

Vis Redigér Delete Versioner Brug





## Indhold

### 01. God organisering starter med relationer

---

### 02. 5 cheftyper: Sådan styrker du samarbejdet i hverdagen

---

### 03. Uddannelse er nøglen til fremtidens produktion hos ABENA

---

### 04. Fleksibilitet på jobbet giver plads til livet

---

### 05. Er det tid til et servicetjek af arbejdsmiljøet?

---

### 06. Simpel strategi tilbageerobrer vigtige pladser i bestyrelsen



**CO-Magasinet 4/2026**

Fleksibilitet på jobbet giver plads til livet | God organisering  
starter med relationer | Kend fem cheftyper | Tid til servicetjek  
af arbejdsmiljøet

---



# 01. God organisering starter med relationer

På Aasted er næsten alle medarbejderne organiserede. En vigtig del af forklaringen skal findes i de kolleger, som andre kolleger lytter til. Fællestillidsrepræsentant André Pastoft-Jakobsen har nemlig gjort meningsdannere og et stærkt klubfællesskab til centrale redskaber i arbejdet med organisering.



Tillidsrepræsentant hos Aasted, André Pastoft Jakobsen, i samtale med to kollegaer.

**Skrevet af**

Sara Schou Holm

**SIDST REDIGERET**

3. september 2026

**Relevant for dig hvis du er**

FTR

TR

Hvordan får man kolleger til at vælge fællesskabet til? På Aasted i Farum er svaret hverken pres eller løftede pegefingre.

I stedet arbejder fællestillidsrepræsentant André Pastoft-Jakobsen målrettet med meningsdannere, synlighed og en faglig klub, som medarbejderne har lyst til at være en del af.

### Husk muligheden for at mødes med nyansatte

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

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

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

### DER SKAL LØFTES I FLOK

Selv om André Pastoft-Jakobsen er fællestillidsrepræsentant, ser han ikke sig selv som den eneste, der skal fortælle kollegerne om værdien af fællesskabet og den danske model. Rundt omkring på Aasted har han derfor en håndfuld kolleger, som han kalder meningsdannere:

"De er lige så gode som mig til at tale fagbevægelsens sag. Men de gør det på deres egen måde og rammer nogle af de kolleger, som jeg måske ikke ville ramme," fortæller han.



For André Pastoft-Jakobsen er meningsdannerne kolleger, som andre lytter til og har tillid til. De arbejder i forskellige afdelinger og hjælper med at holde den faglige samtale i gang i hverdagen. På den måde spreder budskabet sig længere ud på virksomheden, end hvis det kun kom fra tillidsrepræsentanterne.

Den tilgang har blandt andet været med til at overbevise en medarbejder, som begyndte på virksomheden med et medlemskab hos Krifa:

"Det var ikke én enkelt samtale, der flyttede noget. Det var de mange små snakke i hverdagen," fortæller André Pastoft-Jakobsen.

Medarbejderen havde tidligere haft en dårlig oplevelse med Dansk Metal og var derfor skeptisk over for fagforeningen. André og kollegerne tog alligevel løbende snakke med ham om overenskomsten, lokalaftalerne og den hjælp, som følger med et medlemskab i en overenskomstbærende fagforening. Samtidig arbejdede den nye kollega tæt sammen med en af virksomhedens meningsdannere, som gennem de daglige samtaler gav ham et andet indblik i det faglige fællesskab.

"Vi pressede ham aldrig. Vi havde bare nogle åbne og ærlige snakke om fordelene ved fællesskabet, vores lokalaftaler og det arbejde, vi laver. Det kom stille og roligt, og efter tre måneders tid var han meldt ind," fortæller André Pastoft-Jakobsen.

**EN KLUB BYGGET PÅ FÆLLESSKAB**



Men meningsdannere kan ikke stå alene. For André Pastoft-Jakobsen handler organisering også om at se et fællesskab, man har lyst til at være en del af.

Derfor spiller den faglige klub på Aasted en central rolle i arbejdet med organisering. Efter en periode med massefyringer og corona-nedlukninger, hvor aktivitetsniveauet faldt, er klubben nu ved at blive genoplivet:

"Vi vil gerne vise, at klubben er mere end møder og forhandlinger. Det handler også om fællesskab," fortæller André Pastoft-Jakobsen.

### Om Aasted

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

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

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

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

Klubben arrangerer blandt andet faglige arrangementer, byder på kage ved særlige lejligheder og planlægger et

grillarrangement for medlemmerne. Derudover bidrager klubben til gaver ved jubilæer, runde fødselsdage, pensioneringer, og når lærlinge bliver udlært.

Ud over at klubben sætter fokus på lokalaftaler, faglige aktiviteter og fagbevægelsen generelt, er aktiviteterne også med til at synliggøre det fællesskab, som følger med medlemskabet, der koster 55 kroner månedligt:

"Folk skal kunne se, hvad det er, de bliver en del af. Når man oplever fællesskabet i praksis, bliver det også lettere at forstå værdien af det," fortæller André Pastoft-Jakobsen.

Klubben samler medarbejdere fra Dansk Metal, 3F og Dansk El-Forbund, og netop det brede fællesskab ser André som en styrke:

"Vi vil gerne vise, at vi står sammen. Jo stærkere fællesskabet er, jo stærkere står vi også i det faglige arbejde."

## **ANDRÉS BEDSTE ARGUMENTER I ORGANISERINGSSAMTALEN:**

### **Gør overenskomsten konkret**

Tag udgangspunkt i de rettigheder og vilkår, som kollegaerne har fået gennem overenskomsten. Når fordelene bliver konkrete og relevante for hverdagen, bliver det lettere at se værdien af medlemskabet.



---

## **Gør dit TR-arbejde synligt**

Fortæl om de opgaver, du løser som tillidsrepræsentant, og de resultater, der bliver skabt gennem det faglige arbejde. Det er nemmere at se værdien af fællesskabet, når det kan ses i praksis.

---

## **Brug fakta i samtalen**

Hold fokus på fakta frem for holdninger. Forklar, hvad fagforeningen tilbyder, og hvad medlemmerne får for deres kontingent. Det skaber en mere troværdig dialog.

---

## **Fortæl om jeres lokalaftaler**

Vis kollegerne, hvad du og dine medtillidsrepræsentanter konkret har forhandlet hjem på arbejdspladsen. Lokalaftaler gør det lettere at se værdien af både tillidsrepræsentantens arbejde og det faglige fællesskab.

