FAOS

207

Tillidsrepræsentanten og den faglige organisering

Rapport 3 i TR2024-undersøgelsen

Jens Arnholtz, Steen E. Navrbjerg, Trine P. Larsen, Lærke Høgenhaven & Mikkel Møller Johansen

September 2025

ISBN 978-87-93320-77-2

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

SOCIOLOGISK INSTITUT
KØBENHAVNS UNIVERSITET

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse **2**
Om TR2024 undersøgelsen **4**
Tillidsrepræsentanten i den danske model - TR2024 undersøgelsen 4
De seks rapporter og deres indbyrdes forhold 5
Finansiering og samarbejdsform 6
Tak 6
1. Introduktion **7**
1.1. Medlemsfald som kontekst 8
1.2. Organisering står centralt for tillidsrepræsentanterne 10
1.3. Rapportens fokus og indhold 10
Del 1 - Tillidsrepræsentanterne og den faglige organisering **13**
2. Det der tiltrækker og fastholder medlemmer **14**
2.1. Det der er vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer 14
2.2. Lønmodtagernes syn på medlemskab 15
2.3. Opsamling 20
3. Viden og tiltag i TRs organiseringsarbejde **21**
3.1. Tillidsrepræsentanternes overblik over organiseringen 21
3.2. TR-tiltag for at organisere kollegerne 21
3.3. Organiseringstiltag over tid 25
3.4. Opsamling 26
4. Udfordringer og støtte i organiseringsindsatsen **28**
4.1. TR-udfordringer ved organisering 28
4.2. Udfordringer over tid 30
4.3. Lønmodtagernes syn på TRs organiseringsindsats 32
4.4. Opbakning til organiseringsindsatsen 33
4.5. Opsamling 38
5. De gult organiserede og de uorganiserede **40**
5.1. TR interessevaretagelse for de gule og uorganiserede 41
5.2. De uorganiserede og gules betydning for samarbejdet 42
5.3. Opsamling 44
6. Organisering som prioritet **45**
6.1. Det TR bruger mest tid på 45
6.2. Survey-eksperimentets karakter 46
6.3. Eksperiment 1: organisering af nyansat eller hjælp til allerede ansat 47
6.4. Eksperiment 2: rekruttering eller fastholdelse af medlemmer 52
6.5. Opsamling 55
7. Samspil og typer i organiseringsindsatsen **57**
7.1. Samspil mellem variable 57
7.2. Ingen klare typer 57
7.3. Et vigtigt, indikerende spørgsmål 59
Del 2 – Faktorer, der påvirker tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats **62**

8. Analyseramme 63
9. Institutioner og organisering 65
9.1. Valget af institutions variable 65
9.2. Løndannelsessystem og motivation for organisering 67
9.3. Viden om organisering i institutionel kontekst 68
9.4. Udfordringer på tværs af institutionel kontekst 69
9.5. Institutionel kontekst og opbakning til organisering 71
9.6. Institutionalisering og organiseringsaktiviteter 72
9.7. Opsamling om institutioner og organisering 73
10. Personkarakteristika og organisering 74
10.1. Valg at personkarakteristika 74
10.2. Personer og hvad er vigtigt for organisering 75
10.3. Personen og viden om kollegernes organisering 77
10.4. Personen og organiseringsindsats 78
10.5. Personkarakteristika og udfordringer 80
10.6. Personkarakteristika og opbakning 80
10.7. Opsamling 81
11. Arbejdspladsstruktur og organisering 83
11.1. Valg af arbejdsplads variable 83
11.2. Arbejdspladsens betydning for TRs viden om organisering 85
11.3. Arbejdspladsen og hvad der motiverer til medlemskab 86
11.4. Arbejdspladsen betydning for organiseringsindsatsen 87
11.5. Arbejdspladsen og organiseringsudfordringer 89
11.6. Opbakning til organisering og arbejdspladsen 89
11.7. Opsamling på arbejdspladsen og organisering 91
12. Det samlede billede 93
12.1. Institutionerne 94
12.2. Arbejdspladsstrukturen 94
12.3. Personkarakteristika 95
Del 3 – Tillidsrepræsentantens organiseringsindsats og den danske model 96
13. Tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats – konsekvenser og perspektiver for den danske model 97
13.1. Hvad er udfordringen? Hvad er løsningen? 97
13.2. Tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats 100
13.3. Tillidsrepræsentanten som institutionsrepræsentant 102
13.4. Risiko for dualisering 106
14. Bilag 1: Regressionsmodeller 109
15. Bilag 2: Organisering og institution tabeller 115
16. Bilag 3: Organisering og person tabeller 137
17. Bilag 4: Organisering og arbejdsplads tabeller 176
Litteraturliste 200

Om TR2024 undersøgelsen

Tillidsrepræsentanten har været en del af den danske model i 125 år. Gennem de 125 år har tillidsrepræsentanten spillet en afgørende rolle på danske arbejdspladser. Men både de arbejdspladser, som tillidsrepræsentanterne arbejder på, og de overenskomster, samarbejdsaftaler og protokollater, der definerer tillidsrepræsentanternes rolle, har forandret sig meget over tid. Denne kontinuerlige forandring påvirker tillidsrepræsentanterne og deres hverdag.
I dette forskningsprojekt belyses arbejdsvilkårene for de tillidsvalgte anno 2024, samt hvordan disse vilkår har ændret sig over tid. Centrale emner er

- relationerne på arbejdspladsen mellem tillidsvalgte, kolleger, ledelse og fagforening
- samarbejde og forhandling på arbejdspladserne
- organisering af kolleger på arbejdspladsen
- arbejdsmiljørepræsentanten som organisationsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten i den danske model - TR2024 undersøgelsen

Undersøgelsen består af fire del-undersøgelser:

- Tillidsrepræsentant-undersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse med i alt 10.177 svar fra tillidsrepræsentanter i FH.
- Arbejdsmiljørepræsentant-undersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse med i alt 6.771 svar fra arbejdsmiljørepræsentanter i FH
- En lønmodtagerundersøgelse, hvor i alt 1.305 lønmodtagere fra alle faggrupper deltager.
- En lederundersøgelse, hvor i alt 1.685 ledere fra alle områder deltager.

Med så mange deltagere har vi et solidt datamateriale, når de tillidsvalgtes forhold og samarbejdsrelationer belyses. For ledere og lønmodtagere har vi ydermere data fra personer, der er på arbejdspladser både med og uden tillidsvalgte og med og uden overenskomst. Det giver muligheder for at kaste lys over, hvad disse institutioner – tillidsvalgte og overenskomster – betyder for samarbejde og forhandling i danske virksomheder.

Som noget helt unikt kan en del spørgsmål fra TR2024 sammenholdes med de tilsvarende spørgsmål fra to undersøgelser i henholdsvis 1998 og 2010. Det giver os en enestående mulighed for at se udviklingen i de tillidsvalgtes virke over tid – hvordan har holdningen til hvervet udviklet sig, har samarbejdet med ledelse og kolleger undergået forandringer, er der kommet flere gule og uorganiserede på arbejdspladserne etc. Med en dansk model, som til stadighed møder nye udfordringer og undergår forandringer, må det også forventes, at relationer på arbejdspladsen og tilgangen til hvervet ændrer sig.

De seks rapporter og deres indbyrdes forhold

Afrapporteringen består af i alt seks rapporter.

Den opsamlende oversigtsrapport består af to dele. Den *første del* er en sammenfatning af resultater fra alle delrapporter i overskrifter. Del II er en profil af tillidsrepræsentanten, henholdsvis arbejdsmiljørepræsentanten: Alder, køn, anciennitet, arbejdsliv og karriere – herunder i hvilket omfang det har ændret sig over tid.

Rapport 1 handler om relationerne på arbejdspladsen, det vil sige tillidsrepræsentantens relationer til ledelse, kolleger og fagforening – og også relationer til de kolleger, som står uden for den danske model. Rapporten belyser også, hvordan relationerne er på arbejdspladser med, henholdsvis uden tillidsrepræsentanter og overenskomst.

Rapport 2 belyser samarbejde og forhandling på arbejdspladsen. Analysen ser blandt andet på, hvordan den centraliserede decentralisering er slået igennem på arbejdspladserne, og om der også har været udfordringer i forhandlingsmodellen.

Rapport 3 (altså denne rapport) belyser organisering på arbejdspladsen. Det handler om tillidsrepræsentantens overblik over organiseringen samt hvilke organiseringsindsatser, der udøves på arbejdspladserne, samt hvilke udfordringer tillidsrepræsentanterne møder i organiseringsindsatsen.

Rapport 4 handler om arbejdsmiljørepræsentanten som organisationsrepræsentant. Der er langt flere arbejdsmiljørepræsentanter på danske arbejdspladser, end der er tillidsrepræsentanter. Det betyder, at mange lønmodtagere kun har arbejdsmiljørepræsentanten som talerør til ledelsen – og dermed er arbejdsmiljørepræsentanten, set fra de faglige organisationers synspunkt, en mulig organisationsrepræsentant.

Endelig er *rapport 5* en afrapportering af metoden. Det drejer sig om, hvordan data er indsamlet via de fire spørgeskemaer, samt hvordan og i hvilket omfang data over tid er sammenlignet. Her findes også simple frekvenstabeller for de fire spørgeskemaer.

Afrapporteringen af undersøgelsen består dels i simple afrapporteringer af tallene fra de fire undersøgelser samt forandringer over tid. Men herudover sættes analyserne i relation til den danske model mere overordnet. Det betyder, at hver rapport afsluttes med et kapitel, hvor vi løfter analyserne lidt op og diskuterer, hvad de fundne resultater siger om sammenhængskraften i den danske model.

Finansiering og samarbejdsform
Denne rapport er finansieret af FH/FIU via en bevilling til FAOS. Projektet er blevet fulgt af en følgegruppe fra FH/FIU med deltagelse af repræsentanter 3F, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, DSR, DEF, Finansforbundet, FOA, HK, HKKF og Serviceforbundet. FH/FIU har bidraget med kontaktdata til informanter og følgegruppen har bidraget til kvalitetssikring. FAOS er omfattet af Københavns Universitets retningslinjer for god forskningspraksis, herunder forskningsfrihed og armslængdeprincippet. Analyser og konklusioner er udelukkende forfatternes ansvar og udtrykker ikke holdninger hos FH eller andre eksterne aktører.

Tak
Et projekt af dette omfang er kun muligt, fordi så mange mennesker engagerer sig og hjælper os med arbejdet. Vi ønsker først og fremmest at sige en stor tak til de mange tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter samt ledere og lønmodtagere, som har brugt noget af deres sparsomme tid på omhyggeligt at besvare vores spørgeskemaer. Også tak til arbejdsgruppen under FIU, der har over en periode på to år bidraget til at skærpe fokus i projektet. Endelig tak til Lone Grønhøj Frandsen, som har faciliteret samarbejdet om dette projekt

En stor tak også til Epinion, som har stået for det tekniske i forhold til at opsætte spørgeskema, indsamle data og levere rensede data. Arbejdet med Epinion har været gnidningsløst og bragte svarprocenten for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter væsentligt over, hvad man kunne forvente af en undersøgelse af denne karakter og i tider, hvor vi alle modtager spørgeskemaer på daglig basis.

Der skal lyde en stor tak til de tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, lønmodtagere og ledere, som har taget sig tid til at besvare spørgeskemaerne. Uden deres input ville sådan et forskningsprojekt ikke være muligt.

Jonas Hulgaard Kristiansen var med i projektet i efteråret 2024 og bidrog med mange gode tekniske og analytiske input – mange tak for det.
Mange tak til vores kollega på FAOS, Christian Lyhne Ibsen, for at læse og kommentere på udvalgte dele af rapporterne.

Endelig skal Dalia Kababo, studentermedhjælp på FAOS, takkes for et omhyggeligt arbejde med opsætning af tabeller og korrekturlæsning. Ligeledes mange tak til kommunikationskoordinator på FAOS Mikkel Krogh for korrekturlæsning af rapporterne.

København, september 2025

Steen E. Navrbjerg, Jens Arnholtz, Trine P. Larsen og Lærke Høgenhaven

1. Introduktion

Set i et internationalt perspektiv er det danske arbejdsmarked yderst velorganiseret på både arbejdsgiver- og lønmodtagersiden. Danmark er således blandt de lande, som har den allerhøjeste faglige organisering, og i mange lande ser fagforeningerne med misundelse på den høje danske organisationsgrad. Samtidig har det danske overenskomstsystem skabt en række institutioner, som understøtter arbejdsmarkedets organisering. En af disse institutioner er selvfølgelig tillidsrepræsentanten, som kan vælges på overenskomstdækkede arbejdspladser med fem eller flere ansatte. Som vi skal se senere, er der på det danske arbejdsmarked et meget omfattende antal tillidsrepræsentanter, som sikrer, at hovedparten af danske lønmodtagere arbejder på en arbejdsplads med en tillidsrepræsentant.

Når det er sagt, er et højt antal tillidsrepræsentanter ikke i sig selv nok til at sikre den særlige danske måde at regulere arbejdsmarkedet på – det, vi kalder den danske model. Arbejdspladserne skal være overenskomstdækkede, der skal være medlemmer til at vælge tillidsrepræsentanterne, og kollegerne på arbejdspladsen skal støtte op om tillidsrepræsentanten for, at denne kan udfylde sin rolle. En høj faglig organisering er således også en af forudsætningerne for, at den danske model kan fungere. Det særlige ved den danske model er, at løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked i vid udstrækning reguleres og håndhæves af arbejdsmarkedets parter – dvs. arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger – via overenskomster og aftaler på centralt plan og tillidsrepræsentanter og ledere lokalt på arbejdspladserne. Det står i modsætning til mange andre lande, hvor staten og lovgivning spiller en mere central rolle i reguleringen, udmøntningen og håndhævelsen af løn og arbejdsvilkår.

Forudsætningen for, at arbejdsmarkedets parter kan regulere løn og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet med begrænset statslig støtte eller involvering er, at begge parter står stærkt, både centralt og lokalt på de enkelte arbejdspladser. Det handler både om legitimitet og funktionalitet. Funktionelt er det vigtigt, at parterne, og specielt de faglige organisationer, står så stærkt, at de kan sikre en høj overenskomstdækning og en effektiv håndhævelse af overenskomsternes bestemmelser. I forhold til legitimitet er det samtidig vigtigt, at parterne repræsenterer et bredt udsnit af arbejdsgiverne og lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked. Hvis de ikke gør det, så kan der sættes spørgsmålstegn ved, om overenskomster er legitime værktøjer til at regulere løn og arbejdsvilkår.

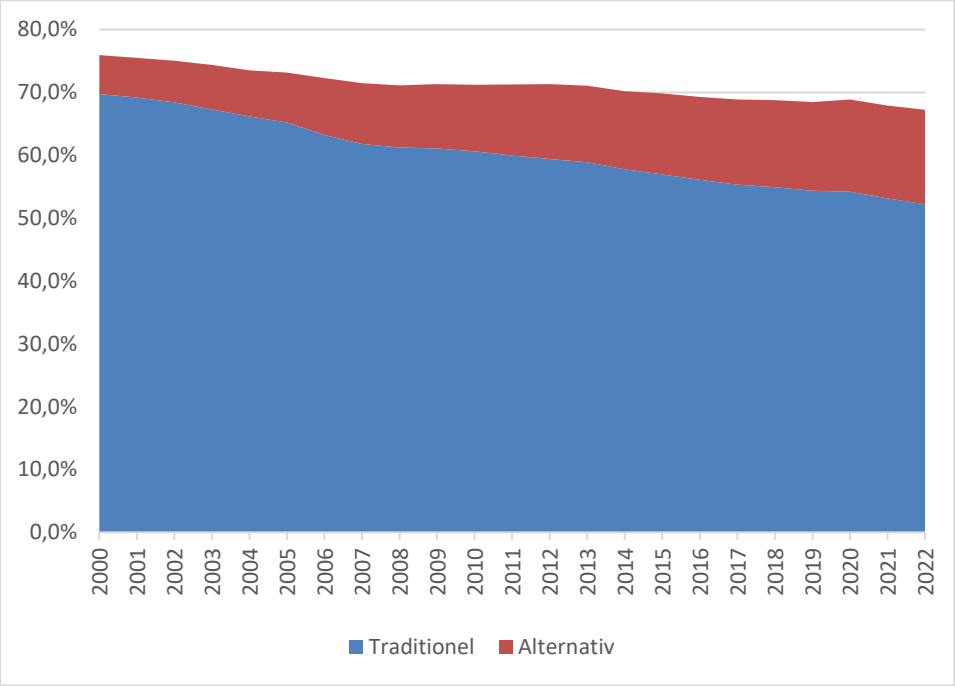
Selvom staten ikke aktivt støtter overenskomstsystemet (gennem fx almengørelse af overenskomsterne) eller bidrager til lønreguleringen (via fx en lovbestemt mindsteløn), så er statens accept af parternes aftaleregulering en central forudsætning for overenskomstsystemet. Men hvis parterne repræsenterer en meget lille del af arbejdsgiverne og lønmodtagerne på arbejdsmarkedet, kan staten og politikerne føle sig nødsaget til involvere sig mere i reguleringen af løn og arbejdsvilkår. Af både funktionelle og legitimitetsmæssige årsager er tilslutning til både faglige organisationer og

arbejdsgiverorganisationer derfor helt afgørende for en arbejdsmarkedsmodel som den danske.

1.1. Medlemsfald som kontekst

Når høj organisering er så afgørende for en velfungerende dansk arbejdsmarkedsmodel, har mange – både arbejdsmarkedets parter, politikere og forskere – med bekymring observeret, at der gennem en længere årrække er sket et markant fald i organiseringen på lønmodtagersiden[1]. Fagbevægelsen har som helhed oplevet et faldende medlemstal, og det er specielt markant blandt de yngre lønmodtagere. Samtidig organiserer såkaldt 'gule' organisationer som Krifa og Det Faglige Hus stadig flere danske lønmodtagere, som det kan ses af Figur 1.1 nedenfor. De seneste års øgede beskæftigelse betyder ydermere, at organisationsgraden samlet set falder, selv når medlemstallet forbliver stabilt – der er en øget efterspørgsel efter arbejdskraft, flere kommer i arbejde, men der er ikke tilsvarende flere, der melder sig ind i en fagforening.

Figur 1.1: Traditionelt og gult organiserede 18-64-årige beskæftigede lønmodtagere



Kilde: Registerdata, via Danmarks Statistiks forskerordning.

Der er også andre forklaringer på den faldende organisationsgrad. Noget handler ganske enkelt om erhvervsmæssige forskydninger: De klassiske, overenskomstbærende FH-fagforeninger mister medlemmer, mens der er medlemsfremgang blandt de akademiske fagforeninger (som dog i mindre grad

[1] På arbejdsgiversiden tyder tallene på, at både medlemskab af en arbejdsgiverforening og overenskomstdækningen er forblevet nogenlunde den samme over tid, omend flere danske arbejdsgivere, som fravælger at tiltræde en overenskomst især indenfor servicebrancher i den private sektor (Ibsen and Navrbjerg, 2019).

tegner overenskomster på det private arbejdsmarked). Noget andet handler om institutionelle forandringer. Liberaliseringen af A-kassereglerne tilbage i 2002 gav mulighed for statsanerkendelse af tværfaglige A-kasser og gav derved de gule foreninger mulighed for at tilbyde A-kasse medlemskab til deres medlemmer. Det har ført til en gradvis vækst i disse gule organisationers medlemstal. Forbud mod eksklusivaftaler i 2006 betød, at lønmodtagere på konkrete arbejdspladser ikke kan tvinges til at være medlemmer af specifikke fagforeninger. I 2011 blev der introduceret et loft over skattefradraget for fagforeningskontingenter, hvilket har gjort fagforeningsmedlemskab mere bekosteligt (Ibsen et al., 2013; Kjellberg et al., 2016; Høgedahl and Kongshøj, 2017). Gradvise forringelser i dagpengeforsikringen og efterlønsordningen har ligeledes formindsket Ghent-effekten, dvs. at folk typisk melder sig ind i A-kasse og fagforening på samme tid. Udover disse strukturelle og institutionelle forandringer, er der også diskussioner om, hvorvidt samfundet er præget at en stigende individualisering, om de unge er mindre kollektivt indstillet end ældre generationer, og om arbejdsmarkedet er blevet mere tværfagligt og dermed gør de klassiske *fag*foreninger mindre relevante. Disse emner er fortsat til debat. Det, der dog står helt klart, er, at medlemmerne ikke længere kommer af sig selv i lige så høj grad, som de har gjort tidligere. Derfor har organisering været et centralt tema i FH-fagbevægelsen de seneste 10-15 år.

I organiseringsindsatsen kan tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne potentielt spille en central rolle, eftersom de er til stede i hverdagen og ofte har en finger på pulsen, når det kommer til deres kollegers ønsker og behov. Hvor fagforeningen for nogle lønmodtagergrupper kan være en lidt fjern og abstrakt ting, som man ikke nødvendigvis har nogen konkret interaktion med i sin hverdag, så er tillidsrepræsentanten en meget konkret person, som man kan have daglig kontakt med. Det er måske en person, man bare snakker lidt med, måske én der har hjulpet i en lidt udfordrende situation eller måske endda én, som har en markant stemme på arbejdspladsen både i forhold til kolleger og i forhold til ledelsen (se også delrapport I om relationer mellem TR, kollegerne og ledelsen lokalt). Når tillidsrepræsentanten begynder at tale om fagpolitiske emner og fagforeningsmedlemskab, kan det blive mere konkret og vedkommende for den enkelte lønmodtager. Det betyder dog ikke, at det nødvendigvis er konfliktløst. Den enkelte medarbejder, som egentlig bare gerne vil passe sig selv og slet ikke ønsker at tale om fagpolitiske emner, kan let føle sig lidt presset, hvis tillidsrepræsentanten pludselig tager deres faglige organisering op til diskussion. Sådan har det nok altid været, men selvom det har været gængs praksis i årtier, så er der i de senere års offentlige debat i stigende grad blevet sat spørgsmålstegn ved, om det er legitimt, at tillidsrepræsentanterne taler faglig organisering med deres kolleger.

At forsøge at rekruttere nye medlemmer indbefatter derfor en potentielt ubehagelig snak med de kolleger, som ikke er fagligt organiserede – og denne snak er måske blevet vanskeligere i takt med, at de gule organisationer har vundet frem og er blevet mere synlige på arbejdspladsen. Det ændrer dog ikke på, at tillidsrepræsentanten med sin daglige gang på arbejdspladsen og som en kollega, man kan relatere til, på mange måder har bedre forudsætninger for at nå

sine kolleger end en fagforeningsrepræsentant, man ikke kender, og som typisk kommer udefra og ind på arbejdspladsen.

Af den grund har mange fagforbund haft fokus på at inddrage tillidsrepræsentanterne i organiseringsarbejdet. Faglig organisering er et centralt tema på TR-kurser, og mange forbund er stærkt optagede af, om deres tillidsrepræsentanter (og muligvis også deres arbejdsmiljørepræsentanter) tager opgaven på sig, løfter den og har de redskaber, der skal til for, at organiseringsindsatsen lykkes.

1.2. Organisering står centralt for tillidsrepræsentanterne

I TR2024 undersøgelsen har vi spurgt tillidsrepræsentanterne, hvad de opfatter som de 2-3 største udfordringer i deres virke. Den mest fremtrædende udfordring (nævnt af 21 % af tillidsrepræsentanterne) er problemer med ledelsen. Det dækker over alt fra åbenlyse konflikter, samarbejdsproblemer, manglende tillid over begrænset adgang til information til manglende inddragelse osv. Det næststørste problem (fremhævet af 18 % af tillidsrepræsentanterne) er manglende faglig organisering og udfordringer med uorganiserede kolleger. Der er således flere tillidsrepræsentanter, som pegede på organisering som et hovedproblem, end på fx lokalforhandlinger, løn, trivsel og arbejdsvilkår eller TR's egne vilkår og tidspres. Det siger noget om, at det ikke kun er på fagbevægelsens forbundskontorer, at den faglige organisering opfattes som et centralt problem. Tværtimod er det en opgave, som har stor opmærksomhed blandt tillidsrepræsentanterne, når de selv skal sætte ord på, hvad der er de største udfordringer, de står overfor anno 2024.

En forklaring på, at faglig organisering – eller rettere manglen på samme – fremhæves som en helt central udfordring for mange tillidsrepræsentanter, kan være, at ligesom hele den danske model hviler på den legitimitet, som fagforeninger og arbejdsgiverforeninger opnår via en stor medlemsbase, så hviler tillidsrepræsentantens legitimitet og forhandlingsmandat på opbakningen fra kollegerne. Når kollegerne fravælger den overenskomstbærende fagforening, som tillidsrepræsentanten repræsenterer – eller måske ligefrem er medlem af en 'konkurrerende' gul organisation – så svækkes tillidsrepræsentantens forhandlingsposition. Ledelsen kan sætte spørgsmålstegn ved, om tillidsrepræsentanten faktisk repræsenterer medarbejderne som et kollektiv – og kan overveje at omgå tillidsrepræsentanten og gå direkte til den enkelte medarbejder, fx i forhandlinger om løn. Dette emne belyses yderligere i delrapport II og i delrapport I.

Det er mange tillidsrepræsentanter smerteligt bevidste om, hvilket understøttes yderligere af analyserne i de øvrige rapporter – og det er derfor, organisering fylder så meget i tillidsrepræsentanternes arbejdsliv.

1.3. Rapportens fokus og indhold

Faglig organisering er vigtig for både fagbevægelsen og den enkelte tillidsrepræsentant, men det centrale spørgsmål er, hvad der kan gøres ved det set fra den enkelte tillidsrepræsentants og fagbevægelsens perspektiv. Fra fagbevægelsen har man forsøgt sig med en række strategier: Bedre

medlemstilbud, lavere kontingent, organiseringskampagner og fastholdelsesopringninger er bare nogle af de tiltag, der har været forsøgt. Mange af tiltagene er ofte udtænkt på forbundskontorerne eller af aktive fagforeningsfolk på arbejdspladserne.
En central gruppe af aktive fagforeningsfolk er tillidsrepræsentanterne. Tillidsrepræsentanterne er vigtige aktører i organiseringsindsatsen og har vigtige input til diskussionen om, hvad der kan og skal gøres, fordi de hver dag er i kontakt med helt almindelige lønmodtagere som kolleger på deres arbejdsplads.

I denne rapport analyserer vi tillidsrepræsentanterne og deres arbejde med at organisere deres kolleger som fagforeningsmedlemmer. I rapportens første del gennemgår vi basale data (frekvenstabeller) om tillidsrepræsentanterne og organisering. I *kapitel 2* ser vi på, hvad tillidsrepræsentanterne og lønmodtagerne mener motiverer til fagforeningsmedlemskab. I *kapitel 3* viser vi, hvilken viden tillidsrepræsentanterne har om deres kollegers faglige organisering. Derudover viser vi, hvad tillidsrepræsentanterne gør for at organisere deres kolleger, og hvordan dette har udviklet sig over tid. I *kapitel 4* ser vi på, hvilke udfordringer tillidsrepræsentanterne møder, når de forsøger at organisere kollegerne, og hvem der støtter dem i deres organiseringsindsats. I *Kapitel 5* fokuserer vi på de gule og uorganiserede kolleger, og hvilken betydning de har for samarbejdet, samt hvordan tillidsrepræsentanten forholder sig til deres tilstedeværelse. I *kapitel 6* præsenterer vi to survey-eksperimenter, der analyserer, hvordan tillidsrepræsentanterne prioriterer organiseringsindsatsen. I *kapitel 7* forsøger vi at identificere forskellige TR-typer med udgangspunkt i deres organiseringsindsats, men vi viser også vanskelighederne ved denne opgave. Denne første del er meget deskriptiv med fokus på at præsentere resultater fra undersøgelsen.

I rapportens anden del *(kapitlerne 8-12)* analyserer vi de samme spørgsmål, men sammenholdt med en række variable med henblik på bedre at forstå, hvorfor forskellige tillidsrepræsentanter svarer forskelligt. Vi præsenterer i den forbindelse en analyseramme *(kapitel 8).* Med udgangspunkt i denne analyseramme fokuserer vi i de efterfølgende kapitler på, hvordan tillidsrepræsentanternes viden om kollegernes organisering, de udfordringer de møder i deres organiseringsarbejde, hvem der støtter dem, og hvad de faktisk gør for at organisere kollegerne, spiller sammen med arbejdspladsens institutioner (*kapitel 9),* tillidsrepræsentantens personlige karakteristika *(kapitel 10)* og medarbejdersammensætningen på arbejdspladsen (*kapitel 11).* I *kapitel 12* giver vi en sammenfatning af disse analyser i en kortfattet form. Analysen i disse kapitler er primært deskriptiv, men vi forsøger enkelte steder at kontrollere for de forskellige faktorers sammenspil.

I rapportens tredje og sidste del *(kapitel 13)* rejses spørgsmålet om, hvad disse data kan give af input til forståelsen af den danske model i dag og i fremtiden. Vi diskuterer, hvilke udfordringer den danske model og dansk fagbevægelse står over for, hvilke løsningsmuligheder der er på bordet, og hvilken rolle tillidsrepræsentanterne spiller i disse løsningsmodeller. Vi går

også videre end de data, der kommer fra TR-undersøgelsen og skitserer, at et (for) stort fokus på tillidsrepræsentanternes rolle i indsatsen for at revitalisere fagbevægelsen kan give en risiko for, at de dårligst organiserede dele af arbejdsmarkedet overses.

De læsere, der primært er interesserede i undersøgelsens overordnede empiriske resultater, kan således nøjes med at læse rapportens første del. De, som gerne vil have en dybere forståelse af variationer i besvarelserne, kan med fordel læse rapportens anden del. Og de, som ønsker at få indblik i, hvad de empiriske resultater betyder for den danske model, kan læse rapportens tredje del.

Del I - Tillidsrepræsentanterne og den faglige organisering

2. Det der tiltrækker og fastholder medlemmer

De faglige organisationer bruger som nævnt en del energi på at finde ud af, hvad der skal til for at tiltrække og fastholde medlemmer. Tillidsrepræsentanterne besidder i den forbindelse en central viden herom, da de har den daglige kontakt med de almindelige lønmodtagere. I spørgeskemaet har tillidsrepræsentanterne haft mulighed for at pege på, hvad de mener, betyder noget for at tiltrække og fastholde medlemmer. Besvarelserne belyser tillidsrepræsentanternes perspektiv på deres egen rolle i organiseringsarbejdet, ligesom kollegernes, ledelsens og fagbevægelsens rolle i organiseringsarbejdet vurderes. Besvarelserne viser, at der er flere ting, som et flertal af tillidsrepræsentanterne mener er vigtige for at sikre den faglige organisering.

2.1. Det der er vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer

Tabel 2.1 viser, hvad der efter tillidsrepræsentanternes opfattelse er vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på deres arbejdsplads. De har haft mulighed for at fremhæve flere ting, så mange tillidsrepræsentanter har peget på mere end en enkelt ting.

Tabel 2.1: Hvad er vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer?

Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? (Markér gerne flere svar) – i procent	
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	77
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	74
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	68
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	56
At prisen for medlemskab ikke er for høj	55
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	54
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	37
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	34
Et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker forventning om medlemskab	31
At ledelsen bakker op om medlemskab	24
Ved ikke	2

Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q35). N=10.177. Tallene summerer ikke til 100, da der kunne vælges flere svar.

Synlighed og tilstedeværelse

Højdespringerne blandt tillidsrepræsentanternes besvarelser er, at 'fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det' (77 %). Dernæst peger 74 % på vigtigheden af, at de selv som TR er der for kollegerne, *hvis* disse har en konflikt med ledelsen. Selvom det ene svar handler om fagforeningen og det andet om TR selv, så peger de to svar i høj grad på det samme, nemlig at det er vigtigt, at folk får hjælp, når de har behov for det. I den sammenhæng spiller både TR og fagforeningen en helt central rolle.

Over halvdelen (56 %) af tillidsrepræsentanterne peger endvidere på vigtigheden af, at de selv holder en løbende kontakt med kollegerne, mens kun hver tredje (34 %) finder det vigtigt, at fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse. Fagforeningen behøver altså ikke nødvendigvis at besøge arbejdspladsen – men fagforeningen skal kunne levere hjælpen, når der er brug for det.

Økonomi og arbejdsvilkår

En anden ting, som tillidsrepræsentanterne fremhæver som vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer er, at fagforeningen (68 %) og de selv (54 %) leverer gode resultater, som forbedrer løn og arbejdsvilkår.

At økonomien spiller en betydelig rolle, understreges af, at mere end halvdelen af tillidsrepræsentanterne mener, at prisen på medlemskabet er afgørende for, om kollegerne melder sig ind eller forbliver som medlemmer. Dette ses både af de konkrete tal i spørgeskemaundersøgelsen – men det er også et af de emner, der oftest nævnes, når tillidsrepræsentanterne får lov til frit at angive, hvad der er de to-tre største udfordringer for dem som tillidsrepræsentant.

De sociale normer

En tredje faktor er de sociale normer for organisering på arbejdspladsen. Tidligere forskning (Ibsen et al., 2017) har vist, at sådanne sociale normer har en effekt på organiseringen, men de står ifølge tillidsrepræsentanternes besvarelser ikke centralt. 31 % af tillidsrepræsentanterne finder det vigtigt, at der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, som udtrykker forventning om medlemskab. Ledelsens opbakning til organisering synes også vigtig for en mindre gruppe tillidsrepræsentanter i og med, at knap hver fjerde tillidsrepræsentant fremhæver, at er det vigtigt, at ledelsen støtter op om organiseringsindsatsen.

2.2. Lønmodtagernes syn på medlemskab

Ét er, hvad TR måtte mene, motiverer kollegerne til at melde sig ind en fagforening – men i hvor høj grad har tillidsrepræsentanterne fingeren på pulsen blandt kollegerne? Det vil vi i det følgende se nærmere på, når vi ser på, hvad lønmodtagerne svarer, når vi har spurgt dem, hvorfor de er – eller ikke er – medlemmer af en fagforening.

Indledningsvis kan vi notere, at 81 % af respondenterne i lønmodtagerundersøgelsen er medlem af en faglig organisation, hvilket er noget højere end gennemsnittet blandt danske lønmodtagere. Ser vi på fordelingen, så er 72 % medlem af en traditionel fagforening, 9 % medlem af Det Faglige Hus eller Krifa – mens 18 % er uorganiserede. Det betyder, at vi har en overrepræsentation af medlemmer af de traditionelle fagforeninger (Tabel 2.2).

Tabel 2.2: Organisering blandt lønmodtagerundersøgelsens respondenter

Hvilken fagforening er du medlem af? – I procent	
Traditionelle fagforeninger	72
Uorganiserede	18
Gul organisation	9
Ved ikke	1

Kilde: Lønmodtager2024-undersøgelsen (spørgsmål Q34). N=1.305.

Før vi sammenstiller besvarelserne fra de to undersøgelser, er det vigtigt at bemærke, at vi har spurgt tillidsrepræsentanterne til deres opfattelse af deres konkrete kollegers holdning til organisering, mens lønmodtagerundersøgelsen er baseret på et tilfældigt udtræk af danske lønmodtagere. Det er derfor ikke specifikt de deltagende tillidsrepræsentanters kolleger, som har svaret. Ydermere skal vi minde om de generelle forbehold, der er ved lønmodtagerundersøgelsen (se metoderapporten). Antallet af respondenter og den relativt lave svarprocent betyder, at disse data skal analyseres med store forbehold.

Hvorfor medlem: Hjælp og rettigheder – lønmodtagernes perspektiv

Lønmodtager-undersøgelsen anno 2024 viser, at lønmodtagernes hyppigste begrundelse for deres fagforeningsmedlemskab er, at fagforeningen kan hjælpe dem, hvis de får problemer på deres arbejdsplads. Det svarer 67 % af de traditionelt organiserede lønmodtagere og 70 % af de gult organiserede, og der er ikke nogen signifikant forskel mellem de to grupper i den henseende. Svarene stemmer i øvrigt i høj grad overens med, hvad tillidsrepræsentantenerne (77 %) vurderer som betydningsfuldt for kollegernes organisering (Tabel 2.3).

Tabel 2.3: Hvorfor er lønmodtagerne medlem af en fagforening?

Hvorfor er du medlem af en fagforening? – I procent		
	Røde medlemmer	*Gule medlemmer*
Fagforeningen kan hjælpe mig, hvis jeg får problemer på min arbejdsplads	67	70
Fagforeningen sikrer mine rettigheder	58	49
Fordi fagforeningen er en vigtig del af det danske arbejdsmarked	44*	20
Mit medlemskab støtter op om overenskomst på mit arbejde	34*	4
Fagforeningen er en vigtig hjælp i mit arbejdsliv	22*	13
Jeg får adgang til særlige fordele igennem fagforeningen (fx billige forsikringen)	19*	9
Jeg støtter op om fagforeningens politiske synspunkter	12*	3
Jeg vil gerne bakke op om min tillidsrepræsentant	7*	2
Ledelsen ønsker, at medarbejderne er medlem af en fagforening	4	2
Jeg føler mig presset til det af mine kolleger	1	0

Kilde: Lønmodtager2024-undersøgelsen (spørgsmål Q34a). $N_{Røde}=941$, $N_{Gule}=115$.
Tallene summer ikke til 100, da der kunne vælges flere svar. * angiver at forskellen mellem de to grupper er statistisk signifikant på P<0.05 niveau.

Tallene peger på, at både den traditionelle fagforening og de gule organisationer ofte ses som en slags *forsikringsordning*, hvor det enkelte medlem forventer hjælp, hvis de får problemer. At mange lønmodtagere reelt ikke har haft behov for at trække på denne hjælp, afspejles blandt andet ved, at kun 22 % af de traditionelt organiserede lønmodtagerne og 13 % af de gult organiserede lønmodtagere svarer, at en af de primære årsager til, at de er medlem er, at fagforeningen faktisk er en vigtig hjælp i deres arbejdsliv (Tabel 2.3). Men ligesom med en forsikring er det meget rart at have denne hjælp til rådighed, hvis man skulle få brug for den. Her skal det dog bemærkes, at medlemmerne af den traditionelle fagforening i signifikant højere grad anser fagforeningen som en vigtig hjælp i deres arbejdsliv end medlemmer af en gul organisation.

Den anden højdespringer blandt lønmodtagernes hovedbegrundelser for at være medlem af en fagforening er, at fagforeningen er med til at sikre deres rettigheder: 58 % af de traditionelt organiserede og 49 % af de gult organiserede angiver dette som en vigtig årsag til medlemskab (Tabel 2.3), og igen er der ingen statistisk signifikant forskel. I den forbindelse viser yderligere analyser, at der er et vist overlap mellem dem, der svarer, at fagforeningen kan hjælpe, og dem der svarer, at den kan sikre deres rettigheder. Man kan sige, at de to her nævnte hovedbegrundelser for medlemskab er inden for området (for)sikring af rettigheder.

Et par andre spørgsmål handler om, hvorvidt man er medlem for at støtte overenskomsten, fagforening og tillidsrepræsentanten – altså, om *medlemskabet understøtter institutioner i den danske model*. Her er der langt tydeligere og signifikante forskelle mellem medlemmer af den traditionelle fagbevægelse og medlemmer af en gul organisation. 44 % af de traditionelle fagforeningsmedlemmerne angiver, at de er medlem, fordi fagforeningen er en vigtig del af det danske arbejdsmarked sammenlignet med 20 % af de gult organiserede. Dertil kommer, at knap hver tredje af de traditionelt organiserede ser deres fagforeningsmedlemskab som en måde at støtte op om overenskomsten på, hvilket er markant flere end blandt de gult organiserede (4 %). I lønmodtager-undersøgelsen spurgte vi desuden ind til, hvorvidt lønmodtagerne var del af det faglige fællesskab for at støtte fagforeningens politiske synspunkter eller bakke op om tillidsrepræsentantens virke. Knap hver tiende begrundede deres medlemskab med henvisning hertil blandt de traditionelt organiserede, og tallene var endnu lavere blandt de gult organiserede (2% og 3%).

Hvorfor fravælges fagforeningen: Dyrt og meget andet

Ser vi på den gruppe af lønmodtagere, som har fravalgt fagforeningen, så begrunder hver tredje deres fravalg med henvisning til, at det er for dyrt i forhold til, hvad de får for pengene (Tabel 2.4). Dette flugter med tillidsrepræsentanternes oplevelse af, at pris er en relativt vigtig faktor for kollegernes medlemskab (jf. afsnit 2.1).

Tabel 2.4: Hvorfor er lønmodtagerne ikke medlem af en fagforening?

Hvorfor er du ikke medlem af en fagforening? – I procent	
Det er for dyrt i forhold til, hvad jeg får for pengene	33
Jeg kan altid finde et nyt job, hvis jeg får problemer på min arbejdsplads	25
Jeg har ikke nogen overenskomst på mit job, så det er ikke relevant	19
Fagforeningen yder ikke den service, jeg har brug for	15
Jeg ønsker ikke at støtte et bestemt politisk synspunkt	15
Ingen har opfordret mig til at være medlem	10
Jeg ved ikke, hvad en fagforening kan hjælpe med	8
Fagforeningen repræsenterer ikke min faggruppes interesser	7
Tillidsrepræsentanten lever ikke op til mine forventninger	2
Ledelsen ønsker ikke, at medarbejderne er medlem af en fagforening	0
Andet	19
Ved ikke	3

Kilde: Lønmodtager2024-undersøgelsen (spørgsmål Q39). N=233. Tallene summerer ikke til 100, da der kunne vælges flere svar.

Fagforeningens rolle og især den forventede støtte i tilfælde af problemer på arbejdspladsen er ligeledes et vigtigt emne blandt gruppen af ikke-medlemmer, men tilgangen er ofte af en lidt anden karakter end blandt de organiserede lønmodtagere. For eksempel fremhæver knap hver fjerde af ikke-medlemmerne,

at de altid kan finde et andet arbejde, hvis de får problemer. De føler altså, at de kan løse problemerne selv ved at skifte job og derfor implicit ikke har brug for fagforeningen. Dertil kommer, at knap 15 % af ikke-medlemmerne angiver manglende støtte fra fagforeningen som en årsag til, at de ikke er medlem, mens 8 % ikke rigtigt kan se, hvad fagforeningen kan gøre for dem. Hver tiende er ikke blevet opfordret til at være medlem, mens 7 % oplever, at fagforeningen ikke repræsenterer deres interesser. Dette indikerer, at fagbevægelsen og herunder tillidsrepræsentanterne synes at have en vigtig rolle i at forklare, hvilke fordele og goder, der knytter sig an til at være medlem af en fagforening – og at man måske også mere proaktivt kunne opfordre til medlemskab på nogle arbejdspladser. Endelig har 15 % fravalgt fagforeningen under henvisning til, at de ikke ønsker at støtte et bestemt politisk synspunkt (Tabel 2.4).

I den sammenhæng er det værd at bemærke, at forklaringerne på manglende medlemskab er langt mere diverse end forklaringerne på medlemskab. Der er således 2-3 hovedforklaringer på, at 90 % af lønmodtagerne *er* fagforeningsmedlemmer – men der er en meget bred vifte af forklaringer på, hvorfor man *ikke* er medlem, suppleret med en ganske omfattende 'andet' kategori på 19 %. Det peger på, at det er en betydelig udfordring at få organiseret de uorganiserede lønmodtagere. I nogle tilfælde vil det være simpelt - som når 10 % svarer, at ingen har opfordret dem til at være medlemmer; dette er en af de mere lavthængende frugter, som især fagbevægelsen, men også til dels tillidsrepræsentanterne kunne arbejde på, hvis den gruppe er at finde blandt tillidsrepræsentanternes kolleger. I andre tilfælde er det mere udfordrende, men noget man kan arbejde med i fagbevægelsen – som når 15 % siger, at fagbevægelsen ikke yder den service, de har brug for, eller 33 % mener, det er for dyrt at være medlem. Men de 15 %, der ikke ønsker at støtte op om fagbevægelsens politik eller de 25 %, som mener, de kan klare sig selv ved at skifte job, vil det sandsynligvis være noget vanskeligere at organisere, og her kan der være behov for at appellere til andre bevæggrunde til at være medlem.

Det sociale pres - Bør man være medlem

Vender vi os afsluttende mod det sociale pres, så er det kun 1 % af lønmodtagerne, der føler sig presset til at være medlem, mens 4 % forklarer deres medlemskab med henvisning til, at ledelsen ønsker det. Det er relativt små tal, hvilket også gør den statistiske usikkerhed stor. Der kan også være en selektionsbias i, at folk, som føler sig presset til fagforeningsmedlemskab, i mindre grad ønsker at deltage i en undersøgelse om tillidsrepræsentanter, end personer, som ikke føler et sådant pres. Alligevel peger tallene dog på, at socialt pres kun i meget ringe grad er en afgørende mekanisme for organisering på det danske arbejdsmarked.

Vi har tillige spurgt lønmodtagerne, om de mener, man bør være medlem, om det skal være frivilligt eller om de direkte er imod, at man er medlem af en fagforening. 45 % af de traditionelt organiserede, 31 % af de gult organiserede og 6 % af de uorganiserede respondenter mener, at alle bør være medlem af en fagforening. 54 % af de traditionelt organiserede, 67 % af de gult organiserede

og hele 86 % af de uorganiserede mener, at det er op til den enkelte selv at bestemme, mens kun 3 % af de uorganiserede er direkte imod fagforeningsmedlemskab. Det vidner om en relativ stor opbakning til den danske fagbevægelse, selv blandt de grupper, som har valgt de gule fagforeninger eller helt har fravalgt fagforeningen. Hvorvidt fagbevægelsen og tillidsrepræsentanterne formår at udnytte denne opbakning til at organisere de grupper, der arbejder på kanten af modellen ved ikke at være medlem eller medlem af de gule organisationer er et andet og yderst centralt spørgsmål – ikke mindst set i lyset af de diverse svar, som flere ikke-medlemmer og medlemmer af de gule organisationer angiver i lønmodtager-undersøgelsen.

2.3. Opsamling

Opsamlende tegner der sig et billede, hvor en helt afgørende parameter for medlemskab er fagbevægelsens og tillidsrepræsentantens evne til at hjælpe lønmodtagerne, når de har behov for hjælp – specielt hvis der er en konflikt med ledelsen. Derudover spiller fagbevægelsens og tillidsrepræsentantens evne til at levere gode resultater en betydelig rolle, mens sociale normer efter tillidsrepræsentanternes udsagn har mindre betydning. Der er stor overensstemmelse mellem TRs vurdering og det, vi kan udlede af lønmodtagerundersøgelsen. Men lønmodtagerundersøgelsen viser også, at mange fagforeningsmedlemmer har en relativt instrumentel indstilling til deres fagforeningsmedlemskab: de har nogle klare forventninger til, at fagforeningen kan sikre dem både generelt og i krisesituationer.

Det understreges af de svar, vi får fra de lønmodtagere, der ikke er medlem af en fagforening. Når de skal begrunde hvorfor, så er prisen den mest udbredte årsag til ikke at være medlem, efterfulgt af en vurdering af, at fagforeningen ikke er nødvendig i forhold til at finde et nyt job. Det indikerer også en ret instrumentel tilgang til medlemskabet.

Ikke-medlemmerne peger også på de steder, hvor der kunne efterlyses yderligere indsats fra fagforeningen, som når hver tiende oplever, at de aldrig er blevet opfordret til at være medlem, eller når en del ikke finder, at fagforeningen leverer den ønskede service. Dermed adresseres også et fundamentalt spørgsmål i forhold til medlemskabet, nemlig at mange ikke er medlem, ikke fordi de som sådan støtter det faglige system – men fordi de kan opnå noget ved at være medlem. Det er en cost-benefit-analyse, der synes at ligge til grund for deres medlemskab.

Spørgsmålet er så, om det eroderer fundamentet for den danske model. Her ser vi, at et relativt stort mindretal af de lønmodtagere, der er medlem af de traditionelle fagforeninger, faktisk betragter deres medlemskab som et vigtigt element til at understøtte centrale institutioner i den danske model, nemlig fagforeningen – og dermed indirekte de kollektive goder, som opnås via modellen. Det er også interessant, at det faktisk er hver femte af de gule, der ser deres medlemskab som et element, der støtter op om fagforeningen som en vigtig del af det danske arbejdsmarked. Det antyder, at en del i denne gruppe faktisk tilslutter sig den danske model som princip – men måske ikke skelner mellem de gule organisationer og de traditionelle fagforeninger.

3. Viden og tiltag i TRs organiseringsarbejde

Som vi så i afsnit 2.1, vurderer de fleste tillidsrepræsentanter, at de selv har en central rolle at spille i rekrutteringen og fastholdelsen af medlemmer. Men hvilken viden har tillidsrepræsentanterne om deres kollegers faglige organisering, og hvad gør tillidsrepræsentanterne rent faktisk for at rekruttere og fastholde medlemmer? Det ser vi nærmere på i det følgende.

3.1. Tillidsrepræsentanternes overblik over organiseringen

Kendskab til og overblik over éns kollegers organisering er vigtig viden, før tillidsrepræsentanten kan gå i gang med rekruttere nye potentielle medlemmer. Det er central viden, både i forhold til, hvilke kolleger der skal motiveres, hvordan de skal motiveres til organisere sig, og hvem tillidsrepræsentanten kan læne sig op ad for at styrke det faglige fællesskab på arbejdspladsen. Overordnet viser tallene i Tabel 3.1, at langt de fleste tillidsrepræsentanter har et godt overblik over deres kollegers faglige organisering.

Tabel 3.1: Tillidsrepræsentanternes viden om kollegers faglige organisering

Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? – I procent	
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1

Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q32a). N=10.177.

