

CO-Magazine *CO-Magasinet 1/2026* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner

Brug



# CO MAGASIN

1. UDGAVE 2026



## Indhold

### **01. Er I de nye danmarksmestre i samarbejde?**

---

### **02. Fra 43 til 115 medarbejdere: PM ENERGI har styr på onboardingen**

---

### **03. Sådan kommer I i mål med det psykiske arbejdsmiljø**

---

### **04. Lars var på kursus – nu sætter han arbejdsmiljø på dagsordenen hver dag**

---

### **05. Samarbejde og tillid skaber tryghed på tværs af kulturer**

---

### **06. A/S-uddannelse har fået en opdatering – kunne du også bruge en?**

---

### **07. Sådan forbereder I jer på en alvorlig krise**



## CO-Magasinet 1/2026

Styr på onboardingen | Kom i mål med det psykiske arbejdsmiljø | Lars sætter arbejdsmiljø på dagsordenen | A/S-uddannelse har fået opdatering

---



# 01. Er I de nye danmarksmestre i samarbejde?

CO-industri skal finde Danmarks bedste samarbejdsplads 2026. Din virksomhed kan komme i betragtning, hvis I er supergode til at samarbejde, og du som tillidsrepræsentant indstiller jer nu.



**Skrevet af**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
20. februar 2026

**Relevant for dig hvis du er**

FTR

TR

Tillid, respekt, indflydelse, sammenhold og arbejdsglæde. Det er nogle af de ord, som går igen hos de 11 virksomheder, som indtil nu har modtaget CO-industris Samarbejdspris.

Bruger du lige så flotte ord om samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne på din arbejdsplads, så er det bare med at

få sendt en indstilling afsted. Så er I med i dysten om at blive Danmarks bedste samarbejdsplads 2026.

Sidste frist for indstillinger er 22. maj 2026.

## **KUN TR KAN INDSTILLE**

CO-industris Samarbejdspris er en helt særlig anerkendelse, som hylder de bedste samarbejdspladser i Danmark. Prisen er unik, fordi det kun er tillidsrepræsentanter, der kan indstille. Som tillidsrepræsentant ved du, hvordan samarbejdet fungerer i hverdagen og i samarbejdsudvalget.

## **KRITERIER FOR SAMARBEJDSPRISEN**

Når CO-industri vurderer kandidaterne til samarbejdsprisen, så kigger vi blandt andet på følgende kriterier:

- God kommunikation på virksomheden
- Involvering af tillidsvalgte i virksomhedens beslutninger
- Et velfungerende samarbejdsudvalg
- Et tillidsbaseret samarbejde i hverdagen
- Arbejde for at skabe trivsel blandt medarbejderne
- Fokus på uddannelse og udvikling
- Involvering af SU i den grønne omstilling

Det er ikke nødvendigt at opfylde alle kriterier, men det er en fordel, hvis I har fundet løsninger, der kan inspirere andre og måske er lidt utraditionelle.

Nogle år er det konkrete handlinger eller projekter, der har sikret en virksomhed prisen. Andre år er det det lange, seje træk mod en bedre arbejdsplads, som er blevet belønnet med samarbejdsprisen.

## Samarbejdsprisen

### Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Du kan sende en sms til 1245 og skrive SAMPRIS VIRKSOMHEDENS NAVN samt DIT NAVN

Eller du kan

Udfylde dette [nomineringsskema](#)

(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2026-01/Nomineringsskema%202026%20med%20%C3%A5rstal.docx>)

og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om CO-industris Samarbejdspris 2026.

Sidste frist for indstilling er den 22. maj 2026.

## DE FIK PRISEN I 2025

I 2025 fik Freudenberg Flow Technologies CO-industris Samarbejdspris, fordi de har arbejdet strategisk med deres



samarbejdsudvalg, så det nu arbejder langt mere effektivt med de opgaver, som hører til i et samarbejdsudvalg.

Samarbejdsudvalget er også drivkraften bag en række tiltag i forhold til trivslen på arbejdspladsen.

I dagligdagen er samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere stærkt og præget af gensidig tillid, respekt og gennemsikuelighed.

### **PRÆMIEN**

CO-industris Samarbejdspris består af en statuette, et diplom og 5.000 kroner, som tillidsrepræsentanterne kan bruge til at fejre prisen sammen med kollegerne. Alle, der sender en nominering, deltager desuden i lodtrækningen om fem gange fem kilo bolsjer til arbejdspladsen.

Indstil din virksomhed nu og vær med til at fejre det gode samarbejde!



## 02. Fra 43 til 115 medarbejdere: PM ENERGI har styr på onboardingen

Når en virksomhed vokser, skal antallet af kollegaer følge med. Men for at nye medarbejdere kan føle sig velkomne og hurtigt blive en del af kulturen, skal onboardingprocessen fungere. Hos PM ENERGI har de knækket koden, og de deler her deres bedste tips.



**Skrevet af**  
Sara Schou Holm

**SIDST REDIGERET**  
23. februar 2026

**Relevant for dig hvis du er**

TR

I 2016 havde PM ENERGI 43 medarbejdere – i dag er antallet 115. Den nordjyske leverandør af nødstrømsløsninger har de seneste år oplevet markant vækst og har derfor budt mange nye kollegaer velkommen. Trods den store udvikling har

virksomheden en medarbejderomsætningshastighed på under 10 %, hvilket betyder, at færre end én ud af ti medarbejdere fratræder virksomheden årligt.

Men hvordan skaber man plads til mange nye ansigter på én gang og sikrer, at de også har lyst til at blive?

Hos PM ENERGI er svaret klart: en struktureret onboardingproces.

## **FRA 'BO STARTER I MORGEN' TIL GENNEMTÆNKT ONBOARDING**

Tidligere foregik ansættelser hos virksomheden i Brønderslev uden en ensartet proces. Det husker HR-chef Birgitte Mortensen, som har været hos PM ENERGI i over 30 år:

"Når én leder skulle ansætte, så foregik det på én måde, og hvis en anden leder skulle ansætte, så foregik det på en anden måde. Det var lidt tilfældigt, men det gik fint, fordi vi ikke var så mange."

