i enrum efterfølgende. Både Sympatisøren og Den Passive er i risikogruppen for selv at blive det næste offer, og derfor agerer de også, som de gør.

**INDRE UNDSKYLDNINGER FORHINDRER INDGRIBEN**



Vidnetyperne skal bruges til at skabe en "grib ind"-kultur, for når vi bliver opmærksomme på vores handlemønstre, kan vi også bedre ændre dem.

Det betyder blandt andet, at vidnetyperne ikke er statiske, og at mennesker i forskellige situationer derfor kan agere som alle seks typer af vidner.

Når vi oplever konflikter eller andre ubehagelige situationer på arbejdspladsen, er der alligevel rigtig mange, der typisk finder sig selv i rollen som sympatisør eller passiv – to typer, som ikke handler eller siger fra.

Det skyldes, at det kan føles enormt svært at gribe ind. Når mennesker oplever ubehagelige situationer på for eksempel arbejdspladsen, opstår der typisk indre automatundskyldninger, som fortæller os, hvorfor det lige præcis ikke er os selv, som har pligt til at reagere, forklarer Helle Niewald:

"Det kan være, at man simpelthen ikke ved, hvad man konkret skal gøre i situationen og samtidig tænker, at man måske gør mere skade end gavn ved at bryde ind. Det kan også være, at man tænker, at man simpelthen ikke kan tillade sig at blande sig, fordi den krænkede nok gerne selv vil løse konflikten, eller at man tænker, at der er nogle, der har tættere relationer til de involverede og derfor bedre kan gå ind i konflikten. Derudover kan det også være, at man som udenforstående simpelthen blot tænker, at det ikke er ens ansvar, fordi ingen kan forvente, at andre løser deres problemer."



## VI MÅ GERNE BLANDE OS

Selv om det som udenforstående kan være svært at gribe ind, er det vigtigt, at vi gør et forsøg. Forskning viser nemlig, at vidners ageren kan afgøre, hvordan situationen udvikler sig: Hvis der gribes ind aktivt i stedet for at blive tiet stille, kan det medvirke til, at en konflikt eller en enkeltstående krænkende handling ikke udvikler sig til mobning.

Det betyder samtidig, at en passiv ageren kan være medvirkende til, at en gammel og usund kultur får lov at leve videre, fortsætter Helle Niewald:

"Når man agerer som den passive, så accepterer man stiltiende og støtter op om den kultur, der allerede er. Kultur avler kultur, og hvis det er okay at tale på en given og ubehagelig måde til hinanden i ét tilfælde, hvor ingen siger noget, så kan man selv eller andre kollegaer også gøre det i andre situationer. Så ved at være passiv, så støtter vi op om den kultur, der hersker, fordi vi accepterer den i fuld åbenhed."



## Få besøg af TekSam-konsulenterne

Vil I have besøg af samarbejdskonsulenterne på din arbejdsplads?

TekSams konsulenttjeneste rådgiver og bistår virksomhedernes samarbejdsudvalg i forhold til konkrete ønsker og behov, der er i de enkelte samarbejdsudvalg.

Konsulenttjenestens bistand til samarbejdsudvalgene ligger typisk inden for disse temaer:

- Bistand til oprettelse af samarbejdsudvalg
- Inspiration til arbejdet i samarbejdsudvalget
- Seminar eller temadag for samarbejdsudvalget
- Indsats inden for det psykiske arbejdsmiljø

→ **Læs mere**

**(<https://www.teksam.dk/konsulenttjenesten>)**

Så selv om det er helt naturligt at opleve automatundskyldningerne komme frem i hovedet, når vi overværer en konflikt mellem andre mennesker, er det vigtigt, at vi bliver bevidste om dem og arbejder mod dem. Det er netop den bevidsthed, som på sigt kan få os til at træde i karakter og handle på nye måder, fortæller Annette Riber Madsen:

"Når vi oplever spørgsmålene poppe op i hovedet med 'Skal jeg gribe ind? Skal jeg lade være? Jeg ved ikke, hvad jeg skal gøre...!', bliver vi bevidste om vores handle-mønstre. Jo bedre vi

lærer vores reaktioner og automatundskyldninger at kende, jo bedre bliver vi også til at ændre vores adfærd og dermed handle og reagere aktivt på den måde, vi egentlig gerne vil."

