ekko

#0126

PERSONALEMAGASIN FOR DS-KONCERNEN



25 år med Hobro IK og DS fejret med sejr

LÆS OGSÅ...

- Torben giver stafetten videre i god tid
- Tre gange C2C – og stadig ikke en nem øvelse
- Unge øjne på Volvo-byggeriet

...og meget, meget mere!



EKKO UDGIVES AF:
DS GRUPPEN A/S
DK-9500 Hobro

NR. 1 · 2026 · Årgang 18
Oplag 450 eksemplarer

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR:
Morten Kaad

REDAKTIONSUDVALG:
Morten Kaad
Tina Woods
Annemarie (Fie) Baumann
Cecilie Grønning Krieger
Signe Rafael Jensen

GRAFISK DESIGN:
Annemarie (Fie) Baumann

FORSIDEARTIKEL:
25 år med Hobro IK og DS fejret med sejr

FORSIDEFOTO:
Annemarie (Fie) Baumann

TRYK:
Kolind Bogtrykkeri

MIX
Papir | Støtter ansvarligt skovbrug
FSC® C016433
www.fsc.org

NORDISK MILJØMÆRKNING
Svanemærket trykksag 5041-078

Indhold...

3 Leder

4 25 år med Hobro IK og DS fejret med sejr

10 EKKO News

12 Torben giver stafetten videre i god tid

16 EKKO News

18 Tre gange C2C – og stadig ikke en nem øvelse

22 Unge øjne på Volvo-byggeriet

28 Lasse "lean'er" sig tilbage med kunstig intelligens

32 Øget medarbejdertrivsel gennem god ledelse

36 Han kom med den rigtige indstilling

40 Stærkt samarbejde og tidlig involvering

43 EKKO-konkurrence

44 Personalefordele

HUSK, at du også kan **læse EKKO online** via QR-koden









LEDER: MORTEN KAAD
ANSVARSHAVENDE REDAKTØR, CO-CEO for DS GRUPPEN
og CEO for DS STÅLKONSTRUKTION

Fællesskab, der mærkes

Noget af det, der gør indtryk på mig i DS, er, når vores værdier bliver tydelige i praksis. Som noget, der kan mærkes i hverdagen, i relationerne og i den måde, vi løfter både opgaver og ansvar på.

Det ser vi blandt andet i vores mangeårige samarbejde med Hobro IK. 25 år er lang tid, og den slags relationer opstår ikke af sig selv. De bygger på tillid, lokal forankring og et fælles ønske om at bidrage til noget, der rækker længere end os selv. At samarbejdet i dag også hænger sammen med indsatsen for unges mentale sundhed og trivsel, siger meget om, hvilken retning vi gerne vil være med til at sætte.

Udvikling med mennesker i centrum

Vi står samtidig midt i en tid, hvor udvikling er nødvendig. Nye værktøjer, nye arbejdsgange og nye måder at bringe vores kompetencer i spil på fylder mere og mere. Det kræver nysgerrighed, faglighed og viljen til at lære nyt.

Vi styrker dialogen med arkitekter og samarbejdspartnere, og det gælder, når vi ser på, hvordan teknologi og nye muligheder kan gøre os endnu bedre i hverdagen. Her er det vigtigt, at vi holder fast i både kvaliteten og omtanken for mennesker undervejs.

Forandring handler altid om mennesker. Derfor er det vigtigt, at vi fortsat investerer i kultur, ledelse og trivsel, så vi udvikler DS som arbejdsplads i samme takt, som vi udvikler forretningen. Her spiller People & Culture en vigtig rolle i arbejdet med at styrke både ledelse, rekruttering og de rammer, der skal få mennesker til at trives og udvikle sig hos os i DS. Vi skal være en virksomhed, hvor der både er plads til ambitioner, fællesskab og ordentlighed. Det er ikke en modsætning til engagement og performance. Det er en forudsætning for den.

Et stærkt fundament for fremtiden

Samtidig skal vi huske at anerkende dem, der har sat et tydeligt aftryk på vores virksomhed. Når en markant profil siger farvel efter mange års indsats, siger det også noget om, at udvikling bygger videre på det fundament, andre har været med til at skabe.

Det vigtigste er, at vi holder fast i de værdier, der gør os stærke: menneskelighed, ansvar, tillid, engagement og pionerånd. Når de værdier lever i hverdagen, står vi stærkere. Ikke kun som koncern, men som arbejdsplads og fællesskab.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at sige tak for den indsats, der bliver lagt hver eneste dag rundt omkring i hele DS Gruppen.

Nu står sommerferien for døren, og jeg håber, at du vil bruge den til at slappe af, nyde tiden med familie og venner og lade batterierne godt op. God sommer.

God læselyst
med EKKO



25 år med Hobro IK og DS fejret med sejr

Der var noget særligt i luften over DS Arena lørdag den 14. marts. Hobro IK tog imod lokalrivalerne fra AaB, og på lægterne havde DS-kolleger, deres familier og venner stuvet sig sammen for at fejre dagen.

TEKST: SIGNE RAFAEL JENSEN
FOTO: FIE BAUMANN

De orange jubilæumstrøjer lyste banen op og satte farve på en ellers kølig lørdag i marts. Små og store sad klar på lægterne til at heppe. For nogle var det første oplevelse på stadion; for andre var det et velkendt gensyn med de lokale spillere fra Hobro IK.

Uanset var denne kamp noget særligt: Den markerede 25 år med samarbejde mellem Hobro IK og DS.

Svend fik en idé for 25 år siden

Samarbejdet med Hobro IK begyndte i efteråret 2000. Det krævede en mand med en idé, der på mange måder var forud for sin tid. Det var stifter og grundlægger Svend Møller Hansen, bedre kendt som Stålkongen, der så potentialet i den lokale fodboldklub.

"Når vi i år kan fejre 25 år som sponsor for Hobro IK, skyldes det i høj grad Svend Møller Hansens mangeårige arbejde og engagement med Hobro IK. Fordi han i efteråret 2000 lavede aftalen med Hobro IK, er det ham, vi skal give roserne videre til i dag," fortæller Morten Kaad, Co-CEO for DS Gruppen og CEO for DS Stålkonstruktion.

Samarbejdet, der i dag er ældre end mange af spillerne i klubben, har blandt andet bidraget til at bygge det nye DS Arena for mere end 15 år siden, hvor klubben spiller sine hjemmekampe.

Sejr på hjemmebane

Samarbejdet mellem Hobro IK og DS Gruppen har gennem årene givet DS' medarbejdere mange gode oplevelser. Kampen den 14. marts føjede endnu en til rækken.

Kort inde i anden halvleg fik Hobro IK sin chance. Efter et hjørnespark får Søren Andreasen bolden ude foran feltet. Han hamrer til den og rammer undersiden af overliggeren. Bolden går i mål. 1-0 til Hobro IK, som også blev kampens resultat.

Sejren blev en flot markering af 25 års samarbejde.

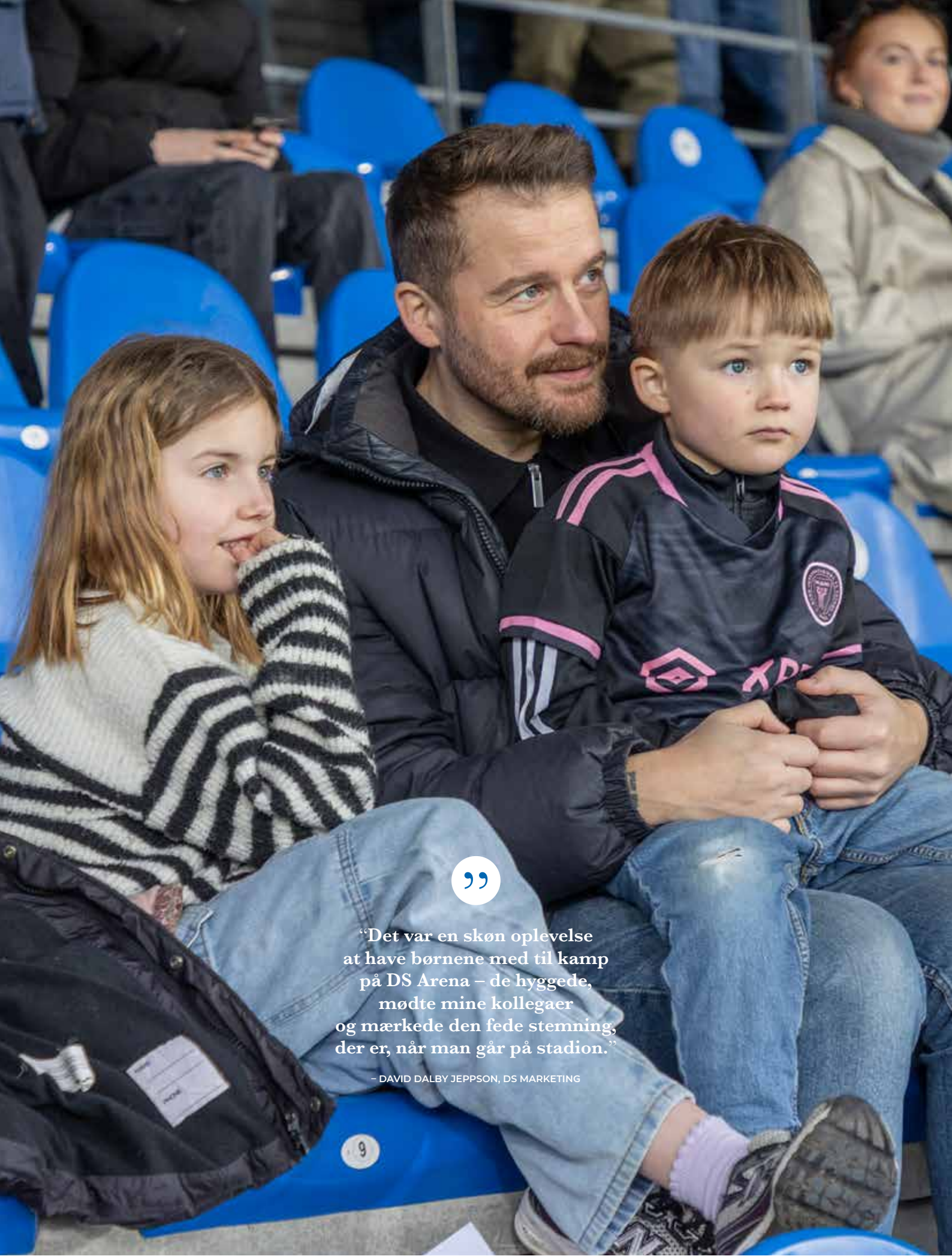
Tryg træning og trivsel

For 25 år siden udsprang samarbejdet af et ønsket om at støtte Hobro-området. Gennem årene har samarbejdet udviklet sig til noget, der rækker ud over banen og lokal forankring.

