

TR-undersøgelsen 2010

Rapport IV



Metode og de fem spørgeskemaer

Mikkel Møller Johansen
Steen E. Navrbjerg og
Trine P. Larsen

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010

Rapport IV

Metode og de fem spørgeskemaer

FAOS

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010

Rapport IV

Metode og de fem spørgeskemaer

Mikkel Møller Johansen, Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen

FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet

Metode og de fem spørgeskemaer
Udgivet i oktober 2010
Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D 2300 København S
www.lo.dk

Forfattere:
Mikkel Møller Johansen, Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen – alle fra
FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier,
Københavns Universitet

Copyright: LO og forfatterne
Omslag : Henrik Rasmussen
Tryk: Silkeborg Bogtryk

Isbn: 978-87-7735-043-6
Isbn-online: 978-87-7735-047-4
LO-varenr. 3011

Fagbevægelsens rygrad anno 2010

LO-fagbevægelsens 20.000 tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne er rygraden i den danske model. De varetager deres kollegers interesser i forhandlingerne med ledelsen og udfylder dermed med de rammer, de kollektive overenskomster leverer for udvikling af løn og ansættelsesvilkår på den enkelte arbejdsplads. De er ledelsens sparringspartnere i udviklingen af arbejdspladsen for bedre produktion og medarbejdernes trivsel. Og endelig er tillidsrepræsentanterne fagbevægelsens fortrop i forhold til at løfte udfordringen med at fastholde den høje organisationsprocent på det danske arbejdsmarked.

I forbindelse med LO's 100 års jubilæum i 1998 fik vi FAOS, Sociologisk Institut ved Københavns Universitet, til at gennemføre en omfattende undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår og roller ud fra den enkelte tillidsrepræsentants perspektiv. Siden da har arbejdsmarkedet udviklet sig – traditionelle industriarbejdspladser er forsvundet, og nye inden for servicesektoren er opstået. I den offentlige sektor har udlicitering og ikke mindst kommunalreform været på dagsordenen. Overenskomsterne har fået nyt indhold, og tillidsrepræsentanterne får stadig nye ansvarsområder.

LO har derfor igen bedt FAOS om at om at medvirke til at give os et opdateret billede af tillidsrepræsentanternes hverdag. Denne gang har vi imidlertid suppleret tillidsrepræsentanternes egne erfaringer, vurderinger og holdninger med udsagn fra både kolleger, arbejdsmiljørepræsentanter (ny betegnelse for sikkerhedsrepræsentanter), fagforeningsansatte og ledelsesrepræsentanter, således at tillidsrepræsentanterne og deres indsats belyses i et såkaldt 360 graders perspektiv.

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010 viser, at rammerne for tillidsrepræsentanternes interessevaretagelse på en række områder er blevet bedre. Sammenlignet med 1998 er der fx flere tillidsrepræsentanter, der overordnet set er tilfredse med deres hverv som tillidsrepræsentant, flere oplever, at de har tid nok til at udføre deres faglige arbejde, flere har været på tillidsrepræsentantuddannelse, og flere vurderer, at de får god opbakning fra deres fagforening til at løfte opgaverne – for bare at fremhæve nogle helt centrale resultater.

Men undersøgelsen peger også på, at tillidsrepræsentanter i dag står over for nogle udfordringer, der ikke var så tydelige i 1998. Ikke mindst er der væsentligt flere tillidsrepræsentanter, der i det daglige er konfronteret med kolleger, der er medlemmer af de ”gule” organisationer, og de udfordringer, der kommer heraf for den faglige interessevaretagelse.

Jeg vil gerne sige tak til de mange tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, fagforeningsansatte og ledere der har medvirket i undersøgelsen. Nu er det op til os i fagforeninger, forbund og LO at bruge undersøgelsens mange resultater til at gøre rammerne for tillidsrepræsentanter og dermed den danske models funktionsmåde endnu bedre.

Afslutningsvis vil jeg gerne sige særligt tak til alle tillidsrepræsentanter for den daglige indsats for at varetage kollegernes interesser på arbejdspladsen.



Harald Børsting, formand for LO



Indholdsfortegnelse

Forord	9
Indledning	13
Del 1: Metode.....	17
1 Undersøgelsens design	19
1.2 Begrebsdefinitioner	19
1.3 Læsevejledning til tabeller i undersøgelsen	20
2 Anvendelsen af internetbaseret dataindsamling	21
3 Spørgeskema til tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.....	23
3.1 Population, stikprøver og spørgeskemamodtagere	23
3.2 Spørgeskemakonstruktion	24
3.3 Pilottest.....	25
3.4 Dataindsamling.....	25
3.5 Svarprocenter.....	28
3.6 Bortfalds- og repræsentativitetsanalyse.....	31
4 Spørgeskema til arbejdsledere	35
4.1 Population og stikprøve.....	35
4.2 Spørgeskemakonstruktion og pilottest	35
4.3 Dataindsamlingen.....	35
4.4 Bortfalds- og repræsentativitetsanalyse.....	36
5 Kollegaundersøgelsen.....	39
5.1 Populationerne.....	39
5.2 Stikprøve, dataindsamling og svarprocent	39
5.3 Bortfalds- og repræsentativitetsanalyse.....	40
6 Spørgeskema til lokalafdelinger.....	45
6.1 Population.....	45
6.2 Spørgeskemakonstruktion og pilottest	45
6.3 Dataindsamlingen.....	45
6.4 Bortfalds- og repræsentativitetsanalyse.....	46
7 Spørgeskema til tillidsrepræsentanterne 1998.....	49
7.1 Population, stikprøver og spørgeskemamodtagere	49
7.2 Dataindsamling.....	49
7.3 Sammenligning af resultater fra undersøgelsen i 1998 med 2010.....	49
7.4 Vægtning af data i 1998	49
7.5 Bortfald og repræsentativitet.....	49
8 Undersøgelsens samlede udsagnskraft	51
9 Vægtning	53
9.1 Tillidsrepræsentant-data	53
9.2 SR-data	53
9.3 Leder-data.....	54
9.4 Kolleger-data – LO-medlemmer, gule og uorganiserede	54
10 Databehandling og signifikanstests	55
11 Tabeloversigt – metode.....	57
Del 2: Oversigt over de kvantitative data.....	59
12 Dataoversigt - Tillidsrepræsentanterne.....	61
12.1 Baggrundsoplysninger.....	61
12.2 Indledende baggrundsspørgsmål	62
12.3 Tillidsrepræsentanten og kollegerne.....	70
12.4 Tillidsrepræsentanten og ledelse	76
12.5 Tillidsrepræsentanten og fagforeningen.....	81

12.6 Lokale forhandlinger	87
12.7 Tillidsrepræsentantens rolle og opgaver.....	91
12.8 Uddannelse og kompetencer.....	100
12.9 Motivation og hvervet som tillidsrepræsentant	105
12.10 Afsluttende spørgsmål	108
13 Dataoversigt - Sikkerhedsrepræsentanterne	113
13.1 Baggrundsoplysninger	113
13.2 Indledende baggrundsspørgsmål	114
13.3 Samarbejde på arbejdspladsen.....	121
13.4 Fagforeningens rolle.....	127
13.5 Sikkerhedsrepræsentantens rolle og opgaver	130
13.6 Uddannelse og kompetencer.....	135
13.7 Motivation for hvervet som sikkerhedsrepræsentant.....	142
13.8 Afsluttende spørgsmål	144
14 Dataoversigt - Kollegerne	147
14.1 Indledende baggrundsspørgsmål	147
14.2 Respondenter med TR	160
14.3 Respondenter uden TR	167
14.4 Afsluttende spørgsmål	169
15 Dataoversigt - Lederne.....	171
15.1 Baggrundsspørgsmål om leder og virksomhed	171
15.2 Forholdet til tillidsrepræsentanten	176
15.3 Forhandlinger	179
15.4 Medarbejdernes organisering/faglige tilhørsforhold	182
15.5 Om tillidsrepræsentantens uddannelse	183
16 Dataoversigt - Afdelingerne	191
16.1 Baggrundsspørgsmål	191
16.2 Tillidsrepræsentanten og afdelingen.....	193
16.3 Afsluttende spørgsmål	200

Forord

Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010 er den hidtil mest omfattende undersøgelse af LO-forbundenes tillidsrepræsentanters liv og virke. Undersøgelsen belyser ikke blot tillidsrepræsentanternes egne oplevelser med TR-hvervet; også kolleger, ledere og afdelinger indgår i undersøgelsen, ligesom sikkerhedsrepræsentanter fra ni forbund bliver analyseret i deres egenskab af organisationsrepræsentanter.

Undersøgelsen er igangsat af LO og udført af FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, under ledelse af Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen. Undersøgelsen baserer sig på fem spørgeskemaundersøgelser med henholdsvis tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, kolleger, ledere og afdelingsrepræsentanter. Både LO-kolleger og kolleger fra de gule fagforeninger samt de uorganiserede kolleger indgår i undersøgelsen, ligesom ledere på arbejdspladser med og uden tillidsrepræsentanter og med og uden overenskomster deltager i undersøgelsen.

Spørgeskemaerne har været omfattende, og en sådan undersøgelse lader sig ikke gøre uden stor velvilje fra en lang række mennesker. Først og fremmest har tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, kolleger, ledere og afdelingsrepræsentanter brugt tid og energi på at besvare de udsendte spørgeskemaer, og de skal have stor tak for deres indsats. Også repræsentanter fra de enkelte forbund har været en stor hjælp i udviklingen af spørgeskemaet, løbende sparring, input og gennemlæsning af rapporter. Derudover har de bl.a. stillet sig til rådighed for pilotinterview, som har hjulpet med til at fokusere undersøgelsen. En tak til Lone Grønhøj Frandsen for hendes input til spørgsmål om tillidsrepræsentanternes kompetencer.

Danmarks Statistik ved Knud Isak Isaksen, Martine Friisenbach, Jesper Christensen og Saliha Zayoum har stået for indsamling af data vedrørende tillidsrepræsentant-, sikkerhedsrepræsentant- og lederundersøgelserne. Tak for samarbejdet i forbindelse hermed. Analyse Danmark, som har stået for indsamlingen af data på kollegaundersøgelsen, skal takkes for god sparring i forbindelse med denne del. Endelig tak til Mojo Consult, ved Mikkel Møller Johansen, som kompetent har stået for indsamlingen af afdelingsdata og behandling af de store datamængder.

Vore kolleger Jesper Due og Jørgen Steen Madsen fra FAOS har været en stor hjælp med løbende sparring, input og gennemlæsning af rapporterne – en stor tak til dem for deres hjælp, som i høj grad har opkvalificeret rapporterne.

En række studenter har ligeledes været involveret i dette projekt. Studentermedhjælperne Lasse Nabe-Nielsen, Malene Louise Reventlow, Pia Bang Jensen og Jeppe Kirkelund Søndergaard har været engagerede og kritiske medarbejdere og har løftet projektet med deres input.

Carsten Jørgensen, Anna Christine Schmidt, Camilla Hassing Grønbæk og Erik Navrbjerg skal takkes for grundig korrekturlæsning.

Endelig en tak til LO og her særligt Jens Erbo Christensen og Morten Madsen for at igangsætte denne undersøgelse og for samarbejdet i forbindelse hermed samt til Ellen Dørge for at sikre de praktiske forhold vedrørende indkaldelser til møder, udsendelser af dagsordner og meget mere.

København, 23. september 2010

Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen

FAKTA om TR-undersøgelsen 2010

- Undersøgelsen er udført i perioden 1. august 2009 til 1. oktober 2010
- FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier - har udført undersøgelsen på opdrag af LO
- Spørgeskemadata er indsamlet i perioden 11. januar til 24. marts 2010
- Deltagere i undersøgelsen er:
 - 7.877 tillidsrepræsentanter
 - 3.117 sikkerhedsrepræsentanter
 - 1.475 kolleger (1169 LO-medlemmer; 164 fra de gule fagforeninger og 142 uorganiserede)
 - 1.618 ledere
 - 225 afdelingsrepræsentanter
 - Repræsentanter fra de 15 LO-forbund, der deltager i undersøgelsen.
- Undersøgelsen er baseret på fem spørgeskemaundersøgelser; det mest omfattende til tillidsrepræsentanter med over 300 spørgsmål
- Følgende 15 forbund indgår i undersøgelsen:
 - 3F – Fagligt Fælles Forbund
 - Blik- og Rørarbejderforbundet
 - Dansk El-Forbund
 - Dansk Jernbaneforbund
 - Dansk Metal
 - FOA – Fag og Arbejde
 - Fængselsforbundet
 - Fødevareforbundet NNF
 - HK/Danmark
 - Hærens Konstabel- og Korporalforening
 - Malerforbundet
 - Serviceforbundet
 - Socialpædagogerne
 - Teknisk Landsforbund
 - TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg

Indledning

Tillidsrepræsentanternes virkelighed og de opgaver, som de står overfor, ændrer sig til stadighed – ikke mindst fordi omgivelsesbetingelserne forandrer sig. På nogle områder og i nogle sektorer har forandringerne været drastiske, mens det på andre områder har været en løbende udvikling – ligesom virksomheder selv inden for samme sektor eller branche kan have oplevet forandringer meget forskelligt. Over én kam er der de seneste 15 år kommet mere bredde i overenskomsterne, samtidig med at en øget decentralisering af aftale- og overenskomstsystemet har fundet sted. Flere forhold lægges ud til forhandlinger på arbejdspladserne, og det stiller nye krav til organisationerne, som skal servicere tillidsrepræsentanterne.

Der er således behov for at belyse, hvilke krav der møder tillidsrepræsentanten i 2010 – og hvordan mulighederne er for at indfri kravene. Undersøgelsen Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010 søger at indfri dette behov, og det er uden sammenligning den hidtil mest omfattende undersøgelse af de tillidsvalgte arbejdsvilkår i Danmark.

Undersøgelsens overordnede formål er:

- at belyse tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår, balance mellem familie og arbejdsliv samt udfordringer, både generelt og i forhold til de enkelte forbund
- at belyse relationerne til kolleger, fagforening og ledelse
- at belyse behovet for forbedringer af tillidsrepræsentanternes vilkår
- at belyse uddannelsesbehovet i lyset af de fundne udfordringer, herunder at levere et bud på uddannelsernes indhold og omfang samt eventuelle forbundsspecifikke eller sektorspecifikke behov for uddannelse.

Ca. 11.000 tillidsvalgte – både tillids- og sikkerhedsrepræsentanter - har besvaret et omfattende spørgeskema. Men også andre vinkler er inddraget. Således har næsten 1.500 af de tillidsvalgtes kolleger besvaret et spørgeskema om deres forhold til tillidsvalgte og det faglige system, ligesom afdelingerne i de enkelte forbund har besvaret et spørgeskema. Endelig belyses også lederes holdninger til de tillidsvalgte, idet godt 1.600 ledere har udfyldt et spørgeskema om samarbejdet – med eller uden tillidsrepræsentant. Undersøgelsen giver dermed også mulighed for at belyse, hvilket billede kolleger, ledere og de lokale fagforeninger har af tillidsrepræsentanterne. Dermed kan der også gives et bud på, om tillidsrepræsentanterne opfattes som en hjælp og god sparringspartner af disse parter – eller om der også her er behov for at opdatere tillidsrepræsentantrollen, som den præsenterer sig for ledelse og kolleger på arbejdspladsen.

Det er fem overordnede spørgeskemaer, der danner basis for denne undersøgelse. Men hvert skema har yderligere haft underopdelinger. Således deltager både kolleger med og uden tillidsrepræsentanter, ligesom kolleger i og uden for det etablerede faglige system giver deres besyv med. Også blandt ledere har både ledere med tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen og uden tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen haft mulighed for at bidrage med synspunkter på samarbejdet.

Endelig er der foretaget 15 interview med repræsentanter for de 15 forbund, der deltager i undersøgelsen. Disse interview er blevet brugt til at skærpe fokus i undersøgelsen.

Ud over denne 360-graders undersøgelse af tillidsrepræsentanternes (sam)arbejdsvilkår i 2010, er der yderligere en tiddimension i undersøgelsen. I 1998 blev en undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår, arbejdsopgaver og roller gennemført i et samarbejde mellem LO og FAOS. Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 var den indtil da mest omfattende undersøgelse af danske tillidsrepræsentanters vilkår; en tredjedel af alle tillidsrepræsentanter inden for LO-området deltog via en spørgeskemaundersøgelse i analysen, og herudover blev 50 ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere interviewet på 17 arbejdspladser.

Analysen mundede ud i en tæt beskrivelse af tillidsrepræsentantens liv anno 1998 – fra hans eller hendes holdning til fagforeninger over de daglige udfordringer på arbejdspladsen og de deraf følgende kompetencebehov, til spørgsmålet om, hvad tillidsrepræsentanthvervet betød for familielivet. Ved at sammenstille data fra undersøgelsen i 1998 og data fra undersøgelsen i 2010 er der en unik mulighed for på en lang række områder at belyse, hvordan tillidsrepræsentantrollen og tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår har ændret sig over tid.

Alle 2010-undersøgelserne har været web-baseret. For en nærmere beskrivelse af metodiske overvejelser henvises til rapport IV.

Undersøgelsens resultater præsenteres i fem rapporter:

Rapport I: *Tillidsrepræsentanten og arbejdspladserne* - hvori der redegøres for tillidsrepræsentantens daglige udfordringer i samspillet med ledelse og kolleger samt balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Rapport II: *Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet* - hvori relationerne mellem tillidsrepræsentanten og det faglige system belyses.

Rapport III: *Tillidsrepræsentanten og kompetencerne* – hvori uddannelsesbehovet belyses, og hvor der gives bud på, hvilke uddannelser der efterlyses, både hvad angår indhold og hvad angår omfang.

Rapport IV: *Metode og de fem spørgeskemaer* - hvori en oversigt af de kvantitative data primært i form af tabeller bliver afrapporteret, ligesom spørgeskemaerne bliver præsenteret.

Herudover udarbejdes en særlig *Rapport V: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant*. Ni af de i alt 15 LO-forbund, som deltager i denne undersøgelse, har ønsket også at få belyst sikkerhedsrepræsentantens rolle som organisationsrepræsentant.

Den her foreliggende rapport er rapport IV *Oversigtsrapport – de kvantitative data*. Rapporten er inddelt i to sektioner, startende med metode og undersø-

gelsesdesign, hvorefter samtlige data i undersøgelsen præsenteres i form af frekvenstabeller.

Del 1: Metode

1 Undersøgelsens design

Undersøgelsen består af i alt fem spørgeskemaer, der belyser de tillidsvalgtes virke fra flere forskellige vinkler. De fem populationer er:

- tillidsrepræsentanter (TR)
- sikkerhedsrepræsentanter (SR)
- arbejdsledere
- TR-kontaktpersoner i forbundenes lokalafdelinger
- kolleger på arbejdspladsen (i tre delpopulationer: medlemmer af LO-forbund, medlemmer af gule organisationer og uorganiserede)

Alle spørgeskemaerne er relativt omfattende og selv de mindste spørgeskemaer i undersøgelsen må betegnes som lange spørgeskemaer. De korteste spørgeskemaer blev vurderet til at tage ca. 20 minutter at udfylde, mens det længste til at tage ca. en time at besvare. Mange tillidsrepræsentanter brugte mere end en time på at besvare TR-spørgeskemaet.

Der var mange hensyn at tage i konstruktionen af de fem spørgeskemaer. Der måtte blandt andet tages højde for forskellige forbundsstrukturer, forskelle mellem offentlige og private arbejdspladser, forskellige terminologier på arbejdspladserne og i forbundene. Spørgeskemaerne er i det store hele blevet konstrueret til at belyse de samme emner fra forskellige positioner. Mange emner går derfor på tværs af spørgeskemaerne og i nogle tilfælde indgår samme spørgsmål i to eller flere spørgeskemaer. Overvejelserne i spørgeskemakonstruktionen vil blive gennemgået i de følgende afsnit.

Da populationer, respondenter, spørgeskemakonstruktion, pilottests og procedure for dataindsamling varierer mellem de forskellige spørgeskemaer, er de behandlet hver for sig i dette kapitel. Bortfaldsanalyser foretages ligeledes særskilt for den enkelte population med henblik på at undersøge, hvorvidt bortfaldet er systematisk eller tilfældigt fordelt. Bortfald og repræsentativitet analyseres på forskelligt grundlag i de forskellige dele af undersøgelsen alt afhængig af, hvilken type data der er tilgængelige om populationen. Baseret på bortfaldsanalysen overvejes de enkelte datasæts repræsentativitet og undersøgelsens samlede udsagnskraft opsummeres.

Til sidst bliver vægtningen af de forskellige datasæt beskrevet og databehandling og anvendelse af signifikanstest beskrives. Først skal de i rapporterne anvendte begreber gennemgås, hvorefter formatet af rapporternes tabeller beskrives før en egentlig beskrivelse af undersøgelsens elementer starter.

1.2 Begrebsdefinitioner

Begrebet population omfatter totalen af individer i den gruppe, et spørgeskema er tiltænkt; det vil sige for TR-spørgeskemaet samtlige tillidsrepræsentanter på LO-området og for afdelingsundersøgelsen alle tillidsrepræsentanternes kontaktpersoner i afdelinger i Danmark osv.. Stikprøven er et udvalg af populationen, som har modtaget et spørgeskema, dvs. spørgeskemamodtagerne. Spørgeskemamodtagere er for nogle af spørgeskemaerne lig med hele populationen (hvis man ser bort fra mangler i de populationslister, som FAOS modtog), mens spørgeskemamodtagerne i andre af undersøgelsens spørgeskemaer er en stikprøve. Respondenterne er de personer, der har besvaret spørgeskemaet. Disse

betegnes også som analysegrundlaget. Bortfaldet er den delmængde, der ikke har besvaret.

1.3 Læsevejledning til tabeller i undersøgelsen

I denne og de øvrige rapporter i TR-undersøgelsen vil formatet for tabellerne være gennemgående.

Forkortelserne, der anvendes i tabellernes overskrifter henviser til, hvilke data der er grundlaget for den pågældende tabel, nemlig (TR-1998) = tillidsrepræsentantdata fra 1998, (TR-2010) = tillidsrepræsentantdata fra 2010, (SR-2010) sikkerhedsrepræsentantdata fra 2010, (Ledere-2010) = lederdata fra 2010, (Kolleger-2010) = kollegerdata 2010 og (Afdeling-2010) = afdelingsdata 2010.

I spørgeskemaerne har det i nogle tilfælde været muligt at angive flere svar. Det er årsagen til, at andelen i nogle tabeller ikke summer til 100 %. I tabeller hvor det har været muligt at markere flere svar, vil det være anført under tabellen på følgende vis; *Note: Her kunne markeres flere svar* eller *Note: Her kunne markeres max. tre svar*. I denne rapport hvor spørgeskemaerne præsenteres vil det dog fremgå øverst i tabellen, hvis det har været muligt at markere flere svar.

I tabellerne anvendes n/a, not available (ikke tilgængelig) hvis spørgsmålet ikke er blevet stillet, kan fx være tilfældet, når resultater fra 1998 og 2010 sammenlignes.

0 % kan både betyde at ingen har markeret denne svarmulighed eller det kan være et resultat mindre end 0,5 %, der er afrundet til 0 %.

I tabeller, hvor der sammenlignes to fordelinger, anvendes formuleringen *høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)* når fordelingerne med statistisk signifikans adskiller sig fra hinanden. I tabeller, hvor data for forskellige datasæt sammenlignes, anvendes formuleringen *ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige*. Det betyder, at andelen med 95 % sandsynlighed er forskellige.

Når der under tabellerne står fx $n = 7866$ angiver dette antallet af respondenter, der indgår i beregningen af resultaterne, som er fremsat i tabellen. Altså antallet af respondenter der er grundlaget for resultatet.

2 Anvendelsen af internetbaseret dataindsamling

Undersøgelsen benyttede sig af web-spørgeskemaer i dataindsamlingen. Internettet bliver i dag i vid ustrækning anvendt til spørgeskemaundersøgelser. Der findes både argumenter for og imod denne metode. De lave omkostninger til udsendelse af web-spørgeskemaer gør det muligt at nå ud til et stort antal respondenter sammenlignet med at udsende trykte spørgeskemaer og indkode besvarelsene i hånden eller ved scanning. I forhold til TR-undersøgelsen i 1998 betød det for undersøgelsen i 2010, at det var muligt at nå ud til et meget stort antal tillidsrepræsentanter og for en stor del af de deltagende forbund er spørgeskemaet udsendt til alle tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

Web-spørgeskemaer giver vide muligheder for at stille opfølgende spørgsmål på baggrund af afgivne svar eller at afgrænse enkelte spørgsmål til en særlig del af respondenterne. Dette blev i høj grad anvendt i denne undersøgelse. Den omfattende anvendelse af filtre og betingelser betyder, at respondenterne under besvarelsen bliver udsat for forskelligartede stimuli. Fx kan den tid der går, før man når de sidste spørgsmål variere, fordi de svar respondenterne afgiver undervejs åbner eller lukker andre spørgsmål eller sektioner af spørgeskemaet. Det er nærmest umuligt at estimere effekten på besvarelsene af dette i en specifik undersøgelse, men det er i metodestudier dokumenteret at dette, såvel som rent grafiske respondentstimuli, har en effekt på de afgivne svar (Dillman et al. 2009).

Generelt er svarprocenter lavere ved web-undersøgelser end ved spørgeskemaer udsendt postalt. Dog er tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdere i lokalafdelingerne og virksomhedsledere vant til, at meget kommunikation foregår via internettet, hvilket nok er en af grundene til undersøgelsens relativt høje svarprocenter (se nedenfor). Desuden blev der i denne undersøgelse anvendt en kombination af brevpost og e-mails for at invitere respondenterne til undersøgelsen.

Respondenternes adgang til internet og it-færdigheder bør også overvejes, når der anvendes web-spørgeskemaer. I Danmark har de fleste mennesker adgang til internettet i hjemmet eller på arbejdet. Blandt lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau¹, som er det mest typiske medlem af LO-forbundene, havde 88 % adgang til internettet fra hjemmet i 2009 (Statistikbanken, Danmarks Statistik). Det må desuden antages, at en stor andel i undersøgelsens populationer har adgang til internettet fra deres arbejdsplads. Manglende adgang til internet kan således ikke betragtes som en væsentlig kilde til bortfald.

Respondenternes IT-færdigheder kan have haft en effekt på bortfaldet, fordi den konkrete undersøgelse både dækker lønmodtagere, hvor anvendelsen af IT

¹ Arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau, omfatter almindeligt kontorarbejde, kundeservice, service i forbindelse med personlige tjenester, overvågnings- og redningsarbejde, arbejde inden for landbrug, gartneri, håndværkspræget arbejde samt arbejde, der består i betjening og/eller overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner. (DISCO 88 klassifikation)

er en del af deres arbejde og en stor gruppe af lønmodtagere, som udfører manuelt arbejde uden anvendelse af IT. Omfanget af dette kan ikke estimeres.

Svarprocenterne i web-spørgeskemaer kan også lide under tekniske problemer, idet modtagerne af spørgeskemaet ofte vil afbryde besvarelsen, hvis de støder på tekniske problemer undervejs. Dog vil dette bortfald typisk fordele sig helt tilfældigt og således ikke forårsage nogen bias i data. Problemer, der opstår på respondentens egen computer eller internetforbindelse, kan man ikke forebygge. En del respondenter oplevede desværre tekniske problemer på Danmarks Statistiks servere, som beskrevet i afsnittet om dataindsamlingen til TR- og SR-undersøgelserne. Selvom tekniske problemer kan medføre en lidt lavere svarprocent, vil det dog ikke føre en skævhed i data med sig, da det må antages at det ”tekniske bortfald” fordeler sig jævnt ud over populationen.

