

# Krógen



## 30 procent rabat hele juni

Medarbejdere og ejere kan nu handle hos Dyrbar og Slagter Munch til skarpe priser.  
s. 7

## Nu arbejder de på en ny måde i Horsens

Optima skal give nye værktøjer på alle slagterier i Pork.  
s. 20-21



## Tema: Kvinder i mands- dominerede fag

s. 8-17



# Indhold

## 4 Danish Crown Foods flytter leverpostej til Aabenraa

Danish Crown Foods flytter leverpostej til Aabenraa.

4



## 7 30 procent rabat hos Dyrbar.dk og Slagter Munch

De gode tider i Danish Crown-koncernen kommer nu alle medarbejdere og ejere til gode i form af 30 procents rabat i hele juni hos Slagter Munch og Dyrbar.dk.

7

## 8-11 Tre kvindelige lærlinge i tre forskellige mandsdominerede fag

På Horsens slagteri er der tre kvindelige lærlinge på tre forskellige uddannelser, der er trætte af fordommene om mandsdominerede fag.

8-11



## 22 Danish Crown vil have endnu flere lærlinge

En trepartsaftale får Danish Crown til at oprette ekstra hold med slagterlærlinge. Samtidig søger koncernen fem ekstra automatiktekniker-lærlinge.

22

## 14-17 To historiske kvindelige griseslagtere fra to generationer

Den første griseslagter nogensinde mødte den første kvindelige griseslagter i Herning i 20 år til en snak om det at være kvinde i faget.

14-17



## 19 Danish Crown Foods i Vejle skal ansætte 40 nye kolleger

Fabrikken i Vejle har så travlt, at de nu skal ud og finde 40 nye kollegaer hurtigst muligt for at sikre konserver til verdensmarkederne.

19

## 20-21 Optima: Nu arbejder de på en helt ny måde i Horsens

I januar startede Danish Crown Pork på et projekt, der skal hjælpe lederne i produktionen til arbejde mere effektivt.

20-21



## 28 Flere kvinder er godt for business

Danish Crown skal have flere kvinder ansat i fremtiden.

28



### Krogen

Krogen er medarbejderblad for Danish Crown, DAT-Schaub og Danish Crown Foods i Danmark. Bladet er offentligt tilgængeligt, bl.a. på Danish Crowns hjemmeside, og artikler og billeder kan bruges i andre sammenhænge i Danish Crowns kommunikation.

### Udgiver

Danish Crown  
Marsvej 43,  
8960 Randers SØ

### Redaktion

Daniel W. Pedersen  
(redaktør) og Astrid Gade  
Nielsen (ansvarshavende)

### Redaktionen er afsluttet

Den 5. juni 2020

### Oplag

3.000 eksemplarer

### Koncept og design

Campfire & co

### Tryk

Stibo Complete®

### Forsidefotos

Stort: Montgomery  
Lille: Dyrbar.dk



# Danmark er verdens mest klimaeffektive land til griseproduktion

*En ny rapport fra World Resources Institute viser, at Danmark har den mest klimavenlige griseproduktion i hele verden. Samtidig bliver den danske mælkeproduktion, hvor en stor del af dyrene ender ved Danish Crown Beef, også fremhævet som verdens førende.*

**S**iden Danish Crown gennem selskabets bæredygtighedsstrategi kortlagde udledningen fra størstedelen af grisene leveret til selskabet, har det været tydeligt, at den danske griseproduktion lå i den førende del af feltet, når det kommer til klimaeffektivitet. Nu viser en ny rapport fra World Resources Institute, at Danmark ligger helt i front.

Rapporten har sammenlignet den udledning en gris og en malkoko laver i hele sin livscyklus i forskellige lande, og den førende position glæder Lars Albertsen, der er global salgsdirektør i Danish Crown Pork. Den bidrager nemlig til den anerkendelse, som Danish Crown får fra kunderne i bæredygtighedsarbejdet.

- Det er et fornemt resultat, som uden tvivl får en positiv betydning for os. I disse tider ser vi mange ændrede forbrugermønstre, og klimapåvirkning er blevet et meget vigtigt parameter for forbrugere på mange markeder. Vi er i forvejen anerkendt for vores klimaeffektivitet, men sådan et statement her vil vi bestemt bruge aktivt til at understøtte vores ambitiøse bæredygtighedsagenda. Det er også min forventning, at kunderne vil bruge det aktivt ud mod slutbrugerne i både retail og foodservice, så det er meget positivt og et stort skulderklap til de danske landmænd, der arbejder for en mere bæredygtig fremtid for fødevarer, siger Lars Albertsen, der er global salgsdirektør i Danish Crown Pork.

## Et resultat af mange års forbedringer

Den førende position kommer især via effektiv drift på de enkelte landbrug, og bestyrelsesformand i Danish Crown Erik Bredholt er glad for, at det store arbejde blandt de danske landmænd giver målbare resultater.

- Det her er et resultat af et kæmpestort arbejde i hele landbrugsklyngen, som i rigtig mange år har arbejdet på konstante forbedringer. Det er hårdt slid ved den enkelte landmænd gennem forbedringer af produktion og drift, det er hårdt slid fra de mange mennesker, der hver eneste dag yder en stor indsats i udvikling og innovation, som understøttes af vores fælles selskaber, siger han.

## Fastholde udviklingen

Erik Bredholt understreger samtidig, at

den danske landbrugssektor skal holde fast i det nuværende momentum, så førerpositionen fastholdes.

- Vi skal hver dag blive ved med det gode arbejde, vi allerede gør. Vi skal fortsat afsætte ressourcer til udvikling af udstyr, genetik, produktionsmetoder og management. Når vi bruger vores ressourcer effektivt, er det både godt for den omverden, vi producerer i, og for økonomien hos den enkelte landmand, så vi må ikke slække på de gode indsatser, siger Erik Bredholt. ●

*Danish Crowns bæredygtighedsstrategi blev lanceret 8. marts 2019. Målsætningen er en halvering af klimapåvirkningen i 2030 og klimaneutralitet i 2050.*



Tekst og foto: Michael Ravn

# Danish Crown Foods flytter leverpostej til Aabenraa

*Danish Crown Foods har valgt at samle produktionen af leverpostej på fabrikken i Aabenraa. Det betyder, at faciliteterne i Bramming lukkes ned i den kommende tid.*

**F**or omkring 2,5 år siden blev Tjæreborg Leverpostej, der ligger i Bramming, opkøbt af Tulip Food Company, som i dag hedder Danish Crown Foods. Det er nu blevet besluttet, at produktionen fra Bramming flyttes til Aabenraa, hvor Danish Crown Foods i forvejen har en større produktion af patéer og leverpostej.

- For at bevare vores konkurrencekraft er det helt afgørende, at vi udnytter alle potentielle synergier og optimerer vores produktion til gavn for både vores forretning og i øvrigt vores ambitiøse bæredygtighedsmål. Derfor har vi nu valgt at overflytte hovedparten af vores produktserier fra Bramming og samle leverpostejproduktionen på fabrikken i Aabenraa, som i forvejen er mere end tre en halv gange så stor som den i Bramming. Dermed øger vi kapaciteten i Aabenraa yderligere, siger produktionsdirektør i Danish Crown Foods Dan Kolding.

Mulighederne for at tilbyde fortsat ansættelse i Danish Crown Foods eller andre selskaber i koncernen vil nu blive undersøgt i forhold til de 12 produktionsmedarbejdere og seks administrative medarbejdere fra fabrikken i Bramming.

- Vi vil for den enkelte medarbejder, der bliver berørt af denne beslutning i Bramming, tage afsæt i at finde løsninger for den enkeltes fremtid, og vi vil anstrenge os for at finde løsninger, der afbøder konsekvensen for den enkelte medarbejder, forklarer Dan Kolding.

Tjæreborg Leverpostej blev stiftet i 1979 af slagtermester Erik Allerslev i byen Tjæreborg nær Esbjerg. Allerede senere samme år blev lokalerne her dog for små, og Tjæreborg Leverpostej flyttede til Bramming, hvor den lille fabrik har ligget frem til i dag. Nu flyttes produktionen altså til Aabenraa. ●





*Fremover er Danish Crown Foods' produktion af leverpostej samlet i Aabenraa.*

## Ledelsen styrkes på Aabenraa-fabrikken

*I forbindelse med flytningen af leverpostejs-produktion fra Bramming bliver både kapaciteten og fabriksledelsen i Aabenraa styrket.*

**Tekst:** Michael Ravn

**S**åledes vil den hidtidige og mangeårige fabrikschef i Aabenraa, Arne Brylle, med virkning fra nytår indtræde i en nyoprettet stilling som teknisk chef, mens fabrikschefen fra Bramming, Karsten Engebæk, vil blive ny fabrikschef i Aabenraa. Arne Brylle vil samtidig fungere som stedfortrædende fabrikschef.

- Aabenraa-fabrikken har med Arne Brylle i spidsen i de sidste 22 år været inde i en fantastisk flot udvikling på alle områder, og Arne har siden opkøbet af Tjæreborg-fabrikken i Bramming for to et halvt år siden haft et rigtig stærkt samarbejde med Karsten Engebæk, som inden da var indehaver af Tjæreborg Leverpostej. Karsten har en unik erfaring i forretningsudvikling, mens Arne har meget stor erfaring og kompetence som fabrikschef, teknisk chef og EHS-ansvarlig. Jeg vil derfor tillade mig at sige, at det er lidt af et dream team, vi nu får samlet i Aabenraa. Arne og Karsten har begge spillet en meget aktiv og konstruktiv rolle i at udforme denne nye ledelsesstruktur, og det er derfor deres fortjeneste, at vi er lykkedes med det. Vi samler nu al produktion og kompetence på leverpostejområdet under et tag, og vi har samtidig sammensat en utroligt stærk ledelse til at stå i spidsen for vores nye "Center of Excellence" for leverpostej i Aabenraa. Det vil styrke os meget betydeligt i forhold til den konkurrence, som vi er oppe imod, fortæller Flemming Bundgaard, der er Senior Director for Processed Meat Plants i Production & Supply Chain i Danish Crown Foods.

