

CO-Magazine *CO-Magasinet 3/2026* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner

Brug



CO MAGASIN

3. UDGAVE 2026



Indhold

01. Fra 26 til 15 lokalaftaler: Aasted har ryddet op

02. Nye øjne på arbejdsmiljøet

03. Stærke fagforeninger er godt for medarbejdere, virksomheder og dansk økonomi

04. Støv i industrien: Et gennemgående arbejdsmiljøproblem

05. En pårørendepolitik kan være forskellen på trivsel og sygemelding

06. Din sidemakker i bestyrelsesarbejdet – nu i opdateret version



CO-Magasinet 3/2026

Få nye øjne på arbejdsmiljøet | Fra 26 til 15 lokalaftaler | Kom i gang med pårørendepolitik | Styr på støvet | Vismænd om stærke fagforeninger



01. Fra 26 til 15 lokalaftaler: Aasted har ryddet op

På Aasted var lokalaftalerne over tid vokset i både antal og kompleksitet. Nogle var midlertidige, andre forældede, og flere overlappede hinanden. Det gjorde det svært at skabe overblik, og derfor satte ledelse og tillidsrepræsentanter sig for at rydde op. Men hvordan griber man sådan en opgave an?



Skrevet af

Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET

17. juni 2026

Relevant for dig hvis du er

TR

Lokalaftaler er en vigtig del af hverdagen på mange af industriens arbejdspladser, men kun hvis de er til at finde rundt i. Hvilke tillæg gælder? Hvordan er reglerne for skiftehold og forskudt arbejdstid? Og hvor finder man egentlig aftalerne henne?

Om Aasted

Aasted er en familieejet virksomhed i Farum, der siden 1917 har specialiseret sig i maskiner til chokoladeproduktion.

I dag er virksomheden en af verdens førende inden for blandt andet chokoladetempereringsmaskiner. Virksomheden leverer desuden komplette løsninger til chokoladebranchen - herunder produktionsanlæg til chokolade, proteinbars samt bagelinjer.

Omkring 95 procent af produktionen eksporteres til kunder over hele verden.

Aasted beskæftiger i alt 570 medarbejdere, heraf 197 på fabrikssiden.

Hos Aasted i Farum, der udvikler og producerer procesudstyr til chokoladeindustrien verden over, var svarene ikke altid lige til at få øje på. Over tid var lokalaftalerne vokset i antal og kompleksitet. Nogle var midlertidige, andre kringledede, og flere var overlappende med hinanden. Samlet resulterede det i, at aftalerne blev svære at gennemskue og svære at bruge i praksis.

Derfor besluttede Aasteds ledelse og tillidsrepræsentanter i fællesskab at rydde op. Målet var klart: Lokalaftalerne skulle samles, forenkles og gøres tilgængelige - til gavn for både medarbejdere og ledelse.

Men hvor starter man i et maraton af lokalaftaler? Og hvordan når man den endelige målstreg? Fællestillidsrepræsentant

André Pastoft-Jakobsen fortæller, hvordan de bar sig ad på Aasted.

FRA START TIL SLUT

1. Første skridt

Da beslutningen om oprydningen var taget, satte André Pastoft-Jakobsen sig sammen med sine medtillidsrepræsentanter og gennemgik lokalaftalerne for at få et fælles overblik. Sammen forberedte de sig på et kommende møde med ledelsen, hvor lokalaftalerne skulle diskuteres og forhandles.

2. Møder med HR og topledelse

Over to hele fredage holdt André Pastoft-Jakobsen og de andre tillidsrepræsentanter møder med økonomiafdelingen samt repræsentanter fra HR og topledelsen:

"På møderne gik vi helt ned i materien. Vi gennemgik alle lokalaftalerne - hvad vi brugte, hvad vi ikke brugte, og hvad der kunne slås sammen. Samtidig diskuterede vi indholdet, og hvor der var behov for forbedringer."

3. Stort samarbejde med HR

Efterfølgende gik det store ændringsarbejde i gang:

"Sammen med HR opdaterede vi lokalaftalerne. Nogle skulle bare sprogligt justeres, men andre var så uklare, at de kunne tolkes forskelligt. Når produktionsleder og tillidsrepræsentant læser det samme forskelligt, opstår der usikkerhed. Derfor fandt vi en fælles fortolkning, så aftalerne blev klare, og ingen af parterne ville kunne misbruge dem."



4. Videre til økonomiafdelingen

Efterfølgende fik økonomiafdelingen alle lokalaftalerne til gennemgang for at sikre, at de passede med virksomhedens lønpraksis. Hvor der var bemærkninger, blev aftalerne justeret.

Opdatering af lokalaftaler – skal, skal ikke?

"Mit råd til alle, der overvejer at rydde op i deres lokalaftaler, er at kigge på dem, de har nu: Er der en grund til at rydde op? Hvis man har overblik over sine lokalaftaler og styr på det hele, så er der ikke nogen grund til at rydde op. Men hvis ledelsen og en selv kan se, at der er et problem i opsætningen af lokalaftalerne, og begge parter ønsker at forbedre det, så skal man gå ind i projektet. Men det er tidskrævende - for os har processen varet godt et år."