PM ENERGI er en af Danmarks førende leverandører af nødstrømsanlæg, og i takt med de store forandringer i verden er efterspørgslen på energiløsninger steget markant. Virksomheden har derfor skullet udvide medarbejderstaben kraftigt, og på et tidspunkt fungerede den uformelle tilgang ikke længere optimalt:

"Der kom mange nye til på én gang, og så kunne en leder komme ind og sige: 'Nå, Bo starter i morgen. Har vi en telefon til ham?' Og det havde vi jo ikke. På et kursus mødte jeg en,

der spurgte mig: 'Jamen, har I da ingen onboardingproces?'.  
Dét blev startskuddet til, at vi begyndte at nørde i det."

## PM ENERGI

PM ENERGI er beliggende i Brønderslev, hvor virksomheden blev grundlagt i 1942. Virksomheden leverer alle former for standard- og specialløsninger inden for generatoranlæg, nødstrømsanlæg, dieselmotorer og generatorer.

Grundet det stigende behov for pålidelig nødstrøm i forskellige brancher har PM ENERGI de seneste år oplevet stor vækst. I 2016 havde virksomheden 43 ansatte, mens de i dag huser 115 medarbejdere.

Onboarding starter i indbakken I dag har PM ENERGI en gennemarbejdet og strømlinet onboardingproces, som bliver fulgt ved alle ansættelser i virksomheden. En stor del af onboardingprocessen er den fyldestgørende intromail, som bliver sendt ud til nyansatte en uge inden første arbejdsdag. Mailen indeholder:

- Et introprogram over den første tid
- En folder om PM ENERGI som virksomhed og arbejdsplads
- En billed- og navneoversigt over kollegaerne i teamet
- Navnet på den nyansattes buddy (støtteperson red.)
- En videohilsen fra to af de nye kollegaer

- Et dokument med information om Brønderslev by
- Generelle informationer med medarbejdernummer, telefonnummer, mailadresse, initialer osv.

## **TRYGHED ER ET SMIL PÅ SKÆRMEN**

Intromailens videohilsen er et kort møde med to af de kollegaer, som den nyansatte vil komme til at møde på sin første dag. Det er et initiativ, der skal skabe en tryk start, forklarer Birgitte Mortensen:

"Med videoen får den nye medarbejder sat ansigt på nogle af sine nye kollegaer. Så selv om man ikke har mødt dem rigtigt, så får man alligevel en fornemmelse af, hvem de er. Videohilsenen har til formål at skabe en form for trykhed."

Samtidig understreger Birgitte Mortensen, at videoerne ikke behøver at ligne noget, som professionelle har lavet – det er tanken bag, som er vigtig:

"Jeg ringede til en ny timelønnet, efter mailen var sendt ud, og der var han sådan: Hold da op, jeg er vant til, at det bare er 'du skal møde klokken 7 på mandag, og så finder vi ud af noget der'. Men hos os vil vi gerne have, at de nye føler, at vi er velforberedte og klar til dem, så de føler sig velkomne fra start."

## **TR-SAMTALE SOM FAST PRAKSIS**



For de nyansatte starter den første dag på PM ENERGI typisk med en rundvisning samt kaffe og rundstykker i afdelingen. Så er der papirer, som skal underskrives, en personalehåndbog, der skal introduceres, og en gennemgang af organisationsdiagrammet.

Derefter starter Karsten Kjærs væsentligste rolle i onboardingprocessen: I kraft af sin rolle som tillidsrepræsentant tager han en samtale med alle nye medarbejdere. Det er en fast praksis, der opstod i takt med virksomhedens vækst - og altså før muligheden for at tage imod nye kollegaer blev skrevet ind i overenskomsten i 2023 - fortæller han:

"Dengang vi var færre medarbejdere, var der ikke samme behov for en decideret aftale om, at nye medarbejdere skulle møde mig som tillidsrepræsentant, for det skete lidt af sig selv. Men da det accelererede med ansættelser, blev det relevant, fordi der pludselig kunne være en hel flok, der ikke var informeret om, hvem jeg var."

Birgitte Mortensen supplerer:

"Ja, dengang kom Karsten selv forbi mig og sagde, at han rigtig gerne ville hilse på, når der startede nye kollegaer. Det var jo en megagod idé, fordi det er vigtigt, at de nye medarbejdere hurtigt får sat ansigt på deres tillidsrepræsentant og ved, at han er deres talerør. Så nu får Karsten altid besked, når der starter en ny."



## Husk muligheden for at mødes med nyansatte

Med overenskomsterne 2023-2025 har tillidsrepræsentanter fået mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden. Formålet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Det kan for eksempel ske i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere.

Overenskomstparterne understreger også, at hverken tillidsrepræsentant eller ledelse må lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Det fremgår Industriens Overenskomst 2023–2025 § 4 og af Industriens Funktionæroverenskomst § 19.

## FRA FØRSTE MØDE TIL STÆRKERE ORGANISERING

Når Karsten Kjær taler med nye medarbejdere, er det vigtigt for ham at italesætte fagbevægelsen, og hvad hans tillidshverv har af betydning for kollegaerne:

"Jeg fortæller dem om organisering, og hvad der er vigtigt at vide rent fagforeningsmæssigt. Det står jo folk frit for, hvor de står i forhold til det, men det skaber noget sparring. Samtidig fortæller jeg om vores lokalaftaler og vores overenskomst, og hvorfor fagbevægelsesarbejdet er betydningsfuldt."

For Karsten Kjær er det også vigtigt, at han i samtalen med nye kollegaer får skabt et trygt rum med plads til spørgsmål:

"Jeg forsøger at være åben, og jeg tager dem alvorligt. Som ny kan man jo have mange spørgsmål, og jeg vil gerne vise, at der ikke findes dumme spørgsmål. De skal vide, at de altid kan komme til mig og spørge: 'Hvad gør vi lige her?' eller 'Hvordan skal jeg agere i det?', for en del af min rolle er at stå til rådighed."

## **ALTING FØLES LETTERE MED EN BUDDY**

Et andet tiltag i forbindelse med den gode onboarding er buddyordningen. Alle nyansatte får en buddy, som skal være deres støtteperson de første uger og gerne længere. Buddyen får på forhånd udleveret en folder, hvor der står, hvorfor rollen er vigtig, og hvordan den foregår rent praktisk. Buddyen skal også fortælle om uskrevne regler og rutiner i hverdagen, fortæller Birgitte Mortensen:

"Buddyen skal invitere med til frokost, huske pauser og tage de nye med til tavlemøder. Tidligere er vi kommet til at vælge personer, som ofte glemte klokken, fordi de blev fordybet i deres arbejde, så i dag tænker vi i højere grad over, hvem der vil egne sig godt som buddy. For buddyen er også en kulturbærer, der giver alt det videre, som ikke er skrevet ned nogen steder."