Ifølge tillidsrepræsentanternes eget udsagn, så har de fleste et godt overblik over, hvilke kolleger der er organiseret, og hvem der ikke er. Næsten ni ud af ti har en god fornemmelse af, hvordan kollegerne er organiseret – 45 % ved præcis, hvordan kollegerne er organiseret, mens 43 % angiver i store træk at kende til kollegernes organisatoriske status. Kun én ud af 100 ved slet ikke, hvordan deres kolleger er organiseret, mens 11 % kun delvist ved det. Alligevel kan det bemærkes, at der er en vis forskel mellem at have præcis viden om kollegernes organiseringsstatus, og kun at kende den i store træk. Hvis man konkret skal forsøge at overtale en kollega til at blive medlem af fagforeningen, så er et godt udgangspunkt at vide præcist, om vedkommende er organiseret. Den ikke helt præcise viden tyder samtidig på, at mange tillidsrepræsentanter måske ikke får talt organisering med alle kolleger.

3.2. TR-tiltag for at organisere kollegerne

Organiseringsstrategierne varierer, både i fagbevægelsen og fra forbund til forbund, ligesom der også er markante forskelle blandt de enkelte tillidsrepræsentanter. Den enkelte TR kan derfor have forskellige praksisser og strategier i forhold til at rekruttere og fastholde medlemmer.

Tabel 3.2 nedenfor viser, hvilke initiativer tillidsrepræsentanterne tager for at organisere nye medlemmer. Tillidsrepræsentanterne har haft mulighed for at

svare ja til flere forskellige ting, og mange af dem gør også flere ting for at organisere.

Tabel 3.2: TRs tiltag for at organisere kollegerne

Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? (Markér gerne flere svar) – I procent	
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	57
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	45
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og arbejdsvilkår)	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusive lærlinge, elever og studerende	28
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	21
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	5
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	6

Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q32). N=10.177. Tallene summerer ikke til 100, da der kunne vælges flere svar.

Svarene kan overordnet set inddeles under fire temaer: 1) organisering ved nyansættelse, 2) den konkrete værdi af medlemskab, 3) socialt pres og 4) fokus på de unge - aspekter vi ser nærmere på i nedenstående afsnit.

Organisering ved nyansættelse

Den mest almindelige organiseringsstrategi blandt tillidsrepræsentanterne (75 %) er at fortælle nye medarbejdere om fagforeningen, og derigennem motivere dem til at melde sig ind. Mange steder vil tillidsrepræsentanten være involveret i ansættelsen af nye medarbejdere, og det er derfor oplagt at bruge opstarten på arbejdspladsen til at tale om fagforeningsmedlemskab.

Den konkrete værdi af medlemskab

En anden oplagt anledning til at tale fagforeningsmedlemskab er, når der tales om løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen (57 %). Det kan både være i forbindelse med konkrete forhandlinger på arbejdspladsen, eller når der mere generelt tales om disse emner blandt kollegerne. På begge tidspunkter kan tillidsrepræsentanten fremhæve den konkrete værdi af fagforeningsmedlemskab og en stærk organisering på arbejdspladsen.

En anden måde at fremhæve værdien af fagforeningsmedlemskab er, når tillidsrepræsentanten understreger, at vedkommende primært hjælper dem, som er organiseret. Det er dog et yderst kontroversielt emne i fagbevægelsen; nogle mener, at det er oplagt, at kun medlemmer skal nyde godt af

tillidsrepræsentantsinstitutionen. Andre har den tilgang, at man bør hjælpe de uorganiserede for netop at vise dem værdien af fagforeningen. Knap halvdelen (45 %) af tillidsrepræsentanterne gør det klart for kollegerne, at de primært hjælper de organiserede, mens andre vælger nogle lidt andre strategier overfor de uorganiserede med henblik på at rekruttere dem som nye medlemmer.

I den sammenhæng fremgår det af Tabel 3.2, at hver tredje TR vælger at fremhæve de gode resultater, som de i kraft af deres position som TR har opnået for kollegerne. Det kan i en vis forstand ses som en kontrast til strategien om kun at hjælpe de organiserede, og selvom 18 % af tillidsrepræsentanterne gør begge dele, så er der altså 43 %, som kun gør enten det ene eller det andet. Begge dele har dog det underliggende rationale, at de fremhæver den konkrete værdi af fagforeningsmedlemskab for de uorganiserede, om end der også implicit lægges op til et socialt pres, når TR påpeger, at de kun hjælper dem, som er medlem af en traditionel fagforening.

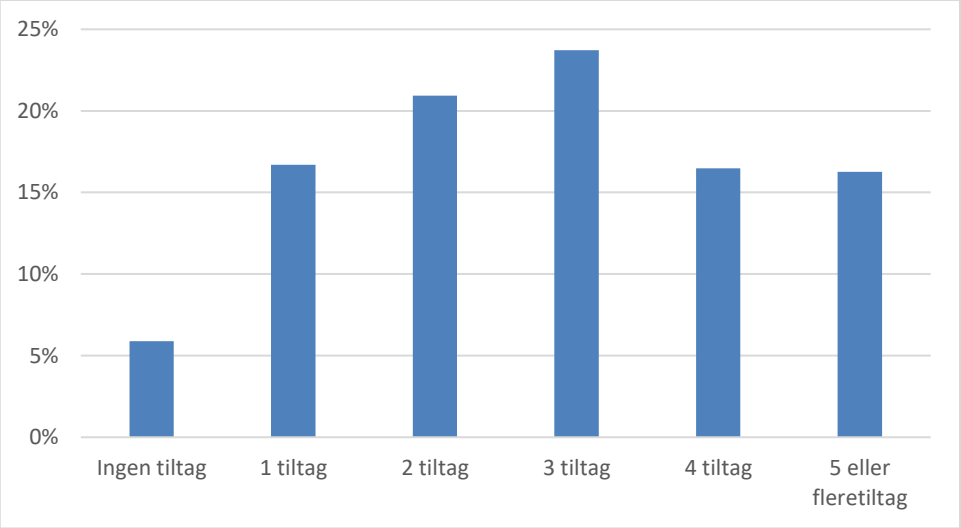
Socialt pres

En anden tilgang er at lægge et social pres på kollegerne. Men ligesom tillidsrepræsentanterne vurderer sociale normer som det mindst betydningsfulde ift. at rekruttere og fastholde medlemmer, så er det også en mindre del, der faktisk bruger socialt pres for at organisere. 21 % inddrager kollegerne i organiseringen, 12 % informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger, 5 % inddrager ledelsen i organiseringen og kun 3 % erklærer, at de direkte forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem. Brugen af socialt pres er en svær balancegang; på den ene side er der foreningsfrihed, så ingen bør kunne tvinges til medlemskab, og at forsøge at presse kolleger til at organisere sig kan hurtigt give bagslag; på den anden side er der stærk evidens for, at sociale normer spiller en væsentlig rolle i at sikre en høj organisering på de enkelte arbejdspladser (Ibsen et al., 2017).

Flere tiltag

Én ting er, at der er flere forskellige strategier til at organisere kollegerne, men mange tillidsrepræsentanter bruger flere forskellige tiltag for at organisere. Når vi lægger alle de forskellige tiltag sammen, som den enkelte tillidsrepræsentant gør, viser tallene, at flertallet gør tre eller flere forskellige ting for at organisere (Figur 3.1). 6 % gør ikke noget for at organisere, 17 % gør kun en ting, 21 % gør to forskellige ting, 24 % gør tre forskellige ting, 16 % gør fire forskellige ting og de sidste 16 % gør fem eller flere forskellige ting for at organisere.

Figur 3.1: Antal tiltag for at organisere kollegerne

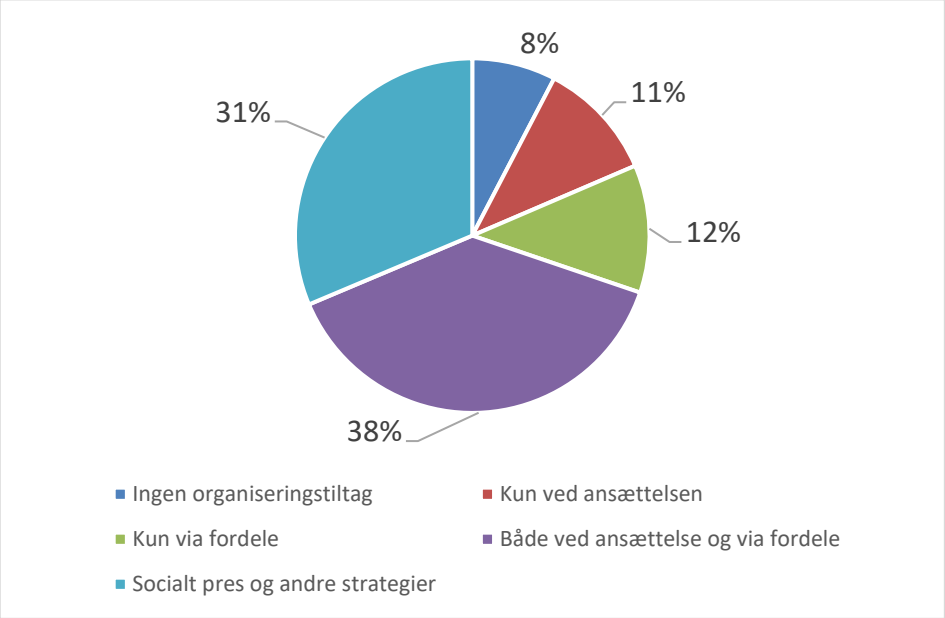


Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q32). N=10.177.

Typer af organiseringsstrategier

Tager vi udgangspunkt i de tre typer af organiseringsstrategier, vi har nævnt ovenfor, kan man forsøge at opdele tillidsrepræsentanterne efter de strategier, som de bruger. Men fordi mange tillidsrepræsentanter bruger flere forskellige strategier, er der en del overlap. Vi kan skelne mellem fem grupper (se Figur 3.2).

Figur 3.2: Typer af organiseringsstrategier



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q32). N=10.177.

For det første dem, der kombinerer samtale ved ansættelse med fremhævelse af fordele ved medlemskab (38 %). For det anden dem, som kun taler organisering ved ansættelsen (11%). For det tredje dem, der kun fokuserer på fordele (12 %). For det fjerde dem, som bruger en eller anden form for socialt pres (31 %). Det

skal nævnes, at stort set alle i denne gruppe også taler organisering ved ansættelsen eller fremhæver fordele. Deres brug af socialt pres kommer så at sige oveni. Endelig har vi for det femte 8 %, der ikke har angivet nogen aktiviteter.[2]

Fokus på de unge

Endelig skal det nævnes, at 28 % af tillidsrepræsentanterne gør en særlig indsats for at organisere de unge kolleger på arbejdspladsen. De unge lønmodtageres organisationsgrad ligger et godt stykke under de ældres. Der har derfor været meget fokus fra fagbevægelsen på, hvordan man får de unge organiseret og engageret i fagbevægelsen, og det kan derfor overraske, at det kun er lidt over hver fjerde tillidsrepræsentant, der har et særligt organiseringsfokus på de unge.

3.3. Organiseringstiltag over tid

Som nævnt i indledningen til denne rapport, er der i fagbevægelsen generelt kommet mere fokus på organisering af medlemmer. Spørgsmålet er, om det har påvirket tillidsrepræsentanternes måde at gå til organiseringsopgaven på.

I TR-undersøgelsen fra 2010 stillede vi en række spørgsmål om tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats, som er identiske med dem, vi har stillet i 2024. Desværre er ikke alle svarmuligheder éns på tværs af de to undersøgelser. I særdeleshed er der blevet tilføjet to nye muligheder i 2024, som tillidsrepræsentanterne ofte bruger, og som det derfor har været vigtigt at få inkluderet. Men fordi tillidsrepræsentanterne i begge undersøgelser har haft mulighed for at markere flere svar, kan svarprocenterne godt sammenlignes over tid i forhold til de svarkategorier, der går igen i de to undersøgelser.

[2] Det er højre end de 6 %, der har angivet, at de ikke gør noget for at organisere, men det skyldes at der er en gruppe som enten ikke har angivet noget svar eller har svaret 'ved ikke'.

Tabel 3.3: Tillidsrepræsentanternes organiseringstiltag over tid

Hvad gør du for at organisere nye medlemmer? (Markér gerne flere svar) – I procent		
	TR-2024	*TR-2010*
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	75*	62
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	57	
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	45	
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og arbejdsvilkår)	34*	44
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusive lærling	28	
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	21*	23
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller	12*	18
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	5*	7
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3*	8
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3*	8
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	5*	5

*Kilde: TR2024-survey & TR2010-survey, sammenlignelige, tilpassede populationer. N_{2024}=8.332, N_{2010}=7.135. Tallene summerer ikke til 100 %, da der kunne vælges flere svar. * Forskelle signifikant forskellige på p=0,05.*

Der er tre ting at bemærke om udviklingen i TR's organiseringstiltag fra 2010 til 2024 (Tabel 3.3). For det første er der flere tillidsrepræsentanter, som i 2024 fortæller nye medarbejdere om fagforeningen end tilbage i 2010. For det andet er der sket et fald i alle de kategorier, som har med socialt pres at gøre. Selvom socialt pres i alle dets former blev brugt mindre end andre organiseringsteknikker i 2010, er der alligevel sket et fald over tid. Endelig kan vi se, at tillidsrepræsentanterne i mindre grad bruger det gode eksempel og fremhæver deres egne resultater, end de gjorde tidligere.

Andelen af tillidsrepræsentanter, som helt afstår fra at organisere kollegerne, fremstår uforandret over tid: 5 % af tillidsrepræsentanter angiver i henholdsvis 2010 og 2024, at de intet gør for at organisere nye medlemmer på deres arbejdspladser.

3.4. Opsamling

TR på de danske arbejdspladser har ganske godt overblik over kollegernes organisering. Tilgangen til organisering varierer fra at vise fordele ved medlemskabet til at nedprioritere hjælpen til dem, der ikke er medlem. De fleste TR kombinerer typisk to eller flere strategier med henblik på at tiltrække nye medlemmer, og en af de mest brugte tilgange er ved nyansættelser at fortælle om fagforeningen.

Socialt pres spiller en mindre rolle i organiseringen – og vi ser over tid, at de parametre, der indgår i det sociale pres (tvinge kolleger til medlemskab, inddrage kollegerne, information til fagforeningen om uorganiserede eller gule

kolleger) spiller en stadig mindre rolle i 2024 end i 2010. Forskellene er ofte små på alle parametre, men den er der over én kam på netop de tilgange, der handler om socialt pres.

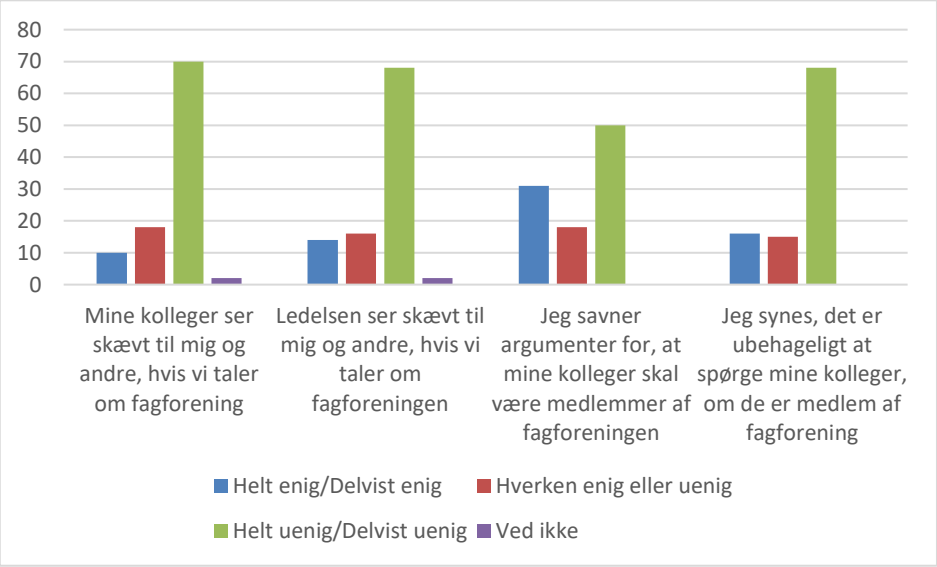
4. Udfordringer og støtte i organiseringsindsatsen

Organisering kan være en udfordrende og ensom opgave for den enkelte tillidsrepræsentant. Det kan være udfordrende at skulle tale fagforeningsmedlemskab med kolleger, der ikke er medlemmer, eller som måske har meldt sig ind i en gul organisation. Bliver der set skævt til tillidsrepræsentanten, når der tales om organisering på arbejdspladsen, eller er der nogen, som bakker én op i indsatsen? Har de udfordringer, TR møder i hverdagen, betydning for deres organiseringsindsats? Det ser vi nærmere på i dette kapitel.

4.1. TR-udfordringer ved organisering

Det store flertal af tillidsrepræsentanter taler gerne om fagforeningsmedlemskab med kollegerne og oplever ikke, at det er ubehageligt eller vanskeligt at italesætte organisering overfor kollegerne. 68 % er helt eller delvist uenige i, at det er ubehageligt at spørge til kollegernes faglige organisering. 70 % er helt eller delvist uenige i, at kollegerne ser skævt til dem, når de taler om fagforeningen. 68 % er helt eller delvist uenige i, at ledelsen ser skævt til dem, når de taler om fagforeningen.

Figur 4.1: Tillidsrepræsentanternes udfordringer når de organiserer



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q37). N=10.177

I den anden ende af skalaen er der dog nogle tillidsrepræsentanter, som oplever udfordringer ved at skulle tale om fagforening og organisering på arbejdspladsen. 16 % er helt eller delvist enige i, at det er ubehageligt at spørge ind til kollegernes faglige organisering. 10 % er helt eller delvist enige i, at kollegerne ser skævt til dem, når de taler om fagforeningen, og 14 % er helt eller delvist enige i, at ledelsen ser skævt til dem, når de taler om fagforeningen (Tabel 4.1).

Den største udfordring i tillidsrepræsentanternes organiseringsarbejde er, at de ofte savner argumenter for, at kollegerne skal melde sig ind i fagforeningen.

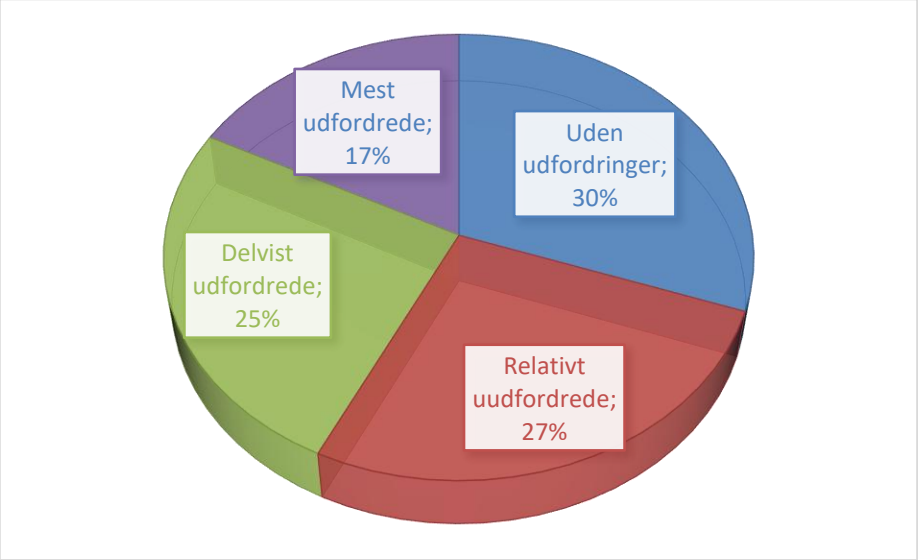
I et frit moderne samfund med mange politiske og moralske holdninger er virkeligheden for tillidsrepræsentanten, at der skal gode argumenter på bordet for at overtale kollegerne til at betale for et medlemskab. Med andre ord, så skal tillidsrepræsentanten til stadighed forklare, hvorfor det er en bedre idé at være med i fagforeningen end at stå udenfor.

Hele 31 % af tillidsrepræsentanterne er helt eller delvist enig i, at de savner argumenter. Det er altså næsten en tredjedel af fagbevægelsens repræsentanter på arbejdspladserne, som ikke har klare argumenter for, hvorfor fagbevægelsen har værdi for den enkelte lønmodtager. Der er dog også 50 %, som er helt eller delvist uenige i, at de savner argumenter, når det kommer til at forklare, hvorfor fagbevægelsen har værdi for den enkelte lønmodtager. Det er dog et område, som fylder: Manglen på argumenter er nemlig et emne, der dukker op flere gange, når ordet gives frit til tillidsrepræsentanterne, og de skal beskrive deres 2-3 største udfordringer.

Grupper med forskellige grader af udfordringer

Man kan skelne mellem fire grupper af tillidsrepræsentanter med forskellige grader af udfordringer, når det gælder organisering.

Figur 4.2: Fire grupper med forskellige grader af udfordringer



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q37). N=10.177

Den første gruppe er dem 'uden udfordringer', det vil sige dem, som er helt eller delvist uenige i alle fire udsagn, som det ses i Tabel 4.1. Denne grupper udgør næsten en tredjedel af tillidsrepræsentanterne (30 %). Den næste gruppe er 'de relativt u-udfordrede', som er helt eller delvist uenige i mindst tre af udsagnene. Denne gruppe udgør 27 % af tillidsrepræsentanterne. I den anden ende af skalaen finder vi 'de mest udfordrede', nemlig de 17 %, som er helt eller delvist enige i mindst to af udsagnene. Endelig har vi en midtergruppe af 'delvist udfordrede', som oplever visse udfordringer, men ikke andre. Denne gruppe ud udgør de resterende 27 %.

Udfordringer påvirker organiseringsindsatsen

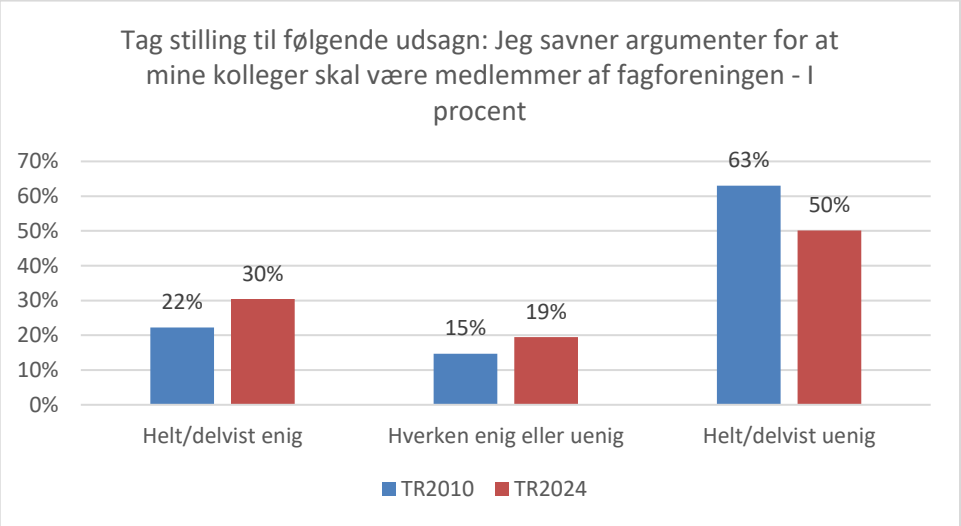
Der er en vis sammenhæng mellem graden af udfordringer og tillidsrepræsentanternes tilbøjelighed til at tage initiativer til at organisere kollegerne. Jo mere udfordret, jo mindre tenderer tillidsrepræsentanterne fx til at tage samtalen om organisering med nyansatte, og jo oftere erklærer de, at de intet gør for at organisere. Det er især de tillidsrepræsenter, som helt savner argumenter for medlemskab, der er mindre aktive i forhold til at organisere deres kolleger, ligesom de også er mere tilbøjelige til at inddrage fagforeningen, forsøge at presse kolleger til medlemskab eller helt undlade at gøre noget for at organisere.

De tillidsrepræsentanter, som savner argumenter for fagforeningsmedlemskab, lægger samtidig mindre vægt på deres egen indsats som TR, og mere vægt på pris og økonomiske fordele ved medlemskab, når vi har spurgt dem, hvad der har betydning for, om deres kolleger bliver medlem.

4.2. Udfordringer over tid

Når vi kigger på udviklingen over tid, er billedet i store træk det samme, men tillidsrepræsentanterne anno 2024 er en smule mere udfordrede end deres kolleger i 2010. Specielt udfordringen med de manglende argumenter er vokset over tid. Som man kan se i Figur 4.2, er der lidt flere (6 procentpoint) tillidsrepræsentanter i 2024 end 2010 der er helt eller delvist enige i, at de savner argumenter for at være medlem af en fagforening. Samtidig er der også sket et større fald (13 procentpoint) i andelen, der er helt eller delvist uenige i, at de mangler argumenter. Begge dele tyder på, at færre tillidsrepræsentanter oplever at have argumenterne fuldstændig på plads for at overbevise kollegerne om fagligt medlemskab.

Figur 4.3: TRs mangel på argumenter for medlemskab over tid

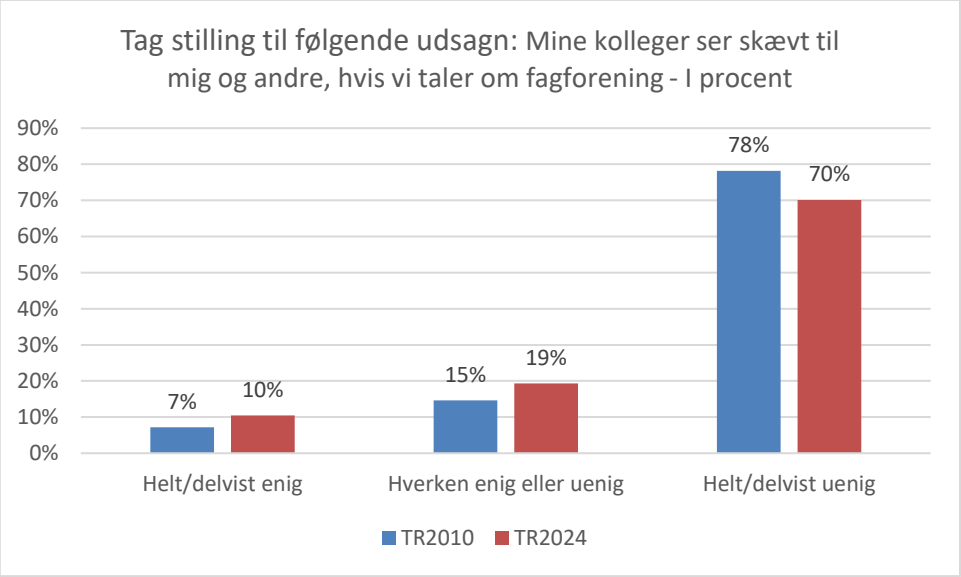


Kilde: TR2024-survey & TR2010-survey, sammenlignelige, tilpassede populationer. N_{2024}=8.206, N_{2010}=7.047. Forskellene er statistisk signifikante ved p=0,000.

Også på andre parametre oplever tillidsrepræsentanterne flere udfordringer, omend forandringen er mindre. Figur 4.3 viser, at der er sket en meget svag

stigning i andelen af tillidsrepræsentanter, som er helt eller delvist enige i, at kollegerne ser skævt til dem, når de taler om fagforening. Samtidig ser vi et fald (på 8 procentpoint) i andelen, som er helt eller delvist uenige i dette udsagn. Selvom det store flertal af tillidsrepræsentanterne altså er uenige i, at kollegerne ser skævt til dem, så er det lidt færre der er uenige end tidligere.

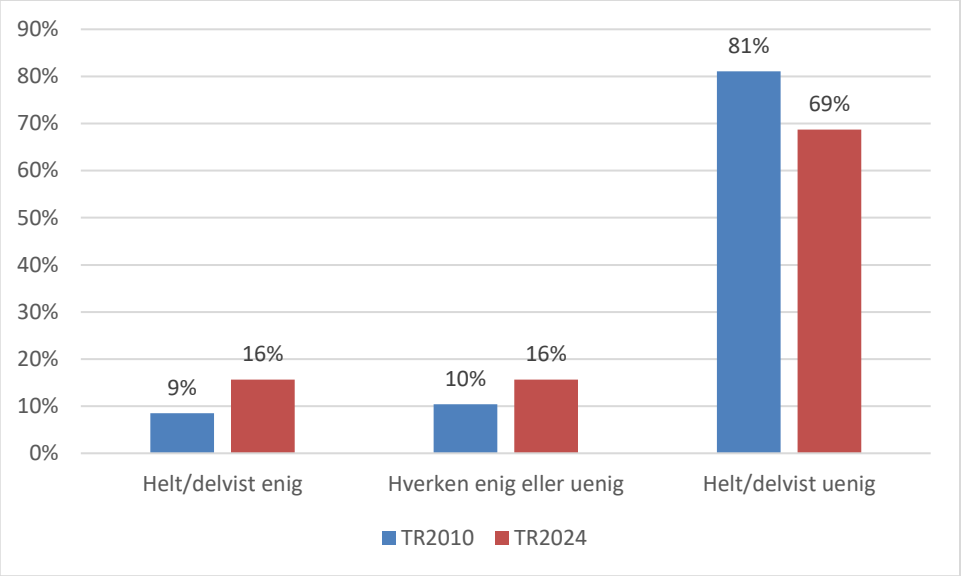
Figur 4.4: Kollegerne ser skævt til TRs organisering over tid



Kilde: TR2024-survey & TR2010-survey, sammenlignelige, tilpassede populationer. N_{2024}=8.162, N_{2010}=7.058. Forskellene er statistisk signifikante ved p=0,000.

Den samme udvikling ses, når det handler om, hvorvidt tillidsrepræsentanterne synes, at det er ubehageligt at spørge deres kolleger, om de er medlem af fagforening: en stigning blandt dem, der er helt eller delvist enige i dette (7 procentpoint), og et mere markant fald (12 procentpoint) i andelen, som er helt eller delvist uenige i det udsagn (Figur 4.4). Det kan i øvrigt bemærkes, at der ikke er sket nævneværdige forandringer, når det gælder TRs oplevelse af, at ledelsen ser skævt til dem, når de taler om fagforeningen.

Figur 4.5: Ubehag ved at spørge kolleger om medlemskab – over tid



Kilde: TR2024-survey & TR2010-survey, sammenlignelige, tilpassede populationer. N_{2024}=8.242, N_{2010}=7.093. Forskellene er statistisk signifikante ved p=0,000.

Samlet set kan det konstateres, at langt hovedparten af tillidsrepræsentanterne føler sig sikre i deres sag, når de varetager organiseringsindsatsen anno 2024. Men samtidig kan det også konstateres, at tillidsrepræsentanterne anno 2024 føler sig en smule mindre sikre og oplever lidt flere udfordringer end tillidsrepræsentanterne gjorde i 2010. Denne udvikling skal ses i lyset af den generelle udvikling i faglig organisering af arbejdsmarkedet: tillidsrepræsentanterne møder flere uorganiserede og gult organiserede blandt kollegerne i 2024 sammenlignet med 2010, og det er derfor ikke underligt, at de føler sig en smule mere udfordrede på deres organiseringsindsats end tidligere.

4.3. Lønmodtagernes syn på TRs organiseringsindsats

Selv om det kun er en lille gruppe tillidsrepræsentanter, der oplever, at deres kolleger ser skævt til dem, når de taler fagforening og forsøger at organisere på arbejdspladsen, så kan det alligevel være interessant at kigge på, hvad de almindelige lønmodtagere tænker om TRs organiseringsarbejde. Vi har spurgt lønmodtagerne, om de synes, at TR skal arbejde for at få kollegerne til at melde sig ind i en fagforening (Tabel 4.2).

Tabel 4.1: Mener lønmodtagerne at TR skal arbejde for at organisere kollegerne

Hvor enig er du I følgende udsagn: Tillidsrepræsentanten skal arbejde for at få kollegerne til at melde sig ind i fagforeningen – I procent							
	Helt enig	*Delvist enig*	*Hverken enig eller uenig*	*Delvist uenig*	*Helt uenig*	*Ved ikke*	*Total*
Uorganiseret	8	13	28	13	27	10	100
Traditionel fagforening	30	19	28	8	12	4	100
Gul organisation	12	13	27	10	37	2	100
Total	26	18	28	9	15	4	100

Kilde: Lønmodtager2024-survey (spørgsmål Q15). N=1.305

Noget overraskende er 21 % af de uorganiserede helt eller delvist enige i, at TR skal arbejde for at organisere kollegerne. Det samme gælder for 49 % af de traditionelt organiserede og 25 % af de gult organiserede. Det kan også bemærkes, at hvert femte traditionelle fagforeningsmedlem ikke mener, at TR skal arbejde for at organisere kollegerne, mens det gælder for knap hver anden af de gult organiserede og 40 % af de uorganiserede. TR kan altså ikke bare opleve modstand i sit arbejde med at rekruttere nye medlemmer fra uorganiserede og gult organiserede, men også fra sit eget bagland, eftersom knap 20 % af medlemmerne af en traditionel fagforening ikke mener, at TR skal arbejde for, at kollegerne melder sig ind i fagforeningen (Tabel 4.2).

4.4. Opbakning til organiseringsindsatsen

Et central spørgsmål er, om tillidsrepræsentanterne står alene med organiseringsarbejdet, eller om der er nogen, der bakker dem op i arbejde omkring organisering af kollegerne. Vi har derfor spurgt tillidsrepræsentanterne om, hvem der støtter dem i arbejdet med at rekruttere nye medlemmer.

Kolleger

Kollegerne er dem, som tillidsrepræsentanterne oftest får støtte fra i organiseringsarbejdet. Lidt over halvdelen af tillidsrepræsentanterne (53 %) får opbakning til organiseringsarbejdet fra kollegerne (Tabel 4.3). Det understreger, at det netop er tillidsrepræsentantens placering på en konkret arbejdsplads, hvor de er valgt af kollegerne og har deres opbakning, som er af helt central betydning for deres bidrag til organiseringsindsatsen.

Når det er sagt, er der også nogle ting, som er bemærkelsesværdige omkring kollegernes støtte til tillidsrepræsentantens organiseringsarbejde. På den ene side kan det bemærkes, at selvom over halvdelen af tillidsrepræsentanterne angiver at få hjælp fra kollegerne, så er det, som vi så ovenfor (afsnit 3.2), kun 21 %, der aktivt inddrager kollegerne i organiseringsindsatsen. Og blandt de tillidsrepræsentanter, der inddrager kollegerne i organiseringsindsatsen, giver

hver fjerde udtryk for, at kollegerne alligevel ikke støtter op om deres organiseringsindsats.

På den anden side kan det bemærkes, at selv om over halvdelen oplever at få kollegernes opbakning til organisering, så angiver 42 %, at det ville gøre det mere attraktivt at være TR, hvis opbakningen fra kollegerne var bedre. Disse tal kan give indtryk af to forskellige grupper af tillidsrepræsentanter; dem der får opbakning, og dem der ikke gør. Men sådan er det ikke helt. Halvdelen af dem, der ønsker mere opbakning, angiver faktisk, at kollegerne bakker op om deres organiseringsindsats, men tallene antyder, at den gruppe ønsker, at opbakningen fra kollegerne var større.

Tabel 4.2: Opbakning til tillidsrepræsentanterne organisering

Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? – I procent	
Kollegerne	53
Fagforeningen (forbundet)	48
Andre tillidsvalgte	44
Lokalafdeling/sektion/kreds	28
Den faglige klub	21
Ledelsen	18
Andre	1
Ingen	10

Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q33). N=10.177. Tallene summerer ikke til 100, da der kunne vælges flere svar.

Endelig så vi også ovenfor (i afsnittet 2.2), at mere end halvdelen af lønmodtagerne mener, at det skal stå den enkelte frit for, om man er medlem af en fagforening eller ej. Det antyder, at opbakning mange steder er noget lunken, når TR søger at få den fra kollegerne.

Klubben og andre tillidsvalgte

Udover fra de almindelige kolleger henter flere tillidsrepræsentanter også opbakning til organiseringsindsatsen fra andre tillidsvalgte eller den faglige klub på arbejdspladsen. 44 % af tillidsrepræsentanterne får opbakning fra andre tillidsvalgte, og det kan være i form af både andre tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanten. En arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen er dog ingen garanti for, at tillidsrepræsentanten får støtte til organiseringsarbejdet. Der er en arbejdsmiljørepræsentant på 95 % af tillidsrepræsentanternes arbejdspladser, men alligevel er det altså kun 44 %, der får støtte fra andre tillidsvalgte. Jo bedre samarbejdet er mellem TR og AMR, jo mere oplever TR at få støtte fra andre tillidsvalgte, men selv for tillidsrepræsentanterne, der har et særdeles godt samarbejde med deres AMR, er det kun 48 %, som oplever at få støtte til organisering fra andre tillidsvalgte.

Det er kun 21 % af tillidsrepræsentanterne, som får støtte til organisering fra den faglige klub. Det tal skal dog ses i lyset af, at der kun er en faglig klub eller en fællesklub på 37 % af tillidsrepræsentanternes arbejdspladser, og at kun 33 % af tillidsrepræsentanterne er medlem af en faglig klub eller en fællesklub på

deres arbejdsplads. Tager man højde for dette, kan man konstatere, at mere end halvdelen (55 %) af de tillidsrepræsentanter, som er medlem af en faglig klub, også får støtte til deres organiseringsindsats fra den faglige klub.

Fagforening

Fagforeningen er som nævnt også en vigtig aktør for tillidsrepræsentanten, når det kommer til organiseringsarbejdet: 48 % oplever, at fagforeningen på forbundsniveau bakker op om dette arbejde, og 28 % at den lokale afdeling/sektion/kreds bakker op (se Tabel 4.3). Der kun et delvist overlap mellem dem, der får hjælp af forbundet og dem, der får hjælp af lokalafdelingen. Det betyder, at hele 62 % af tillidsrepræsentanterne anno 2024 får hjælp fra fagforeningen til organiseringsarbejdet.

Man kan spørge, om det er overraskende, at der alligevel er 38 % af tillidsrepræsentanterne, som *ikke* får støtte fra deres fagforening i forhold til at organisere deres kolleger. Man skulle jo mene, at fagforeningen ville have en stærk interesse i at bakke op om organiseringsindsatsen. Til det er der to ting, som er værd at bemærke.

For det første er det kun er 34 % af tillidsrepræsentanterne, som mener, at fagforeningens tilstedeværelse på arbejdspladsen er vigtig for at fremme den faglige organisering. Af dem, der mener det, oplever 70 % at få støtte fra fagforeningen, sammenlignet med 57 % af dem, der ikke mener det.
For det andet er det kun 12 % af tillidsrepræsentanterne, som faktisk informerer fagforeningen om uorganiserede medarbejdere på deres arbejdsplads. Af dem får 75 % støtte fra fagforeningen, imod kun 59 % af dem, der ikke informerer.
For det tredje er der stor forskel på, hvor ofte TR er i kontakt med sin fagforening. Blandt dem, der har kontakt hver uge, får 79 % støtte til organisering, mens det kun gælder for 52 % af dem, der maksimalt er i kontakt med fagforeningen hvert halve år.

Hvis tillidsrepræsentanterne selv rækker ud eller selv mener, at fagforeningens støtte som vigtig, så vidner tallene om, at de i højere grad får støtte fra fagforeningen, når det kommer til at organisere nye medlemmer. Mange tillidsrepræsentanter føler det måske ikke som særligt vigtigt, at fagforeningen støtter dem i organiseringsindsatsen. Når det er sagt, så er det bemærkelsesværdigt, at der er en mindre gruppe tillidsrepræsentanter (3 %), som ikke får støtte, selvom de rækker ud til fagforeningen, og en lidt større gruppe (10 %), som ikke får støtte fra fagforeningen, selvom de mener, at fagforeningens indsats er vigtig for organiseringen.

Set over tid, er der klart flere tillidsrepræsentanter der oplever at få opbakning til organiseringsarbejdet i 2024 sammenlignet med 2010. I TR-undersøgelsen fra 2010 svarede 49 % af tillidsrepræsentanterne, at de fik hjælp af fagforeningen til organiseringsarbejdet, uden at det blev specificeret, om det var den lokale afdeling eller forbundet. I 2024 var det tilsvarende tal altså 62 %. Det peger på, at fagbevægelsen generelt har opprioriteret sin organiseringsindsats, og at det mere specifikt har fået større fokus på tillidsrepræsentanternes rolle i denne indsats. Sådan opleves det i hvert tilfælde fra et TR-perspektiv.

Ledelsen

Ledelsen er ikke umiddelbart den oplagte partner i organiseringsarbejdet. Tidligere kunne man lokalt lave eksklusivaftaler, som forpligtede ledelsen til kun at ansætte organiserede lønmodtagere. Men den slags aftaler blev dømt i strid med foreningsfriheden af den Europæiske Menneskerettighedsdomstol og har efterfølgende været ulovlige (Thuesen, 2007). Siden da har arbejdsgiversiden skullet være meget tilbageholdende med, hvilke krav de stillede til medarbejdernes faglige organisering. Det kan derfor være en vigtig årsag til, at kun 5 % af tillidsrepræsentanter inddrager ledelsen i organiseringsarbejdet, og som nævnt oplever 11 % af tillidsrepræsentanterne, at ledelsen i et eller andet omfang ser skævt til deres organiseringsarbejde. Men samtidig viser TR-undersøgelsen også, at 18 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at ledelsen bakker op om deres organiseringsarbejde.

Spørger man lederne selv, så forholder fire ud af fem sig neutralt til medarbejdernes medlemsskab af fagforeninger (Tabel 4.4). Men der er så også 14 %, der foretrækker, at medarbejderne er medlem af en overenskomstbærende fagforening. Måske mest bemærkelsesværdigt er det, at under 1 procent – eller helt præcist 8 ledere – foretrækker, at medarbejderne er medlem af en ikke-overenskomstbærende organisation, mens 15 ledere – svarende til 1 procent – foretrækker, at medlemmerne ikke er medlem af en faglig organisation. Der er altså under 2 procent af lederne, der grundlæggende ikke ønsker at være en del af den danske model – og det er altså uanset om deres arbejdsplads har en overenskomst og/eller TR eller ej.

Tabel 4.3: Ledernes syn på medarbejdernes organisering afhængig af overenskomst- og TR-dækning

Hvordan stiller I jer på arbejdspladsen til medarbejdernes fagforeningsmedlemskab – I procent				
	Ingen overenskomst	Overenskomst, ingen TR	Overenskomst og TR	Total
Arbejdspladsen forholder sig neutralt til medarbejdernes medlemskab	91%	78%	74%	81%
Arbejdspladsen foretrækker, at medarbejderne er medlem af en overenskomstbærende fagforening	1%	19%	24%	14%
Arbejdspladsen foretrækker, at medarbejderne ikke er medlemmer	1%	1%	0%	1%
Arbejdspladsen foretrækker, at medarbejderne er medlem af en ikke-overenskomstbærende organisation (fx Krifa eller Det Faglige Hus)	0	2%	0%	<1%
Ved ikke	7%	1%	2%	3%

Kilde: Lederundersøgelsen2024 (spørgsmål Q6, Q15 og Q36). N=1.505. Forskellene er statistisk signifikante.

Det er dog i særlig grad de ledere, der har en TR, som ønsker, at medarbejderne er medlem af en fagforening. 24 % af ledere med en TR ønsker, at medarbejderne er medlem af en fagforening – mod 19 % af dem der er overenskomstdækket, men uden TR og kun 1% af dem uden overenskomst og uden TR (Tabel 4.5).

Ingen opbakning

Endelig skal det nævnes, at 10 % af tillidsrepræsentanterne ikke oplever at få opbakning fra nogen som helst i deres organiseringsarbejde. Denne gruppe oplever i højre grad, at kollegerne ser skævt til dem, når de taler om fagforening, de synes i højre grad, at det er ubehageligt at spørge ind til kollegernes fagforeningsmedlemskab, og de savner i langt højre grad argumenter for fagforeningsmedlemskab. Dertil kommer, at denne gruppe i mindre grad ønsker genvalg som tillidsrepræsentant. Selv om det er et klart mindretal, så er det ikke desto mindre hver tiende TR'er, der oplever slet ikke at få nogen opbakning i organiseringsarbejdet.

4.5. Opsamling

Organisering kan være udfordrende for tillidsrepræsentanterne. Størstedelen af TR føler dog ikke, at det er et problem at tale om organisering med kollegerne, og kun ganske få oplever, at ledelsen eller kolleger ser skævt til dem, når de gør det. Tre ud af ti TR oplever ingen udfordringer i organiseringsarbejdet, mens 17 % føler sig meget udfordret. Resten ligger i en mellemgruppe med udfordringer på nogle områder, men ikke andre.

Lidt overraskende synes hovedproblemet for en hel del TR at være at finde de rigtige argumenter for at være medlem af en fagforening.

Når det gælder de gode argumenter, er fagforeningen den oplagte leverandør: Mange fagforeninger har kommunikationskonsulenter eller hele afdelinger, der beskæftiger sig med kommunikation eller organisering. Men det er faktisk under halvdelen af TR, der angiver, at fagforbund bakker op om organiseringen på arbejdspladsen, og blot 28 % oplever, at den lokale afdeling/kreds/sektion bakker op. Kombinerer vi det, så er det knap 2/3, der oplever at få opbakning fra en eller anden del af deres fagforening – men altså så også mere end hver tredje, som ikke får den opbakning. Nogle mener ej heller, at de har brug for det – men selv blandt dem, der rækker ud til fagforeningen, er der nogle, som oplever ikke at få støtte fra fagforeningen i organiseringsindsatsen.

Når det gælder støtten til organisering, er kollegerne af stor betydning. Lidt over halvdelen af TR oplever støtte fra kollegerne – men der er så også mere end halvdelen af lønmodtagerne, som mener, at det skal stå den enkelte frit for, om man er medlem af en fagforening eller ej. Og det er halvdelen, som mener, at TR skal arbejde for at for at få kollegerne til at melde sig ind i en fagforening. Derfor må man konstatere, at opbakningen fra kollegerne er blandet, og TR kan i hvert fald ikke forvente at få opbakning fra alle kollegerne. Måske mest overraskende er det, at hver femte uorganiserede og hver fjerde 'gule' lønmodtager mener, at TR skal arbejde for at organisere kollegerne. Det viser, at selv blandt dem, der har fravalgt den traditionelle fagbevægelse, er der faktisk en ikke ubetydelig andel, der støtter op om en af modellens kerne-institutioner, nemlig organiseret arbejdskraft.

En anden kilde til opbakning kan være andre tillidsvalgte, men det er under halvdelen af TR der oplever opbakning fra andre tillidsvalgte, selvom næsten alle har fx en arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Endelig er klubben en mulig støtte – men her overrasker det, at kun lidt over halvdelen af TR, som er med i en faglig klub, får støtte fra klubben i organiseringsarbejdet.

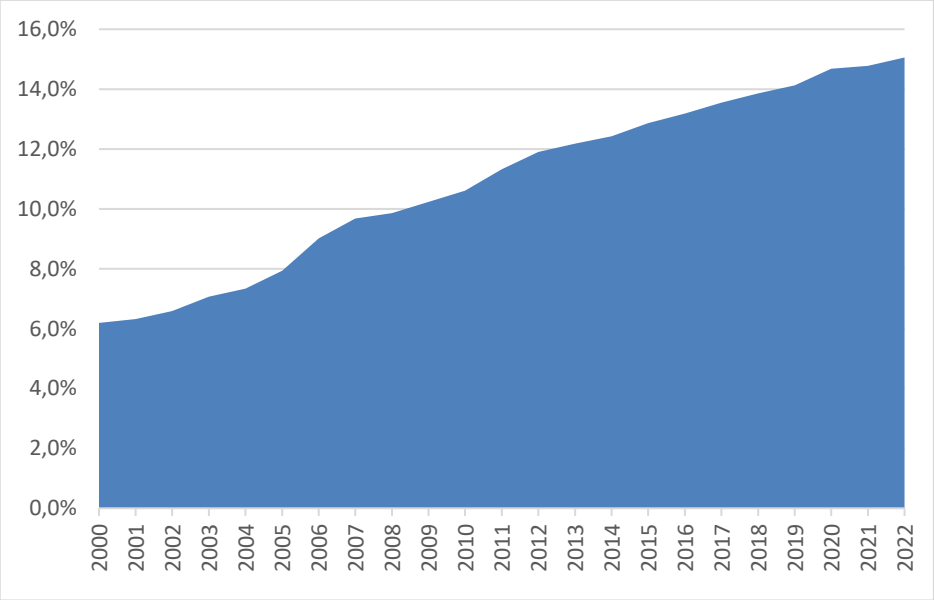
Endelig er ledelsen en aktør at forholde sig til i organiseringen. Fire ud af fem ledere forholder sig neutralt til medarbejdernes medlemskab – mens 13 % foretrækker, at medarbejderne er medlemmer af en fagforening. Hvis der er en TR eller en OK på arbejdspladsen, er det mere sandsynligt, at ledelsen er pro fagforeningsmedlemskab. Det indikerer, at på arbejdspladser, hvor TR- og OK-institutionerne står stærkt, dér er ledelsen også mere interesseret i at understøtte andre institutioner i den danske model, som i dette tilfælde er organisationsgraden på arbejdspladsen.