I dag handler samarbejdet også om unges mentale sundhed og trivsel og om udviklingen af unge talenter i trygge rammer. Derfor støtter DS Hobro IK's fodboldhold på tværs af alle rækker, for det handler om at give plads til individet, så alle trives.

"DS Gruppen og Hobro IK deler stærke værdier om samarbejde, rummelighed og om træning i trygge miljøer. Det er noget, vi kan udvikle endnu mere sammen," fortæller Tina Woods, Head Of Marketing & Communications i DS Gruppen.

Samarbejdet har for nyligt også udviklet sig til en trekløver med Headspace, hvor der arbejdes med at styrke både trænere og medarbejdere i at spotte unge, der har brug for støtte i forhold til mental sundhed og trivsel. ■



”Det var en skøn oplevelse at have børnene med til kamp på DS Arena – de hyggede, mødte mine kollegaer og mærkede den fede stemning, der er, når man går på stadion.”

– DAVID DALBY JEPPSON, DS MARKETING



Et særligt kapitel i mindebogen

For små og store skrev kampen lørdag den 14. marts sig ind som et særligt kapitel i mindebogen. 25 års samarbejde mellem Hobro IK og DS blev markeret på hjemmebane med både opbakning på lægterne og sejr på banen.



"På tribunen var vi flere, der kombinerede sponsor-loyalitet med et hjerte, der banker for Aalborg, og det er jo præcis det, fællesskab handler om."

NANA TEYMOURIAN,
DS STÅLKONSTRUKTION









"Det var en super dag med rigtig god stemning, og det var tydeligt, at publikum var meget tilfredse med resultatet."

ANETTE AMDI CHRISTENSEN,
DS STÅLPROFIL



"Det er altid hyggeligt at se fodbold og dele en stadionplatte med min bedre halvdel."

– OLINE ERFURTH ESKEBJERG, DS GRUPPEN









"Vores 25-årige samarbejde med Hobro IK har udviklet sig, så det i dag også omfatter Headspace og et fælles fokus på unges mentale sundhed og trivsel. Sammen bliver vi bedre til at se, når unge har brug for nogen at tale med."

– TINA WOODS, DS GRUPPEN

Søren Andreasen blev kåret til kampens spiller – her i fuld aktion med kamptrøjen, der i jubilæets tegn var farvet DS-orange.



Fortsat fælles indsats for unges trivsel

TINA WOODS FIE BAUMANN

DS Gruppen har forlænget samarbejdet med headspace og fortsætter dermed støtten til en indsats, der skal styrke unges mentale sundhed og trivsel.

Partnerskabet omfatter blandt andet workshops på erhvervsskoler, hvor elever får kendskab til headspace og de muligheder for rådgivning, der findes. Samtidig er samarbejdet med til at synliggøre DS Gruppen over for unge og vise, at vi ønsker at gøre en positiv forskel – og være en attraktiv arbejdsplads.

DS deltager aktivt i samarbejdet, og med den nye aftale bygger vi videre på en indsats, der både understøtter unge på vej ind i arbejdslivet og ligger i naturlig forlængelse af vores sponsorstrategi.

Billedet er taget ved vores seneste møde i headspace Hobro, hvor vi bl.a drøftede det nye partnerskab og samarbejde. På billedet: Birgitte Svejstrup, og Tina Woods fra DS Gruppen sammen med Bente Kokholm fra headspace i midten.

Malerkabinen er klar igen

FIE BAUMANN

Efter en lang og krævende periode med en ekstraordinær arbejdsindsats er **malerkabinen i produktionen endelig taget i brug.** Det er med stor glæde, at DS Stålkonstruktion igen kan varetage malerarbejdet internt.

Siden branden i oktober har mange bidraget til at få kabinen genopbygget, klargjort og godkendt. Processen har krævet tålmodighed, fleksibilitet og en stærk fælles indsats på tværs af afdelinger og funktioner. Ledelsen retter derfor en stor tak til alle, der på hver sin måde har hjulpet til undervejs.

Genåbningen er en praktisk og driftsmæssig sejr og et tydeligt bevis på, hvad samarbejde, vedholdenhed og DS-ånd kan føre til, når udfordringerne står i kø.

Talstærk tilgang til DS Gruppen

SIGNE RAFAEL JENSEN FIE BAUMANN

I april bød vi **Louise Sejer Svendsen velkommen i DS Gruppen som Group Finance Business Partner.** Louise kommer med erfaring fra lignende stillinger i større produktionsvirksomheder som Marel, Kamstrup og DAFA.

Hos DS Gruppen får Louise ansvar for koncernrapportering, finansielle analyser og controlling på tværs af selskaberne. Derudover bliver hun selskabernes kontaktperson, når det gælder forsikringer.

Louise mærkede hurtigt den nordjyske venlighed blandt kollegaerne i DS-koncernen.

”Jeg har fået en utrolig varm modtagelse, og folk har været meget imødekommende. Jeg glæder mig til at komme rundt og hilse på endnu flere kollegaer,” fortæller Louise.





Tre måneder med GOLDBECK- kollega i Marketing

SIGNE RAFAEL JENSEN FIE BAUMANN

I starten af året havde **Marketing og Kommunikation i DS Gruppen** besøg af **Jessica Zacharias,** digital marketing manager i GOLDBECK. Hun var en del af teamet i tre måneder, hvor hun blandt andet har bidraget til relanceringen af DS Gruppens nye hjemmeside og forberedelsen af sites for selskabernes nye hjemmesider.

Jessica har især bidraget med sine tyskkundskaber, hvor hun har oversat og skrevet tekster, der styrker vores tilstedeværelse på det tyske marked.

”Det flade hierarki, den unikke teamånd og den direkte kommunikation har gjort samarbejdet med kollegerne hos DS nemt. Jeg har oplevet et stærkt kollegialt fællesskab, og kollegaernes ro og gode humor var meget smittende,” fortæller hun.

Når medarbejdere fra GOLDBECK besøger DS, bidrager det både med faglige kompetencer og nye perspektiver. Vi sender Jessica tilbage til GOLDBECK med tak for hendes bidrag.

Vellykket recertificering på plads

SIGNE RAFAEL JENSEN

DS Stålkonstruktion er blevet recertificeret inden for ISO 9001, ISO 14001 og ISO 45001. Det betyder, at vi fortsat lever op til internationale standarder for kvalitetsledelse, miljøledelse og arbejdsmiljø.

QHSE specialist **Nicolaj Andersen Hagengaard,** fortæller at recertificeringen forløb rigtig godt og var præget af en konstruktiv gennemgang med fokus på både styrker og nye perspektiver på den videre udvikling. Certificeringerne er med til at sikre kvalitet, miljøindsats og arbejdsmiljø samt fokus på forbedringer og risikostyring.



DS Gruppen forlænger partnerskabet med Hobro IK

TINA WOODS CHILI TAGMOSE JENSEN, HOBRO IK

Efter 25 år som partner fortsætter et tæt, lokalt samarbejde med fokus på fællesskab, trivsel og tryghed i mindst fire år mere. Den **kontrakt blev underskrevet ved sæsonens sidste hjemmekamp på DS Arena den 30. maj.**

Samarbejdet vil fortsat bygge på stærke lokale rødder og et stærkt fokus på fællesskab, trivsel og tryghed. I dag handler partnerskabet om mere end fodbold. DS Gruppen og Hobro IK arbejder blandt andet sammen om at sætte fokus på unges mentale sundhed og trivsel.

Med den nye aftale fortsætter vi det tætte samarbejde, som skaber værdi for både klubben, lokalsamfundet og medarbejderne i DS.

Der var stor glæde i både Hobro IK og i DS Gruppen den 30. maj på DS Arena, da vi fejrede forlængelsen af partnerskabet. Fra venstre ses repræsentanterne fra DS Gruppen: Marius Kragelund, Morten Kragelund, Jens Skjellerup og Tina Woods med direktør for Hobro IK, Mads Justesen i midten af billedet.

Torben giver stafetten videre i god tid

Efter 26 år som montagechef giver Torben Larsen stafetten videre med samme ordentlighed og ansvar, som har præget hele hans arbejdsliv.
Nu ser han frem mod pensionstilværelsen med flere rejser, morgengymnastik klokken seks og måske en autocamper i indkørslen.

TEKST: SIGNE RAFEL JENSEN
FOTO: FIE BAUMANN

For halvandet år siden gik Torben Larsen til sin leder Claus Rathmann Barnewitz, COO, i DS Stålkonstruktion med en klar besked:

”Når jeg bliver 62 år, er jeg ikke chef for montagen længere.”

Efter 26 år som montagechef var det vigtigt for Torben ikke at stoppe fra den ene dag til den anden men stille og roligt at drosle ned i tid.

”Jeg vil gerne sikre en god overdragelse, så stafetten gives videre på en god, forsvarlig måde,” fortæller han.

At Torben valgte at fortælle om sine planer om pension i god tid, siger meget om ham. Ifølge ham var det den eneste rigtige måde at gøre det på. Selv nu, hvor pensionstilværelsen nærmer sig, fylder ansvaret for kollegaerne og ønsket om at efterlade tingene ordentligt meget for ham.

"At Torben kommer i god tid og fortæller, at han vil gå på pension, passer meget godt til den måde, han altid har været på. Han tænker ikke kun på sig selv, men også på kollegaerne og den afdeling, han har været med til at bygge op gennem årene. Det betyder meget, at der er tid til stille og roligt at give erfaringen videre, og det giver både tryghed for kollegaerne og for virksomheden. Der ligger enormt meget viden i Torbens rolle, som man ikke bare overtager fra den ene dag til den anden. Med Torbens tidlige udmelding har vi allerede ansat hans efterfølger, som nu får mulighed for at komme godt ind i rollen," fortæller Claus.

Torben vil nu stille og roligt trappe ned i tid frem mod pensionen.

"I DS ved vi, at behov ændrer sig gennem arbejdslivet. Derfor forsøger vi at finde løsninger, der fungerer godt for både medarbejderen og arbejdspladsen," tilføjer Claus.

Kollegaerne skaber DS-ånd

Netop ordentlighed har præget Torbens måde at være montagechef på gennem 26 år i DS Stålkonstruktion.