## **SMÅ RINGE I VANDET**

Indgriben spreder sig som små ringe i vandet, for når andre mennesker ser os reagere, vil de også være mere tilbøjelige til at gøre det selv næste gang, fortæller Helle Niewald:

"Når vi ser andre gribe ind over for ubehagelige situationer, så spejler vi os selv, og vi bliver mere tilbøjelige til selv at gøre noget, hvis vi oplever et menneske, der bliver krænket på et andet tidspunkt. Så vi hjælper også hinanden ved at gribe ind, når vi oplever noget, der ikke er okay."

Vigtigheden i at blande sig og reagere er ikke til at tage fejl af, afslutter Annette Riber Madsen:

"Det handler om at få skabt en kultur, hvor det er trygt at gribe ind og have en dialog om problemet. For forskning peger entydigt på, at jo bedre vi er til at gribe ind i de små situationer, jo færre konflikter opstår der. Jo færre får stress, jo færre mistrives og jo færre melder sig syge. Så vi skal sætte ind, mens situationerne ikke er større, end at vi kan overskue det. Jo før vi får grebet ind, jo hurtigere er de at lukke for alle parter."



## 04. EagleBurgmann har fået struktur på SU

Med hjælp fra TekSam har EagleBurgmann skabt et effektivt og struktureret SU. I dag har de overskud til at sætte fokus på det væsentlige, de kan mærke, at deres beslutninger flytter noget, og så er SU blevet mere synligt.



**Skrevet af**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
18. juni 2025

**Relevant for dig hvis du er**

FTR

TR

Der var engang, hvor møderne i samarbejdsudvalget (SU) hos EagleBurgmann KE A/S i Ringkøbing kunne handle om vandtrykket i bruserne og bøv! med sodavandsautomaten. De fik ikke altid de rigtige emner på dagsordenen i rette tid, mange beslutninger blev skudt til hjørne, og det var ikke usædvanligt, at det knob med forberedelsen til mødet. Til gengæld kunne møderne tage op til fire timer.

Sådan er det ikke længere.

I dag er møderne effektive. Der er luget godt ud i emnerne, så kun det, der er relevant for SU, kommer på dagsordenen. En stram agenda og et velfungerende årshjul hjælper med at holde struktur på møderne og sikrer, at de husker at få de rigtige emner på dagsordenen på det rigtige tidspunkt.

Samarbejdsudvalget hos EagleBurgmann bad nemlig TekSam om hjælp til at finde den rette form på deres arbejde, og sammen med Jan Grimstrup fra CO-industri og Steffen Mose fra Dansk Industri fik de i løbet af en dags workshop talt sig ind på, hvordan de gerne ville have deres SU til at fungere, og hvilke værktøjer, der kunne bringe dem derhen.

## **MANGLEDE STRUKTUR**

Det gik for alvor op for medlemmerne af EagleBurgmanns samarbejdsudvalg, at de havde brug for hjælp, da de stod i stampe med en trivselsundersøgelse. TekSam, der også hjalp dem med trivselsundersøgelsen, satte ekstra lup på deres udfordringer.

"De var på besøg for at tale med os om, hvornår vi skulle sætte gang i trivselsundersøgelse nummer to, og der stod det klart, at vi ikke var kommet så langt, som vi kunne være kommet med lidt mere struktur. Vi manglede at træffe beslutninger om den nye undersøgelse, og vi havde ikke behandlet flere af de

ting, som var kommet ind fra vores kolleger," fortæller Johanne Skovgaard Christiansen, HR-manager i EagleBurgmann.

I virkeligheden havde det ligget og simret længe, at SU's arbejde godt kunne effektiviseres, men de havde aldrig rigtig fundet en måde, som fungerede.

"Vi er alle sammen optaget af dagligdagen, og jeg tror, at vi alle havde tænkt tanken om et mere effektivt SU. Vi havde da også snakket om det. Vi har bare aldrig været i stand til at konkretisere det. Og så kommer TekSam bare lige med noget, som faldt i vores smag. Det er plug and play," siger Otto Meurer, Head of Operations i EagleBurgmann.