Ud over rollen som teknisk chef vil Arne Brylle fungere som stedfortrædende fabrikschef for Karsten Engebæk samt have ansvar for EHS (Environment, Health and Safety) på fabrikken.

- Aabenraa-fabrikken er jo mit hjertebarn. Det er en driftsøkonomisk stærk og toptrimmet fabrik, som samtidig har et meget højt niveau på arbejdsmiljø og fødevarerikkerhed, og derfor er det en stor glæde at se den blive endnu stærkere med øget produktion og kapacitet. Som gammel produktionsmand er min nye rolle som teknisk chef virkelig spændende, og man må jo sige, at jeg kender fabrikken som min egen bukselomme. Jeg ser frem til et godt samarbejde med Karsten Engebæk, og jeg ser i det hele taget optimistisk på fremtiden for Aabenraa-fabrikken, siger Arne Brylle.

Også Karsten Engebæk ser frem til sin nye rolle, om end han også har tanker om medarbejdernes rolle i Bramming.

- Det er selvfølgelig specielt at skulle dreje nøglen om i Bramming, men det giver så absolut mening at udnytte de oplagte driftssynergier med en samlet produktion og dermed skabe det her "Center of Excellence" for leverpostej, og jeg glæder mig til at blive en del af en meget veldrevet fabrik - og i øvrigt til et endnu tættere samarbejde med Arne Brylle, siger Karsten Engebæk. ●

# Næsten en halv million kinesere så Danish Crown-udsendelse

*Danish Crown kom tættere på de kinesiske forbrugere på de sociale medier.*

Tekst: Daniel Winther Pedersen

**K**ina har været et godt marked for Danish Crown det seneste år, og med åbningen af fabrikken i Pinghu er Danish Crown i færd med at få endnu mere fat på de kinesiske forbrugere.

Derfor lancerede Danish Crown China en kampagne i slutningen af april for at skabe opmærksomhed om Danish Crown blandt kineserne. Kampagnen indeholdt en timelang live-video på de kinesiske sociale medier Weibo og YiZhiBo, hvor to influencere blev bragt ind.

- Vi afholdt en times live videosession, hvor en kvindelig kinesisk ernæringsvejleder, der også er en influencer, forklarede og viste, hvordan man laver et nærende og sikkert måltid med Danish Crown-grisekød. Den anden influencer, der også var en kvinde, er en af de store meningsdannere inden for mad i Kina, og hun viste, hvordan man laver to opskrifter lavet af Danish Crown til familier, siger Frankie Miao, marketingchef hos Danish Crown China.

## Stor succes med fokus på forældre

Frankie Miao siger, at live-videoen var en meget større succes, end de havde forventet. Faktisk så hele 470.000 kinesere med i løbet af den time, udsendelsen varede.

Det er Frankie Miao selvfølgelig tilfreds med. Især fordi livevideoen talte direkte ind i den kerne-målgruppe, der er valgt i Kina.

- Vores centrale målgruppe i Kina er forældre med små børn, fordi vi ønsker at fokusere på fødevarer-

sikkerhed. Der kan vi se, at det betyder meget for forældre og især mødre. Med den live-udsendelse ville vi oprette et forum, hvor den kinesiske ernæringsvejleder talte om fordelene ved Danish Crown med hensyn til fødevarer sikkerhed og ernæring for babyer og børn. Derfor var 470.000 seere på en time en enorm succes, siger Frankie Miao.

## Mere fokus fremad

Den direkte udsendelse i slutningen af april vil sandsynligvis ikke være den sidste af sin slags, siger Frankie Miao.

Fordi det er en god måde at få Danish Crowns budskaber ud til kinesiske forbrugere, håber Frankie Miao, at lignende indhold kan laves flere gange og på flere platforme.

- Vi er på et stadie i Kina, hvor det handler om brand awareness. Vi skal have gjort Danish Crown-brandet kendt for kinesiske forbrugere, og disse videoer fungerer rigtig godt på sociale medier, fordi vi kan tale direkte med den målgruppe, vi gerne vil ramme. Så vi vil investere mere i den slags ting, og det er vores opfattelse, at det bliver godt modtaget, siger Frankie Miao. ●

*Sådan så det ud på de kinesiske sociale medier Weibo og YiZhiBo, da Danish Crown satte fokus på sikkert grisekød.*



# 30 procent rabat hos Dyrbar.dk og Slagter Munch

*Der er meget at fejre i Danish Crown-koncernen i denne tid, og det kommer nu alle medarbejdere og ejere med danske adresser til gode – i form af 30 procents rabat i hele juni hos koncernens gourmet-flagskibe, Slagter Munch og Dyrbar.dk.*

Det er gode tider i Danish Crown-koncernen lige nu, og samtidig er sommeren så småt ved at skulle i gang. Og med den – grillen derhjemme.

Det fejres nu med et fantastisk medarbejder- og ejer-tilbud i de to gourmet-flagskibe, Slagter Munch og Dyrbar.dk.

“

**Dyrbar.dk og Slagter Munchs succes skal nu også komme vores medarbejdere og ejere til gode.**

”

*Mike Sauerberg, Senior Vice President  
i Danish Crown Foods.*

- Vi har i koncern-familien to af de allermost interessante butikker med slagtervarer i hele kongeriget. Slagter Munch er kendt og elsket over hele landet, og Dyrbar.dk er for alvor ved at slå sig fast som en helt unik onlinebutik med nogle af de mest spændende og fremragende udskæringer, der kan opdrives. Det skal nu komme vores medarbejdere og ejere til gode i hele juni måned, fastslå Senior Vice President Mike Sauerberg fra Danish Crown Foods, hvor både Slagter Munch og Dyrbar.dk hører til.



Rabatten kan anvendes en enkelt gang pr. butik pr. medarbejder / andelshaver til og med den 30. juni, og den indløses ved at skrive følgende rabatkode i forbindelse med bestillingen: "grillsommer"

Rigtig god fornøjelse med den gode pris på nogle af de bedste kødprodukter, der overhovedet kan opdrives herhjemme! Produkterne leveres lige til døren til alle brofaste øer + Bornholm – og på de respektive webshops kan man se de dage, der leveres.

Besøg butikkerne på [www.munch-skagen.dk](http://www.munch-skagen.dk) og [www.Dyrbar.dk](http://www.Dyrbar.dk). ●

*Særligt Dyrbar.dk har oplevet en eksplosiv stigning i efterspørgslen efter kvalitetskød.*



# Kvindetema

*I dette nummer sætter vi fokus på de kvinder, der trods fordomme har valgt at træde ind i de mandsdominerede fag på Danish Crowns slagterier og fabrikker.*

**Kvinder i  
mandsdominerede fag**



# Tre kvindelige lærlinge i tre forskellige mandsdominerede fag

*På slagteriet i Horsens er der tre kvindelige lærlinge på tre forskellige uddannelser, som alle er meget mandsdominerede. De mener, at man bør droppe fordommene og kønsopdelingen i fagene, da kvinder i dag lige så godt kan være slagtere, automatikteknikere og tarmrensere, som mænd kan.*

**Tekst:** Martin Christensen | **Foto:** Claus Petersen

Når den gennemsnitlige dansker tænker på danske slagterier, tænker man måske ikke på kvinder i arbejdstøj, som det første. Når snakken falder på uddannelser som tarmrensere, slagter og automatiktekniker, så mener de fleste måske også, at det er hårde jobs, som er forbeholdt mænd at kunne klare. Men der tager de fejl.

- Jeg synes, det er lidt provokerende, når folk kalder vores fag for mandefag. Vi sidder tre kvinder her, og vi er jo en del af de fag. Det er et mandsdomineret fag, det kan man godt sige, men ikke et mandefag, siger Charlotte Platz, slagterlærling på Horsens slagteri.

“

**Meget af bekymringen bundede i, de ikke vidste, hvad arbejdet gik ud på.**

”

*Laura Sixhøj, automatikteknikerlærling.*

Automatiktekniklærling Laura Sixhøj og tarmrensarlærling Freja Mouritzen er enige med hende. Charlotte Platz har altid vidst, at hun ville arbejde med fødevarer. Både Laura Sixhøj og Freja Mouritzen har

fundet deres vej til fagene ad omveje, da uddannelserne ikke er noget, der er blevet foreslået af folk omkring dem.

## Skeptiske familier

De tre lærlinges familier var en smule skeptiske ved, at de skulle starte på de mandsdominerede uddannelser.

- Min familie sagde til mig, at det godt nok var et mandsdomineret fag, jeg havde valgt. Men jeg tror også, at meget af deres bekymring bundede i, at de ikke rigtig vidste, hvad arbejdet gik ud på, siger Laura Sixhøj, automatikteknikerlærling på Horsens slagteri.

Også Freja Mouritzen mødte mange rynkede næser og undrende spørgsmål, da hun fortalte folk, at hun valgte at tage tarmrensruddannelsen, selvom hun faktisk er uddannet tjener.

- Folk forstår ikke, hvad jeg laver her, når jeg har min tjeneruddannelse. Da jeg skulle fortælle folk, at jeg startede på uddannelsen, svarede de næsten altid: 'Ej, er det ikke et ret hårdt og lidt ulækkert mandefag?' Men jeg står jo ikke med en støvsuger oppe i endetarmen på en gris, som nogle folk tror, siger Freja Mouritzen, tarmrensarlærling på Horsens slagteri.



*Laura Sixhøj er den eneste kvinde i sin afdeling i Horsens.*

Læs mere på næste side →

*Charlotte Platz har tidligere arbejdet på et vaskeri.*

Selvom Charlotte Platz forældre er i slagterfaget, så var de også skeptiske i starten. De var bange for, at hun ville ødelægge sin krop med det hårde fysiske arbejde. Men tvivlen fra familierne blev vendt til stolthed, da de tre lærlinge viste, hvad de er i stand til. Fra verden omkring dem møder de dog stadig uforstående ansigter, men det har de efterhånden vænnet sig til.

#### **Samme forudsætninger**

På trods af de mange fordomme og holdninger fra folk så mærker Laura Mouritzen ikke en forskel i hverdagen.