3 Spørgeskema til tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter

Dataindsamlingen blandt tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter foregik parallelt. Denne del af dataindsamlingen blev foretaget af Danmarks Statistik. Spørgeskemaet til tillidsrepræsentanterne er undersøgelsens længste spørgeskema. Sikkerhedsrepræsentantspørgeskemaet var næsten lige så langt. Antallet af spørgsmål varierede meget fra respondent til respondent, da spørgeskemaerne indeholdt mange filtre med opfølgende spørgsmål. Alt i alt har det ca. taget en time at udfylde TR-spørgeskemaet og lidt mindre at udfylde SR-spørgeskemaet.

LO-forbunden ser forskelligt på sikkerhedsrepræsentantens rolle i forhold til fagforeningen. Nogle forbund ser i højere grad sikkerhedsrepræsentanten som en organisationsrepræsentant end andre, der betragter sikkerhedsrepræsentanten alene som repræsentant for lovgivningen. Derfor var det ikke alle forbundene, der ønskede, at sikkerhedsrepræsentanterne skulle indgå i undersøgelsen. Dansk Metal, FOA, Fængselsforbundet, HKKF, Socialpædagogerne og Jernbaneforbundet er ikke en del af sikkerhedsrepræsentantundersøgelsen, som derfor kun består af ni forbund.

3.1 Population, stikprøver og spørgeskemamodtagere

Populationen består af samtlige tillidsrepræsentanter i de femten deltagende forbund, samt samtlige sikkerhedsrepræsentanter fra de ni forbund, der deltog i sikkerhedsrepræsentantundersøgelsen.

Det blev besluttet at sende spørgeskemaet til hele populationen for de fleste forbunds vedkommende. For HK blev der udtaget en tilfældig stikprøve for både SR og TR. For Dansk Metal blev spørgeskemaet sendt ud til samtlige tillidsrepræsentanter, man havde e-mailadresser på, mens der blev udtaget en stikprøve af dem, der ikke var e-mailadresser på. I analysen er der ved vægtning taget højde for de skævheder, der forekommer i data på grund af stikprøver kontra totalundersøgelser.

1.408 personer oplyste efter modtagelsen af spørgeskemaet, at de hverken er tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter.² Derudover har nogle respondenter, der oprindeligt var opgivet som tillidsrepræsentanter, vist sig at være sikkerhedsrepræsentanter og omvendt. Disse er blevet overført til den relevante population (i alt 256 respondenter). Dansk Metal, Jernbaneforbundet, Fængselsforbundet, HKKF, FOA og Socialpædagogerne deltager ikke i sikkerhedsrepræsentantundersøgelsen. Respondenter fra disse forbund, der har angivet, at de var sikkerhedsrepræsentanter, men ikke tillidsrepræsentanter, er fratrukket population (i alt 11 respondenter).

At udsende spørgeskemaet til hele populationen giver et større datamateriale, men ikke nødvendigvis et bedre materiale end med en tilfældig stikprøve af en god størrelse. Et stort antal respondenter giver dog dels mulighed for at stille opfølgende spørgsmål til delpopulationer uden at datamængden bliver for lille, dels opnår man i analysen en højere statistisk signifikans. Udsendelsen til hele

² Fordelingen af de 1408 på de enkelte forbund fremgår af tabelbilagets tabel G.

populationen betød, at arbejdet med at rette op på ”ikke-træfsikre” e-mails, samt telefon- og brevrykning blev langt mere omfattende end ved stikprøveudtagelse.

Problemet med de ”ikke-træfsikre” mails bundede i de kontaktoplysninger til spørgeskemamodtagerne, som FAOS modtog fra forbundene. Forbundene skulle levere tillidsrepræsentanternes e-mailadresser (og gerne postadresser og baggrundsoplysninger). Dette viste sig i mange tilfælde at være mere problematisk end først antaget. FAOS måtte lægge en betydelig indsats i at indhente kontaktoplysningerne fra forbundene. Nogle forbund lagde ressourcer i at opdatere kontaktoplysningerne før leveringen, mens andre leverede kontaktoplysninger af meget lav kvalitet. For fem forbund var det særligt mange af de opgivne respondenter, der viste sig hverken at være tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant. I disse fem tilfælde var det mellem 16 og 46 % af modtagerne af spørgeskemaet, der viste sig ikke at være en del af populationen.

Det estimeres, at 40 % af de opgivne sikkerhedsrepræsentanter slet ikke var sikkerhedsrepræsentanter, og 28 % af de opgivne tillidsrepræsentanter ikke var tillidsrepræsentanter. En del af disse kan have forladt posten i perioden mellem modtagelse af modtagernes kontaktoplysninger og udsendelsen af spørgeskemaet. De høje procenter indikerer dog, at forbundenes databaser over tillids- og sikkerhedsrepræsentanter langt fra var opdaterede, da FAOS modtog listerne og dermed ikke indfangede listerne ikke hele populationen.

3.2 Spørgeskemakonstruktion

Spørgeskemaet til tillidsrepræsentanter tog udgangspunkt i spørgeskemaet fra den tilsvarende tillidsrepræsentantundersøgelse i 1998. I løbet af de forløbne 12 år er der dog sket store forandringer på arbejdsmarkedet, både strukturelt, begrebsmæssigt og i forhold til hvilke emner, der er på dagsordenen. Det betød, at de færreste spørgsmål kunne gentages i deres daværende form. For at tilsikre en sammenlignelighed var det nødvendigt at tage de nye forhold på arbejdsmarkedet i betragtning samtidig med, at parallelterne til undersøgelsen i 1998 blev sikret. Indholdet fra 1998-spørgeskemaet er nogenlunde dækket af 2010, men det endelige spørgeskema var langt fra en kopi af 1998. Dels fordi nogle spørgsmål blev justeret p.b.a. erfaringer fra 1998, dels fordi mange andre nye perspektiver skulle dækkes af 2010-undersøgelsen.

Spørgeskemaet var inddelt i ti sektioner, der, ud over nogle indledende og afsluttende baggrundsvariable, dækkede følgende emner:

- tillidsrepræsentanten og kollegerne
- tillidsrepræsentanten og ledelsen
- tillidsrepræsentanten og fagforeningen
- lokale forhandlinger
- tillidsrepræsentantens rolle og opgaver
- uddannelse og kompetencer
- motivation for hvervet som tillidsrepræsentant

Spørgeskemaet til sikkerhedsrepræsentanten omhandler sikkerhedsrepræsentanten som en organisationsrepræsentant og dennes samarbejde med tillidsrepræsentanten og fagforeningen. Sikkerhedsrepræsentanterne var ikke en del af tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998, så der var ikke noget spørgeskema at

tage udgangspunkt i her. I stedet tog spørgeskemakonstruktionen udgangspunkt i tillidsrepræsentantundersøgelsens spørgeskema, således at samme temaer og vinkler blev afdækket.

Spørgeskemaet var inddelt i otte sektioner, der, ud over en række indledende og afsluttende baggrundsvariable, dækkede følgende emner:

- samarbejde på arbejdspladsen
- fagforeningens rolle
- sikkerhedsrepræsentantens rolle og opgaver
- uddannelse og kompetencer
- motivation for hvervet som sikkerhedsrepræsentant

De enkelte LO-medlemsforbund havde forskellige ønsker til, hvilke emner og spørgsmål, der skulle dækkes af spørgeskemaerne. Der blev så vidt muligt taget højde for dette i spørgeskemakonstruktionen, men der blev også åbnet op for, at de enkelte forbund kunne komme med forbundsspecifikke spørgsmål, hvilket nogle enkelte forbund valgte at benytte sig af. De mange hensyn, der skulle tages i spørgeskemakonstruktionen, medførte en lang tilblivelsesproces, som blev fulgt op med kommentarrunder i LO-styregruppen og en følgegruppe af forskere på FAOS.

3.3 Pilottest

Spørgeskemaets kompleksitet og de vidt forskellige kontekster, som tillidsrepræsentanterne på LO-området arbejder i, betød at pilottestningen blev prioriteret højt. Spørgeskemaet blev pilottestet af Danmarks Statistiks telefoninterviewere. FAOS testede sideløbende spørgsmålene ved at gennemgå dem over telefonen med et mindre udvalg af pilotrespondenter.

Pilottesten medførte enkelte rettelser i formuleringer og svarkategorier, men viste generelt, at spørgeskemaet fungerede, selvom pilotrespondenterne oplevede det som meget langt.

3.4 Dataindsamling

Danmarks Statistik foretog indsamlingen af data for tillidsrepræsentanterne og sikkerhedsrepræsentanterne.

I januar 2010 blev 18.917 invitationer til spørgeskemaet sendt ud pr. e-mail og 7.378 pr. brevpost. Brevene indeholdt ikke et trykt spørgeskema, men en vejledning i at besvare spørgeskemaet på internettet. E-mails og breve indeholdt desuden en opfordring fra den enkelte tillidsvalgtes forbundsformand til at udfylde spørgeskemaet.

Invitationer via brevpost blev udsendt til de personer, som forbundene ikke havde e-mailadresser på, eller efter aftale med de enkelte forbund, da nogle af de tillidsvalgte er mindre vant til at bruge computer end andre. Dansk Metal stod selv for udsendelsen af 500 postbreve med en invitation til at deltage i undersøgelsen.

Det blev sikret, at personer, der først var opgivet som sikkerhedsrepræsentanter, men viste sig at være tillidsrepræsentanter, besvarede som tillidsrepræsentanter og omvendt. Hvis en respondent var både tillidsrepræsentant og sik-

kerhedsrepræsentant blev vedkommende ført til tillidsrepræsentantspørgeske-maet.

Dato	Handling
Januar 2010	18.917 invitationer udsendtes på e-mail. 7.378 invitationer sendtes ud med almindeligt brev.
Januar 2010	Yderligere 1.555 invitationer sendt ud med brevpost til indehaverne af de e-mailadresser, der viste sig ude af funktion.
Februar 2010	3.755 besvarelser forelå. 2.971 af dem på baggrund af invitationerne på e-mail. 804 af dem på baggrund af invitationerne via brevpost.
Medio februar 2010	Rykkerskrivelse udsendt.
Medio februar 2010	6.325 besvarelser forelå. Af dem 4.547 via e-mail og 1.778 via brevpost.
Ultimo februar 2010	2. rykkerskrivelse udsendt.
4. marts 2010	10.957 besvarelser forelå.
2. februar-7. marts 2010	Telefonopfølgning med det formål at minde om de udsendte mails og breve.
7. marts 2010	Telefonopfølgning afsluttes. 11.198 besvarelser forelå.
Medio marts 2010	3. Rykkerskrivelse udsendt.
18. marts 2010	12.339 besvarelser forelå. Efter frasortering af ufuldendte besvarelser og respondenter, der hverken var SR eller TR: 10.994 besvarelser, hvoraf 7.877 er TR og 3.117 er SR.

	Udsendte e-mails	Udsendte postbreve	Total
3F	6.398	2.578	8.976
Blik og Rør	0	424	424
Dansk Metal*	1.135	500**	1.635
EL-Forbundet	902	591	1.493
FOA*	4.330	505	4.835
Fængselsforbundet*	118	1	119
HK	2.400	0	2.400
HKKF*	86	15	101
Jernbaneforbundet*	172	40	212
Malerforbundet	65	400	465
Fødevareforbundet NNF	223	506	729
Socialpædagogerne*	1.106	25	1.131
Serviceforbundet	615	536	1.151
TIB	845	1.115	1.960
TL	522	142	664
Total	18.917	7.378	26.295

* Deltager ikke i sikkerhedsrepræsentantundersøgelsen

** Dansk Metal forestod selv udsendelsen af disse 500 breve

Som beskrevet ovenfor virkede mange af e-mailadresserne ikke. I de tilfælde hvor dette kunne konstateres, og Danmarks Statistik ikke kunne finde en alternativ e-mailadresse, blev invitationerne sendt ud via brevpost. Således blev der sendt yderligere 1.555 invitationer via brevpost. Det vides ikke præcis, hvor

mange e-mailadresser der ikke virkede, da det ikke blev registreret, hvis Danmarks Statistik fandt en alternativ adresse.

Det er også uvist hvor mange e-mails, der endte i spam-filtre eller i e-mail-indbakker, der ikke længere blev åbnet. E-mails blev dog udsendt som individuelle e-mails, så et spam-filter på en computer eller en server ikke ville registrere e-mailen som en masseudsendelse. I nogle tilfælde blev manglende modtagelse opdaget ved, at tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter havde læst eller hørt om undersøgelsen og henvendte sig for at spørge, hvorfor de ikke havde modtaget et spørgeskema. Dette gjaldt for eksempel Fængselsforbundet, hvor det viste sig at beskyttelsen på kriminalforsorgens servere tilsyneladende forhindrede e-mailen i at nå frem.

Spørgeskemaets længde og mængden af respondenter medførte tekniske problemer i starten af udsendelsesperioden. Når et stort antal respondenter gik ind på web-spørgeskemaet samtidig, gik Danmarks Statistiks server ned. Det vides ikke hvor mange tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der har været berørt af dette, og derfor er effekten på svarprocenten også ukendt.

Ved indgangen til februar 2010 havde 3.755 tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter besvaret spørgeskemaerne. Heraf havde 2.951 respondenter klikket sig ind på spørgeskemaet fra udsendte e-mails, mens 804 besvarede på baggrund af en invitation udsendt via brevpost. En rykker blev herefter udsendt, hvilket resulterede i, at der en uges tid senere var 4.547 besvarelser via udsendte e-mails og 1.778 via udsendte breve. Endnu en rykker blev udsendt og for to forbunds vedkommende også en tredje rykker forfattet af de to forbund selv. Den 4. marts lå i alt 10.957 besvarelser fra tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

Telefonopfølgningen startede d. 2. februar og blev afsluttet den 7. marts. To kriterier blev sat for prioriteringen af telefonopfølgningen. For det første blev forbund, som efter de første rykkere stadig havde en forholdsvis lav svarprocent, prioriteret. For det andet blev små forbund prioriteret for at undgå at datamængden her blev for lille til at opnå statistisk signifikans i analysen. Kun i ganske få tilfælde blev spørgeskemaet besvaret over telefonen. I langt de fleste tilfælde fungerede telefonopfølgningen som en påmindelse om den modtagne e-mail eller brev. En opgørelse undervejs i indsamlingsprocessen viste, at en del spørgeskemaer på internettet kun var delvis udfyldte. Disse blev lagt i en portion for sig og forsøgt kontaktet via telefon i starten af marts. Den 7. marts sluttede telefonopfølgningen. På dette tidspunkt lå der 11.198 besvarelser.

Det blev herefter besluttet ekstraordinært at følge op med endnu en rykker via brevpost til alle, der endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet; ikke mindst for at nå de respondenter, hvor e-mailen var blevet fanget i et spam-filter eller af andre årsager ikke nåede frem. D. 18. marts forelå der 12.339 besvarelser. I perioden 7.-18. marts blev der ikke udsendt en eneste e-mail, så stigningen på 1141 besvarelser er udelukkende et resultat af de udsendte breve.

Ud af de 12.339 besvarelser var 1.408 blevet frasorteret i de indledende spørgsmål, da de viste sig hverken at være tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant. Det vil sige, at 11 % af de spørgeskemamodtagere, der gik ind på web-spørgeskemaet, ikke var en del af populationen. Dette tal sig dog ikke noget om, hvor stor en del af spørgeskemamodtagerne, der ikke var hverken til-

lidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant, idet tallet ikke er vægtet for forskellene mellem forbundene. Det må desuden formodes, at en stor del af de modtagere, der faldt uden for populationen, ikke har reageret på e-mails eller breve. I det næste afsnit estimeres ud fra telefonopfølgningens resultater hvor mange af dem, der slet ikke har svaret, der formodes hverken at være tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant.

Besvarelser, der mindst var nået igennem spørgeskemaets sektion 3 blev accepteret som fuldendte besvarelser (Spørgeskemaet bestod af i alt syv sektioner) og indgår således i analysegrundlaget. Det er dog ganske få ikke-fuldendte besvarelser, der indgår i det endelige datasæt, idet Danmarks Statistiks software til web-spørgeskemaer kræver, at respondenterne klikker ”afbryd” og ”gem” for at den foreløbige besvarelse gemmes. Hvis en spørgeskemamodtager er blevet afbrudt af kolleger, familie eller lignende undervejs i udfyldelsen og ikke har fået lukket spørgeskemaet ordentligt ned, er data således gået tabt.

Efter frasortering af ufuldendte besvarelser, og respondenter, der hverken var tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant består de to datasæt af 10.994 besvarelser, hvoraf 7.877 er tillidsrepræsentanter og 3.117 er sikkerhedsrepræsentanter.

3.5 Svarprocenter

Efter rensning af populationen for personer, som angav hverken at være tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant, er svarprocenterne 48 % for tillidsrepræsentanter og 41 % for sikkerhedsrepræsentanter. Ud fra data fra Danmarks Statistiks telefonopfølgning (se tabel 3.2 og 3.3) kan det imidlertid estimeres, hvor mange i populationen, der kan antages hverken at være tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter.

	Antal kontaktet	Heraf hverken SR eller TR	Procent af kontaktede
3F	93	10	11
Blik og Rør	115	22	19
Dansk Metal	0	n/a	:
EI-Forbundet	224	46	21
FOA	430	77	18
Fængselsforbundet	51	2	4
HK	0	n/a	:
HKKF	31	5	16
Jernbaneforbundet	0	n/a	:
Malerforbundet	108	77	71
Fødevareforbundet NNF	25	7	28
Serviceforbundet	86	45	52
Socialpædagogerne	270	47	17
TIB	295	133	45
TL	31	9	29
Total	1844	511	28

Tabel 3.4: (SR-2010): Telefonkontakt til sikkerhedsrepræsentanter - fordelt på forbund			
	Antal	Antal hverken SR eller TR	Procent
3F	33	5	15
Blik og Rør	121	48	40
EI-Forbundet	258	86	33
HK	0	n/a	n/a
Malerforbundet	85	31	37
Fødevareforbundet NNF	24	10	42
Serviceforbundet	61	23	38
TIB	331	158	48
TL	4	1	25
Total	832	331	40

Den *reducerede population* er således fratrukket spørgeskemamodtagere, der via internet eller telefon har opgivet hverken at være tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant, samt et estimeret antal spørgeskemamodtagere, der ikke har været kontakt til, men formodes at være hverken tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant (se tabel 3.4, 3.5 og 3.6).

De *estimerede svarprocenter* er herefter 55 % for tillidsrepræsentanter og 52 % for sikkerhedsrepræsentanter. De estimerede svarprocenter for tillidsrepræsentanter varierer mellem forbundene fra 30 % til 73 % og for sikkerhedsrepræsentanter mellem 41 % og 64 %.

En svarprocent på over 50 % må betegnes som en høj svarprocent. Følgende forhold kan have haft en positiv indflydelse på, at modtagere af spørgeskemaet har valgt at besvare spørgeskemaet:

Undersøgelsens seriøsitet kan have skinnet igennem til de tillidsvalgte; dataindsamlingen er foretaget af Danmarks Statistik; medlemsforbundenes formænd har stået som afsendere på invitationen og analysen foretages af forskere fra Københavns Universitet.

Telefonopfølgningen til 1.844 tillidsrepræsentanter og 832 sikkerhedsrepræsentanter kan have medført, at nogle tillidsvalgte, der i første omgang bevidst havde fravalgt at svare på spørgeskemaet, alligevel har medvirket. Telefonopfølgningen sikrede desuden, at der ligger tilstrækkelig data for det enkelte forbund. Skævheder i svarprocenter på tværs af forbundene giver derfor ikke anledning til bekymringer om repræsentativiteten.

Tabel 3.5: (TR-2010): Estimeret svarprocent for tillidsrepræsentanter – fordelt på forbund

	Antal uden kontakt	Antal der formodes ikke at være TR	Reduceret population*	Estimeret svarprocent
3F	2.892	311	4.716	44
Blik og Rør	53	10	216	62
Dansk Metal	1.133	34	1.582	30
EI-Forbundet	142	29	606	72
FOA	2.198	394	4.294	55
Fængselsforbundet	28	1	112	73
HK	577	32	1.169	52
HKKF	26	4	91	67
Jernbaneforbundet	138	15	187	34
Malerforbundet	70	50	105	57
Fødevareforbundet NNF	95	27	196	61
Serviceforbundet	178	93	355	60
Socialpædagogerne	354	62	1.008	66
TIB	199	90	592	65
TL	115	33	269	65
Total	8.198	2.272	14.411	55

* Den reducerede population er den oprindelige population fratrukket det antal, der formodes ikke at være tillidsrepræsentant.

Tabel 3.6: (TR-2010): Estimeret svarprocent for sikkerhedsrepræsentanter – fordelt på forbund

	Antal uden kontakt	Antal der formodes ikke at være SR	Reduceret population*	Estimeret svarprocent
3F	2.123	322	3.109	41
Blik og Rør	72	29	172	55
EI-Forbundet	194	65	588	64
HK	589	69	969	45
Malerforbundet	89	32	150	50
Fødevareforbundet NNF	291	121	333	48
Serviceforbundet	269	101	422	44
TIB	288	137	709	57
TL	162	41	239	43
Total	4.077	1.622	5.985	52

* Den reducerede population er den oprindelige population fratrukket det antal, der formodes ikke at være SR.

Tabel 3.7: (TR-2010); (SR-2010): Hverken tillids- eller sikkerhedsrepræsentant – fordelt på forbund

	TR ifølge forbund, men ikke ifølge respondent	SR ifølge forbund, men ikke ifølge respondent	Total
3F	63	114	177
Blik og Rør	23	48	71
Dansk Metal	15	0	15
EI-Forbundet	57	102	159
FOA	137	0	137
Fængselsforbundet	5	0	5
HK	34	63	97
HKKF	6	0	6
Jernbaneforbundet	8	0	8
Malerforbundet	88	35	123
Fødevareforbundet NNF	12	18	30
Serviceforbundet	83	49	132
Socialpædagogerne	59	0	59
TIB	166	194	360
TL	17	12	29
Total	773	635	1.408

3.6 Bortfalds- og repræsentativitetsanalyse

Repræsentativiteten i de indsamlede data analyseres i det følgende med udgangspunkt i kendte data for populationen. For HK og Dansk Metal, hvor der blev udtrukket stikprøver, er repræsentativiteten af de indsamlede data analyseret i forhold til stikprøven, mens populationen er sammenligningsgrundlaget for de øvrige forbund.

Forbundene leverede kontaktoplysninger i form af e-mailadresser, postadresser og telefonnumre på populationen. 11 ud af de 15 forbund leverede baggrundsdata (køn, alder, gruppe/sector), hvilket er afgørende for gennemførelsen af en bortfalds- og repræsentativitetsanalyse. Jo flere baggrundsoplysninger, der foreligger på den samlede population, jo mere præcis en bortfalds- og repræsentativitetsanalyse kan der produceres.

Eftersom telefonopfølgningen viste, at en relativt stor del af dem, der ikke havde besvaret spørgeskemaet, hverken var tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter (28 % for tillidsrepræsentanternes vedkommende og 40 % for sikkerhedsrepræsentanter, se tabel 3.2 og 3.3), er der ret stor usikkerhed om, hvorvidt personer i bortfaldet stadig er tillidsvalgte eller ej. Vi ved at adskillige af dem ikke hører til populationen, men vi ved ikke præcis hvem. Denne viden medfører selvfølgelig en relativt stor usikkerhed i bortfaldsanalysen, idet en del af de personer, der foreligger baggrundsdata på, ikke hører hjemme i populationen.

13 forbund leverede oplysninger på tillidsrepræsentanternes køn og 12 forbund leverede data på alder. Otte forbund leverede oplysninger om sikkerhedsrepræsentanternes køn og syv om deres alder. Det gør det muligt at lave en repræsentativitetsanalyse af alder og køn for disse forbund. For de øvrige er data om alder og køn blevet indsamlet i spørgeskemaet og anvendes i spørgeskema-analysen. Men eftersom der ikke er data for den samlede population, og dermed

ikke noget sammenligningsgrundlag, er det for disse forbund ikke muligt at foretage en repræsentativitetsanalyse af aldersfordeling og kønsfordeling.

For de forbund, hvor aldersgennemsnit for den samlede population foreligger, er de indsamlede data repræsentative i forhold til aldersfordelingen i populationen. Afvigelserne ligger på 0 til 3 år og er generelt størst for de små forbund, hvor få respondenter kan have større indvirkning på gennemsnittet end for store forbund (Se tabel 3.9 og 3.10 nedenfor). Når man ser på aldersgennemsnittet kan bortfaldet derfor ikke betragtes som årsag til nogen betydelig skævhed i data.

Den kønsmæssige fordeling viser ligeledes repræsentativitet i de indsamlede data. Kønsfordelingen blandt det enkelte forbunds tillidsrepræsentanter svarer til fordelingen i de indsamlede data (Se tabel 3.11 og 3.12 nedenfor). For tillidsrepræsentanterne er afvigelserne 0 til 2 procentpoint, mens de for sikkerhedsrepræsentanterne er 0 til 5 procentpoint. I de tilfælde, hvor afvigelserne er størst, skyldes det, at populationen er relativt lille og få respondenter derfor kan have stor effekt på fordelingen. At afvigelsen på totalen forekommer ret stor for tillidsrepræsentanterne skyldes, at kønsfordelingerne på tværs af forbundene er meget forskellige.

I forhold til de parametre vi har kunnet måle på, må det konkluderes, at data er repræsentative for de tillidsvalgte hverdag. Hvis det antages, at der ikke er ukendte skævheder, der blandt andet kan være forårsaget af mangler i forbundenes registrering af tillidsvalgte, har denne del af undersøgelsen således en stor udsagnskraft.

	Population	Respondenter
3F	48	49
Dansk Metal	47	48
FOA	47	49
Fængselsforbundet	44	45
HK	48	49
HKKF	43	46
Malerforbundet	46	44
Fødevareforbundet NNF	47	48
Socialpædagogerne	47	47
TIB	47	47
TL	50	51
EI-Forbundet	46	46
Total	48	48

Tabel 3.9: (SR-2010): Sikkerhedsrepræsentanter, aldersgennemsnit – fordelt på forbund

	Population	Respondenter
3F	47	49
HK	47	48
Malerforbundet	43	44
Fødevareforbundet NNF	45	47
TIB	46	47
TL	48	50
EL-Forbundet	46	n/a
Total	47	48

Tabel 3.10: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter, kønsfordeling – fordelt på forbund (procent)

	Population		Respondenter	
	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde
3F	78	22	76	24
Blik og Rør	100	0	100	0
Dansk Metal	93	7	91	9
FOA	19	81	17	83
Fængselsforbundet	88	12	87	13
HK	26	74	25	75
HKKF	92	8	92	8
Malerforbundet	80	20	78	22
Fødevareforbundet NNF	77	23	75	25
Socialpædagogerne	35	65	35	65
TIB	92	8	91	9
TL	61	39	60	40
EI-Forbundet	100	0	100	0
Total	54	46	50	50

Tabel 3.11: (SR-2010): Sikkerhedsrepræsentanter, kønsfordeling – fordelt på forbund (procent)

	Population		Respondenter	
	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde
3F	76	24	77	23
Blik og Rør	100	0	100	0
HK	22	78	22	78
Malerforbundet	78	22	77	23
Fødevareforbundet NNF	73	27	68	32
TIB	94	6	94	6
TL	56	44	51	49
EI-Forbundet	99	1	n/a	n/a
Total	70	30	69	31

4 Spørgeskema til arbejdsledere

Spørgeskemaet til arbejdsledere afdækker tillidsrepræsentantens rolle set fra arbejdsgiverens side. For at sikre en tilstrækkelig datamængde for selv store arbejdssteder, blev data indsamlet stratificeret på arbejdsstedets størrelse.

4.1 Population og stikprøve

Populationen i lederundersøgelsen består af arbejdsledere, det være sig direktører, HR-chefer eller håndværksmestre, på alle arbejdssteder i Danmark med 5 eller flere ansatte. Grænsen blev sat ved 5 ansatte, da det i de fleste overenskomster kræver mindst 5 ansatte før fagforeningsmedlemmerne har ret til en tillidsrepræsentant (Kristiansen (2008) 395).