## **HVAD HØRER TIL SU**

Første skridt mod et mere struktureret SU var en intensiv workshop, hvor alle otte medlemmer af SU'et drøftede ønskerne til deres SU, mens TekSams konsulenter kunne byde ind med deres erfaringer fra andre virksomheder i industrien.

Der var bred enighed om, at de havde en tendens til ikke at komme rundt om de emner, som var relevante for SU. I stedet lagde især indkomne forslag beslag på en stor del af dagsordenen.

"Vi fik en god snak om, hvad der egentlig hører til i SU, og hvad der skal håndteres et andet sted. Og det betyder, at vi tillidsfolk sorterer meget mere i indkomne forslag og vurderer, om de

kan klares direkte med Otto som for eksempel sådan noget som vandtrykket," fortæller John Sørensen, tillidsrepræsentant for medlemmer af Dansk Metal på virksomheden.

### Få besøg af TekSam-konsulenterne

Vil I have besøg af samarbejdskonsulenterne på din arbejdsplads?

TekSams konsulenttjeneste rådgiver og bistår virksomhedernes samarbejdsudvalg i forhold til konkrete ønsker og behov, der er i de enkelte samarbejdsudvalg.

Konsulenttjenestens bistand til samarbejdsudvalgene ligger typisk inden for disse temaer:

- Bistand til oprettelse af samarbejdsudvalg
- Inspiration til arbejdet i samarbejdsudvalget
- Seminar eller temadag for samarbejdsudvalget
- Indsats inden for det psykiske arbejdsmiljø

→ **Læs mere**

**(<https://www.teksam.dk/konsulenttjenesten>)**

De nåede i fællesskab frem til en emnebank med emner, som de ønsker at behandle i SU. Emnerne er listet op og prioriteret, der er sat ansvarlige på samt deadlines, og endelig er de lagt ind i et årshjul, som også indeholder mere faste emner som trivselsundersøgelse, personalehåndbog og politikker.



"Jeg synes, at emnebanken fungerer virkelig godt, fordi vi nu er blevet bedre til at kigge hinanden i øjnene og sige, at det her emne vil vi gerne arbejde med, men vi skal ikke sætte det i søen samtidig med, at vi har alle de andre ting i gang. På den måde får vi sat mere handling bag vores drøftelser, fordi vi ikke har alt for mange skibe i søen på én gang," siger Esben Rønn During, tillidsrepræsentant for medlemmer af Teknisk Landsforbund på virksomheden.

"Der er jo emner, som er mere tunge end andre og ikke løses fra dag til dag. Her skal vi have en langsigtet plan og sikre opfølgning. Og det hjælper den nye struktur med," siger Otto Meurer.

## **ÅRSHJUL KAN NOGET**

Samtidig aftalte de også en agenda for mødet med faste punkter som information fra A- og B-siden og de relevante punkter, som er hentet fra årshjulet. TekSam konsulenterne havde en færdig skabelon for begge dele med til dem, og den var lige til at tage i brug.

Især årshjulet har været en nøgle til en bedre struktur på SU-møderne.

"Årshjulet er et struktureret værktøj, et hjælpemiddel til at visualisere, hvad vi skal og sikre, at vi kommer hele vejen rundt og kun behandler de emner, som er relevante. Det kan virkelig

noget, synes jeg," siger Otto Meurer.

"Jeg synes også, at det sikrer, at vi er mere forberedte, når vi kommer. Det er jeg i hvert fald i forhold til, hvordan det var før, fordi jeg ikke rigtig vidste, hvilken retning det kunne stikke af i," supplerer Annette Frederiksen, tillidsrepræsentant for 3F'erne.

Med TekSam-konsulenternes hjælp fik de øje på behov, som de ikke selv havde tænkt på. Emnebanken er et af dem, men også gennemgang af politikker og personalehåndbogen er kommet på årshjulet, og så er møder med andre relevante udvalg i virksomheden også blevet et fast punkt på årshjulet. Det giver et bedre overblik over, hvad der sker i virksomheden, og mulighed for at koordinerer indsatsen i de forskellige udvalg.

"Vi inviterer blandt andre arbejdsmiljøudvalget ind en gang om året for at fortælle, hvad de arbejder med. Dem har vi aldrig før haft med, selv om nogle af de ting, som vi arbejder med, minder om hinanden," fortæller John Sørensen.