5. Frokostmøder

Med de opdaterede lokalaftaler i hånden holdt André Pastoft-Jakobsen, de øvrige tillidsrepræsentanter og Aasteds COO (vicedirektør red.) to frokostmøder, hvor fokus var mindre på oprydning og mere på forbedringer:

"Vores COO er positiv over for fagforeninger og ønsker gode forhold for medarbejderne. Men der var selvfølgelig steder, hvor vi som tillidsvalgte ønskede forbedringer og måtte argumentere for vores sag. Her skulle vi sammen finde løsninger, som begge parter kunne stå inde for."

6. Lokalaftaler til lokalafdeling og DI

Inden oprydningen og genforhandlingerne af lokalaftalerne

startede, havde ledelse og tillidsrepræsentanter aftalt, at samtlige lokalaftaler skulle gennemgås af både fagforening og Dansk Industri, fortæller André Pastoft-Jakobsen:

"Hverken vi eller ledelsen ønskede at træde hinanden over tæerne eller misbruge tilliden. Derfor var det naturligt at lade både lokalafdelinger og Dansk Industri læse aftalerne igennem. Lokalaftaler kræver opbakning fra begge sider - ellers fungerer de ikke i længden."

7. Implementering på Teams

Efter de 15 nye lokalaftaler var på plads, skulle de samles ét sted. I Aasted bruger de Microsoft Teams, og alle aftaler blev derfor lagt i en fælles kanal, hvor de relevante parter nemt kan tilgå dem. Her er der også en chat til spørgsmål samt en mappe med tidligere lokalaftaler:

"Hvis der har været nogle gode elementer fra tidligere aftaler, kan vi gå til vores øverste ledelse og fortælle, at 'de her duede godt en gang - dem kan vi måske bruge igen'. På den måde har vi noget at arbejde ud fra i fremtiden, så vi ikke skal opfinde den dybe tallerken hver gang, vi åbner for at lave nye lokalaftaler."



Andrés bedste råd til dig, der skal rydde op i lokalaftaler

1. Keep it short and simple

"Når du skal opdatere jeres lokalaftaler, så lav dem så korte og præcise som muligt. Lange tekster kan nemmere mistolkes. Ordlyd - særligt når det er nedskrevet - er utaknemmelig, så hvis noget kan fortolkes negativt, skal det laves om. Du stoler måske på din nuværende leder, men hvad med den næste, der en dag kommer?"

2. Tag på uddannelse

"Dit forbund har mange forskellige kurser, så undersøg dine muligheder - der er helt sikkert også nogle, hvor lokalaftaler indgår. Der er meget, man tror, at man har styr på, men som man faktisk ikke har, før man får forklaret, hvad det er, man skal have styr på."

3. Send lokalaftalerne til din lokalafdeling

"Det er en god idé at få din lokalafdeling til at kigge lokalaftalerne igennem, inden du skriver under. Er der noget, der er gjort forkert? Går den imod overenskomsten? Kan noget misbruges? Du kan også få lokalafdelingen til at læse aftalerne igennem inden opdateringen, hvis du vil have input til, om de bør ændres."



02. Nye øjne på arbejdsmiljøet

MAT Dania havde allerede et stærkt fokus på arbejdsmiljø. Alligevel valgte virksomheden at få besøg af BFA Industris arbejdsmiljøkonsulenter. Det gav nye perspektiver, konkrete værktøjer og inspiration til at gøre arbejdsmiljøarbejdet endnu bedre.



På en arbejdsplads, hvor man arbejder med truckkørsel, tunge emner, maskiner og 1250 grader flydende støbejern, skal arbejdsmiljøet virkelig tages alvorligt. Et konstant fokus på sikkerheden har halveret antallet af arbejdsulykker på fire år.

Skrevet af
Allan Petersen

SIDST REDIGERET
24. juni 2026

Relevant for dig hvis du er

AMR

Arbejdsmiljøarbejdet var allerede godt forankret hos MAT Dania, og både ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter arbejdede aktivt med området.

Alligevel takkede virksomheden ja til et besøg fra BFA Industris arbejdsmiljøkonsulenter.

MAT Dania ApS

MAT Dania i Aars er et dansk jernstøberi med produktion i både Danmark og Polen.

Virksomheden producerer støbegods i gråjern og nodularjern og bearbejdede komponenter til blandt andet hydraulik, erhvervskøretøjer, maskinkomponenter og grøn energi.

MAT Dania har omkring 200-250 medarbejdere i Danmark og i alt omkring 300 i koncernen.

Virksomheden blev grundlagt i Aarhus i 1947 og flyttede til Aars i 1970. I dag er MAT Dania en del af MAT Foundry Group.

“De ser tingene med nogle andre øjne, end vi selv gør i vores hverdag. Man bliver let blind for sine egne rutiner, når man går i dem hver eneste dag,” siger Michael Sanderson, HSE-manager hos MAT Dania.

Konsulentordningen er et tilbud fra BFA Industri, hvor CO-industri og Dansk Industri samarbejder om at styrke arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser.

“Vi tænkte, at hvis de kunne hjælpe os med at gøre vores arbejdsmiljø endnu bedre, så var det jo en fin mulighed,” siger Michael Sanderson.



ET BESØG MED FOKUS PÅ HVERDAGEN

Den eneste forberedelse var at få besøget i kalenderen. Besøget blev gennemført af en konsulent fra CO-industri og en fra Dansk Industri.