## **SUCCEFULD ONBOARDING BYGGES I FÆLLESSKAB**

På PM ENERGI er de glade og stolte af, at deres onboardingproces virker så godt – og de ved, at det gavner på

flere parametre:

Succesfuld onboarding bygges i fællesskab På PM ENERGI er de glade og stolte af, at deres onboardingproces virker så godt – og de

"Jo hurtigere de nye bliver en del af fællesskabet, jo bedre er det også for hele virksomheden. Det skal ikke være manglende onboarding, der får dem til at stoppe. Når folk starter, bliver de som regel."

Efter et par måneder har Birgitte Mortensen en opfølgende samtale med nyansatte, hvor de gennemgår ansættelsesprocessen, opstarten og den første tid samt taler om, hvorvidt der er nogle processer, som kan optimeres:

"Alle steder i organisationen siger de nye: 'Alle er så venlige og flinke til at byde velkommen'. Succesen for den gode onboarding ligger ikke kun i HR eller i ledelsen. Den ligger især i, at kollegaerne er så gode til at tage imod. Det kan være en udfordring, når der kommer mange nye, men det er vi rigtig gode til."



# 03. Sådan kommer I i mål med det psykiske arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø er afgørende for et godt og meningsfuldt arbejdsliv. Seniorforsker Thomas Clausen forklarer, hvordan arbejdspladser kan omsætte gode intentioner til konkrete handlinger – og undgå, at indsatsen går i stå.



**Skrevet af**  
Sara Schou Holm

**SIDST REDIGERET**  
23. februar 2026

**Relevant for dig hvis du er**

AMR

Det psykiske arbejdsmiljø er en vigtig komponent for at få skabt det gode og meningsfulde arbejdsliv, hvor man kan indgå i produktive sociale fællesskaber og skabe produkter eller ydelser, som andre kan få glæde af.



Men hvordan omsætter man gode intentioner til konkrete handlinger, uden at indsatsen går i stå?

## **ARBEJDSMILJØKOMPETENCE**

Når spørgsmålet handler om at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, er svaret en styrket arbejdsmiljøkompetence. Eller helt kort: hvor god en gruppe er til at forbedre arbejdsmiljøet. Det mener Thomas Clausen, seniorforsker hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), der peger på seks vigtige nedslag:

### **1. ÅBENHED OG TILLID**

"Det er afgørende, at der er skabt et trygt rum i den afdeling, samarbejdsudvalg eller gruppe, som skal arbejde med arbejdsmiljøet. For åbenhed, tillid og psykologisk tryghed er forudsætningen for, at man kan tale om det, som er vigtigt."

### **2. INNOVATION**



## Hvorfor skal man gøre en indsats omkring arbejdsmiljøet?

- Større trivsel i arbejdet
- Herunder mindskning af stress
- Bedre muligheder for at klare arbejdsopgaverne
- Psykologisk velbefindende - Fastholdelse
- Lavt sygefravær
- Et bæredygtigt arbejdsliv

*Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)*

"Det er vigtigt, at gruppen kan være innovativ og udvikle konkrete løsninger på arbejdsmiljøproblemer, der passer til arbejdspladsen. Det giver de bedste chancer for, at løsningerne kan implementeres og integreres i hverdagen."

### 3. MOTIVATION

"En afgørende forudsætning for en vellykket arbejdsmiljøindsats er motiverede medarbejdere og ledere. Det kan virke åbenlyst, men på mange arbejdspladser er energien tabt – måske fordi der tidligere er sat nogle indsatser i gang, som ikke er blevet fulgt til dørs."

### 4. TID OG RESSOURCER



"Tid og ressourcer sender et vigtigt signal til medarbejderne om, at arbejdsmiljøindsatsen er noget, der prioriteres. Her er det vigtigt at have topledelsen med om bord fra start, så man sikrer fuld opbakning til at gøre en reel arbejdsmiljøindsats."

## **5. SYSTEMATIK**

"For at skabe god motivation, når det gælder arbejdsmiljøindsatsen, er det vigtigt, at indsatsen er systematisk. De indsatser, man laver, skal følges til dørs, og det skal kommunikeres tydeligt ud, så medarbejderne kan se, at der sker noget på området, og at deres input gennem for eksempel spørgeskemaer og idéworkshops fører til konkrete ændringer."

## **6. TEKNIK OG VIDEN**

"Det er en fordel, hvis den samlede gruppe har en viden om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser. Derigennem er det nemmere at facilitere gode drøftelser, som kan hjælpe processen på vej."

## **ALT ER VIGTIGT, MEN...**

Ifølge Thomas Clausen er alle seks punkter vigtige, når en gruppe skal tilegne sig øget arbejdsmiljøkompetence. Alligevel peger han på to tematikker, som er særlig vigtige: psykologisk tryghed og systematik i gennemførelsen af arbejdsmiljøindsatsen. Systematikken vender vi tilbage til.



"Den psykologiske tryghed er afgørende, når en gruppe skal arbejde med arbejdsmiljø. Alle skal turde byde ind med idéer, sætte spørgsmålstejn, påpege problemer eller bekymringer, uden frygt for at deres kollegaer bliver trætte af dem. For det er vigtigt at få italesat og adresseret problemerne i arbejdsmiljøet, for ellers kan de ikke ændres."

### Forskning viser...

- At der er store potentialer i den lokale indsats for at styrke det psykiske arbejdsmiljø
- At det er vigtigt, at ledere og medarbejdere samarbejder om at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø
- At der er store forskelle på, hvor gode de enkelte arbejdspladser er til at gennemføre arbejdsmiljøindsatser

*Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)*

Der er de seneste år kommet et stigende fokus på psykologisk tryghed, og begrebet har fået en central plads, når det gælder arbejdsmiljø. Men hvad indeholder begrebet egentlig?

Ifølge Thomas Clausen handler psykologisk tryghed ikke om at undgå konflikter og være enige om alting, men i stedet om at skabe et miljø, hvor man trygt kan sige sin mening om relevante emner – også når det er svært eller kontroversielt:

"Psykologisk tryghed handler ikke om at dele personlige detaljer eller være bedste venner. Det handler om at kunne tale

åbent om det, der er vigtigt for arbejdet og arbejdsmiljøet – på en konstruktiv måde og med fokus på løsninger."