---

## **Sæt kontingentet i perspektiv**

Vær åben om prisen på fagforeningskontingentet, men husk også at fortælle om skattefradraget. Samtidig kan det være værd at pege på, at mange af de rettigheder og forbedringer - for eksempel lønstigninger -



medarbejderne nyder godt af, er skabt gennem det faglige fællesskab.

## **FÆLLESSKABET SKAL VÆRE SYNLIGT**

For André Pastoft-Jakobsen er organisering ikke noget, der skal overlades til tilfældigheder. Derfor arbejder han for, at nye medarbejdere møder fællesskabet allerede fra deres første dage på virksomheden.

I samarbejde med HR og virksomhedens ledelse er det blevet en fast del af introduktionen, at nye medarbejdere kommer på rundtur og møder deres tillidsrepræsentant inden for den første uge.

"Det handler om, at de ved, hvem vi er, og at de ved, hvor de kan gå hen, hvis de får brug for hjælp," fortæller André Pastoft-Jakobsen.

Derudover har André og hans to medtillidsrepræsentanter netop udarbejdet en flyer om den faglige klub, som skal følge med ansættelsesmaterialet. Her kan nye medarbejdere læse om klubben, dens aktiviteter og de tillidsvalgte på virksomheden.

"Der kommer til at stå, hvem vi er, hvad vi står for, og hvilke områder vi repræsenterer. Vi vil gerne gøre opmærksom på, at vi har en klub, og at der er et fællesskab herude," siger han.

For André handler det om at gøre fællesskabet synligt fra starten. Jo tidligere medarbejderne lærer klubben og de tillidsvalgte at kende, desto lettere er det at skabe relationer og vise værdien af det faglige fællesskab.



## 02. 5 cheftyper: Sådan styrker du samarbejdet i hverdagen

Når samarbejdet med chefen fungerer, smitter det. Aftaler bliver fulgt, arbejdsmiljøet prioriteret, og kollegerne mærker det i hverdagen. Som tillidsvalgt kan du ikke vælge din leder, men du kan være med til at få samarbejdet til at fungere.



**Skrevet af**  
Sara Schou Holm

**SIDST REDIGERET**  
18. juni 2026

Relevant for dig hvis du er

TR

Der findes lige så mange cheftyper, som der findes typer af sikkerhedssko. De kan se vidt forskellige ud og fungere på hver deres måde, men i virkeligheden er det ikke det vigtigste. Det afgørende er, om samarbejdet fungerer i hverdagen, så

man kan løse opgaverne sammen og stå fast, når det er nødvendigt.

Men hvordan får man samarbejdet til at fungere - uanset hvilken type chef man har? TekSams samarbejdskonsulent Annette Riber Madsen giver her sine bedste bud til at forbedre samarbejdet med fem forskellige cheftyper.

## **1. DEN TRAVLE CHEF**

*Kendetegn:* Den travle chef har kalenderen fyldt og mange bolde i luften. Beslutninger bliver taget hurtigt, men opfølgningen kan mangle, fordi tiden er knap. Ofte er intentionerne gode, men arbejdsmiljø og samarbejde risikerer at glide i baggrunden, når drift og deadlines presser sig på.

### **Sådan spiller du chefen god:**

#### **1. Vær konkret**

Kog dine budskaber ind til det vigtigste og vær godt forberedt. Du kan med fordel aftale korte møder med jævnlig opfølgning og følge op skriftligt, så beslutninger ikke forsvinder i et højt tempo, eller opgaver falder mellem to stole.

#### **2. Forstå intentionen**

Travlhed kan godt være travlhed, og manglende opfølgning er ikke nødvendigvis ond vilje. Men det kan alligevel blive en irritationsfaktor. Du kan komme det i møde ved at spørge efter konkrete afklaringer, for eksempel: "Er vi enige om, at jeg kan gå videre med det her på den her måde?". Du holder det kort

og konstruktivt, samtidig med at du kan komme videre i processen.

### **3. Tal højt om dine behov**

Vær tydelig om dine behov for hjælp eller afklaring. Det er helt okay at fortælle din chef, hvad du har brug for fra vedkommende. Du kan med fordel fortælle om dine forslag til prioriteringer, så din chef ved, hvad der kræver handling nu, og hvad der kan vente.

***Respektér chefens tid, men hold fast i, at  
dine spørgsmål også er en ledelsesopgave***

Annette Riber Madsen

## **2. DEN KONFLIKTSKY CHEF**

*Kendetegn:* Den konfliktsky chef vil gerne bevare den gode stemning og undgår helst konfrontationer. Svære samtaler bliver udskudt i håbet om, at problemerne løser sig selv. Det kan føre til uklarhed og uro blandt medarbejderne, når problemerne ikke bliver taget i tide.

**Sådan spiller du chefen god:**

### **1. Skab en tryk kultur**

Hjælp din chef med at skabe et rum, hvor der er tillid til, at I kan tale om det, der er svært. En tryk kultur opstår ikke over natten, men skal arbejdes på over tid - og ansvaret ligger både hos ledelsen og medarbejderne.

## **2. Lær hinanden at kende**

I fredstid kan I med fordel tage en kop dialog-kaffe indimellem for at tale om stort og småt og få skabt et tillidsbaseret forhold. Når der senere opstår noget svært, vil du formentlig opleve, at det er lettere at bakke din chef op - og at chefen har tillid til, at du rent faktisk gør det.

## **3. Flyt fokus**

Tydeliggør, at du er interesseret i konkrete løsninger på opgaver eller udfordringer - det har ikke noget at gøre med din chef som person. Når fokus flyttes fra det personlige til en konkret arbejdssituation, bliver det ofte lettere for den konfliktsky chef at tage fat om problemet, inden problemet bliver for stort, hvor konflikten bliver personlig.



## TekSam

TekSam er et samarbejdsorgan for Dansk Industri og CO-industri. Desuden indgår Fødevareforbundet NNF i samarbejdet. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.

TekSams målsætning er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

TekSam kan hjælpe dit samarbejdsudvalg med:

- At lave en trivselsundersøgelse
- Inspiration til SU
- At styrke den sociale kapital
- Inspiration og planlægning af kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning
- At forebygge stress
- At lave en mobbepolitik
- At forebygge konflikter
- Rolleafklaring
- At udvikle personalepolitikker
- Inspiration til grøn omstilling

TekSam står desuden bag:

- TekSam Årsmøde
- Temamøder
- Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter



### **3. DEN KONTROLLERENDE CHEF**

*Kendetegn:* Den kontrollerende chef har behov for at have fingrene i detaljerne og sikre sig, at tingene bliver gjort rigtigt. Intentionen er ofte kvalitet og overblik, men kontrollen kan opleves som manglende tillid og begrænset råderum for medarbejderne.