”Vores butik er gennemsyret af ordentlighed. Vi behandler vores medarbejdere, kunder og leverandører ordentligt, og hvis der er konflikter, løser vi dem. Firmaet har altid behandlet mig godt. Derfor vil jeg også behandle det ordentligt ved at melde ud i god tid, at jeg ønsker at gå på pension,” siger han.

Noget af det, der har fået Torben til at trække i arbejdstøjet hver dag gennem 26 år, er den konstante udvikling, der er i DS Stålkonstruktion.

”Der er ikke nogen dage, der er kedelige. Der er hele tiden nye markeder, kunder, udfordringer og i særdeleshed spændende projekter,” fortæller Torben.

Ifølge Torben er den særlige DS-ånd i DS Stålkonstruktion bygget op over mangeårige relationer og samarbejder. Og særligt kollegaerne og direktionen har betydet meget for hans tid i DS.

Flere af kollegaerne i montagen i dag var der også, da Torben startede i år 2000, og siden er der kom-





> "Jeg vil ikke ende med at være en sur, gammel mand, der sidder for bordenden og siger nej til alting og stopper al udvikling. Så jeg stopper i god tid."
>
> – TORBEN LARSEN

met rigtig mange gode kollegaer til, som han har arbejdet sammen med i både ti og tyve år. Torben fremhæver også, at et godt samarbejde med service- og el-afdelingen og øvrige kollegaer, har betydet meget for ham.

"Vi har et godt kollegaskab, og vi er der for hinanden. Det er værd at blive for," understreger Torben.

Drift handler om mennesker

For Torben har rollen som montagechef været en livsstil. Særligt det, at driften kører i hverdagen, har været vigtigt for ham. Montørerne, kunderne, produktionen og udstyret skal spille sammen, så folk har de bedste forudsætninger for at yde et godt stykke arbejde.

"Når der opstår problemer sent om aftenen, og der for eksempel er en sygemelding, en punktering, et manglende hotelværelse eller at en kunde flytter en montage, har jeg gerne været problemløseren," forklarer Torben.

Ifølge Torben hænger gode rammer og arbejdsglæde tæt sammen. Derfor har det været vigtigt for ham at sikre ordentligt udstyr og hurtige løsninger, når medarbejderne har

brug for det i hverdagen. Når folk har gode betingelser for at lykkes i deres arbejde, skaber det motivation for at fortsætte. Det er en positiv spiral, som Torben sammenligner med sport:

”Når man dyrker sport, får man mere energi, som gør, at man kan præstere bedre. Når man så præsterer bedre, giver det igen mere motivation og energi,” fortæller Torben.

En branche i udvikling

Selvom Torbens stillingsbetegnelse har været den samme, har branchen udviklet sig gennem årene:

”Førhen var en hal på 100 tons en kæmpe sag, som vi fejrede med kage på kontoret. I dag rejser vi flere kostalde på 100 tons om ugen uden at blinke med øjnene,” fortæller Torben.

Et projekt som Torben ser tilbage på med stor stolthed, er et site i Nordsverige, hvor montagen i løbet af 12-13 måneder leverede og monterede 15.500 tons stål i 2025.

Torben fortæller, at det gennem årene er blevet mere kompliceret med det papirmæssige:

”Der er kommet langt flere dokumentationskrav, anmeldelser og dokumenter, der skal gennemlæses, når der for eksempel skal rejses en kostald. I dag er der næsten flere på kontoret end på marken,” påpeger Torben.

Udviklingen kan også mærkes internt i DS Stålkonstruktion. Da Torben startede, var der omkring 30 funktionærer til julefrokosten. I dag nærmer tallet sig 135.

Ordentlig overdragelse

For Torben handler beslutningen om at give stafetten videre også om at vide, hvornår det er tid til at træde et skridt tilbage.

”Jeg vil ikke ende med at være en sur, gammel mand, der sidder for bordenden og siger nej til alting og stopper al udvikling. Så jeg stopper i god tid,” fortæller han.

Selvom Torben stopper i DS, vil han altid have orange blod i årerne og føle et ansvar for virksomheden og kollegaerne.

”Min viden om stålbranchen skal firmaet have, inden jeg går ud ad døren for sidste gang. Det er nemlig også firmaets viden,” fortæller han.

Hvornår Torben går ud ad døren i montagen for sidste gang, er endnu ikke fastlagt.

Den nye montagechef er Michael Theil Jensen, som med tiden tager over for Torben. Michael startede den 18. maj i stillingen.

Rejselyst og morgengymnastik

Selvom Torben kommer til at savne kollegaerne og dynamikken i hverdagen, glæder han sig også til et nyt kapitel.

Gennem årene har han besøgt godt og vel 45-50 lande, og rejselysten er ikke blevet mindre.

”Hver gang jeg ser et verdenskort, bliver jeg tændt. Der er ikke et sted, hvor jeg ikke kunne tænke mig at komme hen,” fortæller han.

Torben fylder snart 61 år. Han bor i Assens og er gift med Heidi, som han har to sønner med, Mads og David. Begge sønner er fløjet fra reden, og selvom Torben stadig har tid tilbage på arbejdsmarkedet, begynder seniorlivet så småt at tegne sig i horisonten for ham og fruen.

Til juni går turen til Canada, hvor han og konen skal rejse rundt i tre uger i autocamper. Og til august tager Torben selv på togtur til og rundt i Schweiz. Og hvem ved, måske ser vi Torben køre rundt i egen autocamper i fremtiden, hvis ellers turen rundt i Canada går godt.

Udover rejsedrømme, vil Torben holde fast i de gode vaner. Morgengymnastik på køkkengulvet og en aftenaktivitet, som at gå tur, crosstræne eller spinne, har gennem årene været en god måde at stresse af på og samtidig gøre noget godt for kroppen.

”Jeg glæder mig til ikke længere at skulle stå op klokken fem for at lave morgengymnastik. Det kan jeg godt lige rykke en time til klokken seks,” afslutter Torben med et smil. ■



Michael Theil Jensen er den nye montagechef, som startede den 18. maj, han skal med tiden overtage stafetten fra Torben.

En varm afsked med Anette Storm

FIE BAUMANN







Torsdag **den 16. april 2026** blev der holdt **afskedsreception for Anette Storm** i Musikhuset Aarhus. Dagen faldt sammen med H.M. Dronning Margrethes fødselsdag, og Anette blev derfor, med et glimt i øjet, hyldet som "Dronning af byggeri i Danmark".

Mike Flörke takkede i sin tale Anette for den store indsats, det stærke engagement og det positive aftryk, hun gennem næsten 10 år har sat på DS Flexhal. Samtidig rettede han en varm tak til de medarbejdere, der havde bidraget til arrangementet, samt til de medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere, der var mødt op for at være med til at give Anette en flot afsked.

Anette fratræder sine ledelsesposter i DS og vil fremover bruge sin erfaring i bestyrelsesarbejde samt strategi- og interimsopgaver. Indtil en ny CEO for DS Flexhal er fundet, varetager Mike Flörke rollen.



Redesignet til arkitektmøder i både Danmark og Tyskland

FIE BAUMANN



DS Stålprofil har fået et spritnyt design af Arkitekturportfolioen, og arkitektkonsulenterne **Anke Meyer** og **Michael Højgaard Jensen** er nu klar til at præsentere de mange flotte referencer med tag- og facadeløsninger for arkitekter i både Danmark og Tyskland.

Den tyske udgave er allerede kommet godt fra start. Anke Meyer har nemlig haft portfolioen med på besøg hos LRW Architekten i Hamborg, som blandt andet står bag det store og smukke MorellenQuartier.

"Den tyske arkitekturportfolio er landet, og jeg har allerede haft den i brug. Direktøren hos LRW blev meget glad for at modtage den og spurgte, om han måtte beholde den. Han ville gerne vise den rundt på kontoret, hvor de er mere end 50 arkitekter," fortæller Anke Meyer.

Med portfolioen i hånden har DS Stålprofil fået et opdateret værktøj til dialog med arkitekter på begge sider af grænsen.

Fælles IT skal skabe hurtigere hjælp og bedre kvalitet

CECILIE GRØNNING KRIEGER FIE BAUMANN

Morten Abildgaard Hansen startede tidligere på året som ny **Group IT Manager i DS Gruppen,** hvor han blandt andet skal være med til at udvikle den fælles IT-funktion på tværs af selskaberne og etablere et stærkt samarbejde med GOLDBECK.

Han kommer med mange års erfaring inden for IT-ledelse og har tidligere arbejdet hos designvirksomheden HAY. I den første tid har fokus især været på at lære organisationen og teamet godt at kende.

”Jeg synes, det er et motiveret team, som har det godt med hinanden og hjælper hinanden. Det har været rigtig positivt,” fortæller han.

Ifølge Morten er en af styrkerne ved en fælles IT-funktion, at specialiserede kompetencer som netværk og sikkerhed kan samles ét sted tæt på forretningen, så samme specialistkompetencer ikke skal duplikeres i flere selskaber.

Han beskriver sin opstart i DS Gruppen som både travl og spændende, og han ser frem til at være med til at præge udviklingen af IT-funktionen i de kommende år.

”Vi skal gøre os fortjent til opbakningen ved at skabe værdi. Det kan være hurtigere hjælp, bedre kvalitet eller løsninger, der passer bedre til hverdagen. Og så skal vi have stabil og sikker drift,” siger han.



Tre gange C2C – og stadig ikke en nem øvelse

DS Stålprofil er re-certificeret Cradle to Cradle Certified® på Bronze-niveau. Bag certificeringen ligger et omfattende arbejde på tværs af organisationen – og et bevidst valg om at styrke både kvalitet, dokumentation og position i markedet.

TEKST: CECILIE GRØNNING KRIEGER
FOTO: FIE BAUMANN

Det er tredje gang, virksomheden går igennem processen om at blive C2C certificeret, og selvom erfaringen er der, er det ikke blevet lettere.

”Det kræver tid. Det er ikke noget, man kommer sovende til,” siger ESG- og bæredygtighedschef Svanborg Guðjónsdóttir, der har været en del af arbejdsgruppen bag certificeringen.

Cradle to Cradle skiller sig ud fra mange andre certificeringer ved at stille krav til hele produktets livscyklus og værdikæde. Der fokuseres på både materialer og intentioner samt dokumentation på tværs af fem områder: Materialesundhed, cirkularitet, klima og luft, vand og jord samt sociale forhold.

Michael Højgaard Jensen, der er arkitektkonsulent hos DS Stålprofil, er tovholder på re-certificeringen.