Ser vi endelig på udvikling over tid, så kan det konstateres, at TR anno 2024 føler sig lidt mere udfordret, hvad angår det gode argument for medlemskab end TR anno 2010, ligesom lidt flere føler, at der bliver set skævt til dem, når det taler om organisering – men det skal her erindres, at langt det store flertal ikke oplever dette, hverken i 2010 eller 2024.

5. De gult organiserede og de uorganiserede

Som nævnt indledningsvis til denne rapport, så er der hen over de sidste to årtier sket et markant fald i andelen af lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, som er medlem af en traditionel fagforening. Sideløbende med dette fald er der også sket en anden udvikling, nemlig at stadig flere danske lønmodtagere er blevet medlemmer af en gul organisation. Det er såkaldte 'gule' organisationer såsom Krifa og Det Faglige Hus. Disse organisationer har oplevet en kraftig medlemsfremgang, siden de fik mulighed for at drive A-kasser i 2002.

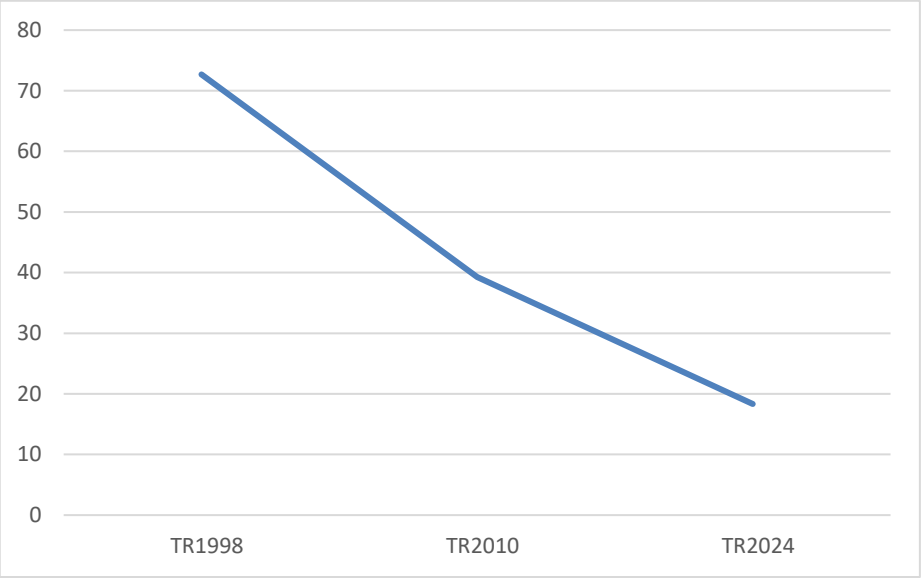
Figur 5.1: Den gule organisationsgrad blandt 18-64-årige beskæftigede lønmodtagere



Kilder: Registerdata via Danmarks Statistiks forskerordning

Udviklingen på arbejdsmarkedet generelt er da heller ikke forbigået de arbejdspladser, hvor der er tillidsrepræsentanter. Over tre årtier har vi spurgt tillidsrepræsentanterne, hvorvidt der var 'gule' og uorganiserede på deres arbejdsplads. Som man kan se af Figur 5.2, så var det i 1998 73 % af tillidsrepræsentanterne, som angav, at der slet ikke var gule eller uorganiserede på deres arbejdsplads. Næsten tre ud af fire tillidsrepræsentanter arbejdede tilbage i 1998 på arbejdspladser, som var fuldt organiserede. I 2010 var det tal faldet til 39 % - altså langt under halvdelen, og i 2024 er tallet helt nede på 18 %. I dag er det altså under en femtedel af tillidsrepræsentanterne, som repræsenterer en fuldt organiseret medarbejdergruppe, der er medlem af den traditionelle fagbevægelse.

Figur 5.2: Andelen af tillidsrepræsentanter uden 'gule' eller uorganiserede på arbejdspladsen over tid (i procent)



Kilde: TR1998, TR2010 og TR2024 (spørgsmål Q38), sammenlignelige, tilpassede populationer. N_{1998}*=6.303,* N_{TR2010}*=7.135,* N_{TR2024}*=8.332.*

5.1. TR interessevaretagelse for de gule og uorganiserede

Tilstedeværelsen af gule og uorganiserede kolleger rejser et centralt spørgsmål om, hvis interesser tillidsrepræsentanterne egentlig skal varetage. Skal de kun varetage de organiserede kollegers interesser overfor ledelsen – fx i lokalforhandlinger, når der opstår konflikter eller ved sager om overenskomstbrud – eller skal de også forsøge at repræsentere de gule og uorganiserede kollegers interesser? På den ene side kan man argumentere for, at TR kun skal repræsentere de kolleger, som bidrager til det faglige fællesskab ved at være medlem af en traditionel fagforening; gennem deres medlemskab støtter de op om fagforeningen og overenskomsten, som er de to ting, som skaber muligheden for tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant. Derfor vil det være rimeligt, at det også kun er dem, der nyder godt af tillidsrepræsentantens arbejde. På den anden side kan man argumentere for, at det i en tid, hvor organiseringen er dalende, og hvor det er normalt at have uorganiserede eller gult organiseret kolleger, ikke giver mening kun at repræsentere dem, som er organiseret i en traditionel fagforening. Hvis man skal overbevise de gult organiserede eller uorganiserede om værdien af den traditionelle fagbevægelse, kan en oplagt strategi være, at man viser dem, hvordan en TR kan hjælpe med at varetage deres interesser overfor ledelsen og på arbejdspladsen mere generelt.

Der er bestemt ikke konsensus i fagbevægelsen om, hvad der er den bedste tilgang. Og det er der bestemt heller ikke blandt tillidsrepræsentanterne. Når vi spørger tillidsrepræsentanterne, hvordan de forholder sig til gule og uorganiserede kolleger, så svarer 18 % som nævnt, at de ingen gule eller uorganiserede kolleger har. Yderligere 9 % svarer, at de ikke ved, hvordan de forholder sig til de to grupper. Sorterer vi dem, der ikke har gule eller uorganiserede kolleger, eller som ikke ved, hvad de gør i forhold til dem, fra,

kan man se af Tabel 5.1 (nederste række), at et flertal (59 %) af de tillidsrepræsentanter bevidst vælger ikke at varetage de gule og uorganiseredes interesser, mens et stort mindretal (41 %) forsøger at varetage deres interesser. Denne fordeling er stort set uforandret over tid. Tabel 5.1 indeholder således også svarfordelingen for 1998, 2010 og 2024 for de forbund, der har været med i alle tre undersøgelser. Forskellen mellem årene er statistisk insignifikante. Man kunne måske have forestillet sig, at der ville ske en ændring i tillidsrepræsentanternes holdning til dette spørgsmål i takt med, at der kom flere gule og uorganiserede. Men det lader altså ikke til at være tilfældet; over tid har tillidsrepræsentanterne tilgang til dette spørgsmål været bemærkelsesværdigt stabilt.

Tabel 5.1: Varetager tillidsrepræsentanterne de gule og uorganiseredes interesser?

Hvad gør du som TR i forhold til de uorganiserede og medlemmer af de gule (fx Krifa og Det Faglige Hus)? – i procent		
	Jeg forsøger at varetage deres interesser overfor ledelsen	Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening
TR1998	43	57
TR2010	45	55
TR2024	44	56
TR2024 (alle)	41	59

Kilde: TR1998, TR2010 og TR2024-survey (spørgsmål Q38), sammenlignelige, tilpassede populationer. $N_{1998}=6.303$, $N_{TR2010}=7.135$, $N_{TR2024}=8.332$, $N_{TR2024(ALLE)}=10.177$

5.2. De uorganiserede og gules betydning for samarbejdet

Et næste central spørgsmål er, hvilken betydning tilstedeværelsen af de gule og uorganiserede har for samarbejdet på arbejdspladsen. Det har vi spurgt tillidsrepræsentanterne om i både 2010 og 2024. Vi har dog tilføjet en ny svarmulighed ('Det vanskeliggør lokalforhandlinger') i 2024, men da tillidsrepræsentanterne har haft mulighed for at sætte kryds i flere svarkategorier, kan man fortsat sammenligne deres svar over tid.

Tabel 5.2: Samarbejdet på arbejdspladser med uorganiserede og gule

Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er uorganiserede og gule på arbejdspladsen? (Marker gerne flere svar) – I procent		
	TR2024	*TR2010*
Det har ingen betydning	43***	51
Det vanskeliggør lokalforhandlinger	29	:
Det gør det svært at koordinere medarbejderkrav og -ønsker	26***	24
Det presser løn og arbejdsvilkår	14***	11
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	10*	14

Kilde: TR2010-survey og TR2024-survey (spørgsmål Q39), sammenlignelige, tilpassede populationer. N_{TR2024}*=8.332,* N_{TR2010}*=7.135. Kolonner summer ikke til 100% fordi der var mulighed for at markere flere svar.* * forskelle signifikant forskellige på p=0,05. *** forskelle signifikant forskellige på p=0,000.

Tabel 5.2 viser, at der er sket en stigning i andel af tillidsrepræsentanterne, som synes, at de gule og uorganiserede har betydning for samarbejdet. I 2010 svarede 51 % af dem, der havde gule eller uorganiserede på arbejdspladsen, at det ingen betydning havde for samarbejdet. I 2024 er det kun 43 % der oplever dette. Ikke desto mindre er der fortsat en relativ store andel af tillidsrepræsentanterne, der *ikke* oplever nogen samarbejdsproblemer pga. de gule og uorganiserede. Der er desuden færre tillidsrepræsentanter i 2024 end i 2010, som oplever, at de gule og uorganiseredes tilstedeværelse skaber konflikter. Men når det er sagt, så er der 29 % som peger på, at det vanskeliggør lokalforhandlingerne, 26 % der svarer, at det gør det svært at koordinere medarbejdernes krav og ønsker, og 14 % mener, at det direkte presser løn og arbejdsvilkår – tal, der er en smule højere i 2024 end 2010.

Det skal i øvrigt bemærkes, at der ikke er et fuldstændigt sammenfald mellem tillidsrepræsentanternes opfattelse af, om de gule og uorganiserede udgør et problem for samarbejdet, og om tillidsrepræsentanten vælger at varetage de gule og uorganiseredes interesser. De 43 %, der angiver, at de gule og uorganiserede 'ingen betydning' har for samarbejdet, er ikke den samme gruppe, som svarer, at de forsøger at varetage de gule og uorganiseredes interesser overfor ledelsen. Det er således kun 48 % af dem, som forsøger at varetage de gule og uorganiseredes interesser overfor ledelsen, som siger, at disse ingen betydning har for samarbejdet. Omvendt er det kun 60 % af dem, som bevidst ikke varetager de gule og uorganiseredes interesser, der tilkendegiver, at de mener, at gule og uorganiserede har en betydning for samarbejdet. Der er altså kun et delvist overlap mellem, hvordan man oplever udfordringen ved tilstedeværelsen af gule og uorganiserede på arbejdspladsen, og tillidsrepræsentanternes tilgang til gule og uorganiserede kolleger.

Blandt lederne er det hele 53 %, der ikke ved, om der er gule eller uorganiserede på arbejdspladsen. Blandt dem, der kender til medarbejdernes faglige status, angiver 72 %, at der findes gule og/eller uorganiserede på arbejdspladsen – altså tæt på den samme andel, som vi finder i TR-undersøgelsen.

Hvilken betydning vurderer lederne, at det har, hvis de har gule eller uorganiserede på arbejdspladsen? Stort set ingen betydning – det siger i hvert fald fire ud af fem ledere. Blandt de resterende er der 8 %, som vurderer, at det gør det sværere for medarbejderne at koordinere deres krav og ønsker, og 6 % angiver, at det giver TR et svagt mandat. Men igen skal det huskes, at dette er udsagn kun fra de ledere, der faktisk ved, at der er gule og/eller uorganiserede på arbejdspladsen.

Tabel 5.3: Ledernes om samarbejdet, når der er gule og uorganiserede

Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er uorganiserede og/eller medlemmer af alternative faglige organisationer (fx medlemmer af KRIFA og Det Faglige Hus) på arbejdspladsen? (Marker gerne flere svar) – i procent	
Det har ingen betydning	81
Det gør det sværere for medarbejderne at koordinere deres krav og ønsker	8
Det vanskeliggør lokalforhandlinger, fordi tillidsrepræsentanten har et svagt mandat	6
Det giver en bedre dialog med medarbejderne	3
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	2
Ved ikke	4

Kilde: Lederundersøgelsen2024 (spørgsmål Q39). N=577. Tallene summerer ikke til 100, da der kunne vælges flere svar.

5.3. Opsamling

Der er stadig flere arbejdspladser med gule og/eller uorganiserede. Hvor 73 % af TR i 1998 angav ikke at have gule eller uorganiseret, er den samme andel 18 % i 2024. Det betyder, at mindre end hver femte arbejdsplads er gennemorganiseret.

Lederne vurderer, at gule og uorganiserede sjældent påvirker samarbejdet lokalt på arbejdspladsen: For det første er det under halvdelen af lederne, der overhovedet ved, om der er gule eller uorganiserede – og fire ud af fem ledere, der har gule og/eller uorganiserede, vurderer, at det ikke har nogen betydning. Blandt dem, der mener, det har betydning, er det – ligesom for TR – vurderingen, at det er svækker TRs mandat og mulighederne for at koordinere medarbejderkrav.

Spørger man TR, er der et flertal, som mener, at gule og uorganiserede har betydning for samarbejdet, mens 43 % mener, at det er uden betydning. På de arbejdspladser, som er udfordret af de gule og uorganiserede, handler det især om, at det vanskeliggør lokalforhandlinger og koordineringen af medarbejderkrav.

Når det gælder spørgsmålet om, hvorvidt man som TR skal varetage de gule og uorganiseredes interesser (vise det gode eksempel) eller ikke varetage dem (straffe dem for ikke at være medlem), så er fordelingen meget lige: Lidt over halvdelen vælger bevidst ikke at varetage deres interesser, mens lidt under halvdelen gør det modsatte, selvom de gule og uorganiserede altså ikke er medlem af fagforeningen.

6. Organisering som prioritet

Tillidsrepræsentantens opgaver favner en bred vifte af emner, og organisering er således kun én af mange opgaver. I en travl hverdag kan det hurtigt blive et spørgsmål om prioritering mellem forskellige opgaver, der afgør, om tillidsrepræsentanterne får talt fagforeningsmedlemskab med deres kolleger. Selv hvis de vælger at prioritere organiseringsarbejdet højt, så står tillidsrepræsentanten over for mange valg – herunder valget om, hvordan der skal prioriteres mellem forskellige typer kolleger, bl.a. mellem kolleger, der allerede er medlem af fagforeningen og de kolleger, som enten har valgt en gul organisation eller har valgt slet ikke at være organiseret. I dette kapitel trækker vi på data fra et survey-eksperiment for at få en bedre forståelse af, hvordan tillidsrepræsentanterne prioriterer organiseringsindsatsen. Vi vil fremhæve, at dette kapitels analyser er relativt komplekse, og at læsere, der primært er interesserede i kapitlets hovedpointer, med fordel kan gå direkte til kapitlets sammenfatning.

6.1. Det TR bruger mest tid på

Tillidsrepræsentanter har mange bolde i luften, og tiden bruges på et væld af emner i dagligdagen, hvor nogle ting optager TR mere end andre. I TR-undersøgelsen spurgte vi ind til, hvilke tre emner TR bruger mest tid på. I den sammenhæng er organisering sjældent det, TR bruger fleste timer på i hverdagen. På en liste med 15 mulige emner og en åben kategori, kommer organisering ind på en delt 11.-plads sammen med fagligt klubarbejde. Det er således kun hver tiende tillidsrepræsentant, der svarer, at organisering er en af de tre ting, som de bruger mest tid på. Andre emner som medarbejdernes trivsel, udvalgsarbejde og møder samt løn fylder mere i det daglige for langt de fleste TR. Det er således tydeligt, at organisering som emne blot er ét i en lang række af temaer, som TR skal forholde sig til, og det får ikke nødvendigvis førsteprioritet i en travl hverdag som TR (se Tabel 6.1).

Tabel 6.1: Det TR bruger mest tid på

Hvilke tre emner bruger du som TR mest tid på? - i procent	
Medarbejdernes trivsel	48
Møder i SU/MED-udvalg/Virksomhedsnævn/Trio eller lignende	45
Løn	34
Ansættelser og afskedigelser	21
Samarbejdsproblemer	18
Medarbejdernes personlige forhold	17
Læse regler og bestemmelser	16
Arbejdstid/arbejdets tilrettelæggelse	14
Sygefravær og arbejdsskader	12
Mødevirksomhed med fagforeningen	11
Fagligt klubarbejde	10
Organisering af nye medlemmer	10
Orientere mig i forbundets aktiviteter (hjemmeside, nyhedsbreve mv.)	9
Planlægning af efteruddannelse for kolleger	3
Andet	4
Ved ikke	2

Kilde: TR2024-undersøgelsen (spørgsmål Q24). N=10.177.

At organisering ikke er det, flertallet af tillidsrepræsentanterne bruger mest tid på, betyder dog ikke nødvendigvis, at organisering har lav prioritet blandt tillidsrepræsentanterne. Det kan sagtens være, at fx møder bare er en fast del af TRs hverdag, mens organisering primært er noget, man tager fat i særlige situationer (som når folk ansættes, eller når der skal diskuteres lokalforhandlinger). Ydermere kan det også være nyttigt at skelne mellem rekruttering af nye medlemmer og fastholdelse af nuværende medlemmer. Som vi så i kapitel 2 vurderer tillidsrepræsentanterne selv, at det vigtigste, de kan gøre for at rekruttere og fastholde medlemmer, er at støtte kollegerne i konflikter med ledelsen og at levere gode resultater, der forbedrer løn og ansættelsesvilkår. De specifikke organiseringstiltag, vi analyserede i kapitel 3, er altså kun en del af det, der skal rekruttere og – i særdeleshed – fastholde medlemmer. Det er derfor også langt fra sikkert, at det vil være særligt produktivt, hvis TR på daglig basis henvendte sig til sine uorganiserede kollegaer og opfordrede dem til at melde sig ind. Derfor er det måske mere interessant at undersøge, hvordan TR vil prioritere organiseringsopgaven i forskellige situationer og i forhold til forskellige kolleger.

6.2. Survey-eksperimentets karakter

For at undersøge hvordan tillidsrepræsentanter prioriterer organiseringsindsatsen og hvilke kolleger, de lægger mest vægt på at hjælpe og rekruttere, har vi inkluderet to survey-eksperimenter i spørgeskemaet. Et survey-eksperiment fungerer ved at præsentere respondenterne for en tænkt situation og bede dem om at træffe en beslutning. I dette tilfælde bliver tillidsrepræsentanterne bedt om at vælge, hvordan de vil fordele deres tid

mellem to fiktive kolleger, i hvad der kan betragtes som realistisk hverdagssituation. I begge situationer varierer vi på en række karakteristika angående de to kolleger, fx deres ansættelsestype, deres fagforeningsmedlemskab, deres alder, osv. Det er tilfældigt, hvilken tillidsrepræsentant, der får hvilken kombination af variationer.

Fordelen ved dette er, at vi kan undersøge effekten af hvert karakteristikum. Normalt kunne der være underliggende korrelationer mellem fx hvor mange unge, der er ansat på arbejdspladsen, og hvor høj prioritet tillidsrepræsentanten giver til organiseringen af unge. Men fordi karakteristikaene varierer tilfældigt, kan vi tillade os at antage, at det netop er denne variation, der skaber eventuelle forskelle. Hver tillidsrepræsentant i undersøgelsen ser kun én version af hver situation, men fordi hele 10.177 tillidsrepræsentanter har deltaget i undersøgelsen, kan vi undersøge betydningen af at ændre på de forskellige karakteristika på tværs af alle besvarelser.

Derudover kan survey-eksperimentet også bidrage til, at vi undgår bais, fordi tillidsrepræsentanterne forsøger at svare det, de tror vi gerne vil høre. Hvis vi fx spurgte tillidsrepræsentanterne direkte, om de ville bruge mere tid på at rekruttere en ung fremfor en ældre kollega, så kunne deres svar måske blive påvirket af, om de oplever, at de ville være politisk ukorrekt at svare ja til dette. Men fordi de kun stilles overfor én situation, hvor kollegaen enten er yngre eller ældre, kan vi se effekten af alder, uden at en sådan bias kommer ind. Ved at gøre dette kan vi få indblik i, hvilke karakteristika, der potentielt påvirker tillidsrepræsentanternes prioritering i forhold til deres organiseringsindsats, når alle andre karakteristika holdes konstante.

6.3. Eksperiment 1: organisering af nyansat eller hjælp til allerede ansat

Det overordnede formål med eksperiment nr. 1 er at analysere prioriteringen mellem organiseringsindsatsen og varetagelsen af andre centrale TR-opgaver. I eksperimentet blev tillidsrepræsentanterne bedt om at prioritere deres tid mellem to fiktive kolleger:

> Forestil dig, at du skal prioritere din tid og energi mellem to kolleger:
> **Kollega 1** er 39-årig, (*fastansat/tidsbegrænset ansat*) og (*organiseret/uorganiseret/gult organiseret*) kollega, som har et problem med (*løn, der ikke er blevet betalt korrekt/at komme på kursus/personlige forhold, som påvirker vedkommendes arbejde*).
> **Kollega 2** er en ny, (*fastansat/tidsbegrænset ansat*) og (*uorganiseret/gult organiseret*) kollega på (*28/52*) år, som du kunne forsøge at overtale til at melde sig ind i din fagforening.

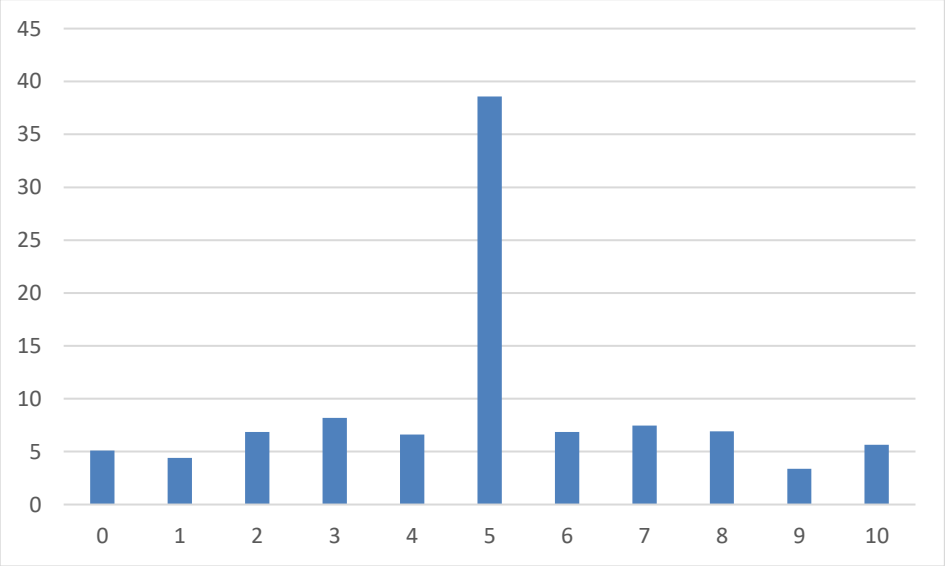
Teksten i parenteserne viser de karakteristika, der varierer fra tillidsrepræsentant til tillidsrepræsentant, men i selve undersøgelsen blev tillidsrepræsentanten kun præsenteret for ét konkret eksempel. Det kunne fx se således ud:

Forestil dig, at du skal prioritere din tid og energi mellem to kolleger:
Kollega 1 er 39-årig, fastansat og gult organiseret kollega, som har et problem med personlige forhold, som påvirker vedkommendes arbejde.
Kollega 2 er en ny, tidsbegrænset ansat og uorganiseret kollega på 28 år, som du kunne forsøge at overtale til at melde sig ind i din fagforening.

Tillidsrepræsentanterne blev herefter bedt om at angive, hvordan de ville prioritere deres tid og energi mellem de to kolleger på en skala fra 0-10, hvor 0 angiver, at de ville bruge alt deres tid på kollega 1, og hvor 10 angiver, at de ville bruge alt deres tid på kollega 2. Hvis tillidsrepræsentanterne angiver en høj værdi i dette eksperiment, betyder det, at de vælger at bruge mere af deres tid på at organisere den nye kollega fremfor at hjælpe en allerede ansat kollega med et problem, der ikke relaterer sig til deres fagforeningsmedlemskab.

Som det fremgår af Figur 6.1, ligger knap 40 % af tillidsrepræsentanterne sig midt imellem de to yderpoler. De resterende godt 60 % fordeler sig nogenlunde ligeligt på begge sider. Gennemsnittet for hele fordelingen er derfor også 5. Selv om det kun er hver tiende tillidsrepræsentant, som fremhæver organisering som noget af det, de bruger mest tid på, så vil 30 % af tillidsrepræsentanterne altså prioritere rekrutteringen af en ny kollega over andre TR-opgaver, og 40 % giver rekruttering samme prioritet som andre TR-opgaver. Vi skal understrege, at eksperimentspørgsmålet blev stillet i sammenhæng med andre spørgsmål om organisering, og dette kan have øget den vægt, som tillidsrepræsentanterne tillægger organisering og rekruttering i besvarelsen, men resultatet peger dog fortsat på, at mange tillidsrepræsentanter vægter organiseringsopgaven relativt højt.

Figur 6.1: Fordeling af svar i eksperiment 1 – i procent.



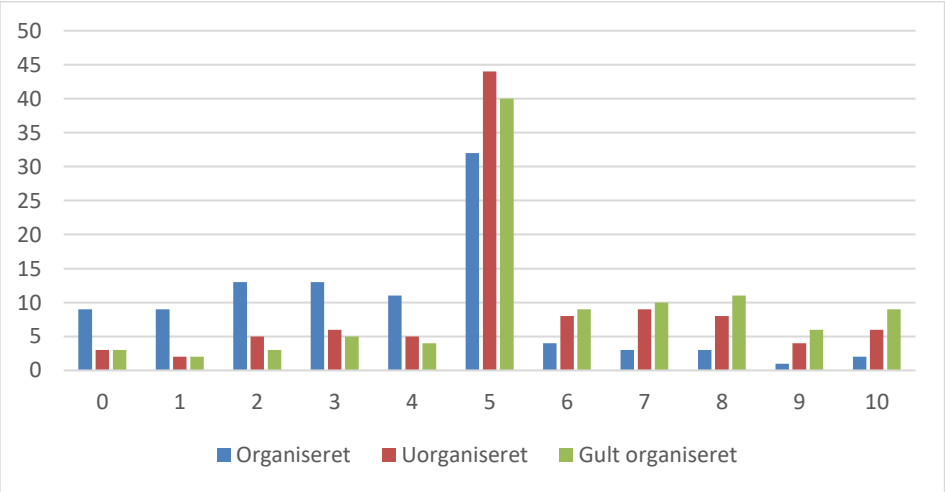
Kilde: TR2024-undersøgelsen (spørgsmål Q34). N=10.177.

I eksperimentet har vi som nævnt valgt at lade flere karakteristika variere.

1) For det første varierer vi den nyansattes alder, og vores forventning er, at tillidsrepræsentanterne i højere grad vil prioritere organiseringen af en yngre end ældre kollega.
2) For det andet varieres ansættelsesforhold, hvor begge personer kan være enten fastansat eller tidsbegrænset ansat. Vores forventning fra litteraturen er, at tillidsrepræsentanterne i højre grad prioriterer fastansatte frem for tidsbegrænset ansatte, og vi ønsker at undersøge, om denne forventning er korrekt (Keizer et al. 2024).
3) For det tredje varierer vi, hvilke typer problemer den allerede ansatte kollega står overfor. Vores forventning fra litteraturen er, at der er et hierarki, hvor tillidsrepræsentanterne i højere grad hjælper med løn, i lidt mindre grad med kurser og i endnu mindre grad med personlige problemer.
4) For det fjerde varierer vi måden, hvorpå de to fiktive personer er organiseret. Vores forventning er, at der her er et hierarki, så tillidsrepræsentanterne først prioriterer organiserede kolleger, dernæst uorganiserede og til sidst de gult organiserede.

Som illustration viser Figur 6.2 den variation i tillidsrepræsentanternes svarfordeling, der skabes af ét karakteristikum, nemlig den allerede ansatte kollegas organiseringsstatus. Figuren viser, at hvis denne person er organiseret i en traditionel fagforening, så vil tillidsrepræsentanterne i højre grad prioritere at hjælpe denne person. Det kan ses ved, at svarfordelingen forskydes væk fra 10 og hen imod 0 (som indikerer en prioritet af den allerede ansatte person og de andre TR-opgaver). Gennemsnittet i fordelingen forskydes fra 5 til 3,8. Omvendt, hvis den allerede ansatte er gult organiseret, så forskydes fordelingen i den modsatte retning (fra 0 imod 10), hvilket indikerer, at tillidsrepræsentanterne ville vælge at nedprioritere hjælpen til denne person. Gennemsnittet forskydes fra 5 til 5,8. Endelig forskyder en uorganiseret sig også en smule i retning af 10, så gennemsnittet stiger til 5,4.

Figur 6.2: Svarfordeling på tværs af organiseringsstatus – i procent.

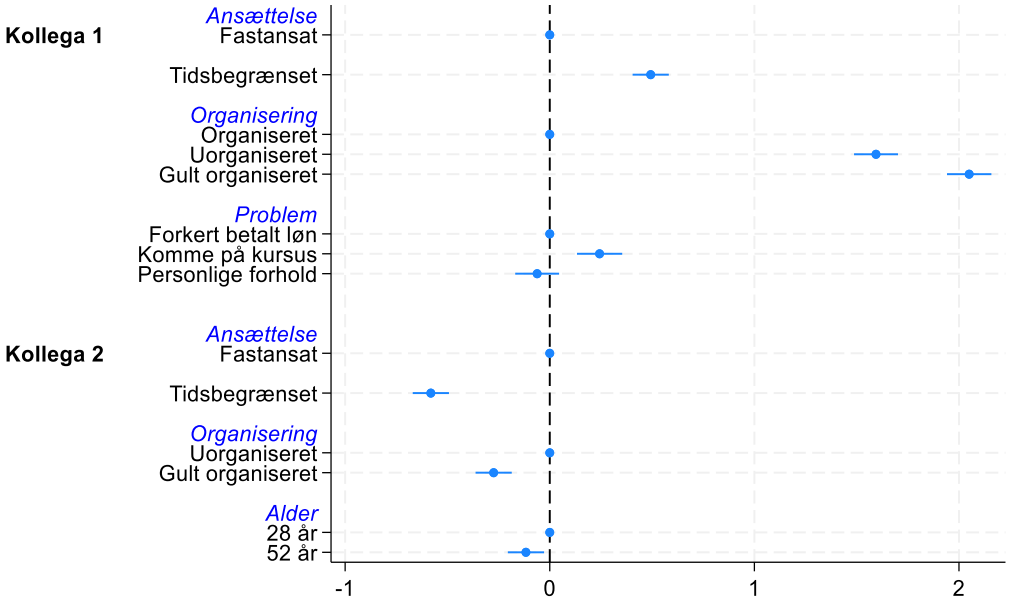


Kilde: TR2024-undersøgelsen (spørgsmål Q34). N=10.177.

De forskelle, der skabes af ændringen i den allerede ansatte persons organiseringsstatus, er synlige, men måske ikke overvældende store. I den virkelig verden kan mange faktorer spille ind på, hvordan en tillidsrepræsentant prioriterer mellem sine opgaver, og vi skal være påpasselige med at drage for entydige konklusioner om effekten af det enkelte karakteristikum. Der kunne sagtens være andre variable, der forklarede den forskel, som vi ser. Men fordi dette er et resultat af et survey-eksperiment, hvor det er tilfældigt, hvilke tillidsrepræsentanter der får hvilke sammensætninger af karakteristika, kan vi være relativt sikre på, at det netop er variationen i den allerede ansattes organisering, som skaber de forskelle vi ser i figur 5.2. Eller rettere, det kan vi, når vi tager højde for alle de andre faktorer, der også varierer samtidig.

Figur 6.3 viser resultatet af en samlet model, hvor alle de varierende karakteristika tages i betragtning på en gang. Modellen kan være en smule vanskelig at læse, fordi de forskellige varierede karakteristika kan trække i forskellig retninger. De tre første karakteristika (ansættelse, organisering og problem) vedrører den allerede ansatte kollega (kollega 1), og de tre næste (ansættelse, organisering og alder) vedrører den nyansatte kollega (kollega 2). For hver varierende karakteristika er der en referencekategori, som ligger på linjen og 1-2 andre kategorier, som kan antage negative eller positive værdier. Negative værdier betyder, at tillidsrepræsentanterne prioriterer mere tid på den allerede ansatte kollega (kollega 1), og positive værdier, at tillidsrepræsentanterne prioriterer mere tid på organisering af den nyansatte kollega (kollega 2). Hvis et varierende karakteristikum optræder hos begge kolleger, men går i forskellig retning, betyder det, at de har samme effekt (som vi fx skal se med tidsbegrænset ansættelse).

Figur 6.3: Eksperiment 1 om rekruttering af ny kollega versus løsning af andre TR-opgaver



Note. N=10.177. Modellen kontrollerer for tillidsrepræsentantens alder, køn og anciennitet. Koefficienter er afrapporteret med 0,95 konfidensintervaller. Værdierne i modellen viser den gennemsnitlige ændring i tillidsrepræsentanternes prioritering, når en bestemt parameter ændres, og alle andre holdes konstante. Fx betyder værdien 0,5 for tidsbegrænset ansættelse, at hvis den første kollega ændres fra at være fastansat til tidsbegrænset ansat, placerer tillidsrepræsentanterne sig i gennemsnit 0,5 højere. Det betyder, at de prioriterer mere tid på den anden kollega, når den første kollega er tidsbegrænset ansat frem for fastansat. Negative værdier betyder, at tillidsrepræsentanterne prioriterer mere tid på den første kollega. Positive værdier betyder, at tillidsrepræsentanterne prioriterer mere tid på den anden kollega.

Figuren viser følgende resultater af eksperimentet:

- Hvis den allerede ansatte kollega er **tidsbegrænse**t ansat (fremfor fastansat), prioriterer tillidsrepræsentanterne i højre grad at organisere den nyansatte end at løse den allerede ansattes problemer.
- Hvis den allerede ansatte kollega er **uorganiseret** og i særdeleshed **gult organiseret** (fremfor organiseret), prioriterer tillidsrepræsentanterne i højre grad at organisere den nyansatte end at løse den allerede ansattes problemer.
- Hvis den allerede ansatte kollega har problemer med **komme på kursus** (fremfor med løn), prioriterer tillidsrepræsentanterne i højre grad at organisere den nyansatte end at løse den allerede ansattes problemer.

Samtidig viser figuren også følgende resultater af eksperimentet:

- Hvis den nyansatte kollega er **tidsbegrænse**t ansat (fremfor fastansat), prioriterer tillidsrepræsentanterne i mindre grad at organisere den nyansatte end at løse den allerede ansattes problemer.
- Hvis den nyansatte er **gult organiseret** (fremfor uorganiseret), prioriterer tillidsrepræsentanterne i mindre grad at organisere den nyansatte end at løse den allerede ansattes problemer.
- Hvis den nyansatte er **ældre** (fremfor yngre), prioriterer tillidsrepræsentanterne i mindre grad at organisere den nyansatte end at løse den allerede ansattes problemer.

Det varierende karakteristikum, der gør størst forskel, er den allerede ansatte kollegas organisering. Hvis en allerede ansat kollega ikke er organiseret, vil tillidsrepræsentanterne gøre substantielt mindre for at løse denne kollegas problemer, og vil i stedet prioritere at organisere den nye kollega. Det er i overensstemmelse med vores forventninger. Det kan tolkes på den måde, at den allerede ansatte har haft chancen for at melde sig ind, og nu skal energien bruges på en kollega, der potentielt vil melde sig ind.

Det varierende karakteristikum, der gør næststørst forskel, er begge kollegers ansættelsesstatus. Uanset, om det er den allerede ansatte eller den nyansatte, så får de højere prioritet fra tillidsrepræsentanterne, hvis de er fastansatte end hvis de er tidsbegrænset ansatte. Det følger vores forventninger. Det giver på mange måder god mening, at tillidsrepræsentanterne giver lavere prioritet til kolleger,

der kun er på arbejdspladsen i en begrænset periode. Men som vi vil vende tilbage til i del III af denne rapport, kan det også betyde, at ingen rigtig gør noget for at organisere gruppen af løstansatte.

Alder har også en lille, men signifikant effekt. Tillidsrepræsentanterne prioriterer i højere grad organiseringen af den nyansatte, hvis denne er 28 år fremfor 52 år. Det betyder, at tillidsrepræsentanterne prioriterer at organisere yngre nye kolleger frem for ældre nye kolleger. Det er i overensstemmelse med vores forventninger.

Noget overraskende kan vi se, at det problem, den allerede ansatte kollega har, kun har en lille effekt. Imod vores forventninger, prioriterer tillidsrepræsentanterne mindre tid på den allerede ansatte kollega, hvis dennes problem vedrører at komme på kursus frem for både problemer vedrørende løn og personlige problemer. Det er overraskende ud fra vores antagelse om, at personlige problemer ville give den laveste prioritet, men det er omvendt ikke overraskende når vi ser, at kollegernes trivsel er det emne, som TR bruger mest tid på i hverdagen (jf. Tabel 6.1).

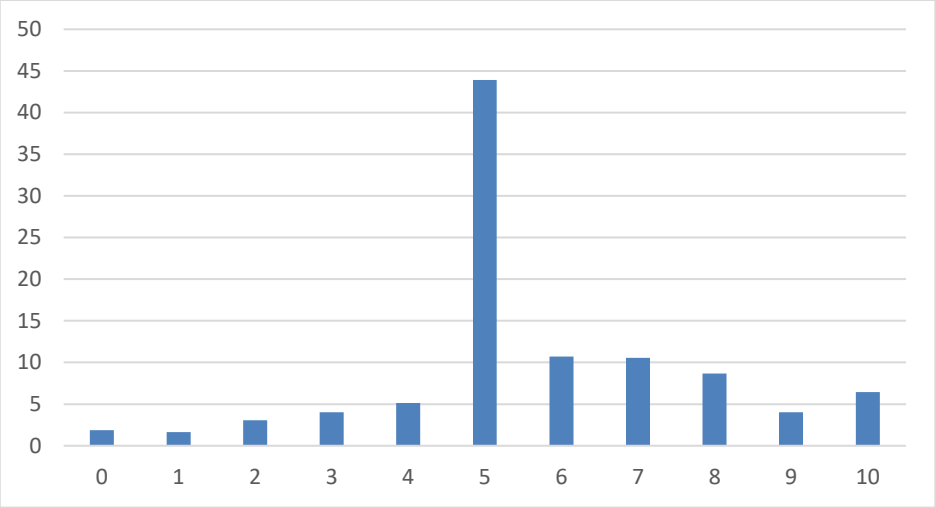
6.4. Eksperiment 2: rekruttering eller fastholdelse af medlemmer

Det overordnede formål med eksperiment nr. 2 er at analysere prioriteringen mellem organiseringen af en ikke-organiseret kollega i forhold til fastholdelsen af en organiseret kollega, der overvejer at melde sig ud. Eksperimentet fungerer ligesom det første eksperiment, og i dette eksperiment blev tillidsrepræsentanterne også bedt om at prioritere deres tid mellem to fiktive kolleger:

> Forestil dig, at du skal prioritere din tid og energi mellem to kollegaer:
> **Kollega 1** er ny, (*fastansat/tidsbegrænset ansat*) og (*uorganiseret/gult organiseret*) kollega på (*18/52*) år, som du kunne forsøge at overtale til at melde sig ind i din fagforening.
> **Kollega 2** er en 41-årig, (*fastansat/tidsbegrænset ansat*) og lidt (*højtråbende/stille*) kollega, som overvejer at melde sig ud af fagforeningen (*for at spare penge/efter en dårlig oplevelse/uden du ved hvorfo*r), og som du kunne forsøge at overtale til at blive i fagforeningen.

Ligesom i det første eksperiment bliver tillidsrepræsentanterne også her bedt om at prioritere deres tid og energi mellem de to kollegaer på en skala fra 0-10, hvor 0 angiver, at de ville bruge al deres tid på kollega 1, mens værdien 10 betyder, at de ville bruge al deres tid på kollega 2. Hvis tillidsrepræsentanterne angiver en høj værdi i dette eksperiment, betyder det altså, at de prioriterer mere tid på at fastholde et nuværende fagforeningsmedlem frem for at forsøge at rekruttere et nyt medlem.

Figur 6.4: Fordeling af svar i eksperiment 2 – i procent.



Kilde: TR2024-undersøgelsen (spørgsmål Q36). N=10.177.

Som det fremgår af Figur 6.4 lægger knap 44 % af tillidsrepræsentanterne sig midt imellem de to yderpoler, hvilket minder om eksperiment 1. Men de resterende godt 55 % fordeler sig ikke ligeligt på begge sider, som i eksperiment 1. I stedet er fordelingen skævvredet imod højre – altså imod de højre værdier – og gennemsnittet for hele fordelingen er derfor 5,7 fremfor 5 i eksperiment 1. Dette indikerer, at tillidsrepræsentanterne som udgangspunkt giver fastholdelse af et medlem højere prioritet end organiseringen af et potentielt nyt medlem.

Også i dette eksperiment har vi valgt at lade flere karakteristika variere:

1. For det første varierer ansættelsesforholdet for begge kolleger med samme forventning som i eksperiment 1, nemlig at tillidsrepræsentanterne i højere grad prioriterer fastansatte frem for tidsbegrænsede ansatte.
2. For det andet varierer vi ligesom i eksperiment 1 måden, den nyansatte er organiseret på. Vores forventning er, at tillidsrepræsentanterne foretrækker at bruge tid på at organisere en uorganiseret kollega frem for en gult organiseret ud fra den antagelse, at den gult organiserede kollega allerede har foretaget et bevidst valg om deres faglige tilhørsforhold.
3. For det tredje varierer vi den nyansattes alder, og vores forventning er her igen, at tillidsrepræsentanterne i højere grad vil prioritere organiseringen af en yngre kollega frem for en ældre kollega.
4. For det fjerde varierer vi, om den allerede ansatte er en stille eller en højtråbende person. Det kan være vigtigere for tillidsrepræsentanten at fastholde en højtråbende kollega, men det kan omvendt være nemmere at overtale en lidt mere stille kollega til fortsætte som medlem. Vi har ikke fra litteraturen nogen klare forventninger til, hvem tillidsrepræsentanten eventuelt vil hjælpe i den situation.
5. Endelig varierer vi den allerede organiserede kollegas begrundelse for at ville melde sig ud af fagforeningen. I den forbindelse har vi heller

ikke nogen klare forventninger til, hvad der vil få tillidsrepræsentanten til at opprioritere fastholdelsen.

Figur 6.5 viser resultatet af en samlet model, hvor alle de varierende karakteristika tages i betragtning på en gang. Figuren skal aflæses på samme måde som figur 5.3 under eksperiment 1. De tre første sæt karakteristika (ansættelse, organisering og alder) vedrører den nye kollega (kollega 1), og de tre næste (ansættelse, personlighed og årsag) vedrører den allerede ansatte kollega (kollega 2). Som nævnt betyder negative værdier, at tillidsrepræsentanterne prioriterer mere tid på at rekruttere den nye kollega, og positive værdier, at tillidsrepræsentanterne prioriterer mere tid på at fastholde af det eksisterende medlem.

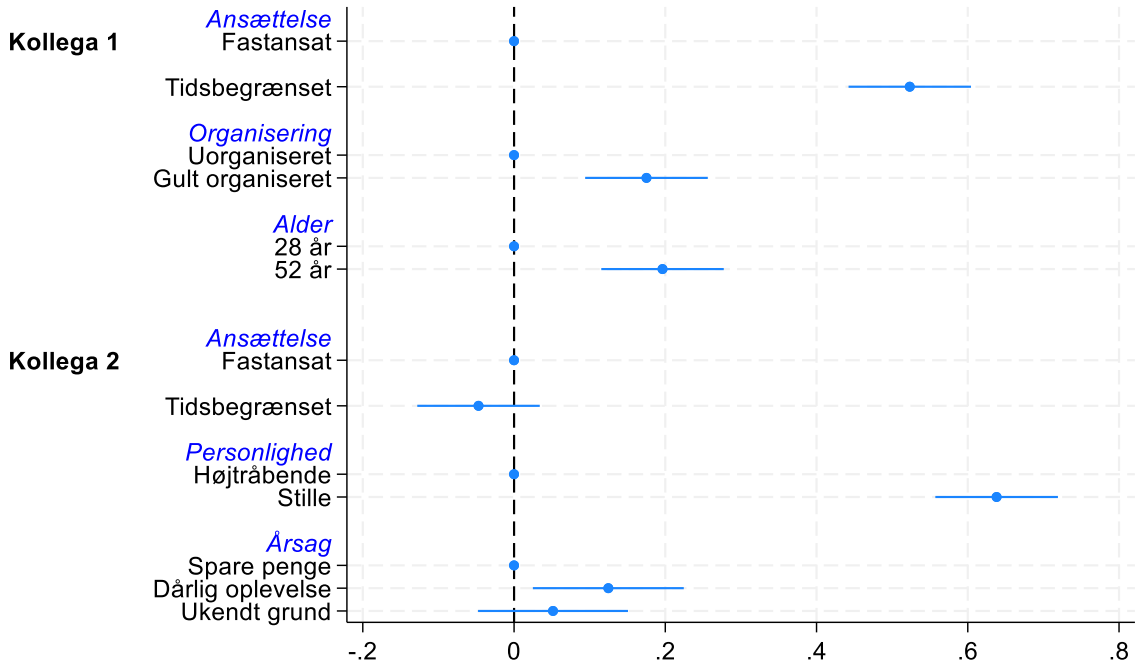
Figur 6.5 viser på mange punkter de samme resultater for eksperiment 2, som vi fandt i eksperiment 1:

- Hvis den nyansatte kollega er **tidsbegrænse**t ansat (fremfor fastansat), prioriterer tillidsrepræsentanterne i mindre grad at rekruttere den nyansatte end at fastholde den allerede ansatte.
- Hvis den nyansatte er **gult organiseret** (fremfor uorganiseret), prioriterer tillidsrepræsentanterne i mindre grad at rekruttere den nyansatte.
- Hvis den nyansatte er **ældre** (fremfor yngre), prioriterer tillidsrepræsentanterne i mindre grad at rekruttere den nyansatte.

Samtidig viser figuren også ting, der er anderledes end i eksperiment 1:

- Hvis den allerede ansatte kollega er **tidsbegrænse**t ansat (fremfor fastansat), giver det ikke nogen statistisk signifikant ændring i den prioritet, tillidsrepræsentanterne giver til at fastholde denne kollega som medlem.
- Hvis den allerede ansatte kollega er **lidt stille** (fremfor højtråbende), så prioriterer tillidsrepræsentanterne i højre grad at fastholde denne person fremfor at forsøge at rekruttere den nyansatte.
- Hvis den allerede ansatte kollega overvejer at melde sig ud på grund af en **dårlig oplevelse** (fremfor pga. at vedkommende vil spare penge), så prioriterer tillidsrepræsentanterne i højre grad at fastholde denne person fremfor at forsøge at rekruttere den nyansatte.

Figur 6.5: Eksperiment 2 om rekruttering af nyt medlem versus fastholdelse af eksisterende medlem



Note. N=10.177. Modellen kontrollerer for tillidsrepræsentantens alder, køn og anciennitet. Koefficienter er afrapporteret med 0,95 konfidensintervaller. Værdierne i modellen viser den gennemsnitlige forskel i tillidsrepræsentanternes prioritering, når en bestemt parameter ændres, og alle andre holdes konstante. Fx betyder værdien 0,5 for tidsbegrænset ansættelse, at hvis den første kollega ændres fra at være fastansat til tidsbegrænset ansat, placerer tillidsrepræsentanterne sig i gennemsnit 0,5 højere. Det betyder, at de prioriterer mere tid på den anden kollega, når den første kollega er tidsbegrænset ansat frem for fastansat. Negative værdier betyder, at tillidsrepræsentanterne prioriterer mere tid på den første kollega. Positive værdier betyder, at tillidsrepræsentanterne prioriterer mere tid på den anden kollega.

At tillidsrepræsentanterne i højere grad forsøger at fastholde de stille fremfor de højtråbende kolleger er bemærkelsesværdigt. I en del af organiseringslitteraturen understreges vigtigheden af at mobilisere 'lederne' blandt arbejdspladsernes arbejdstagere, hvilket typisk vil være mere højtråbende personer. Men denne strategi indebærer selvfølgelig også en risiko for, at man får disse ledere imod sig, og at det derfor er mere hensigtsmæssigt med en 'stille' organiseringsproces.

En anden ting, der kan bemærkes, er, at effekterne er noget mindre i eksperiment 2 end de var i eksperiment 1. Tillidsrepræsentanterne fokuserer mere på fastholdelse end rekruttering, og de enkelte varierende karakteristika har mindre betydning for denne prioritet.

6.5. Opsamling

Organisering er et emne, der måske nok står højt på fagbevægelsens dagsorden, men det er ikke en af de ting, som flest TR bruger mest tid på. Det er således kun hver tiende TR, som giver udtryk for, at organisering af kolleger på

arbejdspladsens er en af de tre aktiviteter, de bruger mest tid på. Andre emner, som medarbejdernes trivsel, udvalgsarbejde og løn, fylder mere for de fleste tillidsrepræsentanter. Det betyder dog ikke, at organisering ikke er en vigtig prioritet for tillidsrepræsentanterne, men kan blot afspejle, at organisering tager mindre tid end fx udvalgsarbejde.