“Vi satte os sammen og talte om de udfordringer, vi oplevede,” fortæller Michael Sanderson.

Resten foregik dér, hvor arbejdsmiljøet leves – midt i produktionen og blandt medarbejderne.

Besøget varede omkring to timer. Langt det meste af tiden blev brugt ude i virksomheden – i produktionen, på lageret og på kontorerne – frem for i et mødelokale.

Inden konsulenterne tager af sted, efterlader de vejledninger og pjecer målrettet de områder, virksomheden ønsker at arbejde videre med.

“Pjecerne ligger stadig på mit kontor, og når vi står med en konkret problemstilling, kan vi kigge efter inspiration eller forslag til løsninger, vi kan bruge hos os. Vi har blandt andet brugt vejledningen om kemisk risikovurdering. Fordelen ved dem er, at de er let forståelige og skrevet i et sprog, som alle kan forstå,” siger Michael Sanderson.

ARBEJDSMILJØ SKAL GIVE MENING I PRAKSIS

Konsulenterne kom ikke med en facitliste under armen. De lyttede, stillede spørgsmål og tog udgangspunkt i de udfordringer, virksomheden selv oplevede.



Besøget handler ikke om kontrol og påbud. Det handler om gode råd og praktiske anvisninger med afsæt i den virkelighed, virksomhederne står i, hvor det opleves som en stor fordel, at konsulenterne selv har erfaring fra arbejdet på en industrivirksomhed.

“Det hjælper da helt sikkert. Når man kommer ind på en virksomhed, hvor man arbejder med tunge ting, og hvor tingene kan gå stærkt, så er det helt sikkert en fordel, at man ved, hvad man skal kigge efter,” siger Majbritt Stick Sørensen.

KULTUR ER OFTE DEN STØRSTE UDFORDRING

Nye værktøjer og gode råd kan bringe en virksomhed langt. Men i sidste ende er det mennesker og vaner, der afgør, om arbejdsmiljøindsatsen lykkes. Det er her, det lange seje træk begynder.

Hos MAT Dania ligger en stor del af arbejdet nu i at påvirke kulturen og den enkelte kollega.



Få gratis besøg

Et gratis besøg fra BFA Industris konsulenttjeneste giver jer et klart grundlag for at styrke arbejdsmiljøet dér, hvor det har størst betydning for drift, sikkerhed og trivsel.

Læs mere om besøget, og hvordan I kan kontakte arbejdsmiljøkonsulenterne.

↓ **BFA-Arbejdsmiljøkonsulenter-flyer-2026 (PDF)**
(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2026-06/BFA-Arbejdsmilj%C3%B8konsulenter-flyer-2026.pdf>)

Mange arbejdsmiljørepræsentanter vil kunne genkende den sætning, der ofte dukker op, når nye arbejdsgange skal finde fodfæste:

“Der er stadig nogen, der siger: ‘Sådan har jeg altid gjort’. Det måtte man måske godt for 30 år siden, men det gør man ikke nødvendigvis i dag,” siger Michael Sanderson.

“De fleste reaktioner handler mere om: ‘Jamen, vi plejer jo at gøre sådan’. Og så må vi sige: ‘Ja, det ved vi godt – men måske kan vi gøre det lidt bedre,’” siger Danica Juric.

Michael Sanderson oplever også, at måden, man går til kollegerne på, har stor betydning.

“Hvis man kommer meget konfronterende, så møder man modstand. Hvis man tager dialogen på en ordentlig måde, så

oplever jeg faktisk, at folk er meget modtagelige.”

AMR ER IKKE ARBEJDSMILJØPOLITI

På MAT Dania kan de mærke, at der efterhånden kommer en mere positiv tilgang til indsatsen for et godt arbejdsmiljø og arbejdsmiljørepræsentanternes rolle.

Det kan direkte aflæses i ulykkesstatistikken. På de seneste fire år er antallet af ulykker halveret.

Sådan foregår et besøg

Der findes ikke en færdig skabelon for et besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne. Aftalen indgås mellem konsulenterne og den enkelte virksomhed. Men typisk vil et besøg foregå på følgende måde:

- Kort introduktion.
- Rundring på virksomheden.
- Opsamling og drøftelse af rundringen med forslag til videre forløb og udlevering af relevante pjecer og andre materialer.
- Telefonisk opfølgning.

Ved besøget er såvel ledelses- som medarbejdersiden repræsenteret.

Varigheden af besøget varierer blandt andet på baggrund af virksomhedens størrelse og antallet af emner, der drøftes. Som udgangspunkt er der sat et par timer af.

Som eksempel nævner Danica øjenskader:

"Før i tiden havde vi øjenskader ugentligt, men nu er det blevet et krav, at man skal bruge visir, og så er de skader stort set væk."

Ændringen af kultur er dog fortsat et arbejde.

"Folk skal tage de nye vaner til sig. Nu har vi magneter til at løfte ting, men det tager lidt længere tid, og så er der nogen, der lader være med at bruge dem. Men så må man sige til dem: 'Du skal alligevel være her hele arbejdsdagen, så du skal bare tænke på, at det skal være sikkert og forsvarligt,'" siger Danica Juric.

"Der er stadig nogen, der forbinder det med at være en slags politi, der går rundt og løfter pegefingre. Det er jo slet ikke det, det handler om. Vi er her for, at folk skal have en god dag og komme sikkert hjem," siger Majbritt Stick Sørensen.