Thomas Clausen fortæller om et eksempel med en afdeling, der har lav psykologisk tryghed, og som dermed har skabt en tavshedskultur:

"Tavshedskulturen gør, at folk har en tilbageholdenhed i forhold til at italesætte problemer i arbejdsmiljøet. Det betyder, at der ikke kommer en dialog om de udfordringer, man har i sit arbejdsmiljø, hvilket medfører, at der heller ikke sker en løsning på arbejdsmiljøproblemerne. Det ender med status quo for arbejdsmiljøet."

Det modsatte af en virksomhed med tavshedskultur er en virksomhed med læringskultur. Læringskulturen kommer af den psykologiske tryghed, forklarer Thomas Clausen:

"Hvis man har en afdeling med høj psykologisk tryghed, har man samtidig en læringskultur, hvor det er mere naturligt at tale om de problemer, man har i arbejdsmiljøet. Det betyder, at man får en dialog om problemerne, som man sammen kan finde en løsning på. Det resulterer i, at man får et bedre arbejdsmiljø."

## **SYSTEMATIK SOM GRUNDPILLE**

Hvis der er psykologisk tryghed på arbejdspladsen, viser erfaringer, at man kan nå langt, fortæller Thomas Clausen. Men hvis man ikke formår at sætte ens indsats i system og følge op på dem, når man ikke i mål.

Gennem sit arbejde for bedre arbejdsmiljø har Thomas Clausen sammen med sin kollega på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Johan Simonsen Abildgaard, udviklet et procesværktøj, der har til formål at skabe større systematik i arbejdsmiljøindsatser. Værktøjet består af seks forskellige faser:

### **1. OPSTARTSFASEN**

"I opstartsfasen skal der laves en plan for hele processen: Hvad vil vi opnå, hvad skal der ske undervejs, og hvordan inddrager vi medarbejderne? Derudover skal nøglepersonerne tages i ed: tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, ledelse og topledelse. Det er nødvendigt for, at der i fællesskab kan gennemføres konkrete aktiviteter, der forbedrer arbejdsmiljøet."

### **2. KORTLÆGNINGSFASEN**

"Det er vigtigt, at arbejdsmiljøet bliver kortlagt gennem spørgeskemaer, ligesom der også kan holdes nogle dialogworkshops. Derigennem kan man finde ud af hvilke problemstillinger på arbejdspladsen, som man vil gøre noget ved."

### **3. PRIORITERINGSFASEN**

"Virksomheden skal prioritere få, men vigtige indsatsområder, der skal arbejdes med. Det er den givne virksomheds arbejdsmiljø, der skal arbejdes med, så det er vigtigt, at både

medarbejdere og ledere bliver inddraget i udvælgelsen af indsatsområder.”

### **Manglende implementering skaber ond spiral**

”På mange arbejdspladser er man typisk gode til de første fire faser, for det er noget ud over det sædvanlige arbejde. Men når man kommer til implementeringsfasen, så rammer hverdagen, og her er der mange arbejdspladser, som lider skibbrud og ikke kommer videre. Og det er rigtig ærgerligt, hvis man ikke får fulgt arbejdsmiljøindsatsen helt til dørs. Hvis det sker, vil mange medarbejdere nok tænke: ‘Hov, hvad skete der lige?’, og næste gang der bliver sat en arbejdsmiljøindsats i gang, vil de formentlig være lidt mindre motiverede for at gøre en indsats.”

- Thomas Clausen, seniorforsker hos Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

## **4. HANDLEPLANSFASEN**

”Der skal laves handleplaner, som beskriver, hvordan der skal arbejdes med de konkrete problemstillinger: Hvordan skal målet nås? Hvornår er de forskellige deadlines? Hvem er ansvarlig for hvad? Hvad er evalueringskriterierne?”

## **5. IMPLEMENTERINGSFASEN**

”Det er vigtigt at have fuldt fokus på implementeringen ved blandt andet at følge op løbende med tovholderne for de

enkelte punkter i handleplanen: Hvordan går det, har vi gjort noget ved de indsatser, vi skulle gøre noget ved, er vi kommet godt i gang? Ved at følge op, er der større chance for at komme godt igennem implementeringen.”

## 6. EVALUERINGSFASEN

### Øvelse gør mester

”Selvom man arbejder systematisk med arbejdsmiljøet på sin arbejdsplads, kan man ikke løse alt på én gang: Det kan være, at der var nogle indsatser, man tidligere ikke fik gjort så meget ved, men som man kan tage op næste gang. Og når den næste gang kommer, så kan det være, at gruppens arbejdsmiljøkompetence er steget lidt, så man er blevet endnu bedre til at få eksekveret på den givne arbejdsmiljøindsats.”

”Når målet er ved at være nået, er det vigtigt at evaluere og derigennem lære af forløbet. På den måde bliver der skabt en forståelse af, hvordan arbejdet med handleplanerne er gået, og hvordan processen og indsatsen kan optimeres til næste gang. Sørg for at melde evalueringen bredt ud, så alle ved, hvad der er opnået gennem arbejdsmiljøindsatsen - det skaber motivation omkring arbejdsmiljøarbejdet på hele arbejdspladsen.”

Find procesværktøjet på <https://nfatrivsel.dk/>  
(<https://nfatrivsel.dk/>)





## 04. Lars var på kursus – nu sætter han arbejdsmiljø på dagsordenen hver dag

Lars Holm oplevede, hvordan arbejdsmiljøkurserne hos hans forbund gav ham selvtillid, konkrete værktøjer og et stærkt netværk. For kurserne er ikke bare undervisning – de er sparring, fællesskab og inspiration, der gør dig i stand til at skabe en sikkerhedskultur på din arbejdsplads.



**Skrevet af**

Sara Schou Holm

**SIDST REDIGERET**

23. februar 2026

**Relevant for dig hvis du er**

AMR

”Hold nu kæft, man skal helt til Nordsjælland... Der er langt fra Jylland.”

Lars Holm kigger på beskrivelsen for Dansk Metals grundkurser for arbejdsmiljø, som holdes på forbundets



kursusejendom, Jørlunde, i Slangerup.