Vores survey-eksperiment viser således, at en meget stor andel af tillidsrepræsentanterne vælger en ligelig prioritering af organiseringsindsatsen og andre typer af opgaver. Som sådan har organisering ikke mindre prioritet end andre opgaver. Når det kommer til prioriteringen mellem rekruttering af nye medlemmer i forhold til fastholdelsen af nuværende medlemmer, så læner tillidsrepræsentanternes sig mere i retning af fastholdelse.

Resultaterne fra survey-eksperimenterne viser ydermere, at når der skal træffes et valg, så vælger TR ofte at prioritere fastansatte over tidsbegrænset ansatte; yngre fremfor lidt ældre kolleger; uorganiserede fremfor gule kolleger.

Derudover prioriteres det at fastholde medlemmer, der har haft en dårlig serviceoplevelse over medlemmer, som ønsker at opsige deres fagforeningsmedlemskab med henvisning til en presset økonomi, og især at fastholde de stille kolleger fremfor de højtråbende.

7. Samspil og typer i organiseringsindsatsen

På baggrund af de foreløbige afsnit kan man spørge, om vi kan identificere bestemte TR-typer i forhold til organiseringsindsatsen. For det første kan man spørge, om der fx er en sammenhæng mellem, hvor meget man ved om kollegers organisering, og hvilke udfordringer man møder, når man forsøger at organisere? Er der en sammenhæng mellem den opbakning, man får som TR, og hvor meget man som TR gør for at organisere sine kolleger? For det andet kan man spørge, om sådanne sammenhænge er så kraftige, at der udkrystalliserer sig egentlige typer eller grupper, som det er relativt nemt at identificere.

7.1. Samspil mellem variable

På den ene side er der statistisk signifikante sammenhænge mellem de forskellige variable. Der er fx en sammenhæng mellem den viden, som tillidsrepræsentanterne har om kollegernes organisering, og antallet af tiltag man som TR gør for at organisere. 21 % af dem, der præcis ved, hvordan deres kolleger er organiseret, gør fem eller flere ting for at organisere deres kolleger, mens det kun gælder for 14 % af dem, der i store træk ved, hvordan kollegerne er organiseret. Der er en statistisk signifikant og substantiel forskel allerede mellem dem, der præcist ved, hvordan kollegerne er organiseret, og dem, der kun ved det overordnet. Forskellene bliver markant større, når vidensniveauet blandt TR falder yderligere til kun delvist eller slet ikke at have viden om, hvordan kollegerne er organiseret.

Det samme ses, når det gælder de TR, der ikke gør noget ift. organisering af kolleger. Her markerer 3 % af dem, der præcist ved hvordan deres kolleger er organiseret, at de ikke gør noget for at organisere deres kolleger – til gengæld er det hele 38 % af dem, der slet ikke ved, hvordan deres kolleger er organiseret, der afstår fra at organisere kollegerne. Forskellene er ikke bare statistisk signifikante, men der er også tale substantielt markante forskelle mellem grupperne.

Lignende sammenhænge finder vi også mellem en række af de andre variable:

- TR, der har mindst viden, har også flest udfordringer ift. organisering.
- TR, der har flest udfordringer, gør mindst for at organisere.
- TR, der gør mest for at organisere, har også markant større opbakning.
- TR med stor opbakning har også større viden om deres kollegers organisering.
- TR med mest opbakning er også dem, der oplever færrest udfordringer.

Alle disse sammenhænge er statistisk signifikante og ganske substantielle.

7.2. Ingen klare typer

På den anden side er sammenhængen ikke så stærk, at der udkrystalliserer sig nogen klare TR-typer. Lad os illustrere dette ved at fortsætte med eksemplet ovenfor vedrørende sammenhængen mellem vidensniveau og manglende organiseringstiltag: Faldende viden (fra præcis til ingen viden om kollegernes

organisering) øger markant andelen, som ingen organiseringstiltag gør (fra 3% til 38 %). Men det betyder samtidig, at det store flertal (62 %) af dem, der ingen viden har om kollegernes organisering, alligevel gør noget for at organisere. Der er en statistisk sammenhæng mellem de to forhold, men hvis vi vil bruge tillidsrepræsentanternes viden om kollegernes organisering til at konkludere på deres organiseringsindsats, ville vi ofte tage fejl.

Det giver udfordringer, hvis vi forsøger at konstruere idealtyper – altså typer, der er baseret på relativt ekstreme udfald. Hvis vi konstruerer sådanne typer, så vil de sige meget lidt om den virkelige verden. Forsøger vi at konstruere idealtypen på tillidsrepræsentanter med den mest positive organiseringsindsats – fem eller flere organiseringstiltag, ingen udfordringer, præcis viden om kollegernes faglige organisering og med opbakning fra alle – så udgør denne gruppe 0,3 % af vores population. Forsøger vi at konstruere den præcist modsatte, mest negative idealtype – tillidsrepræsentanter, som ikke ved noget om deres kollegers organisering, der ikke gør noget for at organisere, som har mange udfordringer, og som ikke får støtte fra nogen – så finder vi empirisk slet ingen i vores population, der passer til denne kategori. Langt de fleste tillidsrepræsentanter falder i en mellemkategori.

En mindre ambitiøs strategi kunne være alene at bruge to af de omtalte organiseringsvariable til at konstruere nogle 'realtyper' – altså typer, der faktisk findes empirisk. Denne strategi viser som nævnt sammenhænge, men uden at egentlige typer kommer til syne. Lad os illustrere dette med relationen mellem den viden, som tillidsrepræsentanterne har om deres kollegers organisering, og hvilke typer af organiseringsstrategier de bruger:

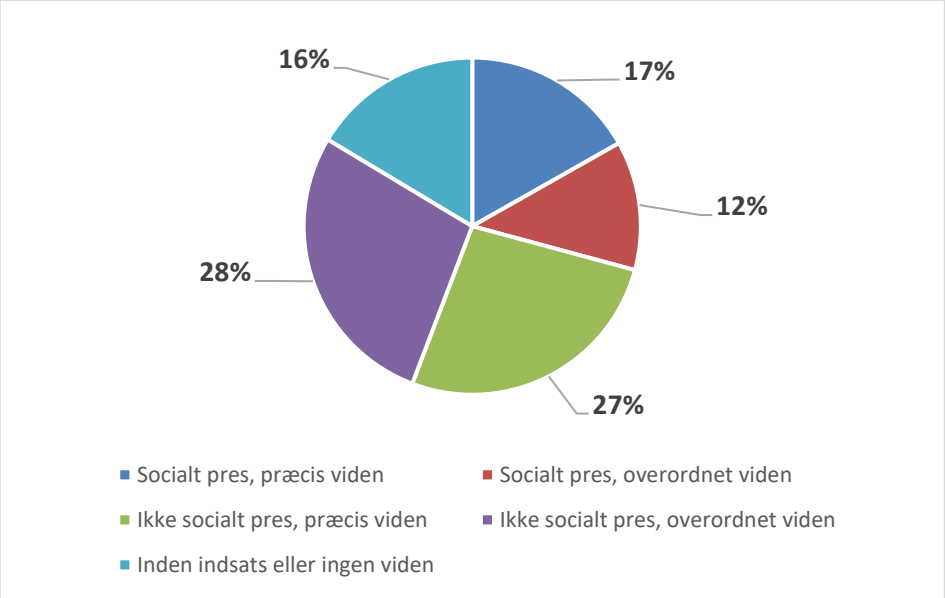
Tabel 7.1: Sammenhæng mellem viden og indsats

	Ved præcist	Ved overordnet	Ved kun delvist	Ved slet ikke
Ingen indsats	2,6%	2,7%	1,7%	0,5%
Ved ansættelse og fordele	17,6%	17,6%	3,2%	0,1%
Kun ved ansættelse	5,1%	4,3%	1,5%	0,1%
Kun fordele	3,9%	5,9%	1,7%	0,1%
Socialt pres mm.	16,8%	12,4%	2,1%	0,1%

Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q32a og Q32). N=10.177.

Som man kan se i Tabel 7.1, finder vi en række lidt større grupper, som på den ene side har præcis eller overordnet viden om kollegernes organisering, og på den anden side organiserer enten ved at fremhæve fordele og tale organisering ved ansættelsen eller ved at bruge socialt pres og andre strategier. På baggrund af denne fordeling kan man skelne mellem TR, der bruger socialt pres og dem, der ikke gør, og mellem de TR, der har præcis viden om kollegernes organisering, og dem, der kun har overordnet viden derom. Som en residual kategori kunne man have dem, som intet gør for at organisere, og som kun har delvis eller slet ingen viden. Det giver en gruppering som ses i Figur 7.1.

Figur 7.1: Grupperinger ud fra viden og indsats



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q32a og Q32). N=10.177.

Der er dog to problemer ved denne konstruktion. For de første følger fordelingen i tabel 7.1 nogenlunde den fordeling, vi ville forvente ud fra fordelingen af de to variable hver for sig. Der er altså ikke tale om egentlige typer, men primært om to variable, der er krydset. For det andet er residual-kategorien 'ingen indsats eller ingen viden' problematisk, fordi nogle af de TR, der mangler viden, faktisk gør en stor indsats, og at nogle af de TR, der har meget præcis viden, ikke gør nogen indsats.

På samme måde som med de mange andre kombinationer af spørgsmål, vi har gennemgået ovenfor, kan man i princippet lave forskellige opdelinger på baggrund af kryds mellem dem. Problemet er imidlertid, at der ikke aftegner sig nogen klare og entydige typer. Den samlede konklusion, vi må drage fra vores mange forsøg på at krydse organiseringsvariable, er, at tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats er meget sammensat og forskelligartet – og at der derfor ikke udkrystalliserer sig nogen klare typer eller grupper.

7.3. Et vigtigt, indikerende spørgsmål

Det er dog ikke det samme som, at der ikke findes nogle spørgsmål, som kan sammenfatte meget information om tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats på en gang. Den variabel, som mest tydeligt tillader os at skelne mellem forskellige typer af tillidsrepræsentanter med hensyn til organisering, er spørgsmålet om, hvad tillidsrepræsentanterne gør i forhold til de gule og uorganiserede. Ovenfor præsenterede vi kun svarene på dette spørgsmål fra tillidsrepræsentanter, som havde gule eller uorganiserede på arbejdspladsen. Men medtager vi også dem som ingen gule eller uorganiserede har, og dem, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet, så tegner der sig nogle interessante mønstre, som man kan se i Tabel 7.2.

De TR, der svarer, at de ingen uorganiserede har på arbejdspladsen, og de, der svarer 'ved ikke' til spørgsmålet, har det til fælles, at de gør ganske lidt for

at organisere deres kolleger. Men udgangspunktet for denne lave organiseringsindsats er diametralt forskelligt. Den første gruppe har ingen uorganiserede kolleger, har den største opbakning, har den største viden og har de færreste udfordringer ift. organisering, mens de, der svarer 'ved ikke', er dem med ringest opbakning, mindst viden og fleste udfordringer. Den sidste gruppe er sandsynligvis så udfordret, at de i et vist omfang har givet op i forhold til at organisere kollegerne. Det er også denne gruppe, som har den laveste tiltro til betydningen af egen indsats, og som generelt har færrest bud på, hvad der er vigtigt for at få kollegerne til at organisere sig.

Tabel 7.2: TR-organiseringstyper

1. Ingen uorganiserede (18 %) - Højest opbakning - Højest viden - Næstlavest organiseringsindsats - Mindst udfordret - Tror næstmest på egen indsats
2. Varetager ikke deres interesser (44 %) - Næsthøjest opbakning - Næsthøjest viden - Højest organiseringsindsats - Næstmindst udfordret - Tror mest på egen indsats
3. Varetager deres interesser (30 %) - Næstlavest opbakning - Næstlavest viden - Næsthøjest organiseringsindsats - Mest udfordret Tror næstmindst på egen indsats
4. Ved ikke (9 %) - Lavest opbakning - Lavest viden - Lavest organiseringsindsats - Mest udfordret Tror mindst på egen indsats

Ser man på det to store grupper, altså henholdsvis dem, der ikke varetager de uorganiseredes interesser, og dem, der varetager deres interesser, så minder de egentlig meget om hinanden. Deres fordelinger på de andre variable er ganske ens, men den første gruppe er konsekvent mere positiv. De ved mere, har større opbakning, gøre en større indsats, er mindre udfordret og tror allermest på egen indsats. Begge grupper gør altså en aktiv indsats for at organisere kollegerne, men de, der varetager de uorganiseredes interesser over for ledelsen, er bare mere udfordrede.

Denne ene variabel tegner altså et billede af fire typer af tillidsrepræsentanter:

1) **De sikre**, som ingen udfordringer har, fordi der ingen uorganiserede er, og som derfor kan gøre en minimal indsats.
2) **De selvsikre**, der står med en klar udfordring, og som responderer med en stor indsats, som de selv tror på nytter, og som ikke er blege for kun at hjælpe de kolleger, der er organiseret.
3) **De usikre**, som også står med en stor udfordring, og som også responderer med en stor indsats, men som er mere usikre på deres egen indsats og deres egne argumenter, og som derfor også fremstår mere tøvende med kun at repræsentere de organiserede kolleger.
4) **De opgivende,** som ganske givet står med en stor udfordring, men som har givet lidt op på opgaven og fremstår resigneret.

Det skal understreges, at denne typologi bygger på statistiske tendenser og ikke absolutte sammenfald, således at alle der fx siger 'ved ikke' har mindre viden og gør mindre. Ligesom med de andre kryds, vi har beskrevet ovenfor, så findes der en masse residualer, som ikke falder pænt ind i denne typologi, men den er et bud på en typologi over tillidsrepræsentanterne på organiseringsområdet, som kan synliggøre nogle vigtige forskelle:

- Forskelle mellem dem, der ikke organiserer, fordi alle i forvejen er organiseret, og dem, der ikke organiserer, fordi opgaven er for overvældende.
- Forskellen mellem dem, der organiserer og føler sig sikre på deres egen indsats, og dem der organiserer, men som er mere usikre.

Disse forskelle rejser vigtige spørgsmål:

- Hvornår bliver situationen så uoverskuelig, at en tillidsrepræsentant opgiver at forholde sig til organisering?
- Hvilke faktorer påvirker, om en organiseringsaktiv tillidsrepræsentant føler sig selvsikker eller ej?
- Hvordan identificerer fagbevægelsen de usikre og de opgivende, så de kan få den støtte de i mindre grad får i dag?
- Kan de sikre virkelig tillade sig at negligere organiseringsindsatsen, blot fordi alle kollegerne for nuværende er organiserede, eller bør der fortsat være fokus på fastholdelse?

Del II – Faktorer, der påvirker tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats

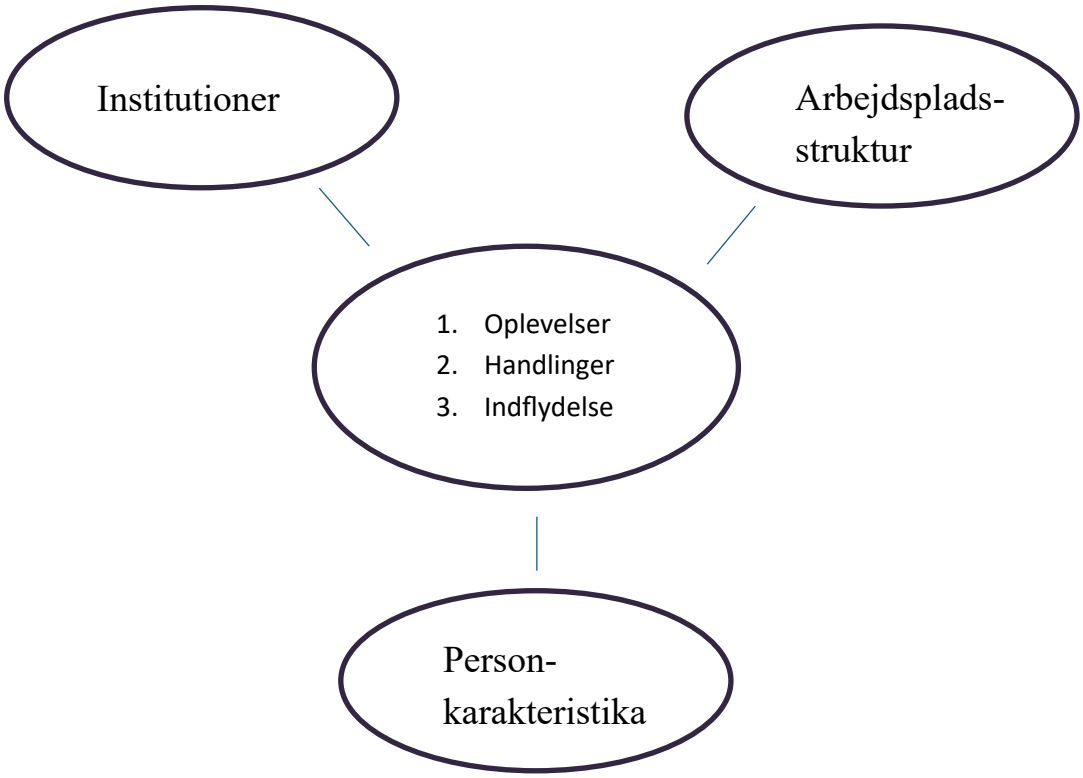
8. Analyseramme

I denne del af rapporten dykker vi et spadestik dybere og analyserer tillidsrepræsentanternes svar med afsæt i en række faktorer, som, vi fra litteraturen ved, har betydning for TRs holdninger og handlinger, når det gælder organiseringsarbejdet. Mere specifikt fokuserer vi på, hvilken betydning henholdsvis institutioner på arbejdspladsen, personkarakteristika og arbejdspladsens strukturelle forhold (med særlig vægt på medarbejdersammensætningen) har for organiseringsarbejdet.

Institutioner er vigtige, fordi de definerer tillidsrepræsentantens rolle og sætter de overordnede rammer for tillidsrepræsentanternes virke i det daglige på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentantens *personkarakteristika* kan have stor betydning for, hvordan vedkommende udfylder TR-rollen. *Arbejdspladsstrukturer* siger noget om, hvilken opgave TR står overfor, om det er en arbejdsplads med velorganiserede og fastansatte kolleger, eller om der er mange atypiske og uorganiserede kolleger.

Disse tre faktorer udgør analyserammen for den følgende del af rapporten. Denne analyseramme indebærer en række implicitte hypoteser om, at der er en sammenhæng mellem institutioner, personkarakteristika og arbejdspladsstrukturer på den ene side, og de oplevelser, handlinger og indflydelsesmuligheder tillidsrepræsentanten giver udtryk for på den anden side. Man kan sige det sådan, at vi forventer, at institutioner, personkarakteristika og arbejdspladsstrukturer vil give os mulighed for bedre at forstå variationer i tillidsrepræsentanternes svar på en lang række af de spørgsmål, vi har stillet dem. Det er illustreret ved modellen nedenfor.

Når der ikke er nogen pile i modellen, er det fordi, vi er påpasselige med på forhånd at tilskrive en kausal retning på en sammenhæng. Er det fordi arbejdspladsen er institutionaliseret på en bestemt måde, at tillidsrepræsentanten handler, som han eller hun gør - eller er det på grund af tillidsrepræsentantens handlinger, at arbejdspladsen er blevet institutionaliseret, som den er? Er det tillidsrepræsentantens organiseringsindsats, som sikrer en høj organisationsgrad på arbejdspladsen, eller er det den høje grad af organisering blandt kollegerne, som giver tillidsrepræsentantens en følelse af, at det er legitimt at forsøge at organisere dem, der endnu ikke er med? Sådanne spørgsmål er generelt vanskelige at svare på. Ofte vil svaret være både-og. Generelt er formålet med analysen alene at pege på sammenhænge uden at tilskrive dem en kausal retning. Men når vi dykker ned i de konkrete analyser, vil vi forsøge at forholde os til kausalitets-spørgsmålet, hvor det er muligt.



I analysen bruger vi en række variable som indikatorer på institutioner, personkarakteristika og arbejdspladsstrukturer. Vores antagelse er, at disse indikatorer kan bruges til at observere en underliggende faktor, som er mere generel end de enkelte indikatorvariable. Det, vi er interesserede i, er ikke den direkte sammenhæng mellem en given indikator-variabel, og hvordan tillidsrepræsentanten går til organiseringsopgaven. Vores interesse er nærmere sammenhængen mellem den underliggende faktor, som indikator-variablen lader os observere (institutioner, personkarakteristika og arbejdspladsstrukturen) og organiseringsindsatsen.

Det skal nævnes, at alle de sammenhænge, som vi fremhæver i analyserne nedenfor, er statistisk signifikante, medmindre andet er nævnt. Men vi har langt fra medtaget alle statistisk signifikante resultater, da *statistisk signifikans ikke er det samme som substantiel signifikans*. Med omkring 10.000 respondenter i analysen kan selv et enkelt procentpoints forskel være statistisk signifikant, men vi vurderer ikke at det er substantielt interessante. Vi nævner kun sjældent små forskelle (3-5 procentpoint), men fokuserer oftere på lidt større forskelle.
De tre følgende kapitlers analyser er baseret på et meget omfattende antal krydstabeller, som kan findes i bilag 3, 4 og 5. Frem for at præsentere det samlede talmateriale har vi valgt at lave en sproglig sammenfatning suppleret med nogle enkelte, illustrative taleksempler.

9. Institutioner og organisering

Begrebet 'institutioner' har en lang historie i sociologien, og begrebet har en række forskellige betydninger. Vi vil derfor starte med at klargøre, hvad vi forstår ved begrebet. Helt overordnet kan institutioner forstås som et system af 'regler'. I nogle dele af sociologien forstås dette begreb meget bredt, nærmest som normer eller kulturelle forståelser, som folk følger ud fra vaner og traditioner. Vores forståelser i denne analyse er noget mere snæver, og indebærer udelukkende 'formelle regler', det være sig i form af lovgivning, overenskomster, bindende aftaler indgået på arbejdspladsen eller ledelsens fastlagte principper for fx aflønning. Det er klart, at de formelle regler, der danner grundlaget for institutionerne, skal efterleves og indholdsudfyldes i praksis, for at de egentlig kommer til at fungere som institutioner i en sociologisk forstand – altså som retningslinjer, der strukturer daglig praksis. Ydermere kan disse formelle regler selvfølgelig være – og er ofte – indlejret i en række uformelle fællesforståelser, normer og traditioner, som har stor betydning for, hvordan reglerne faktisk efterleves og indholdsudfyldes. Men når de lokale parter (TR, ledelsen og medarbejderne) på en arbejdsplads bliver uenige, så falder de ofte i sidste ende tilbage til de formelle regler og aftaler, som sætter rammerne for det daglige samarbejde, forhandling og konfliktløsning.

Forskellene handler derfor også om, hvilke funktioner institutioner har. I nogle dele af den samfundsvidenskabelige litteratur understreges det, at institutioner har en koordinerende funktion. Det betyder, at de er med til at gøre det gennemsigtigt for alle parter, hvad der gælder, og hvordan parterne bør agere, så man undgår konflikter og misforståelser. I denne forståelse er institutioners primære funktion altså at sikre et godt samarbejde. I andre dele af litteraturen fremhæves det dog også, at institutioner kan fungere som en magtressource. De eksisterer ikke bare for at sikre et godt samarbejde og en funktionel koordinering, men også for at fastholde, hvem der har ret til hvad og dermed påvirke magtbalancen på en arbejdsplads. I vores forståelse har formelle regler ofte begge funktioner på danske arbejdspladser.

Institutioner kan eksistere i flere lag. Overenskomsten er et meget overordnet institutionelt lag på mange danske arbejdspladser. Dette overordnede lag vil dog ofte blive udmøntet i mere konkrete institutioner på et lavere niveau. Tillidsrepræsentantfunktionen er fx også en institution i den danske model, idet valget af TR og TRs arbejdsopgaver er baseret på regelsæt. Dertil kommer så den mere konkrete udmøntning af denne institution i lokale aftaler om fx den tid, som tillidsrepræsentanten har til rådighed til sit TR-arbejde. Vores fokus er i høj grad på disse lokale udmøntninger, fordi de synliggør forskelle mellem tillidsrepræsentanterne.

9.1. Valget af institutions variable

I denne sammenhæng er formålet med at bruge institutioner i analysen at belyse, hvorvidt mere formaliserede regelsystemer gør en forskel for den situation eller det spørgsmål, som er afsæt for analysen – altså i denne rapport

for organiseringsarbejdet. Med det in mente kan det konstateres, at nogle institutionelle faktorer er helt afgørende for en arbejdsplads institutionalisering, men kun i nogle tilfælde er anvendelig til vores formål, alt efter hvad omdrejningspunktet er for analysen eller rapporten. Fx er overenskomstdækning en helt grundlæggende institutionel præmis for, at der overhovedet er en tillidsrepræsentant, og overenskomstdækning har, som vi så i rapportens indledning, en stærk sammenhæng med organiseringen på den enkelte arbejdsplads. Det samme gør sig gældende med den beskyttelse, som tillidsrepræsentanten nyder godt af, hvor internationale studier viser, at TR-beskyttelsen har stor betydning for tillidsrepræsentanternes virke og vilkår (Gall, 2021). Men da både overenskomstdækning og tillidsrepræsentantens beskyttelse er gældende for alle tillidsrepræsentanter i vores undersøgelse, skaber de ikke variation i vores datamateriale, når det kommer til de rammevilkår, som gør sig gældende for tillidsrepræsentanter.

De variable, vi har udvalgt, er derfor ikke nødvendigvis dem, som behandler de vigtigste institutionelle spørgsmål. De er valgt af andre grunde: De valgte variable siger for det første noget om *graden af institutionalisering på arbejdspladsen*; for det andet skaber de *variationer i materialet*. Det er altså variable, hvor der kan identificere klare forskelle blandt tillidsrepræsentanterne, og hvor man derfor meningsfuldt kan spørge, hvilken betydning disse forskelle har. De valgte variable opfylder disse kriterier og kan derfor give os indsigt i, hvilken betydning institutionalisering har for tillidsrepræsentanternes oplevelser og handlinger i det daglige.

Vi har udvalgt fem variable som indikatorer på det institutionelle miljø, tillidsrepræsentanten befinder sig i. Den første handler om **udvalg**. Her skelner vi mellem tillidsrepræsentanter på arbejdspladser, som ikke har nogle formelle udvalg (MED eller samarbejdsudvalg) (15 %); på arbejdspladser, der udelukkende har disse formelle udvalg (14 %); og arbejdspladser, hvor de formelle udvalg er suppleret med et trioudvalg (15 %), en faglig klub (40 %) eller begge dele (14 %).

Den anden variabel handler om eksistensen af **lokalaftaler** og omfanget af deres indhold. Her skelner vi mellem arbejdspladser uden lokalaftaler (43 %), med 1 emne i lokalaftalen (21 %), med 2 emner i lokalaftalen (13 %), men 3-4 emner i lokalaftalen (14 %, og med 5 eller flere emner i lokalaftalen (9 %). Denne variabel siger noget om bredden af de emner, som TR har indflydelse på, og hvordan denne indflydelse er institutionaliseret via formelle lokalaftaler.

Den tredje variabel handler om, hvorvidt der er indgået en aftale med ledelsen om eller fastsat **tid** til, at tillidsrepræsentanten kan varetage sit TR-arbejde. Her kan der være lavet en aftale med ledelsen om enten eksakt tid (17 %) eller fornøden tid (37 %); der kan løbende laves aftaler (18 %); ledelsen kan fastsætte eksakt tid (2 %); eller der kan være situationer, hvor der ikke er afsat tid (25 %). Den form for aftale om tid til TR-arbejde, som er gældende på den enkelte arbejdsplads, sætter rammerne for TRs opgavevaretagelse, og variablen siger derfor noget vigtigt om, hvordan denne rolle er institutionaliseret.

Den fjerde variabel handler om **løndannelsen** på arbejdspladsen. Her har vi konstrueret en variabel, som giver en mere eller mindre central rolle til

tillidsrepræsentanten. Fra kollektive lokalforhandlinger uden lønstigninger fra den centrale overenskomst (28 %); over kollektive lokalforhandlinger med lønstigninger fra den centrale overenskomst (13 %); efterfulgt af individuelle lønforhandlinger uden lønstigninger fra den centrale overenskomst (22 %); dernæst individuelle lønforhandlinger med lønstigninger fra den centrale overenskomst (15 %); og endelig løndannelse uden forhandlinger (enten fastsat centralt eller af ledelsen alene) (23 %). Variablen er en indikator på tillidsrepræsentantens institutionaliserede placering i lønforhandlingen, og dermed en information om TRs indflydelse på medarbejderne løn og arbejdsvilkår.

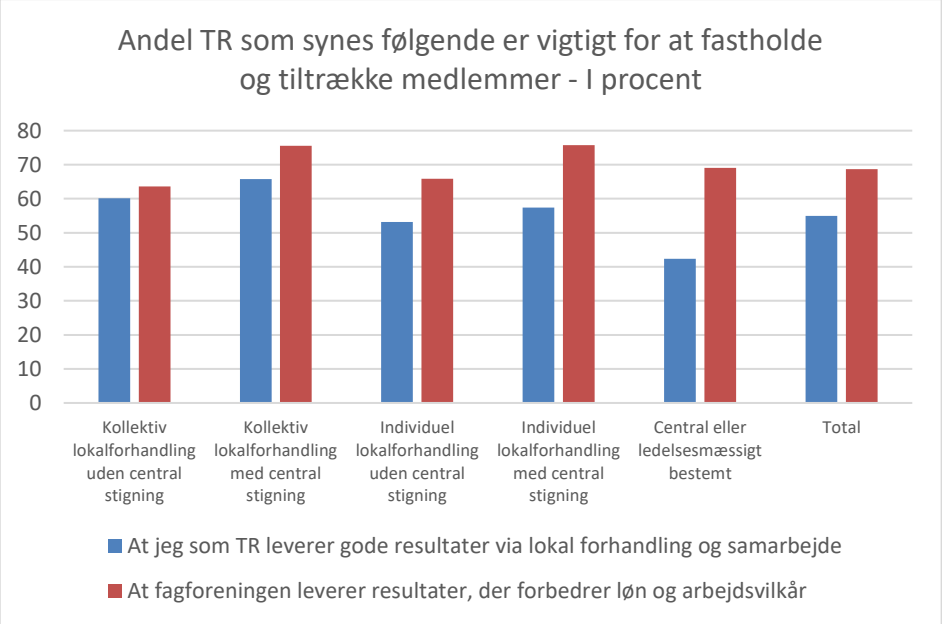
Den femte variabel skelner ganske enkelt mellem **offentlige og private arbejdspladser**. Der er markante forskelle mellem den danske model i de to sektorer, og det er derfor relevant at holde sig disse forskelle for øje, når man vurderer tillidsrepræsentanternes institutionelle kontekst.

I det nedenstående sammenfatter vi resultaterne af vores kryds mellem på den ene side disse fem institutionsvariable og på den anden side de spørgsmål om organisering, vi har behandlet i rapportens første del.

9.2. Løndannelsessystem og motivation for organisering

Løndannelsessystemet på arbejdspladsen lader til at have en sammenhæng med, hvad der (ifølge tillidsrepræsentanterne) motiverer deres kolleger til at (for)blive organiseret. Tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med kollektiv lokal forhandling af løn mener således i højere grad, at deres egen evne til at levere gode resultater er vigtigt for kollegernes organisering, sammenlignet med tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med individuelle lokalforhandlinger, og endnu mere end TR på arbejdspladser uden lokale forhandlinger.

Figur 9.1: Lønsystem og motivation for organisering



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q17 og Q35). N=10.177.

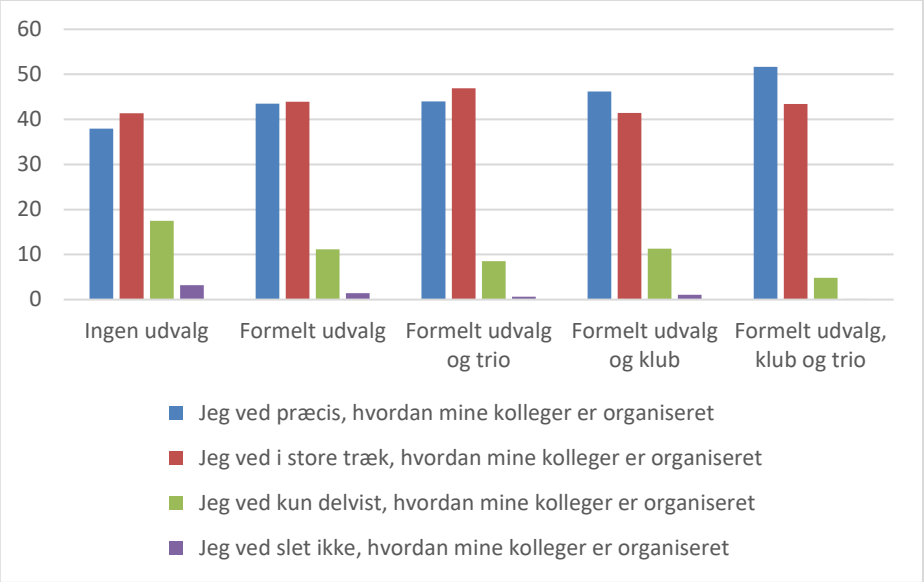
På samme måde peger tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med centrale lønstigninger i højere grad på vigtigheden af, at fagforeningen leverer forbedrede vilkår, end dem på arbejdspladser uden centralt bestemte lønstigninger. Begge dele giver god mening. Hvis kollegerne opnår dele af deres lønstigninger gennem tillidsrepræsentantens lokalforhandling, så tillægges tillidsrepræsentantens betydning for lokalforhandling mere værdi. Hvis medarbejderne får dele af deres lønstigninger via fagforeningens centrale overenskomstforhandling, så betyder fagforeningens forhandlingsresultat mere for deres organisering (se tabel 15.1, bilag 3).
Resultaterne antyder, at rekruttering og fastholdes af fagforeningsmedlemmer er en kompleks størrelse, fordi det, der motiverer lønmodtagerne til at organisere sig, bl.a. afhænger af, hvordan lønnen fastsættes. Det understreger samtidig, at TR spiller en afgørende rolle i organiseringsindsatsen, fordi de netop kender lønmodtagernes arbejdspladsmæssige kontekst og derfor ved, hvad der kan motivere dem til at lade sig organisere.

9.3. Viden om organisering i institutionel kontekst

Når det gælder overblikket over kollegernes faglige organisering, kan det konstateres, at jo mere institutionaliseret arbejdspladsen er, jo bedre overblik har tillidsrepræsentanten. Fx véd 52 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med både formelle og uformelle udvalg præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mens det kun gælder for 38 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser helt uden udvalg (Figur 9.2). På samme måde er lokalaftaler om flere emner også forbundet med bedre viden om kollegernes organisering (tabel 16.7, bilag 3), ligesom de tillidsrepræsentanter, som har en aftale med ledelsen om tid til TR-arbejde, véd mere om deres kollegers organisering (tabel 15.8, bilag 3).

Det er vigtigt at minde om, at disse sammenhænge skal ses som indikatorer på relationen mellem arbejdspladsens institutionalisering mere generelt og TRs viden om organisering. Selvom aftaler om tid intuitivt kan give god mening som selvstændig variabel – aftalt tid giver bedre tid til at være i kontakt med kollegerne og dermed dykke ned i deres organisering – så kan det være mere vanskeligt at se den direkte sammenhæng mellem viden om organisering på den ene side og antallet af emner, som man har lokalaftaler om på den anden side. Men pointen er ikke, at der skulle være en sådan direkte sammenhæng. Pointen er, at aftaler om flere emner er et udtryk for, at arbejdspladsen er mere institutionaliseret, og at denne institutionalisering hænger sammen med TR's viden om kollegernes organisering.

Figur 9.2: Arbejdspladsens udvalg og viden om organisering



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q28 og Q32a). N=10.177.

En mere direkte relation kan gøre sig gældende, når det kommer til måden, hvorpå lønnen fastsættes lokalt på arbejdspladsen. Her viser vores tal, at 49-52 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med kollektiv lokalforhandling af løn præcis véd, hvordan kollegerne er organiseret – det samme gælder kun for 40 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser helt uden lokalforhandling (tabel 15.6, bilag 3). Som vi så i afsnit 6.1, så vælger et flertal af tillidsrepræsentanterne kun at varetage organiserede kollegers interesser, og derfor giver det god mening, at de, der skal forhandle løn lokalt på kollegernes vegne, sætter sig grundigt ind i, hvem der er organiseret, og hvordan de er organiseret.

Endelig skal det nævnes, at 49 % af tillidsrepræsentanterne i den offentlige sektor ved præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mod kun 41 % i den private sektor (tabel 15.10, bilag 3). På en hel række punkter er de offentlige arbejdspladser mere institutionaliserede end de private, så dette understøtter sammenhængen mellem graden af institutionalisering og TRs viden om kollegernes organisering.

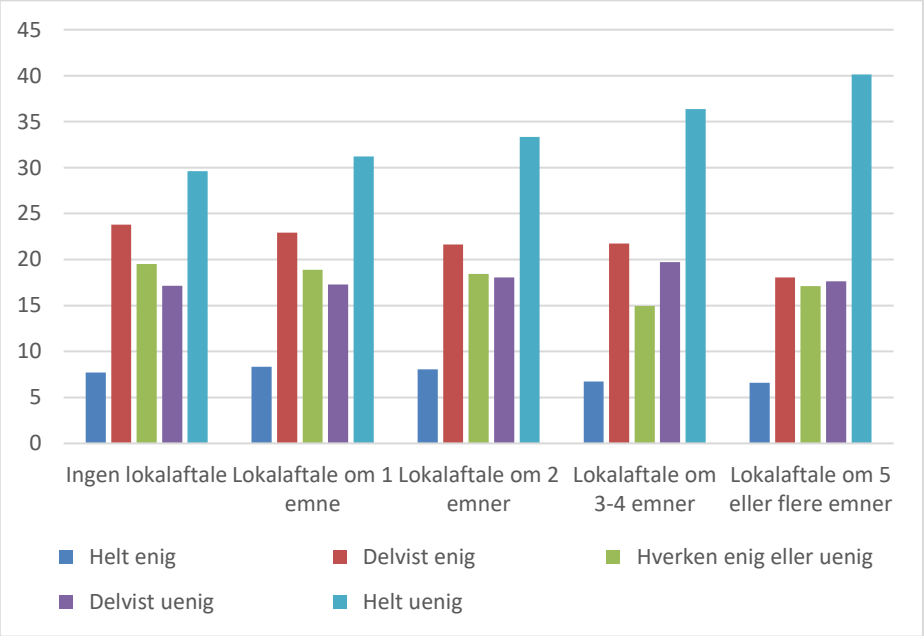
Samlet set tyder tallene på, at jo mere institutionaliseret arbejdspladsen er, jo bedre overblik har TR over kollegernes faglige organisering. Dette bekræftes også af en samlet regressionsmodel (se tabel 14.1, kolonne 1, i bilag 2), som viser, at alle institutionelle variable har en statistisk signifikant sammenhæng med viden om kollegernes organisering.

9.4. Udfordringer på tværs af institutionel kontekst

Vi så i afsnit 4.1, at de fleste tillidsrepræsentanter ikke oplever at blive set skævt til, når de taler fagforening på arbejdspladsen, eller at det er ubehageligt at spørge ind til faglig organisering. Samtidig, er der også en mindre gruppe af tillidsrepræsentanter, som oplever udfordringer, og en del savner argumenter, når de forsøger at overtale kollegerne til at melde sig ind i fagforeningen.

Spørgsmålet er, om disse forskelle spiller sammen med arbejdspladsens institutionalisering. Analyserne tyder på, at der er en vis sammenhæng, omend billedet ikke er helt så entydigt, som det var omkring TRs viden om organisering. Tydeligst er det, at tillidsrepræsentanter, som har lavet en aftale med ledelsen om tid til TR-arbejde – det være sig om eksakt eller fornøden tid – har færre udfordringer end tillidsrepræsentanter uden tid til TR arbejde eller tillidsrepræsentanter, hvor ledelsen egenrådigt har afsat et eksakt antal timer til TR-arbejde. I den første gruppe er det kun 10-12 % der oplever, at ledelsen ser skævt til dem når de taler fagforening - mens det gælder for 20-21 % i den sidste gruppe (tabel 15.32, bilag 3).

Figur 9.3: Savner argumenter og antallet af aftaleemner



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q22 & Q37). N=10.177.

Jo mere institutionaliseret udvalgsarbejde, der er på arbejdspladsen, jo mindre ser ledelsen og kolleger skævt til tillidsrepræsentanten (tabel 15.36 & 15.37, bilag 3). Til gengæld har udvalg ingen betydning for, hvor ubehageligt TR synes, det er at spørge ind til kollegaernes organisering (tabel 15.39, bilag 3). Mængden af emner, der er blevet lavet aftaler om, synes at have betydning for TR's oplevelser med at organisere kollegerne (Figur 9.3). Jo flere emner, der er indgået lokalaftaler om, jo mindre udfordrende synes TR, det er at argumentere for fagforeningsmedlemskab. Fx er 58 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med lokalaftaler om fem eller flere emner helt eller delvist uenige i, at de savner argumenter for faglig organisering. Det samme gælder kun for 47 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser uden lokalaftaler. Eksemplet kan måske pege på en direkte relation; når man har indgået lokalaftaler om flere emner, så har man en bedre forståelse for, hvordan fagforeningen og overenskomsten bidrager til at forbedre kollegernes forhold. Men vi minder igen om, at dét, vi primært forsøger at belyse, er sammenhængen

mellem arbejdspladsens generelle grad af institutionalisering og de udfordringer, TR har ved at organisere.

Vi kan også konstatere, at der bliver set mere skævt til TR fra både ledelsen og kollegerne i den private end i den offentlige sektor (tabel 15.41 & 15.42, bilag 3). Tallene viser også, at der ikke synes at være nogen klar sammenhæng mellem arbejdspladsens løndannelsessystem og de udfordringer, TR står overfor. Dette bekræftes også af en samlet regressionsmodel (se tabel 14.1, kolonne 4, i bilag 2). Samlet set viser denne model, at institutionalisering såsom flere aftaleemner og aftaler om tid til TR-arbejde har en vis betydning for, hvilke udfordringer tillidsrepræsentanterne står overfor.

9.5. Institutionel kontekst og opbakning til organisering

Når det kommer til den opbakning, tillidsrepræsentanterne får, når de forsøger at organisere deres kolleger, er der ligeledes en sammenhæng med den institutionelle kontekst på arbejdspladsen. Vi ser fx, at stærkere udvalgsstrukturer er forbundet med større opbakning fra forbundet, fra lokalafdelingen, fra den faglige klub, og fra andre tillidsvalgte (tabel 15.19, bilag 3). Det sidste er specielt markant. Hele 59 % af de tillidsrepræsentanter, der har både formelle og uformelle udvalg på arbejdspladsen, får støtte fra andre tillidsvalgte, mens det kun gælder for 16 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser helt uden udvalg. I den sidste gruppe angiver hele 17 %, at ingen støtter dem i deres organiseringsarbejde, mens det kun gælder for 7 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med både formelle og uformelle udvalg.

Det samme mønster genfinder vi, når det kommer til sammenhængen mellem antallet af lokalaftaleemner og tillidsrepræsentanternes oplevelse af, at kollegerne bakker op om deres organiseringsindsats. Her bliver støtten fra kollegerne også større, jo mere institutionaliseret arbejdspladsen er; 67 % af tillidsrepræsentanterne med aftaler om flest emner får støtte fra kollegerne, mod 47 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser uden lokalaftaler (tabel 15.17, bilag 3). På samme måde får tillidsrepræsentanter med aftaler om tid til TR-arbejde mere støtte fra fagforening, andre tillidsvalgte, kolleger og til dels ledelsen (tabel 15.18, bilag 3). De tre institutionsvariable – lokalaftaler, udvalgsstruktur og tid til TR-arbejde – er i et vist omfang korrelerede, så det er ikke den enkelte variabels betydning, der er centralt, men den samlede betydning af en højere grad af institutionalisering for den støtte, som TR får. Og her peger tallene altså på, at en højere grad af institutionalisering er lig med mere støtte – også fra fagforeningen.

Der er til gengæld ikke markante forskelle mellem den private og offentlige sektor med undtagelse af, at der er større opbakning fra andre tillidsvalgte i den offentlige sektor, mens der er lidt større opbakning fra kollegerne i den private sektor (tabel 15.20, bilag 3). Når man ser på løndannelsessystemet, er billedet mere komplekst, men to ting træder frem. For det første er der noget større opbakningen fra kollegerne på de arbejdspladser, hvor der er kollektive lokalforhandlinger sammenlignet med dem, hvor der er individuelle eller ingen lokalforhandlinger. For det andet er opbakningen fra forbundet mindre på de

arbejdspladser, som ikke har centrale lønstigninger (tabel 15.16, bilag 3). Begge dele giver god mening: Hvis tillidsrepræsentanten forhandler på hele kollektivets vegne, så har kollegerne større interesse i, at TR repræsenterer en så velorganiseret medarbejdergruppe som muligt. Og hvis det er forbundet, som står for at forhandle lønstigninger hjem, så er forbundet også mere fokuseret på at sikre, at hele fagområdet er så velorganiseret som muligt.

En samlet regressionsmodel bekræfter, at udvalgsstruktur, løndannelsessystem samt aftaler om tid til TR-arbejde alle er faktorer, der påvirker omfanget af den støtte, som TR får til deres organiseringsarbejde (se Tabel 15.1, kolonne 3, i bilag 2).

9.6. Institutionalisering og organiseringsaktiviteter

Endelig er der spørgsmålet om, hvorvidt den institutionelle kontekst har betydning for de tiltag, tillidsrepræsentanterne igangsætter for at organisere deres kolleger.

Ser vi først på lønfastsættelsen, er billedet ganske sammensat. De tillidsrepræsentanter, der er på arbejdspladser, hvor lønnen reguleres via både centrale stigninger og kollektiv lokalforhandling, gør konsekvent mest for at organisere (tabel 15.11, bilag 3). Generelt gør tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor mere for at organisere, men tillidsrepræsentanter i den private sektor bruger oftere forskellige former for socialt pres til at organisere (tabel 15.15, bilag 3).

Når vi ser på de andre institutionelle faktorer, så er der på tværs af alle underspørgsmål samme tendens til, at TR gør mere for at organisere, jo mere institutionaliseret arbejdspladsen er. Denne tendens gør sig gældende i forhold til hvilke typer af udvalg, der er på arbejdspladsen, antallet af emner, der er lavet lokalaftaler om og i hvor høj grad, der er lavet aftaler om tid til TR-arbejdet (tabel 15.12, 15.13 & 15.14, bilag 3). Jo mere institutionaliserede disse ting er, jo mere gør TR for at organisere sine kolleger. 83 % af dem, der har en aftale om et eksakt antal timer, fortæller nye medarbejdere om fagforeningen, mens det kun gør sig gældende for 66 % af dem, som ikke har aftalt eksakt tid. 70 % af TR, der har både formelle og uformelle udvalg på arbejdspladsen, fletter faglig organisering ind i samtaler om løn og arbejdsvilkår, hvilket kun gør sig gældende for 43 % af dem, som ingen udvalg har på arbejdspladsen. 38 % af dem med flest emner i deres lokalaftaler inddrager kollegerne i organiseringsarbejdet, mod kun 15 % af dem, som ikke har indgået lokalaftaler.

Her bliver det vigtigt at tale lidt om den kausale sammenhæng. Det første eksempel kunne pege på en meget direkte kausal sammenhæng: jo mere man er sikret tid til sit TR-arbejde, jo mere tid kan man også bruge på at tale organisering med nye medarbejdere. Det andet eksempel kunne pege på en mere indirekte proces, hvor tilstedeværelsen af formelle og uformelle udvalg både give tillidsrepræsentanten en mere institutionaliseret autoritet og måske også et forum, som kan danne udgangspunkt for at tale organisering. I det sidste eksempel kan en direkte kausalkæde være vanskeligere at få øje på: hvorfor skulle antallet af emner i lokalaftalen øge TRs motivation for at inddrage kollegerne i organiseringsarbejdet? Men det faktum, at der er en statistisk

sammenhæng, peger på, at der nok er en sammenhæng mellem nogle underliggende (og ikke-observerbare) variable: mellem arbejdspladsens institutionalisering og tillidsrepræsentantens følelse af, at organiseringsarbejdet er noget, de skal spille en central rolle i.

En samlet regressionsmodel viser, at alle institutionelle variable har en statistisk signifikant betydning for antallet af tillidsrepræsentanternes organiseringstiltag (se Tabel 15.1, kolonne 2, i bilag 2).

9.7. Opsamling om institutioner og organisering

Samlet set viser analysen altså, at den institutionelle kontekst påvirker både, hvad der tiltrækker medlemmer, hvor meget TR ved om kollegernes organisering, hvor meget støtte de får, og hvor meget de gør for at organisere. Effekten af den enkelte variabel kan variere, men som indikatorer på den institutionelle kontakt peger de samlet set på, at jo stærkere institutionaliseret arbejdspladsen er, jo bedre forudsætninger for organisering og jo mere aktiv er TR i organiseringen.

