

CO-Magazine *CO-Magasinet 2/2025* opdateret.

Vis

Redigér

Delete

Versioner



CO MAGASIN

2. UDGAVE 2025



Indhold

01. Videreuddannelse betaler sig

02. Indstil nu

03. EagleBurgmann har sat action bag trivselsundersøgelsen

04. Gratis hjælp til arbejdsmiljøet fortsætter

05. 30 år som tillidsrepræsentant: Susannes kamp for retfærdighed og fællesskab

06. Tillykke med 125 års jubilæet



CO-Magasinet 2/2025

Videreuddannelse betaler sig | Har sat action bag trivselsundersøgelsen | Tillidsrepræsentanter fylder 125 år | Indstil til samarbejdsprisen



01. Videreuddannelse betaler sig

Da produktionen på Cobham SATCOM i Pandrup lukkede i 2022, mistede 120 produktionsmedarbejdere deres job. Men fire af de ansatte havde et par år forinden videreuddannet sig til industrioperatører – og den ekstra viden og de nye kompetencer betalte sig i jagten på et nyt job.



Majken Hansen, Mette Dahl Tolstrup, tillidsrepræsentant Susanne Christensen, Bodil Nielsen og Karen Sørensen, da de i 2018 var kolleger på CobhamSATCOM. Det var en virksomhed med stort sammenhold blandt de ansatte - ikke mindst takket være en vellidt tillidsrepræsentant i Susanne.

Skrevet af
Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET
23. april 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

Tilbage til skolebænken. Notesbøger, spidsede blyanter og fuld koncentration. Håbet om at lære, drømmen om at dygtiggøre sig. Angsten for at fejle, frygten for at blive gjort til grin.

Der kan være mange forskelligt rettede tanker forbundet med at begynde den aftalte eller selvvalgte uddannelse, som er en del af industriens overenskomster.



Artikler om Cobham SATCOM

CO-Magasinet har besøgt Cobham SATCOM i flere omgange. Første gang i 2018 da flere af medarbejderne tog imod tilbuddet om aftalt uddannelse. Anden gang i 2021 da koncernen besluttede at lukke hele produktionen i Pandrup. Siden har vi fulgt op i 2024, hvordan det er gået med de fire medarbejdere, som videreuddannede og tillidsrepræsentanten Susanne Christensen, som har stået midt i det hele.

- **Det er jo gratis uddannelse**
(/artikler/det-er-jo-gratis-uddannelse)
- **Videreuddannelse betaler sig**
(/artikler/videreuddannelse-betaler-sig)
- **"Du kan mere, end du tror**
(/artikler/du-kan-mere-end-du-tror)
- **Tæt parløb skal få fyrede kolleger videre**
(/artikler/taet-parloeb-skal-faa-fyrede-kolleger-vi-dere)
- **Massefyringer på arbejdspladsen: Hvad kan man gøre som tillidsrepræsentant?**
(/artikler/massefyringer-paa-arbejdspladsen-hva-d-kan-man-goere-som-tillidsrepraesentant)
- **30 år som tillidsrepræsentant: Susannes kamp for retfærdighed og fællesskab**
(/artikler/30-aar-som-tillidsrepraesentant-susannes-kamp-retfaerdighed-og-faellesskab)

Måske især, hvis ens skolegang ligger adskillige år tilbage i tiden og i øvrigt bød på mere uro og usikkerhed end udsyn og udvikling, kan det være svært at se sig selv begynde på et nyt skolemæssigt forløb i en højere alder.

Men uddannelse betaler sig ofte.

Det oplevede fire ansatte på Cobham SATCOM i 2020, da de fik meldingen om, at fabrikkens produktion 18 måneder senere skulle outsources til Asien, og at de og deres 116 kollegaer i produktionen dermed ville komme til at stå uden job.

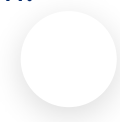
LÆNGE I JOB, LANGE UDSIGTER TIL ET NYT?

Skrues tiden tre år tilbage fra meldingen om den store outsourcing i 2020, viser kalenderen 2017, og overenskomstforhandlingerne er netop afsluttede.

En af forbedringerne handler om aftalt uddannelse.

En forbedring, som Cobham SATCOMs daværende tillidsrepræsentant, Susanne Christensen, ikke vil lade passere. For i hendes optik er videreuddannelse grobunden for bedre jobmuligheder og større jobsikkerhed i fremtiden.

Susanne går derfor rundt til samtlige 3F-medlemmer på fabrikken for at høre, hvor mange der er interesserede i at blive kompetencevurderet til uddannelsen til industrioperatør. 12 af kollegaerne melder hurtigt deres interesse, og otte af dem bliver vurderet egnet til at komme i gang med uddannelsen.



Syv af kollegaerne uddanner sig, og i sommeren 2019 står de alle med svendebrevet i hånden og kan kalde sig industrioperatører.

NYUDKLÆKKEDE INDUSTRIOPERATØRER

Baggrunden for at gøre brug af den aftalte uddannelse og derigennem blive industrioperatører lå hos fire af de nyuddannede i et ønske om at fremtidssikre sig selv – både i forhold til fyringsrunder, den teknologiske udvikling og risikoen for mindre brug af ufaglærte end tidligere.

Læs her, hvorfor de fire kollegaer kastede sig ud i videreuddannelse, og hvad de fik ud af det

→ **Læs artiklen "Du kan mere, end du tror"**
(/artikler/du-kan-mere-end-du-tror)

Men stod de så bedre end kollegaerne den dag i 2020, da fyringsrunden ramte, og de skulle ud og se sig om efter nye job?

CO-Magasinet har ligesom i 2018 talt med Bodil Nielsen, Mette Tolstrup Dahl, Majken Hansen og Karen Sørensen, som tilbage på Cobham SATCOM valgte at videreuddanne sig til industrioperatører.



Bodil Nielsen, 22 års ansættelse på Cobham SATCOM

Nuværende arbejdsplads: elektronikoperatør hos GOMspace

Tilbage i 2018 takkede Bodil ja til tilbuddet om aftalt uddannelse, fordi hun før havde mærket usikkerheden ved at arbejde på en virksomhed, som stod midt i en fyringsrunde. Med industrioperatøruddannelsen på CV'et havde hun en forventning om, at hun til en eventuel ny fyringsrunde ikke ville være den første, som ledelsen stak en fyreseddel. Og hvis fyringen skulle blive en realitet, regnede hun med, at uddannelsen kunne være med til at øge hendes jobchancer et nyt sted.

Hvor længe gik du ledig efter Cobham SATCOM?