Hos MAT Dania er der fem arbejdsmiljørepræsentanter, men der er stadig brug for flere – ikke mindst på aften- og natholdet.

"Mange tror, at man skal kunne alting fra starten. At man nærmest skal have en doktorgrad i arbejdsmiljø. Men sådan er det jo ikke. Man får uddannelse, og resten lærer man undervejs," siger Majbritt Stick Sørensen.



03. Stærke fagforeninger er godt for medarbejdere, virksomheder og dansk økonomi

Ny analyse fra Det Økonomiske Råd viser, at stærke fagforeninger ikke kun giver højere løn. De bidrager også til højere produktivitet og flere job – og gør Danmark rigere. Regeringen lægger nu op til at styrke den danske model.



Skrevet af
Allan Petersen

SIDST REDIGERET
24. juni 2026

Relevant for dig hvis du er

Din indsats som tillidsrepræsentant gavner ikke kun dine kollegaer. Du er faktisk også med til at gøre Danmark rigere.



Sådan kan man helt kort oversætte nogle af de hovedpointer, som de økonomiske vismænd præsenterer i deres seneste rapport.

Vismændene har i deres halvårslige temperaturmåling på dansk økonomi rettet lyset mod samspillet mellem virksomheder og fagbevægelsen. Her peger analysen på nogle af de samfundsøkonomiske styrker ved den danske model.

Vismændenes rapport

Det Økonomiske Råd – også kaldet de økonomiske vismænd – fremlægger to gange om året en rapport om dansk økonomi. Den seneste rapport blev offentliggjort i maj 2026.

I den nye rapport indgår et særligt kapitel om løn og beskæftigelse, hvor vismændene ser på, hvordan virksomheder påvirker løn og job – og hvordan fagforeninger gennem organisering og overenskomster kan spille en rolle som modvægt.

Det er formandskabet for Det Økonomiske Råd, der står bag rapporterne. Formandskabet udgøres af fire uafhængige økonomer – typisk universitetsprofessorer.

→ **Læs rapporten her**
(<https://dors.dk/vismandsrapporter/dansk-oekonomi-foraar-2026>)

Vismændene vurderer, at stærke fagforeninger kan bidrage til højere løn, produktivitet og – i virksomheder med begrænsede

jobalternativer – også højere beskæftigelse.

Rapporten bygger blandt andet på analyser af nogle større industrivirksomheder, hvor medarbejderne kan have relativt få alternative arbejdsgivere.

HØJ ORGANISERING – HØJERE LØN

At overenskomster og høj organisering er med til at sikre højere løn, kommer næppe som en overraskelse for tillidsvalgte. Vismandsrapporten viser da også, at høj organisering skaber en bedre balance mellem virksomheder og medarbejdere. Men fordelene stopper ikke der.

Rapporten viser, at højere løn kan være med til at få flere lønmodtagere hen i de job, hvor deres kompetencer skaber størst værdi. Samtidig har virksomhederne her større incitament til at investere i ny teknologi, kompetenceudvikling og bedre måder at organisere arbejdet på. Det styrker produktiviteten, som er med til at forbedre konkurrencekraften, som igen fører til muligheden for større løn og højere beskæftigelse.

Alt i alt styrker det i sidste ende dansk økonomi og dermed hvor mange penge, vi kan bruge på blandt andet velfærd.

REGERINGEN VIL STYRKE DEN DANSKE MODEL

Noget, der også kan læses ud af vismændenes rapport, er, at de økonomiske rammer har betydning for, hvor mange

lønmodtagere der vælger at organisere sig.

Vismændene bruger blandt andet begrænsningen af fradraget for fagforeningskontingent, som VK-regeringen med Lars Løkke Rasmussen som statsminister gennemførte med virkning fra 2011, som dokumentation for, at økonomiske incitamenter påvirker organiseringsgraden. Da medlemskab blev dyrere, faldt organiseringen.

Rapportens konklusioner rejser samtidig spørgsmålet om, hvordan rammerne for den danske model bedst understøttes.

Den opgave har den nye regering taget på sig.

I sit politiske grundlag lægger firkloverregeringen op til at styrke "rammevilkårene for et velorganiseret arbejdsmarked".

Regeringen vil nedsætte en hurtigt arbejdende ekspertgruppe, som skal undersøge den samfundsøkonomiske værdi af den danske model og de overenskomstbærende fagforeningers bidrag.

En af de muligheder, der nævnes, er at justere fradraget for faglige kontingenter, så det målrettes medlemmer af overenskomstbærende fagforeninger.



Regeringsgrundlaget

I det politiske grundlag for firkløverregeringen står der, at regeringen vil styrke "rammevilkårene for et velorganiseret arbejdsmarked".

Her er et uddrag, som kan læses i regeringsgrundlaget på side 48-49:

Der nedsættes en hurtigt arbejdende ekspertgruppe, der skal kortlægge den samfundsøkonomiske værdi af den danske model, flexicurity og de overenskomstbærende parter bidrag til bl.a. beskæftigelse, kompetenceudvikling, konfliktløsning og velfærdssamfundets holdbarhed.