- Når jeg skal løfte noget tungt, spørger mine mandlige kollegaer da, om jeg skal have hjælp, men det gør jeg jo også, når de løfte noget tungt. Så hvis de gør det, fordi jeg er kvinde, er det ikke noget, jeg lægger mærke til, siger Freja Mouritzen.

Charlotte Platz og Laura Sixhøj kan godt genkende Freja Mouritzens forklaring. De tre lærlinge er også enige om ét punkt, der til tider kan være lidt irriterende, fordi man er kvinde.

- Hvis man skal fremhæve en ting, så er det de spørgende blikke fra mændene: 'kan du nu også løfte det der?', 'kan du nu også klare det 3. år på kæden?'

Hvorfor skal vi kvinder ikke kunne klare det lige så godt som en mandlig lærling? Vi har jo de samme forudsætninger. Lad os nu bare prøve, siger Charlotte Platz.

”

**Det er også fysisk hårdt for mændene.**

”

*Freja Mouritzen, tarmreenserlærling.*

Påstanden om, at kvinder ikke kan klare sig i fagene på grund af det fysiske arbejde, holder heller ikke ifølge de tre lærlinge.

- Ja, vi har et hårdt fysisk arbejde til tider, men det er også hårdt for mændene. I dag har vi så mange hjælpemidler, så jeg tror ikke det gør en forskel, om du er mand eller kvinde. Den robusthed, der kræves af vores arbejde, kan en kvinde lige så godt have, som en mand kan have, siger Freja Mouritzen.

#### **Mere oplysning**

Laura Sixhøj er den eneste kvindelige automatik-tekniker i Horsens. I Charlotte Platzs klasse var der 2 kvinder ud af 18 elever, mens der i Freja Mouritzens klasse var 2 kvinder ud af 7 elever.

Og selvom omkring 40 % af Freja Mouritzens tarmreenserkollegaer i Horsens er kvinder, så vidner tallene om, at der er langt vej igen, hvis man gerne vil se flere kvinder på slagterierne. For det kan der sagtens komme, hvis man skal tro de tre lærlinge.

- Jeg tror rigtig mange unge kvinder vil få øjnene op for vores uddannelser, hvis de vidste, hvor mange muligheder der er for at



**Kvinder i  
mandsdominerede fag**

videreuddanne sig. Jeg regner for eksempel med at videreuddanne mig til ingeniør, det er der nok ikke mange, der ved, man kan med min uddannelse, siger Laura Sixhøj.

Charlotte Platz er enig med Laura Sixhøj. Hun forestiller sig også, at hun bruger sin slagteruddannelse til at videreuddanne sig til måske at blive en form for konsulent i fødevarerbranchen. Freja Mouritzen er også glad for de muligheder, tarmrenseruddannelsen åbner, men hun ved endnu ikke, om det er noget, hun vil gøre brug af i den nærmeste fremtid.

De er dog enige om, at hvis flere kvinder skal vælge deres fag, kræver det mere oplysning.

- Jeg tror, man skal starte helt nede i folkeskolen. Studievejlederne guider jo størstedelen af de unge i dag til at tage på gymnasiet. Det er de færreste, der bliver vejledt til at tage en erhvervsuddannelse som førsteprioritet. Det gjorde jeg heller ikke. Det synes jeg, er ærgerligt, siger Laura Sixhøj.

Danish Crown står dog heller ikke uden ansvar, mener de tre lærlinge.

- Hvem er det, der altid optræder i reklamefilm og lignende fra Danish Crown? Det er mænd. Hvem er det, der altid er på billeder, som repræsenterer Danish Crown og fødevarerproduktion? Det er også mænd. Selvfølgelig vil der være en overvægt af mænd, men Danish Crown har også et ansvar for, at de i højere grad appellerer til kvinderne, siger Charlotte Platz. ●



Folk forstår ikke, hvorfor Freja Mouritzen gider at være tarmrenser.

**Danish Crown har også et ansvar for, at der bliver appelleret mere til kvinderne.**

Charlotte Platz, slagterlærling.

Laura Sixhøj (tv.) er automatikteknikerlærling og færdiguddannet til oktober, mens Freja Mouritzen (th.) er tarmrenserlærling og færdig til september. Charlotte Platz (mf.) er 1. årselev som slagter.



**Kvinder i**  
mandsdominerede fag

Tekst: Aske Gott Sørensen

# Vi skal bruge rollemodellerne

*Danish Crowns HR-afdeling arbejder løbende på at få mere diversitet ind i Danish Crown. Der er stadig vej at gå, og en af mulighederne er at finde endnu flere gode rollemodeller og få mere feedback fra de ansatte.*

**D**et er en ambition, at Danish Crowns sammensætning af ansatte skal være mere divers, herunder have flere kvinder. Derfor arbejder Danish Crowns HR-afdeling også for at skabe mere diversitet i ansøgerfeltet, når de skal ansætte nye medarbejdere, men der er stadig vej at gå, fortæller Brit Kallesø Metzdorff, der er ansvarlig for at tiltrækningen af medarbejdere.

- Vi ville gerne være længere fremme på denne her dagsorden, end vi er nu. Derfor vil vi også meget gerne lave en åben invitation til ideer blandt vores medarbejdere i forhold til, hvordan Danish Crown kan blive mere interessante, og hvordan man selv oplever det at være ansat i Danish Crown, siger hun.

Et af de områder, hvor Danish Crown kan gøre sig mere interessante, er via rollemodeller, der allerede er ansat i virksomheden. Det virker nemlig, når man kan se folk som sig selv lykkes i Danish Crown.

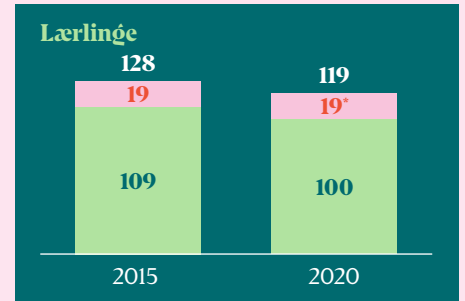
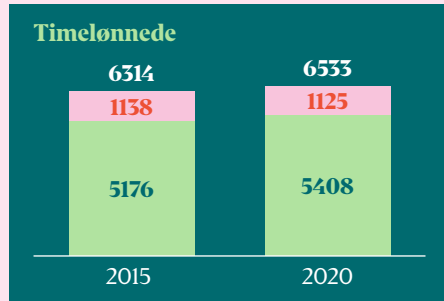
- Vi kan se, at vi bliver anset som værende lidt støvede. Folk kan have svært ved at se karrierevejen i Danish Crown, og det kan tydeliggøres med rollemodeller, som kan være med til at fortælle om at være ansat i virksomheden. Man registrerer ubevidst, om man kan se nogen, der ligner en selv, siger Brit Kallesø Metzdorff.

- Derfor vil vi gerne have de gode rollemodeller frem i lyset, der kan være med

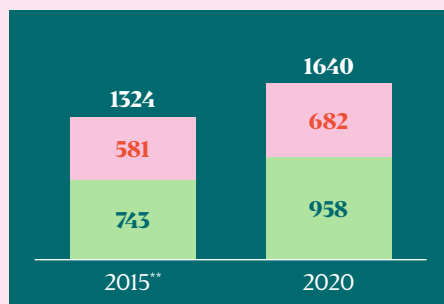
til at udbrede budskabet, og det gælder uanset, om det er mænd eller kvinder. Vi kan se, at det gør en forskel, og det er en god oplevelse for de rollemodeller,

der deltager, og som på den måde er ambassadører for Danish Crown, siger Brit Kallesø Metzdorff. ●

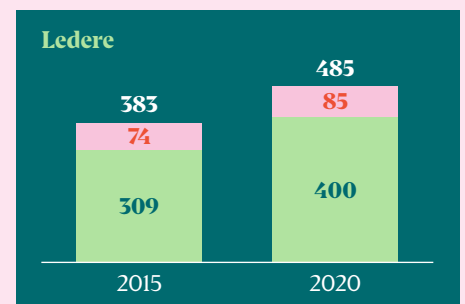
## Sådan ser fordelingen ud i Pork, Beef og Foods:



## Blandt de danske funktionær-ansatte i alle forretningsenheder ser fordelingen sådan ud:



## Blandt ansatte med ledelsesansvar i Danish Crown er fordelingen:



\* Heraf 18 i DAT-Schaub og en enkelt håndværkerelev  
\*\* Ekskl. DAT-Schaub og ESS-FOOD

Kvinder  
 Mænd  
 I alt

*Mens fordelingen blandt de timelønnede er mere eller mindre uændret, er der kommet større spænd mellem mænd og kvinder blandt funktionærer og ledere de sidste fem år.*

# Fem skarpe til Jais om diversitet til Krogen

1

## Hvorfor er større diversitet nødvendigt?

- Hvis man sætter fire mennesker, der tænker ens og har samme baggrund i en gruppe, kommer der færre spørgsmål til det bestående og færre nye ideer, end hvis man sammensætter en gruppe af fire mennesker med forskellige uddannelse, baggrund og køn. Vi har brug for endnu større nysgerrighed og flere ideer til, hvordan vi kan sænke vores omkostninger og lave endnu flere spændende løsninger til vores kunder og forbrugere. Derfor er diversitet vigtigt. Vi har simpelthen heller ikke råd til at afskære os fra 50% af det talent, der findes i arbejdsstyrken.



2

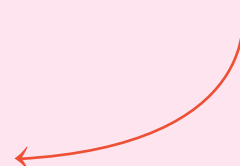
## I de seneste fem år er spændet mellem mandlige og kvindelige ledere vokset. Er det godt nok?

- Nej, det er ikke godt nok. Det er meget bekymrende. Generelt er det en udfordring for Danish Crown som fødevarevirksomhed, at der er flest mænd i de ledende stillinger. Virksomheden skal tættere på kunder og forbrugere, og der er behov for bedre spredning, når det kommer til køn. Jeg vil rigtig gerne se flere dygtige kvinder i ledelsen af Danish Crown.

3

## Hvad gør vi for at øge diversiteten?

- Vi har sagt, at til alle jobopslag på topniveau skal vi have kandidater af begge køn blandt de tre bedste til et job. Det skal vi holde fast i for at kunne ændre på den trend, vi ser lige nu. Vi er meget opmærksomme på det i alle rekrutteringer og diskussioner om efterfølger planlægning (succession planning).