#### **Sådan spiller du chefen god:**

##### **1. Fortæl, hvordan kontrollen føles for dig**

Anerkend chefens intention om kvalitet, men sæt også ord på, hvordan kontrollen påvirker dig og teamet. Måske du bruger unødigt tid på at dobbelttjekke ting, du allerede har styr på, eller bidrager mindre, fordi kontrollen gør dig usikker? Når du fortæller, hvad du har brug for, bliver det lettere for chefen at justere sin tilgang.

##### **2. Tal om forventninger**

Spørg ind til, hvilke forventninger der er til dig og teamet. Når alle ved, hvordan opgaverne skal løses, bliver det lettere at levere som ønsket. Hos teamet giver det en følelse af, at I har styr på tingene, og fordi chefen oplever jer som selvkørende, vil der indfinde sig en ro, som gør, at chefen kan slippe noget af kontrollen.

##### **3. Skab ejerskab**

Peg på det, du gerne vil have mere af, for eksempel opgaver eller ansvar, der motiverer dig eller teamet, og hvor du ser mulighed for mindre kontrol. Giv løbende korte statusopdateringer, så chefen bliver bekræftet i, at opgaven er på rette vej. Vær konkret og velforberedt, så det bliver tydeligt,

at tæt kontrol ikke er nødvendig.

Gevinst for kollegerne: Mere ansvar, færre flaskehalse og større arbejdsglæde.

#### **4. DEN TAVSE ELLER FRAVÆRENDE CHEF**

*Kendetegn:* Den tavse eller fraværende chef er svær at få fat på og kommunikerer sjældent klart om prioriteringer og forventninger. Beslutninger kan være uklare eller helt fraværende, og medarbejderne er ofte i tvivl om retning og rammer.

##### **Sådan spiller du chefen god:**

##### **1. Fortæl om tavshedens konsekvenser**

Som medarbejdervalgt er det legitimt at stille krav om tydeligere kommunikation. Forklar, hvilke konsekvenser den manglende kommunikation har i hverdagen: Når information mangler, skabes blanke felter, som medarbejderne selv udfylder. Det fører til rygter, frustration og forskellige forståelser af, hvad der forventes.

##### **2. Undersøg årsagen bag tavsheden**

Vær nysgerrig på årsagen bag tavsheden eller fraværet. Er chefen sådan i al almindelighed, eller er det noget, der er sket over tid? Sker der noget i privatlivet? Kan tavsheden skyldes usikkerhed i forhold til faglig viden, eller er lederen i en vanskelig ramme, hvor vedkommende ikke har de beføjelser, du efterspørger?



### **3. Efterspørg klare forventninger og svar**

Bed om tydelige svar på forventninger, prioriteringer og beslutninger, så du og kollegerne ved, hvad I skal styre efter. Brug gerne hv-spørgsmål, bed om uddybning og accepter ikke korte ja/nej-svar, hvis de ikke giver den nødvendige afklaring. Efterspørg gerne skriftlig opfølgning på aftaler og beslutninger.

## **5. DEN ENGAGEREDE - MEN PRESSEDE - CHEF**

*Kendetegn:* Den engagerede, men pressede chef vil medarbejderne det bedste og tager ofte et stort ansvar på sig. Typisk er det en mellemlider i krydspres mellem krav fra topledelsen og forventninger fra medarbejderne. Engagementet er tydeligt, men presset kan gøre prioriteringer uklare.

### **Sådan spiller du chefen god:**

#### **1. Hjælp med at prioritere**

Engagerede chefer får mange idéer, men ikke alt kan realiseres. Spørg ind til, hvad der er vigtigst lige nu, og hvad der kan vente, så hverken du eller teamet kommer til at løbe panden mod en mur. Måske I kan lave en idébank med gode ideer fra både ledere og medarbejdere?

#### **2. Giv perspektiv fra medarbejderne**

Byd ind med, hvordan idéer og initiativer vil påvirke medarbejderne, som du repræsenterer. Er der allerede pres på? Er timingen god? Hvad er spændende opgaver for dem? Når du bringer medarbejderperspektivet i spil, hjælper du



chefen med at prioritere på et mere oplyst grundlag, samtidig med at du gavner dine kollegers arbejdsliv.

### **3. Afstem ambitioner og retning**

Spørg ind til, hvordan visioner og ambitioner hænger sammen med de ressourcer, der er til rådighed lige nu. Stemmer jeres indsatser overens med den retning, afdelingen arbejder efter? Når forventningerne er tydelige, bliver det lettere at arbejde i samme retning.

*Ønsker du et bedre samarbejde i samarbejdsudvalget?  
TekSams konsulenttjeneste holder oplæg og faciliterer dialog om samarbejde, trivsel, psykologisk tryghed, forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, konflikter m.m. for samarbejdsudvalg i industrien og træner samarbejdsudvalgets medlemmer i at bruge værktøjer, som fx dialogkort, så det kan anvendes internt efterfølgende.*

*Konsulenterne optræder altid parvis: en fra DI og en fra CO-industri. Rådgivningen er vederlagsfri for virksomheder under industriens overenskomster, da den er kontingentfinansieret.*

*Læs mere om TekSam og konsulenttjenesten på [TekSam.dk](https://www.teksam.dk)  
(<https://www.teksam.dk/>)*



## 03. Uddannelse er nøglen til fremtidens produktion hos ABENA

På ABENA Produktion A/S' fabrik i Sønderjylland er uddannelse blevet en central del af løsningen på en af industriens største udfordringer: mangel på kvalificeret arbejdskraft. Derfor satser virksomheden på både nye lærlinge og løbende opkvalificering af erfarne medarbejdere.



Henrik Petersen Zanchetta, dig, Ulrik Boll og Peer Ove Andresen.

**Skrevet af**

Sara Schou Holm

**SIDST REDIGERET**

3. september 2026

**Relevant for dig hvis du er**

Hvordan sikrer man kvalificeret arbejdskraft i en tid, hvor virksomheder konkurrerer om de samme medarbejdere, mens kravene til deres kompetencer bliver stadig større? Det

spørgsmål har ABENA Produktion A/S arbejdet målrettet med på fabrikken i Aabenraa.