"Da vi fik meldingen om, at vi skulle se os om efter nye jobs, fik vi hjælp til at skrive vores CV, som blev givet ud til forskellige virksomheder i Nordjylland. Herigennem blev jeg kontaktet og tilbudt en jobsamtale. Men samtidig havde jeg hørt om en spændende virksomhed, som manglede en medarbejder. Langt ude kendte jeg en, der arbejdede der, og jeg fik derfor et telefonnummer. Pludselig stod jeg med to job på hånden, og så valgte jeg det sted, jeg arbejder i dag. Så jeg endte ikke med at gå ledig."

Hjalp din uddannelse som industrioperatør dig, da du skulle søge nyt job?

"Man kan sige det sådan, at alle os, der gennemførte uddannelsen, har haft arbejde fra starten af. Vi plejede at gå som ufaglærte, men pludselig viste det sig jo, at vi kunne noget, som kunne puttes på et stykke papir, og det gav noget

selvtillid. Så for mit vedkommende gav det en følelse af, at her var noget, jeg kunne finde ud af, og jeg tænkte, at når jeg allerede havde bevist, at jeg kunne tage en uddannelse, så kunne jeg også finde et nyt job, hvor jeg ville kunne håndtere nye opgaver. Uddannelsen har gjort, at jeg er bedre til at tro på, at jeg kan lære nye ting. For nu siger min erfaring mig, at jeg nok skal få lært det – også selv om jeg er over 60 år."

Mette Tolstrup Dahl, 20 års ansættelse på Cobham SATCOM

Nuværende arbejdsplads: Melsen Tech

Tilbage i 2018 ville Mette ikke blot læne sig tilbage med mantraet om, at 'alt nok skal gå, fordi det går godt mange steder', og derfor takkede hun ja til uddannelsen til industrioperatør. Med uddannelsen i hånden var hun af den overbevisning, at hun ville stå bedre, hvis produktionen skulle rykkes, eller hvis robotteknologi ville komme til at fylde endnu mere. Samtidig mente hun, at når hun og kollegaerne tillagde sig nye kompetencer, så ville de bedre kunne følge med den teknologiske udvikling.

Hvor længe gik du ledig efter Cobham SATCOM?

"Jeg fik et job måneden efter, at jeg stoppede på Cobham. Det var igennem Bodil, som havde haft to job på hånden, og det var faktisk det første, jeg søgte. Det var i en nyopstartet produktion, og der så de positivt på, at jeg var en "gammel dame", der havde erfaring og derfor kunne hjælpe dem ordentligt i gang. Efter lidt tid fik jeg et nyt job gennem Susanne Christensen. Når vi er så mange, der har arbejdet

længe på den samme virksomhed, så har vi jo fået lavet et godt netværk, hvor vi kan hjælpe hinanden."

Hjælp din uddannelse til industrioperatør dig, da du skulle søge nyt job?

"For os, der havde arbejdet på Cobham i så mange år, så tror jeg kun, at det var en fordel, at den potentielle nye arbejdsgiver kunne se, at 'Nå ja, de er jo ikke bange for at lære noget nyt, selv om de er kommet op i alderen!' Til gengæld gav det også virkelig noget på det personlige plan, fordi jeg med uddannelsen var blevet bekræftet i, at jeg kan noget andet også, selv om jeg havde været på det samme sted i så mange år. Så det gav et selvtillidsboost, at vi fik lov at prøve noget nyt og lykkedes med det."

Majken Hansen, 12 års ansættelse på Cobham SATCOM
Nuværende arbejdsplads: salgsassistent hos Echo Graphic ApS

For Majken handlede industrioperatøruddannelsen om at kigge ud i fremtiden og sikre den. Dengang var hun i starten af 40'erne, og hun kunne derfor konstatere, at der var yderligere 20-25 år tilbage på arbejdsmarkedet for hende, og at udviklingen kunne gå i mange retninger.

Hvor længe gik du ledig efter Cobham SATCOM?

"Jeg gik faktisk ikke ledig. Inden jeg begyndte på Cobham, arbejdede jeg på en anden virksomhed, og da vi fik beskeden, om at vi skulle outsources, kontaktede jeg dem for at høre, om der var muligheder der. Ham, der ejer virksomheden, var omkring pensionsalderen og ville derfor gerne gå ned i tid, og

der fik jeg lov at komme ind og tage lidt over for ham i en blæksprutterolle, hvor jeg nu delvist er i produktionen, på lageret, i indkøb og salg. Vi er kun fire i alt, så der er mulighed for at udføre forskellige opgaver."

Hjælp din uddannelse til industrioperatør dig, da du skulle søge nyt job?

"Nej, skiftet havde noget at gøre med mig som person, og at de vidste, hvordan jeg arbejdede. Generelt synes jeg ikke, at der er så mange virksomheder i Nordjylland, der efterspørger industrioperatører. Men på grund af uddannelsen føler jeg mig bedre klædt på, hvis jeg i fremtiden for eksempel skal betjene maskiner, ligesom jeg har fået en større forståelse for de processer, som man går i gennem i en start-til-slut-produktion."

Karen Sørensen, 25 års ansættelse på Cobham SATCOM

Nuværende arbejdsplads: operatør hos Mekoprint

Da Karen startede på uddannelsen til industrioperatør, var det med ønsket om at dygtiggøre sig, fordi hun mente, at der ikke længere var samme brug for ufaglærte som tidligere. Hun ønskede derfor at have bevis på, at hun kunne mere for at stille sig selv bedst muligt fremefter.

Hvor længe gik du ledig efter Cobham SATCOM?

"Jeg søgte videre, da vi fik at vide, at Cobham skulle lukkes. Jeg nåede at sende to uopfordrede ansøgninger af sted. Efter den første fik jeg tilbudt et vikarjob, men det var jeg ikke



interesseret i, fordi jeg stadig havde det faste på Cobham. Men efter den anden uopfordrede var der bid."

Hjælp din uddannelse til industrioperatør dig, da du skulle søge nyt job?

"Jeg tror på, at den har hjulpet mig, da jeg søgte videre fra Cobham, selv om jeg ikke kan være sikker på det."



02. Indstil nu

CO-industri er på jagt efter Danmarks bedste samarbejdsplads. Er det jer? Så er det nu, at du skal indstille jer til prisen.



Skrevet af
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
23. april 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

Går du glad på arbejde?

Så skulle du tage at indstille din virksomhed til CO-industris Samarbejdspris 2025.

Samarbejdsprisen er nemlig en hæder til virksomheder, hvor medarbejderne trives, og samarbejdet blomstrer.