4

## Kan vi blive bedre til at skabe mere synlige karriereveje og rollemodeller?

- Det er helt klart den bedste måde at tiltrække flere kvinder på. Vi spejler os alle sammen i de nære forbilleder, vi kan se på arbejdspladsen. Virksomheder, der ønsker at skubbe flere kvinder frem i ledelse, skal derfor også hele tiden huske at fremhæve gode eksempler på succesfulde rollemodeller. Jeg blev selv rigtig glad, da jeg så vores første kvindelige slagter i Herning i mange år, jeg håber at andre kan og vil bruge det som inspiration.



5

## Er vi for traditionel en arbejdsplads, når det kommer til arbejdstider og kultur?

- Vi skal have en attraktiv arbejdsplads for alle. Jeg tror, vi skal sørge for at italesætte, at man godt kan have et sammenhængende liv, hvor der er plads til både karriere, familie og et aktivt fritidsliv. Der ingen tvivl om, at vi har langt flere mænd end kvinder ansat, og det betyder, at vi skal være ekstra opmærksomme på at skabe en kultur, der i endnu højere grad kan tiltrække kvindelige talenter.



**Kvinder i**  
mandsdominerede fag



Tekst: Martin Christensen | Foto: Montgomery

# To historiske kvindelige griseslagtere fra to generationer

*Helle Halkjær kunne den 1. maj kalde sig den første kvindelige griseslagter i Herning i 20 år. Mianne Tenna Darré, der er Danmarks første kvindelige griseslagter, går derimod på efterløn den 1. september. De to generationer mødtes på slagteriet Herning til en snak om det at være kvinde i slagterfaget.*



*Mianne Tenna Darré til højre på billedet var den første kvindelige griseslagter i Danmark.*

**D**anmarks første kvindelige griseslagter har slagtet sin sidste gris. Hun hedder Mianne Tenna Darré, og efter 46 år i branchen har hun valgt at trække stikket og gå på efterløn den 1. september.

Næsten som Mianne Tenna Darré havde valgt efterlønnen, blev Helle Halkjær som den første kvinde i 20 år udlært som griseslagter i Herning den 1. maj. Den 29. maj fik hun sin officielle ansættelseskontrakt i hånden på slageriet i Herning. Men vejen til fast-ansættelsen har ikke været nem.

- Jeg plejer at sige, at jeg er blevet kasseret alle andre steder. Jeg var hverken høj, tynd eller pæn nok, og så er jeg også ord- og talblind. Efter at være blevet afvist og kasseret af flere uddannelser, startede jeg på produktionsskole. Der foreslog min daværende kæreste, at jeg skulle prøve slagterfaget, og jeg har været vild med det lige siden, siger Helle Halkjær, griseslagter på slagteriet i Herning.

#### **Den første nogensinde**

Mianne Tenna Darré arbejdede i 11 år på slageriet i

Slagelse, inden hun videreuddannede sig til faglærer, som hun arbejdede som i 2 år. Herefter blev hun tilknyttet Teknologisk Institut i 1987, hvor hun har været lige siden. Selvom hun var den første kvindelige griseslagter i Danmark, lå der i 1974 ikke de store tanker bag, at hun skulle starte i lære som slagter.

“

**Da jeg blev udlært, var NNF, BT og JydskeVestkysten til stede.**

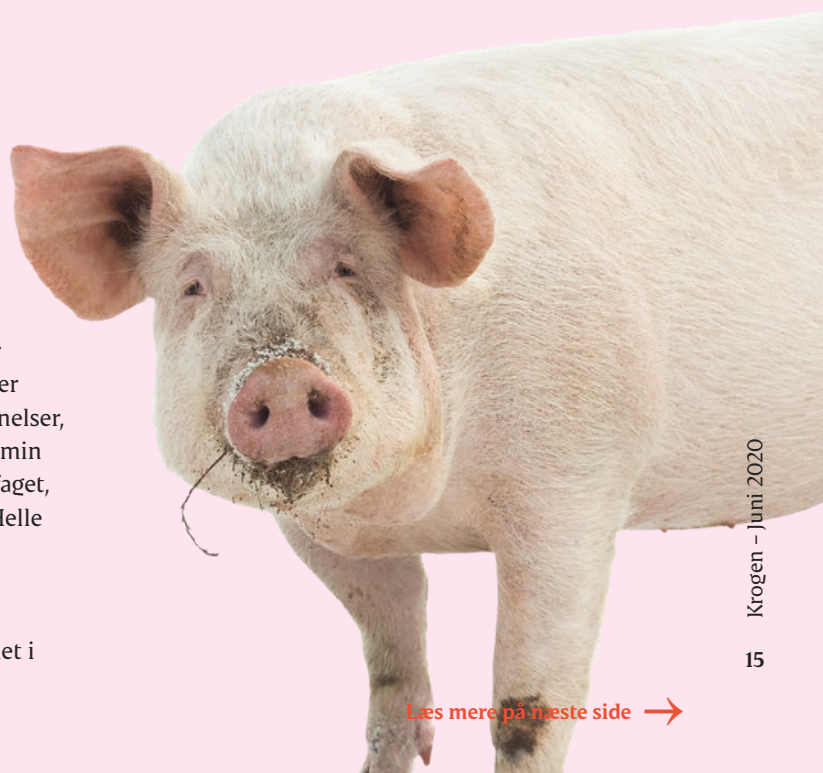
”

*Mianne Tenna Darré,  
Danmarks første kvindelige griseslagter.*

- Jeg skulle egentlig bare have et arbejde. Men jeg blev nok den første, fordi mine brødre havde gået i skole med driftslederen på slagteriet i Slagelse, og fordi min ene bror var fællestillidsmand. Så jeg startede i lære, selvom jeg faktisk var under 18 år. Det fik jeg nok lov til, fordi driftslederen kendte min familie, siger Mianne Tenna Darré, seniorprojektleder ved DMRI hos Teknologisk Institut.

Mens Mianne Tenna Darré sidder og viser Helle Halkjær gamle billeder fra hendes tid på slagteriet, kan hun godt huske, det var en speciel tid.

- Da jeg blev udlært, kan jeg da huske, at NNF, B.T. og JydskeVestkysten alle var til stede, så der var en stor opmærksomhed omkring det. På slagteriskolen var der heller ikke noget omklædningsrum til mig. Der



havde jo ikke været andre kvindelige griseslagtere, så de måtte udvide den kvindelige dyrlæges toilet, så det blev til et omklædningsrum med badefaciliteter, siger Mianne Tenna Darré.

### **Kvinderne kan sagtens**

Selvom verden har forandret sig meget, siden Mianne Tenna Darré startede i lære, er der stadig en stor overvægt af mænd i slagterfaget. Helle Halkjær's forældre var da også bekymrede for hendes valg.

“  
**Kvinder bygger  
jo også muskler op.**  
”

*Helle Halkjær, griseslagter i Herning.*

- De var usikre på, om min krop kunne holde til det fysiske arbejde. På det tidspunkt havde jeg også et dårligt ben efter en operation. Det var hårdt i starten, men kvinder bygger jo også muskler op. Så i dag er fysikken ingen hindring, og min familie er meget støttende og stolte af mig, siger Helle Halkjær.

Mianne Tenna Darré's familie var sjovt nok ikke så skeptiske overfor valget om at blive den første kvindelige danske griseslagter, selvom hendes mor var glad for, at der var seks måneders prøveperiode. Mianne Tenna Darré er enig med Helle Halkjær i, at langt flere kvinder sagtens kan begå sig i slagterfaget.

- Argumentet om, at kvinder ikke kan holde til det fysisk hårde arbejde, holder ikke rigtig, for det samme kan du sige om mange mænd. Selvfølgelig er det et fysisk hårdt arbejde, men med alle de hjælpemidler, man har i dag, mener jeg ikke, at kvinder bliver begrænset mere af deres fysik, end mænd gør. Kvinder kan lige så godt være slagtere i dag, som mænd kan, siger Mianne Tenna Darré.

Selvom Helle Halkjær og Mianne Tenna Darré er enige om, at kvinder i dag kan arbejde på lige vilkår med mændene, så har Helle Halkjær godt kunnet mærke, at hun var kvinde.

- Jeg kunne godt mærke det sidste år af lærlingetiden, hvor jeg stod nede i den forreste ende, at der var øjne på mig, der tænkte 'shit, skal den tøs følge med her?' Jeg svarede med at give den gas, og allerede efter et par uger kunne jeg mærke anerkendelsen. Nu er jeg bare en del af holdet, siger Helle Halkjær.



*Hårnet er en fast del af arbejdstøjet som griseslagter.*

Da Mianne Tenna Darré startede i 1970'erne, var hun ikke i tvivl om, at der blev kigget skævt til hende. Men i dag kan hun godt være i tvivl om, om det er mændene, der har ekstra forventninger til kvinderne, eller om det er kvinderne selv.

### **Kvinder kan lokkes**

Mens Helle Halkjær og Mianne Tenna Darré udveksler erfaringer og anekdoter, snakker de også om, hvordan Helle Halkjær kan få flere kvindelige kollegaer i fremtiden.

“  
**Slagterfaget kan også  
byde på en karriere.**  
”

*Mianne Tenna Darré,  
Danmarks første kvindelige griseslagter.*

- Jeg tror helt sikkert, at de unge kvinder vælger slagterfaget fra, fordi det ikke er anerkendt som et job for kvinder. Når kvinder tænker i faglærte uddannelser, tænker de i helt andre baner. Det er helt sikkert noget, man skal forsøge at ændre på, siger Helle Halkjær.

*De to griseslagtere deler historier fra to forskellige generationer.*





## Kvinder i mandsdominerede fag



*Mianne Tenna Darré var den eneste, der havde håret på dengang. Det var kun kvinder, der skulle have det på, selvom mange mænd havde samme hårpragt som hende.*

Mianne Tenna Darré er enig med Helle Halkjær, selvom hun også tilføjer, at hun har kunnet se en udvikling igennem årene. Hun mener dog også, at der er en masse skjult potentiale i faget.