10. Personkarakteristika og organisering

Som nævnt ovenfor er institutioner helt centrale for tillidsrepræsentantens virke, fordi de definerer den rolle, tillidsrepræsentanten har, og de rammer, denne skal agere indenfor. Når det er sagt, så sætter tillidsrepræsentanten ofte sit personlige præg på, hvordan TR-rollen udfyldes, og hvordan der navigeres inden for de rammer, institutionerne udstikker. Den enkelte TR er i vid udstrækning med til at skabe rollen og forme rammerne (Villajos et al., 2019). I den internationale forskningslitteratur går nogle endda så langt, at de argumenterer for, at det ikke primært er de institutionelle rammer, men i højere grad tillidsrepræsentanternes evner og kompetencer, der afgør, hvor meget indflydelse tillidsrepræsentanten kan få på sin arbejdsplads (Dufour and Hege, 2013) – altså at de individuelle karakteristika betyder mere end de institutionelle rammer. Så langt behøver man ikke at gå for stadig at kunne anerkende, at tillidsrepræsentanternes personlige måde at udfylde rollen på har betydning.

En del at dette personlige præg er meget svært at begribe på en systematisk måde, fordi det netop handler om noget personligt og individuelt. Alligevel er der visse personlige karakteristika, som man godt kan forsøge at begribe betydningen af. Fx kan tillidsrepræsentantens politiske og fagpolitiske orientering have betydning for deres tilgang til TR-opgaven. Nogle har en mere aktivistisk tilgang til tillidsrepræsentantrollen end andre, og det kan have betydning for tilgangen til samarbejde og i sidste ende konfliktniveauet på arbejdspladsen (Darlington, 2006). Forskningslitteraturen viser samtidig, at tillidsrepræsentanternes loyalitet over for fagforeningen smitter af på fagligt organiserede kollegers loyalitet overfor fagforeningen (Martínez-Íñigo et al., 2020). Ligeledes peger forskningen på, at tillidsrepræsentanternes personlige engagement i forhold til fagforeningen har betydning for deres opfattelse af, hvad de selv og kollegerne kan bruge fagforeningen til (Zacharewicz et al., 2016).

Andre studier viser desuden, at netop TR's tilgang til samarbejde og forhandling ikke bare i forhold til ledelsen, men også når det kommer til kollegerne, synes at have mærkbar betydning for hvordan samarbejdsrelationerne bliver lokalt. Om TR vælger en kompromissøgende eller en mere konfliktorienterende tilgang har ikke bare betydning for, hvordan TR går til organiseringsopgaven, men også for deres indflydelsesmuligheder på en række forhold på såvel offentlige som private arbejdspladser (Larsen et al., 2022b; Navrbjerg and Larsen, 2015: se også rapport I og rapport II). Men også basale demografiske karakteristika såsom alder og køn kan tænkes at have betydning for, hvordan tillidsrepræsentanterne udfolder deres rolle, ligesom deres erfaring og kompetencer kan have betydning.

10.1. Valg at personkarakteristika

Vi har udvalgt seks variable til at analysere samspillet mellem personlige karakteristika og organiseringsindsatsen. De seks variable er fordelt i tre kategorier.

Den første er to basale demografiske variable, nemlig **køn** og **alder**. Køn, fordelt på kvinder og mænd, har vi identificeret ud fra tillidsrepræsentanternes personnummer. Det samme gælder alder, som er opdelt i seks alderskategorier med 'under 35 år' som de yngste og '60+ år' som de ældste.
Den anden kategori handler om *tillidsrepræsentantens erfaring og kompetencer.* Her er den første variabel tillidsrepræsentanternes **anciennitet som tillidsrepræsentant**. Her skelner vi mellem dem der har været tillidsrepræsentant 'under 1 år', '1-2 år', 3-4 år', 5-7 år', '8-12 år', 13-19 år' og '20+ år'. Der er af gode grunde en relativt stærk korrelation mellem alder og tid som TR, men vi har valgt at beholde begge, da der alligevel er visse forskelle.

Den anden variabel i denne kategori er spørgsmålet om, hvor godt tillidsrepræsentanterne **føler sig rustet til at varetage deres opgave** som tillidsrepræsentant. Vi har i spørgeskemaet bedt tillidsrepræsentanterne forholde sig til udsagnet 'Jeg føler mig generelt godt rustet til at løfte opgaverne som TR' på en femtrinsskala fra 'helt enig' til 'helt uenig'. Der er en middel-stærk korrelation mellem tid som TR, og hvor godt TR føler sig rustet til opgaven. Det viser, at de to variable berører nogle af de samme underliggende faktorer – erfaring og kompetencer – men at der fortsat er en vis forskel.

Den tredje kategori handler om *tillidsrepræsentanternes syn på TR-rollen* og deres motivation for at blive tillidsrepræsentant. Den første variabel handler **om balancen mellem arbejdspladsens interesse og kolleger og fagforeningens interesse**. I spørgeskemaet har vi bedt tillidsrepræsentanterne om at forholde sig til udsagnet 'Indimellem er man nødt til at varetage arbejdspladsens/virksomhedens interesser, selvom de er i modstrid med kollegers eller fagforeningens interesser' på en fem-trins skala fra 'Helt enig' til 'Helt uenig'.

Den anden variabel i denne kategori handler om tillidsrepræsentanternes **motivation for at blive tillidsrepræsentant**. I spørgeskemaet har vi spurgt 'Hvorfor blev du TR?' og givet en lang række valgmuligheder. Det er langt fra alle valgmuligheder, tillidsrepræsentanterne har reageret på i nævneværdigt omfang. Vi har derfor kun medtaget følgende (andelen, der har svaret 'ja' i parentes):

- For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår (45 %)
- For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads (44 %)
- For at få indflydelse på min arbejdsplads (44 %)
- For at udvikle mig personligt (29 %)
- For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen (18 %)

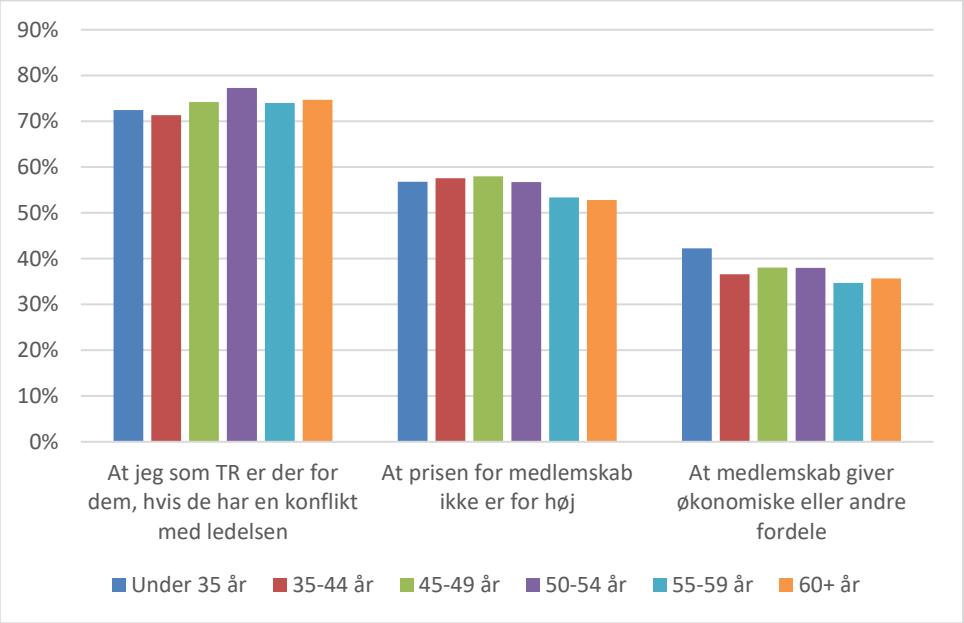
10.2. Personer og hvad er vigtigt for organisering

Det første, vi ser på, er, hvordan tillidsrepræsentanternes personkarakteristika spiller sammen med deres vurdering af, hvad der er vigtigt for, at deres kolleger organiseres sig.

Kvindelige tillidsrepræsentanter vurderer generelt flere faktorer som vigtige end mandlige TR, men der er ikke klare forskelle på, hvad de vurderer som vigtigt (tabel 16.36, bilag 4). Ældre tillidsrepræsentanter mener oftere end

yngre, at deres hjælp til konflikter med ledelsen har betydning, mens de yngre tillidsrepræsentanter oftere end de ældre peger på fagforeningensprisen og økonomiske fordele ved medlemskab som vigtigt. Der er dog tale om relativt små forskelle, som det fremgår af Figur 10.1, og ved alle andre begrundelser er forskellene statistisk insignifikante. Alder betyder altså ikke meget for tillidsrepræsentanternes vurdering af, hvad der er vigtigt for organisering.

Figur 10.1: Alder og vurdering af hvad der påvirker organisering



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q35) og registerdata. N=10177.

Tillidsrepræsentanter med mere anciennitet vurderer generelt flere faktorer som værende vigtige for kollegernes organisering end tillidsrepræsentanter med kortere anciennitet, men der er ikke noget tydeligt mønster i, hvilke faktorer de peger på (tabel 16.44, bilag 4).

Det personkarakteristikum, der i højest grad påvirker tillidsrepræsentanternes vurdering af, hvad der er vigtigt for kollegernes faglige organisering, er, hvor godt rustet de vurderer sig selv til at være. Jo bedre tillidsrepræsentanterne føler sig rustet til at varetage TR rollen, jo højere vurderer de vigtigheden af deres egen rolle som TR i organiseringsindsatsen. Fx vurderer 63 % af dem, der føler sig godt rustet, at deres løbende kontakt med kollegerne er central, mens det kun gælder for 44 % af dem, der føler sig dårligt rustet (tabel 16.35, bilag 4).

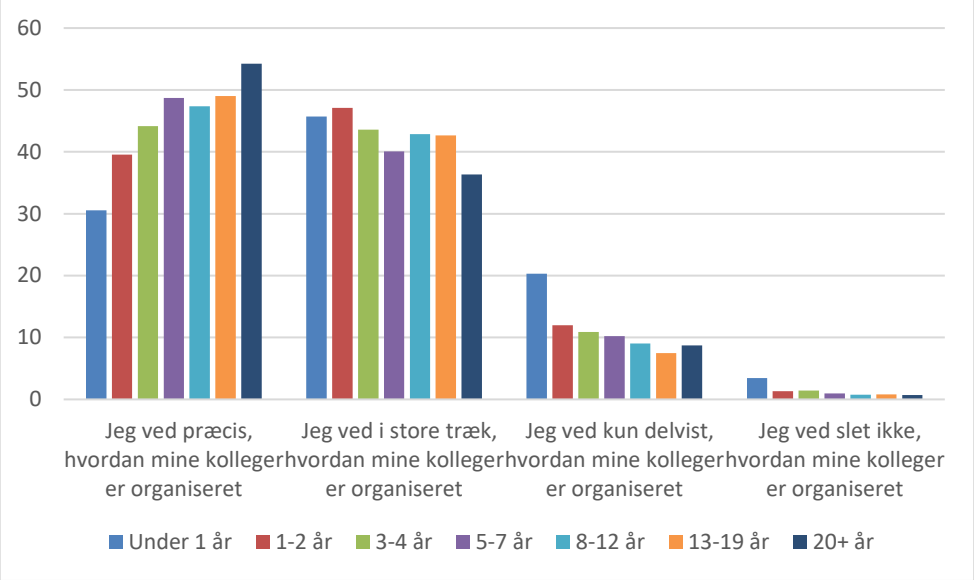
I hvor høj grad tillidsrepræsentanten mener, man kan blive nødt til at prioritere arbejdspladsen over kolleger og fagforening, har ingen større betydning for vurderingen af, hvad der er vigtigt for kollegernes organisering (tabel 16.42, bilag 4). Til gengæld er der en sammenhæng mellem stort set alle motivationer for at blive tillidsrepræsentant (undtaget personlig udvikling) og en øget vurdering af alle parameters vigtighed (tabel 16.37, 16.38, 16.39, 16.40 & 16.41, bilag 4). De, der har en klart formuleret motivation for at blive tillidsrepræsentanter, har altså også fokus på betydningen af flere faktorer.

10.3. Personen og viden om kollegernes organisering

Det næste, vi ser på, er, hvordan tillidsrepræsentanternes personkarakteristika spiller sammen med deres viden om kollegernes organisering.

Køn har ikke nogen stor betydning for tillidsrepræsentanternes viden om deres kollegers organisering: 45 % af både kvinder og mænd ved præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mens 44 % af kvinderne og 42 % af mændene i store træk ved, hvordan kollegerne er organiseret (tabel 16.14, bilag 4).

Figur 10.2: Tid som TR og viden om kollegers organisering



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q6 & Q32a). N=10.177.

Til gengæld har både alder og anciennitet som tillidsrepræsentant en ret lineær relation til det overblik, tillidsrepræsentanten har over kollegernes organisering (tabel 16.12 & 16.22, bilag 4). Kun 37 % af tillidsrepræsentanterne under 35 år ved præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mens det gælder for 48 % af dem, der er 55 år eller over. I forhold til anciennitet finder vi, at 37 % af tillidsrepræsentanterne med max to års anciennitet har et præcist overblik over kollegernes faglige organisering; her er tallet 54 % for dem, der har 20 eller flere års anciennitet som tillidsrepræsentant (figur 10.2).

Også tillidsrepræsentanternes følelse af at være godt rustet til deres opgaver har stor betydning for, hvor meget de ved om deres kollegers organisering. 58 % af dem, der føler sig godt rustet, ved præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mens det samme kun gælder for 30 % af dem, der føler sig dårligt rustet (tabel 16.13, bilag 4). Det er så markant en forskel, at man kan spekulere i, at det at have kendskab til kollegernes organisering i sig selv er medvirkende til, at tillidsrepræsentanterne føler sig mere eller mindre klædt på til deres opgave.

Når vi ser på spørgsmålet om, hvorvidt man skal varetage arbejdspladsens interesser på bekostning af kolleger og fagforening, så har den en let U-formet sammenhæng med tillidsrepræsentanternes viden om kollegernes organisering.

49 % af både dem, der erklærer sig helt enige, og dem, som erklærer sig helt uenige i udsagnet, siger, at de præcist ved, hvordan kollegerne er organiseret. De, som har mindre markante holdninger til udsagnet, har også i mindre grad (43-46 %) denne præcise viden (tabel 16.20, bilag 4).

Når vi ser på motivation for at blive tillidsrepræsentant, så er der en vis sammenhæng med viden om kollegernes organisering. Både dem, der blev tillidsrepræsentanter for at sikre kollegerne bedre løn og arbejdsvilkår, og dem, der gjorde det for at få indflydelse på arbejdspladsen, har et lidt bedre overblik end gennemsnittet (tabel 16.16 & 16.18, bilag 4). Men dem der har det bedste overblik, er de TR, der vil styrke den faglige organisering. Af dem, ved 51 % præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mod 44 % af dem, der ikke tilkendegiver dette som deres motivation for at blive tillidsrepræsentant (tabel 16.19, bilag 4). Det kan også bemærkes, at dem, der blev tillidsrepræsentanter for at få personlig udvikling, i mindre grad (42 %) kender deres kollegers præcise organisering end dem, der ikke havde personlig udvikling som motivation (46 %) (tabel 16.17, bilag 4).

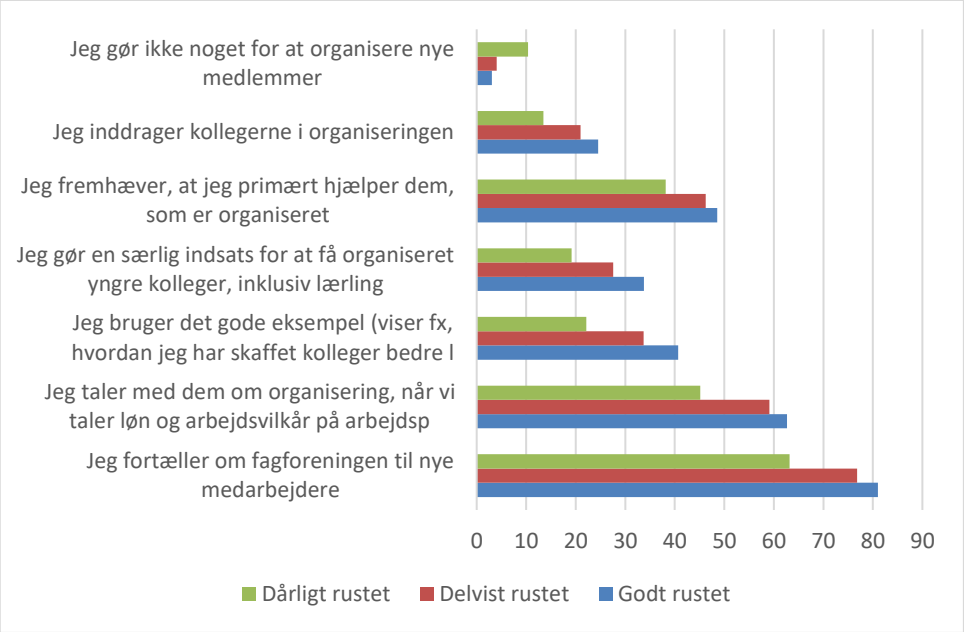
Når vi analyserer alle personvariablene i en samlet model (se Tabel 14.2, kolonne 1, bilag 2), så har langt de fleste variable en lille, men statistisk signifikant betydning for tillidsrepræsentantens viden om kollegernes organisering. Den variabel, der har størst betydning, er helt klart, hvor godt rustet tillidsrepræsentanterne føler sig til deres rolle.

10.4. Personen og organiseringsindsats

Vi er nu kommet til, hvad tillidsrepræsentanterne rent faktisk gør for at organisere deres kolleger, og hvilken betydning personkarakteristika har herfor. Kvinder tager i højere grad end mænd samtalen med nyansatte og fremhæver i højere grad, at de primært hjælper organiserede, mens mænd i højere grad end kvinder bruger det gode eksempel og inddrager både kolleger og fagforening i organiseringsarbejdet (tabel 16.3, bilag 4).

Alder spiller ikke nogen større rolle for, hvilke organiseringsaktiviteter tillidsrepræsentanterne bruger (tabel 16.1, bilag 4). Generelt gør TR med under et års anciennitet betydeligt mindre for at organisere kollegerne end dem med mere end et års erfaring – men efter et år sker der kun en svag stigning i organiseringsaktiviteten over tid (tabel 16.11, bilag 4).

Figur 10.3: Organiseringstiltag og hvor godt er TR rustet til sin opgave



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q31 0g Q32). N=10.177.

Jo bedre rustet TR føler sig til sin TR-rolle, jo flere ting gør de for at organisere. Der er relativt betydelige forskelle. 81 % af de tillidsrepræsentanter, der føler sig godt rustet, taler organisering med nyansatte, mens det kun gælder for 63 % af dem, der føler sig dårligt rustet (figur 10.3).

TRs holdning til, om man nogle gange bliver nødt til at varetage arbejdspladsens interesser på bekostning af kolleger og fagforening, har stort set ingen nævneværdig betydning for organiseringsindsatsen, omend dem, der er helt enige i dette, i højere grad fremhæver, at de kun hjælper organiserede kolleger (tabel 16.9, bilag 4).

Når det handler om tillidsrepræsentanternes motivation for at blive tillidsrepræsentant, så har langt de fleste en lille, men positiv og statistisk signifikante betydning for brugen af mange forskellige organiseringstiltag. I enkelte tilfælde har motivationen lidt større betydning. Her kan vi fx nævne, at 61 % dem, der blev tillidsrepræsentanter 'for at skabe bedre samarbejde og dialog på arbejdspladsen', fletter organisering ind i samtaler om løn og arbejdsvilkår, sammenlignet med 54 % af dem, der ikke blev tillidsrepræsentanter af den grund (tabel 16.4, bilag 4). 41 % af dem, der blev tillidsrepræsentanter 'for at sikre kollegerne bedre løn og arbejdsvilkår' peger på, hvad de har leveret som TR, når de taler organisering, mod 28 % af dem, der ikke havde dette som motivation (tabel 16.5, bilag 4). Endelig kan det nævnes, at dem, der blev tillidsrepræsentanter 'for at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen' i substantielt højere grad bruger næsten alle organiseringstiltag end de andre tillidsrepræsentanter (tabel 16.8, bilag 4).

Den eneste type motivation, der får tillidsrepræsentanter til at gøre *mindre* for at organisere, er 'personlig udvikling', som er forbundet med små, men signifikante fald i andelen, som bruger organiseringstiltag såsom at inddrage kollegerne og fagforeningen (tabel 16.6, bilag 4).

En samlet regressionsmodel (se Tabel 14.2, kolonne 2, bilag 2) peger på, at mænd bruger en smule flere strategier samt at de TR, der er motiveret af faglig organisering og de, som føler sig godt rustet, gør substantielt mere for at organisere.

10.5. Personkarakteristika og udfordringer

Hvilken sammenhæng finder vi mellem personkarakteristika og de udfordringer, som tillidsrepræsentanterne oplever?
Mænd oplever oftere at blive set en smule skævt til end kvinder, men kvinder savner til gengæld i højere grad argumenter og føler oftere ubehag ved at spørge ind til kollegernes medlemskab (tabel 16.47.1, 16.47.2 & 16.47.3, bilag 4). TR-anciennitet gør stort set ingen forskel for, hvorvidt der bliver set skævt til tillidsrepræsentanterne, men mere erfarne TR savner i mindre grad argumenter og synes i mindre grad, at det er ubehageligt at spørge ind til medlemskab (tabel 16.55.1, 16.55.2, 16.55.3 & 16.55.4, bilag 4). Det samme mønster gælder for alder: jo ældre, man er, jo bedre klædt på til at tale om medlemskab er man som TR (tabel 16.45.1, 16.45.2, 16.45.3 & 16.45.4, bilag 4).

Der bliver set en smule mere skævt til tillidsrepræsentanter, som føler sig dårligt rustet til deres opgave, og dem der føler sig dårligt rustet, mangler i markant højere grad argumenter og føler i højere grad ubehag ved at spørge kollegerne om deres forhold til fagforeninger (tabel 16.46.1, 16.46.2, 16.46.3 & 16.46.4, bilag 4). Fx markerer 41 % af dem, der føler sig dårligt rustet, at de savner argumenter for medlemskab – blandt dem, der føler sig godt rustet, er det næsten halvt så stor en andel (22 %).

De, som erklærer sig helt enige i, at man en gang imellem må varetage arbejdspladsens interesser på bekostning af kollegernes, mangler i højere grad argumenter (34 %) end dem, der erklærer sig helt uenige i dette udsagn (24 %) (tabel 16.53.3, bilag 4).

Motivationen for at blive tillidsrepræsentant har nærmest ingen betydning for de udfordringer, som TR står overfor. Det kan dog nævnes, at dem, der var motiveret af personlig udvikling, noget oftere føler det ubehageligt at spørge ind til kollegernes faglige organisering, mens de, der var motiveret af at ville styrke den faglige organisering, i lidt højere grad bliver set skævt til af ledelsen, men i nogen mindre grad savner argumenter og føler ubehag ved at spørge ind til kollegernes organisering.

Når vi laver en samlet model, hvor flere personlighedsvariable samtidig holdes op mod den udfordringstypologi, vi lavede i afsnit 5.1, så viser det sig, at mange variable er statistisk signifikante, men med relativt små effekter (tabel 14.2, bilag 2). Mange personlighedskarakteristika gør altså hver især en lille forskel. Det, der har størst betydning for, hvor udfordret man er, er først og fremmest hvor godt rustet man er, og dernæst om man er motiveret af faglig organisering, vil varetage arbejdspladsens interesser og éns alder.

10.6. Personkarakteristika og opbakning

Tillidsrepræsentantens anciennitet har stor betydning for den opbakning, de får. 35 % af dem med den højeste anciennitet får opbakning fra lokalafdelingen mod

25 % af dem med den laveste anciennitet. På sammen måde får dem, der har været tillidsrepræsentant længere tid også oftest opbakning fra den faglige klub og andre tillidsvalgte, men får til gengæld mindre opbakning fra ledelsen (tabel 16.33, bilag 4).

Ser vi på alder, får de ældre tillidsrepræsentanter oftere opbakning fra lokalafdelingen og andre tillidsvalgte, men de yngre får oftere støtte fra forbundet og ledelsen (tabel 16.23, bilag 4).

Mænd får oftere støtte fra kollegerne og den faglige klub – hvilket måske forklares med, at der er flere mænd, som er på arbejdspladser med en faglig klub. Til gengæld får kvinder oftere støtte fra andre tillidsvalgte og ledelsen. De tillidsrepræsentanter, der føler sig godt rustet, får mere støtte fra alle grupper end dem, der føler sig dårligt rustet - som så til gengæld ofte føler, at ingen hjælper dem.

De tillidsrepræsentanter, som sommetider prioriterer arbejdspladsens interesser over kollegernes, får mindre støtte fra lokalafdelingen og den faglige klub, men får lidt mere støtte fra ledelsen. Dem, der har tilkendegivet en af de udvalgte motivationer for at blive tillidsrepræsentant, får generelt mere støtte end dem, der ikke har. Der er dog en undtagelse: De TR, der er motiveret af personlig udvikling, får mindre støtte fra kollegerne, og de, der er motiveret af faglig organisering, får mindre støtte fra ledelsen. Den sidste gruppe får dog markant mere støtte fra forbundet.

I en regressionsmodel, hvor vi ser på mængden af forskellige aktører der støtter TR (se Tabel 14.2, kolonne 3, bilag 2), får mænd og de, der er motiveret af faglig organisering, mere støtte, mens ældre TR og de, der føler sig godt rustet, får mindre støtte.

10.7. Opsamling

Samlet set peger analyserne ovenfor på tre personkarakteristika, som generelt har stor betydning for tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats:
For det første, jo bedre tillidsrepræsentanten føler sig rustet til opgaven som tillidsrepræsentant, jo mere ved de om kollegernes organisering, jo mere identificerer de deres indsats som vigtig, jo mere gør de for at organisere, jo mere har de argumenterne på plads, og jo mere hjælp får de også. Kausaliteten er svær at afgøre her, for det at vide, hvordan kollegerne er organiseret og at have argumenterne på plads, kan i sig selv være med til at give en følelse af at være godt rustet. Ikke desto mindre peger dette på, at tillidsrepræsentanter der er godt klædt på – bl.a. via uddannelse – er mere aktive i organiseringsindsatsen.

For det andet spiller alder og erfaring som tillidsrepræsentant også ind. Jo længere anciennitet og jo højere alder, jo bedre overblik over kollegernes organisering, jo flere ting gør man for at organisere, jo bedre styr har TR på argumenterne, og jo mindre ubehag finder TR ved at spørge ind til kollegernes faglige organisering.

For det tredje betyder motivationen for at blive tillidsrepræsentant noget, specielt hvis TR var motiveret af at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen. Er dette motivationen, tenderer TR til at have større viden om

kollegernes organisering, være mere engageret i flere organiseringsaktiviteter, have bedre argumenter for organisering, opnå mere støtte fra forbundet, men det er også de TR, som oplever mere modstand fra ledelsen.

11. Arbejdspladsstruktur og organisering

Hvis institutionerne definerer tillidsrepræsentantens rolle, og deres personkarakteristika former, hvordan de griber rollen an, så rammesættes de udfordringer, som de skal håndtere i deres rolle som tillidsvalgt i høj grad af, hvordan arbejdspladsen ser ud. Er de på en velorganiserede arbejdsplads med en relativ stabil gruppe af fastansatte kolleger, eller er arbejdspladsen kendetegnet ved fragmentering, udsatte grupper og lav organisationsgrad. Det vil have stor betydning for, hvilke problemer tillidsrepræsentanten står overfor, og hvilke ambitioner de kan have i deres rolle som tillidsvalgt.

Den internationale litteratur peger på, at både atypiske ansættelsesformer (dvs. ansættelsesformer, som ikke er faste fuldtidsstilling) og atypiske medarbejdergrupper kan give udfordringer for fagbevægelsen og dens organiseringsindsats (Gumbrell-McCormick, 2011). På det danske arbejdsmarked er knap hver tredje atypisk beskæftiget, og i nogle sektorer og brancher er tallet markant højere. Dermed vil mange TR møde atypisk ansatte i det daglige blandt kollegerne på arbejdspladsen (Larsen and Ilsøe, 2023). Til tider sætter tilstedeværelsen af atypisk beskæftigede fagforeninger og individuelle fagforeningsrepræsentanter over for et valg mellem at prioritere kernemedlemmerne eller de mere marginale grupper (Benassi and Dorigatti, 2015; Keizer et al., 2024). Det første kan umiddelbart give god mening for at beskytte medlemmernes interesser, men kan udhule tilslutningen til fagbevægelsen i takt med, at det atypiske ansættelsesforhold bliver mere normalt, sådan som det eksempelvis er tilfældet inden for detailhandlen, hotel og restauration, den kreative sektor og plejesektoren (Larsen et al., 2022a). Omvendt kan et fokus på atypiske ansatte også være en Sisyfos-opgave, hvor man forsøger at organisere kolleger, man udmærket ved, er på vej videre. Men ud over prioriteringen mellem grupperne er spørgsmålet også, hvordan arbejdspladsens medarbejdersammensætning påvirker tillidsrepræsentanternes indsats og muligheder for at organisere deres kolleger.

11.1. Valg af arbejdsplads variable

Vi har valgt tre typer af arbejdspladsvariable, som vi vil bruge som indikatorer på, om arbejdspladsen spiller sammen med organiseringsindsatsen.

Den første type af variable er **arbejdspladsens organisering** i sig selv. Hvilken betydning har det, hvis få kolleger er organiseret i en traditionel fagforening? Hvad betyder det, hvis flere er organiseret i en gul organisation? Bliver det sværere at få overblik, at koordinere medarbejderønsker, og tilgår man organiseringen på en anden måde? Det prøver vi at belyse ved at inddrage to variable om organisering, nemlig andelen af kolleger, som er organiseret i en traditionel fagforening, henholdsvis i en gul organisation (de gule). Vi har opgjort dette på arbejdssteder og opdelt i fire kvartiler. Kvartiler er fjerdedele: Den fjerdedel af tillidsrepræsentanterne, som er på arbejdssteder med de 25 % laveste organisationsgrader er i 1. kvartil, og den fjerdedel, som har den højeste organisationsgrad, er i 4. kvartil, mens de resterende er i de to midterste kvartiler. Mere konkret er tillidsrepræsentanterne delt i dem, der er på et

arbejdssted med under 37 % traditionelt organiserede, dem med 37-49 %, dem med 49-59 % og endelig dem der er på arbejdspladser med en organisering på over 59 %. For den anden variabel, nemlig andelen af gult organiserede, er de tilsvarende tal 0-2,5 %, 2,5-5 %, 5-10 % og over 10 %.

Den anden gruppe af variable handler om, i hvor høj grad medarbejdergruppen på arbejdsstederne er en stabil kerne eller mere marginal. Her kunne der inddrages en meget lang række variable som indikatorer på dette, og vi har desværre ikke lige gode data på dem alle. Det er derfor vigtigt at huske på, at de variable, vi inddrager, skal ses som indikatorer på, i hvor høj grad medarbejdergruppen på arbejdssteder er en stabil kerne. Vi har valgt fire variable, og har ligesom med organisationsgraden inddelt tillidsrepræsentanterne efter kvartiler. Den første variabel er **personaleomsætning,** forstået som andelen af nyansatte blandt den samlede medarbejdergruppe. En nyansat er defineret som en medarbejder, der ikke var på arbejdspladsen på samme tidspunkt året før. Vi skelner mellem fire grupper af arbejdspladser ud fra personaleomsætningen: En med en personalomsætning under 15 %, en med mellem 15 % og 22 %, en med mellem 22 % og 30 %, og endelig en med en personaleomsætning over 30 %. Den anden variabel er **andelen af unge** under 26 år, som også er inddelt i fire grupper: dem med under 2 % unge, dem mellem 2 og 5 %, dem mellem 5 og 10 %, og dem med over 10 % unge under 26 år.

En tredje variabel, vi bruger til at identificere stabiliteten i medarbejdergruppen, er andelen af **medarbejdere med udenlandsk baggrund** på arbejdspladsen. Her deler vi også på kvartiler, således at der skelnes mellem dem der har under 3,5 %, dem der har mellem 3,5 og 7,5 %, dem med 7,5 og 14 % og endelig dem med over 14 % medarbejdere med udenlandsk baggrund. Vi har også medtaget andelen med **kort arbejdstid**. Her ville det være oplagt at fokusere på andelen med få ugentlige timer, som fx under 15 timer per uge dvs. de såkaldte marginalt deltidsansatte. 16 % af de personer, der er registreret som lønmodtagere i vores registerdata er marginalt deltidsansatte, dvs. de arbejder 14 timer eller mindre om ugen, men på de arbejdspladser hvor vores tillidsrepræsentanter arbejder udgør denne grupper under 1 %. Vi har derfor valgt at fokusere på de ca. 10 %, der arbejder under 32 timer om ugen dvs. lang deltidsansatte. Frem for at dele præcis på kvartilerne har vi skelnet mellem 0-10%, 10-20%, 20-30% og over 30%.

Den sidste variabel er ganske enkelt **arbejdspladsens størrelse,** målt i antal ansatte. Denne variabel siger ikke så meget om stabilitet i medarbejdergruppen, men størrelsen er på en lang række parametre en meget afgørende variabel for at forstå den virkelighed, tillidsrepræsentanternes står overfor – også når det gælder organisering, fordi kontakten til kollegerne kan være af forskellig karakter på små hhv. store arbejdspladser. Her skelner vi mellem arbejdssteder med 5-25 ansatte, 26-49 ansatte, 50-99 ansatte, 100-249 ansatte, 250-999, ansatte og 1000 eller flere ansatte.

Der er en række mere eller mindre stærke korrelationer – altså statistiske sammenhænge – mellem de syv variable, vi har beskrevet ovenfor. Andelen af udenlandsk arbejdskraft er fx kraftigt positivt korreleret med

personaleomsætningen. Det betyder, at arbejdspladser med mange udlændinge også ofte har stor personaleomsætning. Tilsvarende ser vi, at andelen af udenlandsk arbejdskraft korrelerer kraftigt negativt med den traditionelle organisationsgrad, altså at den traditionelle organisering er lavere på arbejdspladser, hvor andelen af udenlandske lønmodtagere er høj. Der er desuden en moderat negativ korrelation mellem den traditionelle organisationsgrad og andelen af unge, personaleomsætningen og den gule organisationsgrad. Endelig er der en moderat positiv korrelation imellem andelen af unge og både andelen af deltidsansatte og personaleomsætningen. På trods af disse korrelationer har vi valgt at bibeholde alle syv variable i analysen, men vil senere i analyse forsøge at kontrollere for denne korrelation.

11.2. Arbejdspladsens betydning for TRs viden om organisering

Vi starter med at se på, hvilken betydning arbejdspladsen har for tillidsrepræsentanternes viden om deres kollegers organisering. Arbejdspladsens størrelse har en U-formet sammenhæng med tillidsrepræsentantens overblik over kollegernes faglige organisering. På de mindste arbejdspladser ved 51 % af tillidsrepræsentanterne præcist, hvordan deres kolleger er organiseret; dette falder gradvist, som arbejdspladserne bliver større til 42 % for arbejdspladser med 100-999 ansatte, men stiger så til 50 % for tillidsrepræsentanterne på de allerstørste arbejdspladser (tabel 17.22, bilag 4). Det tyder på, at man på de små og de meget store arbejdspladser har et bedre overblik over kollegernes organisering end på de mellemstore arbejdspladser.

Der er en mere lineær sammenhæng mellem andelen af unge og tillidsrepræsentantens overblik over kollegernes organisering. På arbejdspladser med den mindste andel af unge ved 49 % af tillidsrepræsentanterne præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mens det kun gælder for 38 % af tillidsrepræsentanterne på de arbejdspladser med den største andel af unge (tabel 17.25, bilag 4). Det samme gælder i forhold til andelen af kolleger, der har udenlandsk baggrund og andelen af deltidsansatte. På arbejdspladser med den største andel af udenlandske medarbejdere ved kun 41 % af tillidsrepræsentanterne præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mens det gælder for 51 % af tillidsrepræsentanterne på de arbejdspladser med den mindste andel af udenlandske kolleger (tabel 17.27 og tabel 17.26, bilag 4).

Også personaleomsætningen har betydning for tillidsrepræsentanternes overblik over, hvordan kollegerne er organiseret. På arbejdspladser med den laveste andel af nyansatte ved 49 % af tillidsrepræsentanterne præcist, hvordan deres kolleger er organiseret, mens det kun gælder for 39 % af tillidsrepræsentanterne på de arbejdspladser med den største andel af nyansatte (tabel 17.24, bilag 4). Den faglige organisering har også i sig selv betydning for, hvilket overblik tillidsrepræsentanterne har over kollegernes faglige organisering. I takt med at kollegernes organisering i traditionelle fagforeninger stiger, øges tillidsrepræsentantens overblik over den faglige organisering også – fra 31 % af TR, der præcist ved, hvordan kollegerne er organiseret på de lavest organiserede arbejdspladser til 54 % på de højest organiserede arbejdspladser (tabel 17.23b, bilag 4). Omvendt har organisering i gule organisationer den

modsatte virkning: jo større en andel af kolleger, der er organiseret i en gul organisation, jo dårligere overblik har TR over kollegernes faglige organisering (tabel 17.23a, bilag 4).

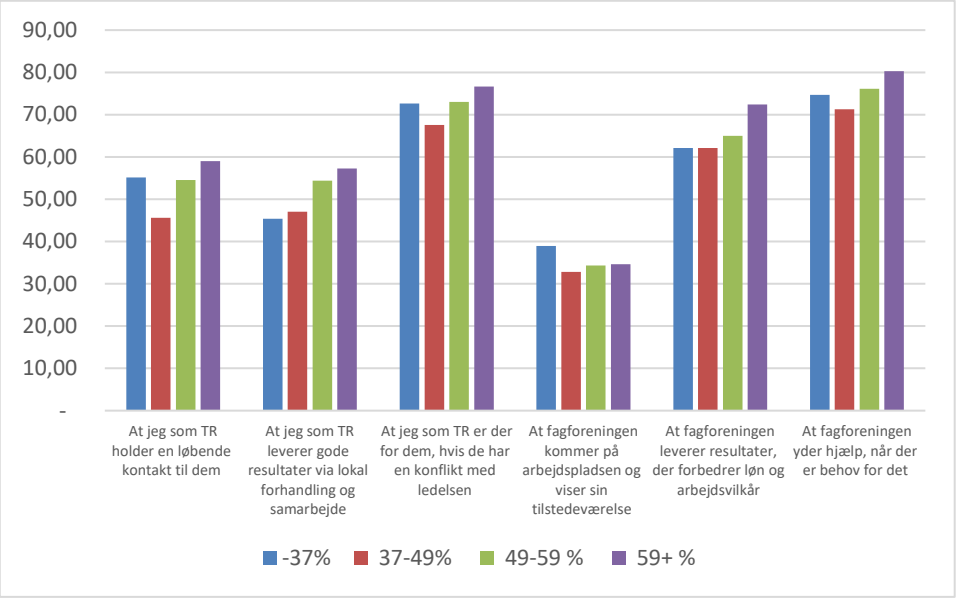
Samlet set betyder en høj personaleomsætning, mange unge, flere deltidsansatte og flere kolleger med udenlandsk baggrund, at det er sværere for TR at holde overblik over kollegernes faglige organisering, men specielt lav traditionel organisering og en stigende gul organisering giver ofte udfordringer for tillidsrepræsentanternes overblik. Når vi analyserer alle variablene i en samlet regressionsmodel (se Tabel 14.3, kolonne 1, bilag 2), er det dog kun arbejdspladsens størrelse, den traditionelle organisationsgrad og den gule organisationsgrad der gør en signifikant forskel. Korrelationerne mellem de andre variable gør, at deres signifikans forsvinder. Andelen af helt unge på arbejdspladsen er signifikant i denne model, men bliver insignifikant i en mere udvidet model, hvor vi kontrollerer for andre faktorer. Det omvendte gør sig gældende for andelen af kolleger på deltid, som er insignifikant i denne model, men bliver signifikant i en udvidet model (se Tabel 14.4, kolonne 1, bilag 2). Det peger på, at det ikke så meget er de enkelte grupper af atypiske, der gør det svært at holde overblik, men at det er den faldende organisationsgrad, der ofte følger med nogle af disse grupper, der svækker overblikket.

11.3. Arbejdspladsen og hvad der motiverer til medlemskab

Personaleomsætning og andelen af deltidsansatte påvirker ikke i nævneværdig grad, hvad der motiverer til medlemskab (tabel 17.33 og 17.34, bilag 4). Andelen af kolleger med udenlandsk oprindelse øger tillidsrepræsentanternes vurdering af deres egen indsats betydning for kollegernes organisering, men kun i mindre grad (tabel 17.29, bilag 4). Jo flere unge der er på arbejdspladsen, jo mindre vigtige bliver alle faktorer ifølge tillidsrepræsentanterne, med undtagelse af fagforeningens tilstedeværelse på arbejdspladsen og prisen på medlemskab (tabel 17.28, bilag 4).

Omvendt, så bliver alle faktorer mere vigtige for kollegernes motivation for medlemskab i takt med, at arbejdspladserne bliver større og større. Fx mener 45 % af tillidsrepræsentanterne på de mindste arbejdspladser, at deres egen evne til at levere gode resultater er vigtig for kollegernes organisering, mens det gælder for 58 % af tillidsrepræsentanterne på de største arbejdspladser (tabel 17.30, bilag 4).

Figur 11.1: Traditionel organisering og hvad der får ansatte til at blive medlem



Kilde: TR2024-survey (spørgsmål Q35) og registerdata. N=10.094.

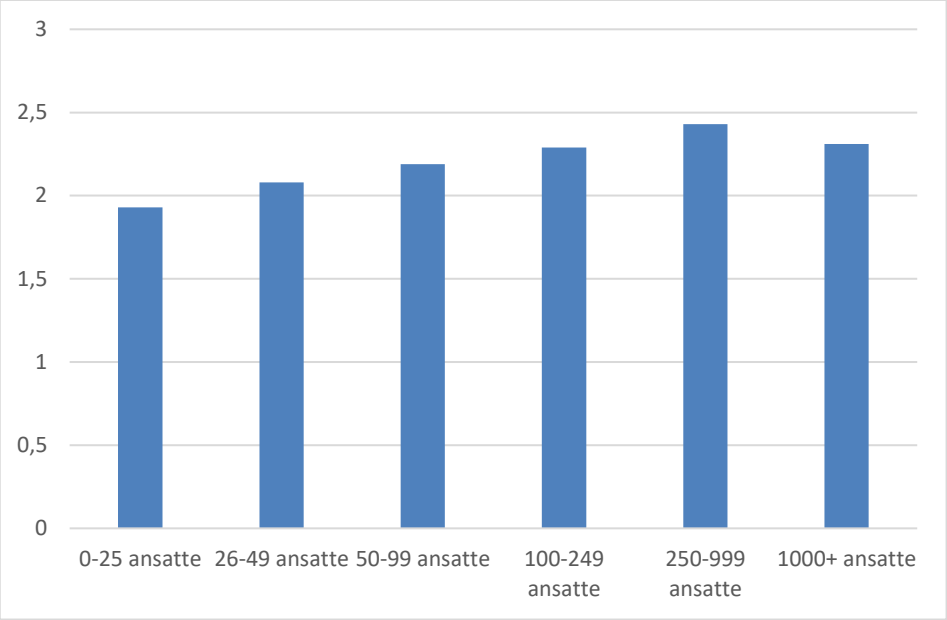
Som man kan se af Figur 11.1, har organisationsgraden en relativt kompleks samspil med, hvad der motiverer til medlemskab. Jo lavere den traditionelle organisering er, jo vigtigere er det, at fagforeningen kommer på arbejdspladsen, men jo mindre rolle spiller det, at fagforeningen leverer resultater. Jo mere velorganiseret arbejdspladsen er, jo større betydning tillægger TR deres egen indsats.

Omvendt betyder den gule organisering, at jo flere kolleger, der er medlem af en gul organisation, jo mindre betydning har det faglige fællesskab på arbejdspladsen, TRs løbende kontakt til kollegerne og de resultater og den hjælp fagforeningen yder. Det eneste, der i et vist omfang får større betydning jo flere gult organiserede, der er, er prisen på medlemskab (tabel 17.31, bilag 4).

11.4. Arbejdspladsen betydning for organiseringsindsatsen

Det næste, vi kigger på, er, hvilken betydning arbejdspladsen og medarbejdersammensætningen har for, hvor mange og hvilke ting TR gør for at organisere sine kolleger.

Figur 11.2: Antal ansatte og gennemsnitlige antal organiseringstiltag



Kilde: Registerdata, via Danmarks Statistiks forskerordning, og TR2024-survey (spørgsmål Q32). N=10.094.

Som man kan se i Figur 11.2, gør TR generelt mere for at organisere jo større arbejdspladsen er, dog med et lille fald for de allerstørste arbejdspladser. Fx bringer 60 % af tillidsrepræsentanterne på de største arbejdspladser organisering på banen, når der tales løn og arbejdsvilkår, mod kun 50 % på de mindste arbejdspladser. Vi ser det samme mønster for stort set alle organiseringstiltag med undtagelse af den særlige indsats for at organisere unge.

Der er ligeledes en sammenhæng mellem organisationsgraden på arbejdspladsen og tillidsrepræsentantens organiseringsindsats: jo større andel af kollegerne, der er organiseret i en traditionel fagforening, jo flere ting gør TR for at organisere kollegerne. Der er dog ikke tale om markante forskelle. Fx taler 78 % af tillidsrepræsentanterne på de bedst organiserede arbejdspladser med nyansatte om medlemskab, mod kun 72 % af tillidsrepræsentanterne på de mindst organiserede.

Der er også en række faktorer, som ikke umiddelbart ser ud til at have nogen større betydning for, hvilke tiltag tillidsrepræsentanterne bruger i deres organiseringsindsats. Personaleomsætningen på arbejdspladsen, andelen af lønmodtagere med udenlandsk baggrund og andelen af deltidsansatte lader ikke til at have nogen betydning for TRs indsats (tabel 17.2, 17.6 og 17.7, bilag 4). Heller ikke andelen af unge påvirker organiseringsindsatsen, med undtagelse af den særlige indsats for unge, som stiger jo flere unge der er på arbejdspladsen – hvilket jo giver meget god mening (tabel 17.1, bilag 4).

Ser vi mere kvantitativt på, hvor mange forskellige tiltag TR bruger, så tegner der sig dog et lidt andet billede. I en samlet regressionsmodel (se Tabel 14.3, kolonne 2, bilag 2), er det arbejdspladsens størrelse, andelen af udenlandske kolleger, andelen af helt unge og personaleomsætningen der har en signifikant og positiv sammenhæng med, hvor meget der gøres. Den

traditionelle organisationsgrad og den gule organisationsgrad har også en signifikant betydning i denne model, men bliver insignifikante når vi kontrollerer for andre faktorer i en mere udvidet model (se Tabel 14.4, kolonne 2, bilag 2). Tallene tyder på, at tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med mange udenlandske, unge og gult organiserede kolleger dykker lidt dybere i værktøjskassen, når der skal organiseres.

11.5. Arbejdspladsen og organiseringsudfordringer

Når det kommer til tillidsrepræsentantens oplevelse af udfordringer, har personaleomsætningen, andelen af deltidsansatte eller andel af unge kolleger ikke nogen større betydning. Andelen af udenlandske lønmodtagere på arbejdspladsen har betydning for, om kollegerne ser skævt til TR, men det er kun en lille betydning (tabel 17.16.1, bilag 4).

Til gengæld har arbejdspladsens størrelse en vis betydning. Jo større arbejdspladsen er, jo mere savner tillidsrepræsentanterne argumenter, og jo flere synes, det er ubehageligt at tale faglig organisering med kollegerne. Fx er 25 % af tillidsrepræsentanterne på de mindste arbejdspladser helt eller delvis enige i, at de savner argumenter for medlemskab, mens det samme gør sig gældende for 31-32 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med over 49 medarbejdere (tabel 17.18.1-17.18.4, bilag 4).

Den traditionelle organisationsgrad har en vis betydning for, om TR savner argumenter for medlemskab, og for om TR oplever, at kollegerne og i særdeleshed ledelsen ser skævt til dem. 11 % af tillidsrepræsentanterne på de mest velorganiserede arbejdspladser er helt eller delvist enige i, at ledelsen ser skævt til deres organiseringsarbejde, mens tallet er 23 % for dem på arbejdspladser med den laveste organisering (tabel 17.20.1-17.20.4, bilag 4). Endnu større betydning har andelen af kolleger organiseret i gule organisationer: Jo flere, der er i gule organisationer, jo mere savner TR argumenter for medlemskab, og jo mere skævt føler de, at der bliver set til dem fra kolleger og ledere. 17 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med den største andel af gult organiserede er helt eller delvist enige i, at kollegerne ser skævt til dem. Det samme gælder kun for 6 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med den laveste andel af gult organiserede (tabel 17.19.1-17.19.4, bilag 4).

Det er ikke let at tegne et samlet billede af de forskellige arbejdspladsfaktorers betydning for de udfordringer, tillidsrepræsentanterne oplever. Men tager vi udgangspunkt i den gruppering, vi udviklede i afsnit 4.1 og laver en samlet regressionsmodel, så viser den overordnet set, at det er den henholdsvis traditionelle og gule organisationsgrad, der spiller en helt afgørende rolle for, hvor udfordrede tillidsrepræsentanterne er: Jo højere den traditionelle organisering er, jo mindre udfordret er tillidsrepræsentanterne – og præcis det modsatte gælder den gule organisering.