Stikprøven var udtrukket stratificeret på arbejdsstedets størrelse, da en tilfældig stikprøve ville resultere i meget få større virksomheder. For at sikre, at der også blev tilstrækkelig data til at foretage en fornuftig analyse af større virksomheder, blev stikprøven udtaget skævt i forhold til antal ansatte. Telefonopfølgningen fokuserede endvidere på at opnå et passende antal besvarelser inden for hver strata. Det endelige analysegrundlag består af 243 til 304 arbejdssteder inden for hver størrelses-strata.

4.2 Spørgeskemakonstruktion og pilottest

Spørgeskemaets konstruktion tog udgangspunkt i tillidsrepræsentantspørgeskemaet og kollegaspørgeskemaet, da besvarelserne fra lederne skulle kunne sammenlignes med de andre spørgeskemaer. Desuden fik arbejdslederne nogle spørgsmål om deres holdning til overenskomstsysteget generelt og holdninger til tillidsrepræsentantens rolle og der blev indarbejdet spørgsmål vedrørende overenskomstdækningen og tillidsrepræsentantdækning.

Spørgeskemaet er inddelt i seks sektioner, der dækkede følgende emner:

- baggrundsspørgsmål om leder og virksomhed
- forholdet til tillidsrepræsentanten (Hvis tillidsrepræsentant på arbejdsstedet)
- forhandlinger (Hvis tillidsrepræsentant på arbejdsstedet)
- medarbejdernes organisering/faglige tilhørsforhold (Hvis tillidsrepræsentant på arbejdsstedet)
- om tillidsrepræsentantens uddannelse (Hvis tillidsrepræsentant på arbejdsstedet)
- spørgsmål til ledere på arbejdssteder uden tillidsrepræsentant

4.3 Dataindsamlingen

Dataindsamlingen blev foretaget af Danmarks Statistik, der startede med en telefoncanvas med henblik på at indhente kontaktoplysninger på spørgeskema-modtagerne.

Dato	Handling
April 2010	Der udsendtes 3.254 invitationer på e-mail og 518 med almindelig brev
14. april 2010	250 besvarelser forelå
Fra 14. april og frem	Udsendt rykkerskrivelse
Fra 14. april og frem	Telefonopfølgning gik i gang
7. maj 2010	1.622 online besvarelser og 397 telefon besvarelser forelå

Efter endt telefoncanvas bestod stikprøven af 3772 spørgeskemamodtagere. Invitationer til deltagelse i undersøgelsen blev sendt ud i starten af april 2010, primært via e-mail, men for 518 spørgeskemamodtageres vedkommende havde det ikke været muligt at få en e-mailadresse, og de modtog derfor et postbrev med oplysninger om, hvordan de besvarede spørgeskemaet på internettet.

Den 14. april forelå der 250 besvarelser. Herefter blev der udsendt rykker og telefonopfølgning gik sideløbende i gang. Telefonrykningen sluttede 7. maj. Herefter lå der 1622 besvarelser, hvoraf de 397 var gennemført over telefonen, resten var udfyldt online.

	Stikprøve	Analysegrundlag
5-9 ansatte	970	282
10-19 ansatte	801	304
20-49 ansatte	671	273
50-99 ansatte	590	271
100-249 ansatte	545	243
250 ansatte og derover	544	249

39 % af stikprøven besvarede spørgeskemaet, svarende til 1.622 respondenter.

Der har været en eller anden form for telefonisk kontakt med en stor del af bortfaldet. De øvrige består af personer, man ikke har kunnet træffe (21 %), derefter følger personer, man ikke har opnået kontakt med på det opgivne telefonnummer (16 %) og til sidst nægttere (14 %).

4.4 Bortfalds- og repræsentativitetsanalyse

Besvarelser der var nået mere end halvvejs igennem spørgeskemaet blev accepteret som fuldendte besvarelser.

Bortfaldsanalysen baseres på sammenligninger af den samlede population og det endelige analysegrundlag. De kendte baggrundsvariable for populationen er arbejdsstedets størrelse og branchegruppe. Bortfaldsanalysen foretages på brancher, mens data vægtes på arbejdsstedet størrelse. Data er ikke vægtes på brancher, da en vægning på både størrelse og branche vil give for mange grupper i vægningen i forhold til datamængden. Den stratificerede indsamlingsmetode giver en naturlig bias i forhold til brancher, men denne opvejes delvis ved vægningen på arbejdsstedet størrelse (se tabel 4.2).

Der er anvendt en relativt hård vægtning³ af data. Derfor er antal af arbejdssteder efter vægtning medtaget i tabellen nedenfor, for at vise vægtningsens effekt på branchefordelingen. I langt de fleste tilfælde betyder vægtningen på arbejdsstedets størrelse, at branchefordelingen i analysen tilnærmes populationens branchefordeling. Selv efter vægtningen er der dog en del udsving. Selv en forskel på 1 procentpoint medfører en statistisk signifikant forskel mellem population og analysegrundlag. De brancher, hvor forskellen mellem deres andel i analysegrundlaget og i populationen er størst, er bygge og anlæg, samt handel, som begge er underrepræsenterede i data. Undervisning og social og sundhed er overrepræsenterede. Skævhederne skyldes sandsynligvis forskellige tilbøjeligheder til at besvare et spørgeskema blandt arbejdslederne i forskellige brancher.

Skævhederne i lederundersøgelsens data gør undersøgelsen mindre repræsentative end fx undersøgelsens tillids- og sikkerhedsrepræsentant-data, men alle branchegrupperne er dækket og vægtningen i forhold til arbejdsstedets størrelse medfører en højere repræsentativitet i analysen.

Tabel 4.3: (Ledere-2010): Antallet af arbejdssteder – fordelt på branche (procent)			
	Population	Analysegrundlag	
		Uvægtet	Vægtet (arbejdsstedets størrelse)
Landbrug, skovbrug fiskeri	2	1	1
Industri og råstofudvinding	11	15	9
Energiforsyning, vandforsyning og renovation	1	2	2
Bygge og anlæg	11	6	8
Handel	22	14	19
Transport	5	3	3
Hoteller og restauranter	3	2	2
Information og kommunikation	3	3	3
Finansiering og forsikring	4	4	4
Ejendomshandel og udlejning	2	1	2
Vidensservice	5	5	6
Rejsebureauer, rengøring o.a. operationel service	4	3	3
Offentlig adm., forsvar og politi	2	6	2
Undervisning	6	12	10
Sundhed og socialvæsen	16	20	22
Kultur og fritid	2	2	3
Andre serviceydelser mv.	3	2	3
Total	100	100	100

Population: n = 66.980, analysegrundlag: n = 1.618

³ Hård vægtning: Høje værdier af vægtningsvariablen (se endvidere afsnittet om vægtning)

5 Kollegaundersøgelsen

Kollegaundersøgelsen er foretaget blandt kollegerne til tillidsrepræsentanterne med det formål at belyse kollegernes syn på tillidsrepræsentantens virke. Der indgår dog også andre elementer omkring organisationssystemet og holdninger i spørgeskemaet. Dataindsamlingen blev foretaget i februar 2010. I det følgende gennemgås undersøgelsens design, dataindsamling, repræsentativitet og bortfald.

Undersøgelsen var oprindeligt tiltænkt LO-medlemmer, men blev tilføjet to ekstra delpopulationer af hhv. gule og uorganiserede. Da sidstnævnte kom med ind i projektet undervejs er datamængden for disse stærkt begrænset, da formålet alene var at få nogle indikationer og ikke at lave en tilbundsående undersøgelse af gule og uorganiserede.

Spørgeskemaet er inddelt i seks sektioner, der dækker følgende emner:

- indledende baggrundsspørgsmål
- respondenter med tillidsrepræsentant
- til medlemmer af fagforening
- til respondenter uden tillidsrepræsentant
- til ikke-medlemmer
- afsluttende spørgsmål

5.1 Populationerne

Undersøgelsen omfatter tre delpopulationer: Medlemmer af LO-forbundene, uorganiserede og medlemmer af de gule fagforeninger. De fleste spørgsmål i spørgeskemaet blev kun stillet til en eller to af delpopulationerne. Der er derfor nærmere tale om tre spørgeskemaer end ét. De tre delpopulationer kan ikke vægtes i forhold til hinanden, og i analysen arbejdes der derfor altid med en opdeling på de tre delpopulationer.

Populationerne af de gule og uorganiserede indeholder alle gule og uorganiserede. Det var ikke umiddelbart muligt, at afgrænse populationen yderligere, selvom de ideelle populationer til en sammenlignende undersøgelse ville have været medlemmer af gule organisationer samt uorganiserede, der traditionelt ville høre til i et LO-forbund, altså potentielle LO-medlemmer.

5.2 Stikprøve, dataindsamling og svarprocent

Dataindsamlingen, der blev foretaget af Analyse Danmark, sigtede mod at opnå besvarelser fra ca. 1.200 respondenter organiseret i LO-forbund, ca. 150 respondenter fra gule fagforeninger og ca. 150 uorganiserede respondenter. Der blev ikke foretaget nogen pilottest af spørgeskemaet.

Stikprøven blev udtrukket fra Analyse Danmark web-panel, DK-Panelet. Rekrutteringen til dette panel foregår løbende og gennem varierende kilder for at sikre en repræsentativ fordeling.

Stikprøven på 8.532 blev udtrukket på baggrund af fagforeningstilhørsforhold i DK-panelets baggrundsoplysninger. 32 % af stikprøven klikkede sig ind på spørgeskemaet, hvoraf 1.475 respondenter i populationen gennemførte besvarelsen. En del blev frascreenet i starten af spørgeskemaet, da de viste sig at være uden for populationen. Enkelte respondenter blev sidenhen sorteret fra

under datarensningen, da de andetsteds havde angivet at være pensionister, arbejdsløse eller lignende.

17 % af stikprøven indgår således i undersøgelsens analysegrundlag. Analysegrundlaget fordeler sig på de tre delpopulationer med 1169 respondenter blandt LO-medlemmer, 164 respondenter er medlem af gule fagforeninger og 142 respondenter er uorganiserede. De tre delpopulationer behandles hver for sig i analysen.

	Antal	Procent af stikprøve
Stikprøve	8.532	100
Besvarelser	2.719	32
- heraf frasorteret*	1.244	15
Endeligt analysegrundlag	1.475	17

* Uden for populationen, dvs. i fagforening uden for LO-området, studerende, pensionist, ansat i fagforening, eller uden for aldersintervallet 18-70 år.

LO-medlemmer	1.169
Gule	164
Uorganiserede	142

5.3 Bortfalds- og repræsentativitetsanalyse

Bortfald og repræsentativitet analyseres i forhold til køn og geografisk spredning. Bortfaldsanalysen foretages for det samlede LO-område og ikke forbundsopdelt, da skævheden mellem forbundene i analyserne i de øvrige rapporter udlignes med vægning af data.

De gule og uorganiserede foreligger der kun begrænsede baggrundsoplysninger på. Hvordan de fordeler sig geografisk mv. er ikke kendt og analysegrundlaget kan derfor ikke sammenlignes med populationen. Repræsentativiteten vil dog blive behandlet i forhold til kendte oplysninger for analysegrundlaget, men det kan kun konstateres, hvorvidt de spreder sig nogenlunde ud på arbejdstyper og geografi. Respondenter fra de gule fagforeningen omfatter medlemmer af Kristelig fagforening (54 %), Frie Funktionærer (19 %), Business Danmark (12 %), Det Faglige Hus (12 %), samt JobOgLiv.dk (2 %). Da ikke alle gule organisationer opgiver oplysninger til Danmarks Statistik om medlemstal mv. kan baggrundsdata for populationen ikke fremdrives.

Alder

Gennemsnitsalderen i analysegrundlaget er for LO-medlemmer 48 år, for medlemmer af de gule organisationer 44 år og for uorganiserede 41 år.

Gennemsnitsalderen for samtlige medlemmer på LO-området er ikke kendt, men for de største LO-forbund (HK, FOA og 3F, der tilsammen udgør ca. 70 % af LO-forbundenes medlemmer) ligger gennemsnitsalderen på ca. 45 år (Ugebrevet A4, nr. 17/2010). Derfor er analysegrundlaget med et gennemsnit på 47,6 nok lidt over gennemsnittet, men ikke tilstrækkeligt til, at det giver anledning til bekymring i forhold til repræsentativiteten.

Det er typisk de unge, der fravælger den traditionelle fagbevægelse (Ibsen mfl. 2010). At gennemsnitsalderen i datamaterialet er lavere for de gule og uorganiserede er derfor en troværdig fordeling.

Køn

Kønsfordelingen blandt samtlige LO-medlemmer er kendt fra Danmarks Statistiks opgørelser, og analysegrundlaget kan derfor sammenlignes med populationen.

For LO-medlemmerne er der en lille overvægt af kvinder i datamaterialet i forhold til kønsfordelingen for samtlige LO-medlemmer. Data vægtes på køn af andre årsager som beskrevet nedenfor, hvorved den lille skævhed i forhold til køn også rettes ud.

Ikke alle gule fagforeninger opgiver deres medlemsdata til Danmarks Statistik. Sammenligningen med kønsfordelingen kan derfor kun foretages i forhold til de organisationer, der opgiver medlemsdata til Danmarks Statistik. På dette grundlag har populationen samme kønsfordeling som LO-medlemmerne, mens analysegrundlaget har en overvægt af kvinder (61 %).

Hvad angår de uorganiserede, fordeler de sig kønsmæssigt 50/50 i analysegrundlaget. Fordelingen blandt samtlige uorganiserede kendes ikke, så det kan blot konstateres, at begge køn er repræsenteret i dette analyseudvalg.

Tabel 5.3: (Kolleger-2010): Kolleger fordelt på køn og organisering (procent)				
	Kønsfordeling i population		Køn i analysegrundlag	
	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde
LO-medlemmer	51	49	46	54
Gule	51	49*	39	61
Uorganiserede	Ukendt	Ukendt	50	50

* Fordelingen er opgjort med data fra Statistikbanken baseret på 162.000 medlemmer i Business Danmark, Kristelig Fagforening, Fagforeningen Danmark, Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen og 2B – Bedst og Billigst (De tre sidstnævnte er en del af Det Faglige Hus). En del gule organisationer indgår ikke i Danmarks Statistiks opgørelser, fx organisationer, der leverer fagforeningsydelser, men har oprindelse i A-kasser, såsom ASE og Frie Funktionærer.

Geografisk fordeling

Respondenternes geografiske fordeling sammenlignes her med fordelingen af den danske befolkning. Sammenligningsgrundlaget er således ikke afgrænset til fagforeningsmedlemmer. Det ses, at stikprøvens geografiske fordeling stemmer overens med befolkningens fordeling. Analysegrundlaget er opdelt på LO-medlemmer, gule og uorganiserede. Respondenter blandt LO-medlemmer har et tæt match med befolkningens geografiske fordeling. For de to andre populationer er udsvingene lidt større, idet der blandt er en del flere gule respondenter vest for Storebælt, mens flertallet af uorganiserede respondenter er fra Region Sjælland og Hovedstaden. Disse to analyseudvalg er dog relativt små, og afvigelser opstår derfor let, men eftersom den reelle fordeling i populationen (LO's medlemmer) ikke er kendt kan det ikke konstateres om udsvingene i den geografiske fordeling er udtryk for en reel skævhed i data. Stikprøveudtrækket er desuden sket fra et panel, hvor det tilstræbes, at panelet så vidt muligt afspejler den danske befolknings geografiske fordeling. Denne usikkerhed er der så vidt muligt taget højde for i analysen.

Tabel 5.4: (Kolleger-2010): Kollegernes geografiske fordeling sammenholdt med befolkningen - fordelt på organisering og region (procent)

	Befolkningen	Stikprøve	Analysegrundlag		
			LO-medlemmer	De gule	Uorganiserede
Nordjylland	10	10	11	10	6
Midtjylland	23	22	23	28	16
Syddanmark	22	22	24	23	16
Hovedstaden	30	30	27	27	46
Sjælland	15	15	16	13	16
Total	100	100	100	100	100

Uddannelse – de gule og uorganiserede

Populationerne af gule og uorganiserede rækker ud over den andel af de beskæftigede, der potentielt kunne være medlem af LO-forbundene. De er ikke nødvendigvis i faggrupper og brancher, der normalt vil være organiseret i LO. Det kan være problematisk, når man sammenligner holdninger og arbejdspladsrelaterede problemstillinger på tværs af de tre delpopulationer og derfor sammenlignes analyseudvalgets uddannelsesmæssige baggrund i det følgende.

Tabel 5.5: (Kolleger-2010): Kollegernes uddannelsesmæssige baggrund – fordelt på organisering (procent)

	LO-medlemmer	De gule	Uorganiserede
Grundskole	21	9	12
Almengymnasial uddannelse	5	7	13
Erhvervsgymnasial uddannelse	5	5	4
Erhvervsfaglig uddannelse	45	39	25
Kort videregående uddannelse	13	14	17
Mellemlang uddannelse	10	22	20
Lang videregående uddannelse	1	4	10

Note: De uddannelsesmæssige forskelle mellem de tre populationer, der fremgår af tabellen, skal ses i lyset af, at de tre delpopulationer ikke nødvendigvis fordeler sig ensartet på faggrupper og brancher. Det er derfor ikke udtryk for en forskel mellem LO-medlemmer og potentielle LO-medlemmer.

Næsten halvdelen (45 %) af analysegrundlaget for LO-medlemmerne har en erhvervsfaglig uddannelse, de gule har tilnærmelsesvis den samme andel (39 %), mens kun 25 % af de uorganiserede har en erhvervsfaglig uddannelse. En femtedel af analysegrundlaget for LO-medlemmer har grundskole, som den højeste uddannelse, mens de gule har 9 % og de uorganiserede 12 %. Derimod er der 10 % af analysegrundlaget for de uorganiserede, der har en lang videregående uddannelse, mens det kun er 1 % blandt LO-medlemmerne.

Analysegrundlaget for uorganiserede og gule er altså generelt højere uddannede, end LO-medlemmerne. Eftersom der typisk er en sammenhæng mellem uddannelse og holdninger/værdier vil dette sandsynligvis afspejle sig i besvarelsenerne i et ukendt omfang.

Blandt de uorganiserede har en relativt stor andel en almengymnasial uddannelse (13 %), som den højeste uddannelse. Størstedelen af disse er desuden under 30 år, hvilket kan tyde på, at de enten er i gang med en videregående uddannelse, holder pause eller er droppet ud. Der kan således være tvivl om, for så

vidt angår disse 9 % af analysegrundlaget, hvorvidt årsagen til at de ikke er medlem af en fagforening er, at de er i gang med en videregående uddannelse.

6 Spørgeskema til lokalafdelinger

Tillidsrepræsentanternes kontaktpersoner i lokalafdelingerne var modtagere af dette spørgeskema. Denne del af undersøgelsen belyser forholdet mellem tillidsrepræsentanten og lokalafdelingen og er undersøgelsens mindste datasæt. I det følgende gennemgås undersøgelsens detaljer.

6.1 Population

Populationen i denne del af undersøgelsen består af de personer i forbundenes lokalstruktur, der varetager den daglige kontakt med og servicering af tillidsrepræsentanterne. Det var op til forbundene at vurdere, hvem der var de rette personer i afdelingerne til at besvare spørgeskemaet. Den samlede respondentliste bestod af 347 personer, hvoraf fire senere viste sig ikke at være relevante respondenter. Den samlede population endte dermed på 343 respondenter.

Det varierer fra forbund til forbund, hvem respondenterne er, da forbundene har vidt forskellige lokalstrukturer. Socialpædagogerne har fx en tillidsrepræsentantansvarlig i hver kreds, mens serviceringen af tillidsrepræsentanter i nogle forbund er spredt ud på flere forskellige faglige sekretærer og konsulenter i afdelingerne. Her har det i de fleste tilfælde været afdelingsformanden, der har besvaret spørgeskemaet.

De mindste forbund har ingen lokalafdelinger. Det drejer sig om HKKF, Jernbaneforbundet og Fængselsforbundet. I disse forbund har det været ansatte og valgte på forbundsniveau, der har besvaret spørgeskemaet.

6.2 Spørgeskemakonstruktion og pilottest

Spørgeskemaet handlede primært om afdelingens forhold til- og servicering af tillidsrepræsentanterne. Der måtte tages hensyn til, at respondenterne i nogle forbund var politiske valgte, mens de i andre forbund var ansatte. Spørgeskemaet var inddelt i tre sektioner, der dækkede følgende emner:

- baggrundsspørgsmål
- tillidsrepræsentanten og afdelingen
- afsluttende spørgsmål

Spørgeskemaet blev pilottestet af fem respondenter tilfældigt udvalgt på respondentlisten. Pilotrespondenterne blev bedt om at lægge særligt mærke til, om den anvendte terminologi og svarkategorierne var meningsfuld i forhold til deres dagligdag i afdelingen. Der blev lavet en forudgående aftale om, at de efterfølgende vil levere deres kommentarer til spørgsmålene via e-mail eller pr. telefon. Pilottesten medførte kun små justeringer i spørgsmålsformuleringerne.

6.3 Dataindsamlingen

Dataindsamlingen i afdelingsundersøgelsen blev foretaget af Mojo Consult. De relevante TR-kontaktpersoner i afdelingerne modtog en e-mail med et link til undersøgelsen i slutningen af februar 2010. 347 e-mails blev afsendt. Forinden havde de fleste forbund informeret afdelingerne via deres egne kanaler. I løbet af de første tre dage nåede svarprocenten op på 31 %.

Modtageren af spørgeskemaet blev indledningsvist bedt om at vurdere, om de var den rette respondent. Hvis ikke havde de mulighed for at opgive kontakt-

oplysninger på en anden respondent. Seks spørgeskemamodtagere benyttede sig af denne mulighed. Andre har muligvis blot sendt e-mailen videre til en relevant medarbejder uden at oplyse dette.

I starten af marts blev en rykker sendt ud, hvilket i løbet af et par dage bragte svarprocenten op på 47. Forbundsopdelt var der store forskelle i svarprocenterne, nemlig fra 0 % til 90 %. Herefter blev LO-forbundene bedt om at opfordre deres afdelingsfolk til at besvare spørgeskemaet inden anden rykker blev sendt ud. To forbund forfattede selv en rykkerskrivelse som blev sendt ud via Mojo Consult, mens de øvrige forbund modtog en generel rykker. Dataindsamlingen blev afsluttet med en svarprocent på 66 %.⁴

Tabel 6.1: (Afdeling-2010): Oversigt over dataindsamlingen	
Dato	Handling
Februar 2010	347 e-mails afsendt
Marts 2010	En rykker sendt ud
Marts 2010	LO-forbundene opfordrede afdelingsrepræsentanterne til at svare på spørgeskemaet
	Anden rykker sendt ud
	225 besvarelser forelå

6.4 Bortfalds- og repræsentativitetsanalyse

Besvarelser der var nået mere end halvvejs igennem spørgeskemaet blev accepteret som fuldendte besvarelser. Køn og alder er ukendt for populationen og bortfaldet analyseres derfor alene med udgangspunkt i forbund. Da skævheder mellem forbundenes størrelse udlignes med vægtning er det knap så relevant om fordelingen i analysegrundlaget modsvarer populationens fordeling. Der skal dog ligge tilstrækkeligt med data for det enkelte forbund til at det giver mening at tale om en repræsentativ andel af forbundenes TR-kontaktpersoner.

Enkelte forbund har en svarprocent på 100 %, disse har dog også højest 10 respondenter, mens et par forbund har en svarprocent på 33 %. Jo højere svarprocenten er, jo højere validitet har forbundets andel af analysegrundlaget, men selv om 33 % er lavt i forhold til de øvrige spørgeskemaers svarprocenter, så er 33 % en udmærket svarprocent og giver ikke anledning til bekymring. Eftersom data vægtes i forhold til det enkelte forbunds medlemsstørrelse medfører de stærkt varierende svarprocenter ikke nogen problemer i forhold til forbundenes indbyrdes bidrag.

⁴ Oprindeligt var en svarprocent på 64 blevet opgivet, men enkelte spørgeskemamodtagere viste sig ikke at være en del af populationen, fordi de ikke længere arbejdede i afdelingen eller ikke længere var TR-kontaktperson pga. omlægninger i afdelingen. Disse blev derfor fratrukket populationen.

Tabel 6.2: (Afdeling-2010): Antallet af spørgeskemamodtagere i afdelingerne – fordelt på forbund (antal)

	Population	Analysegrundlag	Svarprocent
3F	74	49	66
Blik og Rør	9	6	67
Dansk EI-Forbund	13	12	92
Dansk Jernbaneforbund	24	8	33
Dansk Metal	53	26	49
FOA⁵	57	42	74
Fængselsforbundet	5	5	100
HK	33	26	79
HKKF	1	1	100
Malerforbundet	12	10	83
Fødevareforbundet NNF	12	10	83
Serviceforbundet	15	5	33
Socialpædagogerne	10	10	100
TIB	11	5	45
TL	14	10	71
Total	343	225	66

⁵ Eftersom FOA har 42 afdelinger er det sandsynligt, at en fra hver afdeling har besvaret. Forbundet opfordrede spørgeskemamodtagerne til at koordinere, således at mindst én fra hver afdeling besvarede spørgeskemaet.

7 Spørgeskema til tillidsrepræsentanterne 1998

7.1 Population, stikprøver og spørgeskemamodtagere

I foråret 1998 blev der udsendt et spørgeskema til 10.428 tillidsrepræsentanter indenfor LO-området. Det svarede til ca. 45 % af samtlige tillidsrepræsentanter i LO-forbundene. FAOS udarbejdede spørgeskemaet i tæt samarbejde med en gruppe LO-konsulenter og en baggrundsgruppe bestående af repræsentanter fra forbundene. Spørgeskemaet blev dengang sendt ud med brevpost.

Spørgeskemamodtagerne blev udtaget stratificeret, således at alle LO-forbund var solidt repræsenteret i datamaterialet. Princippet bag udvælgelsen af, hvor mange tillidsrepræsentanter der blev udtrukket fra hvert forbund, var, at hvis et givent forbund samlet havde under 750 tillidsrepræsentanter, så modtog alle tillidsrepræsentanterne et spørgeskema. Hvis et forbund havde flere end 750 tillidsrepræsentanter, blev der blandt den samlede skare af tillidsrepræsentanter tilfældigt udvalgt ca. 750 spørgeskemamodtagere.

7.2 Dataindsamling

Af de 10.428 spørgeskemaer, der blev udsendt, blev 7.406 returneret i udfyldt stand, hvilket gav en svarprocent på 71 %.

Udsendelsen af spørgeskemaer blev fortaget af Gallup A/S, der også forestod rykkerproceduren for spørgeskemaet. Der blev udsendt rykkere i to omgange. Den første ca. en måned efter spørgeskemaet blev udsendt. Den anden ca. 14 dage efter den første rykker. I forbindelse med udsendelsen af det første spørgeskema blev dette ledsaget af et følgebrev, udarbejdet af de enkelte forbund. I følgebrevet blev undersøgelsens formål mv. forklaret, og tillidsrepræsentanten blev opfordret til at svare.

7.3 Sammenligning af resultater fra undersøgelsen i 1998 med 2010

De resultater, der angives i bogen Tillidsrepræsentanten i tal 1998 er fratrukket respondenter, der ikke har svaret på et spørgsmål eller som har svaret ”ved ikke”. Bagest i den nævnte bog findes et tabelbilag, hvor ”ved ikke” svar er inkluderet i svarfordelingerne. I Tillidsrepræsentanten i tal 2010 vil respondenter der har svaret ”ved ikke” indgå i analysegrundlaget, ligesom de også indgår i fordelingerne i nærværende rapport.

7.4 Vægtning af data i 1998

Undersøgelsen i 1998 var tilrettelagt som en stratificeret undersøgelse. Det var derfor nødvendigt at vægte datamaterialet under hensyntagen til de forskellige forbunds faktiske størrelse. Analysen blev derved repræsentativ i forhold til forbundenes indbyrdes medlemsfordeling på LO-området.