- Jeg har jo kun været på slagteri i 11 år ud af mine 46 år i branchen, fordi jeg har videreuddannet mig. I dag er der endnu flere muligheder for de unge. Så man bør virkelig slå noget mere på, at slagterfaget faktisk også kan byde på en karriere, hvis det er det, man vil og har evner til, siger Mianne Tenna Darré.

Helle Halkjær nikker gønkendende til Mianne Tenna Darrés pointe. Det er noget, hun selv er stødt på.

- Jeg blev først klar over alle de mange muligheder, da jeg var til en lærlingedag. Mange unge i dag tænker over at gøre karriere, og hvis man har de informationer, som jeg fik, allerede når man skal til at vælge sin vej i livet, så tror jeg helt sikkert, at der er flere kvinder, der vil overveje uddannelsen, siger Helle Halkjær. ●

# Pølsometeret er klar til en uforudsigelig sommer

*På fabrikken i Svenstrup opererer de med et såkaldt pølsometer i grillsæsonen. Det gør man i et forsøg på at forudsige de lidt uforudsigelige grillprodukter, især grillpølser, hvis skæbne i høj grad bliver afgjort af vejret. Pølsometeret kommer igen i aktion i denne grillsæson, hvor Corona-virussen også spiller ind.*

**P**å Danish Crown Foods-fabrikken i Svenstrup laver de pølser i adskillige størrelser og varianter året rundt. Men når vejret bliver varmere i sommermånederne, kan der komme meget tryk på pølserne.

- Udover om sommeren kører pølseproduktionen stort set på det samme niveau. Men når vi rammer maj, juni og juli, kan der virkelig komme fart på produktionen. Nogle gange er efterspørgslen så stor, at vi knap nok kan følge med, siger Torben N. Jespersen, der er fabrikschef i Svenstrup.

Det er her, pølsometeret kommer ind i billedet. Pølsometeret er et udtryk for, hvor stor en efterspørgsel der er på pølser i Danmark. Den mest væsentlige faktor er det danske sommervejr.

- Vi bruger faktisk vejrudsigten meget til at forudsige, hvordan ordreniveauet kan komme til at ligge og dermed også presset på produktionen. Vi ved for eksempel af erfaring, at har det været fantastisk grillvejr en weekend, så står supermarkederne i kø om mandagen for at få pølser tilbage i disken. Medarbejderne skal

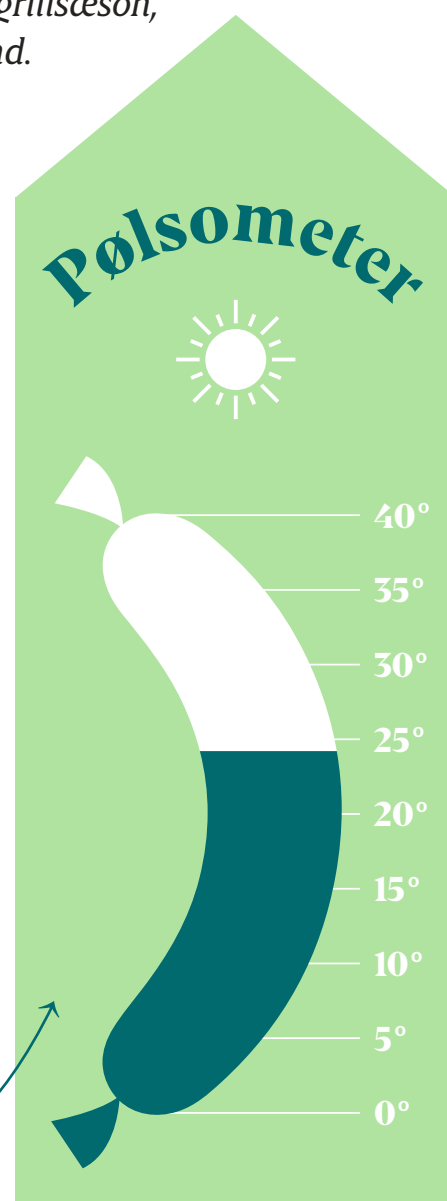
virkelig have stor ros for deres fleksibilitet, når ordrene svinger så meget i de tider, siger Torben N. Jespersen.

De bedst sælgende pølser er typisk frankfurterne i de større grisearme. Men når solen bager og grillene gløder, er der også fart på selv de mere normale og traditionelle pølser. Generelt er grillprodukter en hurtigt omsættelig og lidt uforudsigelig vare i sommermånederne, fordi vejret er så afgørende.

Og med Corona-virussens indtog i samfundet, så ved Torben N. Jespersen ikke helt, hvad han skal forvente.

- Vi har jo allerede nu kunnet mærke virussens konsekvenser, fordi foodservice-sektoren mildest talt har været udfordret. Og vi har jo ikke rigtig erfaring med somre, hvor der også er en pandemi i spil, så det er meget svært for os lige nu at forudse det helt store. Men vi er forberedte og håber på det bedste, siger Torben N. Jespersen. ●

*Jo varmere vejret er, desto flere pølser sælger Danish Crown Foods.*





Tulip Pork Luncheon Meat er utrolig populært flere steder i verden, og nu skal der laves endnu flere af dem.

# Danish Crown Foods i Vejle skal ansætte 40 nye kolleger

*En øget efterspørgsel på Pork Luncheon Meat, der er skinke-konserves lavet på Danish Crown Foods' fabrik i Vejle, betyder, at der nu skal findes 40 nye kollegaer hurtigst muligt for at sikre konserves til verdensmarkederne.*

Tekst: Aske Gott Sørensen

**D**a corona-krisen gjorde sit indtog i verden, satte det fart under markedet for konserves, og selv om den indledende acceleration er taget en smule af, er tempoet stadig højere end før. Derfor er der også blevet ekstra travlt på Danish Crown Foods' fabrik i Vejle, der producerer konserves.

Det betyder, at fabrikken nu laver et weekendhold for at følge med efterspørgslen, og derfor skal der ansættes 40 nye kolleger – og det er noget, der glæder fabrikschef Stig Pedersen.

- Vi er meget begejstrede og glæder os til at tage imod 40 nye kolleger. Det er super positivt, at vi står i en situation, hvor vi skal finde 40 nye mand til en fabrik, der kun baserer sig på eksport af fødevarer, når vi samtidig kan se, hvordan eksporten generelt ellers har det svært. Så det glæder vi os meget over, siger han.

## Et ukendt verdensprodukt

Produktet, som skaber den øgede efterspørgsel, er Pork Luncheon Meat, der er sælges i over 120 lande verden over.

- Vi er meget stolte over at lave et produkt, som jo egentlig er ukendt i Danmark, men som har en unik position i store dele af verden, siger Stig Pedersen.

Den position er som nævnt blevet styrket, og det er ikke noget, der umiddelbart ser ud til at ændre sig på den anden side af corona-krisen, fortæller Kent Riis, der er ansvarlig for det internationale salg i Danish Crown Foods.

- Lige nu løber vi stærkt for at lukke hullerne i markedet, og det ser ikke ud til at ændre sig foreløbig. Vi kan se en enorm efterspørgsel på vores hovedmarkeder for Pork Luncheon Meat, og samtidig har vi nye forespørgsler end de gængse marke-

der, så vi tror på, at den nuværende situation fortsætter. Den øgede produktion gør, at vi ikke skal prioritere så voldsomt i kunderne, men kan planlægge længere frem og tage ny forretning ind, siger han.

## I gang hurtigst muligt

Fredag d. 29. maj har Danish Crown Foods lagt stillingsopslag ud til at besætte positionerne i Vejle, og det kan nærmest ikke gå hurtigt nok, fortæller Stig Pedersen.

- Lige nu er vi ved at se på, om der er nuværende medarbejdere, der vil med over på det nye weekendskifte, så der også kommer erfarne kræfter ind dér. Så selv om det er et weekendskifte, skal vi faktisk også bruge folk til vores dag- og nathold, og det er en proces, vi skal i gang med hurtigst muligt, for det er nu, at varen kan sælges. ●

# Optima: Nu arbejder de på en helt ny måde i Horsens

*Tavlemøder hver eneste dag har løftet arbejdsgangene og vidensdelingen til et nyt niveau på slagteriet i Horsens.*

*Tekst og foto: Daniel Winther Pedersen*

**F**or at få et endnu bedre sammenspil mellem hver afdeling og hvert led på slagterierne begyndte Danish Crown Pork i januar et projekt, der hedder Optima. Meningen er, at Optima skal strømline alle led på slagterierne, så kommunikationen i hver afdeling, men også på tværs bliver bedre, og konstante opfølgninger og fokus på problemløsning bliver sikret.

Projekt Optima begyndte i første omgang på slagteriet i Horsens, hvor det i januar er blevet rullet ud med fokus på hver eneste leder, som har skullet ændre sin måde at arbejde på, så den passer ind i Optima-tankegangen.

Det blev rullet ud i opskæringen og kam og bryst-udbening. Efterfølgende er det blevet rullet ud til alle afdelinger, så der bliver arbejdet på samme måde på tværs af afdelingerne og blandt lederne.

En af de ledere er udbeningsmester Lasse Lindsted.

- Det er hele måden at arbejde som leder på, der har været til gennemsyn. Som mester er man leder, men det kan være meget forskelligt og individuelt fra mester til mester, hvordan man strukturerer og prioriterer sine opgaver. Som en del af Optima har vi arbejdet med at reducere den indirekte værdiskabende tid (administrativ tid) og øge den direkte værdiskabende tid (produktionsfokus). Målet er at ligge på 70% produktionstid og 30% administrationstid. Vi er begyndt at arbejde ud fra et mere fast skema, som hjælper med at holde fokus på, hvad der skal laves på hvilke tidspunkter. Der har været god sparring mellem opskæringen og kam & bryst for at finde frem til de metoder, som fungerer godt, siger Lasse Lindsted.

## **Tavlemøder flere gange dagligt**

En af de grundlæggende ændringer, som Optima har ført med sig, er brugen af tavlemøder på slagteriet. Tidligere holdt Lasse Lindsted et ugentligt tavlemøde sammen med en udbeningslinje ud af de syv der er i afdelingen.

Nu holder Lasse Lindsted tavlemøde, som er struktureret ud fra Optima-tankegangen og bundet op på tal og data, i sit team hver eneste dag.