I dag arbejder virksomheden derfor med to spor: Unge medarbejdere uddannes fra ufaglærte til faglærte industrioperatører, mens erfarne kolleger løbende opkvalificeres til nye generationer af stadig mere avancerede maskiner.

## **FRA STUDENT TIL LÆRLING**

Da Peer Ove Andresen fik studenterhuen på hovedet for to somre siden, var hans plan at skulle arbejde et par måneder, inden han ville søge ind på en akademisk uddannelse. Han søgte derfor et job i pakkeriet på blefabrikken ABENA Produktion A/S. Men allerede til jobsamtalen blev Peer Ove Andresen opfordret til at tænke over, om han kunne være interesseret i at blive industrioperatørlærling:

"For mig var det vigtigste at komme ind og se, hvad det hele egentlig handlede om - ikke kun høre om uddannelsen, men også prøve det i nogle måneder, inden jeg sagde ja. Jeg prøvede at være en del af et skiftehold og få noget ansvar, og på den måde kunne jeg allerede mærke, at en uddannelse som industrioperatør var noget for mig."



## Aftalt uddannelse

Læs mere om aftalt uddannelse

→ **Guide til aftalt uddannelse:**  
**([https://ikuf.dk/guides/guide-til-aftalt-uddannels](https://ikuf.dk/guides/guide-til-aftalt-uddannelse/)  
**e/)****

I dag har Peer Ove Andresen været lærling i halvandet år, og han er blot en af de unge, som ABENA Produktion A/S har valgt at satse på. Uddannelse af unge mennesker er nemlig blevet en del af en helt klar strategi hos blefabrikanten, fortæller produktionschef Ulrik Boll:

"Vores største udfordring er, at det tager et helt år at lære en ny medarbejder at køre maskinerne. Du kan ikke bare gå ind og køre dem efter 14 dage, for det er enormt avanceret teknologi."

På fabrikken producerer ABENA Produktion A/S omkring en milliard bleer om året. Produktionen foregår på 14 store maskiner med en længde på op til 50 meter, og 250 medarbejdere holder hjulene i gang på tværs af fem skift. Når en erfaren medarbejder stopper, eller der skal bemandes nye maskiner, tager det derfor lang tid at opbygge de nødvendige kompetencer.

Derfor har ABENA valgt målrettet at uddanne egne medarbejdere til industrioperatører, fortæller Ulrik Boll:



"Vi kan ikke bare gå ud og hente nogen, der kan køre blemaskiner. Derfor er vi nødt til at lave vores egen fødekæde."

## **EN MÅLRETTET SATSNING PÅ LÆRLINGE**

Hvor virksomheden før tog lærlinge ind efter behov, arbejder ABENA Produktion A/S nu med konkrete mål for, hvor mange industrioperatører de gerne vil have under uddannelse ad gangen, fortæller HR-konsulent Trine Bjerg Rossen:

"Før var det mere sådan, at når der kom nogen, som ønskede en uddannelse, så gik vi måske med på den. Nu har vi lavet en målrettet indsats og har nogle mål for, hvor mange lærlinge vi gerne vil have i gang på én gang."

Ambitionen er, at der hele tiden skal være nye industrioperatører på vej gennem systemet. Men ABENA Produktion A/S finder som oftest ikke deres kommende lærlinge gennem traditionelle lærlingeopslag. I stedet kommer mange - ligesom Peer - ind ad bagdøren gennem almindelige stillingsopslag til ufaglærte stillinger, fortæller Trine Bjerg Rossen:

"Vi finder nogle dygtige unge mennesker, som måske ikke helt har lagt en plan endnu. Så tilbyder vi dem en uddannelse, som de måske ikke selv havde overvejet."

Strategien har ifølge Ulrik Boll vist sig at være en succes:

"Det har været guld værd for os. De unge mennesker tager et kæmpe ansvar, og vi kan se, at det giver os de kompetencer, vi

har brug for ude i produktionen.”

## **LÆRLINGE LÆRER AF HINANDEN**

Strategien handler ikke kun om at sikre nok faglærte medarbejdere til produktionen. Den giver også mulighed for at skabe stærkere faglige fællesskaber blandt lærlingene. For når flere lærlinge starter samtidig, skaber det et fagligt og socialt fællesskab.

ABENA Produktion A/S har derfor etableret et lærlingefællesskab, hvor de unge mødes til både faglige og sociale aktiviteter. Her kan de sparre med hinanden, dele erfaringer fra skolen og hjælpe hinanden gennem uddannelsen, fortæller Trine Bjerg Rossen:

”Der er nogle, som synes, det kan virke uoverskueligt at tage en uddannelse. Men når de taler med andre industrioperatørlærlinge og hører, hvordan skolen er, så virker det ikke så farligt alligevel.”

## **NYE MASKINER KRÆVER NYE KOMPETENCER**

ABENA Produktion A/S satser ikke kun på at uddanne unge medarbejdere til industrioperatører. Det er mindst lige så vigtigt, at de medarbejdere, der allerede står ved maskinerne hver dag, kan følge med den teknologiske udvikling.

Derfor har virksomheden siden september arbejdet med det, de kalder struktureret oplæring. Initiativet opstod, fordi den

traditionelle sidemandsoplæring ikke længere var nok, fortæller Ulrik Boll:

"Med sidemandsoplæringen blev medarbejderne ikke bedre end den oplæring, de fik af sidemanden, og så mistede vi vigtig viden undervejs."

Hvor oplæringen tidligere i høj grad afhang af den enkelte kollegas erfaringer og vaner, følger medarbejderne nu faste oplæringsforløb med skemaer, læringsmål og dokumentation. Oplæringen er tilpasset den enkelte funktion, så medarbejderne lærer præcis det, de har brug for.

Ulrik Boll fortæller:

"Det er fælles for alle, om du arbejder i pakkeriet, kontrollen eller som maskinoperatør. Der er selvfølgelig forskellige ting, man skal kunne, men det hele er samlet i samme system og går ud fra den samme model. Hvis vi opdager, at der mangler en procedure eller en fælles måde at gøre tingene på, så bliver det skrevet ind, så alle lærer det samme."

Siden september har omkring 70 medarbejdere været igennem forløbet.