”Vi synes, certificeringen signalerer en gennemsigtighed omkring, at vi har styr på vores processer,” fortæller han.

Derfor bruger vi tid på det

Arbejdet med certificeringen kræver mange timer og involverer flere dele af organisationen. Derfor er det også relevant at spørge: Hvorfor gør vi det?

En del af svaret ligger i markedet. DS Stålprofil er – så vidt teamet ved – de eneste i deres branche med certificeringen. Det giver et stærkt udgangspunkt i dialogen med kunder og samarbejdspartnere, og gør det til et konkurrenceparameter også på det tyske marked. Men certificeringen har også en intern betydning. Den siger noget om den måde, vi arbejder på.

Certificeringen stiller krav til dokumentation, transparens og ansvarlighed. Det ligger tæt op ad vores egen tilgang til kvalitet og ordentlighed – at vi står inde for det, vi leverer og arbejder systematisk med at blive bedre.

Det er ikke kun én afdeling

Selvom certificeringen gælder DS Stålprofils GreenCoat®-produkter, er arbejdet ikke afgrænset til ét område.

C2C stiller krav til dokumentation på tværs af hele værdikæden. Det betyder, at arbejdet spænder fra data og processer internt til samarbejdet med leverandører.

“Noget af det, der gør C2C krævende, er, at vi er afhængige af dokumentation fra flere parter,” som kvalitetsspecialist Mads Thirup Nielsen siger.

Mads har haft en afgørende rolle i arbejdet med certificeringen, da han har stået for arbejdet med data og dokumentation, men lige så afgørende har indkøbschef fra DS Stålprofil Kasper Schreiber-Jakobsen været, da han har været bindeleddet til leverandørerne – i særdeleshed SSAB.

”Vi er afhængige af andre led. Vi har behov for rigtig mange data fra vores leverandører,” forklarer Mads Thirup Nielsen.

Det betyder i praksis, at certificeringen ikke kan løftes af én afdeling



> “Det er en reminder om,
> at vi SKAL forbedre vores virksomhed og sigte
> efter at blive bedre og bedre.”
>
> – MICHAEL HØJGAARD JENSEN



alene. Den kræver samarbejde på tværs – og en fælles forståelse for, at kvalitet, dokumentation og ansvar hænger sammen i det, vi leverer.

Hvorfor arbejdet heller ikke kunne gøres uden Svanborg Guðjónsdóttir, der har haft fokus på de sociale forhold og politikkerne bag certificeringen. Samtidig har Michael Højgaard Jensen haft det samlede overblik og holdt styr på processen.

Kravene bliver skærpet

Denne gang er kravene skærpet, og manualen er opdateret med flere underpunkter. Det betyder, at endnu mere skal kunne forklares, dokumenteres og verificeres.

”Der ligger et forventningspres om forbedringer over tid. Det kan være krævende. Men det er også med til at skubbe os i den rigtige retning,” forklarer Michael.

Certificeringen fungerer som en løbende påmindelse om, at vi ikke kan stå stille. Der er en forventning om udvikling – og det holder fokus på at forbedre både produkter, processer og samarbejder.

Noget vi faktisk bruger

Cradle to Cradle er mere end et diplom. Det er et konkret værktøj i dialogen med kunder og samarbejdspartnere.

Det giver et dokumenteret grundlag for at sammenligne løsninger og træffe beslutninger – uden at det hele ender i mavefornemmelser.

Samtidig taler meget af datagrundlaget direkte ind i det ESG-arbejde, mange allerede arbejder med.

Hvad tager vi med videre?

At blive re-certificeret for tredje gang er en milepæl. Men måske vigtigere er det, hvad arbejdet sætter i gang.

”Vi tror på, at det her med bæredygtighed er kommet for at blive,” lyder det fra Mads med et smil.

Det skaber et kontinuerligt fokus på forbedringer og på at udvikle både produkter og processer. Og det understøtter vores ambition om at levere løsninger i høj kvalitet – med respekt for både mennesker og omgivelser. ■



Arbejdsgruppen bag re-certificeringen:
ESG- og bæredygtighedschef Svanborg Guðjónsdóttir,
kvalitetsspecialist Mads Thirup Nielsen,
indkøbschef Kasper Schreiber-Jakobsen
og arkitektkonsulent Michael Højgaard Jensen.

Unge øjne på Volvo-byggeriet

Solen stod højt over byggepladsen ved motorvejsafkørslen i Onsild en forårsdag i april. Luften var kølig endnu, men foråret var mærkbart på vej. På kanten af byggepladsen med udsigt til store kraner, betonvægge og stålbjælker bevægede omkring 30 skoleelever fra 6. til 9. klasse sig nysgerrigt rundt iført DS-sikkerhedsveste.

TEKST: CECILIE GRØNNING KRIEGER
FOTO: FIE BAUMANN

Nogle af dem holdt sig lidt tilbage og observerede i stilhed, mens andre fulgte arbejdet med blikket fra kanten af byggepladsen. For flere af eleverne var det første gang, de stod så tæt på et byggeri. Det var første gang, de så, hvordan en byggeplads fungerede i virkeligheden. Hvordan mange forskellige mennesker og fagligheder arbejder sammen for at få et stort projekt til at lykkes.

Og netop dét var tydeligt på byggepladsen i Onsild, hvor det nye Volvo Truckcenter i disse måneder skyder op tæt ved motorvejen.

Et moderne truckcenter tager form

Volvo Danmark købte grunden ved Onsild i 2024 som en del af virksomhedens strategi om at placere et moderne truckcenter tæt ved motorvejene og være let tilgængelige for kunderne.

Nu er byggeriet i fuld gang. Projektet omfatter et moderne truckcenter med næsten 1.800 m^2 værksted, 1.200 m^2 administration fordelt på to etager, lagerfaciliteter og omkring 13.000 m^2 belægning. Byggeriet bliver opført af DS Flexhal som totalentreprenør, og både DS Stålkonstruktion og DS Elcobyg bidrager med hver deres spidskompetencer.

For eleverne blev besøget både et kig ind bag byggepladshegnet. Det blev også et møde med den virkelighed, der ligger bag store byggerier som f.eks koordinering, samarbejde og mennesker, der hver især bidrager med deres faglighed.

På pladsen var arbejdet i fuld gang. Betonelementerne fra DS Elcobyg var så småt på plads, mens montagen gjorde klar til at få stålkonstruktionerne i luften.

Projektleder ved DS Flexhal, Peter Stounberg, viste sammen med projektleder fra DS Stålkonstruktion, Amalie Lund Ofverlind Nielsen, eleverne rundt på pladsen og fortalte om hverdagen på et byggeri, hvor sikkerhed, planlægning og tillid er afgørende.

”Det kræver meget respekt for og tillid til hinanden at arbejde på en byggeplads, hvor der løftes beton- og stålelementer i kraner. De vejer flere tons,” fortalte Peter til eleverne.

Flere af eleverne kiggede automatisk op mod kranerne, mens Peter fortalte videre om arbejdet på pladsen og om de mange mennesker, der hver dag skal få tingene til at gå op i en højere enhed.

Samarbejdet startede længe før byggeriet

Selvom eleverne oplevede byggeriet midt i den travle udførelsesfase, begyndte samarbejdet om Volvo Truckcenteret længe før første spadestik.

Allerede i tilbudsfasen arbejdede DS Flexhal tæt sammen med DS Stålkonstruktion, DS Elcobyg og de øvrige samarbejdspartnere for at finde de rigtige løsninger og sikre, at projektet kan gennemføres som planlagt. Det tætte samarbejde på





Amalie Lund Ofverlind Nielsen fra DS Stålkonstruktion og Peter Stounberg fra DS Flexhal var "skolelærere" for en dag.

tværs af selskaberne spiller en vigtig rolle gennem hele projektet.

"Vi sidder jo i samme hus, så vi kender hinanden. Det giver en større tillid, selvom der selvfølgelig stadig kan være noget, der lige skal justeres til undervejs," siger Peter om samarbejdet.

Mange fagligheder, ét fælles mål

Netop tillid er noget af det, der går igen flere steder på projektet. Ikke kun mellem selskaberne, men også ude på selve byggepladsen, hvor mange forskellige faggrupper arbejder side om side hver dag.

Under skoleelevernes besøg fortalte projektleder fra DS Stålkonstruktion, Amalie Lund Ofverlind Nielsen, at samarbejde ikke bare er noget, man taler om på en byggeplads. Det er en nødvendighed.

"Alle skal tage ansvar. Både for deres egne opgaver og for hinanden," sagde hun.

Spørger man hende til projektet og samarbejdet med DS Flexhal, fremhæver hun særligt den tidlige involvering.

"Jeg kan generelt godt lide at lave projekter med DS Flexhal, hvilket



også er gældende på Volvo-projektet," siger hun.

"På Volvo-projektet har det for eksempel været koordinering omkring stabiliteten af tagskiven, hvor statiker fra DS Flexhal, Johnny Meinhard Ramm, og jeg har haft en rigtig god ping-pong for at finde den bedste løsning, der fungerer for os begge."

Når samarbejdet flyder

Hos DS Elcobyg mærker man også fordelene ved det tætte samarbejde.

Projektleder Victor Rolighed Dalsgård fortæller, at hurtig sparring og klare svar gør en stor forskel i hverdagen.

"Vi oplever et rigtig godt samarbejde med DS Flexhal, især fordi de vender hurtigt tilbage og giver klare svar," siger han.

På Volvo-projektet har DS Elcobyg blandt andet leveret sandwichelementer, og her fremhæver Victor især samarbejdsviljen mellem DS-selskaberne.

"Jeg kan kun sende rosende ord til DS Flexhals tegnestue. De er gode til at få ændringer implementeret rettidigt, hvilket godt kan være en udfordring med andre totalentreprenører.



"Det kræver meget respekt for og tillid til hinanden at arbejde på en byggeplads, hvor der løftes beton- og stålelementer i kraner. De vejer flere tons."

– PETER STOUNBERG














Den 21. maj 2026 markerede Volvo og DS Flexhal rejsegilde for det nye Volvo Truck Center i Onsild. Traditionen tro afsluttede Lars Vinther Harbo sin tale ved at knuse et glas med ordene: "Gid dette hus består i så mange år, som dette glas går i skår."



Når vi kommer med justeringer eller udfordringer, reagerer DS Flexhal med det samme og er klar på at finde løsninger. Det gør samarbejdet både effektivt og nemt."

Mere end én vej frem

Besøget på byggepladsen var en del af en indsats for at give unge et bredere billede af deres fremtidige muligheder.