Han har kun hørt godt om kurserne, og efter at være blevet valgt som arbejdsmiljørepræsentant vil han gerne af sted. Både på eget initiativ og på opfordring fra sin lokalafdeling.

De 350 kilometer fra Vinderup til Jørlunde er ikke en hindring, og allerede på første dag bliver han bekræftet i, at kurserne lever op til deres gode ry:

"Når du kommer derover, får du bare en fornemmelse af, at det summer af læring og viden. Der er en kæmpe seriøsitet på skolen, og man får lyst til at høre efter. Det er slet ikke kedeligt, for underviserne er gode til at lære fra sig derovre."

## **FRA SPIRENDE INTERESSE TIL STOR PASSION**

Da Lars Holm for fire år siden blev ansat som rejsemontør hos Still, skulle der kort tid efter vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant. Lars Holm blev opfordret til at stille op, og selv om interessen for arbejdsmiljø ikke havde været specielt stor tidligere, blev han snart grebet af det arbejde, der lå i hans nye rolle:

"Jeg begyndte hurtigt at brænde for arbejdsmiljø. Det med at dykke ned i et problem og undersøge forskellige løsninger, som muligvis ville fungere for mine kollegaer og mig. Det var spændende at finde ud af noget, der rent faktisk kunne bruges i praksis og ikke kun fungerede som skrivebordsløsninger."

Kort efter at Lars Holm blev valgt som arbejdsmiljørepræsentant, kom han på det lovpligtige



tredageskursus i arbejdsmiljø. Men for Lars Holm var det ikke nok:

“Jeg kendte til Dansk Metals kurser, så jeg vidste, at jeg gerne ville af sted. Samtidig er Dansk Metal rigtig god til at informere om ens muligheder, og min afdeling kontaktede mig for at fortælle, hvilke kurser jeg kunne komme på.”

## **EN KULTUR, DER FORDRER FÆLLESSKAB**

To broer senere endte Lars Holm i Slangerup på grundkursus 1 i arbejdsmiljø, hvor han og de andre kursister blev undervist i roller, rettigheder og pligter som arbejdsmiljørepræsentant:

“Vi lærte blandt andet om, at det ikke er os, der skal ud at sige ‘Tag nu for helvede de arbejdshandsker på!’. I stedet skal vi gøre ledelsen bekendt med, at ‘Vi har jo et problem herude med, at folk ikke tager handsker på – de overholder ikke instruktionerne’. Så vi lærte at påtale emner over for ledelsen, men også generelt om vores opgaver som arbejdsmiljørepræsentant.”

For Lars Holm var det ikke kun det faglige, der var positivt ved hans første oplevelse med Dansk Metals kurser. De fysiske rammer var også i top:

“Jeg havde kun hørt godt om Jørlunde, og det levede helt op til forventningerne. Jeg havde troet, at der ville være mere brun sovs og kartofler, men i virkeligheden var der meget fokus på både motion og på lidt anderledes, sund mad.”



En anden overraskelse var morgensangen:

"I starten var det mærkeligt at høre, at vi skulle til morgensang. Men det var utrolig hyggeligt, og det gav en masse til fællesskabet."

Netop fællesskab var noget, som Jørlundes gode rammer var med til at skabe, fortæller Lars Holm:

"Efter en dag med undervisning er der åbent i slyngelstuen om aftenen, hvor man kan gå ned og spille pool, få en øl og snakke om dagen. Der bonder man jo bare på en eller anden måde med de andre kursister. Man får skabt et fællesskab i den uge, for man er på hold med andre, der sidder med det samme mål som en selv: at lære noget om arbejdsmiljø og det at være arbejdsmiljørepræsentant."

## **SPARRING GØR HVERDAGEN LETTERE**

Fællesskab fordrer til sparring, og for Lars Holm var sparringen noget af det bedste ved de fire arbejdsmiljøkurser, som den fulde grunduddannelse består af. På grundkursus 2 skulle kursisterne lære om arbejdsmiljø i hverdagen, og her mødte Lars Holm andre montører, der havde nogle af de samme udfordringer, som Lars Holm oplevede hjemme hos Still:

"Vægt i bilen er et emne, der fylder meget for os montører. For som montør er vi i mange dårlige arbejdsstillinger, som vi ikke altid får tænkt over, og som giver skader i ryg og skuldre."



Derfor faldt snakken hurtigt på, hvad de hver især gjorde, når ting skulle løftes ind og ud af arbejdsbilen:

"En af de andre var ved at undersøge en ny kran, som skulle bygges ind bag i bilen. Men det skulle være en form for letvægtskran, for vi har jo også en masse andre ting med, når vi er ude på opgaver. Så jeg fik hans mail, og så gav han en tilbagemelding efterfølgende. Der er jo ikke nogen grund til, at jeg skal opfinde den dybe tallerken, når han er ved at gøre det."

## **DE USYNLIGE ARBEJDSSKADER**

Ifølge Lars Holm var der ikke ét af de fire grundkurser, som var bedre end de andre. Alligevel gjorde grundkursus 3, Psykisk arbejdsmiljø og den svære samtale, et særligt indtryk på ham:

"Psykisk arbejdsmiljø handler jo ikke om en brækket arm, som vi kan se fysisk – det er faktisk et rigtig svært emne. Jeg er jo i en meget mandepræget hverdag, og der bliver måske ikke snakket så meget om følelser eller problemer. Så det var et godt emne at få dykket ned i, fordi vi fik værktøjer til at få kollegaerne til at åbne op og komme til os, hvis de gik med et eller andet."