7.5 Bortfald og repræsentativitet

I 1998 var der betydelige vanskeligheder forbundet med at vurdere materialets faktiske repræsentativitet. Der forelå ikke generelle data på, hvordan tillidsrepræsentantskaren indenfor LO-området fordelte sig på alder, køn mv. For nogle forbunds vedkommende var det dog muligt, at fremskaffe materiale om tillids-

repræsentanternes samlede profil for så vidt angår køn og alder. Dette datamateriale blev brugt til at vurdere hele undersøgelsens repræsentativitet. Spørgsmålet om repræsentativitet lod sig ikke afgøre med sikkerhed, men blev vurderet i forhold til det materiale, der var tilgængeligt.

Kønsfordelingen blandt respondenterne stemte godt overens med den faktiske kønsfordeling, opgjort på de forbund, der leverede oplysninger herom. Aldersfordelingen viste, at respondenterne var lidt ældre end den gennemsnitlige tillidsrepræsentant.

8 Undersøgelsens samlede udsagnskraft

Her følger en opsummering af de fem undersøgelsers bortfaldsanalyser for til sidst at konkludere på undersøgelsens samlede udsagnskraft.

Bortfaldsanalysen for tillidsrepræsentanterne og sikkerhedsrepræsentanterne er behæftet med usikkerhed idet baggrundsdata for de to samlede populationer er utilstrækkelige; ikke mindst fordi en stor del af spørgeskemamodtagerne viste sig hverken at være tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant. Bortfaldsanalyserne af de indsamlede data for tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter gav ikke anledning til anmærkninger i forhold til fordelingen af køn og alder i populationen. Alt andet lige kan det derfor konkluderes, at analysegrundlaget er repræsentativt for TR- og SR-populationerne.

For arbejdsledere giver den stratificerede indsamlingsmetode af data en naturlig bias i forhold til baggrundsvariablen ”brancher” – en bias, der delvis udlignes via vægtning i forhold til arbejdspladsens størrelse. Eftersom vægten dog kun tilnærmer data til populationens størrelsemæssige fordeling, er der således skævheder i arbejdslederdata, som gør undersøgelsen mindre repræsentativ end data for tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne. Vægtningen i forhold til arbejdspladsens størrelse forbedrer dog de indsamlede lederdata og øger derved analysens repræsentativitet.

Kollegaundersøgelsen omfatter tre delpopulationer: medlemmer af LO-forbund, uorganiserede og medlemmer af gule fagforeninger. Bortfaldsanalysen af disse data mangler forklaringskraft, idet delpopulationernes baggrundsoplysninger er begrænsede, og derved mulighederne for at udtale sig om analysegrundlagets repræsentativitet ligeså. Dette gælder især for de gule og de uorganiserede, hvor manglen på baggrundsoplysninger stiller bortfaldsanalysen betydeligt svagere end for de andre undersøgelser. Desuden er mængden af besvarelser relativt lille for disse to delpopulationer, hvilket begrænser udsagnskraften. For medlemmerne af LO-forbund kender vi den kønsmæssige fordeling blandt det enkelte forbunds medlemmer; data er derfor vægtet i forhold til køn for at udligne den skævhed, der eksisterer i data. Der er desuden foretaget en vægtning i forhold til forbundenes medlemsmæssige fordeling i LO.

Bortfaldet for lokalafdelingerne analyseres udelukkende med udgangspunkt i forbund og en eventuel skævhed i data mellem forbundenes indbyrdes størrelse udlignes ved vægtning. Analysegrundlaget for undersøgelsen af lokalafdelingerne vurderes på denne baggrund som repræsentativ for populationen.

På baggrund af de parametre vi har kunnet måle på og med ovenstående konklusioner en mente, betragtes undersøgelsens samlede udsagnskraft som høj.

9 Vægtning

Alle data er vægtede i analysen på nær data for de gule og uorganiserede, idet der ikke findes nogen kendte baggrundsplysninger for populationen at vægte efter. Det er forskelligt fra undersøgelse til undersøgelse hvilke parametre, der vægtes efter.

Generelt må vægtning siges at være den næstbedste løsning i forhold til at have data, der uden matematisk korrektion er repræsentative for populationen. Selvom vægtningen på kendte baggrundsvARIABLE umiddelbart gør analysen mere repræsentativ, kan vægtning også forårsage nye uidentificerbare skævheder. Spredningen på vægtningsvariablen fremgår af nedenstående, og giver en indikation af, hvor stor en påvirkning vægtningen har på fordelingerne i data.

Når en respondent vægtes med fx en værdi på 1,2 betyder det, at den pågældende respondent ikke kun tæller for en besvarelse i analysen, men for 1,2 besvarelse. Derved ændres på balancen i forhold til fx forbund, køn eller arbejdsstedets størrelse, således at analysens fordelinger bliver repræsentative i forhold til kendte baggrundsvARIABLE.

9.1 Tillidsrepræsentant-data

Nogle forbund har flere medlemmer pr. tillidsrepræsentant end andre forbund. Når man statistisk ser på tillidsrepræsentanterne på det samlede LO-område, er det væsentligt at forholde sig til denne faktor, så en høj "TR-tæthed" i et enkelt medlemsforbund ikke medfører, at et forbund taler med en kraftigere stemme i datamaterialet. En sammenligning af medlemsandel og dataandel er derfor nødvendig.

Der er for nogle forbund relativt store diskrepanser mellem medlemsandel i LO og den andel, som tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter i de enkelte forbund udgør af den samlede population. Variationerne skyldes flere faktorer. For det første, at spørgeskemaet for nogle forbunds vedkommende er udsendt til stikprøver af tillidsrepræsentanter og ikke hele populationen. For det andet at TR-tætheden varierer mellem forbundene, og for det tredje at mulighederne for at følge op med telefonrykkere og brevrykkere ikke har været de samme for alle forbund. Sidstnævnte skyldes, at ikke alle forbund leverede adresser og telefonnumre på tillidsrepræsentanterne. Desuden har ressourcerne til telefonopfølgning været begrænsende. Diskrepanserne mellem andel i analysegrundlaget og medlemsandel er i analysen udlignet med en vægtning af data, således at de mest overrepræsenterede forbund vægtes med 0,26 og de mest underrepræsenterede vægtes med 3,44.

TR-data fra 1998 er tilsvarende vægtet i forhold til de enkelte forbunds medlemsandele på LO-området på daværende tidspunkt.

9.2 SR-data

SR-data er vægtet på samme måde som TR-data, men da kun ni LO-forbund indgik i denne undersøgelse er vægtningen foretaget på baggrund af den indbyrdes medlemsfordeling mellem disse forbund. Vægtens højeste værdi for SR-data er derfor 2,72, mens vægtens laveste værdi er 0,29.

SR-data sammenlignes i enkelte tilfælde med TR-data. Hvor dette sker anvendes en anden vægtning af TR-data, hvor kun de ni forbund, der deltager i

SR-undersøgelsen, er med i vægtningen. Der kan således i rapporten om sikkerhedsrepræsentanten forekomme procentfordelinger på TR-data, der er forskellige fra fordelingerne i de fire rapporter om tillidsrepræsentanten. Dette skyldes, at TR-data afgrænses til de ni forbund, når der foretages sammenligninger med SR-data.

9.3 Leder-data

Leder-data blev indsamlet stratificeret på virksomhedens størrelse. Eftersom de seks størrelsesstrata indeholder tilnærmelsesvis samme mængde data er størrelsesgrupperne vægtet efter fordelingen i populationen. Værdien af vægtningsvariablen går fra 0,08 på de største arbejdssteder til 2,34 på de mindste arbejdssteder.

Bortfaldsanalysen viste en lille skævhed i forhold til branchefordelingen, hvilket kunne fordrage en yderligere tilpasning af vægtningen til branchegrupper. Men da vægtningen på arbejdsstedet størrelse er relativt hård, og da der ved kryds mellem størrelse og branche opstår tomme celler i analysegrundlaget, er der ikke foretaget vægtning i forhold til brancher.

9.4 Kolleger-data – LO-medlemmer, gule og uorganiserede

Fordelingen i stikprøven af LO-medlemmer er ikke repræsentativ i forhold til forbundenes respektive størrelse i LO. Dette korrigeres i analysen med vægtning. Vægtningen er foretaget så analyseresultaterne afspejler medlemsfordelingen og kønsfordelingen mellem de forskellige LO-forbund jf. Danmarks Statistiks oplysninger.

Selv om kønsfordelingen i data i udgangspunktet er repræsentativ opstår der en ubalance i kønsfordelingen, når de vægtes på forbundsfordelingen. Ubalancen opstår, fordi flere kvindelige respondenter vægtes under 1, når der kun vægtes på forbund, mens flere mænd vægtes over 1. Selv om kønsfordelingen i hele datasættet er relativt ligelig er det altså de forbund, der fylder mest i data, der har flest kvinder blandt respondenterne, mens de mandetunge fag i højere grad er underrepræsenteret, og mænd derfor vægtes op. Derfor er det nødvendigt også at køre et kønsparameter ind i vægtningen. I analysen er det dermed tilsikret, at køn og forbund er repræsenteret med samme fordeling, som i den samlede skare af medlemmer af LO-forbundene.

Værdien af vægtningsvariablen går fra 0,3 for de mest overrepræsenterede LO-forbund til 5,0 for de mest underrepræsenterede LO-forbund. Dette er en relativt bred spredning på vægtningen. Det er dog kun ca. 3 % af respondenterne, der vægtes med en faktor på mere end 2.

Hvad angår medlemmer af de gule organisationer og de uorganiserede er der tale om et relativt lille analysegrundlag og da fordelingen for hele populationen er ukendt er data for ikke vægtede.

10 Databehandling og signifikanstests

Data er behandlet i statistikprogrammet SPSS. I analysen er der anvendt krydstabeller og frekvenstabeller. Sammenhænge er ikke afprøvet i parametriske modeller, men det er løbende overvejet, om der kan være tale om spuriøse sammenhænge. Desuden er det, hvor det er relevant, med elaborerede non-parametriske modeller undersøgt, om der kan være andre mellemkommende variable i spil.

Sammenhænge og forskelle er testet for statistisk signifikans. Statistisk signifikans siger ikke noget om styrken af en sammenhæng eller størrelsen af en forskel, men blot om data danner tilstrækkeligt grundlag for en generalisering. Altså kort sagt, hvorvidt tilfældigheder opstået i dataindsamlingen kan føre til forkerte konklusioner.

Til test af statistisk signifikans af sammenhænge i krydstabeller er anvendt χ^2 -test (andre steder skrevet som det udtales: chi^2). De i tabellerne rapporterede p-værdier angiver sandsynligheden for, at 0-hypotesen er sand, dvs. at den sammenhæng vi ser i tabellen ikke afspejles i populationen. En p-værdi på 0,04 betyder, at der er 4 % sandsynlighed for, at den sammenhæng tabellen viser, *ikke* findes i ”den virkelige verden”. Chi^2 -fordelingen tager udgangspunkt i en uendelig stor population, men da analysegrundlaget i spørgeskemaet til tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter udgør en meget stor del af populationen vil et signifikansniveau mindre end de normale 95 % (signifikansniveau 0,05) blive accepteret, hvis resultatet ellers forekommer rimeligt og fornuftigt. Analysegrundlaget for gule og uorganiserede er meget lille, og der stilles derfor skrapere krav til statistisk signifikans, hvor disse data analyseres.

Signifikansen kommenteres ikke i de øvrige rapporters tekst, medmindre der er nogen særlige forhold, der gør sig gældende. I TR- og SR-data er analysegrundlaget så stort, at selv svage sammenhænge ofte er statistisk signifikante.

Nogle krydstabeller er ikke præsenteret for at vise en egentlig statistisk sammenhæng mellem variable, hvilket for eksempel gælder tabeller, der viser besvarelser opdelt på forbund. Her er der ikke beregnet nogen signifikans, men hvor det er relevant, er der i stedet anvendt 95 %-konfidensintervaller til test af forskelle. Det samme gælder, når der er tale om sammenligninger af andele og gennemsnit på tværs af forskellige datasæt, som fx mellem tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998 og 2010.

11 Tabeloversigt – metode

Tabel 3.1: (TR-2010); (SR-2010): Oversigt over dataindsamlingen	26
Tabel 3.2: (TR-2010); (SR-2010): Indsamling af data til undersøgelsen – fordelt på forbund.....	26
Tabel 3.3: (TR-2010): Telefonkontakt til tillidsrepræsentanter - fordelt på forbund	28
Tabel 3.4: (SR-2010): Telefonkontakt til sikkerhedsrepræsentanter - fordelt på forbund.....	29
Tabel 3.5: (TR-2010): Estimeret svarprocent for tillidsrepræsentanter – fordelt på forbund.....	30
Tabel 3.6: (TR-2010): Estimeret svarprocent for sikkerhedsrepræsentanter – fordelt på forbund.....	30
Tabel 3.7: (TR-2010); (SR-2010): Hverken tillids- eller sikkerhedsrepræsentant – fordelt på forbund	31
Tabel 3.8: (TR-2010): Tillidsrepræsentanter, aldersgennemsnit – fordelt på forbund.....	32
Tabel 3.9: (SR-2010): Sikkerhedsrepræsentanter, aldersgennemsnit – fordelt på forbund.....	33
Tabel 3.10: (TR-2010):Tillidsrepræsentanter, kønsfordeling – fordelt på forbund	33
Tabel 3.11: (SR-2010): Sikkerhedsrepræsentanter, kønsfordeling – fordelt på forbund.....	33
Tabel 4.1: (Ledere-2010): Oversigt over dataindsamlingen	36
Tabel 4.2: (Ledere-2010): Antallet af arbejdsledere – fordelt på virksomhedsstørrelse.....	36
Tabel 4.3: (Ledere-2010): Antallet af arbejdssteder – fordelt på branche	37
Tabel 5.1: (Kolleger-2010): Antallet af kolleger-data	40
Tabel 5.2: (Kolleger-2010:) Analysegrundlagets fordeling – antal.....	40
Tabel 5.3: (Kolleger-2010): Kolleger fordelt på køn og organisering.....	41
Tabel 5.4: (Kolleger-2010): Kollegernes geografiske fordeling sammenholdt med befolkningen - fordelt på organisering og region	42
Tabel 5.5: (Kolleger-2010): Kollegernes uddannelsesmæssige baggrund – fordelt på organisering.....	42
Tabel 6.1: (Afdeling-2010): Oversigt over dataindsamlingen	46
Tabel 6.2: (Afdeling-2010): Antallet af spørgeskemamodtagere i afdelingerne – fordelt på forbund	47

Del 2: Oversigt over de kvantitative data

12 Dataoversigt - Tillidsrepræsentanterne

12.1 Baggrundsplysninger

0.1

Er du... (procent)	
Mand	55
Kvinde	45
Total	100

n = 7876

0.2

Hvilket år er du født? (Alder) (procent)	
20-29 år	2
30-39 år	14
40-49 år	34
50-59 år	41
60-75 år	9
Total	100
Gennemsnit	48,6

n = 7877

0.3

Fagforbund (procent)	
3F	26
Blik og Rør	2
Dansk Metal	6
EI-Forbundet	6
FOA	30
Fængselsforbundet	1
HK	8
HKKF	1
Jernbaneforbundet	1
Malerforbundet	1
Fødevareforbundet NNF	2
Serviceforbundet	3
Socialpædagogerne	8
TIB	5
TL	2
Total	100

n = 7877

12.2 Indledende baggrundsspørgsmål

1.1

Hvilken type arbejde har du? (procent)	
Produktion/samlebånd	18
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	15
Teknik, design og it	7
Kontor/administration	19
Handel	5
Transport	8
Rengøring	2
Restauration/hotel	1
Undervisning	1
Ældrepleje og døgninstitutioner	8
Daginstitution, dagpleje og SFO	6
Sundhedsvæsen, hospital mv.	5
Kriminalforsorgen	0
Militært arbejde	1
Ledelse	1
Andet	0
Laboratorium/forskning	1
Andet socialt og pædagogisk arbejde	1
Post	1
Brand og beredskab	0
Total	100

n = 7877

1.2

Er din arbejdsgiver... (procent)	
... en privat virksomhed?	51
... en kommune?	26
... en region?	5
... staten?	11
... en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab?	7
Total	100

n = 7877

1.2a

Er det en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab med eller uden driftsoverenskomst? (procent) *Stillet hvis 1.2 er lig 'en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab'	
Med driftsoverenskomst (dvs. omfattet af offentlige overenskomster)	62
Uden driftsoverenskomst (dvs. ikke omfattet af offentlige overenskomster)	28
Ved ikke	10
Total	100

n = 538

1.2b

Hvem har i driftsoverenskomst med? (procent) *Stillet hvis 1.2a er lig 'med driftsoverenskomst'	
Staten	57
En region	2
En kommune	30
Ved ikke	11
Total	100

n = 317

1.3

Er din arbejdsplads overenskomstdækket? (procent) *Stillet hvis 0,3 er ulig 'Socialpædagogernes Landsforbund', 1.2 er lig 'en privat virksomhed og 1.2a er lig 'uden driftsoverenskomst'	
Ja	100
Nej	0
Ved ikke	0
Total	100

n = 7872

1.3a

Hvad er årsagen til, at der ikke er indgået en overenskomst? (Markér gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis svaret i 1.3 er lig 'nej'	
Medarbejderne synes ikke, det er nødvendigt	25
Ledelsen er imod at indgå overenskomst	46
Der er ingen, der har tilbudt at hjælpe os med at få en overenskomst	0
Andet	36
Ved ikke	14

n = 27

1.3b-1-3

Har I på din arbejdsplads et...? (Markér kun ét svar) (procent)	
*Svarmuligheden 'MED-udvalg' er givet, hvis 1.2 er lig 'en kommune', 'en region' eller 'en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab'; 'kombineret samarbejds- og sikkerhedsudvalg', hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed', 'staten' eller 'en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab'; og 'TEKSAM-udvalg' samt 'virksomhedsnævn' hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed' eller 'en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab'	
MED-udvalg	71
n = 3992 (respondenter i kommune/region)	
Samarbejdsudvalg (SU)	53
Sikkerhedsudvalg	65
n = 7877	
Kombineret samarbejds- og sikkerhedsudvalg	13
n = 4046 (respondenter i staten)	
TEKSAM-udvalg	2
Virksomhedsnævn (respondenter i private virksomheder)	3
n = 3813	
Samarbejdsorgan (MED-udvalg, samarbejdsudvalg og/eller kombineret samarbejds- og sikkerhedsudvalg)	84
Sikkerhedsorgan (sikkerhedsudvalg og/eller kombineret samarbejds- og sikkerhedsudvalg)	72
Har ingen udvalg	6
n = 7877	

1.4

Hvor mange medarbejdere har din arbejdsplads? (procent)	
Mellem 1 og 4	3
Mellem 5 og 9	8
Mellem 10 og 24	22
Mellem 25 og 49	20
Mellem 50 og 199	30
Mellem 200 og 499	9
Mellem 500 og flere	7
Ved ikke	0
Total	100

n = 7877

1.4a

Hvor mange ansatte har virksomheden/koncernen som helhed? (procent)	
*Stillet hvis 1.2. er lig 'en privat virksomhed' eller 'en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab'	
Mellem 1 og 4	1
Mellem 5 og 9	2
Mellem 10 og 24	9
Mellem 25 og 49	10
Mellem 50 og 199	21
Mellem 200 og 499	9
Mellem 500 og 4999	21
Over 5000	23
Ved ikke	4
Total	100

n = 3813

1.5a

Hvor mange kolleger repræsenterer du som tillidsrepræsentant? (procent)		
	Fra eget forbund	Fra andre forbund
Ingen	n/a	63
1-5 kolleger	7	23
6-10 kolleger	17	5
11-25 kolleger	34	5
26-50 kolleger	22	2
51-100 kolleger	12	1
Over 100 kolleger	9	1
Total	100	100

n = 7877

1.5b

Repræsenterer du som tillidsrepræsentant medlemmer af dit forbund på andre arbejdspladser? (procent)	
Ja, på andre arbejdspladser i Danmark	21
Ja, på arbejdspladser i udlandet	1
Nej	79
Total	100

n = 7877

1.6

Er den arbejdsplads, du arbejder på... (procent)	
*Stillet hvis 1.2 er lig med 'privat virksomhed' eller lig 'en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab'	
... danskejet?	69
... udenlandsk ejet?	18
... både dansk og udenlandsk ejet	13
Total	100

n = 3813

1.7

Er den arbejdsplads, du arbejder på... (procent)	
*Stillet hvis 1.2 er lig 'privat virksomhed' eller 1.2a er lig 'uden driftsoverenskomst'	
... eget af mester/familieejet	18
... ejet af en investeringsfond eller kapitalfond?	13
... et aktieselskab?	46
... en anden selskabsform	18
Ved ikke	5
Total	100

n = 3439

1.8a

Hvilken region arbejder du i? (procent) *Stillet hvis 1.2 er lig 'ansat i region' eller 1.2b er lig 'en region'	
Region Hovedstaden	22
Region Sjælland	17
Region Syddanmark	22
Region Midtjylland	28
Region Nordjylland	12
Total	100

n = 568

1.8ff

I hvilken af følgende sektorer arbejder du? (procent) *Stillet hvis 0,3 er lig 'Fængselsforbundet'	
Åben sektor	22
Lukket sektor	12
Arrestsektor	48
Andet område	15
Ved ikke	4
Total	100

n = 82

1.9

Angiv hvor mange kvinder der cirka er på din arbejdsplads indenfor dit faglige område? (procent)	
Ingen/næsten ingen	34
Cirka en fjerdedel	10
Cirka halvdelen	15
Cirka tre ud af fire	15
Næsten alle/alle	24
Ved ikke	2
Total	100

n = 7877

1.10

Angiv fordelingen af følgende blandt de kolleger du repræsenterer (procent) *Stillet hvis 0,3 er lig 'TL'						
	Ingen	Cirka en fjerdedel	Cirka halvdelen	Cirka tre ud af fire	(næsten) alle	Total
Timelønnede	90	3	2	0	5	100
Funktionærer	7	6	3	3	80	100
Akademikere	88	6	4	1	1	100
Andre	91	5	2	0	2	100

n = 174

1.11

Hvor mange år har du været ansat på din nuværende arbejdsplads? (procent)	
0-2 år	6
3-5 år	15
6-10 år	20
11-20 år	29
21-30 år	21
Over 30 år	9
Total	100

n = 7877

1.12

Hvordan er dit ansættelsesforhold? (procent)	
Fuldtid	90
Deltid	9
Tidsbegrænset ansættelse, fleksjobbere o.l.	1
Total	100

n = 7877

1.13

Hvad er din faktiske ugentlige arbejdstid? (I faktisk ugentlig arbejdstid medregnes overarbejde, men ikke tillidsrepræsentantarbejdet) (procent)	
0 timer	0
Under 10 timer	1
10-15 timer	0
16-20 timer	1
21-25 timer	1
26-30 timer	4
31-35 timer	10
36-40 timer	77
41-45 timer	4
46-50 timer	2
51-55 timer	0
Over 55 timer	0
Total	100

n = 7877

1.14

Hvor mange år har du været tillidsrepræsentant på din nuværende arbejdsplads? (procent)	
0-2 år	32
3-5 år	27
6-10 år	22
11-20 år	15
Over 20 år	4
Total	100
Gennemsnit	6,5

n = 7877

1.15

Har du været tillidsrepræsentant på en anden arbejdsplads end din nuværende? (procent)	
Ja	18
Nej	82
Total	100

n = 7877

1.15a

Skriv det antal år, du har været tillidsrepræsentant på en anden/andre arbejdspladser (procent) *Stillet hvis 1.15 er lig 'ja'	
0-2 år	26
3-5 år	26
6-10 år	24
11-20 år	19
Over 20 år	6
Total	100

n = 7877

1.16

Var der en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, før du blev valgt til tillidsrepræsentant? (procent)	
Ja	74
Nej	26
Ved ikke	1
Total	100

n = 7877

1.17

Hvilke poster har du ud over tillidsrepræsentanthvervet? (Marker gerne flere svar) (procent) *Svarmulighederne 'medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i A/S, Aps eller lignende' og 'repræsentant i europæisk samarbejdsudvalg' er givet, hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed'	
Har ingen andre poster	14
Medlem af SU/MED-udvalg/Virksomhedsnævn	68
Fællestillidsrepræsentant	11
Sikkerhedsrepræsentant	12
Medlem af bestyrelsen for den lokale fagforening/kreds/sector	19
Medlem af hovedbestyrelse i forbundet	1
Klubformand	23
Sidder i udvalg i fagforeningen	15
Ingen af ovenstående	6
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i A/S, Aps eller lignende	8
Repræsentant i europæisk samarbejdsudvalg	3

n = 7877

n = 3275

1.17a

Sidder du i...: (procent) *Stillet hvis 1.2. er lig 'en kommune' eller 'en region' og 1.17 er lig 'medlem af SU/MED-udvalg/Virksomhedsnævn'	
Hoved-MED-udvalg eller Hoved-SU?	20
Område.MED-udvalget eller område-SU?	42
Arbejdsplads-MED-udvalg eller arbejdsplads?	79
Ved ikke	2

n = 2835

1.18

Hvilken uddannelsesbaggrund har du (den højest gennemførte uddannelse)? (procent)	
Grundskole	18
Almen gymnasial, HTX eller HH	7
Tekniske skole eller HGF	5
Lærlinge-/elevuddannelse eller erhvervsfaglig uddannelse	35
Kort videregående uddannelse (1-2 år)	18
Mellemlang videregående uddannelse (3-4)	16
Lang videregående uddannelse (5 eller mere)	1
Total	100

n = 7619

1.19

Hvilke familieforhold har du? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Jeg har hjemmeboende børn	48
Jeg har børnebørn	29
Et eller flere familiemedlemmer er ældre/plejekrævende	7
Ingen af ovennævnte	25

n = 7877

1.19a

Hvor mange hjemmeboende børn har du? *Stillet hvis 1.19 er lig 'jeg har hjemmeboende børn'	
1	42
2	45
3	11
4	2
5 eller over	0
Total	100
Hvor gammel er den yngste?	
Under 2 år	6
2-6 år	17
7-12 år	28
Over 12 år	49
Total	100

n = 3937

1.19b

Hvor ofte passer du dine børnebørn? (procent) *Stillet hvis 1.19 er lig 'jeg har børnebørn'	
Dagligt	0
Flere gange om ugen	7
Flere gange om måneden	39
En gang om måneden eller sjældnere	46
Aldrig	7
Total	100

n = 2255

1.19c

Hvor ofte hjælper du den ældre/det plejekrævende familiemedlem? (procent) *Stillet hvis 1.19 er lig 'et eller flere familiemedlemmer er ældre/plejekrævende'	
Dagligt	12
Flere gange om ugen	28
Flere gange om måneden	38
En gang om måneden eller sjældnere	19
Aldrig	4
Total	100

n = 562

12.3 Tillidsrepræsentanten og kollegerne

2.1

Hvordan vil du betegne interessen for følgende emner blandt de kolleger, du repræsenterer? (Markér ét svar for hver linje) (procent)					Total
	Stor interesse	Middel interesse	Lille interesse	Ved ikke	
Bredere faglige spørgsmål	6	34	59	1	100
Centrale overenskomstforhandlinger	16	48	34	2	100
Samarbejds-/MED-udvalgets arbejde	19	40	45	6	100
Lokale lønforhandlinger	59	30	9	3	100

n = 7877

2.4

Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant? (Markér et svar for hver linje) (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg har svært ved at være så loyal overfor ledelsen, som jeg synes, jeg bør være.	2	14	24	21	37	1	100
Jeg har svært ved at være så loyal overfor kollegaerne, som jeg synes, jeg bør være.	2	9	14	18	57	1	100
Jeg har svært ved at være så loyal overfor fagforeningen, som jeg synes, jeg bør være.	2	9	17	18	52	2	100
Indimellem er man nødt til at varetage arbejdsplassens/virksomhedens interesser, selvom de er i modstrid med kollegers eller forbundets interesser.	9	31	19	20	19	2	100
Interessekonflikter mellem kolleger og ledelse og fagforening giver mig stress.	4	20	19	17	37	3	100
Det er svært at tilgodese den enkelte medarbejders interesser.	7	29	19	25	19	1	100
Der opstår ofte konflikter mellem mig og andre tillidsrepræsentanter.	1	4	9	9	71	5	100
TR-posten skaber distance mellem mig og mine kolleger i arbejdsfællesskabet.	2	10	12	13	60	3	100
Jeg bruger mere tid op at løse konflikter mellem kolleger indbyrdes end på at løse konflikter mellem kolleger og ledelse.	3	10	17	14	55	3	100
Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger.	28	35	22	5	4	7	100

n = 7877

2.5

Hvordan holder du kontakten med kollegerne? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Opslagstavler, informationsbreve mv.	58
Telefon	46
E-mail	47
Jeg har faste træffetider	9
Informationsmøder	42
Uformel snak med kollegerne	86
Virksomhedens Intra-net/hjemmeside	10
Andet	9

n = 7877

2.6

Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er ikke organiseret i en fagforening? (procent)	
Ingen	41
Under 10 %	34
Mellem 10 og 25 %	10
Mellem 25 og 50 %	5
Over 50 %	5
Ved ikke	5
Total	100

n = 7877

2.6.2

Andel med gule og/eller uorganiserede på arbejdspladsen (procent)	
Har gule og/eller uorganiserede på arbejdspladsen	64

n = 7877

2.7

Hvor stor en del af dine arbejdskolleger er medlem af de gule fagforeninger? (Kristelig Fagbevægelse, Det faglige Hus og lignende) (procent)	
Ingen	40
Under 10 %	33
Mellem 10 og 25 %	10
Mellem 25 og 50 %	3
Over 50 %	1
Ved ikke	14
Total	100

n = 7877

2.8a

Hvad kendetegner de uorganiserede inden for dit faglige område? (Markér gerne flere svar)
(procent)