11.6. Opbakning til organisering og arbejdspladsen

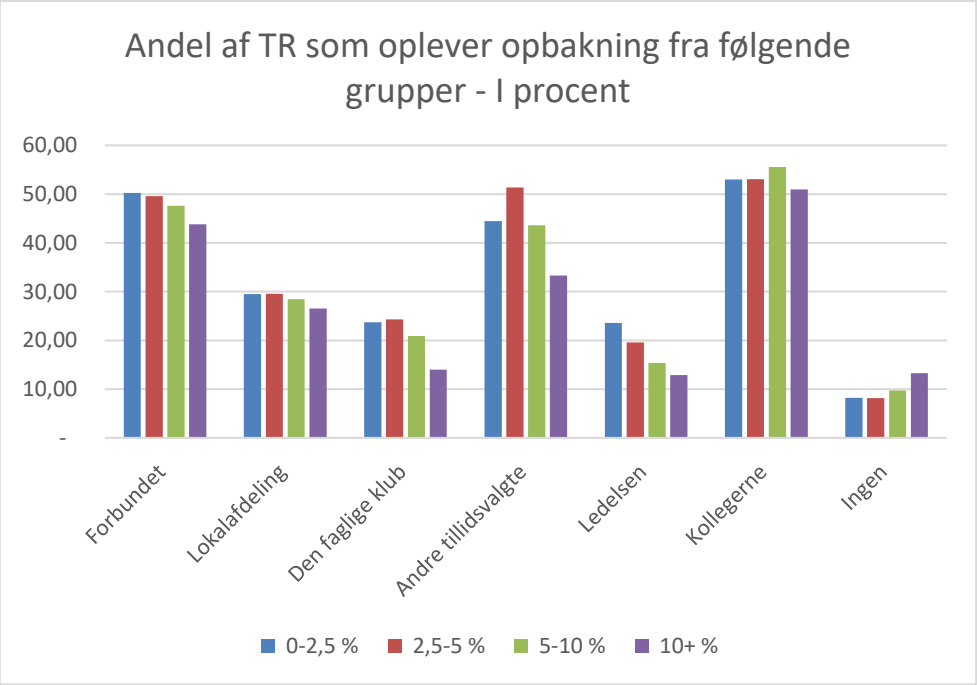
Når vi kigger på den opbakning, tillidsrepræsentanterne får, begynder personaleomsætningen til gengæld at betyde noget. Jo mindre

personaleomsætning, jo mere støtte fra kollegerne, den faglige klub og andre tillidsvalgte. På arbejdspladser med den laveste personaleomsætning får 56 % af tillidsrepræsentanterne opbakning til organisering fra deres kolleger, mens det kun sker for 48 % af tillidsrepræsentanterne på arbejdspladser med den højeste personaleomsætning (tabel 17.13, bilag 4).

Andelen af unge har også betydning: Jo større andel af unge på arbejdspladsen, i jo mindre grad får TR støtte fra lokalafdelingen, en faglig klub eller andre tillidsvalgte. De steder, hvor andelen af unge er lavest, får 46 % af tillidsrepræsentanterne støtte fra andre tillidsvalgte, mens det kun gør sig gældende for 31 % på arbejdspladser, hvor andelen af unge er højest (tabel 17.8, bilag 4).

Andelen af udenlandske lønmodtagere har en relativ lille betydning, og det er svært at sammenfatte mønsteret entydigt. Tallene peger på, at en højere andel af udenlandske medarbejdere hænger sammen med mere støtte fra forbundet, men samtidig mindre støtte fra den lokale fagforening, mindre støtte fra ledelse og kolleger, men mere støtte fra andre tillidsvalgte. Der er generelt tale om små forskelle (tabel 17.9, bilag 4).

Figur 11.3: Opbakning til organisering og den gule organisationsgrad



Kilde: Registerdata, via Danmarks Statistiks forskerordning, og TR2024-survey (spørgsmål Q33). N=10.094.

Arbejdspladsens størrelse og organisering har dog stor betydning: Jo højere den traditionelle organisering er på arbejdspladsen, jo mere støtte får TR fra kollegerne, andre tillidsvalgte, den faglig klub og lokalafdeling, og i jo mindre grad føler TR at stå alene med organiseringsopgaven. Omvendt gør det sig gældende med den gule organisering på arbejdspladsen: jo større andel af de ansatte, der er organiseret i en gul organisation, jo mindre støtte oplever

tillidsrepræsentanten fra forbundet, den faglig klub, andre tillidsvalgte, ledelsen, og jo mere føler de sig helt uden støtte (se Figur 11.3).

Arbejdspladsens størrelse har stor betydning for, om TR får støtte fra den faglig klub og andre tillidsvalgte – sandsynligvis fordi større arbejdspladser har større sandsynlighed for at have en faglig klub og andre tillidsvalgte. På de mindste arbejdspladser er de kun 30 % af TR, der får støtte fra andre tillidsvalgte, mens 59 % får støtte på arbejdspladser med over 250 ansatte. Arbejdspladsens størrelsen har også betydning for opbakningen fra forbund og lokalafdeling, som begge i højre grad giver støtte til organiseringsarbejdet på større arbejdspladser (tabel 17.10, bilag 4).

Det er dog vanskeligt at give en klar sammenfatning af, hvad der betyder mest, fordi det varierer over de forskellige typer af opbakning. Ser vi på det rent kvantitative, altså på antallet af forskellige typer af opbakning tillidsrepræsentanterne får, så viser en samlet regressionsmodel (se Tabel 14.3, kolonne 4, bilag 2), at arbejdspladsens størrelse og den traditionelle organisering begge spiller en stærk positiv rolle, mens en stor andel gult organiserede og andelen af deltidsansatte har en mindre, men negativ betydning i forhold til støtten til TR's organiseringsarbejde lokalt på arbejdspladsen. Betydningen af de deltidsansatte forsvinder dog, når vi kontrollerer for andre faktorer.

11.7. Opsamling på arbejdspladsen og organisering

I den internationale litteratur er der meget fokus på sammenhængen mellem arbejdspladsernes fragmentering og den voksende andel af atypiske ansatte på den ene side og den faldende organisering på den anden. Vores analyse peger dog på, at det nok ikke er fragmentering og atypiske ansatte, der har størst betydning for tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats. Dog skal det nævnes, at andre grupper af atypiske, såsom vikarer og tidsbegrænsede ansatte, måske kan have en større betydning, men dem har vi ikke systematiske data på via registerdata. Personaleomsætning har en vis betydning for tillidsrepræsentanternes evne til at holde overblik, og vi ser også, at andelen af udenlandske ansatte har betydning for, om TR føler at blive set skævt til.

Men helt overordnet er det den traditionelle og den gule organisationsgrad i sig selv, der betyder mest for TRs overblik, for deres indsats, for deres vurdering af egen indsats betydning og for de udfordringer, de oplever. Der kan altså opstå både gode cirkler, hvor en høj organisering understøtter organiseringsindsatsen, og onde cirkler, hvor faldende traditionel organisering og stigende gul organisering gør organiseringsindsatsen mere vanskelig (Doellgast et al., 2018). På velorganiserede arbejdspladser har TR bedre overblik, lægger mere vægt på egen indsats, tager flere initiativer til at organisere og møder færre udfordringer. Men hvis den gule organisering begynder at stige og den traditionelle at falde, så mister TR overblikket, mister troen på virkningen af egen indsats, tager færre initiativer og møder mere modstand imod sin indsats.

Endelig har størrelse også en betydning, men det går lidt i begge retninger. Jo større arbejdspladsen bliver, jo vanskeligere bliver det at holde overblik, og

jo mere udfordrende er det at finde de rette argumenter. Men samtidig får TR måske også en mere professionaliseret rolle som TR, og kan derfor tage flere initiativer til at organisere og får mere støtte fra fagforeningen.

12. Det samlede billede

Som afsnittene ovenfor har illustreret, har mange forskellige faktorer betydning for eller hænger sammen med tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats. Samtidig kan mange af de variable, vi har brugt til at belyse institutioners, personers og arbejdspladsens betydning tænkes at hænge sammen, og det kan være svært at danne sig et samlet overblik over hvad, der hænger sammen med hvad. Som vi så i kapitel 7, kan det i sig selv være vanskeligt at få et overblik over, hvordan fx tillidsrepræsentantens tiltag for at organisere hænger sammen med deres viden om kollegernes organisering eller den opbakning, de får. Dette bliver yderligere kompliceret, når vi tilføjer et lag af bagvedliggende faktorer såsom institutioner, personkarakteristika og arbejdspladsens struktur. At udrede alle disse sammenhænge på en systematisk måde går langt videre, end hvad der kan gøres i nærværende rapport og kalder på yderligere analyser.

I den følgende vil vi derfor kun i meget summarisk form opridse resultaterne af en række samlede regressionsanalyser med det formål at synliggøre, hvilke faktorer der er signifikante, når vi kontrollerer for de andre faktorer.

Tabel 12.1: Samlet model for baggrundsfaktorernes betydning

	Viden om kollegers organisering	Antal tiltag for at organisere	Hvor meget opbakning	Hvor mange udfordringer
Institutioner				
Udvalg		+	+	
Lokalaftaler	+	+	+	-
Tid til TR-arbejde	+	+	+	-
Løndannelsessystem	*	*	*	
Offentlig sektor	+	+	-	
Arbejdspladsstruktur				
Andel udenlandske		+		
Andel deltidsansatte	+			
Andel unge		+		
Personaleomsætning		+	+	
Arbejdspladsens størrelse	-	+	+	+
Traditionel organisationsgrad	+		+	-
Gul organisationsgrad	-		-	+
Personkarakteristika				
Køn - Mand	+	+	+	-
Alder	-	-	-	-
Tid som TR	+			
Varetager arbejdspladsens interesser			-	+

Føler sig godt rustet	+	+	+	-
Motiveret af organisering	+	+	+	-

Note til Tabel 12.1: Et '+' i tabellen indebærer en signifikant, positiv relation; et '–' signalerer en signifikant, negativ relation; og en '' betyder en signifikant relation, som ikke er lineær. Bemærk, at der tales om positiv og negativ i en matematisk forstand, ikke normativ. Når fx lokalaftaler har en negativ relation til udfordringer betyder det, at jo flere emner der er lokalaftale om, jo færre udfordringer har TR.*

12.1. Institutionerne

Selv når vi kontrollerer for andre faktorer, så har de institutionelle faktorer betydning for store dele af organiseringsindsatsen.

Lokalaftaler om flere emner har en statistisk signifikant relation til både viden om kollegernes organisering, mængden af opbakning, mængden af udfordringer og antallet af organiseringstiltag. Også aftaler om tid til TR-arbejde har betydning, således at gensidige aftaler eller løbende dialog fremmer tillidsrepræsentanternes viden og kollegernes organisering, øger opbakningen, mindsker mængden af udfordringer og øge antallet af organiseringstiltag. Når vi kontrollerer for andre faktorer – inklusive andre institutionelle faktorer – har udvalgsstrukturen kun betydning for mængden af opbakning og antallet af organiseringstiltag, men dette peger fortsat i samme retning: stærke lokale institutioner styrker tillidsrepræsentanternes muligheder for og engagement i at organisere kollegerne.

Når det kommer til løndannelsessystemet, er billedet mere komplekst, men generelt kan vi sige, at kollektive lokalforhandlinger om løn har en positiv sammenhæng med tillidsrepræsentanternes viden om kollegernes organisering og med mængden af organiseringstiltag. Hvor den kollektive lokalforhandling er suppleret med en central lønstigning, er der også mere støtte til TR og færre udfordringer.

Endelig kan vi konstatere, at tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor har større viden om kollegernes organisering og gør flere ting for at organisere, men de får til gengæld støtte fra færre aktører (kolleger, ledelsen, fagforening, osv.) til deres organiseringsindsats.

12.2. Arbejdspladsstrukturen

Når det kommer til arbejdspladsens struktur, eller medarbejdersammensætningen om man vil, så er billedet langt mere komplekst. Når andelen af udenlandske arbejdstagere, andelen af unge arbejdstagere og personaleomsætningen er høj, så gør tillidsrepræsentanterne mere for at organisere deres kolleger. Til gengæld har disse faktorer ingen betydning for tillidsrepræsentanternes viden, den opbakning de får eller de udfordringer, de møder. Det har til gengæld den traditionelle og den gule organisationsgrad – selvfølgelig med hvert deres fortegn. Jo større andel af gult organiserede kolleger, jo mindre viden har TR om kollegernes organisering, jo mindre støtte får TR og jo flere udfordringer. Og omvendt med den traditionelle organisationsgrad. Men når vi kontrollerer for andre faktorer, så har disse to

typer organisationsgrader ingen betydning for antallet af tiltag, tillidsrepræsentanterne gør for at organisere deres kolleger.

12.3. Personkarakteristika

Ser vi endelig på personkarakteristika, begynder regressionsmodellerne at sætte spørgsmålstegn ved nogle af de umiddelbare sammenhænge, vi tidligere har beskrevet. Vi har tidligere beskrevet, at køn ingen betydning har for viden om kollegernes organisering, men i den samlede regression har mænd både større viden, gør mere, får mere støtte og har færre udfordringer i deres organiseringsarbejde. Alder og anciennitet har vi tidligere beskrevet som havende ingen eller en positiv betydning, men i den samlede regression er højere alder forbundet med mindre viden om kollegernes organisering, færre organiseringstiltag, mindre støtte, men også færre udfordringer. Det er meget vanskeligt at forklare, hvorfor variable som køn og alder får en anden betydning i regressionsanalyserne, og det står udenfor den nærværende analyses rækkevidde at afklare dette. Men sammenstillingen mellem de deskriptive krydstabeller og regressionsanalyserne kan pege på, at man skal være forsigtig med at konkludere alt for kraftigt på sammenhængene mellem disse personkarakteristika og organiseringsindsatsen.

Mere konsistent er sammenhængen mellem, hvor godt rustet tillidsrepræsentanterne føler sig til TR-rollen, og hvorvidt TR gik ind i TR-hvervet for at øge den faglige organisering. Begge faktorer har en signifikant og positiv sammenhæng med både viden om kollegernes organisering, mængden af støtte til organisere og antallet af organiseringstiltag, mens de har en signifikant og negativ betydning for mængden af udfordringer.

Samlet peger disse analyser altså på, at institutioner leverer det mest konsistente og positive bidrag til organiseringsindsatsen, efterfulgt af tillidsrepræsentanternes personlige motivation og organisationsgraden på arbejdspladsen. Atypiske grupper af ansatte kan få tillidsrepræsentanterne til at tage flere organiseringsstrategier i brug, men går ellers ikke den store forskel.

Del III – Tillidsrepræsentantens organiseringsindsats og den danske model

13. Tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats – konsekvenser og perspektiver for den danske model

I dette afsnit diskuteres tillidsrepræsentantens rolle som organisator inden for for rammerne af den danske model.

Tillidsrepræsentanterne har mange roller i den danske arbejdsmarkedsmodel. De bidrager til at få hverdagen til at fungere på arbejdspladsen ved at udrede konflikter; de spiller en central rolle, når den danske overenskomstmodel skal udmøntes i praksis på arbejdspladsniveau; og de leverer input til de centrale overenskomster ved at være de faglige organisationers ører på arbejdspladsniveau. Deres rolle i forhold til faglig organisering er i fokus her (se de øvrige rapporter ift. de andre roller).

I takt med organisationsgradens fald i forskellige vestlige lande, kommer der et øget fokus på, hvilken rolle tillidsrepræsentanter kan spille i at fastholde eller endda rekruttere nye medlemmer (Murray et al., 2013). Faldet i den danske organisationsgrad er kommet relativt sent set i en international sammenhæng, men den er nu tydelig, og herhjemme har der været stigende fokus på, hvordan tillidsrepræsentanterne håndterer den voksende andel af uorganiserede eller gult organiserede kolleger (Ilsoe, 2013). Vi kan derfor bruge den internationale litteratur til at forstå den danske situation, så længe vi er bevidste om, at den internationale litteratur er baseret på erfaringer fra mange forskellige lande med anderledes institutionelle og historiske kontekster.

13.1. Hvad er udfordringen? Hvad er løsningen?

Før man kan forholde sig til, om tillidsrepræsentanterne kan være en løsning på de aktuelle udfordringer, må man først spørge, hvad disse udfordringer består i. Ser vi helt overordnet på den danske model for arbejdsmarkedsregulering, så leverer den fortsat mange gode resultater.

Danmark er kendetegnet ved en økonomi, der på den ene side er meget konkurrencedygtig, og på den anden side er præget af en relativ høj grad af lighed. Den danske model spiller en central rolle i dette forhold, fordi den både sikrer en reallønsudvikling, der fastholder konkurrenceevnen, og samtidig sikrer en koordinering af lønudviklingen på tværs af arbejdsmarkedet, som gør at ingen grupper falder håbløst bagud. Modellens evne til at levere disse ting er dog udfordret af den faldende organisationsgrad blandt lønmodtagerne. Hvor arbejdsgivernes organisationsgrad og overenskomstdækningen er nogenlunde stabil, er organisationsgraden blandt lønmodtagerne derimod faldet gennem de seneste to årtier, som vi så i denne rapports introduktion. Denne udfordring er kompleks. På den ene side kan den danske models centrale institutioner – overenskomstsystemet, arbejdsretten, osv. – sagtens fortsætte med at fungere relativt upåvirket af den faldende organisationsgrad. Som man kan se i rapport 1 og 2, kan selv det lokale samarbejde og den lokale forhandling fortsætte, og måske endda fungere bedre end før – på trods af, at andelen af gule og uorganiserede er steget på arbejdspladserne.

På den anden side er der ingen tvivl om, at det svækker fagbevægelsens forhandlingsmandat – både centralt og lokalt – når man repræsenterer en mindre

del af lønmodtagerne, og det svækker den enkelte fagforening, når antallet af medlemmer falder. Dertil kommer, at det svækker den danske model som helhed, når en stor del af de lønmodtagere, som den regulerer løn og arbejdsvilkår for, ikke selv er medlem af en overenskomstbærende fagforening. Den faldende organisationsgrad blandt lønmodtagerne er altså ikke bare en udfordring for den enkelte fagforbund, men også for den danske model. Den danske models fremtid er tæt forbundet med dansk fagbevægelses fremtid.

Den meget anerkendte hollandske arbejdsmarkedsforsker Jelle Visser har for nyligt (Visser, 2024) opridset fire scenarier for fagbevægelsens udvikling i Europa:

1) Marginalisering, hvor fagbevægelsen og arbejdstagerrettigheder kommer til at spille en ubetydelig rolle
2) Substitution, hvor andre aktører overtager fagbevægelsens rolle med at sikre arbejdstagerrettigheder
3) Dualisering, hvor fagbevægelsen og arbejdstagerrettigheder forbliver stærke på nogle dele af arbejdsmarkedet, men forsvinder fra andre dele.
4) Revitalisering, hvor fagbevægelsen formår at genetablere sig selv som en kraftfuld og drivende kraft bag beskyttelsen af arbejdstagerrettigheder.

Marginalisering af fagbevægelsen og lønmodtagerrettigheder mere generelt er på mange måder et meget relevant scenarie i en lang række Europæiske lande, hvor organisationsgraden er meget lav og lønmodtagernes rettigheder fylder meget lidt i det politiske landskab.

For lønmodtagere i disse lande er det mest realistiske alternativ til marginalisering *substitution*, hvor fx staten eller EU overtager fagbevægelsens rolle som dem, der sikrer lønmodtagernes rettigheder. De tiltag, som fagbevægelsen i en dansk kontekst ofte vil opfatte som utidig politisk indblanding, vil af fagbevægelsen i mange europæiske lande blive set som en eneste realistiske vej til at undgå marginalisering.

I Danmark er situationen dog anderledes. Her virker det mere relevant at tale om henholdsvis *dualisering* og *revitalisering.* Der er ingen tvivl om, at revitalisering er den klare præference i fagbevægelsen, men spørgsmålet er, hvordan man skaber en revitalisering. Fagbevægelsens revitalisering har også været et centralt tema i den internationale litteratur igennem mange år (Kelly, 1998; Heery et al., 2003; Voncken and Otjes, 2024; Trif et al., 2023; Albert, 2014; Frege and Kelly, 2003).

Mange fagforeninger har valgt en *serviceringsmodel*, hvor man forsøger at tiltrække medlemmer ved at levere forskellige services. En service kunne fx være arbejdsløshedsforsikring via en A-kasse. Dette skabte grundlaget for den såkaldte Ghent-effekt, hvor en fagforeningsadministreret arbejdsløshedsforsikring får lønmodtagerne til at melde sig ind i fagforeningen. Men denne form for service er blevet mindre effektiv i takt med, at dagpengeforsikringen er blevet mindre værdifuld (strammere krav til ledige, kortere dagpengeperiode og en lavere dækningsgrad), og i særdeleshed efter at de gule organisationer har fået adgang til at drive A-kasser (Høgedahl and Kongshøj, 2017).

En anden form for service er den form for juridisk rådgivning eller opbakning, som fagforeninger kan give medlemmer, hvis de ender i en konflikt med deres arbejdsgiver. Som vi så i kapitel 2, så har denne form for service fortsat en stor betydning for, om lønmodtagerne bliver medlem af en fagforening. Både tillidsrepræsentanternes og lønmodtagernes udsagn peger på, at fagforeningsmedlemskab i et vist omfang betragtes som en slags forsikringsordning: Mange lønmodtagere har ikke den store gavn af det i hverdagen, men når behovet så endelig opstår, så forventer folk også at få den hjælp, de har behov for. Der er det konkrete problem ved denne forsikringstankegang, at hvis fagforeningen eller tillidsrepræsentanten ikke kan hjælpe, fx fordi ledelsen handler inden for overenskomstens rammer, så mister folk let tilliden til den fagforening, som de regnede med, ville være der for dem.

Et problem ved servicemodellen er, at den reelt kun afhjælper dele af lønmodtagernes potentielle problemer. Det er fint at have arbejdsløshedsforsikring, når man bliver ledig, og det er vigtigt at få støtte til at sikre sine rettigheder, hvis man bliver snydt af sin arbejdsgiver, men for langt de fleste lønmodtagere er det endnu mere vigtigt at have et godt job med god løn og ordentlige vilkår. Et alternativ til serviceringsmodellen er derfor *partnerskabsmodellen*, som er baseret på den tanke, at det ikke længere er meningsfuldt for fagbevægelsen bare at stille krav til arbejdsgiverne. I en verden præget af stærk international konkurrence vil dette blot føre til, at virksomheder, der mødes af og giver efter for for store krav fra fagbevægelsen, må lukke eller flytte produktionen til et andet sted. I stedet skal fagbevægelsen, lyder argumentet, fokusere på at sikre sine medlemmer gode vilkår ved at indgå i et partnerskab med arbejdsgiverne. Der skal fokuseres på at sikre virksomhedens økonomi, så der bliver råd til at give medarbejderne gode vilkår (Badigannavar and Kelly, 2011; Rittau and Dundon, 2010; Oxenbridge and Brown, 2002; Ackers and Payne, 1998; Ebbinghaus, 2003).

Et andet problem ved serviceringsmodellen er, at den tilskriver den enkelte lønmodtager en relativt passiv rolle i forhold til organiseringen af arbejdsmarkedet og arbejdspladsen. I både den danske og internationale debat om revitalisering af fagbevægelsen har der derfor også været fokus på den *organiseringsmodel*, der handler om at få organisering til at handle om mere end blot et medlemskab (Heery and Simms, 2011; Ibsen et al. 2013; Toubøl et al.2015). Helt grundlæggende er fagbevægelsen et kollektiv, hvor man står sammen, lyder argumentet, og derfor skal man væk fra, at den enkelte alene opfatter sig som en forsikringstager, der skal hjælpes, når der er behov. Organiseringsmodellen er blevet udviklet i USA og England, men har spredt sig til en lang række Europæiske lande – inklusive Danmark (Nicklich and Helfen, 2019; Badigannavar and Kelly, 2011; Bronfenbrenner and Juravich, 1998; Arnholtz et al., 2016; Vandaele and Leschke, 2010; Simms and Holgate, 2010; Gall, 2009). Tanken bag organiseringsmodellen er, at fagbevægelsen skal ud på arbejdspladserne og mobilisere lønmodtagerne ved at fokusere på emner, der optager den almindelige lønmodtager på den konkrete arbejdsplads.

I den sammenhæng peges der nogle gange på tillidsrepræsentanter som en central aktør i organiseringsarbejdet på arbejdspladsniveau (Peetz and Pocock,

2009). Tillidsrepræsentanterne skal ikke bare selv forsøge at organisere deres kolleger, men de kan også være med til at identificere de 'ambassadører' blandt kollegerne, som kan være med til at tale fagforeningen og fagforeningsmedlemskab op blandt kollegerne. Det giver rigtig god mening at tænke tillidsrepræsentanterne som centrale i organiseringsindsatsen, fordi tillidsrepræsentanterne er på arbejdspladserne, tæt på kollegerne og deres konkrete udfordringer. De er således oplagte kandidater til at tager fat i de emner, der optager kollegerne, og bruge dem til at mobilisere kollegerne med. Samtidig kan den viden, som tillidsrepræsentanterne har om, hvad der virker i organiseringsindsatsen på arbejdspladsniveau, bruges af de faglige organisationer i deres overordnede organiseringsstrategi. På den måde kunne tillidsrepræsentanterne blive en del af den revitalisering, som fagbevægelsen har behov for.

Når det er sagt, er der dog mindst tre udfordringer, man må forholde sig til, hvis man tænker tillidsrepræsentanterne som centrale aktører i en 'organizing'-baseret revitalisering af fagbevægelsen. Den første handler om, hvorvidt tillidsrepræsentanterne faktisk forsøger at organisere, om de har den viden og kompetencer der skal til, og hvilke udfordringer de møder, når de forsøger at organisere. Den anden udfordring handler om, hvorvidt tillidsrepræsentanten kan bruge sin institutionelle placering – altså sin placering i en overenskomstdefineret rolle – som løftestang til at rekruttere, fastholde og organisere medlemmer, eller om denne institutionelle placering faktisk står i vejen for dette. For det tredje er der udfordringen med den del af arbejdsmarkedet, som ikke er overenskomst- og TR-dækket, og hvorvidt der vil ske en øget dualisering mellem den velorganiserede del ogd en uorganiserede del af det danske arbejdsmarked. Denne sidste udfordring er kvalitativt forskellig fra de to første. Den handler nemlig mindre om, hvad tillidsrepræsentanterne gør og kan på deres arbejdsplads, og mere om de steder, hvor der slet ikke er en tillidsrepræsentant. I det følgende adresserer vi disse tre udfordringer på skift.

13.2. Tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats

Når det kommer til, hvorvidt tillidsrepræsentanterne faktisk forsøger at organisere, om de har den viden og kompetencer der skal til, og hvilke udfordringer de møder, når de forsøger at organisere, indeholder denne rapport mange positive resultater.

For det første har langt de fleste tillidsrepræsentanter et godt overblik over, hvordan deres kolleger er organiseret. 45 % ved præcist, hvordan kollegerne er organiseret, mens 43 % ved det i store træk. Den viden er en god forudsætning for at finde ud af, hvilke kolleger, der måske skal have en opfordring til at melde sig ind.

For det andet gør langt de fleste tillidsrepræsentanter allerede en aktiv indsats for at organisere deres kolleger. Tre fjerdedele af tillidsrepræsentanterne taler fx fagforening med nye medarbejdere, og langt de fleste tillidsrepræsentanter benytter flere forskellige strategier med henblik på at tiltrække nye medlemmer. På nogle punkter gør tillidsrepræsentanterne mere for

at organisere i 2024 end de gjorde i 2010, men når det kommer til forskellige former for socialt pres, bruger de det mindre i 2024 end 2010. Andelen, der angiver, at de forsøger tvinge nye kolleger til at blive medlem, er ikke bare faldet fra 8 % til 3 %, men andelen der informerer fagforeningen om uorganiserede kolleger, er også faldet fra 18 % til 12 %. Organiseringsindsatsen handler i dag mere om at overtale via gode argumenter og ved at fremvise gode resultater.

For det tredje oplever størstedelen af tillidsrepræsentanterne ikke store udfordringer, når de forsøger at organisere. Kun 10 % oplever, at kollegerne ser skævt til dem, når de taler organisering. og kun 14 % oplever, at ledelsen ser skævt til dem. Langt de fleste synes heller ikke, det er ubehageligt at spørge til kollegernes organisering – kun 16 % er helt eller delvist enige i, at det er ubehageligt. Samtidig oplever halvdelen, at de har argumenterne på plads, når de skal overtale kollegerne til at melde sig ind. Med andre ord virker det store flertal af tillidsrepræsentanterne til at være aktivt engageret i organiseringsindsatsen, have den viden de har behov for og opleve få udfordringer i deres organiseringsindsats.

Det betyder ikke, at der ikke er udfordringer. Ser vi på udvikling over tid, så kan det konstateres, at flere tillidsrepræsentanter føler sig mere udfordret i 2024, end tillidsrepræsentanterne gjorde i 2010, når det gælder organiseringsindsatsen på arbejdspladsen. Andelen, der mangler argumenter for medlemskab, er steget fra 22 % til 30 %, og andelen, der er uenige i, at der bliver set skævt til dem, når de taler om organisering, er faldet fra 78 % til 70 %. Ikke markante udviklinger, som viser massive problemer, men dog en udvikling, som står i kontrast til, hvor stabilt positive samarbejdsrelationerne er på tillidsrepræsentanternes arbejdspladser (se rapport 1). Lidt overraskende er hovedudfordringen at finde de rigtige argumenter for at være medlem af en fagforening. Her burde fagforeningen kunne være en sparringspartner, men langt fra alle tillidsrepræsentanter får støtte eller er i kontakt med fagforeningen.

I kapitel 7 skelnede vi mellem fire typer af tillidsrepræsentanter, baseret på deres tilgang til organisering

1) **De sikre**, som ingen udfordringer har, og som derfor kan gøre en minimal indsats, fordi der ingen uorganiserede er på arbejdspladsen.
2) **De selvsikre**, som gør en stor indsats, de selv tror på nytter, og som ikke er blege for kun at hjælpe de kolleger, der er organiseret.
3) **De usikre**, som også gør en stor indsats, men som er mere usikre på deres egen indsats og deres egne argumenter, og som derfor er mere tøvende med kun at repræsentere de organiserede kolleger.
4) **De opgivende,** som ganske givet står med en stor udfordring, men som har givet lidt op på opgaven og fremstår resigneret.

Problemet er, at tilgangene til organisering korrelerer med både den traditionelle og den gule organisationsgrad – omend med forskelligt fortegn. ”De sikre” er på fuldt organiserede arbejdspladser, ”de selvsikre” på meget velorganiserede arbejdspladser, ”de usikre” på lidt mindre velorganiserede arbejdspladser, og

”de opgivende” på de dårligst organiserede arbejdspladser. Det vil sige, at der, hvor der er størst behov for, at tillidsrepræsentanterne leverer en organiseringsindsatsen, der kan revitalisere den faglige organisering på arbejdspladsen, er dér, hvor tillidsrepræsentanterne oftest er mest udfordrede, og derfor virker til at have givet lidt op på opgaven. Der kan derfor let opstå positive spiraler, hvor høj organisering bidrager til bedre organiseringsindsats, som igen øger organiseringen, men også negative spiraler, hvor lav organisering gør det sværere at organisere og dermed gør det vanskeligt at få vendt medlemsnedgangen (Doellgast et al., 2018).

Selv om tillidsrepræsentanterne altså umiddelbart virker som en gruppe, der kan bidrage til en revitalisering af fagbevægelsen, og mange synes engageret i organiseringsindsatsen, så er der en risiko for, at deres indsats primært vil bidrage til at fastholde eller endda styrke organiseringen på i forvejen velorganiserede arbejdspladser, mens de mindre velorganiserede arbejdspladser gradvist bliver mindre organiseret. Det er derfor oplagt, at fagbevægelsen arbejder med at identificere og hjælpe de usikre og opgivende tillidsrepræsentanter, så de får den nødvendige støtte til at få vendt den negative spiral mellem organisationsgrad og organiseringsindsats til en positiv spiral.

13.3. Tillidsrepræsentanten som institutionsrepræsentant

Den anden udfordring handler om, hvorvidt tillidsrepræsentanten kan bruge sin institutionelle placering som løftestang til at rekruttere, fastholde og organisere kollegerne, eller om denne institutionelle placering står i vejen for organiseringen. Der er to aspekter af denne udfordring: Den ene handler om, hvorvidt en stærk institutionaliseret rolle kan få tillidsrepræsentanterne til at læne sig tilbage og glemme at organisere; den anden handler om, hvordan tillidsrepræsentanten sikrer medlemmerne gode forhold.

Institutionsfælden

I forhold til den første problemstilling var det længe antagelsen i den internationale forskningslitteratur, at tillidsrepræsentanter på velinstitutionaliserede arbejdspladser – altså arbejdspladser, hvor der fx er en stærk udvalgsstruktur, tid til TR arbejde og lokalaftaler om mange emner (jf. kapitel 9) – gør mere for at organisere deres kolleger end dem på mindre institutionaliserede arbejdspladser. Men denne antagelse er i stigende grad blevet udfordret af internationale erfaringer. I 2007 publicerede den tyske arbejdsmarkedsforsker Anke Hassel fx en indflydelsesrig artikel om ’den institutionelle sikkerheds forbandelse’. I denne artikel argumenterede Hassel for, at tyske fagforeninger pga. deres stærke institutionelle magtressourcer havde forsømt arbejdet med at organisere lønmodtagerne (Hassel, 2007). Hendes pointe er, at den tyske fagbevægelse havde opnået så stor institutionaliseret indflydelse – via nationale overenskomster, men i særdeleshed også gennem deres ’arbejdspladsudvalg’ (betriebsrat) – at de ganske enkelt ikke behøvede at bekymre sig om at organisere lønmodtagerne som medlemmer. Derfor forsømte de organiseringsopgaven i et omfang, der har fået den tyske organisationsgrad til at erodere (for et lignede argument, se

Baccaro et al., 2003; for et mere nuanceret argument, se Ibsen and Tapia, 2017).

Hassel's artikel er efterfølgende blevet et centralt referencepunkt i den internationale forskningslitteratur, hvor nogle forskere argumenterer for, at stærke institutioner påvirker organiseringsindsatsen – og dermed på sigt den faglige organisering – negativt. Et centralt spørgsmål er derfor, om danske tillidsrepræsentanter på mere institutionaliserede arbejdspladser bruger deres energi på at få indflydelse via disse institutioner (fx via samarbejdsudvalg eller via håndhævelse af lokalaftaler) på bekostning af deres arbejde med at organisere kollegerne.

Helt overordnet er svaret på dette spørgsmål: Nej! Som vi så i vores analyse af institutionelle faktorers betydning for organisering (se kapitel 9 og kapitel 12), så peger alle vores data på, at tillidsrepræsentanter på velinstitutionaliserede arbejdspladser gør mere for at organisere deres kolleger end tillidsrepræsentanter på mindre institutionaliserede arbejdspladser. Selv når vi kontrollerer for andre faktorer, så viser den samlede analyse, at jo mere institutionaliseret arbejdspladsen er, jo bedre viden har tillidsrepræsentanterne om deres kollegers organisering, jo mere opbakning får de fra andre aktører, og jo mere gør de for at organisere deres kolleger (se kapitel 12).

På den måde afkræfter vores data Hassels tese om, at stærke institutioner får fagforeningsrepræsentanter til at læne sig tilbage og fravælge organiseringsarbejdet – i hvert tilfælde på arbejdspladsniveau. Der kan godt fortsat være en tendens til, at den samlede fagbevægelse fokuserer på de dele af arbejdsmarkedet, hvor de står institutionelt stærkest og dermed forsømmer organiseringen på den mindst velorganiserede og velinstitutionaliserede del af arbejdsmarkedet. Det var en central del af Hassels argument og noget, vi skal komme tilbage til nedenfor.

Partnerskab og at sejre sig selv ihjel

Før vi kommer så langt, skal vi dog først vende os imod den anden organiseringsmæssige udfordring ved, at tillidsrepræsentanten er institutionsrepræsentant. Vi har tidligere nævnt partnerskabsmodellen og dens fokus på at skabe gode vilkår for lønmodtagerne ved primært at samarbejde med ledelsen og derigennem sikre, at arbejdspladsens økonomi gav plads til bedre vilkår.

På mange måder er partnerskabstankegangen en integreret del af den danske model. Det gælder på makro-niveau, hvor rammen for de centrale overenskomstforhandlinger i høj grad fastsættes ud fra en hensyn til konkurrenceevnen. Det gælder også på arbejdspladsniveau, hvor mange overenskomster pålægger tillidsrepræsentanterne at bidrage til et godt samarbejde. I vores undersøgelse er dette markeret ved, at 43 % af tillidsrepræsentanterne svarer, at de blev tillidsrepræsentant 'for at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads', og 63 % finder det 'at bevare den gode dialog er vigtigere end at få alle krav igennem'.

Når det er sagt, så er den danske model ikke en partnerskabsmodel, sådan som denne forstås i meget af den internationale forskningslitteratur. Nok er der

mange steder på det danske arbejdsmarked gode samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere, og nok bidrager tillidsrepræsentanterne aktivt til at fastholde og udvikle disse relationer (se rapport 2), men der er inden for rammerne af den danske model også en klar forståelse af, at der under samarbejde og partnerskab er en interessekonflikt. Når 45 % af tillidsrepræsentanterne angiver, at de blev tillidsrepræsentanter 'for at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår', så ligger der sandsynligvis en dobbelthed i dette, som handler om både at bidrage til et godt samarbejde, som skal skabe grundlaget for de gode vilkår, men også en villighed til at varetage kollegernes interesser overfor ledelsen (se rapport 1).

Når denne overvejelse er vigtig i relation til organisering, er det fordi, både tillidsrepræsentanter og lønmodtagere peger på, at fagbevægelsens og tillidsrepræsentantens evne til at levere gode resultater er ret afgørende for, om lønmodtagerne melder sig ind i fagforeningen (se kapitel 2). Evnen til at finde den rette balance mellem at bidrage til et godt samarbejde og stå fast på, at lønmodtagerne også skal have deres del af kagen, er derfor måske lige så vigtigt, som hvorvidt tillidsrepræsentanten aktivt forsøger at rekruttere kollegerne som medlemmer. Det er rigtig fint, og sikkert meget vigtigt, at man forsøger at sælge varen (goder ved medlemskab), men der skal også være en vare at sælge. Når mange tillidsrepræsentanter savner argumenter for medlemskab, så er det måske fordi, de ikke føler, at de selv, eller fagbevægelsen mere generelt, leverer nok til medlemmerne.

Det er vigtigt at understrege, at denne udfordring kan udfolde sig på to forskellige måder. Den ene er, at fagbevægelsen eller tillidsrepræsentanten ikke formår at ramme balancen mellem samarbejde og interessevaretagelse rigtigt – man er enten for konfliktorienteret og ødelægger derved forudsætninger for gode vilkår, eller man er for samarbejdsorienteret, og gør for lidt for at insistere på, at lønmodtagerne får deres del af samfundets vækst.

Den anden er, at fagbevægelsen eller tillidsrepræsentanten måske rammer balancen så godt, at lønmodtagerne ikke oplever, at der er behov for deres bidrag. I rapport 1 finder vi, at samarbejdsrelationerne på tillidsrepræsentanternes arbejdspladser faktisk er blevet bedre over tid – og det selvom organisationsgraden er faldet både på arbejdsmarkedet generelt og på de arbejdspladser, hvor der er tillidsrepræsentanter. Dette kan også manifestere sig ved, at tillidsrepræsentanten bliver så optaget af at levere varen, at de glemmer at sælge den til kollegerne, eller måske undersøge om kollegerne reelt ønsker de goder, tillidsrepræsentanten forsøger at skaffe. I rapport 2 viser vi, at imens tillidsrepræsentanterne føler, at de har et godt overblik over kollegernes ønsker, så giver kun 20 % af lønmodtagerne udtryk for, at de har indflydelse på, eller i det mindste bliver taget med på råd i forhold til, tillidsrepræsentantens arbejde. På den måde kan et stærkt fokus på partnerskab hurtigt komme til at stå i kontrast til organiseringsmodellens ønske om at får aktive medlemmer og ikke bare medlemmer.

Specifikke goder for medlemmer – og free-riding

Der er tale om et generelt dilemma: Fagbevægelsen er på én og samme tid en bærende institution i hele samfundet *og* en forening, der varetager medlemmernes specifikke interesser. Fagbevægelsen understøtter og arbejder aktivt for en lang række goder, som alle lønmodtagere har brug for. Men samtidig har fagbevægelsen brug for at vise, at medlemskabet gør en forskel – man er nødt til at vise, at nogle goder er forbeholdt medlemmerne.

Lidt over halvdelen af tillidsrepræsentanterne svarer, at de bevidst vælger ikke at varetage de gule og uorganiseredes interesser, mens lidt under halvdelen varetager kollegers interesser, selvom de ikke er medlem af fagforeningen.

Dette fund er interessant i forhold til overenskomsterne indenfor FH-fagbevægelsen, hvor man normalt har områdeoverenskomster, som dækker alle medarbejdere inden for et givet arbejdsområde på de overenskomstdækkede virksomheder – uanset om disse medarbejdere er fagforeningsmedlemmer eller ej. De er altså kollektive goder, som alle lønmodtagere kan drage fordel af. Fordelene ved områdeoverenskomsterne er blandt andet, at fagforeningsmedlemmer ikke bliver 'dyrere' end de uorganiserede lønmodtagere, men ulempen er, at det mindsker tilskyndelsen til at melde sig ind i en fagforening.

Det kan føre til *free-riding*, altså at nogle lønmodtagere fravælger fagforeningen, fordi de kan nyde godt af overenskomstens goder uden at bidrage til overenskomstens opretholdelse via et fagforeningsmedlemskab. Det handler om balancen mellem *kollektive og selektive goder*; de *kollektive gode*r er de ting, som alle medarbejdere har adgang til, uanset deres faglige tilhørsforhold. Det gælder fx den kollektive overenskomst, som dækker alle medarbejdere på en arbejdsplads. De *selektive goder* er de goder, som kun medlemmer af fagforeningen kan få adgang til. Det kan fx være rådgivning i forhold til lønsedler, konfliktløsning, eller det kan være at forhandle en god seniorordning hjem etc.

Her står fagbevægelsen over for et klassisk dilemma. Skal man fokusere på at fastholde medlemmer ved at yde hjælp til dem, når de har behov – og i hvilket omfang skal man så yde hjælp til ikke-medlemmer i håbet om, at de efterfølgende vil lade sig organisere. Mere konkret vil det underminere den forsikringstankegang, der tilsyneladende ligger bag mange lønmodtageres fagforeningsmedlemskab, hvis folk, der ikke har 'forsikret' sig via medlemskab, alligevel kan få hjælp, når de oplever problemer. Omvendt er det også svært at forestille sig, at uorganiserede lønmodtagere, som ikke får hjælp fra fagforeningen, når de beder om det, vil tænke særlig positivt om fagbevægelsen efterfølgende, hvis de ikke får den hjælp.

Men dette generelle dilemma er også præsent for den enkelte tillidsrepræsentant. Der er stadig flere arbejdspladser med gule og/eller uorganiserede. Hvor 73 % af TR i 1998 angav ikke at have gule eller uorganiseret, er den samme andel 18 % i 2024. Det betyder, at mindre end hver femte arbejdsplads er gennemorganiseret. Men det er ikke helt klart, hvad tillidsrepræsentanterne skal gøre ved denne udvikling. Skal de levere de selektive gode til medlemmerne ved kun at fremhæve deres interesser og

synspunkter overfor ledelsen og kun hjælpe dem, når de har problemer – eller skal de forsøge at tiltrække de gule og uorganiserede ved at forfølge en mere inklusiv strategi?

13.4. Risiko for dualisering

Vi nævnte ovenfor Visser's fire scenarier for fagbevægelsens udvikling, og pegede i den forbindelse på, at revitalisering og dualisering var de mest realistiske scenarier på det danske arbejdsmarked. Indtil videre har vi primært fokuseret på revitalisering, men nu vender vi os imod dualisering, som er den tredje af de udfordringer, vi ser ved tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats. Begrebet dualisering bliver i forskningslitteraturen brugt til at synliggøre, at et fald i faglig organisering ikke i første omgang indebærer et totalt kollaps af arbejdsmarkedsinstitutioner og lønmodtagerrettigheder.

Specielt erfaringerne fra Tyskland viser, at udviklingen sandsynligvis nærmere bliver en anden. På mange måder mindede det tyske overenskomstsystem meget om det danske, men i takt med at organisationsgraden faldt, opstod der en større og større forskel mellem en velorganiseret del af arbejdsmarkedet, som blev gradvist mindre, og en gradvist voksende del af arbejdsmarkedet, som var mere uorganiseret. På den velorganiserede del af arbejdsmarkedet fortsatte tingene i høj grad, som de plejede med kollektive forhandlinger og stærke lønmodtagerrettigheder, mens disse ting gradvist forsvandt på den mere uorganiserede del af arbejdsmarkedet. Denne dualisering fandt sted på det tyske arbejdsmarked generelt (mellem overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser), på tværs af forskellige sektorer (mellem den velorganiserede industri og den uorganiserede servicesektor), mellem virksomheder inden for enkeltsektorer, og sågar inden for enkelte arbejdspladser (mellem fastansatte kernemedarbejdere og løstansatte medarbejder, som hyres og fyres efter behov).

Når vi går i dybden med denne dualisering i denne sammenhæng, så er det dels fordi, det var en langsom og gradvis proces, som tog lang tid om at manifestere sig, og som aktørerne i den tyske model derfor havde svært ved selv at få øje på. Og dels fordi der kan identificeres visse tendenser til, at det samme er ved at ske i Danmark og andre nordiske lande.

Når vi kører vores data om tillidsrepræsentanter sammen med registerdata, kan vi analysere forskelle i organisationsgraden på den del af arbejdsmarkedet, der er TR-dækket med den del af arbejdsmarkedet, der ikke er TR-dækket. Vores analyse viser, at organisationsgraden på den TR-dækkede del af det private arbejdsmarked er 58 %, mens den kun er 33 % på den ikke TR-dækkede del af det private arbejdsmarked. De 58 % procent på det TR-dækkede arbejdsmarked peger selvfølgelig på, at der er et stort potentiale for rekruttering af nye medlemmer på den TR-dækkede del af arbejdsmarkedet. Men de 33 % peger samtidig på, at fagbevægelsen skal passe på med at stirre sig blind på de i forvejen velorganiserede arbejdspladser. Eller rettere, at hvis man gør det, så er der en risiko for en øget dualisering på det danske arbejdsmarked. Vores analyse viser, at både overenskomst- og tillidsrepræsentantdækning er forbundet med en væsentlig højere organisationsgrad, og dermed bliver selve det at sikre

overenskomstdækning og valg af tillidsrepræsentanter i sig selv en central del af at sikre en højre organisationsgrad.

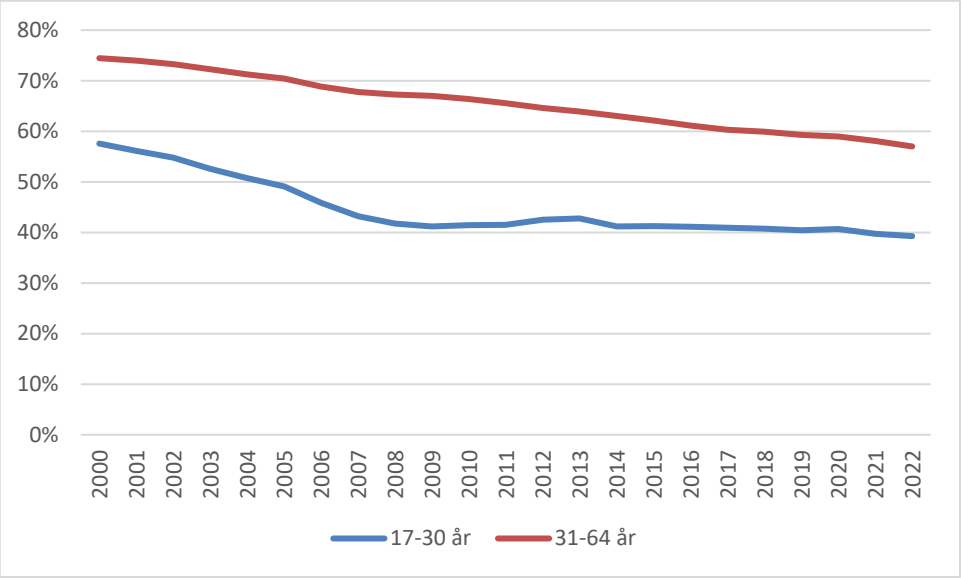
Allerede for to årtier siden pegede udenlandske forskere på, at det organiseringsfokus, man fandt i mange lande med faldende organisationsgrad, i høj grad havde et arbejdspladsperspektiv frem for et samfundsperspektiv (Baccaro et al., 2003; Gall, 2009). Det er der ikke i sig selv noget galt med, men det øger selvsagt risikoen for en dualisering, hvor fx tillidsrepræsentanter har et stærkt fokus på at organisere deres egen arbejdsplads, mens der ikke gøres meget for at organisere de arbejdspladser, hvor det ikke er en tillidsrepræsentant.

Mange tillidsrepræsentanter har et stærkt fokus på deres arbejdsplads, på at skabe bedre vilkår for kollegerne, skabe bedre samarbejde og – for nogle – også på at skabe en bedre organisering af kollegerne. Det fremgår, når vi spørger, hvad der var deres motivation for at blive tillidsrepræsentanter. Men de arbejdspladser, som tillidsrepræsentanterne arbejder på, er i forvejen nogle af de bedst organiserede på det danske arbejdsmarked, og spørgsmålet er derfor, i hvilket omfang tillidsrepræsentanterne kan bidrage til at skabe organisering uden for deres egen arbejdsplads.