Det sidste af de fire grundkurser handler om gennemslagskraft. For Lars Holm bandt det en sløjfe på al den læring, han havde tilegnet sig gennem de i alt fire ugers undervisning:



## Arbejdsmiljøkurser i dit forbund

Kontakt dit forbund / lokale forbundsafdeling, hvis du er interesseret i at tage kurser som arbejdsmiljørepræsentant. Du kan også se en oversigt over mulige kurser her:

→ **3F**

(<https://www.3f.dk/faa-hjaelp/tillidshverv/kursuskatalog>)

→ **Dansk Metal**

(<https://www.danskmatal.dk/faa-svar/uddannelse/jeg-vil-finde-uddannelse-som-tr-eller-amr>)

→ **HK Privat**

(<https://www.hk.dk/aktuelt/kalender?topic-search=&searchTagString=&searchOrgString=arbejdsmilj%C3%B8repr%C3%A6sentanter&pageIndex=1&pageSize=10>)

→ **Teknisk Landsforbund**

(<https://tl.dk/om-os/arbejdsmiljoerepraesentant/kurser-for-tillidsvalgte/>)

→ **Dansk EI-Forbund**

(<https://medlem.def.dk/find-svar/fag-uddannelse>)

→ **Blik- og Rørarbejderforbundet**

(<https://blikroer.dk/node/2353>)

→ **Serviceforbundet**

(<https://katalog.fiu.dk/unions/serviceforbundet>)

→ **Malerforbundet**

(<https://maler.dk/uddannelse/kursertillidsvalgte/>)

"Gennem kurserne fik jeg selvtillid til at dykke ned i arbejdsmiljøet. Jeg fik en grundviden, så jeg vidste, hvor jeg fremover kunne finde viden, hvordan problemet kan løses, og hvordan jeg kan formidle det ud. På grundkursus 4 lærte vi om formidling, og kurserne har helt klart skabt arbejdsmiljørepræsentanten, der tør gå ud og snakke."

## **KULTURÆNDRING ER EN FIBERKLODS**

Lars Holm ved, at det for kollegaerne kan være svært at holde fokus på arbejdsmiljø, når den ene dag tager den anden:

"Det er svært at tænke arbejdsmiljø ind i hverdagen, når man ikke er vant til det. Det er en proces. For når man er sund og rask, tænker man ikke på den tid, hvor man ikke er det mere. Og det er jo først, når vi skal ligge på gulvet med børnebørnene, at vi mærker konsekvenserne."

Det er derfor blevet rigtig vigtigt for Lars Holm at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen hos Still:

"Hos os gør vi meget ud af arbejdsmiljøet, og vi snakker sikkerhed hver dag. Hver gang jeg taler med en kollega, får jeg flettet noget sikkerhed ind i det på en eller anden måde. Så jeg forsøger at skabe en kultur, hvor mine kollegaer også holder fokus på arbejdsmiljø og snakker sammen om det. Jeg kan mærke, at det gør en forskel og breder sig stille og roligt ud."

Lars Holm fortæller om en ældre kollega, der efter mange år er begyndt at bruge fiberklodser som en ekstra



sikkerhedsforanstaltning i stedet for udelukkende donkraften, når han ligger under maskinen, han skal reparere:

"Der havde været så meget snak, tanker og billeder af fiberklodsen, og hvordan den skulle bruges, og på den måde var ideen stille og roligt kommet til ham. For mig var det jo en lille sejr i sig selv."

På fire år er Lars Holm gået fra at have en spirende interesse for arbejdsmiljø til at tænke arbejdsmiljø ind i alt, hvad han gør på arbejdspladsen. Men for Lars Holm skal det gøres på den rigtige måde:

"Det er vigtigt for mig ikke at være for belærende. Jeg så en gang et skilt hos en kunde, som viser den lidt mere humoristiske tilgang til arbejdsmiljø, som jeg også prøver at have. Der stod: 'En snegl bevæger sig langsomt på glatte overflader – det bør du også gøre.'"

## **TAG AFSTED - OG TAG DET ALVORLIGT**

For Lars Holm er konklusionen enkel: Det kan mærkes i hverdagen, når arbejdsmiljørepræsentanter investerer tid i at tage på kursus. Derfor er hans opfordring til nye arbejdsmiljørepræsentanter klar: Tag af sted – og tag det alvorligt:

"Man får det ud af kurserne, som man gerne vil. Man kan selvfølgelig tage af sted bare for at komme på kursus, men det giver mest mening at tage på kursus for virkelig at ville suge viden til sig – og så komme hjem og bruge det i praksis."



# 05. Samarbejde og tillid skaber tryghed på tværs af kulturer

Tillid, åbenhed og respekt er en afgørende del af samarbejdet mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne på Danmarks bedste samarbejdsplads 2025. Det smitter af på trivslen blandt medarbejderne, som kommer med mange forskellige kulturbaggrunde.



**Skrevet af**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
23. februar 2026

**Relevant for dig hvis du er**

FTR

TR

Med 16 forskellige nationaliteter i produktionen og på kontorerne er den danske model ikke kommet ind med modermælken hos en stor del af medarbejderne hos Freudenberg Flow Technologies i Ringkøbing.



Det er derfor ikke naturligt for mange medarbejdere at gå til tillidsrepræsentanten, hvis man har nogle problemer, eller banke på hos en leder for at komme med et forslag til procesoptimering.

Men både ledelsen og tillidsrepræsentanterne oplever, at deres gode samarbejde smitter af på deres kolleger, som hurtigt lærer, at hos Freudenberg snakker de åbent om, hvordan de har det, og hvad de tænker – også selv om det kan være lidt mærkeligt. Og det gør Freudenberg til både en bedre og mere attraktiv arbejdsplads i en landsdel, hvor det er svært at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

"Nogle gange kan jeg godt fornemme, at nye medarbejdere tænker: 'Hvad fanden er det for en social klub?'. Men når de så mærker, at det er noget, vi mener, og det er noget, vi forsøger at leve, så er det, at folk synes, at det er fedt og gerne vil være her," siger Otto Meurer, Head of Global Operations.

"Det handler jo ikke om, at vi skal være venner, men det her er jo ikke bare en arbejdsplads. Vi skal også være gode kolleger, hjælpe hinanden og søge råd hos hinanden. Jo mere vi åbner for den del, jo bedre bliver omgangstonen, og jo mere tillid har vi til hinanden," fortsætter han.



## Samarbejdsprisen

### Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Du kan sende en sms til 1245 og skrive SAMPRIS VIRKSOMHEDENS NAVN samt DIT NAVN

Eller du kan

Udfylde dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2026-01/No%20nomineringsskema%202026%20med%20%C3%A5rstal.docx)

([https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2026-01/No  
nomineringsskema%202026%20med%20%C3%A5rstal.doc  
x](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2026-01/No%20nomineringsskema%202026%20med%20%C3%A5rstal.docx))

og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om CO-industris Samarbejdspris 2026.

Sidste frist for indstilling er den 22. maj 2026.

Men sådan har det ikke altid været. Der var engang, hvor kulturen var klassisk smedeværksted, hvor man ikke sådan gik rundt og snakkede om følelser.