Prisen er unik, fordi det kun er tillidsrepræsentanter, der kan indstille deres virksomhed. Det er nemlig dem, som har fingeren på pulsen i dagligdagen og ved, om samarbejdet i

samarbejdsudvalget og mellem ledelse og medarbejdere er stærkt og velfungerende. Det er det, som gør din indstilling så værdifuld.

Hvis du mener, at din virksomhed fortjener at blive anerkendt som Danmarks bedste samarbejdsplads 2025, så indstil din virksomhed nu. Sidste frist for indstillinger er den 28. maj.



Samarbejdsprisen

Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Udfyld dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/Nomineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx)

(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/Nomineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx>)

og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om CO-industris Samarbejdspris 2025.

Du kan også sende en **SMS** til **1245** skriv SAMPRIS VIRKSOMHEDENS NAVN samt DIT NAVN

eller scan QR-koden:



Sidste frist for at nominere er 28. maj 2025.

KRITERIER FOR SAMARBEJDSPRISEN



Når CO-industri vurderer kandidaterne til CO-industris Samarbejdspris, kigger vi blandt andet på følgende kriterier:

- God kommunikation på virksomheden.
- Involvering af tillidsvalgte i virksomhedens beslutninger.
- Et velfungerende samarbejdsudvalg.
- Arbejde for at skabe trivsel blandt medarbejderne.
- Fokus på uddannelse og udvikling.
- Bliver SU involveret i den grønne omstilling?

Det er ikke nødvendigt at opfylde alle kriterier, men det er en fordel, hvis I har fundet løsninger, der kan inspirere andre og måske er lidt utraditionelle.

Nogle år er der konkret handlinger eller projekter, der har sikret en virksomhed prisen, andre år er det det lange, seje træk mod en bedre arbejdsplads, som er blevet belønnet med samarbejdsprisen.

SIDSTE ÅRS VINDERE

Sidste år gik prisen til GPV International A/S – Electronics i Aars, som har arbejdet målrettet med medarbejderindflydelse og den gode tone på arbejdspladsen.

Virksomheden har sendt alle ledere på kursus i kommunikation og deres rolle som ledere. De havde blandt andet fokus på, hvordan de kunne blive bedre til at involvere medarbejderne i hverdagen.

Samtidig har alle medarbejdere været på et kursus i at styrke den gode tone på arbejdspladsen og betydningen af god kommunikation i hverdagen.

PRÆMIEN

CO-industris Samarbejdspris består af en statuette, et diplom og 5.000 kroner, som tillidsrepræsentanterne kan bruge til at fejre prisen sammen med kollegerne. Alle, der sender en nominering, deltager desuden i lodtrækningen om fem gange fem kilo bolsjer til arbejdspladsen.

Indstil din virksomhed nu og vær med til at fejre det gode samarbejde!



03. EagleBurgmann har sat action bag trivselsundersøgelsen

EagleBurgmann sendte medarbejderne i idrætshallen, da trivselsundersøgelsen viste problemer i samspillet mellem kolleger og ledere.



Skrevet af
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
24. april 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

Det er en klassiker. Når der er trivselsundersøgelser, så lyder kommentarerne igen og igen: "Der sker alligevel ikke noget".

Sådan var det også på EagleBurgmann KE A/S i Ringkøbing. En gang hvert tredje år lavede de en trivselsundersøgelse globalt i koncernen, hvor de danske medarbejdere i Vejen og

Ringkøbing også var med.

Og de savnede handling efter trivselsundersøgelsen. Problemet for samarbejdsudvalget (SU) var bare, at undersøgelsen, der er designet til 48 forskellige nationaliteter, ikke rigtig er operationel på nationalt niveau. De savnede noget, som kunne supplere koncernens undersøgelse og tegne et billede af, hvordan deres kolleger havde det.

"Det var sådan en generel holdning, at der sker jo aldrig noget. Der bliver lavet en undersøgelse, og så bliver den lagt i skuffen, og det er det," siger John Sørensen, tillidsrepræsentant for medlemmer af Dansk Metal på EagleBurgmann og medlem af SU.

FANGER DET SOM IKKE SES

Løsningen blev at tage fat i TekSam og bede dem hjælpe med at foretage en trivselsundersøgelse på virksomheden. Det gav dem netop det indblik i trivslen, som de havde brug for.

"TekSams trivselsundersøgelse fanger, om der sker nogle ting, som vi ikke ser i hverdagen. Derfor ville vi gerne prøve den. Og det viste sig jo, at der kom nogle ting frem," fortæller Annette Frederiksen, tillidsrepræsentant for 3F'erne på virksomheden og medlem af SU.

Selv om virksomheden lå flot på mange parametre, så var der også plads til forbedringer på andre parametre.

"Trivselsmålingen har nogle gode og relevante spørgsmål, som ikke er så nemme at misforstå, og så er den god til at fange det individ, som føler sig klemmt i mængden," siger Otto Meurer, Head of Operations på EagleBurgmann.

Blandt andet viste undersøgelsen, at nogle medarbejdere oplevede krænkende handlinger og mobning, at nogle oplevede en stor arbejdsmængde og pres og manglede tillid til nærmeste leder, og at nogle savnede indflydelse på egne arbejdsopgaver.

"Det viste sig jo, at der var nogle ting, som helst ikke skal være der – som mobning og krænkende handlinger. Det var ikke meget, men det var der. Og det var vi alle sammen enige om, at der skulle gøres noget ved," siger Annette Frederiksen.

NEDBRYD SKEL

Ud over at øge opmærksomheden på de forskellige punkter, som stak ud i trivselsundersøgelsen, så besluttede samarbejdsudvalget og virksomhedens trivselsgruppe at lave et arrangement for alle 130 medarbejdere i Ringkøbing og Vejen.

SU ville blandt andet bryde den skarpe opdeling mellem ledere, administrationen og produktionen op.

"Det var tre grupper, som holdt sig for sig selv, og vi var enige om, at vi i hvert fald skulle have brudt den struktur ned," siger

Johanne Skovgaard Christiansen, HR-manager på EagleBurgmann.

De lejede en idrætshal på den anden side af vejen i nogle timer en formiddag og blandede medarbejdergrupperne på kryds og tværs af afdelinger og titler.

Forskellige aktiviteter skulle ryste medarbejderne sammen og give dem en bedre forståelse hinanden. De skulle blandt andet svare på spørgsmål som indflydelse på mængden af arbejdsopgaver og work-life balance ved at stille sig i store felter på halgulvet med teksten "ja", "nej" eller "måske".