- I stedet for at indkalde alle til tavlemøde én gang om ugen, holder vi det nu hver dag, men kun med nøglepersoner som talsmænd, mestrer og andre udvalgte medarbejdere. Det betyder, at vi altid følger op på de seneste dages resultater, og vi lægger hver dag en plan med fokus på de kommende 24 timer. Hvis der er en udfordring på dagens tavlemøde, skal der sættes en "action" på udfordringen, og der skal sættes en person på til at tage sig af den "action". Det betyder, at vi



kommer meget tættere på vores præstationer, og hele teamet er via de deltagende medarbejdere med på at rykke på den samme dagsorden hver dag, siger Lasse Lindsted.

### Overblik og dynamisk arbejdsmåde

Når Lasse Lindsted har holdt tavlemøde med sit team, skal han efterfølgende deltage i tavlemødet for produktion 2, der tæller udbening og pakkeri. Det tavlemøde afholdes af driftsleder Peder Vejen Madsen. Dette foregår i et nyindrettet kontrolrum, som er fyldt med tavler og informationer på samtlige vægge. Her gennemgår mestrene og driftsleder så tal og udfordringerne for alle deres teams, så alle er opdateret på, hvad der sker, og lederne kan spare med hinanden.

“

**Vi har fået en mere dynamisk måde at arbejde på.**

”

*Tore Bendtsen, Assistent Manager, teknisk afdeling.*

Efter det møde bliver der holdt ledertavlemøde, der deltager alle managers og fabrikschef Jesper Frandsen. På den måde bliver al information, som er relevant, delt fra hvert eneste team.

### Mere datadreven måde at arbejde på

Den måde at dele information og holde hinanden opdateret på er Tore Bendtsen, der er Assistent Manager i teknisk afdeling på slagteriet i Horsens, glad for. Han fortæller, at de i teknisk afdeling altid har haft tavlemøder på daglig basis, men nu hvor produktionen også er blevet en del af det, arbejder alle lederne i samme retning og ud fra samme struktur, og det giver gode synergier.

- Vi har med Optima fået en meget mere dynamisk måde at arbejde på. Nu kigges der på opgaver og udfordringer sammen med driften ud fra et datadrevet synspunkt og ikke mavefornemmelse. Det store arbejde i denne Optima-forandring har været at skulle se på vores maskinpark og udstyr og identificere, hvordan den korrekte information kan trækkes ud, og problemer identificeres via de data. Det sikrer, vi sætter ind, hvor ressourcerne bruges bedst muligt og giver størst gevinst, siger Tore Bendtsen.

Det er planen, at Optima skal udbredes på alle slagterierne i Danish Crown Pork, og det næste slagteri, der skal have besøg af Boston Consulting Group og Optima-holdet, er Blans senere i år. ●



*Tore Bendtsen i blå til et af de daglige tavlemøder.*

**Tekst:** Daniel Winther Pedersen

## Optima skal give nye værktøjer

**D**anish Crown Pork er godt i gang at implementere en helt ny måde at arbejde og lede på ude på slagterierne.

Optima er primært rettet mod lederne på slagteriet, og det handler om, at de skal strukturere deres arbejdsdag anderledes, tænke problemløsning på en ny måde og ikke mindst samarbejde på tværs af slagteriet.

CEO i Danish Crown Pork Søren F. Eriksen fortæller, at projekt Optima er en måde at vende tingene på hovedet på.

- Vi har optimeret på vores slagterier og i vores arbejdsgange i mange år. Det er en hjørnesten i en virksomhed som vores. Men når man altid optimerer ud fra samme tankegang, kan man ende med at løbe tør for håndtag, man kan dreje på. Derfor indfører vi denne nye måde at arbejde på, så vi får en ny værktøjskasse at arbejde ud fra, og vi kommer til at se på processerne med nye øjne, siger Søren F. Eriksen.

Boston Consulting Group er hyret ind for at køre Optima ind på slagteriet i Horsens, og når slagteriet i Horsens er selvkørende i Optima, skal Boston Consulting Group sammen med et internt Optima-team videre til slagteriet i Blans, og inden for et par år er Optima implementeret på alle danske Pork-slagterier. ●

# Danish Crown vil have endnu flere lærlinge

*Trepartsaftale får Danish Crown til at oprette ekstra hold med slagterlærlinge, ligesom koncernen også søger fem ekstra automatiktekniker-lærlinge.*

**I** Danish Crown har der de seneste år været en stigning i antallet af lærlinge og elever i koncernen, og efter regeringen den 28. maj indgik en treparts-aftale om at øge støtten til lærlinge og elever i resten af 2020, vil Danish Crown nu søge endnu flere lærlinge og elever.

Andreas Friis, der er HR-Direktør i Danish Crown, fortæller, at Danish Crown i slutningen af maj i år har 102 lærlinge på kontrakt, hvilket er en stigning på 29 procent fra august 2017.

Den udvikling ønsker HR-Direktøren skal fortsætte i den nærmeste fremtid, selvom COVID-19 har sat dele af det danske samfund tilbage.

- Som en direkte effekt af den treparts-aftale, der nu er indgået om støtte til lærlinge i 2020, søger vi yderligere 15 slagterlærlinge og fem ekstra automatikteknikerlærlinge. Det er vigtigt for os i Danish Crown, at vi kan tilknytte dygtige lærlinge, som kan være med til at løfte virksomheden på sigt, siger Andreas Friis.

## Vil investere i lærlingene

Allerede inden trepartsaftalen blev indgået den 28. maj, søgte Danish Crown flere lærlinge i Danmark. Faktisk har det været tilfældet de seneste år, at det ikke har været muligt at tiltrække nok kvalifice-

rede lærlinge til alle de stillinger, Danish Crown har haft.

Derfor er det også planen, at det tilskud, som Danish Crown resten af 2020 vil modtage fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, skal bruges til at synliggøre lærlingepladser i Danish Crown endnu mere.

“

**Vi vil øge fokuset på vores lærlingeuddannelser.**

”

*HR-Direktør i Danish Crown.*

- Vi tager ekstra lærlinge ind her og nu, men også til efterårets lærlingehold vil vi tage flere lærlinge ind. Vi vil gerne bruge denne håndsrækning til at give de lærlingeansvarlige bedre redskaber og flere ressourcer, vi vil øge fokuset på vores lærlingeuddannelser, så de unge bliver klar over, at vi har nogle rigtigt gode tilbud, så vi kan få endnu flere ansøgere til vores åbne pladser, siger Andreas Friis. ●

*Danish Crown har en ambition om at have endnu flere lærlinge i fremtiden.*



# Danish Crown og COOP skruer op for Dansk Kalv

*I et tæt samarbejde med COOP vil Danish Crown gøre Dansk Kalv langt mere synlig for forbrugerne. Det sker med et nyt logo og massiv markedsføring, som på en gang skal gøre konceptet mere synligt og øge kendskabet til Dansk Kalvs kvaliteter.*

Tekst: Martin Christensen | Foto: Anders Faber

**D**e danske forbrugere skal i langt højere grad kende til Dansk Kalv som et koncept, der bygger på dansk kød fra Danish Crown og har bæredygtighed og god dyrevelfærd i højsædet. Derfor relancerer Danish Crown dansk kalv i samarbejde med COOP.

- Vi har i nogle år efterhånden bygget Dansk Kalv op til stærkt kødkoncept med dyrevelfærd og bæredygtighed i højsædet, men det har været solgt under kundernes egne mærker. Med relanceringen får konceptet sin egen historie og logo, så Danish Crown og Dansk Kalv i langt højere grad bliver synlig for forbrugerne, siger Jacob Snog Ærenlund, der er direktør for forretningsudvikling i Danish Crown Beef.

## Fantastisk samarbejde

Esben Meier, der er Category Group Manager i COOP, er også meget glad for samarbejdet og glæder sig til, at Dansk Kalv bliver endnu mere synlig i butikkerne.

- Danskerne efterspørger det lyse og smagfulde kød, og vi er glade for samarbejdet med alle de danske landmænd, der producerer Dansk Kalv. Sammen med Danish Crown har vi, over efterhånden mange år, videreudviklet konceptet og forankret et dansk kvalitetsprodukt, der både indeholder god dyrevelfærd og god spisekvalitet, siger Esben Meier, Category Group Manager i COOP.

Det tætte samarbejde med COOP har ikke været uvæsentlig i arbejdet med den nye identitet og lanceringen af den.



- COOP ved jo rigtig meget om de danske forbrugere og deres kunder, og vi ved rigtig meget om kød. Kombinationen af den viden har givet et fantastisk samarbejde og et rigtig godt resultat, som vi nok ikke var kommet frem til, hvis vi havde gjort det selv, siger Jacob Snog Ærenlund.

## Store forventninger

Jacob Snog Ærenlund fortæller, at man det seneste stykke tid har arbejdet meget med at få kødkvaliteten endnu højere op på Dansk Kalv. Der er også arbejdet med smagen og resultater af de smags- og forbruger test der er lavet, har være meget overbevisende. Derfor har han også store forventninger til relanceringen af Dansk Kalv-produkterne.

- Vi gør det simpelthen nemmere for forbrugerne at vælge, når de står ved

køledisken. Vi ved, at de kvaliteter Dansk Kalv konceptet tilbyder, er eftertragtet hos forbrugerne, så i sidste ende forventer vi selvfølgelig også et øget salg. Nu handler det om at flere danskere skal lære konceptet at kende, for når de først finder ud af hvor meget kvalitet Dansk Kalv indeholder, så viser tallene, at de også køber det igen, siger Jacob Snog Ærenlund.

Samarbejdet med COOP betyder, at relanceringen er synlig i COOP's butikker fra mandag den 25. maj. Samtidig bliver der skruet op for synligheden både i og uden for butikkerne. Alt sammen med målet om, at forbrugerne køber mere Dansk Kalv og øger deres kendskab til det. ●

# Få et indblik i ledernes arbejde med resultaterne

*I starten af marts udløb chancen for at give sin mening til kende om sin arbejdsplads. Sidenhen er lederne blevet præsenteret for resultaterne, for nu skal der handles på dem. Vi har fået et indblik i, hvordan to forskellige ledere og deres medarbejdere arbejder med resultaterne.*

Tekst: Martin Christensen | Foto: Red Star



**C**HECK2020 resultaterne har været tilgængelige for alle ledere i Danish Crown siden slutningen af marts. Nu er tiden kommet til, at lederne med deres teams skal handle på dem. Lederne har indtil den 31. juli til at definere nogle punkter, man vil arbejde videre med og handle på.