"Den åbenhed, vi har over for hinanden i dag, betyder også, at vi får opsnappet i tide, hvis nogen går og mukker i hjørnerne," fortæller Annette Frederiksen, tillidsrepræsentant for 3F'erne på virksomheden.

**SUPPLERER HINANDEN**



Hun var selv årsag til, at samarbejdet mellem tillidsrepræsentanterne er blevet styrket. Da hun blev valgt som tillidsrepræsentant for tre år siden, var der ikke tradition for, at tillidsrepræsentanterne arbejdede særligt meget sammen.

Men hun var fyldt med ideer og fik rusket op i smedenes tillidsrepræsentant.

"Jeg har været tillidsrepræsentant i rigtig mange år og har nok gjort det, som jeg plejer at gøre. Og så kommer der en med mange nye ideer. Jeg må indrømme, at jeg nok er blevet lidt mere aktiv, end jeg var førhen," tilstår John Sørensen, som er tillidsrepræsentant for medlemmer af Dansk Metal.

En anden, der sætter pris tillidsrepræsentanternes samarbejde, er Esben Düring, som er tillidsrepræsentant for funktionærer, som er medlem af HK og Teknisk Landsforbund.

"Da jeg blev tillidsrepræsentant for syv år siden, var der ikke som sådan et samarbejde mellem tillidsrepræsentanterne, og det irriterede mig. I dag bruger vi hinanden rigtig meget og udnytter, at vi har forskellige styrker," siger Esben Düring.



## Fakta om Freudenberg Flow Technologies

Freudenberg Flow Technologies i Ringkøbing er en specialiseret produktionsvirksomhed, der udvikler, designer og fremstiller metalkompensatorer til industrielle formål. Produkterne spænder over et bredt udvalg af størrelser og trykkapaciteter og anvendes i krævende applikationer verden over.

Virksomheden beskæftiger omkring 130 medarbejdere i produktion og administration i Ringkøbing, mens yderligere 20 medarbejdere arbejder med salg og kundesupport fra kontoret i Vejen.

Freudenberg Flow Technologies i Ringkøbing var tidligere kendt som EagleBurgmann KE A/S og er en del af den globale Freudenberg Group, som bl.a. er kendt for sin høje kvalitet og tekniske ekspertise inden for tætningsteknologi.

Alle tre oplever, at de står stærkere sammen – både i dialog med ledelsen og over for kollegerne. Det giver flere vinkler på forbedringer af for eksempel personalehåndbogen og trivselsindsatsen.

Otto Meurer oplever, at det er en fasttømret flok, som han holder faste møder med om situationen i virksomheden og løbende drøfter dagligdags udfordringer med.

"Man kan godt mærke, at tillidsrepræsentanterne møder fælles frem. De har ingen indbyrdes konflikter, de har stemt tingene af, og vi får nogle gode snakke i en åben dialog. Det sætter jeg

pris på. Det gør det meget nemmere at tage de svære samtaler," siger han.

## **PLADS TIL AT TÆNKE HØJT**

Både han og Annette Frederiksen fremhæver, at den tillid, de har opbygget mellem hinanden, også skaber rum for at tænke større og kreativt.

"Vi kan godt sparre med hinanden. Det behøver ikke at være, fordi jeg absolut vil have noget igennem, men fordi jeg bare gerne vil vende nogle ting – lufte nogle tanker – uden at det skal være konkret," siger hun og peger på, at samarbejdet også kan udmønte sig i noget helt konkret og synligt for kollegerne.

"Det bliver tydeligt for især vores udenlandske kolleger, at det ikke er farligt at komme til os, når de ser, at det virker. Vi havde for eksempel en sag med noget træls arbejdstøj. Den tog jeg videre og var med til at fikse. Det viste, at de godt kan komme til os med noget, og så kan det være, at vi kan ændre tingene," siger hun.



## 06. A/S-uddannelse har fået en opdatering – kunne du også bruge en?

Konventums grundforløb for A/S- og APS-bestyrelsesmedlemmer er blevet pudset af, strammet op og moderniseret. Du kan melde dig til forløbet nu, hvis du også trænger til at stå skarpere i din rolle som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.



**SIDST REDIGERET**  
23. februar 2026

Relevant for dig hvis du er

MAB

Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem skal du kunne andet og mere end selskabsloven og din tavshedspligt. Du skal også kunne fungere godt sammen med de øvrige bestyrelsesmedlemmer, turde stille de rigtige spørgsmål og

ikke mindst kunne være dine kollegers talerør ind til de centrale beslutningstagere.

Derfor har Konventum nu relanceret deres uddannelse til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor også emner som trivsel, tillid og samarbejde er på programmet.

"Det handler om, at det arbejde, der foregår i bestyrelsen, også smitter af på kollegerne. Vi ved, at oplevelsen af at have indflydelse er afgørende for et godt psykisk arbejdsmiljø. Derfor er det vigtigt, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer både er gode til at samarbejde med ledelsen, og at de kan omsætte arbejdet til kollegerne inden for lovens rammer," fortæller Annette Collins, ansvarlig udviklingskonsulent på Konventum.

## **DIN EGEN HANDLEPLAN**

Som noget nyt skal deltagerne på kurset "Grundforløb for A/S- og APS-bestyrelsesmedlemmer" udarbejde deres egen personlige handleplan for deres bestyrelsesarbejde.

"Ved at de selv sætter ord på, hvad de gerne vil opnå med deres arbejde i bestyrelsen, har de en retningslinje og noget at læne sig op ad, når de kommer hjem," siger hun.

En anden nyskabelse i uddannelsen er mødet med en direktør, hvor kursisterne får ledelsens perspektiv på bestyrelsesarbejdet, og hvor de kan spørge om alt.



Kurset tager udgangspunkt i det kursus, som Konventum tidligere udbød til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Kurset fik stor ros af kursisterne, og en central del af temaerne er fortsat en del af forløbet. Du får altså stadig et godt indblik i bestyrelsens ansvar, pligter og rettigheder samt de grundlæggende principper i selskabslovgivningen og god selskabsledelse. Ligesom du vil få en god grundlæggende forståelse af de strategiske og økonomiske drøftelser i bestyrelsen.

Grundforløbet består af to moduler a tre dage, og du kan stadig nå at melde dig til det første grundforløb, som begynder den 15. april 2026.