## EagleBurgmann KE A/S

EagleBurgmann KE A/S i Ringkøbing udvikler, designer og fremstiller ekspansionsled. De producerer ekspansionsled i forskellige størrelser og med forskellige trykkapaciteter. 110 medarbejdere er ansat i produktionsvirksomheden i Ringkøbing, mens cirka 20 medarbejdere arbejder med salg fra deres kontor i Vejen.

### **KRÆVER ØVELSE**

De er enige om, at den nye struktur for deres SU fungerer godt, selv om de lige skal øve sig og også være parate til at justere på både agenda og årshjul.

"Vi er blevet meget bedre til at holde os på sporet: Hvem der tager teten på de enkelte ting og følger op og sørger for, at deadlines overholdes," påpeger Annette Frederiksen.

Som en stor sidegevinst er SU's arbejde nu blevet meget mere synligt for kollegerne. Årshjulet og referaterne fra SU-møderne hænger i kantinen, så alle kan se, hvad der sker og skal ske.



## 05. Grøn omstilling og medarbejderinddragelse går hånd i hånd hos BIRN

Per Flyvholm Nielsen og hans kolleger har været med til at udvikle en ny teknologi, som både sparer jernstøberiet BIRN for enorme mængder energi og holder ordrebøgerne fyldte.



Lars Poulsen arbejder med formstøbning. I hans afdeling arbejder de også med at finde metoder til reducere af spild til gavn for miljøet.

**Skrevet af**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
18. juni 2025

**Relevant for dig hvis du er**

TR

Det er voldsomme kræfter, der er i gang, når smelteovnene hos BIRN i Holstebro forvandler skrot til flydende jern, som senere skal bruges til at støbe blandt andet dele til el-lastbiler.

Skrottet bliver varmet op til hele 1.500 grader for at blive til en tyk, ildrød lavalignende masse, som kan hældes i støbeforme, og det kræver stor erfaring, den rette timing og store mængder energi for at holde ovnene i gang på den rigtige temperatur.

Bliver ovnen fodret for sent, falder temperaturen, og det kræver endnu mere energi at få den op på den rette temperatur igen.

## **EFFEKTIV ARBEJDSDAG**

Tidligere skulle smelter Kasper Aaen Thygesen ud af sin truck mange gange om dagen og ind i en lille boks for på en computer at tjekke, om det snart var tid til at hente mere jernskrot til at fodre ovnen med.

I dag kan han sidde i sin truck og på en tablet holde øje med en række nøgletal, som hjælper ham med at optimere smelteproduktionen, så smelteovnen holder den optimale temperatur med det lavest mulige energiforbrug.

"Det har været en stor hjælp at få tabletten. Nu kan vi nå at lave andre ting uden at være bange for, at ovnen går ud. Samtidig skal vi ikke ud og ind af trucken så mange gange, og det er godt for kroppen," siger han.

Kasper har selv været med til at finpudse tablettens funktioner, mens hans tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant Per Flyvholm Nielsen (3F) har været med hele vejen fra ide til udvikling og implementering.



## 31 ÅRS ERFARING

På den måde går grøn omstilling, teknologiudvikling og medarbejderinddragelse hånd i hånd på et af Nordeuropas største jernstøberier.

Per Flyvholm Nielsen blev spurgt, om han ville være med til at udvikle den tablet, som nu sidder på kollegernes trucks. Med 31 års erfaring kender han arbejdet ved smelteovnene til bunds. Han ved, hvordan ovnene fungerer, hvornår de kritiske punkter opstår, og hvordan han og kollegerne arbejder.

Derfor kunne han også svare på alle ingeniørernes spørgsmål om udsving på diverse kurver og fortælle, hvad smelterne har brug for af information for at kunne leve op til den målsætning, som BIRN har sat for investeringen i de nye tablets.

Under ideelle forhold og uden nogle stop ved de, at det kræver 575 kWh at smelte skrot til et tons støbejern, og det er det mål, som de håber at kunne når ved at optimere arbejdsprocessen. Da de tilbage i 2022 begyndte projektet, havde de en smelteeffekt på 645 kWh, og siden er der sket væsentlige forbedringer.

"Vi er kæmpestore energiforbrugere. Vi bruger cirka 100 millioner kWh om året. Det er lige så meget som hele Holstebro by. Så hver kilowatttime vi kan spare tæller. Både i vores regnskab og især for miljøet," siger Per Flyvholm Nielsen.