I forlængelse af kortlægningen skal ekspertgruppen komme med konkrete forslag til, hvordan rammevilkår kan justeres, så de understøtter den danske model. Det kan bl.a. ske ved at aflaste de overenskomstbærende parter for en del af de udgifter, som de løfter på vegne af hele arbejdsmarkedet, samt ved at justere fradraget for faglige kontingenter, så det målrettes medlemskontingenter i overenskomstbærende fagforeninger.



04. Støv i industrien: Et gennemgående arbejdsmiljøproblem

Støv er en (næsten) usynlig fjende, der uden videre spredes og påvirker helbredet. Men hvordan opstår støv? Hvordan spredes det? Hvordan påvirker det helbredet? Og allervigtigst: Hvordan kan det mindskes på industrivirksomheder?



Skrevet af
Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET
18. juni 2026

Relevant for dig hvis du er

AMR

Støv kan påvirke dig gennem det meste af dit arbejdsliv - nærmest uden, at du opdager det. Derfor er det vigtigt at forebygge.

Og problemet er udbredt. Det var for eksempel tydeligt på det seneste Arbejdsmiljø Topmøde, hvor Jasper Fournaise Eriksen

fra Human House holdt oplæg:

"Hvor mange af jer oplever udfordringer med støv på jeres virksomheder? Prøv at række hånden op."

En skov af hænder rejste sig med det samme.

Jasper Fournaise Eriksen og kollegaerne i Human House udarbejdede i 2024 vejledningen "Støv – risici og forebyggelse" for BFA Industri. Den er et konkret værktøj til ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter til at forebygge støv på arbejdspladsen.

[Gå til vejledningen "Støv – risici og forebyggelse"](https://www.bfa-i.dk/indeklima/stoev/stoev)

(<https://www.bfa-i.dk/indeklima/stoev/stoev>)

HVAD ER STØV?

Støv er et stort arbejdsmiljøproblem. Samtidig er det nærmest usynligt. Det helt fine støv er under 0,5 mikrometer, og det kan derfor ikke ses med det blotte øje. Netop det er en del af skylden for, at det er så farligt, fortæller Jasper Fournaise Eriksen og tilføjer, at helbredsproblemerne måske først viser sig mange år senere.

"Mange mennesker føler ikke ubehag, når de indånder det helt fine støv. Gennem et arbejdsliv er der derfor risiko for at udvikle en lungesygdom, selv om man egentlig ikke oplever støv som et arbejdsmiljøproblem i hverdagen."

Jasper Fournaise Eriksen trækker tråde til asbest.



"Asbestfibre er også ekstremt små, og ofte viser skaden helbredsproblemer sig først ved pensionsalderen. Når man tænker på sådan et eksempel, er det tydeligt, hvorfor vi skal være så opmærksomme, når det gælder støv."

SUNDHEDSFARER VED STØV

Støv kan medføre forskellige erhvervssygdomme, som kan betyde forringet livskvalitet, tabt arbejdsevne og i værste tilfælde tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Jasper Fournaise Eriksen fortæller, at støv kan påvirke mennesker gennem flere parametre:

"Støvet udtørre huden, så den sprækker og rødmer, og derigennem bliver huden mere udsat for andre påvirkninger. Støvet kan også medføre kontakteksem og hudallergi, ligesom støv kan genere og udtørre øjets slimhinder. Når det sker, kan man føle det som om, at luften er tør og ubehagelig. Derudover kan metalstøv ridse og skade hornhinden."



Hvor kommer støv fra?

Støv kan komme flere steder fra. Som udgangspunkt kan det deles op i fire overskrifter.

Støv fra processer

- Savning, fræsning, boring, slibning og pudsning af træ, metal, plastik og andre hårde materialer
- Nedbrydning af materialer i forbindelse med sortering og genanvendelse
- Roterende bearbejdningsprocesser, som trykkerimaskiner
- Håndtering af råmaterialer, der i sig selv er støvende
- Reparationsarbejde på materiel og bygninger

Støv udefra

- Støv, der hvirvles op fra belægninger, tage og andre overflader
- Støv fra arbejdsprocesser udenfor
- Svampesporer, pollen og andet småt organisk materiale fra naturområder

Slitage

- Håndtering af emballerede produkter, fx på lagre, hvor papemballage trækkes, skubbes og gnides mod hinanden
- Håndtering af papir og karton
- Kørsel, hvor både kørselsunderlaget og gummibelægningen på dæk slides

- Slid af bygninger og inventar ved gang på gulve (gulvtæpper) og brug af møbler

Manglende rengøring og rengøringsprocesser

- Aflejret støv, der hvirvles op ved kørsel og andre aktiviteter
- Støv, der hvirvles op ved fejning
- Støv, der spredes ved brug af trykluft

Ifølge Jasper Fournaise Eriksen har indtagelse af støv en negativ påvirkning på kroppen, og det kan blandt andet medføre diarré og opkast. Men visse former for støv kan faktisk også have endnu mere alvorlige konsekvenser i form af mavetarmsygdomme og kræft.

Ny forskning viser desuden, hvorfor indånding af støv kan være et alvorligt arbejdsmiljøproblem:

"Når vi historisk har talt om støv, har det altid handlet om lungesygdomme, for ja, hvis man indånder støv, kan det føre til astma, bronkitis, KOL (Kronisk Obstruktiv Lungesygdom, red.) og lungekræft. Nu er det ikke for at male fanden på væggen, men ny viden dokumenterer ret tydeligt, at støv også kan forårsage blodpropper og åreforkalkning."