Tommy Melgaard, der er mester på Danish Crown Foods fabrik i Aalborg, er som leder af et hold på syv medarbejdere en af de ledere, der har fået resultaterne fra CHECK2020. Han har fået rigtig fine svar, men derfor skal der stadig lægges en plan for, hvordan der skal handles på dem.

- Vi satte os sammen i teamet for at snakke åbent om resultaterne. Derefter aftalte vi, at jeg finder et punkt eller to at arbejde på ud fra resultaterne, og at de gør det samme. Efter det vil vi sætte os sammen igen og blive enige om handlepunkterne, siger Tommy Melgaard, Mester på Danish Crown Foods' fabrik i Aalborg.

Carsten Findinge, National Account & Event Manager i Danish Crown Foods, har mere eller mindre grebet det an i samme stil. Han har et team på fire kørende sælgere, der sælger Tulip- og Gøl-produkter til

pølsevogne, grillbarer, stadions, arrangementer og meget andet.

- Vi brugte tre timer på at snakke om resultaterne og evaluere på vores team. På det møde blev vi faktisk allerede enige om to punkter, vi vil handle på, så vi kan få forbedret vores team på de relevante områder, siger Carsten Findinge, National Account & Event Manager i Danish Crown Foods.



***Jeg synes, det er rigtig sundt, at vi som team har fået en god snak om resultaterne.***



*Jens B. Olesen, medarbejder i Tommy Melgaards team.*

## **Glad for at blive inddraget**

Medarbejderne Jens B. Olesen og Peter Mayn er meget tilfredse med processen omkring arbejdet med resultaterne.

- Jeg synes, det er rigtig sundt, at vi som team har fået en god snak om resultaterne, og vi i fællesskab også finder ud af, hvad vi skal handle på. Den fælles indsats er også med til at styrke holdånden, synes jeg, siger Jens B. Olesen, der arbejder på rampen i Aalborg i Tommy Melgaards team.

Peter Mayn, der er salgskonsulent i Carsten Findinges team, er enig med Jens B. Olesen. I Carsten Findinges team har der været en del omvæltninger, hvilket også har afspejlet sig en smule i resultaterne.

- Vi medarbejdere har sammen med Carsten gået det hele igennem og virkelig kommet i bund med resultaterne. Det har været en rigtig god proces, fordi vi også er faldet på nogle af punkterne. Især de punkter har vi fået snakket godt igennem, og Carsten har lyttet til vores input. Det er der kommet to gode handlingspunkter ud af, som vi er meget tilfredse med, siger Peter Mayn, salgskonsulent i Professional i Danish Crown Foods.

## **Arbejdet er begyndt**

Carsten Findinge er selvfølgelig ikke tilfreds med resultaterne, selvom teamet





generelt har en god score. Et af punkterne, hvor teamets oplevelse er faldet, er på motivation. Han er dog fortrøstningsfuld, da der er forklaringen med en del forandringer i teamet, som han er overbevist om, har haft indflydelse på motivationen. Derfor er det også et område, handlingspunkterne skal være med til rette op på.

I Aalborg har Tommy Melgaard også allerede et forslag til, hvad der skal arbejdes videre med.

- Jeg kunne godt tænke mig, at vi som team blev endnu bredere i vores faglighed. Det giver medarbejderne en større forståelse for, hvad vi hver især arbejder med til dagligt, men det gør os også mindre sårbare overfor sygdom og lignende, fordi vi øger vores i forvejen høje fleksibilitet, siger Tommy Melgaard.

Arbejdet med de nye handlingspunkter er stadig sin spæde fase. Men fælles for de to ledere og deres medarbejdere er, at de er

rigtig glade for CHECK som redskab til at tage pulsen på sin arbejdsplads.

- Jeg synes, det er et fantastisk redskab, og det er jeg nok ikke den eneste, der synes. For selvom vi selvfølgelig sigter efter at tage ting i opløbet, så er CHECK en rigtig god lejlighed til at sætte fokus på Danish Crown som arbejdsplads, og ikke mindst hvordan vi kan gøre det til en endnu bedre arbejdsplads. Det må man ikke undervurdere, siger Carsten Findinge. ●

## Pause-Kroge

### Sådan løser du Sudoku

Sudoku udfyldes ved at skrive tal i de tomme felter, så hver vandret række, hver lodret række og hver af 3x3-kasserne indeholder tallene 1-9.

God fornøjelse!

8						3	2
1			8			6	
		2	7			1	4
		3		9			7 6
			1		3		
6	9			2		8	
	4	9			5	3	
	8			9			7
5	6						9

A - Let

	3		7				9	5
7		6				8	4	
	2			8				6
		5	2				3	
			5	3	8			
	8				1	7		
9				6			8	
	6	8				5		7
4	7				2		1	

B - Svær



Den 21. maj var det 50 år siden, at Sigurd og Vera Mou byggede den første del af Mou-fabrikken i Esbjerg.

# Mou-fabrikken fyldte 50 år

*Ægteparret Vera og Sigurd Mou begyndte i 1960'erne at lave de velkendte Mou-supper, og i 1970 måtte de erkende, at deres slagterforretning i Esbjerg ikke længere var stor nok til at følge med efterspørgslen på deres supper.*

**Tekst:** Daniel Winther Pedersen

**Foto:** Danish Crown

**D**en 21. maj var det 50 år siden, at Vera og Sigurd Mou flyttede produktionen af deres berømte Mou-supper ind på fabrikken på Mukkerten 13 i Esbjerg N.

Dengang var fabrikken kun 225 kvadratmeter stor, men danskernes kærlighed til Mou-supperne har betydet, at fabrikken er blevet udvidet flere gange og i dag er 11.000 kvadratmeter stor.

Det halve århundrede, som altså blev rundet den 21. maj, blev selvfølgelig fejret på

fabrikken, som siden 1995 har været ejet af Danish Prime, som i 2002 fusionerede med Tulip International og i dag hedder Danish Crown Foods.

- Vi kan ikke sætte fabrikken på pause, så vi havde arrangeret morgenbrød til de ansatte, der var en frokostplatte til dagholdet og en aftenplatte til aftenholdet. Derudover samledes vi alle klokken 14 til en lille tale og et fællesbillede, hvor vi selvfølgelig holdt afstand imellem os. Til sidst fik alle medarbejderne en gavekasse med hjem med supper, biksemad

og nogle grillpølser til grillsæsonen, siger Rolf Hansen, der er fabrikschef på Danish Crown Foods-fabrikken i Esbjerg.

## Medarbejderne stolte over historien

Vera og Sigurd Mou havde i 1960'erne en slagterforretning i Esbjerg, og der fik de den idé, at de ville udvide sortimentet med hjemmelavede supper. I begyndelsen var det de populære kød- og melboller, som trak kunder ind i ægteparrets slagterforretningen.

Siden begyndte de at lave frosne oksekødssupper, og derefter kom hønsekødssuppen og flere varianter til. Fælles for alle Mou-supperne har lige fra starten i 1960'erne og indtil i dag været, at en god suppe tager tid at lave, og en god suppe kræver gode råvarer.

Netop på grund af Mou-suppernes historie og værdier betyder den runde fødselsdag også meget for de ansatte, fortæller fabrikschef Rolf Hansen.

- Vores medarbejdere er stolte over at arbejde på fabrikken, fordi vi fra Vera og Sigurd Mou har arvet nogle værdier og en kultur, som handler om et godt håndværk og kvalitet frem for alt andet. Det er de værdier, som der i 50 år på fabrikken er blevet arbejdet hårdt på at bevare, og jeg tror også, det er årsagen til, at langt de fleste af vores medarbejdere har været her i rigtig mange år. Vi har dog ingen med 50 års-anciennitet, men vi har da nogle med næsten 40 år hos os, siger Rolf Hansen. ●

## Pausekrogen

Her er løsningerne på Sudokuopgaverne på side 25.

8	5	6	9	1	4	7	3	2
1	7	4	8	3	2	9	6	5
9	3	2	7	5	6	1	4	8
4	1	3	5	9	8	2	7	6
7	2	8	1	6	3	5	9	4
6	9	5	4	2	7	8	1	3
2	4	9	6	7	5	3	8	1
3	8	1	2	4	9	6	5	7
5	6	7	3	8	1	4	2	9

Løsning A

8	3	4	7	1	6	2	9	5
7	9	6	3	2	5	8	4	1
5	2	1	9	8	4	3	7	6
6	4	5	2	7	9	1	3	8
2	1	7	5	3	8	9	6	4
3	8	9	6	4	1	7	5	2
9	5	2	1	6	7	4	8	3
1	6	8	4	9	3	5	2	7
4	7	3	8	5	2	6	1	9

Løsning B

1. juni - 2. august 2020

# Jubilare

## Pork

### Blans

5. juni  
25 års jubilæum  
**Bent Hansen**  
Brystflæsk

5. juni  
25 års jubilæum  
**Palle Hansen**  
Opskæring

5. juni  
25 års jubilæum  
**Britta Marek Press**  
Midt stk.

28. juni  
30 års jubilæum  
**Jørn Petersen**  
Forende afd.