De har arbejdet i tre år på at få tabletten og programmet på den til at virke optimalt. I første omgang var det Per Flyvholm

Nielsen samt virksomhedens it-ekspert og ingeniører, som satte sig sammen og snakkede om, hvad tabletten skulle kunne.

"Jeg var med, fordi de unge, dygtige ingeniører jo ikke er støberiarbejdere. De ville gerne have nogle input, og det følte jeg også, at jeg kunne give med den store viden, jeg har," siger han.

Samtidig er han også sikker på, at hans deltagelse har sikret, at smelterne nu har en tablet med de informationer, som er vigtigst for dem, for at de kan optimere deres arbejde.

"Ingeniørerne ville jo gerne have en masse informationer på skærmen, fordi de skal bruge dem. Men det vil bare distrahere os. Nu er vi nået frem til en løsning, hvor vi har et godt overblik over de informationer, som er vigtige for os, mens ingeniørerne stadig kan trække relevante informationer ud af oplysningerne. Vi kan bare ikke se det," fortæller han.

## **JA-HATTEN PÅ**

Da de var nået frem til en prototype, blev Pers kolleger inddraget, og de har også bidraget til flere ændringer, som han ikke havde tænkt på. Den inddragelse har været vigtig for, at kollegerne har taget godt imod den nye teknologi.

"Der var ja-hat på hele vejen lige fra start, og det tror jeg da helt bestemt skyldes, at man har lyttet til os," siger han.



## BIRN

BIRN er en af Nordeuropas største og mest moderne jernstøberivirksomheder med hovedsæde i Holstebro.

Virksomheden blev grundlagt i 1896 og har udviklet sig til en international koncern med omkring 735 ansatte, hvoraf cirka 480 arbejder i Holstebro.

Virksomheden er totalleverandør inden for støbning, præcisionsbearbejdning og overfladebehandling af støbejern. Virksomheden producerer årligt omkring 45.000 tons. Produkterne anvendes blandt andet i lastbilindustrien samt i pumpe- og hydraulikbranchen.

Han synes, at BIRN er gode til at inddrage medarbejderne og lytte til deres ideer. Medarbejderne har blandt andet også været involveret i implementeringen af en teknologi, hvor en laserstråle meget nøjagtigt kan måle, hvornår en form er fyldt korrekt op. Det er en løsning som kan spare en masse støbejern, og dermed meget energi.

"Som tillidsrepræsentant synes jeg, at det er oplagt, at medarbejderne bliver inddraget. Det involverer jo produktionen, og det ved vi noget om. Vi kender processerne, og hvis en medarbejder har en ide til, hvordan en maskine måske kan bruge 20 kWh mindre, så vil det da være dumt ikke at lytte til det," siger han.

## **SPØRGER DE RIGTIGE MENNESKER**

For koncerndirektør i BIRN Claus Beier er det helt naturligt, at medarbejderne skal inddrages i udviklingen af ny teknologi og den grønne omstilling.

”Vi skal spørge de rigtige mennesker. Det tror jeg, at vi får det bedste slutresultat af. Det er jo dem, som bliver påvirket af beslutningerne. De ved, hvad der kan lade sig gøre og ikke lade sig gøre. Så kan det godt være, at vi skal udfordre dem lidt, men det er jo også dem, som skal ud at bruge det,” siger han.

Ansvarlighed er en af BIRNs værdier, og ifølge Claus Beier betyder det, at ansvarligheden skal leve i afdelingerne, og ikke kun være en ledelsesbeslutning.

”Vi får vores succeser der, hvor folk selv får lov til at løbe med projekterne. Vi lægger ansvaret for at komme med ideer og tanker ud i afdelingerne. Vi kommer aldrig til at overleve på prisen, for vi er dyrere end for eksempel England og Polen. Men vi skal blive ved med at være bedre på kvaliteten og leve op til miljøkravene. Vi ved fra vores kunder, at vi scorer toppoint – bare ikke nødvendigvis på prisen,” siger han.