Marketingchef Tina Woods fortæller, at det handler om at vise, at der findes mange forskellige veje ind i arbejdslivet, og at erhvervsuddannelser og byggebranchen rummer langt flere muligheder, end mange måske forestiller sig.

For nogle af eleverne vækkede besøget også tanker om fremtiden. Mens andre især var fascinerede af maskinerne, størrelsen på elementerne og det høje aktivitetsniveau på pladsen.

Men fælles for dem var nysgerrigheden.

Og måske var det netop dét, byggepladsen i Onsild gjorde for eleverne. Den gjorde noget abstrakt til noget konkret. Den viste, at moderne byggeri ikke kun handler om beton, stål og tegninger, men i lige så høj grad om mennesker, samarbejde og fælles ansvar.

En milepæl undervejs

Den 21. maj blev endnu en milepæl i byggeriet markeret, da Volvo og DS Flexhal inviterede til rejsegilde på byggepladsen i Onsild.

Her var håndværkere, samarbejdspartnere og gæster samlet for at stoppe op midt i den travle byggeproces og anerkende det arbejde, der allerede var lagt i projektet. Med kransen hejst over byggeriet blev dagen en synlig markering af, at Volvo Truckcenteret havde nået en vigtig fase.

Traditionen tro var rejsegildet også en anledning til at rette opmærksomheden mod de mennesker, der hver dag arbejder på pladsen. Tilbudschef hos DS Flexhal, Lars Vinther Harbo, takkede både Volvo, samarbejdspartnere og håndværkere for indsatsen og fremhævede særligt det store arbejde, der bliver lagt i at holde projektet sikkert og i fremdrift.

Også fra Volvo Danmark lød der tak for samarbejdet og ros til de mange mennesker, der bidrager til projektet. Managing Director Peter Ericson og Service Market Director Joakim Bansholm Nilsson deltog ved rejsegildet og anerkendte den indsats, der hver dag bliver ydet på byggepladsen.

Selvom der stadig venter mange måneders arbejde, blev rejsegildet et naturligt stop undervejs. Et øjeblik, hvor byggeriets fremdrift blev markeret, men hvor fokus samtidig blev rettet mod fællesskabet, samarbejdet og de mennesker, der er med til at få Volvo Truckcenteret til at tage form.

Et mindre byggeri med stor betydning

Opførelsen af Volvo Truckcenteret begyndte i januar og forventes afleveret i december.

Og selvom projektet er et mindre byggeri set med DS Flexhal-øjne, ændrer det ikke på betydningen.

Tværtimod viser projektet, hvordan fælles ansvar, koordinering og kendskab til hinandens kompetencer er med til at sikre et godt resultat. Både for kunden, samarbejdspartnerne og de mennesker, der hver dag arbejder på pladsen.

Måske også for nogle af de unge mennesker, der fik lov til at komme helt tæt på en byggeplads og opleve, hvordan fremtidens byggeri tager form i virkeligheden. ■

Lasse “lean’er” sig tilbage med kunstig intelligens

Nu skal du møde en DS’er, der bærer betegnelsen “nørd” med stor stolthed. Fra han var ganske lille, har han skilt elektronik ad for at se, HVORFOR det virkede. Og denne medfødte “nørde-app” tager Lasse med sig på arbejde i PTA-afdelingen hos DS Stålkonstruktion, hvor han automatiserer rutineopgaverne væk.

TEKST OG FOTO: FIE BAUMANN

I PTA arbejder Lasse Veirum Larsen med at gøre tegninger klar til produktion. Men ved siden af det daglige arbejde nørder han med automatisering og AI, og han ser et stort potentiale i at fjerne rutineopgaver, så der bliver mere tid til det arbejde, der kræver menneskelige øjne, erfaring og omtanke.

Lasse bliver 40 år i år. Han er Hobro-dreng, bor i Stoldalen med sin kone Ilona og børnene Liv på 10 år og Ludwig på 6 år.

Han er uddannet klejnsmed og beskriver sig selv, med et grin, som en “helt almindelig smedebasse”. Og vejen fra svejseværkstedet til skærmene i PTA-afdelingen har været en helt naturlig udvikling for Lasse.

“Bare fordi man er smedebasse, kan man jo godt ende med at lave sådan noget, som jeg laver nu, særligt når man har en nørdet side. Det er superfedt”, griner Lasse.

Lasse startede hos DS Stålkonstruktion for snart 10 år siden. Inden da havde han været vidt omkring som smed, personlig hjælper, servicemand, vedligeholdelsestekniker og varemodtager. I dag sidder han med dét, der sker, lige før stålet bliver savet, skåret og bearbejdet i produktionen.

Fra tegning til maskine

I PTA-afdelingen er Lasse og kollegerne bindeleddet mellem tegnebordet og produktionen.

“Vi tager egentlig alt det, tegnerne har lavet, og konverterer det til maskinerne, så skæreprogrammet kan fortælle maskinen, hvordan stålet skal skæres”.

Når programmerne er klar, lægges de i et mappesystem, så kollegerne ved maskinerne kan finde dem. Samtidig printes der papirer som startskud til produktionen. Herefter kan operatørerne finde den rigtige ordre, hente programmet og sætte maskinerne i gang.

Arbejdet består både i at få emnerne igennem systemet og i at optimere undervejs.

“Det er vores optimering, der er vores stolthed. Vi skal hele tiden forsøge at bruge så lidt stål som overhovedet muligt”.

Det betyder, at flere ordrer samles på samme plade, at placeringen af emnerne bliver nøje vurderet, eller at et større emne bliver delt op, så materialet udnyttes bedre. Det lyder måske enkelt, men ifølge Lasse kræver processen både overblik, erfaring og en konstant jagt på den smarteste løsning, før stålet rammer maskinen.

“Der er rigtig meget tænkearbejde i hele tiden at overveje, om jeg kan gøre det her anderledes, og om det her er den bedste måde”.

Opgaverne må ikke være personafhængige

I PTA sidder de seks medarbejdere, og de kan i store træk løse de samme typer opgaver. Det er helt bevidst. Den tilgang gør afdelingen mindre sårbar.

“Vores mantra er, at vi alle sammen skal kunne holde fri. Hvis én





PTA-koordinator Brian Bagger Pedersen bakker op om Lasses nysgerrighed og ser også AI som et værktøj til at arbejde smartere i produktionen.

ikke er her, skal en anden stadig kunne færdiggøre en ordre".

Men det betyder også, at mange opgaver gentages igen og igen. Og netop de gentagelser har Lasse fået øje på med sine AI- og automatiseringsbriller.

Gentagelser kan automatiseres

Lasse begyndte at kigge på automatisering, fordi han fik øje på de mange små rutiner, der gentager sig i hverdagen. Det kan være at hente filer, flytte dem til de rigtige mapper, åbne programmer og gøre klar til det egentlige arbejde.

"Alt det med at få tingene ind i programmet, før vi kan videre-behandle dem, er jo en nødvendig del af processen. Men det er ikke dér, fagligheden ligger. Hvis vi kan automatisere den del, får vi mere tid til det arbejde, der kræver vores erfaring og vurdering".

For Lasse handler løsningen i virkeligheden om Lean i en moderne udgave – at automatisere de faste trin, der ikke kræver faglig vurdering, så tiden kan bruges dér, hvor den skaber mest værdi. Han vurderer, at automatisering kan fjerne 10-15 procent af den daglige arbejdsbyrde i afdelingen.

"Hvis vi fjerner det trin, hvor vi først skal lægge tingene ind i et program, før vi kan arbejde videre med dem, kan vi jo spare helt sindssygt meget tid i hverdagen. Hvis vi kan automatisere hele det step, så er det et kæmpe skridt".

Lasse har bl.a. arbejdet med Power Automate, som kan automatisere handlinger på computeren ved at genkende knapper, billeder og faste sekvenser på skærmen.

"Du kan tage billeder og steppe dig igennem hele arbejdet, og så faktisk få den til at gøre det i de samme sekvenser hver gang".

Næste skridt

Automatiseringen er kun første del af Lasses idé. Næste skridt er at kombinere faste automatiserede flows med AI. Han forestiller sig en løsning, hvor AI kan hjælpe med at lukke hullerne i de automatiserede processer.

"Hvis man kan koble AI sammen med automatiseringen, kan vi måske hente yderligere 10 procent. Så er vi måske oppe på 25-30 procent i effektivisering, fordi der er opgaver, vi ikke længere behøver at lave manuelt", fortæller Lasse begejstret.

> "Hvis vi fjerner det trin, hvor vi først skal lægge tingene ind i et program, før vi kan arbejde videre med dem, kan vi jo spare helt sindssygt meget tid i hverdagen. Hvis vi kan automatisere hele det step, så er det et kæmpe skridt".
>
> – Lasse Veirum Larsen

En digital makker

Lasse ser især potentiale for sig selv og kollegerne. AI kan gøre det lettere at bygge små værktøjer, flows og automatiseringer uden at man nødvendigvis kan kode fra bunden.

"Det er jo næsten som at få en privat udviklerfyr til at sidde lige ved siden af sig".

Det kunne f.eks. være en AI, der flytter XML-filer fra mails til den rigtige mappe, opretter kalenderaftaler, finder data i projekter eller bygger små hjælpeværktøjer.

Vi skal arbejde smartere

PTA-koordinator Brian Bagger Pedersen, der er Lasses daglige leder, ser også muligheder i det engagement, Lasse bringer til afdelingen.

"Lasse viser stor interesse for AI, og jeg kan tydeligt se, at han har ret i, at vi kan drage stor nytte af dette værktøj. Det er vigtigt, at man som leder tager ansvar for at kigge ind i de muligheder, som vores medarbejdere viser os. Der er ingen tvivl om, at AI er vejen frem. AI i produktionen handler om at arbejde smartere. Det

skal være sjovt og positivt at gå på arbejde, og hvis disse muligheder kan hjælpe med det, siger vi ja tak".

AI som hjælp, ikke erstatning

Når man taler kunstig intelligens og automatisering, dukker spørgsmålet hurtigt op: Hvad sker der med arbejdspladserne? Lasse lægger ikke skjul på, at han også selv tænker over det.

"Det er jo ikke fordi, vi skal gøre os selv overflødige. Men hvis AI kan overtage nogle af de ensformige opgaver, kan vi bruge tiden på det, hvor vi selv skaber mest værdi".

Og udviklingen er en nødvendighed. I fremtiden bliver der færre hænder på arbejdsmarkedet, og derfor mener han, at virksomheder er nødt til at arbejde smartere.