For at sikre kvaliteten har ABENA Produktion A/S samtidig udpeget en supervisor med særligt ansvar for oplæring. Medarbejderne bliver fortsat lært op af erfarne kolleger ude ved maskinerne, men følger samtidig et fast program. Før oplæringen kan godkendes, bliver deres kompetencer valideret.

Ulrik Boll uddyber:



"Når det er de samme få personer, der godkender oplæringen, får vi en fælles rød tråd i det, vi gør."

## **ERFARING SKAL FØLGE MED UDVIKLINGEN**

Behovet for opkvalificering bliver kun større i den kommende tid. ABENA Produktion A/S får tre nye maskiner inden for de næste to år, fortæller Henrik Petersen Zanchetta, som er fællestillidsrepræsentant på virksomheden:

"Nogle af de gamle maskiner går på pension, og så er det nye hightech-maskiner, der kommer ind. Derfor er der nogle medarbejdere, der skal opgraderes og lære de nye maskiner at kende. Det er jo nærmest en uddannelse i sig selv."



## ABENA

ABENA er en dansk, familieejet produktions- og handelsvirksomhed med hovedsæde i Aabenraa. Virksomheden blev grundlagt i 1953 og beskæftiger i dag mere end 2.000 medarbejdere - herunder 250 i produktionen i Aabenraa. ABENAs produkter markedsføres og sælges i mere end 90 lande verden over.

På virksomhedens produktionsanlæg fremstilles der i gennemsnit mellem 300 og 800 inkontinensprodukter og babybleer i minuttet. Det svarer til mere end tre millioner bleer om dagen, 365 dage om året.

ABENA leverer produkter til store dele af den offentlige sektor og en lang række private virksomheder. Sortimentet omfatter blandt andet produkter til inkontinens, hudpleje, rengøring, forbrugsartikler, kildesortering, handsker og værnemidler.

For de nye maskiner fungerer på andre måder og stiller større krav til medarbejdernes forståelse af elektronik, automatisering og processtyring.

Derfor undersøger ABENA Produktion A/S også, hvilke kurser og efteruddannelsesforløb der kan hjælpe medarbejderne med at blive klar til de nye arbejdsopgaver, fortæller Henrik Petersen Zanchetta:

"Vi ser på, om der er nogle kurser, man kan komme afsted på, så man er lidt mere forberedt på den måde, elektronikken virker på de nye maskiner frem for de gamle maskiner."



For ABENA Produktion A/S handler opgaven derfor ikke kun om at uddanne nye medarbejdere. Det handler også om at sikre, at de erfarne medarbejdere kan tage deres viden med ind i den næste generation af produktionen. Når nye maskiner erstatter de gamle, er målet ikke blot at følge med udviklingen, men at kombinere mange års erfaring med nye tekniske kompetencer.

Netop kombinationen af rekruttering, uddannelse og opkvalificering er blevet en vigtig del af virksomhedens strategi, fortæller Ulrik Boll:

"Hvis vi kan tilbyde folk en god uddannelse og gode udviklingsmuligheder, så gør det også ABENA Produktion A/S til en mere attraktiv arbejdsplads. Det er vigtigt, hvis vi skal tiltrække og fastholde de medarbejdere, vi får brug for i fremtiden."



## 04. Fleksibilitet på jobbet giver plads til livet

Hos Fjernvarme Fyn skal der være plads til livet – også når det ikke går som planlagt. Derfor har virksomheden indført en livsfasepolitik, der giver medarbejderne mulighed for mere fleksibilitet, når sygdom, sorg eller andre livskriser rammer.



HR- og sekretariatschef Katrine Bundesen og elektriker og tillidsrepræsentant Jan Kirud fra Fjernvarme Fyn.

**SIDST REDIGERET**

3. september 2026

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

AMR

*Af journalist Line Jensen*

En 235 meter høj skorsten troner over Fjernvarme Fyns område på havnen i Odense. Her tilbringer godt 400 medarbejdere mange af deres vågne timer med at sørge for

varme i radiatorerne, varmt vand i hanerne, strøm i stikkontakten og en ansvarlig affaldshåndtering.

Nogle møder ind til en arbejdsdag bag computerskærmen, mens andre på gulvet holder kraftvarmeværkets forskellige anlæg kørende. Fælles for dem er, at de kan gøre brug af Fjernvarme Fyns livsfasepolitik – en ordning, som skal skabe fleksibilitet for medarbejderne, uanset hvor i livet de befinder sig.

Siden 2024 har ordningen givet medarbejderne mulighed for blandt andet fridage, orlov eller nedsat arbejdstid i perioder, hvor privatlivet kræver mere plads. Det kan være ved skilsmisse, sygdom eller dødsfald blandt nære pårørende. Men det kan også være i situationer, hvor en medarbejder af andre årsager har brug for mere fritid.



## Efterspurgt

Så mange har benyttet sig af livsfasepolitikken, siden den blev indført i 2025:

En har benyttet sig af sorgorlov, der giver mulighed for op til seks måneders fri med løn.

Otte har benyttet sig af kriseorlov, der giver mulighed for at holde fri i op til tre måneder med løn.

40 har benyttet sig af arbejdsgiverbetalte omsorgsdage, der kan anvendes, når et nærtstående familiemedlem har brug for hjælp.

En har benyttet sig af at tage orlov uden løn.

En af dem, der har været med til at forme ordningen, er elektriker Jan Kirud. Som tillidsrepræsentant og næstformand i samarbejdsudvalget var han med helt fra begyndelsen, da de første ideer til livsfasepolitikken begyndte at spire.

"Vi begyndte faktisk allerede at drøfte forskellige muligheder i samarbejdsudvalget helt tilbage i 2016. Vi er ikke lønførende. Det har derfor altid været vigtigt for os, at vi har nogle gode aftaler, som gør, at folk vælger os til, og som er mere værd end 10 kroner mere i timen," fortæller Jan Kirud.

## SORGPOLITIK SOM STARTSKUD



Da Louise Saabye Høst i slutningen af 2023 blev direktør, blev der kort tid efter indført en sorgpolitik, som gav medarbejderne mulighed for op til et halvt års orlov ved tabet af en nærtstående. Ordningen var drevet af hendes egne oplevelser med at miste sin ægtefælle og stå tilbage med sorgen og to børn.

Indførelsen af sorgpolitikken blev startskuddet til at se nærmere på andre måder at forbedre medarbejdernes livssituation i svære tider. Dengang stod Fjernvarme Fyn over for at skulle omstille produktionen til at være klimaneutral. Det var en større opgave, som øgede behovet for at kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere i alle aldre.