"Det skulle vise, at vi har kolleger, som måske en gang imellem har brug for lidt hjælp og opbakning. Det fungerede meget godt," fortæller Johanne Skovgaard Christiansen.

De lavede også teambuilding-øvelser som for eksempel at bygge et tårn og en simpel øvelse med at kaste en bold i en rundkreds og sige sit navn.

"Vi fik faktisk tilbagemeldinger på, at det var vildt fedt. For mange kender jo ikke hinanden," siger Annette Frederiksen.

BEDRE TRIVSEL

Indsatsen gav bonus. Ved julefrokosten et par måneder efter blev posen rystet endnu en gang, og stemningen var god. Der blev snakket på kryds og tværs af kontor og produktion.



Og halvandet år efter den første trivselsundersøgelse viste anden trivselsundersøgelse, at der er sket forbedringer på alle de parametre, som de har arbejdet på i mellemtiden. Der er stadig nogle tal, som de gerne vil have ændret. Men i det store og hele er de tilfredse med resultatet.

EagleBurgmann KE A/S

EagleBurgmann KE A/S i Ringkøbing udvikler, designer og fremstiller ekspansionsled. De producerer ekspansionsled i forskellige størrelser og med forskellige trykkapaciteter. 110 medarbejdere er ansat i produktionsvirksomheden i Ringkøbing, mens cirka 20 medarbejdere arbejder med salg fra deres kontor i Vejen.

"Jeg har arbejdet med mange forskellige trivselsundersøgelser, men jeg synes, at TekSams er virkelig smart, fordi den både benchmarker op på nationalt plan og her i forbindelse med den anden undersøgelse mod os selv. Så kan vi både se, hvor vi ligger nationalt, og om vores arbejde har gjort en forskel," siger Johanne Skovgaard Christiansen.

ØGET INFORMATION

Samarbejdsudvalget tager også en anden vigtig læring med sig fra første trivselsundersøgelse. Nemlig at det er vigtigt at sætte spotlight på de initiativer, der bliver taget på baggrund af

trivselsundersøgelsen. Ellers opdager kollegerne dem ikke.

Ved første undersøgelse var det TekSams samarbejdskonsulenter Jan Grimstrup fra CO-industri og Steffen Mose fra Dansk Industri, der fremlagde resultatet, men da det næste resultat skulle fremlægges, valgte de en anden tilgang.

Det var stadig TekSams konsulenter, som fremlagde resultatet for SU, men denne gang valgte SU nogle emner ud og havde en god dialog om, hvordan de skulle strukturere arbejdet med dem og kommunikere det ud.

Resultatet blev, at SU præsenterede undersøgelsesresultatet på et informationsmøde for alle medarbejdere og fortalte, hvad SU ville arbejde videre med.

Både ledelse og tillidsrepræsentanter var på scenen for at fortælle om arbejdet, og det ser ud til at have virket effektivt på holdningen om, at der alligevel aldrig sker noget.

"Jeg oplever, at der er flere, der kommer til os med ting, som de godt lige vil drøfte, eller noget, de lige har lagt mærke til, eller de kommer med et forslag. De ved, hvem de skal gå til – eller kan gå til," siger Annette Frederiksen.



04. Gratis hjælp til arbejdsmiljøet fortsætter

BFA Industris konsulentttjeneste fortsætter i 2025 og to år frem. Stort set alle virksomheder foretager forbedringer efter besøget.



Arbejdsmiljøkonsulenterne fra CO-indsutri Henrik Guldberg og Steen Nielsen

Skrevet af
Allan Petersen

SIDST REDIGERET
25. april 2025

Relevant for dig hvis du er

AMR

824 industrivirksomheder har allerede haft gavn af BFA Industris arbejdsmiljøkonsulenter. Og nu kan endnu flere gøre brug af ordningen, som er gratis for virksomhederne.



Flere informationer

Vil du vide mere eller ønsker besøg kontakt:

CO-industri

arbejdsmiljokonsulent@co-industri.dk

(mailto:arbejdsmiljokonsulent@co-industri.dk)

DI

DI-arbejdsmiljo@DI.dk (mailto:DI-arbejdsmiljo@DI.dk)

(Skriv "Konsulenttjeneste" i emnefeltet)

Konceptet er fortsat det samme. To arbejdsmiljøkonsulenter – en fra CO-industri og en fra Dansk Industri – kommer på besøg og finder sammen med ledelse og medarbejderrepræsentanter områder, hvor arbejdsmiljøet kan forbedres. Her er ingen påbud eller løftede pegefingre. Kun gode råd og vejledning.

Målet er at inspirere virksomhederne til selv at arbejde videre med arbejdsmiljøet.

Evalueringer fra de foregående år viser, at konsulentbesøgene virker: Hele 95 procent af de deltagende virksomheder har foretaget ændringer i arbejdsmiljøarbejdet efterfølgende.

Besøgene tager typisk et par timer og tilpasses den enkelte arbejdsplads. Det kan handle om alt fra ergonomi og arbejdsskader til farlig kemi eller psykiske belastninger. Besøget munder ud i dialog og anbefalinger, som virksomheden selv vælger at arbejde videre med.



Dette er noget af det, som virksomhederne fortæller om besøgene:

"Henrik og Christina kendte helt tydeligt til den travle hverdag på en stor industrivirksomhed. De fokuserede på løsninger, der kan fungere i praksis. Det var rigtig rart. For vi ved godt, at vi ikke kan få det hele på én gang. Men vi kan tage fat de steder, hvor det gør mest gavn."

Jydsk Aluminium Industri

(<https://www.co-industri.dk/artikler/synlighed-betyder-noget>)

"Vi får mange henvendelser fra konsulentvirksomheder, der vil tilbyde os alt muligt, så jeg orkede det faktisk ikke. Men jeg sagde alligevel o.k. Og bagefter må jeg sige, at det er et fantastisk tilbud. De kom og så på os med helt friske øjne."

KH Maskinfabrik

(<https://www.co-industri.dk/artikler/friske-oejne-paa-arbejdsmiljoeet-har-afsloeret-et-problem>)

"Jeg synes, at det er et kanongodt tilbud fra BFA Industri, som alle bør benytte sig af. Det er to kompetente mennesker, som kommer og giver gratis råd. Især på små virksomheder som min, hvor detaljerne i arbejdsmiljøet nemt bliver kørt ud på et sidespor, fordi vi har travlt med at drifte. Det var utrolig givtigt at få sådan en hjælp."