*Stillet hvis 2.6.2 er lig 'har gule og/eller uorganiserede på arbejdspladsen'. Svarmulighederne 'de er akademikere' og 'de er funktionærer' gives kun hvis 0,3 er lig 'TL'

De er kvinder	32
De er mænd	28
De er lærlinge/elever/praktikanter	4
De er timelønnede/vikarer	13
De er deltidsansatte	7
De er faglærte	14
De er ufaglærte	23
De har en anden etniskbaggrund end dansk	7
De er østarbejdere	2
Ingen særlige kendetegn	37

n = 4987

De er akademikere	8
De er funktionærer	40

n = 107

2.8b

Hvad gør du som tillidsrepræsentant i forhold til de uorganiserede og medlemmer af gule/alternative fagforeninger?
(procent)

*Stillet hvis 2.6 eller 2.7 er ulig 'ingen'

Jeg forsøger at varetage deres interesser over for ledelsen.	39
Jeg varetager bevidst ikke interesser, fordi de ikke er medlem af min fagforening.	48
Ved ikke	13
Total	100

n = 5342

2.8c

Hvilken betydning har det for samarbejdet, at der er uorganiserede og gule på arbejdspladsen? (Markér gerne flere svar)
(procent)

Det har ingen betydning	36
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	9
Det gør det svært at koordinere medarbejderkrav og - ønsker	17
Det vanskeliggør lokalforhandlinger	18
Det presser løn og arbejdsvilkår	7
Andet	3

n = 7876

2.9a

Har I på din arbejdsplads mistet medlemmer til de gule/alternative fagforeninger indenfor det sidste år?
(procent)

*Stillet hvis 2.6 eller 2.7 er ulig 'ingen'

Ja	19
Nej	63
Ved ikke	19
Total	100

n = 5342

2.9b

Har du skaffet nye medlemmer over fra de 'gule'/alternative fagforeninger? (procent) *Stillet hvis 2.6 eller 2.7 er ulig 'ingen'	
Ja	43
Nej	49
Ved ikke	8
Total	100

n = 5334

2.10

I hvilken grad er det vigtigt for dig, at dine kolleger er organiserede? (procent)	
I meget høj grad	60
I høj grad	31
Neutral	9
I ringe grad	0
I meget ringe grad	0
Total	100

n = 7877

2.11

Efter <i>din</i> opfattelse, hvem har så til opgave at organisere nye medlemmer? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Tillidsrepræsentanten	89
Sikkerhedsrepræsentanten	17
Lokalafdelingen/kredsen	46
Fagforbundet	53
Kollegerne	56
Ledelsen	19
Ingen	1

n = 7877

2.12

Hvad gør du for at organisere nye medlemmer? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Jeg gør ikke noget for at organisere nye medlemmer	5
Jeg spørger nye kolleger, om de er medlem af fagforeningen	84
Jeg afholder møder på arbejdspladsen for nye medarbejdere	10
Jeg inddrager kollegerne i organiseringen	23
Jeg bruger det gode eksempel (viser fx, hvordan jeg har skaffet kolleger bedre løn og arbejdsvilkår)	44
Jeg forsøger, at presse/tvinge nye medarbejdere til at blive medlem	8
Jeg fortæller om fagforeningen til nye medarbejdere	62
Jeg informerer fagforeningen om nye medarbejdere, der ikke er organiserede eller i de gule fagforeninger	18
Jeg inddrager ledelsen i organiseringen	7
Virksomheden ansætter ikke uorganiseret arbejdskraft	8
Ved ikke	2

n = 7877

2.13

Får du hjælp fra fagforeningen til at organisere nye medlemmer? (procent)	
Ja	49
Nej	37
Ved ikke	14
Total	100

n = 7407

2.14

Tag stilling til følgende udsagn om fagforening og kolleger: (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Mine kolleger ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforening	1	7	16	16	60	1	100
Ledelsen ser skævt til mig og andre, hvis vi taler om fagforeningen	3	12	14	17	52	2	100
Jeg savner argumenter for, at mine kolleger skal være medlemmer af fagforeningen	6	19	15	17	43	1	100
Jeg synes, det er ubehageligt at spørge mine kolleger, om de er medlem af fagforeningen	2	8	11	13	66	1	100

n = 7877

12.4 Tillidsrepræsentanten og ledelse

3.1

Hvad mener du om følgende generelle udsagn om den daglige ledelse på din arbejdsplads? (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Ledelsen fastholder sin ret til at lede og fordele arbejdet	46	30	12	8	4	0	100
Ledelsen er altid til at komme i snak med	45	37	8	8	3	0	100
Ledelsen er interesseret i at give den enkelte medarbejder ansvar	36	39	12	9	4	0	100
Ledelsen ønsker et mere direkte forhold til medarbejderne, uden at tillidsrepræsentanten og fagforeningen inddrages	12	24	23	17	20	4	100
Hvis ledelsen alene bestemte, havde vi helt individuelle lønninger	31	19	16	9	16	10	100
Ledelsen har alt i alt et godt forhold til medarbejderne	31	41	15	9	4	0	100
Mit eget forhold til ledelsen er præget af gensidig tillid	49	33	9	6	3	0	100

n = 7875

3.2

Tag stilling til følgende udsagn om den nye kommunal- og regionsstruktur? (strukturen)

(procent)

*Stillet hvis 1.2 er lig 'en kommune' eller 'en region'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Samarbejdsklimaet er blevet bedre	8	16	39	15	11	10	100
Vi har fået en bedre ledelsesstruktur	8	17	34	17	16	9	100
Medarbejderne skal løbe hurtigere end før	37	31	17	6	5	5	100
Medarbejderne har fået større indflydelse på beslutninger	7	22	33	17	15	6	100
Jeg har fået større udfordringer som tillidsrepræsentant	33	29	24	3	4	9	100
Budgetterne er blevet mere komplicerede	41	25	18	2	2	12	100
Mit arbejde som tillidsrepræsentant er blevet mere interessant	20	27	35	5	4	10	100
Jeg har fået mere indflydelse som tillidsrepræsentant	15	26	35	7	8	9	100

n = 3453

3.3

Inddrager ledelsen dig som tillidsrepræsentant i diskussioner om følgende (Mærker gerne flere svar)

(procent)

*Stillet hvis enten 1.2 er lig 'en kommune', 'en region' eller 'staten' eller 1.2a er lig selvejende institution 'med driftsoverenskomst'

Værdiledelse (selvstyre i lokale enheder i henhold til overordnede værdier)	41
Privatisering og udlicitering	18
Mål- og rammestyring (overordnede definerede mål og rammer skal nås af den enkelte arbejdsplads/institution)	45
Budgetnedskæringer	61
Tidsregistrering og dokumentation af arbejdsprocesser	31
Omstrukturering	57
NPM (New Public Management)	3
Ingen af ovenstående	21

n = 4438

3.4

Hvilke af følgende emner har du som <i>tillidsrepræsentant</i> drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år? (Markér ud for de emner, du har drøftet med kollegerne, ledelsen eller begge) (procent)					
	Drøftet med				Total
	hverken kolleger og ledelse	kolleger	ledelsen	både kolleger og ledelsen	
Overenskomstforhold generelt	13	37	3	47	100
Overenskomstforhold på arbejdspladsen	14	30	5	51	100
Fagbevægelsens ideologi og politik	59	34	2	6	100
Årlig lønregulering	19	31	2	49	100
Individuel lønfastsættelse (fx lokal løn, personlige tillæg)	25	15	12	48	100
Uddannelsesplanlægning i forhold til hele virksomheden	42	9	19	30	100
Lærlinge/elevforhold	62	7	15	16	100
Fritvalgsordninger (dvs. frit valg mellem løn, efteruddannelse eller ferie, fx feriefridage)	51	17	7	25	100
De uorganiserede kolleger og de gule/alternative fagforeninger (Kristelig Fagforening, Det Faglige Hus og lignende)	56	29	4	12	100
Arbejds miljø	15	16	7	62	100
Integration af kolleger med anden etnisk baggrund	78	5	7	10	100
Østarbejdere	87	6	3	5	100
Ligeløn mellem mænd og kvinder	80	9	4	8	100
Opbakning fra kolleger til TR-arbejdet	40	38	3	20	100
Strategiske spørgsmål vedrørende virksomhedens fremtid	40	5	22	34	100
Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere	20	5	31	44	100
Omlægning af arbejdsrutiner	39	8	13	41	100
Skånejobs, puljejobs eller jobtræning	60	3	17	20	100
Konfliktløsning og mediation	65	6	9	20	100
Samarbejdet i samarbejdsudvalget/MED-udvalg/virksomhedsnævn	34	6	13	48	100
Sygefravær	22	7	23	48	100
Seniorordninger	44	12	14	30	100
Balancen mellem familie og arbejdsliv	54	15	8	23	100
Pension og efterløn	46	28	5	21	100
Barsel og andre orlovsordninger	63	16	7	15	100

Sundhedsordninger og sygeforsikring	52	12	8	28	100
Klimaforandringer	79	10	3	8	100
Kompetencefond (Hvis TR er ansat i privat virksomhed)	80	4	3	12	100

n = 7877

3.5x

Er der på din arbejdsplads en HR-leder/personalechef? (procent)	
*Stillet hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed' eller 'en selvejende, delvis statsligt, privat fond eller boligselskab'	
Ja	63
Nej	34
Ved ikke	3
Total	100

n = 3813

3.5

Hvad mener du om følgende udsagn vedrørende indflydelse i forhold til ledelsen? (Markér et svar for hver linje) (procent)
 *Svarmuligheden 'medarbejdere kontakter i stigende grad...' gives kun hvis 1.2 er lig 'en kommune', 'en region' eller 'staten' eller 3.5x er lig 'ja'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Uformelle kontakter giver mere indflydelse end arbejdet i formelle udvalg.	13	34	31	8	5	9	100
Forhandlinger tager udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt.	26	42	20	5	2	5	100
Forhandlinger tager udgangspunkt i konkrete udfordringer på arbejdspladsen.	27	46	19	3	2	6	100
Jeg inddrages kun i begrænset omfang i strategiske/økonomiske beslutninger.	29	30	18	11	9	3	100
Det er nemmere at få indflydelse i lokalforhandlinger med ledelsen, når man sidder i andre udvalg.	15	24	27	8	10	16	100

n = 7874

Medarbejdere kontakter i stigende grad HR-ledelsen frem for tillidsrepræsentanten vedrørende arbejdsrelaterede problemer	3	9	18	17	43	9	100
--	---	---	----	----	----	---	-----

n = 6319

3.6

Har din arbejdsplads inden for det sidste år oplevet (Markér gerne flere svar) (procent)

Fyringsrunder	49
Lønstop	19
Lønnedgang	5
At være lukningstruet	7
Udvidelse af arbejdsstyrken	21
Ansættelsesstop	41
Besparelser/effektiviseringer	68
Omstrukturering af virksomheden/koncernen	50
Sammenlægning med en anden virksomhed/koncern	16
Outsourcing/udlicitering	14
Ingen af ovenstående	8

n = 7877

3.6a

På hvilken måde har du været involveret i afskedigelserne?
(Markér gerne flere svar)
(procent)

*Stillet hvis 3.6 er lig 'fyringsrunder'

Jeg har ikke været involveret	12
Jeg har støttet kolleger i forbindelse med afskedigelsen	60
Jeg er blevet konsulteret af ledelsen om, hvem der skulle afskediges	40
Jeg er blevet informeret af ledelsen forud for afskedigelsen	69
Jeg har været medbestemmende i beslutningen	14
Andet	3

n = 3753

3.6b

I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn? (Markér ét svar for hver linje)
(procent)

*Stillet hvis 3.6 er lig 'fyringsrunder', 'lønstop' eller 'lønnedgang'. Svarmuligheden 'mine kolleger har svært ved...' er givet, hvis 3.6 er lig 'fyringsrunder'

	I meget..	I..	Neutral	I..	I meget...	Ved ikke	Total
	høj grad			ringe grad			
Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen.	12	27	29	11	15	6	100
Fagforeningen har været en god sparringspartner i forhandlinger med ledelsen om lønstop/lønnedgang/fyringsrunder.	13	24	36	7	8	13	100

n = 3732

Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser	1	5	33	15	30	16	100
--	---	---	----	----	----	----	-----

n = 3417

12.5 Tillidsrepræsentanten og fagforeningen

4.1

Hvor ofte henvender du dig som tillidsrepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling kreds)? (Markér kun ét svar)
(procent)

Mere end 5 gange om måneden	10
3-4 gange om måneden	12
1-2 gange om måneden	31
Mindre end én gang om måneden	43
Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen som tillidsrepræsentant	3
Total	100

n = 7874

4.2

Om hvilke emner har du som tillidsrepræsentant inden for det sidste år taget kontakt til henholdsvis din *afdeling/kreds/regionskontor* og *det centrale forbund*? (procent)

*Stillet hvis 4.1 er ulig 'jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen som tillidsrepræsentant'. Svarmulighederne 'det centrale forbund' og 'afdeling/kreds/regionskontor' er givet, hvis 0,3 er ulig 'HKKF', 'Fængselsforbundet' eller 'Danske Jernbaneforbund' og 'kompetencefonde' hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed'

	Det centrale forbund	Afdeling/kreds/regionskontor	Fængselsforbundet Dansk Jernbaneforbund eller HKKF
Arbejdstidsregler	5	42	66
Lokale løntillæg og bonus	4	41	56
Ansættelser og afskedigelser	5	54	50
Nye ledelses- og styringsformer	2	11	23
Samarbejdsforholdene på min arbejdsplads	3	30	39
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen	2	25	16
Organisering og fastholdelse af medlemmer	2	26	17
A-kasse forhold	2	31	24
TR-uddannelse	7	44	38
Arbejdsmiljø	3	22	45
Sundhedsordninger	1	10	10
Sygeforsikring	1	7	7
Fritvalgsordninger (fritvalg mellem løn, efteruddannelse eller ferie, fx feriefridage)	2	20	7
Barsel og andre orlovsordninger	2	18	18
Håndtering af personlige problemer hos medarbejdere	2	33	40
TR-tillæg	3	17	14
Arbejdspladsens økonomiske situation	2	13	17
Andet	3	18	24
n =	7484	7484	200
Kompetencefonde	6	20	20
n =	3159	3159	9

4.3

Fik du den hjælp du havde brug for, da du henvendte dig om: (Markér gerne flere svar)

(procent)

*Stillet hvis 4.1 er ulig 'jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen som tillidsrepræsentant'. Svarmulighederne er kun givet, hvis de er markerede i 4.2

	Ja	Nej	Ved ikke
Arbejdstidsregler n = 3807	95	3	3
Lokale løntillæg og bonus n = 3683	92	4	4
Ansættelser og afskedigelser n = 4191	94	3	3
Nye ledelses- og styringsformer n = 1038	77	8	15
Samarbejdsforholdene på min arbejdsplads n = 2528	86	6	8
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen n = 2107	79	10	11
Organisering og fastholdelse af medlemmer n = 2159	81	10	10
A-kasse forhold n = 2321	95	2	3
TR-uddannelse n = 3910	95	3	2
Arbejds miljø n = 2005	87	5	8
Sundhedsordninger n = 851	80	6	15
Sygeforsikring n = 569	80	5	15
Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse eller ferie, f. eks feriefridage) n = 1656	93	3	5
Barsel og andre orlovsordninger n = 1458	92	4	4
Håndtering af personlige problemer hos medarbejdere n = 2667	89	5	7
TR-tillæg n = 1619	83	9	8
Arbejdspladsens økonomiske situation n = 1121	72	9	19
Kompetencefonde n = 710	88	6	7

4.5

Hvordan vil du helst have kontakt med din fagforening? (Markér gerne flere svar)

(procent)

Besøg på arbejdspladsen	53
Via e-mail	69
Telefonisk	74
Brev via posten	22
Via fagforeningens hjemmeside	27
Selv komme på fagforeningens kontor	59
Andet, skriv hvad	1
Ved ikke	1

n = 7877

4.7

Er der en faglig klub og/eller en fællesklub på din arbejdsplads? (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Faglig klub	47	51	2	100
Fællesklub	25	70	4	100

n = 7874

4.8

Hvor mange møder med et fagpolitisk indhold har du indenfor det seneste år lavet for dine kolleger (f.eks. fyraftensmøder, klubmøder el. lign.)? (Marker kun ét svar) (procent)	
Ingen	39
1-2 møder	41
3-4 møder	15
5 eller flere	6
Total	100

n = 7874

4.9

Hvilke af følgende emner har indenfor det seneste år været diskuteret på møder i klubben eller på fyraftensmøder? (Markér gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis 4.8 er ulig 'ingen'	
Løn	81
Uddannelse/efteruddannelse	52
Sociale aktiviteter (fx sport, fisketure el. lign.)	36
Fagbevægelsens fremtid og ideologi	13
Forholdet til ledelsen	53
Ligestilling	4
Seniorordninger	33
Fysisk arbejdsmiljø	36
Psykisk arbejdsmiljø	47
Faggrænser mellem fagforeningerne	10
Virksomheders sociale ansvar	16
Arbejdstid	44
Afskedigelser	43
Uorganiserede kolleger og 'gule'/alternative fagforeninger	19
Udenlandsk arbejdskraft	7
Andet	12
Ved ikke	1

n = 4769

4.10

Hvor mange af dine kolleger er kommet til de klub- eller fyraftensmøder du har holdt det seneste år? (procent) *Stillet hvis 4.8 er ulig 'ingen'	
Under halvdelen	48
Over halvdelen	48
Ved ikke	4
Total	100

n = 4766

4.11

Hvordan samarbejder I i fællesklubben? (Markér gerne flere svar)
(procent)

*Stillet hvis 4.7 for 'fællesklub' er lig 'ja'

Der er intet samarbejde	5
Vi udveksler information	62
TR fra forskellige forbund holder jævnligt møder	30
Vi holder fællesmøder med kollegerne	35
Vi koordinerer lønforhandlinger og andre krav til ledelsen	39
Andet	10
Ved ikke	7

n = 2000

4.12

I hvilken grad har du mulighed for indflydelse på beslutninger i din afdeling/kreds og dit forbund?
(procent)

*Stillet hvis 0,3 er ulig 'HKKF', 'Fængselsforbundet' eller 'Jernbaneforbundet'

	Afdeling/kreds	Forbundet
I meget høj grad	7	1
I høj grad	22	7
Neutral	37	40
I ringe grad	10	14
I meget ringe grad	7	17
Ved ikke	17	21
Total	100	100

n = 7668

4.13

I hvilken grad har du mulighed for indflydelse på beslutninger i din fagforening?
(procent)

*Stillet hvis 0,3 er lig 'HKKF', 'Fængselsforbundet' eller 'Jernbaneforbundet'

I meget høj grad	9
I høj grad	34
Neutral	37
I ringe grad	9
I meget ringe grad	5
Ved ikke	6
Total	100

n = 206

4.14

I hvilken grad føler du, at din fagforening repræsenterer din faggruppes særlige vilkår og interesser?
(procent)

I meget høj grad	21
I høj grad	45
Neutral	22
I ringe grad	7
I meget ringe grad	3
Ved ikke	2
Total	100

n = 7874

4.15

Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den service, du som tillidsrepræsentant får fra din fagforening? (procent)	
Meget tilfreds	51
Delvis tilfreds	32
Både og	12
Delvis utilfreds	3
Meget utilfreds	1
Ved ikke	1
Total	100

n = 7874

4.16

Hvad synes du er de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år? (Markér op til tre svar) (procent)	
Lavere kontingent	28
Medlemsfordele (som uorganiserede ikke kan få del i)	42
Ligeløn	19
At organisere nye medlemmer til fagforeningen	36
At forbedre samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter	9
At arbejde for øget medbestemmelse på arbejdspladsen	20
At gøre fagforeningen til et serviceorgan frem for en politisk bevægelse	24
Slankning af fagbevægelsen	7
Demokratisering af fagbevægelsen/større medindflydelse	10
Ny organisationsstruktur i fagbevægelsen	7
Fremme fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen	12
Øge tillidsrepræsentantens indflydelse på forhandling af løn og arbejdsvilkår på arbejdspladsen	21
Barsel og andre orlovsordninger	3
Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse og ferie, fx feriefri-dage)	11
TR-tillæg	12
Bedre uddannelse til TR	13
Andet, skriv hvad	2
Ved ikke	3

n = 7876

12.6 Lokale forhandlinger

5.1

På hvilket niveau (arbejdspladsniveau/forbunds niveau) mener du, følgende emner bør forhandles med arbejdsgiverne? (Markér ét svar per linje) (procent)

	Bør i overvejende grad forhandles på...			
	... arbejdspladsniveau	... forbunds niveau	Har ingen holdning til det	Total
Tilrettelæggelse af arbejdstiden	79	18	4	100
Den ugentlige arbejdstid	50	46	4	100
Løn	51	47	2	100
Overarbejde	64	33	3	100
Ferie	47	50	3	100
Tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår	22	76	2	100
Ansættelsesregler	29	68	3	100
Afskedigelsesregler	19	79	2	100
Efteruddannelse	52	46	3	100
Fysisk arbejdsmiljø	56	42	3	100
Psykisk arbejdsmiljø	55	42	3	100
Barsel og andre orlovsordninger	10	86	4	100
Fritvalgsordninger (Frit valg mellem løn, efteruddannelse og ferie, fx feriefridage)	29	65	6	100
Sundhedsordninger	48	44	8	100
Sygeforsikring	35	55	11	100

n = 7873

5.2

Har du indgået lokale aftaler med ledelsen? (Markér gerne flere svar) (procent)

Ja, vi har indgået lokalaftaler indenfor overenskomsten	66
Ja, vi har indgået 'skuffe- eller lokumsaftaler' med ledelsen, der bryder med de overenskomster, dit forbund/din fagforening har indgået	9
Nej, vi har ikke indgået lokale aftaler	26
Ved ikke	5

n = 7877

5.2a

Hvad har aftalerne drejet sig om? (Markér gerne flere svar) (procent)				
*Stillet hvis 5.2 er lig 'ja, vi har indgået lokalaftaler' indenfor overenskomsten' eller 'ja, vi har indgået 'skuffe- eller lokumsaftaler med ledelsen, der...'. Svarmulighederne er kun givet, hvis de er markerede i 5.2				
	Lokal aftaler	Andel af alle TR	Skuffe- eller lokumsaftaler	Andel af alle TR
Tillidsrepræsentantvilkår	29	(19)	12	(1)
Arbejds miljø	16	(10)	7	(1)
Seniorordninger	23	(15)	5	(0)
Skånejobs	12	(8)	6	(1)
Sundhedsordninger	18	(12)	5	(0)
Sygeforsikring	10	(7)	4	(0)
Efter- /videreuddannelse	20	(13)	6	(1)
Afskedigelse/ansættelse	22	(14)	9	(1)
Sygefravær	20	(13)	7	(1)
Tidsbegrænset ansættelse	13	(8)	7	(1)
Arbejdsrelateret stress	7	(5)	3	(0)
Mobning og chikane	11	(7)	4	(0)
Mulighed for at arbejde hjemme	7	(5)	7	(1)
Flekstid eller lignende ordninger	24	(16)	17	(1)
Skiftehold eller lignende ordninger	14	(10)	10	(1)
Deltid	5	(4)	4	(0)
Overarbejde/afspadsering	41	(27)	47	(4)
Øget ugentlig arbejdstid	7	(5)	12	(1)
Lokalløn/løntillæg	56	(37)	20	(2)
Lønstop eller lønnedgang	6	(4)	3	(0)
Lønstigning	27	(18)	9	(1)
Ligeløn	3	(2)	0	(0)
Fuld løn under fædre og forældreorlov	3	(2)	1	(0)
Andre orlovsordninger (fx sabbatorlov, plejeorlov)	3	(2)	0	(0)
Barnets 2. eller flere sygedage	6	(4)	2	(0)
Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse og ferie, fx feriefridage)	14	(9)	5	(0)
Andet, skriv hvad	10	(7)	14	(1)
Ved ikke	1	(1)	1	(0)
n =	5294	7877	674	7877

5.2b

Har du indgået lokale aftaler, der kun dækker nogle af de kolleger, du repræsenterer? (procent)	
*Stillet hvis 5.2 er lig 'ja, vi har indgået lokalaftaler' indenfor overenskomsten' eller 'ja, vi har indgået 'skuffe- eller lokumsaftaler med ledelsen, der...'	
Ja	32
Nej	67
Ved ikke	2
Total	100
n =	5528

5.2c

I hvilken grad har det skabt problemer på arbejdspladsen, at de lokale aftaler kun dækker nogle af kollegerne?

(procent)

*Stillet hvis 5.2b er lig 'ja'

I meget høj grad	1
I høj grad	5
Neutral	16
I ringe grad	15
I meget ringe grad	16
Slet ikke	48
Ved ikke	1
Total	100

n = 1879

5.3x

Har I ordninger med individuel løn/tillæg på din arbejdsplads?

(procent)

Ja	64
Nej	29
Ved ikke	6
Total	100

n = 7873

5.3

Hvor enig er du i følgende udsagn om lokale lønaftaler?