"Hvis ikke vi rykker os, så bliver vi bare lige pludselig for dyre".

For ham handler det om at bruge teknologien klogt. Ikke ukritisk, men heller ikke så forsigtigt, at man står stille, mens andre bevæger sig.

"Hvis ikke vi gør det, så taber vi lige pludselig. Så bliver vi kørt over".

Har slået butleren ihjel seks gange

Lasses interesse for teknologi er ikke ny. Som yngre skilte han telefoner og computere ad, slettede styresystemer og lagde nye ind, bare for at se, hvad der skete. Hvis noget gik i stykker, måtte han finde ud af, hvordan det kunne reddes igen.

"Det er trial and error. Det er alt, hvad jeg har gjort".

Den samme tilgang bruger han i dag med AI. Han bygger, tester, ødelægger og bygger igen. Nogle gange virker det. Andre gange går det galt, og så må han rulle tilbage til en tidligere version.

"Jeg tror, jeg har slået James ihjel seks gange indtil videre", siger Lasse med et grin.

James er Lasses digitale butler derhjemme, og selv om han indimellem går i knæ under Lasses ivrige eksperimenter, kan han allerede hjælpe med en del. James kan f.eks. oprette kalenderaftaler ud fra mailinvitationer, hjælpe Lasses litauiske kone med danske formuleringer og svare på datterens spørgsmål.

Lasse har sågar bygget nogle klare rammer ind i James. Hvis datteren spørger om noget, der ikke passer sig til en 10-årig, er James programmeret til at lede hende videre til mor og far.

"Det er jo det, der er så vildt. Man kan faktisk bygge en digital hjælper, der både kan løse praktiske opgaver og kende sine egne grænser, og jeg vil simpelthen finde ud af, hvad teknologien faktisk kan – 100 procent", fortæller Lasse.

Mulighederne skal prøves af

Når Lasse taler om AI på arbejdspladsen, handler det ikke om at kaste sig ukritisk ud i teknologien. Sikkerheden skal være på plads, og følsomme oplysninger skal blive hos DS. Derfor ser han især muligheder i lokale løsninger, hvor AI afgrænses tydeligt og kun får lov til at gøre det, den er sat til.

"Hvis noget er en DS-hemmelighed, så ligger det kun her".

For Lasse er næste skridt at undersøge teknologien mere målrettet i praksis. Ikke som et færdigt svar, men som et udviklingsspor, hvor man kan teste, hvordan AI kan gøre hverdagen smartere, også i andre afdelinger med mange gentagne processer.

"Vi skal rykke os. Vi skal turde undersøge mulighederne og give plads til at prøve nogle ting af i praksis", slutter Lasse.

Og hvis nogen stadig skulle være i tvivl, står det efter en snak med Lasse ret klart – han er ikke typen, der venter på, at fremtiden ringer på døren. Han har allerede skilt dørklokken ad for at se, om den kan automatiseres.

På falderebet afslører han da også, at en af de store drengedrømme er at bygge sit eget spil. For selvfølgelig er Lasse gamer. Og her ser han, ligesom på arbejdet, AI som et værktøj, der kan gøre vejen fra idé til virkelighed lidt kortere. ■



Lasse er ikke typen, der venter på, at fremtiden ringer på døren. Han har allerede skilt dørklokken ad for at se, om den kan automatiseres

Har du en idé til brug af AI i din hverdag?

Har du spørgsmål til brugen af AI, eller har du en opgave, proces eller gentagelse, hvor AI eller automatisering måske kan hjælpe?

Så tag fat i **DS Gruppens AI-koordinator, Sune Eghjort Schulze.**

Sune samler idéer, svarer på spørgsmål og hjælper med at sikre, at AI bruges med respekt for data, sikkerhed og de rammer, der gælder i DS Gruppen.

Skriv til: ai@ds-gruppen.dk

Øget medarbejdertrivsel gennem god ledelse

Hvordan gør man medarbejdernes udviklingsmuligheder mere synlige, frigiver mere tid til ledelse og styrker fællesskabet på tværs af koncernen? For Birgitte Raunsgaard Svejstrup begynder svaret med mere synergi og et ønske om at lykkes sammen.

TEKST: SIGNE RAFEL JENSEN
FOTO: FIE BAUMANN

Da Birgitte Raunsgaard Svejstrup i januar sidste år startede som Group HR Business Partner i DS Gruppen, begyndte arbejdet med at lære koncernens selskaber at kende. Nu arbejder hun blandt andet med initiativer, der skal gøre mulighederne i DS mere synlige, sikre trivsel og give ledere bedre støtte, så de kan bruge mere tid på medarbejdere og sparring.

Birgitte har mere end 20 års erfaring inden for People & Culture, og inden hun startede hos DS, har hun blandt andet arbejdet hos NIRAS og Arla.

Employer branding, medarbejdertilfredshed og trivsel samt rekruttering og talentudvikling er nogle af de områder, Birgitte arbejder med i hverdagen. Overordnet har hun ansvar for den strategiske del af People & Culture på tværs af DS Gruppens selskaber.

Selvom Birgittes opgave er at lave en fælles People & Culture-strategi for hele koncernen og føre denne ud i livet, var det vigtigt først at forstå kulturen og hverdagen i de enkelte selskaber.

Og særligt én ting mærkede hun tydeligt fra start:

”Jeg oplevede en stor hjælpsomhed i alle selskaberne og et oprigtigt ønske om, at vi skal lykkes sammen. Det er en enormt værdifuld kultur,” fortæller Birgitte.

Målet er at styrke selskaberne

Netop ønsket om at lykkes sammen er kernen i Birgittes strategi. Det betyder ikke, at selskaberne skal være ens. Men på de områder, hvor selskaberne har samme behov, kan shared functions i DS Gruppen gå ind og hjælpe selskaberne på tværs.

Shared functions er fælles funktioner i DS Gruppen som People & Culture, IT, Marketing & Communications eller ESG & Sustainability, som understøtter selskaberne. Tanken er, at shared functions bidrager med specialiseret viden og understøtter selskaberne dér, hvor behovene går på tværs.

”Vi skal finde de steder, hvor vi kan være fælles om tingene på tværs af selskaberne. Her skal shared functions i DS Gruppen bidrage med deres faglighed og understøtte selskaberne. På den måde får vi mest mulig værdi af de indsatser, der er,” fortæller Birgitte.

Udvikling skal være mere synlig

En vigtig del af Birgittes strategi handler om at styrke medarbejdernes udviklingsmuligheder.

”Vi har eksempler på medarbejdere, der trænger til, at der sker noget andet, men som stadig gerne vil udvikle sig i DS. Det skal de være trygge ved at gå til deres leder og sige, og lederne skal kunne give medarbejderne et klart billede af, hvordan deres rolle kan udvikle sig inden for selskaberne. Det vil jeg gerne gøre tydeligere end det er i dag,” fortæller Birgitte.

Det skal være lettere for medarbejdere at få øje på nye muligheder i DS – også hvis man gerne vil prø-



> “Hvis vi som virksomhed skal vækste, skal vi udvikle vores ledere og blive endnu bedre til at tiltrække flere medarbejdere. Derfor er overskrifterne på strategien i første omgang at støtte lederne bedre i hverdagen og at hæve niveauet for, hvordan vi rekrutterer.”
>
> – BIRGITTE RAUNSGAARD SVEJSTRUP

ve noget nyt i et andet selskab eller en anden rolle. Fælles principper på tværs af koncernen skal samtidig skabe mere tydelighed og tryghed for medarbejderne.

Mere tid til ledelse

Når vi gør nogle processer fælles på tværs af DS, bliver hverdagen lettere for både medarbejdere og ledere. Birgitte arbejder på at udvikle en fælles personalehåndbog med de områder, hvor koncernen har fælles principper og retningslinjer.

”Medarbejderne skal på nogle områder opleve en mere ensartet onboarding og offboarding på tværs af selskaberne. Samtidig skal der være et fælles sprog for, hvad god ledelse er i DS,” fortæller Birgitte.

”Hvis vi som virksomhed skal vækste, skal vi udvikle vores ledere og blive endnu bedre til at tiltrække flere medarbejdere. Derfor er overskrifterne på strategien i første omgang at støtte lederne bedre i hverdagen og at hæve niveauet for, hvordan vi rekrutterer,” fortæller Birgitte.

DS har en forventning om at skulle rekruttere cirka 50 medarbejdere om året. For at det kan lykkes, skal vi blive bedre til at rekruttere. Derfor startede Regitze Munk Thimsen som Talent Acquisition Partner i DS Gruppen i april. Regitze, Nana Teymourian, HR-Konsulent, og Birgitte udgør People & Culture-funktionen i DS Gruppen.

Workday er et stærkt fundament

Størstedelen af Birgittes første år i DS Gruppen er gået på at lancere det nye HR-system, Workday, som i april blev implementeret i 24 lande.

Opgaven fra GOLDBECK har taget det meste af et årsværk, men Birgitte ser systemet som et vigtigt fundament for det videre arbejde med at udvikle People & Culture.

”Workday er et fælles system, som samler HR-oplysninger og processer ét sted. Det er et fantastisk fundament for data og måling, som blandt andet gør, at vi kan få bedre overblik over rekruttering og udvikling. Vi kan for eksempel måle, hvor mange medarbejdere vi mister. Vi kan jo godt lide at gøre HR målbart,” fortæller Birgitte med et glimt i øjet.

Selvom størstedelen af Birgittes første år er gået på Workday, glæder hun sig til fremover at kunne koncentrere sig om de tiltag, der ligger i strategien og til stille og roligt at se People & Culture udvikle sig og skabe større værdi i hverdagen.

”Medarbejderne vil mærke, at der med tiden bliver skruet en smule flere steder. Nogle ting bliver lettere, kvaliteten bliver bedre, og mulighederne bliver mere tydelige,” fortæller Birgitte.

Netværk på tværs

En anden vigtig gren af Birgittes strategi handler om at styrke relationerne på tværs af koncernen. Her ser Birgitte et stort potentiale i at skabe stærkere netværk mellem medarbejdere og ledere med samme arbejdsområder.

”Der er meget viden at hente i koncernen, som vi kan blive endnu bedre til at dele med hinanden,” fortæller Birgitte.

Målet er i sidste ende at understøtte den kultur, som Birgitte mærkede, da hun startede i DS Gruppen.

”Vi skal sikre, at man i DS oplever gode muligheder, vilkår og en kultur, der gør, at man har lyst til at være her,” afslutter Birgitte. ■

Hvad er shared functions?