Nielsen og Rønne

(<https://www.co-industri.dk/artikler/arbejdsmiljoekonsulenter-overhaler-arbejdstilsynet-inden-om>)

"Man kunne mærke, at Henrik Guldberg selv er 3F'er og har været vant til at arbejde i produktionen på en virksomhed. Han lagde mærke til nogle detaljer og løsninger, som erfaring fra et produktionsmiljø giver."

Venmark Fisk

(<https://www.co-industri.dk/artikler/venmark-fisk-vil-styre-uden-om-faelderne>)

”Jeg kunne nemt komme til at bruge meget tid på at søge den viden frem, som jeg har behov for i forhold til maskinsikkerhed, udsugning, kemi, ergonomi og så videre. Men konsulenterne kunne jo meget specifikt pege på de områder, hvor vi kan optimere vores indsats, og så fik jeg nogle pjecer i hånden, som helt præcist beskriver, hvordan vi gør på de enkelte områder.”

Jydsk Barberblade-Fabrik

(<https://www.co-industri.dk/artikler/jbf-er-helt-skarpe-nu-ogsaa-paa-arbejdsmiljoeet>)

”Det er en god sparring. Vi skal ikke leve op til nogen krav ved besøget som med Arbejdstilsynet og vores auditering. Så dialogen bliver mere åben og uformel, hvor det handler om at afsøge muligheder og udvikling. Så jeg kan kun anbefale andre at tage imod arbejdsmiljøkonsulenterne fra BFA.”

Hosta Industries

(<https://www.co-industri.dk/artikler/godt-med-ekstra-oejne>)

”Man overser altid noget. Det ved alle. Og vores pedel har da også haft travlt siden besøget. Men det handler jo om godt arbejdsmiljø og sikkerhed for medarbejderne, og det kommer alle til gode. Så det er absolut godt givet ud, og jeg kan kun anbefale andre at sige ja til muligheden.”

Ole Almeborg

(<https://www.co-industri.dk/artikler/man-kan-altid-blive-lidt-bedre>)



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.



05. 30 år som tillidsrepræsentant: Susannes kamp for retfærdighed og fællesskab

Fra barselsvikariat til en lang karriere som tillidsrepræsentant: Susanne Christensen har dedikeret tre årtier til at sikre retfærdige arbejdsforhold og styrke det faglige fællesskab som tillidsrepræsentant.



Susanne Christensen har været tillidsrepræsentant gennem 30 år.

Skrevet af
Sara Schou Holm

SIDST REDIGERET
24. april 2025

Relevant for dig hvis du er



"Mor, er du egentlig klar over, hvor mange penge jeg skal betale for at være medlem inde ved Dansk Metal?"

Susanne Christensen nikkede og svarede tørt: "Ja, men er du klar over, hvad der sker, hvis du for eksempel kommer til skade? Det kan der jo være stor risiko for som mekaniker!"

Sønnen indskød, at de billigere fagforeninger vel også kunne hjælpe, hvis ulykken skulle være ude.

"Ikke på samme måde. Du kan se det med din far: Da han kom til skade, endte Metal med at køre hans sag i 11 år, før den blev afgjort! Det er sager som den, der gør det klart, hvorfor du skal være medlem af en rigtig fagforening."

Samtalen mellem Susanne og hendes søn foregik mange år tilbage. Stadig understreger den, hvilket standpunkt den 67-årige tillidsrepræsentant har taget gennem de seneste tre årtier: Organisering og det faglige fællesskab er vigtigt, og vi skal værne om det.

... Og Susannes søn?

"Han er stadig medlem af Dansk Metal – også selv om han en gang imellem driller mig med, at jeg burde betale halvdelen af hans kontingent."

FRA FØL TIL TILLIDSREPRÆSENTANT

Det er i midten af 1980'erne, at en 28-årig nordjysk kvinde sætter fødderne i et par sikkerhedssko og træder ind på industri- og teknologivirksomheden Thrane & Thrane (senere

Cobham SATCOM, red.) for første gang. Kvinden er Susanne, og på det tidspunkt har hun ingen anelse om, at hun kommer til at veksle barselsvikariatet til en knap 35-årig ansættelse med et dertilhørende tillidshverv på 25 år det samme sted.

Men sådan gik det.

Artikler om Cobham SATCOM

CO-Magasinet har besøgt Cobham SATCOM i flere omgange. Første gang i 2018 da flere af medarbejderne tog imod tilbuddet om aftalt uddannelse. Anden gang i 2021 da koncernen besluttede at lukke hele produktionen i Pandrup. Siden har vi fulgt op i 2024, hvordan det er gået med de fire medarbejdere, som videreuddannede og tillidsrepræsentanten Susanne Christensen, som har stået midt i det hele.

- **Det er jo gratis uddannelse**
(/artikler/det-er-jo-gratis-uddannelse)
- **Videreuddannelse betaler sig**
(/artikler/videreuddannelse-betaler-sig)
- **"Du kan mere, end du tror**
(/artikler/du-kan-mere-end-du-tror)
- **Tæt parløb skal få fyrede kolleger videre**
(/artikler/taet-parloeb-skal-faa-fyrede-kolleger-vi-dere)
- **Massefyringer på arbejdspladsen: Hvad kan man gøre som tillidsrepræsentant?**
(/artikler/massefyringer-paa-arbejdspladsen-hvad-kan-man-goere-som-tillidsrepraesentant)
- **30 år som tillidsrepræsentant: Susannes kamp for retfærdighed og fællesskab**
(/artikler/30-aar-som-tillidsrepraesentant-susannes-kamp-retfaerdighed-og-faellesskab)

Og ligesom alting har en ende, har alting også en begyndelse. For Susanne startede det faglige arbejde i midten af 1990'erne efter små 10 års ansættelse:

"Jeg havde et tæt samarbejde med den daværende tillidsrepræsentant, og inden jeg helt fandt ud af det selv, havde hun nok set, at jeg syntes, at det faglige var spændende. Jeg tror også, at hun kunne se, at jeg tog mig godt af mine kollegaer, hvis de havde problemer, og at jeg var rolig og ikke bare var sådan en, der for op, hvis ikke alting gik lige efter planen."

Mens den daværende tillidsrepræsentant var i gang med at gøre Susanne til sin arvtager, blev hun desværre syg og måtte stoppe inden den aftalte pensionsdato. Og så tog Susanne over fra den ene dag til den anden.