FOREBYGGELSE AF STØV PÅ ARBEJDSPLADSEN

Forebyggelse af støv er underlaget kravet om kemisk risikovurdering og forebyggelse ved STOP-princippet, som består af fire elementer, der alle er med til at forebygge risici

på arbejdspladsen. I mange tilfælde er det nødvendigt at inddrage alle fire forebyggelseselementer, som på den måde kommer til at supplere hinanden.

Det første punkt er substitution, som handler om at erstatte enten materiale eller selve arbejdsprocessen med noget ufarligt eller mindre farligt, fortæller Jasper Fournaise Eriksen:

"Kan savklingen erstattes med en anden, der udvikler mindre støv? Kan vi ændre hastigheden, vi saver i, og dermed sænke mængden af støv, vi producerer? Hele tankegangen går på erstatning."

Hvis man kan forhindre støvet gennem substitution, er det naturligvis at foretrække, men ofte er man nødt til at tilføje STOP-princippets andet element:

"Det handler om forebyggelse gennem tekniske foranstaltninger. Det kan gøres på mange forskellige måder, blandt andet ved etablering af procesudsugning, ved at skabe andre ventilationsløsninger eller ved at indkapsle maskiner og arbejdsprocesser."

Hvis støvet stadig er et problem, må man se på O'et i STOP-princippet:

"Næste skridt er forebyggelse gennem organisatoriske foranstaltninger. Det kan for eksempel ske ved, at man adskiller støvende arbejde fra andre arbejdsopgaver, at man udarbejder en rengøringsplan og foretager løbende, effektiv rengøring, eller at man organiserer arbejdet, så støvende arbejde udføres af forskellige medarbejdere, så udsættelsen af støv reduceres for den enkelte."

Hvis udfordringer med støv ikke kan løses helt ud fra forebyggelse ved substitution, tekniske foranstaltninger og organisatoriske foranstaltninger, skal P'et i STOP-princippet benyttes, fortæller Jasper Fournaise Eriksen:

"Personlige værnemidler er laveste forebyggelsesniveau, men det er alligevel ofte et vigtigt supplement, når det gælder støv. Der er for eksempel øjenværn til beskyttelse af øjne og slimhinder, åndedrætsværn til beskyttelse af luftvejene og handsker til beskyttelse af huden."

STØVETS FARLIGHED

Der er fire forskellige faktorer, som definerer støvs farlighed: støvets kemiske sammensætning, støvets størrelse, mængden af støv og varigheden af udsættelse for støv.

Jasper Fournaise Eriksen fortæller, at jo farligere indholdsstofferne er i det bearbejdede materiale, jo farligere bliver støvet:

"Når man bearbejder træ, udvikles træstøv, og det er dokumenteret kræftfremkaldende. Hvis der derimod bearbejdes metal, udvikles metalstøv, som kan indeholde rester fra de materialer, som er anvendt til for eksempel overfladebehandling - det er stoffer, som potentielt kan udgøre en væsentlig sundhedsrisiko. Så bearbejdes et materiale med farlige kemiske indholdsstoffer vil farligheden og dermed sundhedsfaren overføres til støvet."

Diameteren på støvet har også stor betydning for sundhedsskaden ved støvet. Særligt det fine svævestøv udgør

det største arbejdsmiljøproblem, fordi det kan trænge helt ned i lungerne, fortæller Jasper Fournaise Eriksen:

"Vi mennesker har fimrehår i næse og svælg, og støv med en diameter over 10 mikrometer vil typisk blive transporteret væk via respirationsorganernes fimrehår. Men det fine støv under fem mikrometer bliver ikke fanget af fimrehårene, og det passerer derfor ned til lungernes alveoler, hvor blodet iltes. Det udgør den største sundhedsfare, fordi støvet kan optages i blodet og derigennem påvirke andre organer i blodet. Samtidig kan det fine støv i alveolerne medføre åreforkalkninger og blodpropper."

De sidste to faktorer, der definerer støvets farlighed, er mængden af og varigheden af udsættelsen for støv. De to parametre er begge lineære processer: Jo større mængde og jo længere tids udsættelse for støv, jo større risiko for sundhedsfare.

Jasper Fournaise Eriksen opsummerer:

"Når vi laver regnestykket for, hvor farligt støv egentlig er, skal vi gange de forskellige faktorer: For jo farligere indholdsstofferne er i det bearbejdede materiale, jo finere støvet er, jo større mængde støv, og jo længere tids udsættelse for støv, jo større er risikoen for sundhedsfare."



05. En pårørendepolitik kan være forskellen på trivsel og sygdom

Når et nærtstående familiemedlem kræver ekstra omsorg ved sygdom, kan det slide på kræfterne. Derfor kan en pårørendepolitik være et godt redskab til at skabe bedre balance mellem privatlivet og arbejdet.



SIDST REDIGERET

24. juni 2026

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

AMR

Af freelancejournalist Line Jensen

De findes overalt rundt om på de danske arbejdspladser. Kolleger, der passer deres arbejde, samtidig med at de hjælper en ældre forælder, en syg ægtefælle eller en teenager med særlige behov eller psykiske problemer.

