



Energirigtig adfærd i **industrien**

VI KENDER DET ALLE HJEMMEFRA – vi skal spare på energien! Ingen kunne drømme om at lade døren til køleskabet eller fryseren stå åben eller for den sags skyld lade vandhanerne løbe. Hvorfor så ikke tage de gode vaner med på arbejde? Til forskel fra hjemme så er det jo her, det virkelig batter. Typisk bruger vi jo 50-1.000 gange mere energi pr. person, når vi går på arbejde end hjemme. Derfor: Det gælder om at tage fornuften og de gode energivaner med på arbejde.

Alle, der har arbejdet med energibesparelser og medarbejderinvolvering i industrien, kan dog konstatere, at det er sværere end som så. Udfordringen ligger i at kunne arbejde med mennesker, processer og systemer i en organisation – og ikke mindst beherske forandringer. Discipliner, som ikke umiddelbart er en del af vores faglige kompetencer eller uddannelse for os teknikere. Der ligger også en udfordring i, at det er de færreste af os, der betaler virksomhedens energiregning.

Det handler altså om at kunne skabe og ikke mindst fastholde motivation og fælles forslag i en organisation, hvor alle har forskel-

lige holdninger, interesser og ansvarsområder. Men heldigvis har de fleste medarbejdere en stor lyst til at arbejde med energibesparelser, når det kommer til stykket – specielt når det bliver sjovt og til en sport.

Energipolitik - mere end pæne ord

I første omgang handler det om at opbygge en rigtig energikultur og -politik. Og her er det ikke nok bare have "den" i en ramme på væggen og en masse pæne ord i et ringbind. "Det nye" skal være en del af hverdagen – ligesom det er sket inden for alkohol og sikkerhed, hvor de fleste virksomheder har opnået særdeles gode resultater gennem en vedvarende indsats. Det kræver praktisk og synlig opbakning fra ledelsen, så alle medarbejdere ikke er i tvivl om de nye mål, værdisæt og normer.

Normalt når vi begynder at samarbejde med en virksomhed, har ledelsen uddelegeret ansvaret til en energiansvarlig – i langt de fleste tilfælde en medarbejder fra den tekniske afdeling. Endvidere er det typisk, at virksomheden bruger en masse ressourcer og tid på at måle og indsamle data samt udarbejde rapporter, som ikke bliver omsat til konkrete handlinger. Hvad er det værd at indsamle tal dagligt og lave kurver og nøgletal, hvis det ikke omsættes til en prioriteret indsats med konkrete og resultatorienterede handlinger? Et andet problem er holdningen om, at besparelser kun kan opnås gennem teknik. Den holdning er med til at reducere løsningsmulighederne kraftigt, og gøre det omkostningstungt. Det er alt sammen noget, som vi tager hånd om og gør op med i vores energiprojekter.

Viden er vigtig

Vores filosofi er at inddrage medarbejderne. I

første omgang handler det om at informere og omsætte det til kroner og øre. Noget som alle kan forstå frem for kWh, Nm³ og m³. Vi tager udgangspunkt i nogle meget simple informationer. 90 procent af alle medarbejdere ved, hvor stor en energiregning de har hjemme, men typisk er der ingen som ved, hvor stor en energiregning de har på arbejdet. De fleste bliver chokerede over, hvor stort et forbrug de administrerer, når de går på arbejde. Ingen ved, at en trykløftlækage faktisk kan koste 70.000 kr. om året – og i visse tilfælde er mere end 50 procent af elforbruget til trykløft til at dække lækager. Med disse små, simple informationer klæder vi medarbejderne på til at forholde sig til deres dagligdag og se det med kritiske øjne. Det er jo ikke for at ramme virksomheden, at medarbejdere er medskyldige i energioverforbrug eller undlader at reagere på synligt spild og lækager.

Medarbejdere skal finde besparelser

Medarbejderne får selv lov til at finde besparelserprojekter – blandt andet på energijagter. Selv om nogle har været ansat på samme fabrik i flere år, kommer de tilbage og siger: "Sådan har vi aldrig set fabrikken før". Vi har oplevet, at ikke alene finder de besparelserprojekter, men somme tider får de også udbedret problemet. Det bliver opfattet som et utroligt sjovt, men også seriøst afbræk i hverdagen.