"Det har hele tiden været et omdrejningspunkt for vores arbejde i samarbejdsudvalget, at vi gerne vil skabe den gode arbejdsplads. Men da vi fik en ny direktør, og sorgpolitikken blev indført, begyndte arbejdet at tage fart og blev mere struktureret," fortæller Jan Kirud.

## **ALLE ER BLEVET HØRT**

I stedet for at kigge på tiltag målrettet bestemte aldersgrupper blev målet at skabe en bredere ordning. For behovet for fleksibilitet følger ikke nødvendigvis en bestemt alder.

Efter at samarbejdsudvalget havde udarbejdet et oplæg, blev stafetten givet videre til HR- og sekretariatschef Katrine Kabza Bundesen. Hendes opgave var at være tovholder på at omsætte idéerne til en konkret politik. For hende var det vigtigt, at alle medarbejdere blev hørt. Ved et fællesmøde blev

alle derfor inviteret til at komme med ideer og forslag, hvilket gav ideer fra cirka 300 medarbejdere at arbejde videre med.

"Det var en nem måde at høre alle på. Den svære øvelse er derimod at tilgodese de forskellige medarbejdergrupper, fordi det er forskellige ting, der er vigtige, alt efter om du repræsenterer børnefamilierne, seniorerne eller dem midt imellem. Her tror jeg lige præcis, at livsfasepolitikken er god, fordi den jo handler om fleksibilitet og kan bruges, uanset hvilken livsfase du er i," siger Katrine Kabza Bundesen.

## **MULIGHEDER FOR ENHVER**

Livsfasepolitikken omfavner en bred palette af forskellige livssituationer. Medarbejderne kan blandt andet gøre brug af de fem overenskomstbestemte omsorgsdage, men i stedet for at skulle trække på fritvalgskontoen er omsorgsdagene dækket med fuld løn. Men især muligheden for helt eller delvist at kunne trække sig fra arbejdet i en periode, når livet pludselig ændrer retning, gør en stor forskel. Det kan for eksempel være i situationer, hvor rollen som pårørende til en syg gør det svært at få hverdagen til at hænge sammen.





## **En pårørendepolitik kan være forskellen på trivsel og sygemelding**

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

### **ARTIKEL**

(/artikler/en-paarørendepolitik-kan-vaere-forskellen-paa-trivsel-og-sygemelding)

"Det kan være, at du er pårørende til en kræftsyg ægtefælle. Det kan være, at du har et barn, der er under udredning og ikke kan gå i skole, eller ældre forældre, der ikke længere kan klare sig selv. Måske skal din mor udredes for Alzheimers, eller din far skal flytte på plejehjem. Det er overgangsperioder i livet, hvor du ikke selv er syg, men hvor du alligevel kan have svært ved at varetage dit arbejde som normalt," forklarer Katrine Kabza Bundesen.

Fordi to livssituationer aldrig er helt ens, er livsfasepolitikken formuleret, så den lægger op til, at hver sag vurderes

individuelt.

"Du kan ikke skrive dig ud af alt. Derfor er livsfasepolitikken gjort lidt elastisk. Det gør jo, at når de kolleger, jeg repræsenterer, kommer og rådfører sig med mig om reglerne, så er det ikke altid, jeg kan give et klart svar. I sidste ende er det op til den enkelte leder at vurdere hver sag individuelt. Hvis der er tvivl i nogle sager, så kan HR gå ind og kvalificere og finde den røde tråd," siger Jan Kirud.

## **FÆLLES OM OPGAVER**

Når en kollega i en periode er fraværende fra jobbet, kan det betyde, at andre må løfte mere. Jan Kirud har dog endnu ikke oplevet, at ordningen skaber sure miner blandt de medarbejdere, der måske skal løbe lidt hurtigere for en stund. Tværtimod.

"Jeg fornemmer, at det har en positiv effekt på den måde, vi samarbejder på og har hinandens ryg i dagligdagen. Er der nogen, der er syge, er vi selvfølgelig enige om, at det er vigtigt, at de vender tilbage til arbejdet. Men folk skal også have tid til at komme tilbage, når de er klar," siger Jan Kirud, der oplever en forståelse blandt kollegerne for, at livet rammer forskelligt.

"Og der er livsfasepolitikken genial, fordi den går den ind og understøtter det enkelte individ, og den situation, man står i her og nu. Det tager noget af presset fra den enkelte medarbejder, da der er mulighed for at tage det stille og roligt i en periode uden at bekymre sig om arbejde og løn," siger Jan Kirud.

Katrine Kabza Bundesen oplever det samme:

"Vi har en arbejdsplads med nogle virkelig dygtige medarbejdere, der gerne vil fællesskabet. Hvis du har en kollega, der er udfordret, er din første tanke ikke, at det er uretfærdigt. Den er, at vi selvfølgelig skal støtte op. Man kigger ikke misundeligt på en kollega, der står i en svær situation og har brug for fleksibilitet."

### **SVÆR AT MÅLE, NEM AT MÆRKE**

Efter omkring to år med livsfasepolitikken er det vanskeligt at sætte et præcist tal på effekten. Ikke alle medarbejdere har haft behov for at gøre brug af ordningen, og ifølge Katrine Kabza Bundesen kan man heller ikke uden videre koble effekten af en personalepolitik sammen med tal. Dog scorer Fjernvarme Fyn generelt højt på trivsel og jobtilfredshed i seneste trivselsmåling.



## Fjernvarme Fyn

Fjernvarme Fyn er ejet af Odense Kommune og Nordfyns Kommune og beskæftiger omkring 400 medarbejdere på Fynsværket i Odense.

Som en af Danmarks største kraftvarmeværker leverer Fjernvarme Fyn fjernvarme til størsteparten af Fyn med fokus på grøn energi og reduktion af CO<sub>2</sub>-udledning. I 2024 blev det sidste kul brændt af på værket, så i dag produceres varmen primært ved hjælp af affald, halm, træflis og overskudsvarme fra industrien.

"Vi kan høre, at ordningen har gjort en positiv forskel, når vi dykker ned i de konkrete og personlige historier fra medarbejdere, der har benyttet ordningen," siger hun og fortsætter:

"Hvis jeg skulle fremhæve én ting ved det, vi tilbyder, så er det tryghed. Som medarbejder ved du, at der er mulighed for fleksibilitet, uanset hvilket liv du har. Det gør, at du kan være ansat her i lang tid. Du skal ikke være bekymret for, om du kun er en del af fællesskabet, når alt går godt. Hvis du er ambitiøs, gør dig umage og er en del af arbejdspladsen, så er der også tryghed og en hånd til at støtte dig, når livet bliver rigtig svært."