GODE RELATIONER TIL LEDELSEN

For Susanne har der altid været nogle klare værdier, som motiverede hende i det faglige erhverv:

"Jeg kæmper for mine kollegaer og for, at vi har gode arbejdsforhold. I min tid har jeg kæmpet meget for, at vi ikke har haft for store lønforskelle, for det er ikke fair, at der sidder folk, som laver det samme som de andre, men går for 10 kroner mindre i timen. Derudover har jeg arbejdet meget med, at medarbejderne skal kunne lide at gå på arbejde. Selvfølgelig skal vi alle overholde spillereglerne fra virksomhedens side, men virksomheden skal også give personalegoder, så vi har

det godt alle sammen, og det kan jeg være med til at hjælpe med."

***"I min tid har jeg kæmpet meget for,
at vi ikke har haft for store lønforskelle"***

Selv om Susanne har arbejdet for retfærdighed, gode vilkår og kollegaernes trivsel, har hun samtidig arbejdet ud fra en betragtning om, at både arbejdsgiver og arbejdstager skal være tilfredse med samarbejdet. Det har både været spændende og givende for hende:

"Hele vejen igennem har jeg syntes, at tillidshvervet er enormt spændende at arbejde med, fordi der hele tiden kommer nye udfordringer. Hvis der for eksempel kommer noget fra ledelsen, som medarbejderne ikke er tilfredse med, så går jeg ind i det og forsøger at finde en løsning, som begge parter kan blive tilfredse med. Det er kompromisets kunst, og det handler om retfærdighed."

Men for at finde gode kompromisser med ledelsen, har det for Susanne altid været vigtigt at skabe en god indbyrdes relation:

"Det er jo fint nok bare at gå ind og forlange en hel masse hos ledelsen, men det skal jo også give mening, og man skal kunne nå i mål. For mig er det ekstremt vigtigt at have et godt samarbejde med ledelsen, hvor man kan komme med stort set alt, uden de bliver sure eller tvære. Jeg har altid haft et godt

forhold til ledelsen, og det er man nødt til at have, hvis problemstillinger skal landes på en fornuftig måde."

DEN PERSONLIGE BETYDNING

Ifølge Susanne er der ingen tvivl om, at de mange år som tillidsrepræsentant har været med til at forme hende til det menneske, hun er i dag:

"Da jeg begyndte som tillidsrepræsentant, var jeg stille og forsigtig, og min holdning var meget sådan 'Lad os nu lige se tingene an – det går nok'. Sådan er jeg ikke længere. I dag tager jeg konsekvenserne med det samme og siger 'Det skal vi have gjort noget ved!' På den måde er jeg blevet mere kontant – nok fordi jeg tror mere på mig selv nu end i starten."

***"På den måde er jeg blevet mere kontant –
nok fordi jeg tror mere på mig selv nu end i
starten"***

Susanne peger på, at tillidsrepræsentantskurserne har givet hende en ballast i forhold til sit tillidshverv, og at oplevelserne ude fra arbejdspladserne har styrket hendes praktiske erfaringer:

"Når man som tillidsrepræsentant er ude at snakke med både ledelse og kollegaer, så gør det noget ved en. Jeg har i hvert

fald fået opbygget en form for selvtillid og erfaring derigennem."

ET FARVEL TIL COBHAM SATCOM

En novemberdag i 2020 var Susanne til SU-møde. Her blev det annonceret, at produktionen i Cobham SATCOM's afdeling i Pandrup skulle outsources til Asien, og at de 120 medarbejdere dermed ville stå uden job 18 måneder senere.

For Susanne var det en bombe, der sprang:

"Det kom som et chok, at de lukkede produktionen helt. Vi havde aldrig haft røde tal og altid genereret overskud. Så vi har aldrig haft tanken om, at de kunne finde på at lukke stedet. Personligt blev jeg selvfølgelig megaked af det."

Der gik en halv dag fra morgenens SU-møde, til at Susannes kollegaer fik overbragt den dårlige nyhed:

"Folk blev rigtig, rigtig kede af det, for vi var enormt mange, som havde været på virksomheden i lang tid. Det var så skideærgeligt for os alle sammen, fordi vi havde at gøre med så stor og god en arbejdsplads, hvor der aldrig havde været ballade, og hvor det hele bare kørte."

Men for Susanne var der ingen tid at spille: Som tillidsrepræsentant ville hun hurtigst muligt finde gode løsninger og nye muligheder for sine kollegaer.

Samme dag tog hun derfor kontakt til den lokale 3F-afdeling Skagerak, hvor hun og de fleste af kollegaerne var

medlemmer. Her lavede afdelingen og Susanne i fællesskab en plan for det videre forløb, og det blev aftalt, hvem der skulle komme ud på virksomheden og med hvilke tilbud, og der blev sat aftaler op med jobcenteret, A-kassen og forskellige uddannelsesinstitutioner.

I løbet af de efterfølgende måneder fik Susanne masser at se til i forhold til at få alle kollegaerne klædt godt på med efteruddannelse, CV- og ansøgningsskrivning og tanker om deres fremtid. Midt i det kæmpede hun desuden en kamp, som hun havde investeret meget i:

"Det jeg kæmpede mest for var, at der i nedlukningen af fabrikken ikke skulle gøres forskel på funktionærerne og de timelønnede, og jeg arbejdede derfor på, at de timelønnede skulle tilgodeses som funktionærerne. Selvfølgelig var der nogle af funktionærerne, som syntes, jeg var en røv, fordi de mente, at der blev taget noget fra dem. Men min primære opgave var at få de timelønnede godt på vej og hjulpet godt videre, og det endte faktisk med at lykkes."

EN HELT NY HVERDAG

Efter lukningen af Cobham SATCOM gik der ikke længe, før Susanne fik et job i teknologivirksomheden Melsen Tech. Et arbejdsskifte, som gik overraskende let, indtil snakken faldt på arbejdspladsens tillidsrepræsentant – eller manglen på samme:

"Nogle af mine nye kollegaer fortalte mig, at de aldrig havde haft en tillidsrepræsentant, fordi ingen havde lyst til at påtage sig rollen. Det forstod jeg jo ikke noget af. Faktisk kunne jeg

slet ikke have, at de ikke havde en tillidsrepræsentant. Hvorfor ikke have en til at tale sin sag, skabe sammenhold og samle flokken?"

Der gik derfor heller ikke lang tid, før Susanne blev prikket på skulderen af nogle af de andre kollegaer, som opfordrede hende til at stille op som tillidsrepræsentant:

"Først skulle jeg lige tænke over det, fordi jeg jo var kommet op i alderen. Jeg spurgte derfor 'Er der virkelig ikke andre, der kunne tænke sig at være det?' Men mine kollegaer bekræftede mig og sagde 'Nej, nej, nej, det er lige sådan en som dig, vi har ventet på!' og så blev jeg valgt."