Shared functions er fælles funktioner i DS Gruppen, som understøtter selskaberne på tværs. People & Culture, IT, Marketing & Communications, Finance og ESG & Sustainability er shared functions.

Formålet er at samle specialiseret viden ét sted og understøtte selskaberne med fælles løsninger, hvor det giver mening.

Du kan læse lidt om **Louise Sejer Svendsen,** Group Finance Business Partner på **side 10** og **Morten Abildgaard Hansen,** Group IT Manager på **side 17.**



Nana Teymourian, HR-Konsulent, Regitze Munk Thimsen, Talent Acquisition Partner og Birgitte udgør People & Culture-funktionen i DS Gruppen.

Han kom med den rigtige indstilling

Efter næsten 20 år i griseproduktion skiftede Regis branche og blev en del af aftenholdet hos DS Stålprofil. I dag er han et eksempel på, hvordan vilje til at lære og godt samarbejde kan gøre en stor forskel i produktionen.

TEKST: CECILIE GRØNNING KRIEGER
FOTO: FIE BAUMANN

Når Regimantas Bliudzius (Regis) møder ind på aftenholdet hos DS Stålprofil klokken 14.30, starter arbejdsdagen sjældent det samme sted to dage i træk. Nogle dage står han ved bukkemaskinerne. Andre dage hjælper han med pakning eller står ved robotten. Det er netop variationen, han godt kan lide.

"Jeg står lidt her og lidt der. Det er meget afvekslende," fortæller han på engelsk, da dansk stadig kan være en udfordring.

Selvom han i dag virker rolig og hjemmevant i produktionen, var begyndelsen noget andet. For bare syv måneder siden havde han aldrig arbejdet med stålproduktion før. Alt var nyt. Maskinerne, opgaverne og måden at arbejde på.

"Jeg var ret nervøs den første dag. Alt var nyt," siger han med et smil.

I dag er han blevet en vigtig del af holdet på DS Stålprofil. Ikke fordi han råber højest eller fylder mest, men fordi han møder ind med den samme tilgang hver dag; viljen til at lære, lysten til at hjælpe og en naturlig ja-hat.

Medarbejderne gør forskellen

Hos DS Stålprofil fylder rekruttering meget. Det er blevet sværere at finde medarbejdere, og derfor spiller både erfaring, faglige kompetencer og andre kvaliteter en rolle.

"Medarbejdere er vores vigtigste aktiv. Man kan købe alle mulige maskiner og trucks og materialer, men det bliver ikke til noget uden medarbejdere," fortæller produktionschef Rasmus Revsbæk Hansen.

Derfor er holdninger og samarbejdsevner mindst lige så vigtige som erfaring. Og netop dét gjorde indtryk på Rasmus, da Regis kom ind ad døren.

"Hvis vi ikke kan få en medarbejder med de rette kompetencer. kan vi i stedet lære dem op, hvis de kommer med den rigtige indstilling. Det gør Regis jo i høj grad," siger Rasmus.

For ledelsen og kollegerne er det især hans tilgang til nye udfordringer, der skiller sig ud.

"Han ser ikke begrænsninger, han ser muligheder," som hans teamleder Mikkel Thisted beskriver det.

Fra Litauen til Danmark

Regis er 43 år og kommer oprindeligt fra Litauen. Han flyttede til Danmark tilbage i 2006. Dengang var planen egentlig bare at prøve noget nyt og få noget erfaring.

Men livet tog en drejning undervejs. Familien kom til, og Danmark blev hjem. I dag bor han i Vegger sammen med sin kone og deres to børn, en søn på 13 og en datter på 16 år.

Historien om hans kone er næsten som noget fra en film. De gik i samme klasse i Litauen i 12 år, før de senere fandt sammen igen i Danmark.

"Så kom jeg hertil, og på en eller anden måde fandt vi hinanden igen," fortæller Regis.

Naturligt nok, er det også familien i Vegger, han bruger sin tid på, når





Regis og produktionschef Rasmus Revsbæk Hansen sammen i produktionen, hvor Regis har vist stort initiativ og fundet en god vej ind i fællesskabet.

> "Hvis vi ikke kan få en medarbejder med de rette kompetencer. kan vi i stedet lære dem op, hvis de kommer med den rigtige indstilling. Det gør Regis jo i høj grad."
>
> – RASMUS REVSBÆK HANSEN

han ikke er på arbejde. Til sommer har han også planer om at begynde at fiske med sin søn.

"Min søn går meget op i fiskeri, så det vil jeg også lære noget om," fortæller han.

Et stort brancheskifte

Før tiden hos DS Stålprofil arbejdede Regis næsten 20 år i griseproduktion. Det var et arbejde, han kendte ud og ind. Men efter mange år begyndte tankerne om noget nyt at fylde mere.

"Det er hårdt fysisk arbejde, så det kan være svært at fortsætte med, når man bliver ældre," siger han.

Muligheden for at skifte branche kom gennem netværk. En tidligere medarbejder hos DS Stålprofil kendte Regis privat og gjorde ham opmærksom på jobbet. Første gang passede tidspunktet ikke, men senere tog Regis selv initiativet og kiggede forbi produktionen. Kort tid efter var han ansat.

Historien om Regis viser også noget vigtigt om arbejdspladsen og den kultur, der findes omkring den, fordi den giver et indblik i, hvordan mennesker samarbejder, kommunikerer og påvirker hinanden i hverdagen.

"Det er en god måde at komme indenfor døren på, når man viser initiativ," fortæller produktionschefen.

En stejl læringskurve

Da Regis begyndte hos DS Stålprofil, havde han aldrig stået ved en bukkemaskine før. I dag kan han håndtere de fleste.

"Det er vildt, hvor godt han er kommet efter det på så kort tid," fortæller Mikkel Thisted.

Selv tager Regis det mere roligt. Han beskriver ikke sig selv som en person, der taler meget om egne præstationer. Tværtimod virker han næsten lidt generet, når talen falder på, hvad han er god til.

"Jeg prøver bare at gøre mit bedste," siger han.

Men i hverdagen lægger kollegerne tydeligt mærke til den udvikling, han gennemgår, fordi han hurtigt

bliver mere sikker i sine opgaver, viser vilje til at lære nyt, tager ansvar for sit arbejde og ikke er bange for at spørge om hjælp, når der er noget, han er i tvivl om.

"Hvis jeg har spørgsmål, kan jeg spørge hvem som helst. Folk hjælper meget," fortæller han.

Det betyder også meget for ham, at samarbejdet fungerer. Aftenholdet består kun af Regis og Mads Andersen, og de to er blevet et stærkt team.

"Han er godt selskab," siger Regis om sin kollega.

Og netop samarbejdet er afgørende i produktionen.

"De rigtige medarbejdere og deres interne samarbejde gør en kæmpe forskel," siger Rasmus.

Dansk i hverdagen

Selvom samtalen med Regis foregår på engelsk, er dansk blevet en naturlig del af hans arbejdsdag. På produktionen taler kollegerne dansk sammen, og det har været en vigtig del af Regis' udvikling.

"Da jeg arbejdede i grisestalden, talte vi kun engelsk. Her taler vi dansk, så jeg lærer også dansk ved at være her," fortæller han.

Det er tydeligt, at han værdsætter fællesskabet og tonen mellem kollegerne.

"Folk er meget venlige, og vi hjælper hinanden. Hvis der er brug for hjælp, så hjælper vi," siger han.

Teamlederen Mikkel beskriver også Regis som en person, der gerne går rundt og hilser på dagholdet, når han møder ind og spørger, om nogen mangler hjælp.

"Jeg hjælper gutterne"

Når man spørger Regis selv, hvad der gør ham til en god kollega, svarer han bare:

"Jeg hjælper gutterne."

Det lyder enkelt. Men måske er det netop den tilgang, der betyder mest i en produktion, hvor samarbejde, ansvar og hjælpsomhed er afgørende for, at hverdagen fungerer.

For nogle gange er det ikke de største ord, der beskriver en god kollega bedst. Det er det, man gør i praksis. ■



Teamlederen Mikkel Thisted har fulgt Regis' udvikling tæt og er imponeret over, hvor godt han er kommet efter det på så kort tid.

Flemming Hvidberg Madsen fra DS Elcobyg og Morten Seberg Kristensen, projektleder hos A. Enggaard.

Stærkt samarbejde og tidlig involvering

Fra leverandør til samarbejdspartner i et byggeri med høje ambitioner Tidlig involvering og stærke relationer har været afgørende i byggeriet i Aarhus, hvor samarbejdet har løftet både kvalitet, økonomi og bæredygtighed.

TEKST: CECILIE GRØNNING KRIEGER
FOTO: A. ENGGAARD

I Aarhus har A. Enggaard i samarbejde med DS Elcobyg og andre rådgivere skabt løsninger, der både er bæredygtige og økonomiske fornuftige. Og tidlig kompetenceinvolvering har været afgørende i den proces.

Målet er at udvikle en ny og attraktiv bydel i Gellerup. Her er A. Enggaard bygherre og entreprenør på et større boligbyggeri, hvor DS Elcobyg har spillet en central rolle i boligdelene.

I første etape kom DS Elcobyg ind, da byggeriet allerede var færdigprojekteret, og løsningerne dermed lå fast. Mens de i anden etape blev involveret langt tidligere, og dét gjorde en mærkbar forskel.

"Da vi kom ind i etape 1, og meget allerede var planlagt, kunne vi jo gå rundt og provokere hinanden lidt med, hvorfor de ikke har gjort det på den ene eller anden måde. Sådan en slags ping-pong. Så derfor var det fedt at komme tidligere ind i etape 2, så vi kunne inspirere løsningerne og sørge for at gøre det rigtigt første gang," siger Flemming Hvidberg Madsen, salgs- og markedschef i DS Elcobyg.

Fra leverandør til samarbejdspartner

I projektet har DS Elcobyg leveret komplette elementløsninger til boligbyggeriet; trapper, reposer og vægge.

Samarbejdet har været mindst lige så vigtigt.

"Det er vigtigt for os, at vi har samarbejdspartnere, der vil være med til at skubbe projektet i den rigtige retning både økonomisk og i forhold til bæredygtighed," siger Morten Seberg Kristensen, projektleder hos A. Enggaard.

Det stiller også krav til måden, man går ind i projekter på. For samarbejdet starter ofte, før der er skrevet kontrakt.

Det kræver vilje til at investere tid og viden tidligt i processen, også uden garanti for at få opgaven.