Jan Kirud har også bemærket, at løn ikke nødvendigvis er det, der gør et job attraktivt.

"Vi er ikke lønførende. Men når vi ansætter folk, oplever jeg, at især de unge tænker meget i de her baner. De ser ikke kun på

lønnen, men også på de arbejdsforhold, de bliver tilbudt," siger han.

## **TILLID ER AFGØRENDE**

Når Jan Kirud og Katrine Kabza Bundesen ser tilbage på processen, er de enige om, at det aldrig ville have kunnet lade sig gøre at nå i mål med ordningen, hvis ikke der havde været gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne.

"Forudsætningen, for at man kan lykkes med at opnå noget sammen, er, at man har tillid til hinanden og tør investere i hinanden. Det handler om at være ærlige og stå sammen, også når man er uenige, og når tingene bliver svære," siger Katrine Kabza Bundesen.

"Vi ser tingene fra forskellige vinkler, så det handler om at have respekt for hinandens positioner. Vi får ikke noget ud af det, hvis vi bare lægger armene over kors. Og så er det jo kanon, at vi har den ledelse, vi har, hvor vi har tillid til hinanden. Vi kunne ikke få det hele, men vi er landet et sted, hvor folk har rigtig mange muligheder, der er med til at gøre os til en attraktiv arbejdsplads," siger Jan Kirud.



## 05. Er det tid til et servicetjek af arbejdsmiljøet?

Ved du, at din virksomhed kan få et gratis besøg af to arbejdsmiljøkonsulenter, som kan hjælpe jer med at få helt styr på både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø?



Arbejdsmiljøkonsulenterne fra CO-indsutri Henrik Guldberg og Steen Nielsen

**Skrevet af**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
3. september 2026

Relevant for dig hvis du er

AMR



## Sådan foregår et besøg

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

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

Ved besøget er såvel ledelses- som medarbejdersiden repræsenteret.

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

"Det er godt lige at få et par nye øje på vores arbejdsmiljø. Vi bliver nemt blinde for det, når vi går i det hver dag."

Sådan lyder det igen og igen fra virksomheder, som gennem årene har haft besøg af CO-industris og Dansk Industris arbejdsmiljøkonsulenter.

Selv virksomheder, som troede, at de havde helt styr på regler og paragraffer, har oplevet, at der alligevel var et par ting, der kunne rettes op på.



Arbejdsmiljøkonsulenterne hverken peger fingre eller udskriver bøder. De tager en snak med jer og en tur gennem produktionen, og så hjælper de jer med at finde inspiration til at komme videre med jeres arbejdsmiljøarbejde.

Det er ofte netop de små ting, som I måske ikke selv tænker over i hverdagen, som arbejdsmiljøkonsulenterne får øje på. Det kan for eksempel være, at I ikke er opmærksomme på at bruge hofteselen i trucken, at der mangler brugsvejledninger på maskinerne eller ledninger, som bare venter på, at en snubler i dem.

En del steder halter det også med den årlige arbejdsmiljødrøftelse eller den kemiske risikovurdering, og enkelte steder er det APV'en, som er for gammel.

## **FOKUS PÅ PLEJER**

Nogle gange er det "plejer", som har overtaget kulturen, og så "glemmer" medarbejderne lige at tage høreværn, sikkerhedsbriller eller handsker på, eller de bruger ikke udsugning, selv om den er der, for det plejer de ikke at gøre.



## Få besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne

Som udgangspunkt vil udvalgte virksomheder blive kontaktet og tilbudt et besøg af arbejdsmiljøkonsulenterne, men interesserede virksomheder er også velkomne til at kontakte DI og aftale et besøg. Virksomheder med lokaloverenskomster eller tiltrædelsesaftaler kan henvende sig via eget forbund eller til CO-industri.

Indsatsens fokus vil primært være rettet mod virksomheder med mindre end 75 ansatte, da disse virksomheder generelt har færre ressourcer afsat til en aktiv arbejdsmiljøindsats. Andre virksomheder kan dog også få besøg.

Mange virksomheder fortæller også arbejdsmiljøkonsulenterne, at de gerne vil tage fat i det psykiske arbejdsmiljø, men de er usikre på, hvordan de skal gribe det an.

Arbejdsmiljøkonsulenterne kan hjælpe jer med inspiration til, hvordan I sætter jeres arbejdsmiljøarbejde i system, så I selv har helt styr på alle de små ting i hverdagen og løbende overholder de administrative krav.

De kan også guide jer i den rigtige retning, så I kan finde de nødvendige redskaber til at tage fat på at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø.

De to arbejdsmiljøkonsulenter – en fra CO-industri og en fra

Dansk Industri – har særligt fokus på de samme forhold som Arbejdstilsynet.

Med et besøg af dem kan I altså være på forkant i forhold til Arbejdstilsynet og lovgivningen, I kan spare penge, og vigtigst af alt: I har gjort alt for, at kollegerne kommer hjem i samme stand, som da de tog afsted på arbejde.

Og så er det helt gratis.

### Tjek jeres arbejdsmiljø

#### Ti ting arbejdsmiljøkonsulenterne ofte ser:

1. Hofteselen i trucken bliver sjældent eller aldrig brugt.
2. Slibe- og skæreskiver er for gamle.
3. Brugsvejledning på maskiner mangler.
4. Manglende nødstop på gamle maskiner.
5. Manglende eller mangelfuld afskærmning af maskiner.
6. Ingen årlig arbejdsmiljødrøftelse.
7. Manglende brug af udsugning
8. "Glemt" sikkerhedsudstyr som høreværn, sikkerhedsbriller, handsker og åndedrætsværn.
9. En hård tone.
10. Manglende lovpligtigt årligt eftersyn af tekniske hjælpemidler.





## 06. Simple strategi tilbageerobrer vigtige pladser i bestyrelsen

Sådan kom de tillidsvalgte hos Siemens Gamesa Renewable Energy med en simpel strategi fuldtalligt tilbage i bestyrelsen efter et svigende nederlag fire år tidligere.



**Skrevet af**  
Dorthe Kragh

**SIDST REDIGERET**  
19. juni 2026

**Relevant for dig hvis du er**

**MAB**

Det gik galt forrige gang, der var valgt til bestyrelsen i Siemens Gamesa Renewable Energy.