# 06. Ulykker og sygdomme er dyre – sådan forebygger I

Arbejdsrelaterede ulykker og sygdom koster hvert år mange penge og kan have store menneskelige omkostninger. Derfor er det en god ide at få sat arbejdsmiljøarbejdet i system, så det bliver en naturlig del af jeres travle hverdag.



**Skrevet af**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
18. juni 2025

**Relevant for dig hvis du er**

AMR

Arbejdsmiljøet er vigtigt, og ulykker skal undgås. Det er langt de fleste enige om. Alligevel bliver det systematiske arbejdsmiljøarbejde ofte skubbet lidt i baggrunden i en travl hverdag. Nu sætter en ny rapport tal på de udgifter, der er forbundet med arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme, for

virksomhederne, den enkelte og samfundet.

Rapporten fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at det koster samfundet omkring 50 milliarder kroner om året, når medarbejdere er udsat for ulykker eller bliver syge af arbejdet. Den største del af regningen lander hos arbejdspladsen i form af tabt produktion.

"Vores forskning giver et indblik i de samlede samfundsmæssige omkostninger, når medarbejdere rammes af en ulykke eller sygdom på grund af arbejdet. Resultaterne giver en idé om potentialet ved at skabe forbedringer af arbejdsmiljøet i Danmark," siger Kristian Schultz Hansen, der er professor ved NFA og medforfatter til den nye rapport.

## Hjælp til forebyggelse

### Få et gratis tjek af jeres arbejdsmiljø

Vil I gerne gøre en ekstra indsats for at forebygge arbejdsulykker, så kan I booke et besøg af to arbejdsmiljøkonsulenter fra CO-industri og DI.

Konsulenterne vil give jer inspiration til at komme videre med jeres arbejdsmiljø ud fra den situation, jeres virksomhed er i.

**TABT PRODUKTION ER DYR**



Forskernes analyse viser, at de mest almindelige skader efter arbejdsulykker er vrid, forstuvninger, sår og brækkede knogler, mens smerter i muskler og led, psykisk sygdom samt kræft- og lungesygdomme er mest udbredt blandt arbejdsrelaterede sygdomstilfælde.

Når man ser på de økonomiske konsekvenser, så står indirekte omkostninger som nedsat produktivitet – både på arbejdspladsen og i det private – for den største økonomiske byrde på omkring 28 milliarder kroner, mens tabt livskvalitet står for knap 18 milliarder kroner.

De direkte udgifter til for eksempel sundhedsvæsenet står for lidt over tre milliarder.

"Det er især tabt produktion, der trækker ned, når vi ser på de forskellige parametre. Når en medarbejder er sygemeldt, står vedkommendes del af arbejdet stille eller må udføres af andre. Det er dyrt for virksomheden og samfundet," siger Kristian Schultz Hansen.

Der er altså mange både menneskelige og økonomiske grunde til at sikre sig, at arbejdsmiljøet altid er i top.

## **FOREBYG ULYKKER OG SYGDOM**

BFA Industri har lavet en vejledning, som kan hjælpe ledere og medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen med at arbejde

systematisk med arbejdsmiljøet, så I når hele vejen rundt og forebygger, at ulykkerne opstår.

Fordelen ved at arbejde systematisk med arbejdsmiljøarbejdet er nemlig, at det kan medvirke til, at hensynet til arbejdsmiljøet bliver integreret i virksomhedens strategi, drift og kerneopgaver. Og når der bliver taget højde for arbejdsmiljøet i planlægningen, så kan belastninger ofte undgås eller reduceres.

Det systematiske arbejdsmiljø er summen af en række aktiviteter som:

- Planlægning
- Oplæring og instruktion
- Tilsyn med arbejdet
- Evaluering af tiltag
- Løbende sikring af arbejdsmiljøforholdene

Vejledningen tager jer med hele vejen rundt om både de lovpligtige aktiviteter og den ikke uvæsentlige del af det systematiske arbejdsmiljøarbejde, som foregår i forbindelse med løsningen af de daglige arbejdsopgaver og dialogen mellem ledere og medarbejdere.

I får en god beskrivelse af Arbejdsmiljøorganisationen (AMO), dens opbygning og opgaver. Ligesom I får tips til, hvordan I kan gribe den årlige arbejdsmiljødrøftelse an og et godt



overblik over de lovkrav til systematisk arbejdsmiljøarbejde,  
som I er underlagt.