For mange er det en vanskelig balancegang at gå på arbejde og samtidig drage omsorg for en pårørende – for omsorgsopgaverne stopper ikke, når arbejdsdagen begynder. Nogle gange kræver det, at man bør være til stede og/eller håndtere uforudsete opgaver for den pårørende i løbet af arbejdsdagen. Det kan være stressende, give dårlig samvittighed eller skabe følelsen af ikke at slå til på hverken hjemmefronten eller jobbet. Undersøgelser peger på, at ubalancen mellem privatliv og arbejdsliv ofte kan føre til langtidssygemeldinger og – i værste fald – at man må sige sit job op, for at kunne navigere i rollen som pårørende til en syg.

Pårørendepolitikker på arbejdspladsen er endnu ikke et udbredt fænomen i Danmark. Men spørger man Hannah Maimin Weil, der er medstifter af Videncenter for Pårørende på Job, så burde flere arbejdspladser overveje at indføre en.

Videncenter for Pårørende på Job

Hos Videncenter for Pårørende på Job kan du læse mere om fordelene ved en pårørendepolitik og få gode råd til, hvordan din arbejdsplads kommer i gang med at lave en.

→ **Videncenter for Pårørende på Jobs hjemmeside**
(<https://ppjob.dk>)

"En pårørendepolitik gør det tydeligt, hvordan arbejdspladsen støtter medarbejdere, der står i en krævende livssituation, og den sender samtidig et signal om, at det er legitimt at tale om

situationen, og at der findes muligheder for støtte og fleksibilitet," fortæller hun.

Videnscenter for Pårørende på Job har til formål at hjælpe pårørende og arbejdspladser, når privatliv og arbejdsliv kolliderer. En situation, Hannah Maimin Weil kun kender alt for godt, og som inspirerede hende til at stifte initiativet. Da hendes egen teenagedatter blev syg med angst og depression, var det nemlig svært at få det hele til at hænge sammen.

"Jeg måtte sygemelde mig i tre måneder, sov ikke om natten, udviklede panikangst og var topstresset. Da vores datter begyndte at få det bedre, begyndte jeg at interessere mig for, hvad andre mon gjorde i samme situation, da jeg jo vidste, at vi ikke var de eneste i Danmark, som var pårørende og skulle have et arbejdsliv til at hænge sammen med familielivet."

HVER ANDEN ER PÅRØRENDE

En undersøgelse foretaget af VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd for Danske Patienter i 2025 viser, at Hannah Maimin Weil langt fra er den eneste, der har kæmpet med at få arbejdslivet til at hænge sammen, når sygdom rammer i familien. Knap halvdelen af den voksne danske befolkning er nemlig pårørende til et menneske, der i mere eller mindre grad kræver ekstra omsorg eller pleje. Og er man det ikke i forvejen, vil langt de fleste blive det i løbet af livet. Omkring hver tredje af dem oplever, at rollen som pårørende har negative konsekvenser for enten deres arbejde

eller uddannelse. Det underbygger behovet for at tænke det at være pårørende ind i arbejdslivet.

"Man er nødt til at være forberedt i virksomhederne på, hvad man gør, når sådan en situation opstår, for den vil med stor sandsynlighed opstå i løbet af en årrække på enhver virksomhed af en vis størrelse. Hvis man ikke har styr på, hvordan det skal håndteres, svigter man både de pågældende medarbejdere, lederne og kollegerne," siger Hannah Maimin Weil, der ser en pårørendepolitik som en hjælp til både medarbejdere og ledelse.

"Den kan både være et redskab til at øge trivsel og fastholde medarbejderen, da der skabes forudsigelighed for medarbejderen. Samtidig kan det gøre det lettere for ledere at håndtere situationer ensartet og konstruktivt, så der ikke opstår forskellige håndteringsstrategier inden for samme virksomhed."

PÅRØRENDEPOLITIK

Gode råd til dig, der ønsker at få sat pårørendepolitik på dagsordenen på din arbejdsplads

- Tal med dine kolleger om det at være pårørende og saml deres erfaringer.
- Undersøg, hvilke retningslinjer, regler, tilbud og værktøjer der i forvejen er for pårørende på



arbejdspladsen.

- Undersøg, hvorvidt sygefravær, trivsel og fastholdelse hænger sammen med det at være pårørende.
- Involver ledelsen tidligt i processen, så du sikrer opbakning.

Eksempler på, hvad en pårørendepolitik kan indeholde

- Mulighed for at gå på nedsat tid i en periode, for eksempel deltidsorlov.
- Mulighed for at tage ekstra fridage ved akut behov.
- Fleksible arbejdstider i en periode.
- Mulighed for at arbejde hjemme i det omfang, jobbet tillader det.
- Indførelse af støtteordninger som for eksempel adgang til psykologhjælp, rådgivning eller terapi.
- Anvisninger til, hvad man som leder eller tillidsvalgt har af muligheder og pligter.



- Værktøjer til ledelsen.
- Retningslinjer for, hvornår eventuelt fravær er tilladt – med og uden løn.

Fordele ved en pårørendepolitik

- Ledelse og tillidsvalgte får klare rammer for, hvordan de skal håndtere medarbejdere, der er belastet på hjemmefronten af pårørende.
- Forebygger og nedsætter stressbelastninger og mindsker dermed risikoen for, at en medarbejder selv må lægge sig syg i en periode eller sige sit job op for at varetage omsorgsarbejde.
- Skaber tryghed på arbejdspladsen, da ensartede procedurer og regler sikrer, at det ikke afhænger af den enkeltes relation til en leder, om man kan få hjælp, når der er behov.