(procent)

*Stillet hvis 5.3x er lig 'ja'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Individuelle lønaftaler/løntillæg medvirker til at øge gennemsnitslønnen på min arbejdsplads	27	37	18	8	8	3	100
Individuelle lønaftaler/løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen	16	25	22	20	16	2	100
Individuelle lønaftaler/løntillæg er til større gavn for ledelsen end for medarbejderne	19	21	24	17	16	3	100
Individuelle lønaftaler/løntillæg giver mulighed for at belønne gode medarbejdere	35	42	13	4	4	1	100

n = 4958

5.4

Gør I på jeres arbejdsplads brug af de centrale parter rammeaftaler? (Markér kun ét svar) (procent)	
Jeg har ikke kendskab til rammeaftalerne	23
Vi bruger ikke rammeaftaler	11
Vi har kun diskuteret rammeaftalerne	9
Ja, vi har brugt en eller flere rammeaftaler til at indgå lokalaftaler	24
Ved ikke	32
Total	100

n = 7874

5.5x

Har du som tillidsrepræsentant lavet formelle eller uformelle aftaler med ledelsen om særlige fordele for fagforeningens medlemmer (fx særlige uddannelsesrettigheder, løntillæg)? (procent)	
Ja	9
Nej	89
Ved ikke	3
Total	100

n = 7874

5.5

Hvad har de særlige fordele for fagforeningens medlemmer været? (procent) *Stillet hvis 5.5x er lig 'ja'	
Uddannelsesrettigheder kun for medlemmer	31
Løntillæg kun for medlemmer	53
Fagforeningskontingent betalt af arbejdsgiver	4
Medlemmer afskediges sidst ved nedskæringer	12
Frynsegoder kun for medlemmer, fx PC og lignende	8
Fleksibel arbejdstid primært for medlemmer	18
Andet, skriv hvad	10

n = 697

5.6

Hvad mener du om følgende udsagn om forhandlinger med ledelsen (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Det er vigtigt at kunne sætte hårdt mod hårdt i forhandlingerne	23	34	22	11	8	2	100
Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne	26	26	22	11	10	6	100
Jeg er generelt klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen	21	43	18	11	5	2	100
Ledelsen er generelt klædt godt nok på til forhandlinger	27	40	16	11	3	3	100
Mine kolleger giver mig god opbakning i forhandlingssituationer	30	37	20	5	2	5	100
Overenskomsten giver mig alt i alt trygge rammer at forhandle indenfor	28	43	19	4	1	5	100
Ledelsen fremlægger regnskaber og budgetter, der er svære at gennemskue	20	27	23	12	11	7	100

n = 7874

12.7 Tillidsrepræsentantens rolle og opgaver

6.1 arbejdstid

Hvor mange timer bruger du i gennemsnit pr. uge på dit tillidsrepræsentantarbejde? (Alle timer på nær kursusaktiviteter) Afrund venligst til hele timer du bruger i din arbejdstid (procent)	
0 – 1	29
2 – 4	39
5 – 10	21
11 – 20	5
21 – 36	3
37 – 70	3
Total	100

n = 7874

6.1 fritid

Hvor mange timer bruger du i gennemsnit pr. uge på dit tillidsrepræsentantarbejde? (Alle timer på nær kursusaktiviteter) Afrund venligst til hele timer du bruger i din fritid (procent)	
0 – 1	47
2 – 4	34
5 – 10	17
11 – 20	2
21 – 60	0
Total	100

n = 7874

6.2

Hvor mange dage om året bruger du i gennemsnit på tillidsrepræsentantkurser? (angiv hele dage) (procent)	
0	21
1 – 2	11
3 – 5	28
6 – 10	23
11 – 15	11
16 – 25	6
Total	100

n = 7525

6.3

Har du eller din fagforening aftalt et antal arbejdstimer med ledelsen indenfor den betalte arbejdstid, du kan anvende til tillidsrepræsentantarbejdet? (procent)	
Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	13
Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	45
Nej	40
Ved ikke	2
Total	100

n = 7874

6.3a

Hvor mange timer har I aftalt (foruden kursusaktivitet)? (Hvis fuld tid skriv 37 timer) (procent) *Stillet hvis 6.3 er lig 'ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer'	
0 – 2 timer	31
3 – 10 timer	36
11 – 20 timer	11
21 – 36 timer	7
37 timer	14
Total	100

n = 1424

6.4

Hvilke tre emner bruger du mest tid på? (Markér op til tre svar) (procent)	
Løn	49
Arbejdstid/arbejdets tilrettelæggelse	30
Samarbejdsproblemer	35
Medarbejdernes personlige forhold	30
Sygefravær og arbejdsskader	13
Planlægning af efteruddannelse for kolleger	5
Organisering af nye medlemmer	4
Mødevirksomhed med fagforeningen	15
Læse regler og bestemmelser	25
Orienterer mig i forbundets aktiviteter (hjemmeside, nyhedsbreve mv.)	12
Møder i SU/MED-udvalg/Virksomhedsnævn	44
Fagligt klubarbejde	11
Andet	6
Ved ikke	1

n = 7877

6.5x

Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillidsrepræsentant? (procent)	
Ja	68
Nej	25
Ved ikke	7
Total	100

n = 7874

6.5

Hvorfor har du ikke tid nok? (Markér gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis 6.5x er lig 'nej'	
Ledelsen vil ikke give mig tid	35
Mine kolleger skal lave det arbejde, jeg ikke når	43
Jeg skal selv indhente det arbejde, jeg ikke når	49
Jeg vil bruge min fritid på TR-arbejde	21
Andet	10
Ved ikke	0

n = 2078

6.6

Kontakter dine kolleger dig i din fritid med faglige spørgsmål? (procent)	
Oft	10
Nogle gange	34
Sjældent	37
Aldrig	20
Total	100

n = 7871

6.7

Finder du det problematisk, at kolleger kontakter dig i fritiden? (procent) *Stillet hvis 6.6 er ulig 'aldrig'	
Ja	7
Nej	89
Ved ikke	4
Total	100

n = 6542

6.8

Hvor meget tid bruger du på kontakt til ledelsen i forhold til kontakt til dine kolleger? (procent)	
Mest tid til kontakt til ledelsen	11
Mest tid til kontakt til kollegerne	39
Nogenlunde lige meget tid til hver	50
Total	100

n = 7874

6.9

Hvordan opfatter du din rolle som tillidsrepræsentant? (Kun ét kryds, nemlig ved den rolle du opfatter som mest dækkende) (procent)	
Problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger	34
Problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening	30
Forhandler for mine kolleger	25
Talerør for ledelsen	2
Talsperson for faglige synspunkter	5
Ingen af ovenstående	3
Ved ikke	2
Total	100

n = 7874

6.10

Har nogle af dine kolleger kontaktet dig vedrørende problemer med følgende? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Mobning og chikane på arbejdspladsen	36
Samlivsproblemer (Skilsmisse)	19
Dødsfald i familien	19
Stress	3
Alkoholmisbrug	13
Ufleksibel arbejdstid	27
Diskrimination	5
Vold på arbejdspladsen	6
Vold i hjemmet	1
Fyring	50
Kollegeres forhold til nærmeste leder	59
Dagpengeinstitutionernes åbningstider/lukkedage	7
Ældre/omsorgskrævende familiemedlemmer	4
Offentlig transport ift. arbejdstider (køreplaner)	6
Børns sygdom	21
Barsels- og orlovsregler	29
Ingen af ovenstående	11

n = 7877

6.10a

Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer? (Markér gerne flere svar) (procent)

*Svarmulighederne er givet, hvis de er markerede i 6.10

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Mobning og chikane på arbejdspladsen n = 2735	41	55	4	100
Samlivsproblemer (Skilsmisse) n = 1494	29	65	6	100
Dødsfald i kollegers familie n = 1407	24	72	4	100
Stress n = 3246	43	52	5	100
Alkoholmisbrug n = 1048	43	54	3	100
Ufleksibel arbejdstid n = 2149	29	65	5	100
Diskrimination n = 397	39	56	6	100
Vold på arbejdspladsen n = 629	36	61	4	100
Vold i hjemmet n = 83	54	43	3	100
Fyring n = 3618	32	64	4	100
Kollegers forhold til nærmeste leder n = 4620	37	59	4	100

6.11

Er der en sikkerhedsrepræsentant på din arbejdsplads?

*Stillet hvis 1.17 ulig 'sikkerhedsrepræsentant'

Ja	94
Nej	5
Ved ikke	1
Total	100

n = 7040

6.12

Er din sikkerhedsrepræsentant medlem af en fagforening (eksklusiv de gule/alternative fagforeninger)? (procent)

*Stillet hvis 6.11 er lig 'ja'

Ja	90
Nej	6
Ved ikke	3
Total	100

n = 6641

6.13

Er følgende emner sikkerhedsrepræsentanten eller tillidsrepræsentantens ansvarsområde?
(procent)

*Stillet hvis 6.11 er lig 'ja'

	Primært TR	Både SR og TR	Primært SR	Hverken TR eller SR	Ved ikke	Total
Fysisk arbejdsmiljø	2	43	53	1	1	100
Stressrelaterede problemer og forebyggelse af mobning og chikane	9	70	17	1	2	100
Problemer med og forebyggelse af mobning og chikane	21	66	9	2	3	100
Etablering af skånejobs, puljejobs etc.	37	35	9	9	11	100
Sygefravær	37	46	6	7	5	100
Sundhedsordninger og sygeforsikring	30	33	8	12	17	100
At have indgående kendskab til arbejdsmiljøsystemets love, regler og muligheder	1	26	71	1	2	100
At støtte kollegerne, når der er problemer i forhold til familie- og arbejdsliv	42	51	2	2	4	100
At sidde med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår	90	8	0	1	1	100
At have indgående kendskab til overenskomster og det fagretslige system	88	10	0	1	1	100
At udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne	68	24	0	4	4	100
At organisere og fastholde medlemmer af fagforeningen	74	20	0	3	3	100

n = 6641

6.14

Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanterne på din virksomhed?

(procent)

*Stillet hvis 6.11 er lig 'ja'

Samarbejder ikke	4
Særdeles godt	40
Godt	37
Nogenlunde	12
Mindre godt	3
Ringe	3
Ved ikke	3
Total	100

n = 6641

6.15

Hvilket af følgende udsagn passer bedst til din oplevelse af rollen som tillidsrepræsentant i forhold til sikkerhedsrepræsentantens/sikkerhedsrepræsentanternes rolle? (Markér kun ét svar ud for det udsagn der er mest dækkende for din holdning)

(procent)

*Stillet hvis 6.11 er lig 'ja'

Der er en skarp afgrænsning mellem TR-opgaver og SR-opgaver	7
Opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR	58
Det er til tider uklart, hvad der er sikkerhedsrepræsentantens ansvar og hvad der er tillidsrepræsentantens ansvar	21
Sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten kunne med fordel være én og samme person, da opgaverne ikke kan adskilles	7
Ved ikke	6
Total	100

n = 6641

6.16

Hvilke typer tillidsrepræsentantnetværk trækker du på? (Markér gerne flere svar)

(procent)

*Svarmuligheden 'tillidsrepræsentanter i andre kommuner/regioner' er kun givet hvis 1.2 er lig 'en kommune' eller 'en region' og 'tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger' kun hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed'

Tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger n = 3275	1
Tillidsrepræsentanter i andre kommuner/regioner n = 3454	26
Bruger ikke TR-netværk	13
Netværk organiseret af fagforeningen	40
Andre faggruppers tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen	31
Tillidsrepræsentanter i andre afdelinger i koncernen/kommunen/regionen	42
Uformelle TR-netværk fra f.eks. TR-kurser	26

n = 7877

6.16a

Hvilket tillidsrepræsentantnetværk bruger du mest? (procent)	
*Stillet hvis 6.16 er ulig 'bruger ikke TR-netværk', og hvis der i 6.16 er afgivet mere end ét svar. Svarmuligheden 'tillidsrepræsentanter i andre kommuner/regioner' er kun givet hvis 1.2 er lig 'en kommune' eller 'en region' og 'tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger' kun hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed'	
Tillidsrepræsentanter i andre kommuner/regioner	2
Tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger	0
Netværk organiseret af fagforeningen	28
Andre faggrupperes tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen	20
Tillidsrepræsentanter i andre afdelinger i koncernen/kommunen/regionen	31
Uformelle TR-netværk fra f.eks. TR-kurser	9
Ved ikke	10

n = 6917

6.16b

Hvad samarbejdes der om i dette netværk? Svar for det netværk du bruger mest. (Markér gerne flere svar) (procent)	
*Stillet hvis 6.16 er ulig 'bruger ikke TR-netværk'	
Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på virksomheden	37
Koordinering af lokalaftaler	41
Løsning af konflikter på arbejdspladsen	51
Fortolkning af overenskomster	53
Efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen	32
Arbejdsnedlæggelser	13
Vi diskuterer fyringsrunder/lønstop/lønnedgang	41
Andet	17
Ved ikke	3

n = 6920

6.16c

I hvilken grad er TR-netværk en hjælp i dit virke som tillidsrepræsentant? (procent)	
*Stillet hvis 6.16 er ulig 'bruger ikke TR-netværk' eller 'tillidsrepræsentanter i udenlandske afdelinger'	
I meget høj grad	32
I høj grad	44
Neutral	19
I ringe grad	2
I meget ringe grad	1
Slet ikke	0
Ved ikke	2
Total	100

n = 6323

6.17

Har virksomheden et europæisk samarbejdsudvalg? (procent)	
*Stillet hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed'	
Ja	18
Nej	64
Ved ikke	19
Total	100

n = 3074

6.17a

Hvad er dine erfaringer fra samarbejdet i ESU?
(procent)

*Stillet hvis 1.17 er lig 'repræsentant i europæisk samarbejdsudvalg' og 6.17 er lig 'ja'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Samarbejdet fungerer godt	18	37	20	7	6	13	100
Der er høj mødedeltagelse	50	30	5	2	2	11	100
Der er sprogbarrierer	19	42	1	22	8	9	100
Der er begrænset viden om de andre landes forhandlingskultur	22	51	9	8	1	9	100
Kultur- og landeforskelle gør det svært at nå til enighed	11	26	21	21	8	13	100
Jeg modtager information fra ledelsen forud for møder	38	31	4	10	10	7	100
Ledelsen bakker op om samarbejdet	34	31	12	5	8	11	100

n = 89

6.18

Modtager du løntillæg fra din arbejdsgiver for at være tillidsrepræsentant?
(procent)

Ja	43
Nej	56
Ved ikke	1
Total	100

n = 7874

6.19

Har du overordnet set de kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som tillidsrepræsentant?
(procent)

Ja	62
Nej	34
Ved ikke	4
Total	100

n = 7874

6.20

Har du overordnet set de IT-forhold på arbejdspladsen, som du har brug for som tillidsrepræsentant?
(procent)

Ja	72
Nej	25
Ved ikke	3
Total	100

n = 7874

12.8 Uddannelse og kompetencer

7.1

Har du været på (Markér gerne flere svar) (procent)	
Grunduddannelse for TR	79
Andre TR-kurser arrangeret af dit forbund	58
Tværfaglige kurser for TR	20
Akademiuddannelse (En længerevarende kompetencegivende TR-uddannelse)	3
Ingen af ovenstående	16

n = 7877

7.2.1

Hvor enig er du i følgende udsagn om grunduddannelse for TR? (procent) *Stillet hvis 7.1 er lig 'grunduddannelse for TR'							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	53	34	10	1	1	1	100
Kurset har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	51	37	10	1	1	1	100
Kurset har styrket mig i min forståelse af overenskomster og regler	60	32	6	1	1	1	100

n = 6353

7.2.2

Hvor enig er du i følgende udsagn om andre TR-kurser arrangeret af dit forbund? (procent) *Stillet hvis 7.1 er lig 'andre TR arrangeret af dit forbund'							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	53	35	8	1	1	2	100
Kurset har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	54	35	9	1	0	1	100
Kurset har styrket mig i min forståelse af overenskomster og regler	59	31	7	1	1	1	100

n = 4724

7.2.3

Hvor enig er du i følgende udsagn om tværfaglige kurser for TR? (procent) *Stillet hvis 7.1 er lig 'tværfaglige kurser for TR'							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	53	35	9	1	1	2	100
Kurset har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	56	34	8	1	0	1	100
Kurset har styrket mig i min forståelse af overenskomster og regler	53	35	9	1	1	2	100

n = 2264

7.2.4

Hvor enig er du i følgende udsagn om akademiuddannelse (en længerevarende kompetencegivende TR-uddannelse)? (procent) *Stillet hvis TR er lig 'har været på akademiuddannelse'							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	83	13	2	1	0	2	100
Kurset har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	81	16	2	?	0	1	100
Kurset har styrket mig i min forståelse af overenskomster og regler	64	19	8	4	3	2	100

n = 216

7.3

Kunne du godt tænke dig at komme på (procent) *Stillet hvis disse ikke er markeret i 7.1	
Grunduddannelse for TR? n = 1521	67
Andre TR-kurser arrangeret af dit forbund n = 3150	78
Tværfaglige kurser n = 5610	70
Akademiuddannelse (En længerevarende kompetencegivende uddannelse) n = 7658	43

7.4

Hvad har du været på kursus i inden for de sidste 2 år? (Markér gerne flere svar) (procent)	
*Stillet hvis 7.1 er ulig 'ingen af ovenstående'	
Jeg har ikke været på kursus inden for de sidste 2 år	14
Arbejds miljø	15
Personlig udvikling	17
Arbejdsret	5
Ledelse	5
Arbejdsskader	2
Faglig organisation	13
Kommunikation	17
Ligestilling	2
Pædagogisk uddannelse	3
Det rummelige arbejdsmarked	6
Forhandling	17
A/S og Aps-bestyrelsesuddannelse	2
IT	4
Strategisk uddannelse for TR	4
Lean	5
Håndtering af kollegernes personlige forhold	4
Stresshåndtering	11
Organisering af medlemmer	6
Holdning og ideologi	3
Andet	15

n = 6752

7.5

Hvis du skal på kursus, hvad foretrækker du så af følgende muligheder? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Ugekursus – søndag/mandag til fredag	36
4 dages kursus	13
3 dages kursus	23
2 dages kursus	18
1 dags kursus	15
To eller flere korte kursusperioder med hjemmearbejde mellem perioderne	11
Betyder ikke noget for mig	19
Ved ikke	3

n = 7877

7.6

Hvis du skal på kursus i flere dage, hvilken type foretrækker du? (procent)	
Internatkursus med overnatning på kursussted	50
Lokale kurser med overnatning hjemme	27
Det betyder ikke noget for mig	21
Ved ikke	2
Total	100

n = 7874

7.7

Hvem foretrækker du at være på TR-kursus med? (Markér gerne flere svar) (procent)	
TR-kolleger fra eget forbund	52
TR-kolleger fra andre forbund	15
TR-kolleger fra samme faggruppe	39
TR-kolleger på samme alder	3
TR-kolleger af samme køn	1
Det betyder ikke noget for mig, hvem jeg er på kursus med	34
Ved ikke	2

n = 7877

7.8

Hvilke undervisningsformer foretrækker du? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Tavleundervisning/slides	50
Ekspertundervisning	40
Gruppearbejde	62
Plenumdebat	34
E-learning (undervisning på internettet)	8
Erfaringsudvikling	56
Individuel coaching	20
Praktiske øvelser	47
Hjemmeopgaver med fremlæggelse	7
Det betyder ikke noget for mig	8
Ved ikke	3

n = 7877

7.9

Hvor finder du tilbud om kurser, der er relevante for dig som TR? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Fagforeningen sender kursustilbud	80
Ledelsen giver mig materiale om kursustilbud	7
Jeg finder frem til tilbud via mit TR-netværk	24
Jeg finder dem selv på fagforeningens hjemmeside	36
Via fiu.dk og/eller LO-skolens hjemmeside	21
I samtaler med fagforeningen	30
Andre steder	4
Ved ikke	3

n = 7877

7.10

Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? (Markér op til tre svar) (procent)	
Arbejds miljø	12
Personlig udvikling	34
Arbejdsret	10
Ledelsesformer	9
Arbejdsskader	2
Faglig organisation	10
Kommunikation og pædagogik	19
Ligestilling	1
Det rummelige arbejdsmarked	5
Forhandlingsteknik	35
Bestyrelsesarbejde	6
IT	9
Håndtering af kollegernes personlige forhold	11
Stresshåndtering	16
Organisering af medlemmer	5
Politik, holdning og ideologi	4
Håndtering af lønstop/lønnedgang	9
Konfliktløsning på arbejdspladsen	22
Økonomi og regnskab	10
Ejerformer (fx kapitalfonde, udenlandsk ejerskab m.m.)	2
Fremmesprog	3
Andet	2
Jeg ønsker ikke at komme på flere kurser	8

n = 7875

7.11

Falder du bagud med viden og uddannelse på de arbejdsmæssige områder pga. dit tillidsrepræsentantarbejde? (procent)	
Ja	13
Nej	77
Ved ikke	10
Total	100

n = 7874

7.12

Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Der har ikke været nogle relevante emner	21
Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	12
Kollegerne ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	8
Jeg kan ikke få fri fra arbejde	7
Kursusstedet ligger for langt væk	14
Jeg orker ikke flere kurser	5
Jeg har forpligtelser overfor familien	20
Jeg får ingen kursustilbud	5
Jeg vil hellere bruge min tid på at løse problemer på arbejdspladsen	13
Ved ikke	31

n = 7876

7.13

Har du i samarbejde med fagforeningen lagt en plan for din TR-uddannelse (f.eks. i forbindelse med en TR-udviklingssamtale)
(procent)

Ja	15
Nej	82
Ved ikke	2
Total	100

n = 7874

12.9 Motivation og hvervet som tillidsrepræsentant

8.1

Hvorfor blev du tillidsrepræsentant? (Markér gerne flere svar)
(procent)

Fordi ingen andre ville	31
For at sikre mine kolleger bedre løn- og arbejdsvilkår	55
Fordi jeg var utilfreds med min forgænger	10
For at udvikle mig personligt	43
For at præge arbejdspladsen med fagforeningens politiske holdninger	16
Fordi mine kolleger opfordrede mig til det	56
For at få indflydelse på min arbejdsplads	62
For at få større indsigt i fagpolitiske spørgsmål	19
For at give ledelsen på min arbejdsplads et kvalificeret modspil	41
For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen	24
For at opnå større beskyttelse i min ansættelse	6
For at styrke mine muligheder for at blive leder	4
Fordi jeg har overskud til det	31
Andet	2
Ved ikke	0

n = 7877

8.2 a

Var der valgkamp om tillidsrepræsentantposten, da du blev valgt?
(procent)

*Stillet hvis 8.1 er ulig 'fordi ingen andre ville'

Ja	25
Nej	75
Ved ikke	0
Total	100

n = 5583

8.2b

Var der valgkamp om tillidsrepræsentantposten, da du blev valgt?
(procent)

Ja	17
Nej	83
Ved ikke	0
Total	100

n = 7877

8.3x

Kunne du tænke dig at blive valgt til tillidsrepræsentant for en ny periode, når den nuværende udløber? (procent)	
Ja	79
Nej	7
Ved ikke	14
Total	100

n = 7874

8.3

Hvorfor ønsker du ikke at lade dig genvælge til en ny periode som tillidsrepræsentant? (Markér gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis 8.3x er lig 'nej'	
Jeg kan ikke opnå samme løntillæg som mine kolleger	2
Kollegerne bakker for lidt op	17
Ledelsen bakker for lidt op	9
Fagforeningen bakker for lidt op	4
Jeg føler ikke, jeg har de rette kompetencer	10
At være tillidsrepræsentant er ikke noget for mig	6
Vil hellere fokusere på min arbejdsmæssige karriere	12
Jeg foretrækker at bruge tiden på min familie	15
Jeg identificerer mig ikke med fagbevægelsen	4
TR-posten giver mig stress	8
Jeg går på pension/efterløn	45
Andet	15
Ved ikke	4

n = 571

8.4

Ville det være svært at finde en ny tillidsrepræsentant, hvis du ikke fortsatte? (procent)	
Ja	43
Både ja og nej	37
Nej	8
Ved ikke	12
Total	100

n = 7874

8.5

Hvad kan gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant? (Markér op til tre svar) (procent)	
Mere direkte opbakning fra fagforeningen på arbejdspladsen	21
Løntillæg til TR	35
En bedre introduktion til TR-jobbet fra fagforeningen	17
Større interesse og opbakning fra kollegerne	46
Større opmærksomhed fra ledelsens side om TR-arbejdet	25
Bedre muligheder for vikardækning	9
En forbedret TR-beskyttelse	10
Mere tid til TR-opgaver	22
Tilbud om TR-udviklingssamtaler med repræsentant fra fagforeningen	16
En præcisering i overenskomsten af tillidsrepræsentantens opgaver og rettigheder	18
Ret til efteruddannelse når TR-posten forlades	13
Andet	1
Ved ikke	9

n = 7877

8.6

Hvordan blev du kontaktet af din fagforening, da du blev tillidsrepræsentant? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Jeg modtog et introduktionsbrev/e-mail	25
Jeg blev kontaktet telefonisk	9
Jeg modtog en velkomstpakke	14
Jeg fik tilbudt introduktionskursus	15
Jeg blev tilbudt TR-kurser	26
Jeg fik besøg af en fagforeningsrepræsentant på min arbejdsplads	12
Jeg fik tilbudt en TR-udviklingssamtale	3
Jeg kontaktede dem selv	22
De kontaktede mig ikke	3
Jeg kan ikke huske det længere	20
Andet	3

n = 7877

8.7

Hvor tilfreds var du alt i alt med din fagforenings introduktion til TR-arbejdet? (procent)	
Meget tilfreds	19
Tilfreds	42
Hverken tilfreds eller utilfreds	26
Utilfreds	7
Meget utilfreds	2
Ved ikke	4
Total	100

n = 6336

12.10 Afsluttende spørgsmål

9.1

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
TR-arbejdet bør ligge i arbejdstiden	60	30	7	2	1	1	100
TR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge sammen.	3	16	26	18	30	7	100
Familien er god til at give opbakning til mit TR-arbejde	41	27	19	3	2	8	100
Jeg har dårlig samvittighed overfor familien, når jeg skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser.	6	18	20	15	32	10	100
Jeg taler om problemerne i forbindelse med TR-arbejdet med familie og venner	19	33	20	9	13	6	100

n = 7874

9.2

Hvad er din nuværende partnerstatus? (procent)	
Jeg er single	0
Jeg lever i fast parforhold/jeg er gift	84
Jeg er skilt og lever ikke i fast parforhold	5
Ønsker ikke at svare	2

n = 7874

9.3

Tag stilling til følgende tre udsagn? (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg har et godt overblik over mine arbejdsopgaver som tillidsrepræsentant	60	30	7	2	1	1	100
Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant	3	16	26	18	30	7	100
Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for	41	27	19	3	2	8	100
Jeg har dårlig samvittighed overfor familien, når jeg skal til TR-møder, bestyrelsesmøder og kurser.	6	18	20	15	32	10	100

n = 7874

9.4

Er du ansat som leder på din arbejdsplads? (fx personaleleder, teamleder el. lign.) (procent)	
Ja	6
Nej	94
Ved ikke	1
Total	100

n = 7874

9.4.a

Kunne du godt tænke dig at være leder? (procent) *Stillet 9.4 er lig 'nej'	
Ja	21
Nej	64
Ved ikke	15
Total	100

n = 7366

9.5

Kunne du godt tænke dig at gøre 'karriere' i fagbevægelsen? (procent)	
Ja	26
Nej	51
Ved ikke	23
Total	100

n = 7874

9.6

Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på din virksomhed? (procent)	
Særdeles godt	20
Godt	49
Nogenlunde	23
Mindre godt	5
Ringe	3
Ved ikke	0
Total	100

n = 7874

9.7

Hvilket parti sympatiserer du mest med? (procent)	
Socialdemokraterne	52
Det Radikale Venstre	1
De konservative	2
Socialistisk Folkeparti	23
Kristendemokraterne	0
Dansk Folkeparti	5
Venstre	8
Liberal Alliance	0
Enhedslisten	4
Ved ikke	6
Total	100

n = 6447

9.8

Har du anden etnisk baggrund end dansk? (procent)	
Ja	3
Nej	97
Ved ikke	0
Total	100

n = 7874

9.9

Hvad synes du alt i alt om at være tillidsrepræsentant? (procent)	
Jeg er meget tilfreds	32
Jeg er tilfreds	57
Jeg er hverken tilfreds eller utilfreds	11
Jeg er utilfreds	0
Jeg er meget utilfreds	0
Ved ikke	0
Total	100

n = 7874

13 Dataoversigt - Sikkerhedsrepræsentanterne

13.1 Baggrundsplysninger

0.1

Er du... (procent)	
... mand?	55
... kvinde?	45
Total	100

n = 2553

0.2

Hvilket år er du født? (Alder) (procent)	
20-29 år	3
30-39 år	14
40-49 år	34
50-59 år	42
60-75 år	8
Total	100
Gennemsnit	48,3