I virksomheden etableres procedurer, så hver medarbejder fortsat kan rapportere spild, og forslag til at nedbringe energiforbruget. Det er ikke unormalt, at vi får flere hundrede ideer. Besparelspotentialet estimeres, og vi implementerer først og fremmest de projekter, der ser ud til at give bedst og hurtigst



Af Harald Karlsen,
projectmanager, Danfoss
Solutions A/S

Danfoss Solutions arbejder med energibesparelser i industrien. Udfordringen består i at skabe forandring på alle niveauer i virksomheden. At justere på teknikken i produktionslinjen er slet ikke nok

afkast uden større investeringer eller tekniske ændringer.

Et element i handlingsplanen er at etablere et belønningssystem, der skal sikre, at medarbejderne også får del i besparelsen. Systemet kan være alt lige fra, at en god ide, som senere implementeres, belønnes med en gave, eller at de ansatte får del i den realiserede besparelse.

Fra starten af projektet vil der være nogle ildsjæle, som meget gerne vil arbejde med energibesparelser. Disse udgør en gruppe på ca. 10 procent. Tilsvarende vil der være 10 procent imod forandringer af nogen art. De resterende 80 procent vil gerne deltage, men er af natur skeptiske. Men alle vil gerne være en del af en succes, og netop derfor er det ikke alene nok at realisere besparelser, de skal også kunne måles og dokumenteres, så succeserne kan blive synlige.



Der er faktisk to udfordringer, når vi taler om energibesparelser. Den ene er at opnå en besparelse. Den anden er at fastholde den.

Målere placerer ansvar

Målesystemet skal også være med til at gøre brugerne af energi i virksomheden ansvarlige. 90 procent af energien bruges i produktionen, altså er det også her, ansvaret skal placeres. Mange gange forekommer der flere afdelinger og produktionslinjer, og således vil ansvaret være fordelt mellem flere personer. Her er det nødvendigt, at energiforbruget og dermed besparelsen kan måles i hver linje eller ansvarsområde.

Vi går derfor ind og ser på, hvordan virksomheden er organiseret og laver en detaljeret gennemgang af målestrukturen for hver enkel energiart (elektricitet, gas/hedtvand/damp, vand m.m.). Typisk giver det anledning til, at der skal installeres en række nye målere.

Når dette er på plads, implementerer vi et energistyringssystem, der kan måle besparelsen i hver enkel afdeling.

Teknik er ikke alt...

Vi kan implementere de bedste løsninger og produkter, men hvis teknikere og medarbejdere ikke udnytter dem optimalt, nytter det ikke meget. De skal trænes i at bruge dem. På de Kanariske Øer havde vi et større projekt kørende, hvor vi implementerede en hel række tekniske forbedringer af virksomhedens største energiforbruger – køleanlægget.

Det var ikke noget problem at installere og idriftsætte alle forbedringerne, men hver gang vi kom på besøg hos virksomheden, kunne vi konstatere, at al automatik på anlægget var sat over på manual drift. Det var helt klart, at udfordringen her ikke var af teknisk karakter, men det handlede om at informere, gøre op med gamle vaner samt at linke resultat med handling. ■



Sådan arbejder Danfoss Solutions

Danfoss Solutions har udarbejdet projektmodellen EnSave® til gennemførelse af energibesparende projekter. Et projekt består typisk af tre faser: Først kortlægger Danfoss Solutions de muligheder den enkelte virksomhed har for at spare på sit energiforbrug og samler dem i et katalog; derefter igangsætter man i samarbejde med den pågældende virksomhed de nødvendige initiativer og gennemfører de valgte løsninger. Her udgør teknik et vigtigt element, men Danfoss Solutions lægger også vægt på at undervise og træne medarbejderne, så de er kvalificerede til at forholde sig til mulighederne for at spare på energien. Sidste fase er resultatfasen, der typisk strækker sig over en fast periode på 12 måneder, hvor energiforbruget bliver fulgt tæt, og samtidig bliver den daglige styring af energiledelsesarbejdet overgivet til virksomheden.