Med støtte fra Velliv Foreningen og Trygfonden er Pårørende på Job i gang med en omfattende erfaringsindsamling fra udlandet om pårørendepolitikker. Foreløbig viser den, at organisering, fleksibilitet og kultur har stor betydning, når det handler om at skabe gode rammer på arbejdspladsen for de pårørende.



"Mange problemer kan forebygges, hvis der er åbenhed og mulighed for at finde løsninger i tide. Der findes ikke én løsning, der passer til alle, men de mest lovende erfaringer handler om at kombinere fleksibilitet, ledelsesstøtte, sociale relationer og mulighed for individuelle tilpasninger," siger Hannah Maimin Weil.

KOM I GANG

Første skridt mod at få en pårørendepolitik kan med fordel være at få talt med kollegerne om det at være pårørende, og hvordan det kan påvirke ens arbejdsliv.

"Jeg tror, at det er et godt udgangspunkt at synliggøre, at der allerede findes pårørende på arbejdspladsen. Mange taler ikke om deres situation, men undersøgelser viser, at gruppen er langt større, end ledelsen ofte tror," fortæller Hannah Maimin Weil.



Overenskomsten giver mulighed for fravær

Industriens overenskomster giver mulighed for at holde fri med sine pårørende under visse omstændigheder. Det gælder – ud over frihed på barns sygedag – blandt andet i forbindelse med:

- Indlæggelse sammen med børn
- Børneomsorgsdage
- Børnebørns-omsorgsdage
- Lægebesøg

Bestemmelserne fremgår af Industriens Overenskomst § 30 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12.

Det siger loven

En lønmodtager har ret til omsorgslov i fem arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til egne børn, forældre, ægtefælle eller partner eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Dernæst er det vigtigt at få styr på, hvilke politikker der i forvejen er på arbejdspladsen og undersøge sammenhængen mellem sygefravær, trivsel og fastholdelse samt det at være

pårørende. Jo mere viden, der bliver bragt til bordet, når emnet skal tages op med samarbejdsudvalg og ledelse, desto nemmere er det at argumentere for, hvordan en pårørendepolitik kan komme til gavn for både medarbejdere og ledelse.

"Som ved så mange andre indsatser og politikker på en arbejdsplads, er det vigtigt, at ledelsen bakker tydeligt op. Medarbejderne skal vide, at det er legitimt at tale om deres situation, og at det ikke kommer til at stå i vejen for deres muligheder i virksomheden," siger Hannah Maimin Weil.

Hun har erfaret, at mange ledere rigtig gerne vil hjælpe medarbejdere i krisesituationer, men blot er usikre på, hvad de kan gøre. Derfor anbefaler hun også, at pårørendepolitikken bliver gjort nem for både medarbejdere og ledelse at gå til:

"Det er vigtigt, at politikken er meget konkret, så den for eksempel beskriver mulighederne for fleksibilitet, hjemmearbejde og midlertidig tilpasning af arbejdstid. Derudover bør politikken kommunikeres løbende og ikke kun ligge gemt på intranettet."



06. Din sidemakker i bestyrelsesarbejdet – nu i opdateret version

Få overblik over regler, ansvar og dine muligheder i bestyrelsen med Håndbog for medarbejderrepræsentanter.



Skrevet af
Allan Petersen

SIDST REDIGERET
23. juni 2026

Relevant for dig hvis du er

MAB

Den nye, opdaterede version af Håndbog for medarbejderrepræsentanter er nu klar.

Håndbogen er din sidemakker i bestyrelsesarbejdet – et praktisk opslagsværk, du kan bruge, når du har brug for overblik over regler, ansvar eller dine muligheder som medarbejdervalgt.



Som noget nyt udgives håndbogen elektronisk og kan downloades gratis på CO-industris hjemmeside. Det elektroniske format gør håndbogen søgbar og let at have med på farten. Ligeledes bliver det enkelt at opdatere håndbogen løbende i tak med udviklingen.

Indholdet er samlet i alfabetisk rækkefølge, ligesom man kender det fra et leksikon. Håndbogen behandler en række af relevante temaer for bestyrelsesmedlemmer fra ansvarsforsikring til årsregnskab. Håndbogen kan bruges både, når du forbereder dig til et møde, og når der undervejs opstår spørgsmål i bestyrelsesarbejdet.

Den nye håndbog er 5. udgave og bygger videre fra den seneste version fra 2016. Den er opdateret i forhold til både lovgivning, praksis og de emner, der fylder i bestyrelseslokalerne i dag. Den afspejler samtidig, at rollen som medarbejderrepræsentant er blevet mere kompleks og stiller større krav til indsigt og overblik.

Håndbogen kan bruges af både nye og erfarne medarbejderrepræsentanter og er tænkt som en støtte i det daglige arbejde.

Håndbog for medarbejderrepræsentanter udgives i samarbejde mellem CO-industri, Danske Byggefog, Grafisk Industri- og Medie kartel og Handelsområdets Koordinationsudvalg.

Håndbogen er skrevet af advokaterne Martin Lavesen og Jesper Herrmann, som gennem en årrække har arbejdet med rådgivning om medarbejderrepræsentation i bestyrelser.