n = 2459

0.3

Fagforbund (procent)	
3F	40
Blik og rør	1
Dansk Metal	0
EI-Forbundet	4
FOA	0
HK	38
Jernbaneforbundet	0
Malerforbundet	2
Fødevareforbundet NNF	3
Serviceforbundet	2
Socialpædagogerne	0
TIB	8
TL	3
Total	100

n = 3117

13.2 Indledende baggrundsspørgsmål

1.2

Hvilken type arbejde har du? (Med arbejdstype menes det arbejde ud udfører, når du går på arbejde, og ikke det sted du arbejder) (Markér kun ét svar) (procent)	
Produktion/samlebånd	20
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	15
Teknik, design og it	3
Kontor/administration	23
Handel	5
Transport	9
Rengøring	2
Restauration/hotel	1
Undervisning	1
Ældrepleje og døgninstitutioner	0
Daginstitution, dagpleje og SFO	0
Sundhedsvæsen, hospital mv.	4
Kriminalforsorgen	0
Militært arbejde	0
Ledelse	1
Andet	17
Total	100

n = 3117

1.3

Er din arbejdsgiver... (procent)	
... en privat virksomhed?	63
... en kommune?	15
... en region?	3
... staten?	12
... en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab?	7
Total	100

n = 3117

1.4

Er det en selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab med eller uden driftsoverenskomst? (procent)	
Med driftsoverenskomst (dvs. omfattet af offentlige overenskomster)	46
Uden driftsoverenskomst (dvs. ikke omfattet af offentlige overenskomster)	19
Ved ikke	35
Total	100

n = 228

1.5

Hvem har i driftsoverenskomst med? (procent)	
*Stillet hvis 1.4 er lig 'med driftsoverenskomst'	
Med staten	49
Med en region	9
Med en kommune	20
Ved ikke	22
Total	100

n = 96

1.6

Hvor mange medarbejdere har din arbejdsplads? (procent)	
Mellem 1 og 4	5
Mellem 5 og 9	11
Mellem 10 og 24	26
Mellem 25 og 49	18
Mellem 50 og 199	25
Mellem 200 og 499	9
Mellem 500 og flere	6
Ved ikke	1
Total	100

n = 3117

1.7

Hvor mange ansatte har virksomheden/koncernen som helhed? (procent)	
*Stillet hvis 1.3 er lig 'privat virksomhed' eller hvis 1.4 er lig 'selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab uden driftsoverenskomst'	
Mellem 1 og 4	1
Mellem 5 og 9	3
Mellem 10 og 24	13
Mellem 25 og 49	11
Mellem 50 og 199	20
Mellem 200 og 499	10
Mellem 500 og 4999	19
5000 eller derover	16
Ved ikke	6
Total	100

n = 2348

1.8

Er den arbejdsplads, du arbejder på... (procent)	
*Stillet hvis 1.3 er lig 'privat virksomhed' eller hvis 1.4 er lig 'selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab uden driftsoverenskomst'	
... danskejet?	72
... udenlandsk ejet?	18
... både dansk og udenlandsk ejet?	9
Ved ikke	1
Total	100

n = 2348

1.9

Er den arbejdsplads, du arbejder på: (procent) *Stillet hvis 1.3 er lig 'en privat virksomhed'	
Ejet af mester/familieejet?	20
Ejet af en investeringsfond eller kapitalfond?	10
Et aktieselskab?	44
Anden selskabsform	17
Ved ikke	9
Total	100

n = 2348

1.10

Hvilken region arbejder du i? (procent) *Stilles kun hvis 1.2 er lig 'ansat i region' eller 1.2b er lig 'driftsoverenskomst med region'	
Region Hovedstaden	11
Region Sjælland	16
Region Syddanmark	18
Region Midtjylland	37
Region Nordjylland	19
Total	100

n = 71

1.12

Hvor mange år har du været ansat på din nuværende arbejdsplads? (procent)	
0-2 år	8
3-5 år	17
6-10 år	22
11-20 år	27
21-30 år	17
Over 30 år	9
Total	100
Gennemsnit	14,1

n = 3117

1.13

Hvordan er dit ansættelsesforhold? (procent)	
Fuldtid	91
Deltid	8
Tidsbegrænset ansættelse, fleksjobbere o.l.	2
Total	100

n = 3117

1.14

Hvor mange år har du været sikkerhedsrepræsentant? (procent)	
0-2 år	33
3-5 år	30
6-10 år	24
11-20 år	11
Over 20 år	2
Total	100
Gennemsnit	5,7

n = 3117

1.15

Hvor mange kolleger repræsenterer du som sikkerhedsrepræsentant på din arbejdsplads? (procent)	
Ingen	0
1-5 kolleger	4
6-10 kolleger	14
11-25 kolleger	40
26-50 kolleger	27
51-100 kolleger	11
Over 100 kolleger	4
Total	100
Gennemsnit	34,6

n = 3116

1.16-18

Har I på din arbejdsplads...: (procent)			
	Ja	Nej	Total
et samarbejdsudvalg (SU)?	55	45	100
et sikkerhedsudvalg?	80	20	100

n = 3089

1.16

Har I på din arbejdsplads...: (procent) *Stilles hvis 1.3 er lig 'staten' eller 1.5 er lig 'driftsoverenskomst med staten'			
	Ja	Nej	Total
et kombineret samarbejds- og sikkerhedsudvalg?	13	87	100

n = 395

1.17

Har I på din arbejdsplads et...? (procent)			
*Stilles hvis 1.3 er lig 'en kommune' eller 'en region' eller 1.5 lig 'driftsoverenskomst med en kommune' eller 'driftsoverenskomst med en region'			
	Ja	Nej	Total
et MED-udvalg?	68	32	100

n = 510

1.18

Har I på din arbejdsplads et...? (procent)			
*Stilles hvis 1.3 er lig 'en privat virksomhed' eller 1.4 er lig 'uden driftsoverenskomst'			
	Ja	Nej	Total
et TEKSAM-udvalg?	1	99	100
et virksomhedsnævn?	2	98	100

n = 2279

1.19

Hvilke poster har du ud over sikkerhedsrepræsentanthvervet? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Har ingen andre poster	67
Fællessikkerhedsrepræsentant	5
Medlem af SU/MED-udvalg/Virksomhedsnævn	23
Medlem af bestyrelsen for den lokale fagforening/kreds/sekter	6
Medlem af hovedbestyrelse i forbundet	0
Klubformand	1
Sidder i udvalg i fagforeningen	6
Ingen af ovenstående	
*Hvis 1.3 er lig 'privat virksomhed':	
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i A/S, Aps eller lignende	1
Repræsentant i europæisk samarbejdsudvalg	0

n = 3117

1.20

Er der en eller flere tillidsrepræsentanter på din arbejdsplads? (procent)	
Ja	78
Nej	21
Ved ikke	1
Total	100

n = 3117

1.21

Er din arbejdsplads overenskomstdækket? (procent)	
Ja	95
Nej	4
Ved ikke	1
Total	100

n = 3117

1.22

Hvilken uddannelsesbaggrund har du (den højest gennemførte uddannelse)? (procent)	
Grundskole	19
Almen gymnasial, HTX eller HH	6
Tekniske skole eller HGF	6
Lærlinge-/elevuddannelse eller erhvervsfaglig uddannelse	35
Kort videregående uddannelse (1-2 år)	16
Mellemlang videregående uddannelse (3-4)	14
Lang videregående uddannelse (5 eller mere)	1
Andet	4
Total	100

n = 3117

1.23

Hvilke familieforhold har du? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Jeg har hjemmeboende børn	49
Jeg har børnebørn	26
Et eller flere familiemedlemmer er ældre/plejekrævende	4
Ingen af ovennævnte	27

n = 3117

1.24

Hvor mange hjemmeboende børn har du? (procent) *Stillet hvis 1.23 er lig 'hjemmeboende børn'	
1	31
2	53
3	13
4	2
5 eller over	0
Total	100
Gennemsnit	1,9

n = 1331

1.24a

Hvor gammel er den yngste? (procent) *Stillet hvis 1.23 er lig 'hjemmeboende børn'	
Under 2 år	6
2-6 år	18
7-12 år	27
Over 12 år	50
Total	100
Gennemsnit	9,7

n = 1331

1.25

Hvor ofte passer du dine børnebørn? (procent) *Stillet hvis 1.23 er lig 'børnebørn'	
Dagligt	0
Flere gange om ugen	6
En gang om ugen	10
Flere gange om måneden	30
En gang om måneden eller sjældnere	47
Aldrig	8
Total	100

n = 764

1.26

Hvor ofte hjælper du den ældre/det plejkrævende familiemedlem? (procent) *Stillet hvis 1.19 er lig 'ældre/plejkrævende familiemedlem'	
Dagligt	17
Flere gange om ugen	22
En gang om ugen	15
Flere gange om måneden	24
En gang om måneden eller sjældnere	19
Aldrig	4
Total	100

n = 109

13.3 Samarbejde på arbejdspladsen

2.1.

Hvilke af følgende emne har du som sikkerhedsrepræsentant drøftet med dine kolleger, ledelsen og/eller fagforening inden for det seneste år? (Sæt kryds ud for de emner, du har drøftet med kollegerne, ledelsen eller fagforeningen) (procent)

*Svarmuligheden 'kompetencefonde' er givet hvis 1.2 er lig 'en privat virksomhed'

	Drøftet med kollegerne	Drøftet med ledelsen	Drøftet med fagforeningen
Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	84	74	7
Mobning og chikane på arbejdspladsen	51	43	4
Arbejdsrelateret stress	61	53	5
Håndtering af personlige problemer hos medarbejderne	50	40	3
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen	34	7	10
Arbejdstidsregler	39	27	5
Tidsforbrug til SR-arbejde	21	37	4
Østarbejderes forståelse af arbejdsmiljøregler	11	7	3
Opbakning fra kolleger til SR-arbejdet	41	20	3
Sygefravær	43	52	3
Seniorordninger	25	17	3
Fritvalgsordninger (dvs. frit valg mellem løn, efteruddannelse eller ferie, f.eks. feriedage)	24	16	3
Balancen mellem familie og arbejdsliv	36	21	1
Barsel og andre orlovsordninger	16	11	2
Sundhedsordninger	40	36	3
Sygesikring	23	19	2
Tillæg for SR-arbejdet	10	15	4
SR-uddannelse	18	37	9
De uorganiseredes kolleger og de 'gule'/alternative fagforeninger (Kristelig fagforening, Det Faglige Hus og lignende)	29	7	8
Fagforeningens ideologi og politik	22	4	8
Ligestilling mellem mænd og kvinder	17	7	3
Ledelse og samarbejdsrelationer på arbejdspladsen	56	47	6
Samarbejdet i samarbejdsudvalget/MED-udvalget/virksomhedsnævnet	22	24	3
Strategiske spørgsmål vedrørende virksomhedens fremtid	28	32	2
APV	75	84	4
Overenskomstforhold på arbejdspladsen n = 3117	39	21	9
Kompetencefonde	13	11	4

n = 2291

2.2.

Hvordan holder du kontakt med kollegerne? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Opslagstavler, informationsbreve mv.	49
Telefon	37
E-mail	39
Jeg har faste træffetider	2
Informationsmøder	28
Uformel snak med kollegerne	85
Virksomhedens Intra-net/hjemmeside	17
Andet	14
Ved ikke	0

n = 3117

2.3

Hvor meget tid bruger du på kontakt til ledelsen i forhold til kontakt til dine kolleger? (procent)	
Mest tid til kontakt til ledelsen	6
Mest tid til kontakt med kollegerne	54
Nogenlunde lige meget tid til hver	41
Total	100

n = 3117

2.4

Har du eller din fagforening aftalt et antal arbejdstimer med ledelsen indenfor den betalte arbejdstid, du kan anvende til sikkerhedsrepræsentantarbejdet? (procent)	
Ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer	4
Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	38
Nej	56
Ved ikke	3
Total	100

n = 3117

2.4a

Hvor mange timer har I aftalt (foruden kursusaktivitet)? (Hvis fuld tid skriv 37 timer) *Stillet hvis 2.4 er lig 'ja, vi har en aftale om et eksakt antal timer'	
0-2	23
3-10	53
11-20	7
21-36	2
37	15
Total	100
Gennemsnit	12,2

n = 91

2.5

Har du tid nok til at udfylde jobbet som sikkerhedsrepræsentant? (procent)	
Ja	69
Nej	23
Ved ikke	8
Total	100

n = 3117

2.5a

Hvorfor har du ikke tid nok? (Markér gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis 2.5 er lig 'nej'	
Ledelsen vil ikke give mig tid	8
Mine kolleger skal lave det arbejde, jeg ikke når	9
Jeg skal selv indhente det arbejde, jeg ikke når	12
Jeg vil ikke bruge min fritid på sikkerhedsrepræsentantarbejde	7
Andet	2

n = 681

2.6

Kontakter dine kolleger dig i din fritid med faglige eller arbejdsmiljøspørgsmål? (procent)	
Ofte	2
Nogle gange	11
Sjældent	28
Aldrig	59
Total	100

n = 3117

2.7

Finder du det problematisk, at kolleger kontakter dig i fritiden? (Markér kun ét svar) (procent) *Stillet hvis 2.6 er lig 'ofte', 'nogle gange' eller 'sjældent'	
Ja	5
Nej	91
Ved ikke	4
Total	100

n = 1440

2.8

Hvad mener du om følgende udsagn vedrørende dine kolleger: (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Mine kolleger kommer ofte med forslag til emner, jeg skal tage op med ledelsen	21	31	21	11	13	3	100
SR-posten skaber distance mellem mig og mine kolleger i arbejdsfællesskabet	3	7	12	7	65	5	100
Jeg bruger mere tid på at løse konflikter mellem kolleger indbyrdes end på at løse konflikter mellem kolleger og ledelse	3	9	20	7	54	7	100
Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger	28	31	25	3	4	11	100

n = 3116

2.9

Hvordan forholder du dig til uorganiserede og medlemmer af de gule/alternative fagforeninger? (Markér kun ét svar) (procent)	
Der er ingen uorganiserede eller medlemmer af gule/alternative fagforeninger på min arbejdsplads	38
Jeg forsøger også at varetage deres interesser overfor ledelsen	41
Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke medlem af min fagforening	7
Ved ikke	14
Total	100

n = 3116

2.10

Hvad mener du om følgende udsagn om samarbejdet med ledelsen: (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg er generelt klædt godt på, når jeg taler med ledelsen	28	39	21	9	3	2	100
Ledelsen er villig til at foretage de forbedringer, jeg foreslår i forbindelse med arbejdsmiljø og sikkerhed	27	48	11	9	4	2	100
Overenskomsten og lovgivningen giver mig alt i alt trykke rammer i samarbejdet med ledelsen	31	36	21	5	3	4	100
Arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højt af ledelsen på virksomheden	38	33	13	9	6	1	100
Lovgivning er afgørende for mig i forhandlinger om arbejdsmiljø	31	34	26	4	1	4	100
Lovgivning er vigtigere end forhandling, når jeg skal sikre et godt arbejdsmiljø for mine kolleger	16	31	31	12	5	5	100
I mit samarbejde med ledelsen er tillidsrepræsentanten en stor hjælp	27	22	29	7	10	6	100

n = 3116

2.11

Siddes du med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår? (procent)	
Ja	9
Nej	89
Ved ikke	1

n = 3116

2.12

Har du aktuelt eller tidligere indgået lokale aftaler med ledelsen (Markér gerne flere svar) (procent)	
Ja, vi har indgået lokale aftaler	23
Ja, vi har indgået 'skuffe- eller lokumsaftaler' med ledelsen, der bryder med overenskomster/lovgivning	2
Nej, vi har ikke indgået lokale aftaler	59
Ved ikke	16

n = 3117

2.12a

Hvad har aftalerne drejet sig om? (Markér gerne flere svar) (procent)		
*Stillet hvis 2.12 er lig 'ja, vi har indgået lokale aftaler' og/eller 'ja, vi har indgået 'skuffe- eller lokumsaftaler' med ledelsen, der bryder med overenskomster/lovgivning'		
	Lokalaftaler	Skuffe- eller lokumsaftaler
Sikkerhedsrepræsentantvilkår	25	18
Arbejds miljø	44	28
Seniorordninger	18	6
Skånejobs	19	15
Sundhedsordninger	28	11
Sygeforsikring	15	5
Efter- og videreuddannelse	23	12
Afskedigelse/ansættelse	16	10
Sygefravær	25	18
Tidsbegrænset ansættelse	6	6
Arbejdsrelateret stress	14	10
Mobning og chikane	18	11
Mulighed for at arbejde hjemme	8	5
Flekstid eller lignende ordninger	17	18
Skiftehold eller lignende ordninger	8	7
Deltid	6	1
Overarbejde/afspadsring	38	46
Øget ugentlig arbejdstid	4	14
Lokalløn/løntillæg	35	24
Lønstop eller lønnedgang	4	5
Lønstigning	22	13
Ligeløn	4	4
Fuld løn under fædre- og forældreorlov	3	2
Andre orlovsordninger (f.eks. sabbatorlov, plejeorlov)	2	3
Barnets 2. eller flere sygedage	5	6
Fritvalgsordninger	10	5
Andet	8	11
Ved ikke	4	3

n = 856

2.13

Gør du som sikkerhedsrepræsentant brug af de centrale parter rammeaftaler om arbejdsmiljø? (procent)	
Jeg har ikke kendskab til rammeaftalerne	36
Vi bruger ikke rammeaftaler	12
Vi har kun diskuteret rammeaftalerne	9
Ja, vi har brugt en eller flere rammeaftaler til at indgå lokalaftaler/retningslinjer	11
Ved ikke	32
Total	100

n = 3116

2.14

Er der udarbejdet en APV (Arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads? (procent)	
Ja	98
Nej	2
Ved ikke	0
Total	100

n = 3116

2.15

I hvilken grad har du haft indflydelse på udarbejdelsen af APV? (procent) *Stilles hvis 2.14 er lig 'ja'	
I meget høj grad	44
I høj grad	34
Neutral	14
I ringe grad	5
I meget ringe grad	4
Total	100

n = 3045

13.4 Fagforeningens rolle

3.1

Hvor ofte henvender du dig som sikkerhedsrepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling eller kreds)? (procent)	
Mere end 5 gange om måneden	1
3-4 gange om måneden	1
1-2 gange om måneden	5
Mindre end én gang om måneden	42
Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsarbejdet	51
Total	100

n = 3116

3.1a

Hvad henvendte du dig senest til fagforeningen om? (procent) *Stilles hvis 3.1 <i>ikke</i> er lig 'jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsarbejdet'	
Sikkerhed på arbejdspladsen	15
Nye regler om arbejdsmiljø og sikkerhed	10
Egne arbejdsvilkår som sikkerhedsrepræsentant	7
Sikkerhedsrepræsentantuddannelser	21
Mobning og chikane på arbejdspladsen	2
Arbejdsrelateret stress	4
Håndtering af personlige problemer hos medarbejdere	3
Trivsel på arbejdspladsen	4
Balance mellem familie og arbejdsliv	0
Arbejdstidsregler	7
Ledelses- og samarbejdsproblemer	4
APV (Arbejdspladsvurdering)	6
Rekruttering af fastholdelse af kolleger	3
Andet	15
Total	100

n = 1670

3.1b

I hvilken grad fik du i den sammenhæng den nødvendige hjælp? (procent) *Stillet hvis 3.1. er ulig 'jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsarbejdet'	
I meget høj grad	27
I høj grad	49
Neutral	19
I ringe grad	4
I meget ringe grad	2
Total	100

n = 1670

3.2

Hvad synes du er de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år? (Markér op til tre svar)
(procent)

Lavere kontingent	27
Medlemsfordele (som uorganiserede ikke kan få del i)	26
Ligeløn	21
At organisere nye medlemmer til fagforeningen	22
At forbedre samarbejdet mellem sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter	13
At arbejde for øget medbestemmelse på arbejdspladsen	15
At gøre fagforeningen til et serviceorgan frem for en politisk bevægelse	30
Slankning af fagbevægelsen	8
Demokratisering af fagbevægelsen/større medindflydelse	6
Ny organisationsstruktur i fagbevægelsen	4
Fremme fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen	8
Øge sikkerhedsrepræsentantens indflydelse på arbejdsmiljøet	23
Barsel og andre orlovsordninger	5
Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse og ferie, f. eks feriefridage)	11
SR-tillæg	26
Bedre uddannelse til SR	20
Andet	2
Ved ikke	4

n = 3117

3.3a

I hvilken grad har du mulighed for indflydelse på beslutninger i din afdeling/kreds og dit forbund?
(procent)

	Afdeling/kreds	Forbundet
I meget høj grad	4	1
I høj grad	17	6
Neutral	63	67
I ringe grad	9	14
I meget ringe grad	7	12
Ved ikke	0	0
Total	100	100

n = 3116

3.4

Hvordan vil du helst have kontakt med din fagforening? (Markér op til tre svar)
(procent)

Besøg på arbejdspladsen	40
Via e-mail	60
Telefonisk	35
Brev via posten	20
Via fagforeningens hjemmeside	20
Selv komme på fagforeningens kontor	36
Andet	0

n = 3117

3.5

Hvordan blev du kontaktet af din fagforening, da du blev sikkerhedsrepræsentant? (Markér gerne flere svar) (procent)	
De kontaktede mig ikke	12
Jeg modtog et introduktionsbrev/e-mail	30
Jeg blev kontaktet telefonisk	5
Jeg modtog en velkomstpakke	16
Jeg fik tilbudt introduktionskursus	10
Jeg blev tilbudt sikkerhedsrepræsentantkurser	20
Jeg fik besøg af en fagforeningsrepræsentant på min arbejdsplads	5
Jeg fik tilbudt en samtale med en repræsentant for afdelingen om min uddannelse og kompetencer som sikkerhedsrepræsentant	5
Jeg kontaktede dem selv	19
Det husker jeg ikke	16
Ved ikke	0

n = 3117

3.6

Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med den service du som sikkerhedsrepræsentant får fra din fagforening? (procent)	
Meget tilfreds	25
Delvis tilfreds	30
Både og	24
Delvis utilfreds	7
Meget utilfreds	3
Ved ikke	12
Total	100

n = 3116

13.5 Sikkerhedsrepræsentantens rolle og opgaver

4.1

Hvor mange timer bruger du i gennemsnit pr. uge på dit sikkerhedsrepræsentant-arbejde? (tid til kursusaktiviteter skal ikke medregnes) (procent)	
0-1 timer	53
2-4 timer	35
5-10 timer	10
11-20 timer	2
21-36 timer	0
37-70 timer	1
Total	100
Gennemsnit	2,5

n = 3115

4.2

Hvor mange timer af din *fritid* bruger du i gennemsnit pr. uge på dit sikkerhedsrepræsentantarbejde? (tid til kursusaktiviteter skal ikke medregnes) (procent)

0-1 time	86
2-4 timer	12
5-10 timer	3
11-20 timer	0
21-60 timer	0
Total	100
Gennemsnit	0,8

n = 3115

4.3

Har nogle af dine kolleger kontaktet dig vedrørende følgende problemer? (Markér gerne flere svar) (procent)

Mobning og chikane på arbejdspladsen	31
Samlivsproblemer (skilsmisse)	11
Dødsfald i familien	10
Stress	37
Alkoholmisbrug	11
Ufleksibel arbejdstid	12
Diskrimination	4
Vold på arbejdspladsen	4
Vold i hjemmet	0
Fyring	23
Kollegers forhold til nærmeste leder	41
Dagsinstitutionernes åbningstider/lukkedage	3
Ældre/omsorgskrævende familiemedlemmer	1
Offentlig transport ift. Arbejdstider (køreplaner)	3
Børns sygdom	8
Barsels- og orlovsregler	8
Ingen af ovenstående	29

n = 3117

4.3a

Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger? (Markér gerne flere svar) *Svaremulighederne gives, hvis de er markerede i 4.3				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Mobning og chikane på arbejdspladsen n = 954	45	51	4	100
Samlivsproblemer (Skilsmisse) n = 354	26	65	10	100
Dødsfald i kollegers familie n = 313	26	68	6	100
Stress n = 1020	47	49	5	100
Alkoholmisbrug n = 370	43	51	6	100
Ufleksibel arbejdstid n = 382	48	44	8	100
Diskrimination n = 144	43	46	12	100
Vold på arbejdspladsen n = 125	37	57	6	100
Vold i hjemmet n = 12	33	49	18	100
Fyring n = 880	42	50	8	100
Kollegers forhold til nærmeste leder n = 1278	47	45	8	100

4.4

Hvordan opfatter du din rolle sikkerhedsrepræsentant? (Markér kun ét svar) (procent)	
Talerør for mine kolleger	27
Talerør for ledelsen	0
Problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger	25
Problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening	6
Talsperson for faglige synspunkter	1
Vagthund for sikkerhed og arbejdsmiljø på arbejdspladsen	35
Ved ikke	5
Total	100

n = 3115

4.5

Er følgende emner sikkerhedsrepræsentanten eller tillidsrepræsentantens ansvarsområde?
(procent)

*Stillet hvis 1.20 er lig 'ja'

	Primært SR	Både SR og TR	Primært TR	Hverken SR eller TR	Ved ikke	Total
Fysisk arbejdsmiljø	2	29	67	1	1	100
Stressrelaterede problemer og forebyggelse heraf	3	66	26	2	2	100
Problemer med og forebyggelse af mobning og chikane	6	70	19	2	2	100
Etablering af skånejobs, puljejobs etc.	35	40	6	10	10	100
Sygefravær	19	54	12	10	6	100
Sundhedsordninger og sygeforsikringer	27	40	8	13	12	100
At have indgående kendskab til arbejdsmiljøsystemets love, regler og muligheder	3	30	64	1	3	100
At støtte kollegerne, når der er problemer i forhold til familie- og arbejdsliv	13	68	9	4	6	100
At sidde med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår	77	18	1	2	3	100
At have indgående kendskab til overenskomster og det fagretlige system	75	20	1	1	3	100
At udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne	55	31	1	7	6	100
At organisere og fastholde medlemmer af fagforeningen	59	27	1	7	6	100

n = 2410

4.6

Anser du følgende emner for at være dit ansvarsområde som sikkerhedsrepræsentant? (procent) *Stillet hvis 1.20 er lig 'nej'			
	Ja	Nej	Ved ikke
Stressrelaterede problemer og forebyggelse heraf	84	9	7
Problemer med og forebyggelse af mobning og chikane	83	10	7
Etablering af skånejobs, puljejobs etc.	29	46	26
Sygefravær	49	34	18
Sundhedsordninger og sygeforsikringer	28	50	22
At have indgående kendskab til arbejdsmiljøsystemets love, regler og muligheder	82	8	10
At støtte kollegerne, når der er problemer i forhold til familie- og arbejdsliv	58	21	21
At sidde med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår	20	60	20
At have indgående kendskab til overenskomster og det fagretlige system	31	50	19
At udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne	22	59	19
At hverve og fastholde medlemmer af fagforeningen	23	59	19

n = 670

4.7

Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne på din virksomhed? (procent) *Stillet hvis 1.20 er lig 'ja'	
Samarbejder ikke	4
Særdeles godt	37
Godt	32
Nogenlunde	13
Mindre godt	4
Ringe	4
Ved ikke	7
Total	100

n = 2410

4.8

Hvilket af følgende udsagn passer bedst til din oplevelse af rolle som sikkerhedsrepræsentant i forhold til tillidsrepræsentantens rolle? (procent) *Stillet hvis 1.20 er lig 'ja'	
Der er en skarp afgrænsning mellem SR-opgaver og TR-opgaver	13
Opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR	52
Det er til tider uklart, hvad der er SR's ansvar og hvad der er TR's ansvar	18
SR og TR kunne med fordel være én og samme person, da opgaverne ikke kan adskilles	6
Ved ikke	11
Total	100

n = 2410

4.9

Modtager du løntillæg for at være sikkerhedsrepræsentant? (procent)	
Ja	14
Nej	84
Ved ikke	1
Total	100

n = 3115

4.10

Har du overordnet set de kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som sikkerhedsrepræsentant? (procent)	
Ja	67
Nej	28
Ved ikke	5
Total	100

n = 3115

4.11

Har du overordnet set de IT-forhold på arbejdspladsen, som du har brug for som sikkerhedsrepræsentant (procent)	
Ja	71
Nej	24
Ved ikke	5
Total	100

n = 3115

4.12

Ville du foretrække, at arbejdsmiljø i højere grad blev reguleret via overenskomst frem for lovgivning? (procent)	
Ja	15
Nej	55
Ved ikke	30
Total	100

n = 3115

13.6 Uddannelse og kompetencer

5.1

Har du været på: (procent)	
Det obligatoriske sikkerhedskursus	94
Forbundets kurser	31
Tværfaglige kurser for sikkerhedsrepræsentanter	20
Tillidsrepræsentantkurser arrangeret af dit forbund	13
Sikkerheds-/arbejdsmiljøkurser udbudt af private virksomheder	16
Akademiuddannelse (en længerevarende kompetencegivende uddannelse)	2
Ingen af ovenstående	2

n = 3117

5.1a-1

Hvor enig er du i følgende udsagn om det obligatoriske sikkerhedskursus? (procent)							
*Stillet hvis 5.1 er lig 'det obligatoriske sikkerhedskursus'							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset/kurserne har styrket mig i min forståelse af lovgivning og arbejdsmiljøregler	50	38	9	2	1	1	100
Kurset/kurserne har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	21	32	29	7	6	6	100
Kurset/kurserne har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	28	38	22	5	3	3	100
Udbyttet af kurset/kurserne var ikke tilstrækkeligt	7	20	24	19	27	3	100

n = 2912

5.1a-2

Hvor enig er du i følgende udsagn om forbundets kurser? (procent)							
*Stillet hvis 5.1 er lig 'forbundets kurser'							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset/kurserne har styrket mig i min forståelse af lovgivning og arbejdsmiljøregler	51	40	8	0	0	1	100
Kurset/kurserne har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	32	41	19	4	2	3	100
Kurset/kurserne har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	38	45	13	2	1	1	100
Udbyttet af kurset/kurserne var ikke tilstrækkeligt	5	14	17	20	42	3	100

n = 953

5.1a-3

Hvor enig er du i følgende udsagn om tværfaglige kurser for sikkerhedsrepræsentanter?