15. juli  
35 års jubilæum  
**Kim Okholm Møller**  
Planlægning

### Herning

5. juni  
30 års jubilæum  
**Roald Poulsen**  
Skærestue 3

6. juni  
25 års jubilæum  
**Jan Witt Jensen**  
Opskæring

30. juni  
25 års jubilæum  
**Kent Rabek Nielsen**  
Slagtegang

### Horsens

3. juni  
35 års jubilæum  
**Hans Kristian Bundgård**  
Slagtegang Aften

19. juni  
25 års jubilæum  
**Jim Mikkelsen**  
Opskæring aften

20. juni  
40 års jubilæum  
**Erling Holst Andersen**  
Slagtegang

1. juli  
40 års jubilæum  
**John Domino Hansen**  
Kam/Bryst

31. juli  
25 års jubilæum  
**Søren Nørgård Ulf**  
Opskæring



1. august  
30 års jubilæum  
**Lars Blohm Frilund**  
Slagtegang

1. august  
30 års jubilæum  
**Lars Nielsen**  
Forender

1. august  
35 års jubilæum  
**Michael Nielsen**  
Udbeningmester

### Randers

17. juni  
35 års jubilæum  
**Vibeke Overgård Gildsig**  
Product Costing and weeklies

1. juli  
40 års jubilæum  
**Jørgen Husum**  
Projects and analysys

1. juli  
30 års jubilæum  
**Michael Morell Jørgensen**  
Road Logistics

1. august  
30 års jubilæum  
**Flemming Lange**  
Supply Chain

1. august  
30 års jubilæum  
**Bo Jørgensen**  
DC ejerservice

### Ringsted

2. juli  
30 års jubilæum  
**Michael Olesen**  
Slagtegang

2. juli  
30 års jubilæum  
**Carsten Nygaard Andersen**  
Udbening

7. juli  
45 års jubilæum  
**Keld Kurt Eriksen**  
Udlæsning

13. juli  
30 års jubilæum  
**Tommy Jessen**  
Skærestue 4

17. juli  
40 års jubilæum  
**Ramazan Ylimaz**  
Slagtegang

### Rønne

10. juli  
30 års jubilæum  
**Jens Rømer**  
Slagtegang

### Skærbæk

18. juni  
30 års jubilæum  
**Kim V. Grøn**  
Slagtegang

19. juni  
25 års jubilæum  
**Kay Karstensen**  
Slagtegang

### Sæby

7. juni  
35 års jubilæum  
**Jan Sørensen**  
Slagtegang Dag

16. juni  
40 års jubilæum  
**Jessie Michelsen**  
Kamafdelingen

1. juli  
40 års jubilæum  
**Tommy Nielsen**  
Kamafdelingen

3. juli  
30 års jubilæum  
**Svend Erik Nielsen**  
Opskæring Dag

15. juli  
35 års jubilæum  
**Karl Erik Jensen**  
Slagtegang Dag

23. juli  
30 års jubilæum  
**Peter Jensen**  
Slagtegang Dag

1. august  
30 års jubilæum  
**Jørgen Bent Hyltoft**  
Forende afd.

## Beef

### Holsted

2. juli  
30 års jubilæum  
**Klaus Thusgaard Andersen**  
Skæres/Detail

2. juli  
30 års jubilæum  
**Kirsten Sørensen**  
Detail

## Foods

### Esbjerg

2. april  
30 års jubilæum  
**Michael T. Sørensen**  
Fryser/Truck

### Herning

21. april  
40 års jubilæum  
**Niels Steen Johansen**  
Technical

15. maj  
45 års jubilæum  
**Ole Kirkeby**  
Ekspedition

20. maj  
45 års jubilæum  
**Erik B. Erlandsen**  
Marinade

### Randers

1. maj  
35 års jubilæum  
**Søren Corydon**  
It Controlling

6. juni  
25 års jubilæum  
**Betina Hvidkær Christensen**  
Customer Service

12. juni  
25 års jubilæum  
**Lars Huus Christensen**  
Salling Group Fresh

2. juli  
30 års jubilæum  
**Erik Brøndum**  
Purchase MRO

1. august  
45 års jubilæum  
**Henning Faber Kristensen**  
East

### Svenstrup

25. marts  
35 års jubilæum  
**Bruno Pedersen**  
Håndværker

1. juli  
25 års jubilæum  
**Bettina Højbo Nielsen**  
Product Adaptation

26. juni  
25 års jubilæum  
**Brian Peter Busk**  
Salami Stop

17. juli  
25 års jubilæum  
**Steen Beyer Wiberg**  
Salami Stop

17. juli  
25 års jubilæum  
**Ralf Pedersen**  
Salami Stop

### Vejle Nord

18. april  
25 års jubilæum  
**Laila Vilan**  
Planning

24. april  
30 års jubilæum  
**Lars Mortensen**  
Finished Goods

18. maj  
25 års jubilæum  
**Kim Hvisom**  
Modtag-ansalt

20. maj  
35 års jubilæum  
**Susanne Berg**  
Pakkeri

22. maj  
30 års jubilæum  
**Christian Dyrberg**  
Pølsepakkeri

2. juni  
45 års jubilæum  
**Peter Arnoldus**  
Driftskontrol

12. juni  
25 års jubilæum  
**Charlotte Brun Christensen**  
Pølsemageri

17. juni  
35 års jubilæum  
**Birgit Brun**  
Pakkeri

23. juni  
45 års jubilæum  
**Keld H. Madsen**  
Pølsemageri

26. juni  
25 års jubilæum  
**Svend Åge Karlsen**  
El Afdelingen

1. august  
35 års jubilæum  
**Henrik Kjellerup Hansen**  
Stock Mønt

### Aabenraa

1. juli  
25 års jubilæum  
**Arne Hygum Brylle**  
Aabenraa Generalt

3. juli  
25 års jubilæum  
**Pia B. Jensen**  
Frysehus/Rampe

## DAT-Schaub

Ringsted  
8. juli  
35 års jubilæum  
**Ibrahim Gøde**



## Her er redaktionsudvalget

Her kan du se, hvem der sidder i Krogens redaktionsudvalg. De sparrer med journalisterne, der skriver artiklerne i Krogen, kommer med forslag og giver efterkritik.



**Flemming Nielsen**  
Slagteri-arbejder,  
Danish Crown  
Pork  
Herning



**Lars Steffensen**  
Arbejdsmiljø- og miljø-repræsentant,  
Danish Crown  
Pork  
Ringsted



**Henning Lønstrup**  
Tillidsmand,  
Danish Crown  
Beef  
Aalborg



**Ole Carlsen**  
Fabriksdirektør,  
Danish Crown  
Pork  
Blans og  
Skærbæk



**Henrik Rafn**  
Tarmreiser,  
talsmand,  
DAT-Schaub  
Horsens



**Naja Lennert**  
Produktions-medarbejder,  
Danish Crown  
Foods  
Svenstrup



**Arne Skov**  
Produktions-medarbejder,  
Danish Crown  
Beef  
Holsted



**Charlotte Vollmer**  
HR-konsulent  
Danish Crown  
Pork  
Sæby



**Michael Ravn**  
Director intern kommunikation  
Danish Crown  
Randers



**Daniel Winther Pedersen**  
Redaktør,  
Danish Crown  
Randers



## Har du en god ide?

Har du en idé til en historie? Er der en artikel, du savner at læse i dit medarbejderblad? Eller et emne, du synes, trænger til at blive sat fokus på? Så grib fat i dit lokale medlem af redaktionsudvalget eller mail til Krogens nyhedsmail [newsroom@danishcrown.com](mailto:newsroom@danishcrown.com)

# Flere kvinder er godt for business

**K**ender I den gåde, der handler om en far og søn, der kører galt på en biltur. Faren dør, og sønnen kommer alvorligt til skade. Sønnen hastes til hospitalet og kommer straks på operationsbordet. Lægen træder kort efter ind i lokalet og gør klar til operationen, men udbryder så chokeret: "Det er min søn!"

På det tidspunkt i historien stopper fortælleren op og kigger rundt på tilhørerne for at høre, om nogen kan gætte sammenhængen. Der spekuleres som regel i mange forskellige familiære sammensætninger – ingen kommer med det rigtige svar, som er, at lægen er drengegens mor.

Pointen i historien er god til, at man selv tænker efter og overvejer, hvor mange gange man selv er forudindtaget og bare forventer, at sygeplejersken er kvinde, og lægen er mand. Fordomme er svære at ændre på, og det begynder med én selv.

Vi halter bagefter, når det gælder en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i vores virksomhed. Skal vi ændre på det, kræver det en aktiv indsats. I Krogen siger Jais Valeur, at det er vigtigt at få flere kvinder frem i Danish Crown. Det er godt for vores udvikling siger han. Når ikke alle i en gruppe af medarbejdere ligner hinanden, vil der opstå flere spørgsmål i gruppen: Hvorfor skal vi gøre tingene på denne måde, kunne vi det på en anden måde? Det er sådan nye ideer opstår.

Hvis vi i Danish Crown vil have flere kvinder ansat og dermed skabe en stærkere pipeline af kvinder til lederposter, så begynder det i ens eget team eller afdeling. De fleste ledere er mænd, og ledere foretrækker at ansætte nye medarbejdere, som ligner dem selv. Derfor skal der arbejdes med at få brudt den vane.

Spørg jer selv næste gang der skal ansættes en ny kollega – hvordan får vi kvinder gjort interesseret jobbet. Når HR spørger kvindelige kandidater om, hvorfor de ikke søger job hos os, er de tre typiske svar: Danish Crown har et støvet image, der er ingen klare karriereveje, og der mangler kvindelige rollemodeller.

For pokker – det er jo alle tre barrierer, vi faktisk kan gøre noget ved! Derfor blev jeg også super glad for, at Helle i maj, som første kvinde i 20 år, blev udlært som industrislagter. Hun har ikke bare skrevet historie – Helle er vores rollemodel for kvinder i faget, og derfor er der grund til at fremhæve ikke bare Helle, men også andre unge kvinder, som du kan læse om i dette nummer af Krogen.

Vi er i fuld gang med støvekosten. Danish Crown er i gang med at ændre sit image. Spørger man den danske befolkning generelt, om de kunne tænke sig at arbejde for Danish Crown, viser nye tal fra første kvartal i år, at markant flere godt kunne se sig selv arbejde for Danish Crown. Fra knap 16 procent af de adspurgte i efteråret 2019 til 28 procent i marts 2020. Målingen tager ikke højde for mænd og kvinder, men lad os hjælpes ad med at få flere kvindelige kolleger. Det er godt for arbejdspladsen – det er godt for business. ●

*Astrid Gade Nielsen*

“

**Fordomme er svære at ændre på, og det begynder med én selv.**

”

*Astrid Gade Nielsen, kommunikationsdirektør.*