## Grundforløb

**Grundforløb for A/S- og APS-bestyrelsesmedlemmer  
indeholder blandt andet:**

### Modul 1

- Din rolle som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem – ansvar, pligter og rettigheder
- Selskabsloven – grundlæggende rammer for bestyrelsens ansvar
- Strategisk analysemodeller på bestyrelsesniveau
- Kommunikation i bestyrelsen – at stille de rigtige spørgsmål og blive hørt
- Tavshedspligt og ansvarlig tilbagemelding i praksis

### Modul 2

- Regnskabsforståelse og årsrapportens opbygning
- Risikoanalyse – finansielle og strategiske risici
- ESG – Environmental, Social and Governance
- Trivsel, arbejdsmiljø og sociale forhold

*Hvis du har spørgsmål, er du meget velkommen til at kontakte  
Annette Collins på [aco@konventum.dk](mailto:aco@konventum.dk)*

→ **Læs mere om grundforløbet her:**  
**(<https://mabkurser.dk/>)**

## 07. Sådan forbereder I jer på en alvorlig krise

Verden er blevet et langt mere usikkert sted. Med krige og skred i den politiske verdensorden er det nødvendigt, at både staten og virksomhederne forbereder sig på det værste. Her får du nogle råd til, hvordan I kan gribe det an.



**Skrevet af**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
23. februar 2026

**Relevant for dig hvis du er**

FTR

TR

Hvad gør I, hvis en fremmed magt lægger strømforsyningen ned, hvis en hackergruppe angriber jeres sikkerhedssystemer, eller jeres forsyningskæder bliver afskåret på grund af krig?

Ligesom den danske stat forbereder sig på angreb på centrale samfundsvigtige funktioner, så bør virksomhederne også have

en gennemarbejdet beredskabsplan klar, så de er robuste, hvis det værste skulle ske.

"Beredskabs- og kontinuitetsplanlægning er vores bedste værn mod usikkerhed. Men det er svært at skabe robusthed, hvis krisen først er indtruffet. Det er meget nemmere og billigere, hvis man gør det før krisen og i fællesskab," fastslår Christian Friis, kontorchef i Styrelsen for Samfundssikkerhed.

### Beredskabsplanlægning

Hent flere råd i Beredskabsstyrelsen pjece "Helhedsorienteret beredskabsplanlægning"

→ **Helhedsorienteret beredskabsplanlægning**  
**(<https://www.brs.dk/da/nyheder-og-publikationer/publikationer2/alle-publikationer/2022/helhedsorienteret-beredskabsplanlagning/>)**

På TekSam Årsdag gav han gode råd til virksomhedernes samarbejdsudvalg om, hvordan de kan se på deres virksomhed og opbygge et beredskab i tilfælde af en krise. Der er ingen krav om, at alle virksomheder skal have en beredskabsplan, men inden 17. juli 2026 skal kritisk infrastruktur i Danmark som for eksempel energi- og forsyningssektoren gennemføre risikovurderinger og lave passende sikkerhedsforanstaltninger.

Christian Friis påpeger, at det ikke nok bare at have en standard beredskabsplan, som rutinemæssigt er krydset af de

rigtige steder. Det kræver omtanke og planlægning at lægge en plan for jeres krisestyring.

"Kriser kommer sjældent alene – og de rammer gerne på tværs," fastslår han.

## **GØR SOM FORSVARET**

I forsvaret starter alle gode analyser med at kigge på modstanderen eller de risici, som man står overfor, så man ved, hvad man er oppe imod. Og det anbefaler Christian Friis også, at virksomhederne gør.

Med en risiko- og sårbarhedsanalyse kan I kigge på, hvad det er I skal passe på, hvad der er vigtigt for jer, og hvordan I kan gøre jer robust i forhold til det. I skal altså overveje, hvad I som minimum skal holde i gang i tilfælde af en krise.

Herefter skal relevante risici og trusler identificeres, og I skal lave nogle scenarier, hvor I afprøver, hvor sårbare I egentligt er, og på den baggrund lave passende tiltag.

Herefter kan I begynde at lave jeres beredskabsplan, som bør indeholde disse seks punkter:

- Kriseledelse
- Aktivering og drift
- Situationsforståelse, overblik og informationshåndtering
- Koordinering af handlinger og ressourcer
- Krisekommunikation



- Fortsat drift og genopretning

"Et supervigtigt punkt, som mange ofte glemmer, fordi man skal skynde sig, er krisekommunikation. Det er kommunikationen som sørger for, at alle får de rigtige informationer på de rigtige tidspunkter – en disciplin i sig selv, som man skal være opmærksom på," fastslår Christian Friis.

## Actioncard

### Sådan laver i et actioncard:

Kort og præcist – gerne kun én A4-side

Enkel opbygning

Konkrete handlingsanvisninger

Trin-for-trin

Pas på forkortelser

Kun nødvendig information

1. Hvad er opgaven?
2. Hvem er ansvarlig?
3. Hvordan skal den udføres?

## PLACER ANSVARET



En anden afgørende faktor for, at planlægningen er vellykket og beredskabsplanen fungerer i tilfælde af en krise, er at den er forankret i ledelsestoppen, eller ansvaret er placeret bevidst et andet sted i organisationen.

"Det vi oplever er, at hvis ikke opgaven er placeret et sted, og nogen ikke har taget ansvar for det, så har man ikke allokeret ressourcer til det, og så kan man ikke arbejde struktureret med det. En god start er derfor, at nogen tager ansvaret og siger; 'Det er min opgave' eller ledelsen giver opgaven til en og siger; 'Det er din opgave. Det er en opgave, som du skal løse, og det bliver du målt og vejet på.'" forklarer Christian Friis.

Når planen er på plads, er det en rigtig god ide, at lave instruktions-/actioncards, så alle ved, hvad de skal gøre, hvilke opgaver de har, og hvem der er ansvarlige for udførelsen.

Kontinuitetsplanlægningen er en forlængelse af beredskabsplanen, hvor I ser på, hvordan I kan få de alle mest nødvendige funktioner til at køre videre under en krise.



## Sådan planlægger I

**Dette skal I se på, når I planlægger:**

- Struktur og organisering
- Planlægningsgrundlag
- Uddannelse og træning
- Faciliteter, system og udstyr
- Ledelse
- Forebyggelse
- Evaluering
- Implementering af læring
- Øvelse

*Kilde: Pjecen "Helhedsorienteret beredskabsplanlægning"*