"I dag handler salget i høj grad om at optimere hele processen. Vi ser det som, at dét produkt, vi sælger; det er kompetencer. Vi vil gerne se helheden, selvom det måske nogle gange går ud over ens egen omsætning," siger Flemming.

Morten kalder det "partnering" og peger på, at det er den nemmeste måde til at skabe bedre, billigere og mere bæredygtige byggerier.

Problemer bliver løst frem for placeret

Netop partnering og det tværfaglige samarbejde har været en af grundstenene i projektet.

Selvom A. Enggaard som totalentreprenør formelt står for koordineringen, har samarbejdet været præget af en åben tilgang, hvor dialogen er gået direkte mellem parterne.

Uanset om det har været mellem DS Elcobyg og A. Enggaard eller andre, så er der blevet lyttet.

Montørerne har været med på råd fra starten, så processen blev optimeret bedst muligt. Det har gjort det nemmere at finde de rigtige


VOLVO



løsninger hurtigt, når der er opstået behov for justeringer undervejs.

”Vi har haft et stærkt samarbejde, hvor alle har været indstillet på at løse udfordringerne sammen,” siger Morten.

Når der opstår fejl, er udgangspunktet ikke at finde årsagen men at finde løsningen.

Den tilgang skaber fremdrift i projekterne og styrker relationerne på tværs.

Derfor forventede Morten også, at Flemming gik direkte til den part, han manglede besked fra, i stedet for at gå gennem Morten. Det gjorde det muligt at få løst eventuelle problemer hurtigere, men det kræver også tillid.

Tillid der kommer fra det stærke samarbejde, der skinner igennem, når man taler med Morten og Flemming, som undskylder for, hvor meget de egentlig roser hinanden.

Bæredygtighed, der giver mening

Det stærke samarbejde kan også ses i tankerne om bæredygtighed, som er vigtigt for både A. Enggaard og DS Elcobyg.

Derfor har fokus på bæredygtighed været en integreret del af projektet helt fra start af. Ikke bare som enkeltstående mål, men indtænkt i både valg og fravalg.

En af tilgange til det har været at reducere materialeforbruget uden at gå på kompromis med kvaliteten. ”Når vi reducerer mængden af materialer, reducerer vi også klimabelastningen. Samtidig kan vi skabe et produkt, der i nogle tilfælde er billigere,” forklarer Morten.

Det har de blandt andet gjort ved at lave 12 centimeter vægge, som DS Elcobyg har være med til at udvikle, og ved at konvertere nogle stålbjælker til betonbjælker for at fremme processen montagemæssigt og give færre grænseflader.

Alle disse beslutninger gør, at DS Elcobyg måske sælger mindre beton og stål, men det viser også, at samarbejdet og bæredygtigheden spiller lige så meget ind som økonomien

Og så er det et konkret eksempel på, hvordan bæredygtighed og økonomi kan gå hånd i hånd, når beslutningerne træffes tidligt i processen.

Et fælles ansvar for resultatet

Projektet i Aarhus viser, hvad der sker, når samarbejde fungerer i praksis.

Når alle parter tager ansvar for både deres egen leverance og den samlede løsning, skabes der resultater, der holder på den lange bane.

Det kræver tillid, åbenhed og vilje til at arbejde tæt sammen.

Men gevinsten er tydelig; bedre løsninger, færre fejl og et byggeri, hvor kvalitet, økonomi og bæredygtighed hænger sammen fra start. For som Morten Seberg Kristensen siger:

”Det bliver bare bedre byggerier med tidlig involvering. ■

Fakta om projektet

Bygherre og entreprenør: A. Enggaard

Projekt: Boligbyggeri i Gellerup, Aarhus

DS Elcobygs rolle: Leverance af betonelementer til boligdelene

Leverancer: Trapper, reposer og vægge

Samarbejdsform: Tidlig involvering og tværfaglig dialog

Fokus: Bæredygtighed, optimeret materialeforbrug og bygbarhed

Konkurrence

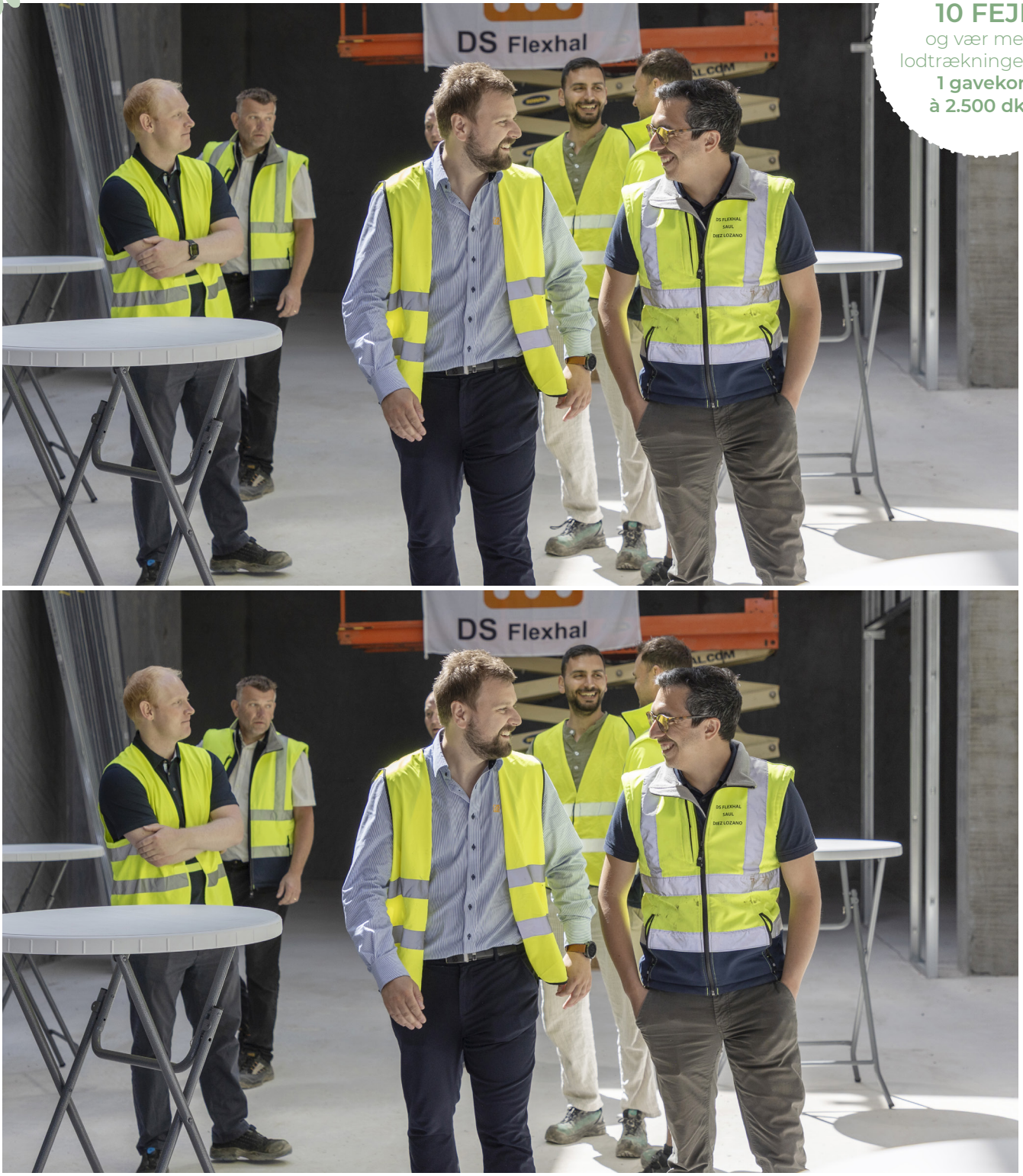
GOOD LUCK

EKKO || 0126

DS Flexhal: Rejsegilde BAUHAUS Tilst

10 ting på det nederste billede er forsvundet – kan du mon finde dem?

FIND 10 FEJL
og vær med i lodtrækningen om **1 gavekort à 2.500 dkk.**



FIE BAUMANN

Vinder af konkurrencen i EKKO 0225 blev:
Katrine Petersen,
DS Gruppen

Markér de 10 manglende ting, tydeligt, på nederste foto, udfyld navn/selskab og send denne side til **avb@ds-gruppen.dk senest den 21. september 2026.**
Så deltager du i konkurrencen om et gavekort til GoGift på en værdi à 2.500 dkk.
Vinderen får direkte besked og offentliggøres i næste nummer af EKKO.

Navn og selskab: .....

PERSONALE**FORDELE**

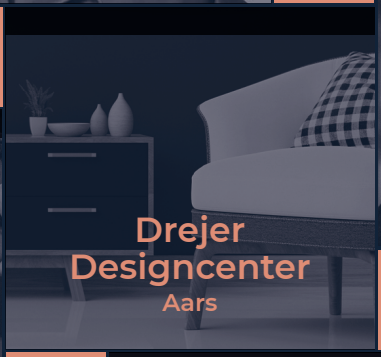
Som ansat i DS koncernen har du adgang til en bred vifte af **unikke personalefordele og eksklusive rabatter** hos flere eksterne partnere. Vi har gjort det enkelt for dig at udforske og nyde godt af disse tilbud. Alt, hvad du skal gøre, er at scanne QR-koden, og du vil blive introduceret til de mange spændende fordele. Har du kollegaer, der ikke er stærke i dansk, så giv dem en hjælpende hånd, så de også kan få del i tilbuddene. Vi opdaterer løbende med nye aftaler. Kender du til andre aftaler, eller har du gode tips?
Så kontakt DS Marketing!



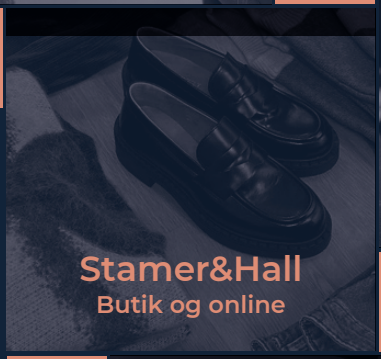


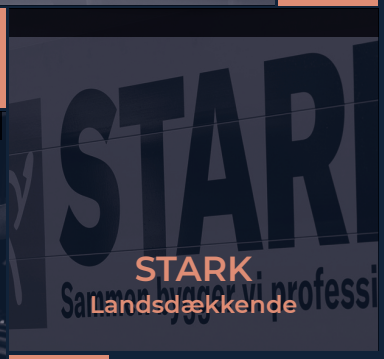
















Scan QR-koden eller se mere på
https://www.ds-gruppen.com/da-dk/personalefordele