"Nej, nej, nej, det er lige sådan en som dig, vi har ventet på!" og så blev jeg valgt"

Fordi virksomheden aldrig havde haft en tillidsrepræsentant, var der en del af de ansatte, som ikke var medlem af en overenskomstbærende fagforening. Og det gik Susanne på. For dengang hun selv begyndte på arbejdsmarkedet, var det helt naturligt for alle medarbejdere at være organiserede. I perioder har hun derfor gået til tillidsrepræsentantsarbejdet med samme indgangsvinkel:

"Tidligere, når der startede nye kollegaer, fortalte jeg dem, at 'Vi har sådan et godt sammenhold her, og vi ser selvfølgelig helst, at vi alle sammen trækker på samme hammel. Vi håber

derfor, at du vil være medlem af 3F, så vi er i samme båd.' Det har næsten altid givet pote."

SVÆRERE AT ORGANISERE

Men som tiden er gået, oplever Susanne, at det er sværere at få organiseret sine kollegaer – og det er det samme, hun hører, når hun taler med sine tillidsrepræsentantskollegaer på andre arbejdspladser:



Susannes råd til nye tillidsrepræsentanter

1. Tag det med ro

Hvis der sker noget uforudsigeligt eller urimeligt fra ledelsens side, så forsøg ikke at gå i panik, men forhold dig stille og rolig. Træk vejret, vent en time og gå så ind til ledelsen. Det hjælper ikke noget, at du går derind, når du er sur og ophidset.

2. Se tingene fra begge sider

Selvfølgelig skal du forsøge at hjælpe dine kollegaer så godt som overhovedet muligt. Men du er samtidig nødt til at høre, hvordan virksomheden ser på situationen, så du får belyst begge sider af en given sag.

3. Tag på kursus

Din fagforening afholder mange kurser om rollen som tillidsrepræsentant. Kurserne er givende læring i sig selv, og samtidig møder du andre, som står i den samme nye rolle, som du gør.

4. Erfaring kræver tid

Gennem dine år som tillidsrepræsentant bliver du rigere på viden, læring og erfaringer. Så hvis du føler, at du står på bar bund som ny tillidsvalgt, skal du vide, at du med tiden vil falde mere og mere naturligt ind i rollen.

"Helt generelt er det svært at få folk til at forstå vigtigheden af fagforeninger – både på arbejdspladsen og for dem selv personligt. Det er også sværere at få organiseret os på min nuværende virksomhed, end det var på min tidligere arbejdsplads. Det skyldes nok, at der ikke har været nogen,

som har puffet lidt til de uorganiserede – og det er jo en skam. Jeg har fået flyttet et par stykker, men fordi det er gået fint for dem i så mange år, er der flere, som ikke ser det samme behov, som jeg gør."

Derfor er det også særligt vigtigt for Susanne at få nyankomne kollegaer med ind i det faglige fællesskab:

"Jo flere vi er, jo bedre kan jeg få ting igennem på vores arbejdsplads i forhold til både løn og generelt bedre vilkår. Så når vi får nye ind på virksomheden, hilser jeg på dem og fortæller, hvem jeg er, og at de fleste af os selvfølgelig er medlem i 3F. Jeg har et håb om, at inden jeg stopper, så er der endnu flere, som har meldt sig ind."

PENSION I SIGTE

Efter 40 års arbejdsliv og 30 år som tillidsrepræsentant på henholdsvis Cobham SATCOM og Melsen Tech, er Susanne efterhånden klar til at give stafetten videre til yngre kræfter. Selvom hun har et klart håb for fremtiden på sin nuværende arbejdsplads, ved hun, at virkelighedens realiteter kan banke på døren:

"Nu er jeg jo ved at være en ældre dame, så jeg håber, at jeg kan finde en derude, som har lyst til at overtage, og som jeg kan have med på sidelinjen, som jeg selv var det. Personen behøver ikke at gøre en hel masse, men blot være mere med i det, jeg gør, og se, hvad rollen indebærer. Det synes jeg kunne være ekstremt dejligt - men jeg skal have fundet en, der har lyst."

Netop lysten er ikke det, der driver værket for Susannes kollegaer – også selv om den 67-årige tillidsrepræsentant forsøger at skubbe lidt på:

"Jeg har jo sagt til dem, at jeg formentlig ikke er på arbejdspladsen om ti år. Men jeg føler, at jeg har en vigtig opgave i at få en derude til at være klar den dag, jeg stopper. Jeg synes, det ville være så ærgerligt, hvis der ikke er nogen tillidsrepræsentant fremover. Selvfølgelig ville 3F kunne håndtere opgaven igen på en god måde, men det er altså bare skønnere, at det er en fra arbejdspladsen, der tager snakken med ledelsen."

***"Jeg føler, at jeg har en vigtig opgave i at få
en derude
til at være klar den dag, jeg stopper"***

Til trods for at en arvtager er svær at finde, er Susanne glad for, at kollegaerne de seneste to år har set vigtigheden i at have en tillidsrepræsentant:

"Efter at jeg startede som tillidsrepræsentant herude, kan mine kollegaer også se en fordel i at have sådan en på virksomheden – en, som kender til hverdagen og stemningen på fabrikken. Men når snakken falder på, hvem der skal tage over for mig, siger de "Nej, nej, nej, det er du jo allerbedst til!"

Susanne griner:



”Men det kan jeg jo ikke blive ved med’, siger jeg så til dem. Det er jo enormt sødt, og jeg er evigt taknemlig for deres indstilling, for det er et tegn på, at de er glade for det arbejde, jeg lægger, og det er jo guld værd for mig. Men jeg ville også gerne have en, som jeg vidste, ville tage over, når jeg ikke længere selv kan.”

Selv om Susanne er glad for kollegaernes tilkendegivelser om, at hun er en dygtig tillidsrepræsentant, har den ydmyge nordjyde afslutningsvis svært ved at sætte ord på sig selv i rollen som netop det:

”Det er svært at beskrive, men jeg gør, hvad jeg kan... Og så kan jeg jo næsten ikke gøre mere.”



06. Tillykke med 125 års jubilæet

I år er det 125 år siden, at en overenskomst gav medarbejderne mulighed for at vælge deres egen tillidsrepræsentant til at forhandle med arbejdsgiveren. Arbejdmuseet fejrer tillidsrepræsentanterne med en særudstilling.



Skrevet af
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
22. april 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

Kære tillidsrepræsentant.

Hjertelig tillykke med jubilæet.

I 125 år har du og dine TR-kolleger – nuværende som forgængere – været jeres kollegers forlængede arm, den direkte linje til ledelsen og dem, der frivilligt holdt parkeret på øretævernes holdeplads.