Hvem skal organisere de midlertidige ansatte?

En relateret problemstilling handler om organiseringen af mindre velorganiserede gruppe på arbejdsmarkedet. Det er ikke nogen hemmelighed, at de unge lønmodtageres faglige organisering ligger væsentligt lavere end de ældres. Som man kan se af Figur 13.1, så lå de unges organisering ikke bare lavere tidligere, men den er også faldet i nogenlunde samme omfang som de ældres. Det betyder, at hvor organisationsgraden blandt de ældre lønmodtagere er faldet 23 %, så er den faldet 32 % blandt de yngre. Samtidig peger forskningen på, at det er mens folk er unge, at der er størst sandsynlighed for, at de melder sig ind i en fagforening. Det er altså vigtigt at rekruttere folk som fagforeningsmedlemmer, når de er unge, hvis man gerne vil sikre, at de bliver permanente medlemmer (Booth et al., 2010).

Figur 13.1: Udviklingen i organisationsgraden blandt yngre og ældre lønmodtagere



Kilde: Registerdata fra DST-forskerordning

Ud fra det perspektiv giver det god mening, at 28 % af tillidsrepræsentanterne tilkendegiver, at de gør en ekstra indsats for at organisere de unge (se Tabel 3.2). Det gælder dog specielt tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med en større andel af unge (se afsnit 11.4). Tallet er dog umiddelbart meget lavt, når man nu ved, hvor lav organiseringen er blandt de unge, men for mange kan det sikkert virke som en Sisyfos-opgave at forsøge at organisere unge, hvis der er en stor rotation af disse på arbejdspladsen.

Den ekstra indsats for de unge viser sig også i vores survey-eksperimenter (kapitel 5), hvor tillidsrepræsentanternes svar peger på, at de i en smule højere grad vil prioritere at organisere unge fremfor ældre kolleger.

Omvendt viser eksperimentet også, at tillidsrepræsentanterne nedprioriterer organiseringen af midlertidigt ansatte. Det giver umiddelbart god mening ud fra et arbejdspladssynspunkt; de midlertidigt ansatte vil jo ikke være der ret længe, og det er bedre at prioritere dem, som faktisk bliver. Der er dog to problemer ved denne tilgang. For det første er der i nogle brancher og jobtyper en stigende tendens til, at midlertidige ansættelser bliver et mere og mere permanent fænomen (Dorigatti et al., 2023; Rasmussen et al., 2019). Enten fordi enkeltpersoner fortsætter i samme job via en række midlertidige ansættelser, eller fordi de samme jobs bliver varetaget af forskellige personer, med hver deres midlertidige ansættelse. Midlertidigheden bliver altså et mere og mere permanent fænomen (Lovelady and Arnholtz, 2016).

For det andet rejser tillidsrepræsentanternes fokus på de fastansatte et mere overordnet problem – nemlig hvem der skal organisere de midlertidigt ansatte. Denne problemstilling er specielt relevant at adressere, fordi de unge udgør en meget stor andel af de midlertidigt ansatte. Ifølge data fra Arbejdskraftsundersøgelsen er 76 % af de midlertidigt ansatte under 35 år (AKU320A, Statistikbanken.dk). Skal denne gruppe af unge, midlertidigt

ansatte først organiseres, når de er blevet fastansat? Undersøgelser viser, at mange unge længe kan fortsætte med at rotere rundt mellem forskellige tidsbegrænsede stillinger og perioder med arbejdsløshed fremfor at opnå en fastansættelse (Berglund et al., 2023). Kan det lade sig gøre at organisere dem, når de endelig får en fastansættelse, hvis de til den tid har erfaret, at fagbevægelsens arbejdspladsrepræsentanter – tillidsrepræsentanterne – ikke har interesseret sig så meget for dem, før de selv fandt vejen til en fast stilling?

Problemstillingen strækker sig dog længere end til dem, der er midlertidigt ansatte. Ligesom udflytning af produktion eller udlicitering af opgaver kan gøre det vanskeligt for fagforeninger at regulere arbejdsvilkår i hele produktionsprocessen/værdikæden (Benassi and Dorigatti, 2020), så kan den løbende udskiftning af kolleger gøre det vanskeligt for tillidsrepræsentanterne at fastholde et fokus på organisering, der strækker sig udover den enkelte arbejdsplads. I Danmark sker der relativt mange jobskift i løbet af et år. Det virker derfor ganske fornuftigt, at hele 75 % af tillidsrepræsentanterne bruger ansættelsessituationen til at tale faglige organisering med nye medarbejdere (se Tabel 3.2). En høj personaleomsætning kan dog samtidig udfordre tillidsrepræsentanternes organiseringsindsats ved at gøre det sværere at holde overblik over, hvem der er organiseret, og hvem der ikke er (se afsnit 11.2).

Omvendt kan høj personaleomsætning også betyde, at tillidsrepræsentanterne sandsynligvis kommer i kontakt med kolleger, som senere vil skifte til en anden arbejdsplads. At organisere disse kolleger forbedrer ikke organiseringen på tillidsrepræsentantens egen arbejdsplads, men kan måske få organiseringen til at sprede sig til andre arbejdspladser. I hvert tilfælde hvis de midlertidige kollegers organisering er baseret på gode argumenter, som hænger ved, selv når de skifter job. Derfor er det også bekymrende, at en stigende andel af tillidsrepræsentanterne savner argumenter for fagforeningsmedlemskab (se afsnit 4.2). Under alle omstændigheder må det være centralt at diskutere, hvilken rolle tillidsrepræsentanterne kan spille i forhold til at modvirke en dualisering ved et organiseringsfokus, der strækker sig ud over deres egen arbejdsplads.

14. Bilag 1: Regressionsmodeller

Tabel 14.1: Regression på institutionelle variable

	Viden om organisering	Antal organiseringstiltag	Antal aktører der bakker op	Udfordringer
	b/se	b/se	b/se	b/se
Udvalgsstruktur	0.0270***	0.1577***	0.2157***	-0.0354***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Kollektiv uden central stigning	0.1364***	0.1409**	0.0141	0.0012
	(0.02)	(0.05)	(0.03)	(0.03)
Kollektiv med central stigning	0.1258***	0.4050***	0.2247***	-0.0853*
	(0.03)	(0.06)	(0.04)	(0.04)
Individuel uden central stigning	-0.0065	0.0302	-0.0716*	0.0472
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.03)
Individuel med central stigning	0.0200	0.1820**	0.0919*	-0.0467
	(0.02)	(0.06)	(0.04)	(0.04)
Central eller ledelsesmæssigt bestemt (referencekategori)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	(.)	(.)	(.)	(.)
TR-tid: aftale om et eksakt antal timer	0.1299***	0.6636***	0.4002***	-0.2733***
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.04)
TR-tid: fornødne tid	0.1173***	0.4406***	0.3888***	-0.2571***
	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.03)
TR-tid: ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	-0.0663	0.4351***	0.0761	0.0604
	(0.05)	(0.12)	(0.09)	(0.08)
TR-tid: aftaler løbende, når der skal bruges tid	0.1129***	0.3021***	0.2422***	-0.1631***
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.03)
TR-tid: der er ikke afsat tid (referncekategori)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	(.)	(.)	(.)	(.)
TR-tid: ved ikke	-0.1362	-0.4449**	0.0731	-0.0624
	(0.07)	(0.16)	(0.12)	(0.11)
Antal emner man har lokalaftaler om	0.0495***	0.2379***	0.1279***	-0.0475***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Offentlig sektor	0.1942***	0.0751*	-0.0900***	-0.0685**
	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.03)

Konstant	2.0345***	1.7157***	1.3422***	2.6553***
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.03)
r2	0.05138	0.10307	0.11836	0.02455
N	9395	9395	9395	9395
*** p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001**				

Tabel 14.1: Regression på personkarakteristika variable

	Viden om organisering	**Antal organiseringstiltag**	**Antal aktører der bakker op**	**Udfordringer**
	b/se	b/se	b/se	b/se
Mand	-0.0454**	0.0798*	0.0710**	0.0383
	(0.01)	(0.03)	(0.02)	(0.02)
Alder	-0.0029***	-0.0137***	-0.0115***	-0.0087***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
År som TR	0.0254***	0.0475***	0.0231**	-0.0169*
	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Nødt til at varetage arbejdspladsens/virksomhedens interesser	0.0036	0.0304*	-0.0032	0.0538***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Jeg føler mig generelt godt rustet til at løfte opgaverne som TR	0.1685***	0.3728***	0.2284***	-0.2443***
	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
Blev TR for at styrke den faglige organisering	0.1001***	0.5444***	0.2285***	-0.0683*
	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.03)
Konstant	1.3093***	3.8685***	3.0988***	2.1762***
	(0.05)	(0.11)	(0.08)	(0.07)
r2	0.06955	0.07235	0.04427	0.07305
N	9829	9829	9829	9829
*** p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001**				

Tabel 14.2: Regression på arbejdspladsvariable

	Viden om organisering	**Antal organiseringstiltag**	**Antal aktører der bakker op**	**Udfordringer**
	b/se	b/se	b/se	b/se
Andelen af udenlandske kolleger	-0.0595	0.4686**	-0.1601	-0.0721
	(0.07)	(0.16)	(0.12)	(0.10)
Andele af kolleger med deltid	0.0592	-0.0105	-0.3699***	0.0076
	(0.05)	(0.12)	(0.08)	(0.08)
Andel helt unge kolleger	-0.3059**	0.5136*	-0.3119	0.0690

	(0.10)	(0.24)	(0.17)	(0.15)
Personalomsætning	-0.1059	0.3291*	0.0470	0.0612
	(0.06)	(0.14)	(0.10)	(0.09)
Arbejdspladsansatte	-0.0111*	0.1151***	0.1202***	0.0249***
	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Traditionel organisationsgrad	0.7552***	0.5954***	0.6364***	-0.5351***
	(0.06)	(0.14)	(0.10)	(0.09)
Gul organisationsgrad	-1.4186***	-0.6395*	-1.6166***	2.6336***
	(0.13)	(0.31)	(0.22)	(0.19)
Konstant	1.8593***	2.0561***	1.7324***	2.2738***
	(0.05)	(0.13)	(0.09)	(0.08)
r2	0.07765	0.01749	0.05770	0.04465
N	9811	9811	9811	9811
*** p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001**				

Tabel 14.3: Samlet regression

	Viden om organisering	Antal organiseringstiltag	Antal aktører der bakker op	Udfordringer
	b/se	b/se	b/se	b/se
Udvalgsstruktur	0.0035	0.1409***	0.1646***	-0.0100
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Kollektiv uden central stigning	0.1073***	0.1211*	-0.0328	0.0108
	(0.02)	(0.05)	(0.03)	(0.03)
Kollektiv med central stigning	0.1065***	0.3861***	0.1898***	-0.0789*
	(0.02)	(0.06)	(0.04)	(0.04)
Individuel uden central stigning	-0.0095	0.0038	-0.0793*	0.0339
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.03)
Individuel med central stigning	0.0066	0.1651**	0.0761	-0.0362
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.04)
Central eller ledelsesmæssigt bestemt (referencekategori)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	(.)	(.)	(.)	(.)
TR-tid: aftale om et eksakt antal timer	0.0726**	0.5201***	0.3203***	-0.1914***
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.04)
TR-tid: fornødne tid	0.0612***	0.3567***	0.3148***	-0.1691***
	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.03)
TR-tid: ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	-0.0668	0.4344***	0.0690	0.0664
	(0.05)	(0.12)	(0.08)	(0.08)
TR-tid: aftaler løbende, når der skal bruges tid	0.1017***	0.2184***	0.2098***	-0.1404***
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.03)
TR-tid: der er ikke afsat tid (referencekategori)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	(.)	(.)	(.)	(.)
TR-tid: ved ikke	-0.1171	-0.3375*	0.0729	-0.0942
	(0.07)	(0.16)	(0.12)	(0.11)
Antal emner man har lokalaftaler om	0.0301***	0.2101***	0.1174***	-0.0144
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Offentlig sektor	0.1088***	0.1172**	-0.1735***	0.0408
	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.03)
Andelen af udenlandske kolleger	-0.1030	0.4320**	-0.1582	-0.0147
	(0.07)	(0.16)	(0.11)	(0.10)
Andele af kolleger med deltid	0.1269*	0.2062	-0.0712	-0.1248
	(0.05)	(0.12)	(0.09)	(0.08)
Andel helt unge kolleger	-0.1424	1.1076***	-0.1975	-0.0495

	(0.10)	(0.23)	(0.17)	(0.15)
Personalomsætning	-0.0598	0.3903**	0.2342*	-0.1010
	(0.06)	(0.14)	(0.10)	(0.09)
Arbejdspladsansatte	-0.0215***	0.0540***	0.0697***	0.0320***
	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Traditionel organisationsgrad	0.6894***	0.2116	0.5040***	-0.5309***
	(0.06)	(0.14)	(0.10)	(0.09)
Gul organisationsgrad	-1.1852***	-0.1368	-1.6016***	2.4917***
	(0.13)	(0.30)	(0.22)	(0.20)
Mand	0.0338*	0.1524***	0.0992***	-0.0664**
	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.02)
Alder	- 0.0024**	-0.0126***	-0.0113***	-0.0099***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
År som TR	0.0101*	0.0152	-0.0037	-0.0035
	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Nødt til at varetage arbejdspladsens/virksomhedens interesser	- 0.0018	0.0205	-0.0191*	0.0582***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Jeg føler mig generelt godt rustet til at løfte opgaverne som TR	0.1421***	0.2652***	0.1410***	-0.2276***
	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
Blev TR for at styrke den faglige organisering	0.1075***	0.5030***	0.2344***	-0.0614*
	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.03)
Konstant	1.7042***	2.1874***	2.0479***	2.4233***
	(0.07)	(0.18)	(0.13)	(0.12)
r2	0.14873	0.15065	0.16260	0.12124
N	9377	9377	9377	9377
*** p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001**				

15. Bilag 2: Organisering og institution tabeller

Tabel 15.1: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads og hvilken type løndannelse har du?

	Kollektiv uden central stigning	Kollektiv med central stigning	Individuel uden central stigning	Individuel med central stigning	Central eller ledelses-mæssigt bestemt	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	55	61	54	61	52	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	60	66	53	57	42	55
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	73	79	73	79	72	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	34	39	30	37	37	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	64	76	66	76	69	69
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	74	83	75	83	78	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	55	57	55	57	55	56
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	33	39	29	32	27	32
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	37	40	34	40	36	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	26	29	19	23	22	24
Ved ikke	1	1	2	1	2	2

TR2024-data (spørgsmål Q35 & Q17). N=9.734. Angivet i procent.

Tabel 15.2: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads og hvilken lokalaftale har I?

	Ingen lokalaftale	Lokalaftale om 1 emne	Lokalaftale om 2 emner	Lokalaftale om 3-4 emner	Lokalaftale om 5 eller flere emner	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	53	49	55	64	72	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	44	54	63	66	76	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	71	71	76	80	86	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	33	34	34	37	40	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	67	65	68	71	75	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	77	73	78	81	84	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	54	53	55	57	61	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	26	29	31	39	48	31

TR2024-data (spørgsmål Q35 & Q22). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.3: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads og har du eller din fagforening en aftale TR-tid?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid	Nej, der er ikke afsat tid	Ved ikke	Total

At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	67	59	66	54	44	38	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	63	58	58	52	47	35	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	80	79	76	73	66	49	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	40	34	44	34	32	23	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	74	73	71	65	60	56	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	82	82	79	78	69	65	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	57	57	60	55	52	49	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	35	35	29	27	26	31	31

TR2024-data (spørgsmål Q35 & Q23). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.4: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads og hvilken type udvalg har I?

	Ingen udvalg	Formelt udvalg	Formelt udvalg og trio	Formelt udvalg og klub	Formelt udvalg, klub og trio	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	40	49	64	56	70	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	40	48	56	57	68	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	61	71	77	77	81	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	31	33	36	35	38	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	57	65	73	68	79	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	66	73	82	79	85	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	46	51	56	58	63	55

At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	23	20	25	37	41	31

TR2024-data (spørgsmål Q35 & Q28). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.5: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads og hvilken sektor tilhører du?

	private sektor	**offentlig sektor**	**Total**
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	49	62	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	49	60	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	71	77	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	33	36	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	63	73	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	74	81	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	54	57	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	30	32	31

Registerdata & TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 15.6: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering og hvilken løndannelse har du?

	Kollektiv uden central stigning	**Kollektiv med central stigning**	**Individuel uden central stigning**	**Individuel med central stigning**	**Central eller ledelsesmæssigt bestemt**	**Total**
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	49	52	43	44	40	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	40	39	44	46	44	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	10	8	12	9	13	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	1	0	2	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q32a & Q17). N=9.734. Angivet i procent

Tabel 15.7: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering og hvilken lokalaftale har I?

	Ingen lokalaftale	Lokalaftale om 1 emne	Lokalaftale om 2 emner	Lokalaftale om 3-4 emner	Lokalaftale om 5 eller flere emner	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	40	45	48	52	54	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	45	42	42	41	38	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	13	11	9	7	8	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	2	1	1	0	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q32a & Q22). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.8: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering og har I en aftale om antal arbejdstimer?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid	Nej, der er ikke afsat tid	Ved ikke	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	50	48	33	44	39	31	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	42	43	53	44	43	37	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	8	9	14	10	15	29	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	0	1	1	1	3	3	1
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q32a & Q23). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.9: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering og hvilken form for udvalg har I?

	Ingen udvalg	Formelt udvalg	Formelt udvalg og trio	Formelt udvalg og klub	Formelt udvalg, klub og trio	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	38	43	44	46	52	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	41	44	47	41	43	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	18	11	9	11	5	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	3	1	1	1	0	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q32a & Q28). N=10.177. Angivet i procent

Tabel 15.10: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering og hvilken sektor tilhører du?

	private sektor	offentlig sektor	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	41	49	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	42	44	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	15	7	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	2	1	1
Total	100	100	100

Registerdata TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 15.11: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen og hvilken løndannelse har du?

	Kollektiv uden central stigning	Kollektiv med central stigning	Individuel uden central stigning	Individuel med central stigning	Central eller ledelsesmæssigt bestemt	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	74	81	75	79	74	76
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	59	65	57	62	51	58
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan	38	43	33	35	26	34

jeg har skaffet kolleger bedre I						
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling	30	30	27	30	26	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	43	46	46	49	45	46
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	22	30	18	21	18	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	5	6	1	2	3	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller	13	16	9	13	11	12

TR2024-data (spørgsmål Q32 & Q17). N=9.734.

Tabel 15.12: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen og hvilken lokalaftale har I?

	Ingen lokalaftale	**Lokalaftale om 1 emne**	**Lokalaftale om 2 emner**	**Lokalaftale om 3-4 emner**	**Lokalaftale om 5 eller flere emner**	**Total**
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	74	72	75	80	83	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	51	57	58	66	73	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre I	26	32	37	45	54	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling	26	24	27	33	43	28

Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	42	43	49	49	54	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	15	19	22	27	38	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	2	3	4	4	6	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller	9	12	12	14	17	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	3	4	5	6	11	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	2	3	4	5	6	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	6	5	5	3	2	5
Andet:	4	4	3	4	4	4
Ved ikke	3	1	1	0	0	1

TR2024-data (spørgsmål Q32 & Q22). N=10.177.

Tabel 15.13: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen og har du eller fagforeningen aftalt antal arbejdstimer?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	**Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid**	**Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer**	**Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid**	**Nej, der er ikke afsat tid**	**Ved ikke**	**Total**
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	83	79	76	75	66	56	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdsp	66	62	66	54	47	32	57

Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre l	41	37	32	31	27	21	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling	31	31	28	28	23	12	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	53	48	44	44	38	26	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	26	21	18	20	17	7	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3	3	4	3	4	1	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller	12	13	9	12	10	11	12

TR2024-data (spørgsmål Q32 & Q23). N=10.177.

Tabel 15.14: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen og form for udvalg har I?

	Ingen udvalg	**Formelt udvalg**	**Formelt udvalg og trio**	**Formelt udvalg og klub**	**Formelt udvalg, klub og trio**	**Total**
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	65	73	78	77	82	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	43	53	66	57	70	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre l	26	27	35	36	41	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling	27	21	27	30	32	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	34	39	52	46	54	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	15	16	19	24	25	21

Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	4	3	2	4	3	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller	12	11	10	12	12	12

TR2024-data (spørgsmål Q32 & Q28). N=10.177.

Tabel 15.15: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen og hvilken sektor tilhører du?

	private sektor	offentlig sektor	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	72	79	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	51	64	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre l	32	35	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling	29	27	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	42	49	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	22	20	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	5	2	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller	13	11	12

Registerdata & TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.134.

Tabel 15.16: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen og hvilken form for løndannelse har du?

	Kollektiv uden central stigning	Kollektiv med central stigning	Individuel uden central stigning	Individuel med central stigning	Central eller ledelsesmæssigt bestemt	Total
Fagforeningen (forbundet)	43	53	46	54	50	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	30	33	26	31	27	29
Den faglige klub	26	24	22	17	16	21
Andre tillidsvalgte	46	50	41	47	40	44
Ledelsen	16	21	17	21	17	18
Kollegerne	58	64	47	53	50	54
Andre	2	2	1	1	1	1

Ingen	9	8	11	7	10	9

TR2024-data (spørgsmål Q33 & Q17). N=9.734. Angivet i procent

Tabel 15.17: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen og hvor omfangsrig er jeres lokalaftale?

	Ingen lokalaftale	Lokalaftale om 1 emne	Lokalaftale om 2 emner	Lokalaftale om 3-4 emner	Lokalaftale om 5 eller flere emner	Total
Fagforeningen (forbundet)	47	45	47	50	55	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	24	27	30	34	40	28
Den faglige klub	16	19	22	29	36	21
Andre tillidsvalgte	40	40	46	50	60	44
Ledelsen	18	14	17	19	23	18
Kollegerne	47	53	57	62	67	53
Andre	1	1	1	1	2	1
Ingen	12	11	8	7	4	10

TR2024-data (spørgsmål Q33 & Q22). N=10.177. Angivet i procent

Tabel 15.18: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen og tid til TR-arbejde?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid	Nej, der er ikke afsat tid	Ved ikke	Total
Fagforeningen (forbundet)	56	51	48	47	40	29	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	33	33	26	28	21	17	28
Den faglige klub	17	26	15	18	19	18	21
Andre tillidsvalgte	52	50	41	40	33	40	44
Ledelsen	19	20	12	20	12	19	18
Kollegerne	55	55	47	56	49	49	53
Andre	2	1	0	2	2	2	1
Ingen	7	7	12	9	16	17	10

TR2024-data (spørgsmål Q33 & Q23). N=10.177. Angivet i procent

Tabel 15.19: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen og hvilken type udvalg har I?

	Ingen udvalg	Formelt udvalg	Formelt udvalg og trio	Formelt udvalg og klub	Formelt udvalg, klub og trio	Total
Fagforeningen (forbundet)	42	45	51	48	53	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	20	25	27	31	35	28
Den faglige klub	10	3	3	34	35	21
Andre tillidsvalgte	16	34	48	51	59	44
Ledelsen	17	17	21	17	18	18
Kollegerne	52	46	50	57	53	53
Andre	2	1	1	1	1	1
Ingen	17	11	8	8	7	10

TR2024-data (spørgsmål Q33 & Q28). N=10.177. Angivet i procent

Tabel 15.20: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen og hvilken sektor tilhører du?

	private sektor	offentlig sektor	Total
Fagforeningen (forbundet)	46	50	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	28	29	29
Den faglige klub	21	21	21
Andre tillidsvalgte	39	49	44
Ledelsen	18	17	18
Kollegerne	57	50	53
Andre	2	1	1
Ingen	11	9	10

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.134.

Tabel 15.21: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening og hvilken type løndannelse har du/I?

	Kollektiv uden central stigning	Kollektiv med central stigning	Individuel uden central stigning	Individuel med central stigning	Central eller ledelsesmæssigt bestemt	Total
Helt enig	2	1	1	1	2	1
Delvist enig	9	8	9	8	9	9
Hverken enig eller uenig	18	17	18	17	19	18
Delvist uenig	16	15	15	14	15	15
Helt uenig	54	57	54	59	54	55

Ved ikke	1	1	2	1	2	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q17). N=9.734. Angivet i procent.

Tabel 15.22: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen fagforening og hvilken type løndannelse har du/I?

	Kollektiv uden central stigning	Kollektiv med central stigning	Individuel uden central stigning	Individuel med central stigning	Central eller ledelsesmæssigt bestemt	Total
Helt enig	3	3	4	2	4	3
Delvist enig	11	11	10	9	11	11
Hverken enig eller uenig	17	15	16	14	18	16
Delvist uenig	17	16	15	16	16	16
Helt uenig	50	53	53	56	49	52
Ved ikke	2	2	2	2	2	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q17). N=9.734. Angivet i procent.

Tabel 15.23: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen fagforening og hvilken type løndannelse har du/I?

	Kollektiv uden central stigning	Kollektiv med central stigning	Individuel uden central stigning	Individuel med central stigning	Central eller ledelsesmæssigt bestemt	Total
Helt enig	8	5	8	8	8	8
Delvist enig	23	21	23	23	23	23
Hverken enig eller uenig	18	18	19	17	19	18
Delvist uenig	18	18	17	18	18	18
Helt uenig	32	37	30	34	32	32
Ved ikke	1	1	2	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q17). N=9.734. Angivet i procent.

Tabel 15.24: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen fagforening og hvilken type løndannelse har du/I?

	Kollektiv uden central stigning	Kollektiv med central stigning	Individuel uden central stigning	Individuel med central stigning	Central eller ledelsesmæssigt bestemt	Total
Helt enig	3	2	4	3	3	3

Delvist enig	12	10	14	13	13	12
Hverken enig eller uenig	16	13	16	15	15	15
Delvist uenig	13	15	16	15	14	14
Helt uenig	55	59	50	53	54	54
Ved ikke	1	0	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q17). N=9.734. Angivet i procent.

Tabel 15.25: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne fagforening og hvilken type løndannelse har du/I?

	Kollektiv uden central stigning	**Kollektiv med central stigning**	**Individuel uden central stigning**	**Individuel med central stigning**	**Central eller ledelsesmæssigt bestemt**	**Total**
Helt enig	5	5	5	3	6	5
Delvist enig	16	16	16	15	17	16
Hverken enig eller uenig	18	16	18	17	19	18
Delvist uenig	21	22	19	22	18	20
Helt uenig	39	41	40	41	37	39
Ved ikke	1	1	3	1	2	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q17). N=9.734. Angivet i procent.

Tabel 15.26: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening + omfanget af lokalaftale

	Ingen lokalaftale	**Lokalaftale om 1 emne**	**Lokalaftale om 2 emner**	**Lokalaftale om 3-4 emner**	**Lokalaftale om 5 eller flere emner**	**Total**
Helt enig	1	2	1	1	1	1
Delvist enig	8	10	9	9	8	9
Hverken enig eller uenig	18	19	19	17	17	18
Delvist uenig	15	16	15	16	15	15
Helt uenig	55	51	55	57	59	55
Ved ikke	3	2	1	1	0	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q22). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.27: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen fagforening + omfanget af lokalaftale

	Ingen lokalaftale	Lokalaftale om 1 emne	Lokalaftale om 2 emner	Lokalaftale om 3-4 emner	Lokalaftale om 5 eller flere emner	Total
Helt enig	4	4	3	3	3	3
Delvist enig	10	12	12	11	10	11
Hverken enig eller uenig	17	18	17	14	15	16
Delvist uenig	15	16	16	19	16	16
Helt uenig	52	49	52	53	55	52
Ved ikke	3	2	1	0	1	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q22). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.28: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen fagforening + omfanget af lokalaftale

	Ingen lokalaftale	Lokalaftale om 1 emne	Lokalaftale om 2 emner	Lokalaftale om 3-4 emner	Lokalaftale om 5 eller flere emner	Total
Helt enig	8	8	8	7	7	8
Delvist enig	24	23	22	22	18	23
Hverken enig eller uenig	20	19	18	15	17	18
Delvist uenig	17	17	18	20	18	18
Helt uenig	30	31	33	36	40	32
Ved ikke	2	1	0	0	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q22). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.29: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen fagforening + omfanget af lokalaftale

	Ingen lokalaftale	Lokalaftale om 1 emne	Lokalaftale om 2 emner	Lokalaftale om 3-4 emner	Lokalaftale om 5 eller flere emner	Total
Helt enig	4	4	3	2	2	3
Delvist enig	14	13	13	9	8	13
Hverken enig eller uenig	16	16	15	14	14	15
Delvist uenig	15	14	15	14	13	14

Helt uenig	50	52	53	60	63	54
Ved ikke	2	1	0	1	0	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q22). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.30: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne fagforening + omfanget af lokalaftale

	Ingen lokalaftale	Lokalaftale om 1 emne	Lokalaftale om 2 emner	Lokalaftale om 3-4 emner	Lokalaftale om 5 eller flere emner	Total
Helt enig	4	6	6	4	5	5
Delvist enig	16	16	17	15	16	16
Hverken enig eller uenig	20	19	16	16	14	18
Delvist uenig	19	20	20	22	20	20
Helt uenig	38	38	40	42	45	39
Ved ikke	3	2	1	0	0	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q22). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.31: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening og har du/din fagforening en aftale om antal arbejdstimer?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid	Nej, der er ikke afsat tid	Ved ikke	Total
Helt enig	1	1	1	1	2	3	1
Delvist enig	7	7	9	10	12	6	9
Hverken enig eller uenig	16	17	22	19	20	25	18
Delvist uenig	15	16	14	14	15	15	15
Helt uenig	59	58	53	53	49	43	55
Ved ikke	1	1	2	2	3	8	2
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q23). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.32: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen og har du/din fagforening en aftale om antal arbejdstimer?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid	Nej, der er ikke afsat tid	Ved ikke	Total
Helt enig	2	2	3	3	7	2	3
Delvist enig	10	8	17	11	14	8	11
Hverken enig eller uenig	15	14	18	18	18	22	16
Delvist uenig	16	17	15	17	14	14	16
Helt uenig	56	57	46	50	44	39	52
Ved ikke	1	2	1	2	3	15	2
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q23). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.33: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen og har du/din fagforening en aftale om antal arbejdstimer?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid	Nej, der er ikke afsat tid	Ved ikke	Total
Helt enig	5	6	10	9	10	7	8
Delvist enig	21	22	25	22	25	21	23
Hverken enig eller uenig	17	17	17	20	19	24	18
Delvist uenig	19	19	20	18	16	12	18
Helt uenig	38	34	26	31	28	29	32
Ved ikke	1	1	2	1	2	7	1
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q23). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.34: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen og har du/din fagforening en aftale om antal arbejdstimer?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid	Nej, der er ikke afsat tid	Ved ikke	Total
Helt enig	3	2	4	3	4	5	3
Delvist enig	12	12	17	12	13	14	13
Hverken enig eller uenig	12	16	17	15	16	20	15
Delvist uenig	14	15	14	14	14	13	14
Helt uenig	57	54	45	55	51	43	54
Ved ikke	1	1	3	1	1	6	1
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q23). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.35: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne og har du/din fagforening en aftale om antal arbejdstimer?

	Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	Nej, men ledelsen har fastsat et eksakt antal timer	Nej, men vi aftaler løbende, når jeg skal bruge tid	Nej, der er ikke afsat tid	Ved ikke	Total
Helt enig	4	3	5	6	7	4	5
Delvist enig	15	13	23	16	20	11	16
Hverken enig eller uenig	16	16	19	20	20	22	18
Delvist uenig	20	21	22	20	18	15	20
Helt uenig	43	44	29	37	32	35	39
Ved ikke	1	1	2	2	3	13	2
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q23). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.36: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening + udvalgstype

	Ingen udvalg	Formelt udvalg	Formelt udvalg og trio	Formelt udvalg og klub	Formelt udvalg, klub og trio	Total

Helt enig	2	2	1	1	1	1
Delvist enig	12	9	6	9	7	9
Hverken enig eller uenig	22	20	18	17	15	18
Delvist uenig	14	14	16	16	15	15
Helt uenig	48	52	57	55	61	55
Ved ikke	3	2	2	2	1	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q28). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.37: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen + udvalgstype

	Ingen udvalg	Formelt udvalg	Formelt udvalg og trio	Formelt udvalg og klub	Formelt udvalg, klub og trio	Total
Helt enig	7	4	2	3	2	3
Delvist enig	16	10	8	11	7	11
Hverken enig eller uenig	19	18	14	17	13	16
Delvist uenig	14	16	15	17	15	16
Helt uenig	41	49	59	51	61	52
Ved ikke	3	2	2	2	1	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q28). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.38: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen + udvalgstype

	Ingen udvalg	Formelt udvalg	Formelt udvalg og trio	Formelt udvalg og klub	Formelt udvalg, klub og trio	Total
Helt enig	10	7	6	8	6	8
Delvist enig	23	22	21	23	24	23
Hverken enig eller uenig	21	21	19	17	16	18
Delvist uenig	15	17	21	17	21	18
Helt uenig	28	31	31	35	33	32
Ved ikke	3	2	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q28). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.39: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen + udvalgstype

	Ingen udvalg	Formelt udvalg	Formelt udvalg og trio	Formelt udvalg og klub	Formelt udvalg,	Total

					klub og trio	
Helt enig	4	4	4	3	3	3
Delvist enig	12	12	13	12	15	13
Hverken enig eller uenig	16	16	17	15	13	15
Delvist uenig	13	14	15	15	16	14
Helt uenig	54	53	50	55	52	54
Ved ikke	1	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q28). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.40: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne + udvalgstype

	Ingen udvalg	Formelt udvalg	Formelt udvalg og trio	Formelt udvalg og klub	Formelt udvalg, klub og trio	Total
Helt enig	6	6	4	5	4	5
Delvist enig	17	15	15	16	16	16
Hverken enig eller uenig	23	17	18	17	15	18
Delvist uenig	17	22	18	20	22	20
Helt uenig	33	38	42	40	42	39
Ved ikke	4	2	2	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 & Q28). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 15.41: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening + sektortype

	Privat sektor	Offentlig sektor	Total
Helt enig	2	1	1
Delvist enig	11	7	9
Hverken enig eller uenig	19	18	18
Delvist uenig	15	15	15
Helt uenig	52	58	55
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

Registerdata & TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 15.42: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen + sektortype

	Privat sektor	Offentlig sektor	Total
Helt enig	5	2	3
Delvist enig	13	8	11

Hverken enig eller uenig	17	15	16
Delvist uenig	16	16	16
Helt uenig	47	57	52
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

Registerdata & TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 15.43: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen + sektortype

	Privat sektor	**Offentlig sektor**	**Total**
Helt enig	9	6	8
Delvist enig	22	23	23
Hverken enig eller uenig	19	18	18
Delvist uenig	16	19	18
Helt uenig	32	32	32
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

Registerdata & TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 15.44: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen + sektortype

	Privat sektor	**Offentlig sektor**	**Total**
Helt enig	3	3	3
Delvist enig	11	14	13
Hverken enig eller uenig	15	16	15
Delvist uenig	13	15	14
Helt uenig	57	50	53
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

Registerdata & TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 15.45: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne og sektor

	Privat sektor	**Offentlig sektor**	**Total**
Helt enig	5	4	5
Delvist enig	16	16	16
Hverken enig eller uenig	19	17	18

Delvist uenig	20	20	20
Helt uenig	37	41	39
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

Registerdata & TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.134. Angivet i procent.

16. Bilag 3: Organisering og person tabeller

Tabel 16.1: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt i alder.

	Under 35 år	35-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60+ år
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	76	74	75	75	77	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	59	56	58	58	58	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	33	34	34	35	34	33
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	32	26	29	27	29	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	50	41	44	45	47	46
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	20	23	22	21	19	20
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	4	3	3	3	4	4
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	11	11	11	10	13	13
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	6	5	5	4	4	4
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	1	2	4	3	2	4
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	7	6	6	5	4	5
Andet:	4	4	4	4	4	4
Ved ikke	3	3	1	1	1	1

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.2: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Og hvor godt rustet føler du dig til opgaven?

	Godt rustet	Delvist rustet	Dårligt rustet	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	34	81	77	63
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	14	63	59	45
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	9	41	34	22
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	9	34	28	19

Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	10	49	46	38
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	3	25	21	13
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	2	4	3	2
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	6	14	12	8
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	3	6	4	2
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	2	4	2	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	26	3	4	10
Andet:	1	4	3	5

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.3: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt over køn

	Kvinder	Mænd	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	78	73	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	58	56	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	31	37	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	28	29	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	49	42	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	19	22	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	1	6	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	9	14	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	3	6	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	1	5	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	4	6	5
Andet:	4	4	4
Ved ikke	2	1	1

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.4: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Og for at skabe bedre samarbejde og dialog på din arbejdsplads?

	Nej	Ja	Total

Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	73	78	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	54	61	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	32	36	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	26	30	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	44	47	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	20	22	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	4	3	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	11	12	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	4	5	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3	3	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	6	4	5
Andet:	4	4	4
Ved ikke	2	1	1

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.5: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Og for at sikre dine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår?

	Nej	**Ja**	**Total**
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	73	79	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	52	65	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	28	41	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	26	31	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	43	48	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	18	24	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3	4	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	11	13	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	4	5	5

Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3	3	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	7	3	5
Andet:	4	3	4
Ved ikke	2	1	1

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.6: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Og for at udvikle dig personligt?

	Nej	Ja	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	75	77	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	58	56	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	35	32	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	28	29	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	45	46	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	21	19	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	4	2	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	12	10	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	5	4	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	4	2	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	5	5	5
Andet:	4	4	4
Ved ikke	1	2	1

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.7: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Og for at få indflydelse på din arbejdsplads?

	Nej	Ja	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	73	78	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	55	60	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	32	36	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	27	29	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	43	48	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	20	21	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	4	3	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	12	11	12

Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	5	4	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3	3	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	6	4	5
Andet:	4	4	4
Ved ikke	2	1	1

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.8: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Og for at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen?

	Nej	Ja	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	74	82	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	55	67	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	32	41	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	27	35	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	44	50	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	19	28	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3	4	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	11	17	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	4	6	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3	2	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	6	2	5
Andet:	4	3	4
Ved ikke	2	1	1

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.9: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen?

	Ved ikke	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	67	75	79	75	76	74	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	42	56	61	54	60	57	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	22	36	36	32	34	36	34

Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	17	27	32	27	28	30	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	37	40	47	45	48	46	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	10	22	24	20	20	22	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	2	4	3	3	3	5	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	8	12	11	12	12	13	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	3	5	4	3	5	5	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	1	4	2	3	3	4	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	9	6	4	5	5	7	5
Andet:	7	5	5	4	4	3	4
Ved ikke	7	1	1	2	1	1	1

TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.10: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt over år på arbejdspladsen.

	Under 2 år	**2-4 år**	**5-8 år**	**9-12 år**	**13-16 år**	**17-24 år**	**25-34 år**	**35+ år**	**Total**
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	70	74	75	76	77	76	75	78	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	52	55	57	59	60	59	57	55	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	31	31	32	34	35	36	36	33	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	22	27	26	28	27	29	31	33	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	38	43	43	46	47	48	45	47	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	19	20	21	22	20	22	20	20	21

Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	2	3	2	4	4	4	4	5	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	11	10	12	12	12	12	12	13	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	4	4	4	4	4	5	5	6	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3	2	4	2	3	3	5	5	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	5	6	6	5	5	4	5	4	5
Andet:	5	5	4	4	3	4	4	4	4
Ved ikke	4	2	1	2	1	1	1	0	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.11: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt over år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	**1-2 år**	**3-4 år**	**5-7 år**	**8-12 år**	**13-19 år**	**20+ år**	**Total**
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	66	75	76	77	75	78	78	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	47	56	57	58	60	60	61	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	23	34	35	34	36	35	37	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	20	27	28	28	29	30	33	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	37	43	45	45	47	52	49	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	14	21	21	21	22	20	23	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	2	3	4	3	4	4	5	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	9	12	11	11	12	13	14	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	4	4	5	4	4	5	6	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3	2	3	4	3	3	5	3

Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	8	6	6	5	5	2	4	5
Andet:	4	4	4	4	4	3	5	4
Ved ikke	6	2	1	1	1	0	0	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.12: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Fordelt over alder

	Under 35 år	**35-44 år**	**45-49 år**	**50-54 år**	**55-59 år**	**60+ år**
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	37	41	46	44	47	48
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	50	46	44	45	41	40
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	11	12	9	10	11	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	2	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.13: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Og hvor godt rustet føler du dig til opgaven?

	Ved ikke	**Godt rustet**	**Delvist rustet**	**Dårligt rustet**	**Total**
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	31	58	41	30	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	26	35	48	46	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	30	6	10	21	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	14	1	1	3	1
Total	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.14: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Fordelt over køn.

	Kvinde	**Mand**	**Total**
Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering?			
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	45	45	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	44	42	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	10	12	11

Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	2	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.15: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? – For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	45	44	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	42	43	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	11	11	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	2	1	1
Total	100	100	100

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.16: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? – For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår

	Nej	Ja	Total
Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering?			
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	42	48	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	44	41	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	12	9	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	2	1	1
Total	100	100	100

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.17: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? – For at udvikle mig personligt

	Nej	Ja	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	46	42	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	42	45	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	11	12	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	1
Total	100	100	100

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.18: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? – For at få indflydelse på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	43	47	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	43	43	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	12	9	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	2	1	1
Total	100	100	100

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.19: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? – For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen

	Nej	Ja	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	44	51	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	43	41	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	12	8	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	1
Total	100	100	100

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.20: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering?

	Ved ikke	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	31	49	46	43	44	49	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	44	39	44	44	44	38	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	21	10	9	12	10	11	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	4	2	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.21: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Fordelt over antal år på arbejdspladsen

	Under 2 år	2-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	17-24 år	25-34 år	35+ år	Total
Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering?									
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	36	41	45	43	46	46	51	49	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	46	45	44	46	43	43	38	40	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	15	13	10	11	10	11	11	10	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	2	2	1	0	2	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.22: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Fordelt over år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-7 år	8-12 år	13-19 år	20+ år	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	31	40	44	49	47	49	54	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	46	47	44	40	43	43	36	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	20	12	11	10	9	7	9	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	3	1	1	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.23: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Fordelt over alder.

	Under 35 år	35-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60+ år
Fagforeningen (forbundet)	56	52	49	46	45	46
Lokalafdeling/sektion/kreds	26	27	28	29	29	30
Den faglige klub	17	18	19	22	22	24
Andre tillidsvalgte	43	45	45	44	43	44
Ledelsen	23	23	19	16	16	14

Kollegerne	55	54	54	53	52	53
Andre	1	1	1	2	2	1
Ingen	11	10	10	10	9	9

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.24: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Og hvor godt rustet føler du dig til opgaven?

	Ved ikke	Godt rustet	Delvist rustet	Dårligt rustet	Total
Fagforeningen (forbundet)	29	50	49	42	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	12	34	28	20	28
Den faglige klub	9	27	20	13	21
Andre tillidsvalgte	20	49	45	33	44
Ledelsen	22	20	17	15	18
Kollegerne	31	59	52	46	53
Andre	3	1	1	2	1
Ingen	28	7	9	17	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.25: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Fordelt over køn

	Kvinder	Mænd	Total
Fagforeningen (forbundet)	49	46	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	27	30	28
Den faglige klub	18	23	21
Andre tillidsvalgte	46	41	44
Ledelsen	19	16	18
Kollegerne	47	59	53
Andre	1	1	1
Ingen	10	10	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.26: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? - For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Fagforeningen (forbundet)	46	50	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	27	31	28
Den faglige klub	20	22	21
Andre tillidsvalgte	41	48	44
Ledelsen	17	19	18
Kollegerne	52	54	53
Andre	2	1	1
Ingen	11	8	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.27: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? - For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår

	Nej	Ja	Total
Fagforeningen (forbundet)	46	49	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	27	31	28
Den faglige klub	19	24	21
Andre tillidsvalgte	42	47	44
Ledelsen	19	16	18
Kollegerne	51	56	53
Andre	2	1	1
Ingen	11	8	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.28: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? - For at udvikle mig personligt

	Nej	Ja	Total
Fagforeningen (forbundet)	46	52	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	28	30	28
Den faglige klub	21	21	21
Andre tillidsvalgte	42	48	44
Ledelsen	16	20	18
Kollegerne	55	49	53
Andre	1	1	1
Ingen	10	9	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.29: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? - For at få indflydelse på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Fagforeningen (forbundet)	47	48	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	28	29	28
Den faglige klub	21	21	21
Andre tillidsvalgte	40	48	44
Ledelsen	17	18	18
Kollegerne	53	54	53
Andre	1	1	1
Ingen	11	8	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.30: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? - For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen

	Nej	Ja	Total
Fagforeningen (forbundet)	46	55	48

Lokalafdeling/sektion/kreds	27	33	28
Den faglige klub	20	27	21
Andre tillidsvalgte	43	48	44
Ledelsen	18	17	18
Kollegerne	53	55	53
Andre	1	1	1
Ingen	10	7	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.31: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen?

	Ved ikke	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
Fagforeningen (forbundet)	48	48	48	49	48	45	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	22	30	31	28	29	25	28
Den faglige klub	12	23	23	20	22	17	21
Andre tillidsvalgte	39	42	48	43	45	44	44
Ledelsen	14	16	17	17	19	19	18
Kollegerne	39	53	60	52	53	53	53
Andre	1	1	1	1	2	2	1
Ingen	15	10	8	9	9	12	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.32: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Fordelt over antal år på arbejdspladsen.

	Under 2 år	2-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	17-24 år	25-34 år	35+ år	Total
Fagforeningen (forbundet)	50	50	49	50	47	47	45	46	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	28	24	29	30	28	29	29	33	28
Den faglige klub	15	16	18	19	22	23	25	32	21
Andre tillidsvalgte	39	40	44	42	46	45	45	50	44
Ledelsen	23	18	19	18	16	17	16	18	18
Kollegerne	50	53	53	54	52	53	57	54	53
Andre	2	2	1	2	1	1	1	1	1
Ingen	11	11	10	10	10	10	9	6	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.33: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Fordelt over år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-7 år	8-12 år	13-19 år	20+ år	Total
Fagforeningen (forbundet)	51	50	49	46	48	43	47	48

Lokalafdeling/sektion/kreds	25	27	27	28	28	30	35	28
Den faglige klub	16	17	19	20	23	26	28	21
Andre tillidsvalgte	38	40	44	45	44	48	50	44
Ledelsen	22	17	19	17	18	15	15	18
Kollegerne	52	50	54	54	54	55	55	53
Andre	1	1	1	2	1	1	1	1
Ingen	11	11	10	11	9	9	9	10

TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.34: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Fordelt over alder.

	Under 35 år	**35-44 år**	**45-49 år**	**50-54 år**	**55-59 år**	**60+ år**
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	54	53	56	57	58	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	51	52	55	55	55	75
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	72	71	74	77	74	35
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	34	35	34	33	35	67
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	73	68	69	68	68	77
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	79	76	77	78	79	53
At prisen for medlemskab ikke er for høj	57	58	58	57	53	33
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	30	29	32	31	31	36
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	42	37	38	38	35	22
At ledelsen bakker op om medlemskab	25	23	25	25	24	1
Andet:	2	2	2	2	2	2
Ved ikke	2	3	1	2	2	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.35: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Og hvor godt rustet føler du dig til opgaven?

	Godt rustet	**Delvist rustet**	**Dårligt rustet**	**Total**
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	63	55	44	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	62	55	41	54

At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	78	75	66	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	35	35	33	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	69	70	65	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	78	79	75	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	54	57	55	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	37	30	24	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	37	38	35	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	25	24	21	24
Andet:	2	1	2	2
Ved ikke	1	1	4	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.36: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads?

	Kvinder	Mænd	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	61	50	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	55	54	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	77	71	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	35	34	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	72	65	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	82	74	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	59	52	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	31	32	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	38	35	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	22	26	24
Andet:	2	2	2
Ved ikke	1	2	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.37: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? - For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	52	60	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	53	56	54

At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	71	78	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	33	36	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	67	71	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	76	79	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	56	55	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	30	33	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	37	36	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	23	24	24
Andet:	2	1	2
Ved ikke	2	2	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.38: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? - For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår.

	Nej	**Ja**	**Total**
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	52	61	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	46	65	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	72	77	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	33	36	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	66	71	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	77	79	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	55	55	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	29	34	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	36	38	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	24	23	24
Andet:	2	2	2
Ved ikke	2	1	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.39: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? - For at udvikle mig personligt

	Nej	**Ja**	**Total**
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	55	57	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	55	52	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	73	76	74

At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	34	35	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	67	71	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	77	80	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	55	57	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	31	31	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	35	40	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	24	23	24
Andet:	2	1	2
Ved ikke	2	2	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.40: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? - For at få indflydelse på min arbejdsplads

	Nej	**Ja**	**Total**
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	53	59	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	52	57	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	72	77	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	35	34	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	66	71	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	75	81	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	55	56	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	31	31	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	35	39	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	24	23	24
Andet:	2	1	2
Ved ikke	2	1	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.41: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? - For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen

	Nej	**Ja**	**Total**
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	54	63	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	54	59	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	73	78	74

At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	33	40	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	68	71	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	77	81	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	56	52	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	29	42	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	37	37	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	23	26	24
Andet:	2	2	2
Ved ikke	2	1	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.42: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads?

	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	57	62	55	55	55	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	56	58	53	55	54	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	73	79	73	76	71	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	34	35	34	35	36	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	68	72	66	69	67	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	77	81	77	78	74	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	54	53	55	58	55	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	33	33	30	31	32	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	37	36	36	38	38	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	23	25	23	24	26	24
Andet:	3	2	1	2	2	2
Ved ikke	2	1	2	1	2	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.43: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Fordelt over år på arbejdspladsen.