Da stemmerne var talt op, havde de organiserede medarbejdere mistet en repræsentant i bestyrelsen, og en leder havde fået en af de to pladser til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Det var ikke, fordi engagementet manglede, eller fordi de ikke kunne stille kandidater nok. Tværtimod. Der havde været alt for mange kandidater, og de tillidsvalgte havde været alt for ustrukturerede gennem valgprocessen, måtte de bagefter erkende.

"Vi havde ikke koordineret noget, så folk stillede bare op på må og få. Vi havde alt for mange på valglisten, og så bliver stemmerne spredt så meget, at kun én fik nok stemmer til at få en plads i bestyrelsen," fortæller Jens Jørgen Sørensen, koordinerende tillidsrepræsentant hos Siemens Gamesa Renewable Energy og medlem af Dansk Metal.

## **EN LÆRESTREG**

Det var lidt af en lærestreg, så ved det valg, som netop er overstået, var der bedre styr på tingene.

De tillidsvalgte på Siemens Gamesa Renewable Energys fire lokationer i Aalborg, Esbjerg, Brande og Vejle var enige om en simpel strategi: Der skulle vælges nogle få kandidater til valglisten, der skulle gøres reklame for valget og kandidaterne, og så skulle det gøres tydeligt for kollegerne, at det var vigtigt at stemme på en tillidsvalgt.

I god tid inden valget mødtes tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på tværs af de fire lokationer for at afgøre, hvem der skulle på stemmesedlen. Og igen var engagementet stort.



"Vi spurgte, hvem der godt kunne tænke sig at stille op, og mindst 20 rakte hånden i vejret. Så vi måtte sige, at så mange skulle vi ikke stille op. Derfor afholdt vi en direkte afstemning, og dem som fik flest stemmer blev vores seks kandidater," fortæller Jens Jørgen Sørensen.

Til mødet havde de også inviteret lokale fagforeninger og en repræsentant fra CO-industri for at få input udefra om ordningen med medarbejderrepræsentanter og støtte til kampagnearbejdet.

## **BRED REPRÆSENTATION**

I valgprocessen blev der lagt vægt på, at alle fire lokationer var repræsenteret på stemmesedlen.

"Og så ville vi meget gerne have kandidater fra både produktionen og administrationen," tilføjer Camilla Bach.

Sammen med Mads Bang Pedersen, som er tillidsrepræsentant for 3F'erne i produktionen i Aalborg skal hun de næste fire år arbejde i Seimens Gamesa Renewable Energys bestyrelse i Danmark. Selv er hun medlem af HK Privat, arbejdsmiljørepræsentant og arbejder til daglig i virksomhedens administration i Vejle.

Inden valget var hun sammen med de andre kandidater rundt på de forskellige lokationer for at gøre opmærksom på selve valget og på sig selv.

De fik hjælp af deres faglige organisationer til at lave roll ups og en pjece om valget og kandidaterne.

## Strategien

### Valgstrategien på Siemens Gamesa Renewable Energy:

- Vælg få kandidater, der repræsenterer hele virksomheden.
- Kommunikation, kommunikation, kommunikation. Sørg for at alle kender til valget, ved at det betyder noget at stemme, og at alle kender til de rigtige kandidater.
- Understreg at det er vigtigt at sætte sit kryds ved en tillidsvalgt fra et forbund under Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

"Jeg havde også fået lavet mine egne flyers, hvor jeg fortalte, hvem jeg er, og hvad jeg vil i bestyrelsen. Og så var det bare ud i kantinerne og hen til kaffemaskinerne for at snakke med folk og opfordre dem til at stemme. Det var en virkelig god oplevelse, og kollegerne var meget interesserede," fortæller Camilla Bach.

## VÆLG EN TILLIDSVALGT

Samtalerne med kollegerne handlede ikke bare om at få dem til at stemme, men også om at gøre dem opmærksomme på, hvor de satte deres kryds.

"I valgkampagnen lagde vi stor vægt på, at det er vigtigt, at det er de tillidsvalgte, som bliver valgt, og ikke bare Peter, selv om han er en flink fyr. De tillidsvalgte har en indsigt og en

opbakning, som giver en stærk position i bestyrelsen, og de kan bringe afgørende viden ind på beslutningsbordet, som kan have stor betydning for kollegerne," forklarer Jens Jørgen Sørensen.

Det var også derfor, at det betød meget at vinde den tabte plads tilbage og få valgt tillidsvalgte til begge suppleantposter.

### 3 råd

Tre gode råd til en strategi for valg til bestyrelsen fra Camilla og Jens-Jørgen:

- Sammenhold. Sørg for, at I er enige og står sammen om jeres beslutninger. Og inddrag både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Så står I stærkest.
- Lav en strategi for, hvor mange I vil stille op. Undlad at stille for mange op for at undgå stemmespredning.
- Få hjælp af organisationerne. Opmærksomhed på valget er vigtigt. Ofte vil lokalafdelingerne gerne hjælpe med materialer og tekster.

"Den tillidsvalgte, som tidligere sad alene i bestyrelsen, er meget erfaren og dygtig, så vi mærkede ikke, at vi kun var repræsenteret af én mand, men vi vil helst have så meget indflydelse, som vi kan få. To medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan forberede sig sammen og støtte hinanden i svære sager," siger Jens Jørgen Sørensen.



Samtidig påpeger de begge, at når medarbejdersiden er bredt repræsenteret og har en stærk opbakning fra baglandet, så står de også stærkere over for ledelsen og bestyrelsen.

Camilla Bach fik et virkelig godt valg, og nu glæder hun sig til at komme i gang.

"Både Mads og jeg håber, at vi kan få et rigtig godt samarbejde op at køre med alle lokationer. Vi vil gerne ud at høre, hvad der rør sig og så tage det med videre til bestyrelsesbordet," siger Camilla Bach.

Planen er derfor, at hun og Mads Bang Pedersen fremover skal deltage i de møder, hvor fællestillidsrepræsentanterne fra de forskellige lokationer mødes.

"Det kan give os vigtig indsigt i, hvad der foregår på alle sites. Og så vil vi også gerne have et samarbejde op at køre med arbejdsmiljørepræsentanterne. Vi har et meget tæt samarbejde mellem TR og AMR på Siemens, og det skal vi også bruge i bestyrelsesarbejdet," fastslår hun.