Danmark havde sandsynligvis ikke været det samme uden jer.

"Fagbevægelsens fundament" og "Rygraden i den danske model" er I blevet kaldt. På Arbejdermuseet i København bliver I hyldet som "arbejdspladsens helte" med en særudstilling, der sætter fokus på tillidsrepræsentantens betydning både historisk og nu.

EN UDSAT POST

Skruer vi tiden 125 år tilbage, så var det faktisk ikke nyt, at arbejdspladser havde en tillidsrepræsentant – eller en tillidsmand, som det blev kaldt dengang. Tillidsrepræsentanten opstod i de faglige klubber, som man begyndte at danne i 1880'erne. Den første klub blev dannet på maskinfabrikken H. Rud. Kofoed & Co. på Nørrebro, da smedene dannede værkstedsklubben Enigheden.

"Det var en udsat post at være tillidsmand, for var man bare lidt for besværlig, så blev man fyret. Alligevel blev folk ved med at stille op til posten, og klubberne bredte sig til andre arbejdspladser. Det skabte grobund for, at man lavede en formaliseret aftale," fortæller Rasmus Ravnholdt Johnsen, som er historiker og har samlet udstillingen på Arbejdermuseet.

Overenskomsten mellem Dansk Smede og Maskinarbejder Forbund og arbejdsgiversammenslutningen i Jernindustrien blev indgået et halvt år efter Septemberforliget, og lige som i dag måtte der lange forhandlinger og skarpe taler til for at overbevise baglandet om, at aftalen var en fordel for alle parter.



"De startede faktisk forhandlingerne to uger efter Septemberforliget, så det har ikke været nemme forhandlinger. Det specielle ved den her aftale er, at de for første gang i jernindustrien lykkedes med at indgå en overenskomst uden konflikt. Det er på en måde banebrydende og viser måske også effekten af Septemberforliget," siger Rasmus Ravnholdt Johnsen.

DOBBELTROLLE

I fagbladet for smede og maskinarbejderforbundet sælger formand J. A. Hansen aftalen til medlemmerne på, at den faktisk retter lidt op på det med ledelsesretten, som står i Septemberforliget.

Med overenskomsten anerkender arbejdsgiverne medarbejdernes ret til at vælge en tillidsmand, og at denne tillidsrepræsentant har ret til at forhandle med ledelsen. Til gengæld bliver han også pålagt forpligtelsen til at fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladsen.

"Og det er jo stadig den dobbeltrolle, som kendetegner tillidshvervet i dag. Der har været småjusteringer i overenskomsterne i tidens løb, men grundlæggende, så er essensen den samme i dag, som den var for 125 år siden," siger Rasmus Ravnholdt Johnsen.

Dengang som nu kunne det at være tillidsmand føre til mange ting. En af de første tillidsmænd, Peder Christensen, blev også den første borgervalgte borgmester i Helsingør. Hans historie

kan du læse på udstillingen, ligesom du kan høre tillidsrepræsentanter gennem tiden fortælle om deres arbejde. Som for eksempel Henry Mogensen, der var tillidsmand for smedene på Århus Maskinfabrik under krigen. Med snilde og list lykkedes det ham at få arbejdsgiveren til at gå med til en lønforhøjelse på 25 øre i timen, selv om arbejdsgiveren mente, at utilfredse medarbejdere bare kunne gå, og besættelsesmagten havde forbudt strejker.

"Vi har snakket med en hel masse tillidsrepræsentanter i processen, og man kan virkelig mærke det her engagement, som driver dem. Det er jo bare helt almindelige mennesker, som stiller op for deres kolleger, fordi de gerne vil gøre en forskel. Derfor har vi også givet ordet til tillidsrepræsentanten i udstillingen," siger Rasmus Ravnholdt Johnsen.

AT TURDE RÅBE OP

Det var også lysten til at gøre en forskel, der fik Kirsten Kristensen til at påtage sig hvervet som tillidsrepræsentant i 22-23 år for 3F'erne på GPV International i Aars.

Hun kan godt nikke genkendende til det billede, der bliver tegnet af tillidsrepræsentanterne.

"For mig handlede det også om at gøre noget for de svage. I den generation jeg er fra, var der ikke så mange, som turde råbe op. Men hvis systemet skal fungere, så kræver det jo også, at der er nogen på lønmodtagersiden, der tør sige sin

mening," siger hun, da CO-Magasinet møder hende i udstillingen.

Selv forlod hun arbejdsmarkedet for tre år siden. Men hun glæder sig over, at hendes søn er fulgt i hendes fodspor og i dag er tillidsrepræsentant for kollegerne i Blik & Rør.

"Det er dejligt, at tillidshvervet bliver ført videre af ham og andre tillidsfolk. Det ville jo være en skam at tabe den danske model på gulvet," siger Kirsten Kristensen.

HÅNDVÆRKERNE VENTER 25 ÅR

Selv om jernindustrien var hurtig til tage tillidsrepræsentanten til sig, så var kærligheden mere lunken på andre dele af det danske arbejdsmarked. Der skulle gå et kvart århundrede, før det spredte sig til håndværkerfagene, og næsten et halvt århundrede inden det offentlige område tager tillidsmandsinstitutionen til sig.



Udstillingen

Særudstillingen "Godt arbejde! Tillidsrepræsentanter i 125 år" kan ses på Arbejdmuseet i København nu og mindst et år frem.

Medlemmer af CO-industris medlemsforbund har gratis adgang. Det kan du også læse mere om på Arbejdmuseets hjemmeside.

→ **Læs mere om udstillingen her**
(<https://www.arbejdmuseet.dk/>)

Det til trods for, at Rasmus Ravnholdt Johnsen mener, at historien viser, at tillidsrepræsentanterne spiller en væsentlig rolle for, at vi har så få konflikter på det danske arbejdsmarked, ligesom de har været og er med til at præge hele vores samfund.

"Mit bud er, at tillidsrepræsentanterne har betydet, at vi har kunnet opbygge og opretholde det rimeligt fleksible arbejdsmarked, som vi har i Danmark, og som er kendetegnet ved høj produktivitet og høj organiseringsgrad. Det jo er ting, der betyder noget for vores velstand og ligheden i vores samfund. Vi har nogle centrale aftaler, men vi har også et system, som flytter det ud på lokalt plan. Det, tror jeg, har ret stor betydning," siger Rasmus Ravnholdt Johansen, som forøvrigt selv er tillidsrepræsentant for akademikerne på Arbejdmuseet.