	Under 2 år	2-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	17-24 år	25-34 år	35+ år	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	53	58	56	55	56	57	53	55	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	53	53	54	56	57	54	57	51	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	72	74	74	75	74	75	73	76	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	36	35	35	36	33	34	34	34	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	66	68	68	69	67	70	68	68	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	78	76	77	79	78	78	77	78	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	48	53	56	57	58	56	55	55	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	30	29	30	31	29	33	35	33	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	38	36	37	39	36	36	37	35	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	26	23	22	23	23	24	25	28	24
Andet:	1	2	2	2	2	2	1	2	2
Ved ikke	4	2	2	1	2	2	1	2	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.44: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Fordelt over år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-7 år	8-12 år	13-19 år	20+ år	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	54	56	55	55	54	57	60	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	46	52	54	56	55	58	61	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	72	72	75	75	75	74	77	74

At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	32	34	35	35	35	33	37	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	64	66	69	68	68	71	72	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	76	76	77	79	77	80	79	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	51	53	58	56	57	58	54	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	28	29	30	31	33	34	36	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	35	37	36	38	36	36	38	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	23	22	23	23	24	26	26	24
Andet:	2	2	2	2	2	2	2	2
Ved ikke	4	2	2	1	2	1	1	2

TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.45.1 Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Fordelt over alder.

	Under 35 år	**35-44 år**	**45-49 år**	**50-54 år**	**55-59 år**	**60-64 år**	**65-76 år**	**Total**
Helt enig	2	1	1	2	1	1	2	1
Delvist enig	7	9	9	10	9	7	8	9
Hverken enig eller uenig	20	19	17	18	18	18	16	18
Delvist uenig	21	16	17	13	15	14	12	15
Helt uenig	48	53	53	54	56	58	60	55
Ved ikke	2	2	2	3	1	2	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.45.2 Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Fordelt over alder.

	Under 35 år	**35-44 år**	**45-49 år**	**50-54 år**	**55-59 år**	**60-64 år**	**65-76 år**	**Total**
Helt enig	5	4	3	4	3	3	3	3
Delvist enig	12	11	13	11	11	9	8	11
Hverken enig eller uenig	16	16	15	16	17	16	17	16
Delvist uenig	19	16	16	15	16	15	15	16
Helt uenig	45	51	50	51	52	56	56	52
Ved ikke	3	2	2	2	1	2	1	2

Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.45.3 Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Fordelt over alder.

	Under 35 år	35-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	65-76 år	Total
Helt enig	13	10	9	9	6	4	4	8
Delvist enig	26	27	25	23	21	18	14	23
Hverken enig eller uenig	21	19	18	18	18	18	16	18
Delvist uenig	21	16	19	17	17	18	20	18
Helt uenig	18	25	28	32	36	40	45	32
Ved ikke	2	2	2	1	1	1	0	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.45.4 Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Fordelt over alder.

	Under 35 år	35-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	65-76 år	Total
Helt enig	5	5	3	4	2	2	2	3
Delvist enig	18	15	14	15	10	9	7	13
Hverken enig eller uenig	17	17	16	14	15	13	14	15
Delvist uenig	15	15	16	14	13	14	16	14
Helt uenig	43	47	49	52	58	61	61	54
Ved ikke	2	1	1	2	1	1	0	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.45.5 Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne. Fordelt over alder.

	Under 35 år	35-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	65-76 år	Total
Helt enig	4	6	5	5	4	5	4	5
Delvist enig	20	18	17	15	15	15	13	16
Hverken enig eller uenig	21	18	19	17	18	17	18	18
Delvist uenig	26	22	19	20	20	18	18	20
Helt uenig	27	34	38	41	42	44	46	39
Ved ikke	2	2	2	2	2	2	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.46.1: Hvor godt rustet føler du dig til opgaven? - Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening

	Ved ikke	Godt rustet	Delvist rustet	Dårligt rustet	Total
Helt enig	4	1	1	2	1
Delvist enig	1	7	9	11	9
Hverken enig eller uenig	19	14	20	23	18
Delvist uenig	5	11	18	16	15
Helt uenig	24	66	50	44	55
Ved ikke	47	1	1	3	2
Total	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.46.2: Hvor godt rustet føler du dig til opgaven? Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen

	Ved ikke	Godt rustet	Delvist rustet	Dårligt rustet	Total
Helt enig	2	3	3	5	3
Delvist enig	10	8	12	12	11
Hverken enig eller uenig	11	12	18	21	16
Delvist uenig	7	13	18	18	16
Helt uenig	27	63	47	41	52
Ved ikke	42	1	2	4	2
Total	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.46.3: Hvor godt rustet føler du dig til opgaven? Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen

	Ved ikke	Godt rustet	Delvist rustet	Dårligt rustet	Total
Helt enig		6	7	12	8
Delvist enig	14	16	26	29	23
Hverken enig eller uenig	14	14	20	23	18
Delvist uenig	10	15	21	16	18
Helt uenig	20	48	26	17	32
Ved ikke	42	1	1	2	1
Total	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.46.4: Hvor godt rustet føler du dig til opgaven? Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen

	Ved ikke	Godt rustet	Delvist rustet	Dårligt rustet	Total
Helt enig	3	3	2	6	3
Delvist enig	10	8	14	18	13
Hverken enig eller uenig	19	9	17	21	15
Delvist uenig	8	10	18	14	14
Helt uenig	24	69	47	40	54
Ved ikke	36	0	1	2	1
Total	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.46.5: Hvor godt rustet føler du dig til opgaven? Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne

	Ved ikke	Godt rustet	Delvist rustet	Dårligt rustet	Total
Helt enig		5	4	6	5
Delvist enig	7	11	18	19	16
Hverken enig eller uenig	14	12	19	27	18
Delvist uenig	1	16	23	21	20
Helt uenig	18	56	33	23	39
Ved ikke	60	1	1	4	2
Total	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.47.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Fordelt over køn.

	Kvinder	Mænd	Total
Helt enig	1	2	1
Delvist enig	8	10	9
Hverken enig eller uenig	17	19	18
Delvist uenig	15	16	15
Helt uenig	58	52	55
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.47.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Fordelt over køn.

	Kvinder	Mænd	Total
Helt enig	3	4	3
Delvist enig	9	13	11
Hverken enig eller uenig	14	18	16
Delvist uenig	15	17	16
Helt uenig	58	46	52
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.47.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Fordelt over køn.

	Kvinder	Mænd	Total
Helt enig	8	8	8
Delvist enig	24	21	23
Hverken enig eller uenig	18	19	18
Delvist uenig	18	18	18
Helt uenig	31	34	32
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.47.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Fordelt over køn.

	Kvinder	Mænd	Total
Helt enig	4	2	3
Delvist enig	15	10	13
Hverken enig eller uenig	16	15	15
Delvist uenig	15	14	14
Helt uenig	49	58	54
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.47.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne. Fordelt over køn.

	Kvinder	Mænd	Total
Helt enig	4	6	5

Delvist enig	15	17	16
Hverken enig eller uenig	17	19	18
Delvist uenig	20	20	20
Helt uenig	42	37	39
Ved ikke	2	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.48.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening – For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads.

	Nej	Ja	Total
Helt enig	2	1	1
Delvist enig	9	9	9
Hverken enig eller uenig	18	19	18
Delvist uenig	15	16	15
Helt uenig	55	55	55
Ved ikke	2	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.48.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen – For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads.

	Nej	Ja	Total
Helt enig	4	3	3
Delvist enig	11	11	11
Hverken enig eller uenig	16	16	16
Delvist uenig	15	17	16
Helt uenig	52	52	52
Ved ikke	2	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.48.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen – For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads.

	Nej	Ja	Total
Helt enig	8	7	8
Delvist enig	23	22	23
Hverken enig eller uenig	19	18	18
Delvist uenig	17	19	18

Helt uenig	32	32	32
Ved ikke	2	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.48.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen – For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads.

	Nej	Ja	Total
Helt enig	3	3	3
Delvist enig	13	12	13
Hverken enig eller uenig	15	15	15
Delvist uenig	14	15	14
Helt uenig	53	54	54
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.48.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne – For at skabe bedre samarbejde og dialog på min arbejdsplads.

	Nej	Ja	Total
Helt enig	5	4	5
Delvist enig	16	16	16
Hverken enig eller uenig	18	18	18
Delvist uenig	19	21	20
Helt uenig	39	40	39
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.49.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening – For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår

	Nej	Ja	Total
Helt enig	1	1	1
Delvist enig	9	9	9
Hverken enig eller uenig	18	18	18
Delvist uenig	15	15	15
Helt uenig	55	55	55
Ved ikke	2	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.49.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen – For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår

	Nej	Ja	Total
Helt enig	3	4	3
Delvist enig	9	12	11
Hverken enig eller uenig	16	17	16
Delvist uenig	16	16	16
Helt uenig	53	50	52
Ved ikke	3	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.49.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen – For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår

	Nej	Ja	Total
Helt enig	8	7	8
Delvist enig	23	22	23
Hverken enig eller uenig	19	18	18
Delvist uenig	18	18	18
Helt uenig	31	34	32
Ved ikke	2	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.49.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen – For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår

	Nej	Ja	Total
Helt enig	3	3	3
Delvist enig	13	12	13
Hverken enig eller uenig	16	15	15
Delvist uenig	15	14	14
Helt uenig	52	56	54
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.49.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne – For at sikre mine kolleger bedre løn og arbejdsvilkår

	Nej	Ja	Total
Helt enig	5	4	5
Delvist enig	15	16	16
Hverken enig eller uenig	20	16	18
Delvist uenig	19	21	20
Helt uenig	38	41	39
Ved ikke	2	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.50.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening – For at udvikle mig personligt

	Nej	Ja	Total
Helt enig	1	1	1
Delvist enig	9	9	9
Hverken enig eller uenig	18	18	18
Delvist uenig	15	17	15
Helt uenig	55	53	55
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.50.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen – For at udvikle mig personligt

	Nej	Ja	Total
Helt enig	4	3	3
Delvist enig	11	11	11
Hverken enig eller uenig	17	15	16
Delvist uenig	16	16	16
Helt uenig	51	53	52
Ved ikke	2	3	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.50.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen – For at udvikle mig personligt

	Nej	Ja	Total
Helt enig	7	8	8
Delvist enig	21	26	23
Hverken enig eller uenig	18	18	18
Delvist uenig	18	18	18
Helt uenig	34	27	32
Ved ikke	1	2	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.50.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen – For at udvikle mig personligt

	Nej	Ja	Total
Helt enig	3	4	3
Delvist enig	11	16	13
Hverken enig eller uenig	15	17	15
Delvist uenig	14	16	14
Helt uenig	56	47	54
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.50.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne – For at udvikle mig personligt

	Nej	Ja	Total
Helt enig	5	5	5
Delvist enig	16	16	16
Hverken enig eller uenig	18	18	18
Delvist uenig	19	22	20
Helt uenig	40	37	39
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.51.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening – For at få indflydelse på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Helt enig	1	1	1
Delvist enig	9	9	9
Hverken enig eller uenig	19	17	18
Delvist uenig	15	15	15
Helt uenig	54	56	55
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.51.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen – For at få indflydelse på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Helt enig	4	3	3
Delvist enig	11	10	11
Hverken enig eller uenig	17	16	16
Delvist uenig	16	16	16
Helt uenig	50	54	52
Ved ikke	2	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.51.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen – For at få indflydelse på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Helt enig	8	7	8
Delvist enig	22	23	23
Hverken enig eller uenig	19	17	18
Delvist uenig	17	18	18
Helt uenig	31	34	32
Ved ikke	2	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.51.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen – For at få indflydelse på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Helt enig	3	3	3
Delvist enig	12	13	13
Hverken enig eller uenig	15	15	15
Delvist uenig	14	14	14
Helt uenig	53	54	54
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.51.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne – For at få indflydelse på min arbejdsplads

	Nej	Ja	Total
Helt enig	5	5	5
Delvist enig	15	17	16
Hverken enig eller uenig	19	17	18
Delvist uenig	20	20	20
Helt uenig	39	40	39
Ved ikke	2	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.52.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening – For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen

	Nej	Ja	Total
Helt enig	1	1	1
Delvist enig	9	9	9
Hverken enig eller uenig	19	16	18
Delvist uenig	15	15	15
Helt uenig	54	57	55
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.52.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen – For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen

	Nej	Ja	Total
Helt enig	3	5	3
Delvist enig	10	12	11
Hverken enig eller uenig	16	16	16
Delvist uenig	16	17	16
Helt uenig	53	48	52
Ved ikke	2	2	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.52.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen – For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen

	Nej	Ja	Total
Helt enig	8	6	8
Delvist enig	23	20	23
Hverken enig eller uenig	19	17	18
Delvist uenig	18	17	18
Helt uenig	31	39	32
Ved ikke	2	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.52.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen – For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen

	Nej	Ja	Total
Helt enig	3	2	3
Delvist enig	13	9	13
Hverken enig eller uenig	16	13	15
Delvist uenig	15	13	14
Helt uenig	52	62	54
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.52.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne – For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen

	Nej	Ja	Total
Helt enig	5	5	5
Delvist enig	16	16	16
Hverken enig eller uenig	18	18	18
Delvist uenig	20	18	20
Helt uenig	39	43	39
Ved ikke	2	1	2
Total	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q1). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.53.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening

	Ved ikke	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
Helt enig	2	1	1	1	1	3	1
Delvist enig	11	9	7	7	10	11	9
Hverken enig eller uenig	19	15	14	23	18	16	18
Delvist uenig	14	12	18	16	16	12	15
Helt uenig	46	61	60	51	53	56	55
Ved ikke	10	2	1	2	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q10). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.53.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen

	Ved ikke	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
Helt enig	4	4	2	3	3	6	3
Delvist enig	10	11	10	10	11	11	11
Hverken enig eller uenig	19	14	13	20	16	13	16
Delvist uenig	12	14	19	15	17	13	16
Helt uenig	45	55	53	49	51	56	52
Ved ikke	10	2	2	2	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q10). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.53.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen

	Ved ikke	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
Helt enig	9	8	6	6	7	13	8
Delvist enig	23	18	20	23	25	21	23
Hverken enig eller uenig	20	16	16	23	18	15	18
Delvist uenig	15	14	22	18	18	14	18
Helt uenig	24	41	35	29	30	36	32
Ved ikke	9	2	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q10). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.53.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen

	Ved ikke	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
Helt enig	7	3	2	3	3	6	3
Delvist enig	16	10	12	12	15	12	13
Hverken enig eller uenig	16	11	14	20	15	11	15
Delvist uenig	11	12	18	14	16	11	14
Helt uenig	46	63	54	50	51	60	54
Ved ikke	4	1	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q10). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.53.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne

	Ved ikke	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken enig eller uenig	Delvist enig	Helt enig	Total
Helt enig	7	5	4	4	5	8	5
Delvist enig	14	14	15	14	18	18	16
Hverken enig eller uenig	19	16	13	23	18	16	18
Delvist uenig	14	18	24	21	21	15	20
Helt uenig	33	46	43	37	37	42	39
Ved ikke	14	2	1	2	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37 og Q10). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.54.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Fordelt over antal år på arbejdspladsen.

	Under 2 år	2-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	17-24 år	25-34 år	35+ år	Total
Helt enig	1	2	1	1	2	1	1	2	1
Delvist enig	10	10	8	10	9	9	8	6	9
Hverken enig eller uenig	20	19	20	19	20	17	16	15	18
Delvist uenig	15	17	15	13	16	15	15	16	15
Helt uenig	50	50	55	56	52	56	58	60	55
Ved ikke	4	2	2	2	1	2	2	2	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.54.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Fordelt over antal år på arbejdspladsen.

	Under 2 år	2-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	17-24 år	25-34 år	35+ år	Total
Helt enig	4	4	4	3	4	3	2	3	3
Delvist enig	9	12	12	12	11	10	9	8	11
Hverken enig eller uenig	18	18	17	15	14	18	15	15	16
Delvist uenig	14	16	16	15	19	15	16	15	16
Helt uenig	50	48	50	54	49	52	56	57	52
Ved ikke	5	2	2	2	2	2	1	2	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.54.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Fordelt over antal år på arbejdspladsen.

	Under 2 år	2-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	17-24 år	25-34 år	35+ år	Total
Helt enig	8	11	9	9	8	6	5	6	8
Delvist enig	26	26	24	25	21	22	19	16	23
Hverken enig eller uenig	21	19	19	16	19	18	18	20	18
Delvist uenig	18	16	18	17	19	19	18	17	18
Helt uenig	24	27	29	32	33	34	38	41	32
Ved ikke	4	2	1	1	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.54.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Fordelt over antal år på arbejdspladsen.

	Under 2 år	2-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	17-24 år	25-34 år	35+ år	Total
Helt enig	4	4	3	3	3	3	3	2	3
Delvist enig	14	15	13	12	14	11	11	9	13
Hverken enig eller uenig	21	15	16	15	15	15	12	14	15
Delvist uenig	13	15	15	16	14	15	14	14	14
Helt uenig	45	50	52	53	54	55	58	60	54
Ved ikke	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.54.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne. Fordelt over antal år på arbejdspladsen.

	Under 2 år	2-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	17-24 år	25-34 år	35+ år	Total
Helt enig	5	6	5	4	5	4	5	5	5
Delvist enig	16	16	17	16	17	17	15	11	16
Hverken enig eller uenig	19	20	19	19	16	17	18	16	18
Delvist uenig	19	21	20	20	21	19	20	20	20
Helt uenig	35	35	38	39	39	42	41	46	39
Ved ikke	6	2	2	2	1	2	2	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.55.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Fordelt over antal år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-7 år	8-12 år	13-19 år	20+ år	Total
Helt enig	2	1	1	1	1	1	1	1
Delvist enig	7	10	9	8	8	9	7	9
Hverken enig eller uenig	21	20	18	18	18	16	15	18
Delvist uenig	15	16	14	15	14	14	17	15
Helt uenig	50	50	56	55	57	60	59	55
Ved ikke	4	3	2	1	2	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.55.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Fordelt over antal år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-7 år	8-12 år	13-19 år	20+ år	Total
Helt enig	4	4	3	4	3	3	3	3
Delvist enig	11	11	12	11	11	9	9	11
Hverken enig eller uenig	18	18	16	16	16	15	15	16
Delvist uenig	14	16	15	17	16	16	16	16
Helt uenig	49	48	52	52	53	56	56	52
Ved ikke	5	3	2	1	2	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.55.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Fordelt over antal år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-7 år	8-12 år	13-19 år	20+ år	Total
Helt enig	9	10	9	8	6	6	4	8
Delvist enig	25	26	24	23	22	18	18	23
Hverken enig eller uenig	22	19	20	17	17	18	17	18
Delvist uenig	16	17	16	20	18	19	17	18
Helt uenig	25	27	30	31	35	38	43	32
Ved ikke	3	2	2	1	1	0	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.55.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Fordelt over antal år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-7 år	8-12 år	13-19 år	20+ år	Total
Helt enig	4	4	3	3	2	3	3	3
Delvist enig	17	15	15	12	10	10	8	13
Hverken enig eller uenig	17	17	15	15	15	13	13	15
Delvist uenig	12	15	15	14	16	14	12	14
Helt uenig	47	46	51	55	57	59	64	54
Ved ikke	3	2	1	1	1	1	0	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

Tabel 16.55.5: Jeg føler ikke, at mit arbejde som TR bliver værdsat af kollegerne. Fordelt over antal år som tillidsrepræsentant.

	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-7 år	8-12 år	13-19 år	20+ år	Total
Helt enig	3	6	5	4	5	4	4	5
Delvist enig	14	17	16	16	17	16	12	16
Hverken enig eller uenig	20	19	19	19	17	15	17	18
Delvist uenig	20	21	19	20	20	21	19	20
Helt uenig	37	34	38	40	40	43	46	39
Ved ikke	6	2	2	1	1	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.177. Angivet i procent.

17. Bilag 4: Organisering og arbejdsplads tabeller

Tabel 17.1: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen. Fordelt i kvartiler over andel helt unge

	1	2	3	4	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	75	77	75	74	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	56	59	57	57	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	33	36	33	32	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	22	29	30	35	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	44	47	45	45	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	20	21	21	21	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3	3	4	3	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	12	11	12	11	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	4	5	4	5	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	3	3	3	2	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	5	5	5	5	5
Andet:	5	4	4	3	4
Ved ikke	1	2	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.2: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt i kvartiler over andel udenlandske

	1	2	3	4	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	74	75	76	77	76
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	53	55	61	61	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	30	32	35	37	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	27	30	29	27	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	40	45	49	48	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	18	20	22	24	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	4	3	3	3	3

Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	13	11	12	11	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	5	5	4	4	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	4	4	3	2	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	6	5	5	4	5
Andet:	4	4	4	4	4
Ved ikke	2	2	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.3: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt i kvartiler af gul organiseringsgrad.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	78	77	76	71	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	53	61	60	53	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	30	34	36	33	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	28	29	29	25	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	41	48	47	42	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	18	20	23	20	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3	3	4	4	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	12	11	11	12	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	6	5	5	3	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	6	3	2	2	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	4	4	5	7	5
Andet:	5	4	4	3	4
Ved ikke	2	2	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.4: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt i kvartiler af traditionel organiseringsgrad.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	72	70	73	78	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	51	51	59	58	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	31	33	35	34	34

Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	32	24	28	29	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	47	43	44	46	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	19	20	21	21	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3	3	3	3	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	9	10	13	12	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	4	4	4	5	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	2	2	2	4	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	7	8	6	4	5
Andet:	3	4	3	5	4
Ved ikke	3	2	2	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.5: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt på arbejdspladsstørrelse.

	0-25 ansatte	26-49 ansatte	50-99 ansatte	100-249 ansatte	250-999 ansatte	1000+ ansatte	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	72	74	76	76	77	78	76
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	50	56	57	59	60	62	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	28	29	33	36	37	39	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	23	30	28	29	31	28	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	37	42	44	46	50	56	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	15	18	21	23	25	22	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	3	3	3	4	4	3	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	10	12	13	12	11	10	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	4	5	4	4	5	5	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	4	3	3	3	2	2	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	6	6	5	5	4	4	5
Andet:	3	4	4	3	5	4	4
Ved ikke	2	1	1	2	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 17.6: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt i kvartiler af personaleomsætning.

	1	2	3	4	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	75	77	75	75	75
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	55	59	59	57	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	34	34	33	35	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	27	28	30	28	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	43	47	48	43	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	21	20	21	21	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	4	3	3	2	3
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	13	11	12	10	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	5	4	4	4	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	5	2	2	2	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	5	5	5	6	5
Andet:	4	5	4	3	4
Ved ikke	1	1	2	2	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 17.7: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt over andelen af deltidsansatte.

	0-10 %	10-20%	20-30%	30+%	Total
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	78	75	74	76	76
Jeg taler med dem om organisering, når vi taler løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	55	56	59	59	57
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og vilkår	34	34	34	33	34
Jeg gør en særlig indsats for at få organiseret yngre kolleger, inklusiv lærling, elever og studerende	26	28	28	30	28
Jeg fremhæver, at jeg primært hjælper dem, som er organiseret	44	47	46	45	45
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	23	20	20	20	21
Jeg forsøger at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	4	4	3	2	3

Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	14	11	12	10	12
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	6	5	4	4	5
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	4	3	3	3	3
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	5	5	5	5	5
Andet:	5	4	4	3	4
Ved ikke	1	1	1	2	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.8: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Opdelt i kvartiler af andel helt unge.

	1	2	3	4	Total
Fagforeningen (forbundet)	48	48	48	48	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	30	30	28	23	29
Den faglige klub	23	24	19	14	21
Andre tillidsvalgte	46	49	41	31	44
Ledelsen	18	16	18	18	18
Kollegerne	53	52	55	55	53
Andre	1	1	2	2	1
Ingen	9	10	9	11	10

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q33). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.9: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Opdelt i kvartiler af andel udenlandske

	1	2	3	4	Total
Fagforeningen (forbundet)	45	48	50	49	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	30	29	28	26	28
Den faglige klub	19	25	21	19	21
Andre tillidsvalgte	38	44	48	46	44
Ledelsen	21	16	17	16	18
Kollegerne	54	55	53	52	53
Andre	1	2	1	1	1
Ingen	10	10	9	9	10

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q33). N=9.810. Angivet i procent.

Tabel 17.10: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Opdelt på arbejdspladsstørrelse.

	0-25 ansatte	26-49 ansatte	50-99 ansatte	100-249 ansatte	250-999 ansatte	1000+ ansatte	Total
Fagforeningen (forbundet)	44	46	47	47	50	55	48

Lokalafdeling/sektion/kreds	25	24	28	29	34	30	28
Den faglige klub	12	14	17	25	35	23	21
Andre tillidsvalgte	30	32	39	49	59	59	44
Ledelsen	19	21	16	16	15	21	18
Kollegerne	52	55	53	56	52	50	53
Andre	1	2	2	1	1	1	1
Ingen	12	10	11	9	8	7	10

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 17.11: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Fordelt i kvartiler af gul organiseringsgrad

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Fagforeningen (forbundet)	48	48	48	48	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	30	30	28	23	29
Den faglige klub	23	24	19	14	21
Andre tillidsvalgte	46	49	41	31	44
Ledelsen	18	16	18	18	18
Kollegerne	53	52	55	55	53
Andre	1	1	2	2	1
Ingen	9	10	9	11	10

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q33). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.12: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Fordelt i kvartiler af traditionel organiseringsgrad

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Fagforeningen (forbundet)	49	46	46	49	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	25	24	28	30	29
Den faglige klub	15	13	19	25	21
Andre tillidsvalgte	27	29	41	51	44
Ledelsen	16	15	16	19	18
Kollegerne	46	47	54	55	53
Andre	1	2	2	1	1
Ingen	16	16	10	7	10

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q33). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.13: Hvem bakker dig op, når du skal organisere på arbejdspladsen? Opdelt i kvartiler af personaleomsætning.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Fagforeningen (forbundet)	45	49	49	49	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	28	30	27	28	29
Den faglige klub	24	22	18	16	21
Andre tillidsvalgte	44	48	41	36	44
Ledelsen	16	18	19	17	18

Kollegerne	56	53	52	48	53
Andre	1	1	2	1	1
Ingen	10	9	10	12	10

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q33). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 17.14: Hvad gør du for at organisere nye medlemmer i fagforeningen? Fordelt over andelen af deltidsansatte.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Fagforeningen (forbundet)	47	47	49	49	48
Lokalafdeling/sektion/kreds	31	29	27	26	28
Den faglige klub	29	25	18	11	21
Andre tillidsvalgte	50	46	45	35	44
Ledelsen	17	18	17	18	18
Kollegerne	56	53	52	51	53
Andre	1	1	2	2	1
Ingen	9	10	9	11	10

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q33). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.15.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Opdelt i kvartiler af andel helt unge.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	1	1	1	1	1
Delvist enig	9	8	9	9	9
Hverken enig eller uenig	17	18	19	19	18
Delvist uenig	15	15	16	15	15
Helt uenig	56	55	53	54	55
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.15.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Opdelt i kvartiler af andel helt unge.

	1	2	3	4	Total
Helt enig	3	3	4	5	3
Delvist enig	10	10	11	13	11
Hverken enig eller uenig	16	16	17	17	16
Delvist uenig	15	17	16	15	16
Helt uenig	54	53	50	48	52
Ved ikke	2	2	2	1	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.15.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af andel helt unge.

	1	2	3	4	Total
Helt enig	7	8	8	8	8
Delvist enig	23	23	22	21	23
Hverken enig eller uenig	17	18	19	21	18
Delvist uenig	18	17	18	18	18
Helt uenig	33	32	32	30	32
Ved ikke	2	1	1	2	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.15.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af andel helt unge.

	1	2	3	4	Total
Helt enig	3	3	3	4	3
Delvist enig	13	13	12	10	13
Hverken enig eller uenig	15	15	15	14	15
Delvist uenig	14	14	15	14	14
Helt uenig	53	53	53	57	53
Ved ikke	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.16.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Opdelt i kvartiler af andel udenlandsk arbejdskraft

	1	2	3	4	Total
Helt enig	1	1	1	2	1
Delvist enig	7	9	8	10	9
Hverken enig eller uenig	17	17	18	20	18
Delvist uenig	15	15	16	16	15
Helt uenig	58	55	54	51	55
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.16.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Opdelt i kvartiler af andel udenlandsk arbejdskraft

	1	2	3	4	Total
Helt enig	3	4	3	4	3
Delvist enig	9	11	10	11	11
Hverken enig eller uenig	16	15	16	18	16
Delvist uenig	16	17	16	15	16
Helt uenig	54	52	53	50	52
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.16.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af andel udenlandsk arbejdskraft

	1	2	3	4	Total
Helt enig	6	8	7	8	8
Delvist enig	22	22	24	22	23
Hverken enig eller uenig	18	17	18	20	18
Delvist uenig	17	19	18	17	18
Helt uenig	35	32	32	31	32
Ved ikke	2	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.16.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af andel udenlandsk arbejdskraft

	1	2	3	4	Total
Helt enig	2	4	3	3	3

Delvist enig	12	13	14	12	13
Hverken enig eller uenig	14	16	15	15	15
Delvist uenig	15	14	14	14	14
Helt uenig	55	52	52	54	53
Ved ikke	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.17.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Opdelt i kvartiler af deltidsansatte.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	1	1	1	1	1
Delvist enig	9	9	8	9	9
Hverken enig eller uenig	16	18	18	19	18
Delvist uenig	15	15	16	15	15
Helt uenig	56	54	55	54	55
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent

Tabel 17.17.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Opdelt i kvartiler af deltidsansatte.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	3	4	3	4	3
Delvist enig	10	10	10	12	11
Hverken enig	16	17	16	15	16

eller uenig					
Delvist uenig	17	16	17	14	16
Helt uenig	52	52	52	53	52
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent

Tabel 17.17.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af deltidsansatte.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	8	8	7	7	8
Delvist enig	22	23	24	21	23
Hverken enig eller uenig	17	18	18	20	18
Delvist uenig	18	18	18	17	18
Helt uenig	33	32	31	33	32
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent

Tabel 17.17.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af deltidsansatte.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	3	4	3	3	3
Delvist enig	11	14	14	11	13
Hverken enig eller uenig	15	15	16	16	15
Delvist uenig	15	15	14	14	14

Helt uenig	56	52	52	55	53
Ved ikke	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent

Tabel 17.18.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Opdelt efter arbejdspladsansatte.

	0-25 ansatte	26-49 ansatte	50-99 ansatte	100-249 ansatte	250-999 ansatte	1000+ ansatte	Total
Helt enig	2	1	1	2	1	1	1
Delvist enig	7	9	10	9	9	7	9
Hverken enig eller uenig	18	17	19	19	17	19	18
Delvist uenig	12	16	15	15	16	17	15
Helt uenig	59	55	54	54	55	53	55
Ved ikke	2	2	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.18.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Opdelt efter arbejdspladsansatte.

	0-25 ansatte	26-49 ansatte	50-99 ansatte	100-249 ansatte	250-999 ansatte	1000+ ansatte	Total
Helt enig	4	3	3	4	4	2	3
Delvist enig	11	10	11	11	10	10	11
Hverken enig eller uenig	16	16	17	16	15	15	16
Delvist uenig	15	16	16	15	18	17	16
Helt uenig	52	53	51	52	51	55	52
Ved ikke	2	2	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.18.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Opdelt efter arbejdspladsansatte.

	0-25 ansatte	26-49 ansatte	50-99 ansatte	100-249 ansatte	250-999 ansatte	1000+ ansatte	Total
Helt enig	5	8	8	8	8	7	8
Delvist enig	20	21	23	24	24	24	23
Hverken enig eller uenig	19	20	20	18	16	18	18
Delvist uenig	18	17	17	17	19	21	18
Helt uenig	36	32	31	32	33	30	32
Ved ikke	2	2	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.18.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Opdelt efter arbejdspladsansatte.

	0-25 ansatte	26-49 ansatte	50-99 ansatte	100-249 ansatte	250-999 ansatte	1000+ ansatte	Total
Helt enig	2	3	3	4	4	3	3
Delvist enig	10	13	14	12	13	14	13
Hverken enig eller uenig	16	13	16	16	15	15	15
Delvist uenig	14	15	15	14	15	14	14
Helt uenig	58	54	52	53	52	52	53
Ved ikke	1	1	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.19.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Opdelt i kvartiler af gul organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	2	3	4	Total
Helt enig	1	1	1	2	1
Delvist enig	5	6	9	15	9
Hverken enig eller uenig	14	17	18	24	18
Delvist uenig	14	16	15	16	15
Helt uenig	65	59	56	39	55
Ved ikke	1	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.19.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Opdelt i kvartiler af gul organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	2	3	4	Total
Helt enig	3	2	3	6	3
Delvist enig	8	9	11	15	11

Hverken enig eller uenig	14	15	17	20	16
Delvist uenig	14	16	15	18	16
Helt uenig	60	56	52	39	52
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.19.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af gul organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	5	6	7	12	8
Delvist enig	18	23	22	26	23
Hverken enig eller uenig	16	17	19	21	18
Delvist uenig	17	19	19	15	18
Helt uenig	42	34	31	23	32
Ved ikke	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.19.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af gul organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	2	3	3	4	3
Delvist enig	11	13	13	13	13
Hverken enig eller uenig	13	15	16	17	15
Delvist uenig	15	15	14	13	14
Helt uenig	58	52	53	52	53
Ved ikke	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.20.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Opdelt i kvartiler af traditionel organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	2	2	1	1	1
Delvist enig	10	15	9	7	9

Hverken enig eller uenig	23	23	20	15	18
Delvist uenig	14	15	16	15	15
Helt uenig	48	43	51	61	55
Ved ikke	1	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.20.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Opdelt i kvartiler af traditionel organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	7	6	4	2	3
Delvist enig	16	14	11	9	11
Hverken enig eller uenig	21	19	18	14	16
Delvist uenig	14	16	17	16	16
Helt uenig	40	43	49	57	52
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.20.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af traditionel organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	12	10	8	6	8
Delvist enig	24	26	23	21	23
Hverken enig eller uenig	18	21	21	16	18

Delvist uenig	13	17	17	19	18
Helt uenig	29	24	30	36	32
Ved ikke	3	2	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.20.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Opdelt i kvartiler af traditionel organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	5	4	4	3	3
Delvist enig	10	13	12	13	13
Hverken enig eller uenig	15	18	16	14	15
Delvist uenig	15	14	14	15	14
Helt uenig	53	49	53	55	53
Ved ikke	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.21.1: Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening. Opdelt i kvartiler over personaleomsætning.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	1	1	1	1	1
Delvist enig	9	8	8	9	9
Hverken enig eller uenig	18	18	19	19	18
Delvist uenig	16	15	15	15	15
Helt uenig	54	56	54	53	55

Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 17.21.2: Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen. Opdelt i kvartiler over personaleomsætning.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	3	3	3	4	3
Delvist enig	11	10	10	12	11
Hverken enig eller uenig	17	15	16	18	16
Delvist uenig	16	16	15	15	16
Helt uenig	50	53	53	49	52
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 17.21.3: Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen. Opdelt i kvartiler over personaleomsætning.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Helt enig	8	7	7	8	8
Delvist enig	23	22	23	22	23
Hverken enig eller uenig	18	17	20	19	18
Delvist uenig	17	18	19	18	18
Helt uenig	33	34	30	31	32
Ved ikke	1	1	2	2	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10134. Angivet i procent.

Tabel 17.21.4: Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen. Opdelt i kvartiler over personaleomsætning.

	1	2	3	4	Total
Helt enig	3	3	4	4	3
Delvist enig	12	14	12	13	13
Hverken enig eller uenig	16	15	16	15	15
Delvist uenig	15	14	14	15	14
Helt uenig	54	53	54	52	53
Ved ikke	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q37). N=10134. Angivet i procent.

Tabel 17.22: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Opdelt efter arbejdspladsstørrelse.

	0-25 ansatte	26-49 ansatte	50-99 ansatte	100-249 ansatte	250-999 ansatte	1000+ ansatte	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	51	47	43	42	42	50	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	38	42	45	46	43	40	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	10	10	11	11	13	9	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.23a: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Opdelt i kvartiler af gul organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	2	3	4	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	57	49	43	32	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	35	42	45	48	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	7	8	11	18	11

Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	1	2	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.23b: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Opdelt i kvartiler af traditionel organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	31	29	39	54	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	47	48	46	39	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	20	20	13	6	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	2	3	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.24: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Opdelt i kvartiler af personaleomsætning.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	49	47	40	39	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	40	42	47	44	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	10	10	11	16	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	2	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.25: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Opdelt i kvartiler af helt unge ansatte.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	49	46	42	38	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	41	42	44	47	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	9	11	12	13	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	2	2	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.26: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Opdelt i kvartiler af deltidsansatte.

	1	2	3	4	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	48	46	45	41	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	39	42	44	47	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	12	10	9	12	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	2	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.27: Hvad ved du om dine kollegers faglige organisering? Opdelt i kvartiler af udenlandske ansatte.

	1	2	3	4	Total
Jeg ved præcis, hvordan mine kolleger er organiseret	51	45	44	41	45
Jeg ved i store træk, hvordan mine kolleger er organiseret	39	43	44	45	43
Jeg ved kun delvist, hvordan mine kolleger er organiseret	9	10	11	13	11
Jeg ved slet ikke, hvordan mine kolleger er organiseret	1	1	1	1	1

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q32a). N=9.810. Angivet i procent.

Tabel 17.28: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Opdelt i kvartiler af andel helt unge.

	1	2	3	4	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	57	57	55	50	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	58	57	53	43	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	74	76	73	72	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	34	34	36	34	34
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	70	70	66	64	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	79	79	76	76	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	55	57	54	53	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	32	32	30	28	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	36	40	36	34	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	24	23	25	22	24

Andet:	2	2	2	1	2
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q35). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.29: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Opdelt i kvartiler af andel udenlandsk arbejdskraft.

	1	2	3	4	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	53	53	59	59	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	51	54	55	58	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	73	73	75	76	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	33	33	36	37	34
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	68	68	71	67	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	77	77	80	77	77
At prisen for medlemskab ikke er for høj	54	56	58	54	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	31	31	32	32	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	35	37	40	36	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	25	24	22	24	24
Andet:	2	2	2	2	2
Ved ikke	2	2	2	1	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q35). N=9.810. Angivet i procent.

Tabel 17.30: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Fordelt på arbejdspladsstørrelse.

	0-25 ansatte	26-49 ansatte	50-99 ansatte	100-249 ansatte	250-999 ansatte	1000+ ansatte	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	51	51	54	58	59	64	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	45	51	54	57	61	58	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	67	71	75	74	80	77	74

At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	30	34	36	34	37	35	34
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	63	67	68	69	70	75	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	73	77	76	78	81	80	77
At prisen for medlemskab ikke er for høj	50	54	55	57	58	59	56
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	28	28	28	33	38	33	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	33	33	35	38	43	41	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	23	24	22	25	25	24	24
Andet:	1	2	1	2	2	2	2
Ved ikke	3	2	2	1	1	1	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 17.31: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Opdelt i kvartiler af gul organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Total**
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	57	61	56	46	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	51	57	57	51	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	75	77	75	68	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	33	34	36	34	34
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	73	73	67	58	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	81	81	78	70	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	51	58	55	56	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	35	34	31	24	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	36	38	38	34	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	25	23	22	26	24
Andet:	2	2	2	2	2
Ved ikke	1	1	1	3	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q35). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.32: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Opdelt i kvartiler af traditionel organiseringsgrad på arbejdspladsen.

	-37%	37-49%	49-59 %	59+ %	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	55	46	55	59	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	45	47	54	57	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	73	68	73	77	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	39	33	34	35	34
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	62	62	65	72	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	75	71	76	80	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	56	57	54	56	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	31	25	28	35	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	33	35	36	38	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	24	23	23	24	24
Andet:	3	1	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q35). N=9.826. Angivet i procent.

Tabel 17.33: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Opdelt i kvartiler af personaleomsætning på arbejdspladsen.

	1	2	3	4	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	54	57	57	55	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	56	55	53	51	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	73	75	75	74	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	33	36	35	34	35
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	65	71	69	67	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	76	79	79	76	78
At prisen for medlemskab ikke er for høj	55	57	55	54	55
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	32	32	30	29	31

At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	37	39	35	33	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	26	23	22	22	24
Andet:	2	2	2	2	2
Ved ikke	1	1	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q35). N=10.134. Angivet i procent.

Tabel 17.34: Hvad er efter din opfattelse vigtigt for at tiltrække og fastholde medlemmer på din arbejdsplads? Opdelt i kvartiler af deltidsansatte.

	1	2	3	4	Total
At jeg som TR holder en løbende kontakt til dem	54	56	56	57	56
At jeg som TR leverer gode resultater via lokal forhandling og samarbejde	56	55	56	50	54
At jeg som TR er der for dem, hvis de har en konflikt med ledelsen	75	75	74	73	74
At fagforeningen kommer på arbejdspladsen og viser sin tilstedeværelse	32	34	36	36	34
At fagforeningen leverer resultater, der forbedrer løn og arbejdsvilkår	68	69	69	67	68
At fagforeningen yder hjælp, når der er behov for det	78	77	78	77	77
At prisen for medlemskab ikke er for høj	55	57	56	54	56
At der er et fagligt fællesskab på arbejdspladsen, hvor kollegerne udtrykker for	34	32	30	28	31
At medlemskab giver økonomiske eller andre fordele	39	37	37	34	37
At ledelsen bakker op om medlemskab	27	25	21	21	24
Andet:	2	2	2	1	2
Ved ikke	2	2	2	2	2

Registerdata og TR2024-data (spørgsmål Q35). N=9.826. Angivet i procent.

Litteraturliste

Ackers P and Payne J. (1998) British trade unions and social partnership: rhetoric, reality and strategy. *International Journal of Human Resource Management* 9: 529-550.

Albert K. (2014) Labor Union Political Strategy in an Era of Decline and Revitalization. *Sociological Inquiry* 84: 210-237.

Arnholtz J, Ibsen CL and Ibsen F. (2016) Importing low-density ideas to high-density revitalisation: The 'organising model' in Denmark. *Economic and Industrial Democracy* 37: 297-317.

Baccaro L, Hamann K and Turner L. (2003) The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective. *European Journal of Industrial Relations* 9: 119-133.

Badigannavar V and Kelly J. (2011) Partnership and organizing: An empirical assessment of two contrasting approaches to union revitalization in the UK. *Economic and Industrial Democracy* 32: 5-27.

Benassi C and Dorigatti L. (2015) Straight to the Core — Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers. *British Journal of Industrial Relations* 53: 533-555.

Benassi C and Dorigatti L. (2020) Out of Sight, Out of Mind: The Challenge of External Work Arrangements for Industrial Manufacturing Unions in Germany and Italy. *Work, employment and society* 34: 1027-1044.

Berglund T, Nielsen RA, Reichenberg O, et al. (2023) Temporary Contracts, Employment Trajectories and Dualisation: A Comparison of Norway and Sweden. *Work, employment and society* 37: 505-524.

Booth JE, Budd JW and Munday KM. (2010) First-timers and late-bloomers: Youth-adult unionization differences in a cohort of the u.S. Labor force. *Industrial and Labor Relations Review* 64: 53-73.

Bronfenbrenner K and Juravich T. (1998) It takes more than house calls: Organizing to win with a comprehensive Union-Building. In: Bronfenbrenner K, Friedman S, Hurd RW, et al. (eds) *Organizing to Win - New Research on Union strategies.* New York: Cornell University Press, 19-36.

Darlington R. (2006) Agitator 'theory' of strikes re-evaluated. *Labor History* 47: 485-509.

Doellgast V, Lillie N and Pulignano V. (2018) Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe. Oxford: Oxford University Press.

Dorigatti L, Been WM, Burroni L, et al. (2023) Playing alone? Interest representation in the videogame industry in Denmark, Italy and the Netherlands. *Economic and Industrial Democracy* 44: 1266-1288.

Dufour C and Hege A. (2013) Understanding diversity in collective representation: common principles underlying the performance of workplace representatives in different representation regimes. *Industrial Relations Journal* 44: 355-372.

Ebbinghaus B. (2003) Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe. *Industrial Relations Journal* 33.

Frege CM and Kelly J. (2003) Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations* 9: 7-24.

Gall G. (2009) 'Union Organising' - Past, Present and Future. In: Gall G (ed) *The Future of Union Organising - Building for Tomorrow.* Basingstoke: Palgrave Macmillan, 1-9.

Gall G. (2021) Contemporary employer victimisation of lay union representatives in Britain: Issues, dynamics and extent. *Capital and Class* 45: 45-70.

Gumbrell-McCormick R. (2011) European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal* 42: 293-310.

Hassel A. (2007) The Curse of Institutional Security: The Erosion of German Trade Unionism. *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations* 14: 176-191.

Heery E, Kelly J and Waddington J. (2003) Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations* 9: 79.

Høgedahl L and Kongshøj K. (2017) New trajectories of unionization in the Nordic Ghent countries: Changing labour market and welfare institutions. *European Journal of Industrial Relations* 23: 365-380.

Ibsen CL and Tapia M. (2017) Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next? *Journal of Industrial Relations* 59: 170-191.

Ibsen F, Høgedahl L and Scheuer S. (2013) Free riders: the rise of alternative unionism in Denmark. *Industrial Relations Journal* 44: 444-461.

Ilsoe A. (2013) Dealing with Alternatively Organized Workers: Recruitment and Retention Strategies among Danish Shop Stewards. *Nordic Journal of Working Life Studies* 3: 85-107.

Keizer A, Johnson M, Larsen TP, et al. (2024) Unions and precarious work: How power resources shape diverse strategies and outcomes. *European Journal of Industrial Relations* 30: 383-402.

Kelly JE. (1998) *Rethinking industrial relations : mobilisation, collectivism and long waves,* New York: Routledge.

Kjellberg A, Lyhne Ibsen C, Larsen TP, et al. (2016) Attacks on union organizing : Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark. 279.

Larsen TP and Ilsøe A. (2023) Flexicurity on the future labour market: contractual flexibility and increased inequality. *Økonomi og Politik* 96: 61-82.

Larsen TP, Ilsøe A, Krøll H, et al. (2022a) Atypiske beskæftigede og fagbevægelsen – organisering af nye grupper på arbejdsmarkedet. *FAOS report* København.

Larsen TP, Navrbjerg SE, Kristiansen JH, et al. (2022b) Samarbejde under omstrukturering set fra de tillidsvalgtes perspektiv. *Tidsskrift for arbejdsliv* 24: 10-32.

Lovelady AS and Arnholtz J. (2016) Midlertidighed i proces - Udstationerede bygningsarbejdere i Danmark. *Social Kritik* 28: 6-17.

Martínez-Iñigo D, Zacharewicz T and Kelloway EK. (2020) The mediating role of shops stewards´ union citizenship behaviour in the relationship between shop stewards and union members' loyalty: a multilevel analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 29: 880-888.

Murray G, Lévesque C, Dufour C, et al. (2013) Workplace representatives: strategic actors of union renewal? *Industrial Relations Journal* 44: 340-354.

Navrbjerg SE and Larsen TP. (2015) Samarbejde og forhandling i krisetider. *Tidsskrift for arbejdsliv* 17: 29-47.

Nicklich M and Helfen M. (2019) Trade union renewal and 'organizing from below' in Germany: Institutional constraints, strategic dilemmas and organizational tensions. *European Journal of Industrial Relations* 25: 57-73.

Oxenbridge S and Brown W. (2002) The two faces of partnership? An assessment of partnership and co-operative employer/trade union relationships. *Employee Relations* 24: 262-276.

Peetz D and Pocock B. (2009) An Analysis of Workplace Representatives, Union Power and Democracy in Australia. *British Journal of Industrial Relations* 47: 623-652.

Rasmussen S, Nätti J, Larsen TP, et al. (2019) Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? *Nordic Journal of Working Life Studies* 9.

Rittau Y and Dundon T. (2010) The roles and functions of shop stewards in workplace partnership. *Employee Relations* 32: 10-27.

Simms M and Holgate J. (2010) Organising for what? Where is the debate on the politics of organising? *Work, Employment & Society* 24: 157-168.

Thuesen F. (2007) Menneskerettigheder & solidaritet : et studium med fokus på arbejdsmarkedet. *Sociologisk Institut,* . Kbh: Københavns Universitet.

Trif A, Paolucci V, Kahancová M, et al. (2023) Power resources and successful trade union actions that address precarity in adverse contexts: The case of Central and Eastern Europe. *Human Relations* 76: 144-167.

Vandaele K and Leschke J. (2010) Following the 'organising model' of British unions? Organising non-standard workers in Germany and the Netherlands. *ETUI Working Paper* 2010: 1-47.

Villajos A, García-Ael C and Topa G. (2019) Job Crafting among Labor Union Representatives: Its Impact on Work Engagement and Job Satisfaction. *Social Sciences-Basel* 8: 11.

Visser J. (2024) Will they rise again? Four scenarios for the future of trade unions. *Economic and Industrial Democracy* 45: 629-652.

Voncken L and Otjes S. (2024) "Without union power, there is no way of pursuing your policy goals": when do labor unions use political mobilization as a revitalization strategy? *Journal of Industrial Relations* 66: 7-32.

Zacharewicz T, Martínez-Iñigo D and Kelloway EK. (2016) A Longitudinal Study of Shop Stewards' Union Commitment and Perceptions of Union Instrumentality and Support. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale* 65: 160-182.