(procent)

*Stillet hvis 5.1 er lig 'tværfaglige kurser for sikkerhedsrepræsentanter'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset/kurserne har styrket mig i min forståelse af lovgivning og arbejdsmiljøregler	45	43	8	1	1	3	100
Kurset/kurserne har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	32	38	21	4	1	4	100
Kurset/kurserne har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	40	40	16	2	1	2	100
Udbyttet af kurset/kurserne var ikke tilstrækkeligt	4	15	20	22	34	5	100

n = 593

5.1a-4

Hvor enig er du i følgende udsagn om tillidsrepræsentantkurser arrangeret af dit forbund?

(procent)

*Stillet hvis 5.1 er lig 'tillidsrepræsentantkurser arrangeret af dit forbund'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset/kurserne har styrket mig i min forståelse af lovgivning og arbejdsmiljøregler	40	42	9	1	1	7	100
Kurset/kurserne har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	35	40	12	2	2	8	100
Kurset/kurserne har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	38	41	13	1	2	7	100
Udbyttet af kurset/kurserne var ikke tilstrækkeligt	3	16	17	18	36	10	100

n = 436

5.1a-5

Hvor enig er du i følgende udsagn om sikkerheds-/arbejds miljøkurser udbudt af private virksomheder?
(procent)

*Stillet hvis 5.1 er lig 'sikkerheds-/arbejds miljøkurser udbudt af private virksomheder'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset/kurserne har styrket mig i min forståelse af lovgivning og arbejdsmiljøregler	49	38	10	1	0	2	100
Kurset/kurserne har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	26	36	25	7	3	3	100
Kurset/kurserne har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	31	42	19	3	1	3	100
Udbyttet af kurset/kurserne var ikke tilstrækkeligt	5	15	24	20	33	3	100

n = 529

5.1a-6

Hvor enig er du i følgende udsagn om akademiuddannelse (en længerevarende kompetencegivende uddannelse)?
(procent)

*Stillet hvis 5.1 er lig 'akademiuddannelse (en længerevarende kompetencegivende uddannelse)'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset/kurserne har styrket mig i min forståelse af lovgivning og arbejdsmiljøregler	61	22	3	7	0	7	100
Kurset/kurserne har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	47	28	9	0	9	7	100
Kurset/kurserne har styrket mig i samarbejdet og kommunikationen med kolleger	46	30	11	2	5	7	100
Udbyttet af kurset/kurserne var ikke tilstrækkeligt	8	11	7	7	58	9	100

n = 48

5.1b

Kunne du godt tænke dig, at komme på:
(procent)

*Svarmulighederne er givet, hvis de ikke er markerede i 5.1

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Det obligatoriske sikkerhedskursus n = 203	66	17	17	100
Forbundet kurser n = 2162	54	20	26	100
Tværfaglige kurser for sikkerhedsrepræsentanter n = 2522	63	18	19	100
Tillidsrepræsentantkurser arrangeret af dit forbund n = 2679	28	47	25	100
Sikkerheds-/arbejds miljøkurser udbudt af private virksomheder n = 2586	41	32	27	100
Akademiuddannelse (En længerevarende kompetencegivende uddannelse) n = 3067	24	48	27	100

5.1c

Hvorfor har du ikke været på kurser? (Markér gerne flere svar)
(procent)

*Stillet hvis 5.1 er lig 'ingen af ovenstående'

Har ikke fået tilbuddet	32
Har ikke lyst til at deltage	9
Kan ikke få fri fra arbejde	8
Har forpligtelse overfor familien	8
Kursussted lå for langt fra min bopæl	3
Har tjek på tingene i forvejen	0
Andet	45
Ved ikke	6

n = 78

5.2

Har din leder været på det obligatoriske sikkerhedskursus?
(procent)

Ja	66
Nej	14
Ved ikke	20
Total	100

n = 3115

5.3

Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? (Markér op til 3 svar) (procent)	
Personlig udvikling	39
Arbejdsret	9
Ledelsesformer	5
Arbejdsskader	24
Kommunikation og pædagogik	20
Ligestilling	2
Det rummelige arbejdsmarked	6
Forhandlingsteknik	18
Bestyrelsesarbejde	2
IT	12
Samarbejde på mellem sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten	15
Håndtering af kollegernes personlige forhold	11
Stresshåndtering	29
Rekruttering og organisering af medlemmer	1
Politik, holdning og ideologi	1
Konfliktløsning på arbejdspladsen	29
Balance mellem familie/arbejdsliv	4
Økonomi og regnskab	2
Fremmedsprog	2
Andet	2
Jeg ønsker ikke at komme på flere kurser	11

n = 3117

5.4

Hvis du skal på kursus, hvad foretrækker du så af følgende muligheder? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Ugekursus – søndag/mandag til fredag	29
4 dages kursus	12
3 dages kursus	20
2 dages kursus	20
1 dags kursus	19
To eller flere korte kursusperioder med hjemmearbejde mellem perioderne	13
Har ingen betydning for mig	21
Andet	0
Ved ikke	6

n = 3117

5.5

Hvis du skal på kursus i flere dage, hvilke type foretrækker du så? (procent)	
Internatkursus med overnatning på kursussted	34
Lokale kurser med overnatning hjemme	35
Det betyder ikke noget for mig	27
Ved ikke	4
Total	100

n = 3115

5.6

Hvem foretrækker du at være på SR-kursus med? (Markér gerne flere svar) (procent)	
SR-kolleger fra eget forbund	28
SR-kolleger fra andre forbund	9
SR-kolleger fra samme faggruppe	35
SR-kolleger på samme alder	3
SR-kolleger af samme køn	1
Det betyder ikke noget for mig, hvem jeg er på kursus med	47
Ved ikke	3

n = 3117

5.7

Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage sikkerhedsrepræsentantkursus? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Jeg oplever ingen forhindringer	49
Jeg får ingen kursustilbud	10
Der har ikke været nogen relevante emner	6
Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	9
Kollegerne ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	5
Jeg kan ikke få fri fra arbejde	6
Kursusstedet ligger for langt væk	10
Jeg orker ikke flere kurser	3
Jeg har forpligtelser overfor familien	14
Andet	4
Ved ikke	7

n = 3117

5.8

Hvor finder du tilbud om kurser, der er relevante for dig som sikkerhedsrepræsentant? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Fagforeningen sender kursustilbud	66
Ledelsen giver mig materiale om kursustilbud	12
Jeg finder frem til tilbud via mit SR-netværk	13
Sikkerhedslederen fra min arbejdsplads giver mig materiale om kursustilbud	10
Jeg finder dem selv på fagforeningens hjemmeside	23
Via fiu.dk og/eller LO-skolens hjemmeside	13
I samtaler med fagforeningen	9
Jeg finder dem selv i private virksomheder	4
Andre steder	6
Ved ikke	12

n = 3117

13.7 Motivation for hvervet som sikkerhedsrepræsentant

6.1

Hvorfor er du sikkerhedsrepræsentant? (Markér de tre vigtigste årsager) (procent)	
For at sikre mine kolleger bedre arbejdsmiljø	70
Fordi ingen andre ville	29
Fordi jeg var utilfreds med min forgænger	6
For at udvikle mig personligt	30
Jeg følte, jeg havde overskuddet til at påtage mig opgaven	38
Fordi mine kolleger opfordrede mig til det	50
For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen	6
Jeg har tidligere været tillidsrepræsentant, vil nu gerne have et "lettere" tillidshverv	4
For at få en karriere i fagbevægelsen	1
Ledelsen pålagde mig at blive sikkerhedsrepræsentant	5
Andet	2

n = 3117

6.1a

Var der kampvalg om sikkerhedsrepræsentantposten, da du blev valgt? (procent) <i>*Stillet hvis 6.1 ikke er lig 'fordi ingen andre ville'</i>	
Ja	26
Nej	74
Ved ikke	1
Total	100

n = 2237

6.2

Kunne du tænke dig at blive valgt til sikkerhedsrepræsentant for en ny periode, når den nuværende udløber? (procent)	
Ja	76
Nej	8
Ved ikke	15
Total	100

n = 3115

6.2a

Hvorfor ønsker du ikke at lade dig genvælge til en ny periode som sikkerhedsrepræsentant? (Markér gerne flere svar)

(procent)

*Stillet hvis 6.2 er lig 'nej'

Der er for meget lovregulering og for lidt forhandling i sikkerhedsarbejdet	5
Jeg kan ikke opnå samme løntillæg som mine kolleger	1
Kollegerne bakker for lidt op	16
Ledelsen bakker for lidt op	20
Fagforeningen bakker for lidt op	2
Jeg føler ikke, jeg har de rette kompetencer	14
At være sikkerhedsrepræsentant er ikke noget for mig	11
Jeg foretrækker at bruge tiden på min familie	8
Vil hellere fokusere på min arbejdsmæssige karriere	14
SR-posten giver mig stress	5
Jeg går på pension/efterløn	45
Andet	12
Ved ikke	3

n = 257

6.3

Hvis du ikke fortsatte som sikkerhedsrepræsentant, ville det så være svært at finde en ny blandt dine kolleger? (procent)

Ja	48
Nej	17
Ved ikke	35
Total	100

n = 3115

6.4

Hvad kan gøre det mere attraktivt at være sikkerhedsrepræsentant? (Markér op til tre svar) (procent)

Mere direkte opbakning fra fagforeningen på arbejdspladsen	16
Løntillæg til SR	54
En bedre introduktion til sikkerhedsrepræsentantjobbet fra fagforeningens side	16
Større interesse og opbakning fra kollegerne	37
Større opmærksomhed fra ledelses side om SR-arbejdet	28
Bedre muligheder for vikardækning	5
Mere tid til sikkerhedsrepræsentantopgaver	29
Øget kompetence til at indgå aftaler på arbejdspladsen	16
Bedre arbejdsmiljøuddannelse	20
Andet	1
Ved ikke	10

n = 3117

13.8 Afsluttende spørgsmål

7.1

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om familielivet og det at være sikkerhedsrepræsentant? (procent)							
	Helt	Delvis	Neutral	Delvis	Helt	Ikke relevant for mig	Total
	enig			uenig			
SR-arbejdet bør foregå indenfor arbejdstiden	74	21	4	1	1	1	100
SR-arbejdet gør det svært at få familielivet til at hænge samme	1	4	21	9	49	17	100
Familien er god til at give opbakning til mit sikkerhedsrepræsentantarbejde	40	14	26	2	2	16	100
Jeg har dårlig samvittighed overfor familien, når jeg skal til sikkerhedsrepræsentantmøder og kurser	3	9	20	8	40	19	100
Jeg taler om problemerne i forbindelse med sikkerhedsrepræsentantarbejdet med familie og venner	15	28	24	6	17	10	100

n = 3115

7.2

Hvad er din nuværende partnerstatus? (procent)	
Jeg er single	11
Jeg lever i fast parforhold/jeg er gift	83
Jeg er skilt og lever ikke i fast parforhold	5
Ønsker ikke at svare	2
Total	100

n = 3115

7.3

Hvilket parti sympatiserer du mest med? (procent)	
Socialdemokraterne	32
Det Radikale Venstre	1
De konservative	3
Socialistisk Folkeparti	16
Kristendemokraterne	0
Dansk Folkeparti	7
Venstre	10
Liberal Alliance	0
Enhedslisten	2
Ønsker ikke at svare	23
Ved ikke	5
Total	100

n = 3115

7.4

Har du anden etnisk baggrund end dansk? (procent)	
Ja	3
Nej	97
Total	100

n = 3115

7.5

Tag stilling til følgende udsagn om dit sikkerhedsrepræsentanterhverv: (procent)						
	Helt enig	Delvis enig	Neutral	Delvis uenig	Helt uenig	Total
Jeg har et godt overblik over mine arbejdsopgaver som sikkerhedsrepræsentant	39	45	11	5	1	100
Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som sikkerhedsrepræsentant	30	46	16	8	1	100
Mit arbejde som sikkerhedsrepræsentant har stor indflydelse på arbejdsmiljøet og sikkerheden på arbejdspladsen	33	41	20	6	1	100
Sikkerhedsrepræsentanternes opgaver bliver gradvist mere sammenflydende med tillidsrepræsentanternes opgaver	9	29	39	15	8	100
Det er blevet nemmere at være sikkerhedsrepræsentant, fordi jeg i stigende grad får de rigtige værktøjer gennem uddannelse og vejledning	16	32	37	11	4	100

n = 3115

7.6

Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på din virksomhed? (procent)	
Særdeles godt	24
Godt	45
Nogenlunde	23
Mindre godt	4
Ringe	4
Ved ikke	1
Total	100

n = 3115

7.7

Vil du gerne være tillidsrepræsentant? (procent)	
Ja	12
Nej	74
Ved ikke	15
Total	100

n = 3115

7.8

Kunne du tænke dig en karriere i fagbevægelsen? (procent)	
Ja	14
Nej	65
Ved ikke	21
Total	100

n = 3115

7.9

Har din fagforening opfordret dig til at overveje at blive tillidsrepræsentant? (procent)	
Ja	9
Nej	88
Ved ikke	3
Total	100

n = 3115

7.10

Hvad synes du alt i alt om at være sikkerhedsrepræsentant? (procent)	
Jeg er meget tilfreds	31
Jeg er tilfreds	50
Jeg er hverken tilfreds eller utilfreds	17
Jeg er utilfreds	1
Jeg er meget utilfreds	0
Ved ikke	1
Total	100

n = 3115

1.4b

Er du medlem af en a-kasse? (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	92	95	66
Nej	8	6	34
Ved ikke	0	0	0
Total	100	100	100
n =	1169	164	142

1.5

Hvilken fagforening er du medlem af? (procent) *Stillet hvis 1.4a er lig 'ja'		
	LO-medlemmer	De gule
Dansk Artist Forbund	0	0
Blik- og Rørarbejderforbundet	1	0
Business Danmark	0	12
Dansk EL-forbund	3	0
Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund	0	0
Dansk Jernbaneforbund	1	0
Dansk Metal	11	0
Dansk Socialrådgiverforening	0	0
FOA – Fag & Arbejde	17	0
Fagforeningen Danmark	0	2
Fagligt Fælles Forbund (3F)	27	0
FK/TS	0	4
Frie-Funktionærer (F-F)	0	20
Fængselsforbundet	0	0
Fødevareforbundet	2	0
HK/Danmark	26	0
Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF)	0	0
JobOgLiv.dk	0	2
Kristelig Fagforening (KRIFA)	0	54
Malerforbundet	0	0
Serviceforbundet	2	0
Socialpædagogerne	3	0
Teknisk Landsforbund	2	0
Træ-Industri-Byg i Danmark, Forbundet (TIB)	5	0
2B – Bedst og Billigst	0	1
Det Faglige Hus	0	5
Total	100	100
n =	1169	164

5.1

Hvorfor er du ikke medlem af en fagforening? (Markér op til tre svar) (procent) *Stillet hvis 1.4a er lig 'nej'	
	De uorganiserede
Kontingentet er for dyrt	49
Får alligevel adgang til de samme rettigheder, som medlemmerne i fagforeningen	16
Fagforeningen giver ikke den service, jeg har brug for	27
Ønsker ikke at støtte et bestemt politisk synspunkt	35
Ingen har opfordret mig til at være medlem	4
Ledelse ønsker ikke, at medarbejderne er medlem af en fagforening	1
Tillidsrepræsentanten lever ikke op til mine forventninger	4
Fagforeningen repræsenterer ikke min faggruppes interesser	14
Andet	23
Ved ikke	6

n =

142

3.1

Har du kontaktet en fagforening inden for det seneste år? (procent) *Stillet hvis 1.4 er lig 'ja'		
	LO-medlemmer	De gule
Ja	46	42
Nej	54	58
Ved ikke	0	0
Total	100	100

n =

1169

164

3.3

I hvilken grad føler du, at din fagforening repræsenterer din faggruppes vilkår og interesser? (procent) *Stillet 1.4a er lig 'ja'		
	LO-medlemmer	De gule
I meget høj grad	15	12
I høj grad	42	24
Neutral	28	46
I ringe grad	8	4
I meget ringe grad	5	4
Ved ikke	3	9
Total	100	100

n =

1169

164

1.7

Hvad er den højeste uddannelse du har gennemført? (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Grund-/folkeskole (til og med 6. klasse)	1	0	1
Grund-/folkeskole (7. – 10. klasse)	20	9	11
Almen gymnasial uddannelse (f. eks. HF, studentereksamen eller studenterkursus)	5	7	13
Erhvervsgymnasial uddannelse (f.eks. HTX eller HHX)	5	5	4
Erhvervsfaglig uddannelse (f.eks. EUD, SOSU, Handel og kontor, bygge og anlæg eller landbrugsuddannelse)	44	39	25
Kort videregående uddannelse (f. eks. Laborant, datamatiker, tandplejer eller finansøkonom)	13	13	17
Mellemlang videregående (f.eks. professionsbachelor eller universitetsbachelor, HD, HA eller folkeskolelærer)	10	22	20
Lang videregående uddannelse (f.eks. kandidatgrad, Ph.d. eller MBA)	1	4	10
Ved ikke/ønsker ikke at oplyse	1	1	1
n =	1169	164	142

1.6

Har du tidligere været medlem af en fagforening? (procent) *Stillet hvis 1.4a er lig 'nej'	
	De uorganiserede
Ja	73
Nej	26
Ved ikke	1
Total	100

n = 142

1.6a

Har du tidligere været medlem af en anden fagforening? (procent) *Stillet hvis 1.4a er lig 'ja'		
	LO-medlemmer	De gule
Ja	60	81
Nej	39	19
Ved ikke	1	0
Total	100	100

n =

1169

164

1.6b

Hvilken fagforening har du tidligere været medlem af? (Hvis du har været medlem af flere fagforeninger, bedes du angive den seneste)

(procent)

*Stillet hvis 1.4a eller 1.6 er lig 'ja'

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Den Almindelige Danske Lægeforening (DADL)	0	0	0
Arkitektforbundet	0	0	0
Dansk Artist Forbund	0	0	0
Bibliotekarforbundet	0	1	2
Blik- og Rørarbejderforbundet	0	0	0
BUPL	3	2	3
Business Danmark	0	1	1
C3	0	0	1
Centralforbundet for Stampersonel	2	1	1
Danmarks Lærerforening	0	2	1
Dansk EL-Forbund	2	1	0
Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund	0	0	0
Dansk Jernbaneforbund	1	0	0
Dansk Journalistforbund	0	0	0
Danske Magisterforening	0	0	1
Dansk Metal	7	4	2
Dansk Psykologforening	0	0	0
Dansk Socialrådgiverforening	0	1	0
Dansk Sygeplejeråd	1	1	2
Dansk Tandlægeforening	0	0	0
Dansk Teknisk Lærerforbund	0	1	0
DJØF	0	2	0
FOA – Fag & Arbejde	6	5	6
Fagligt Fælles Forbund (3F)	12	11	13
Finansforbundet	1	1	6
FK/TS	0	0	0
Forbundet af it-professionelle (PROSA)	0	1	0
Forbundet for Kommunikation og Sprog	0	0	0
Frie-Funktionærer (F-F)	0	0	1
Fængselsforbundet	4	1	3
Fødevarerforbundet NNF	0	0	0
Gymnasieskolernes Lærerforening	0	0	0
Handelsskolernes Lærerforening	0	0	0
HK/Danmark	15	38	35
Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF)	1	0	1
Ingeniørforeningen (IDA)	0	0	1
JobOgLiv.dk	0	0	0
Kristelig Fagforening (KRIFA)	6	4	4
Ledernes Hovedorganisation	3	2	0
Malerforbundet	1	0	0
Politiforbundet i Danmark	0	0	0
Serviceforbundet (Danske	1	0	0

Funktionærforbund)			
Socialpædagogerne	0	0	0
Tandlægenes Nye Landsforening	0	0	0
Teknisk Landsforbund	3	5	5
Træ-Industri-Byg i Danmark, Forbundet (TIB)	2	3	0
2B – Bedst og Billigst	0	0	0
Anden fagforening	23	14	12
Ved ikke/husker ikke	5	2	1
n =	684	133	103

1.8

Hvilken type arbejde har du? (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Produktion/samlebånd	14	4	5
Bygge/anlæg	8	3	0
Kontor	24	43	45
Handel	3	17	9
Rengøring	2	1	3
Restauration	1	2	3
Undervisning	1	2	1
Socialvæsen, børne- og ældrepleje	13	6	4
Sundhedsvæsen, hospital mv.	7	1	4
Militært	1	0	1
Transport	8	6	3
Leder	0	1	1
Landbrug/Fiskeri	0	1	0
Andet	18	14	18
Total	100	100	100
n =	1169	164	142

1.9

Er du ansat i: (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Den private sektor?	55	79	75
Offentlige sektor?	42	18	22
Andet (f.eks. selvejende institution)?	3	4	4
Total	100	100	100
n =	1169	164	142

1.10

Hvor mange medarbejdere har din arbejdsplads inklusiv dig selv?
 (Med arbejdsplads menes det sted, hvor dit daglige arbejde foregår – fx virksomheden, forvaltningen, værkstedet, forretningen, daginstitutionen, sygehusafdelingen el. lign. Ansatte på afdelinger eller virksomheder, der er placeret andre steder, skal ikke regnes med. Hvis du ikke har en fast arbejdsplads, fx fordi du hver dag sendes ud til nye arbejdspladser, så skal du tage udgangspunkt i det sted, hvor dit daglige arbejde organiseres fra).
 (procent)

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Mellem 1 og 4	7	10	11
Mellem 5 og 9	10	10	9
Mellem 10 og 24	20	20	18
Mellem 25 og 49	13	15	19
Mellem 50 og 199	23	17	16
Mellem 200 og 499	9	10	11
Mellem 500 eller flere	14	17	15
Ved ikke	4	2	1
Total	100	100	100

n = 1169 164 142

1.11

Er du...?
 (procent)

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Lærling/elev	2	2	1
Timelønnet	37	19	25
Funktionær	48	73	64
Ingen af ovenstående	13	5	10
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

n = 1169 164 142

1.12

Er du dækket af en overenskomst på din arbejdsplads?
 (procent)

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	87	52	49
Nej	10	41	39
Ved ikke	4	7	12
Total	100	100	100

n = 1169 164 142

1.13

Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads?
 (procent)

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	67	40	35
Nej	29	51	50
Ved ikke	4	10	16
Total	100	100	100

n = 1169 164 142

1.14

Har du en sikkerhedsrepræsentant på din arbejdsplads? (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	83	72	61
Nej	13	18	28
Ved ikke	4	10	11
Total	100	100	100
n =	1169	164	142

1.15a

Har du tidligere selv været tillidsrepræsentant? (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	24	6	6
Nej	76	94	94
Ved ikke	0	0	0
Total	100	100	100
n =	1169	164	142

1.15b

Har du tidligere selv været sikkerhedsrepræsentant? (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	18	13	7
Nej	82	87	93
Ved ikke	0	0	0
Total	100	100	100
n =	1169	164	142

1.16

Hvor interesseret er du i følgende emner? (procent)				
		LO- medlemmer	De gule	De uorganiserede
Fagforeningens arbejde	Stor interesse	20	10	3
	Middel interesse	44	24	16
	Lille interesse	33	61	75
	Ved ikke	2	5	7
	Total	100	100	100
Overenskomst- forhandlinger	Stor interesse	38	16	9
	Middel interesse	40	36	39
	Lille interesse	20	45	47
	Ved ikke	2	3	6
	Total	100	100	100
Samarbejds-/ MED-udvalgets arbejde	Stor interesse	16	6	4
	Middel interesse	43	23	22
	Lille interesse	35	57	58
	Ved ikke	7	15	16
	Total	100	100	100
Lokale løn- forhandlinger	Stor interesse	44	21	15
	Middel interesse	37	31	36
	Lille interesse	16	46	42
	Ved ikke	3	2	8
	Total	100	100	100

n =

1169

164

142

1.17

Hvem ville du først henvende dig til, hvis du har spørgsmål eller problemer vedrørende følgende?

(procent)

*Stillet hvis 1.13 eller 1.14 er lig 'ja' eller respondenterne er medlem af Business Danmark, Fagforeningen Danmark, FK/TS, Frie Funktionærer (F-F), JobOgLiv, Kristelig Fagforening (KRIFA) eller 2B- Bedst og Billigst. Svaremuligheden 'tillidsrepræsentanten', 'sikkerhedsrepræsentanten' og 'fagforeningen' gives kun hvis hhv. 1.13, 1.14 eller 1.4a er lig 'nej'

		LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
'Lokale og individuelle løntilæg og bonus	TR	39	6	8
	SR	0	1	0
	Nærmeste leder	41	58	32
	Fagforening	11	14	0
	Ingen af dem	2	9	46
	Ikke relevant	5	10	10
	Ved ikke	3	3	3
	Total	100	100	100
Lønstop/lønnedgang	TR	40	8	14
	SR	0	1	0
	Nærmeste leder	24	47	66
	Fagforening	26	28	0
	Ingen af dem	1	6	8
	Ikke relevant	5	9	8
	Ved ikke	4	2	5
	Total	100	100	100
Pension/efterløn	TR	18	1	13
	SR	0	0	0
	Nærmeste leder	13	26	43
	Fagforening	51	38	0
	Ingen af dem	7	14	23
	Ikke relevant	6	12	16
	Ved ikke	5	9	6
	Total	100	100	100
Barsel eller andre orlovsordninger	TR	15	3	7
	SR	0	1	1
	Nærmeste leder	25	33	55
	Fagforening	26	25	0
	Ingen af dem	3	5	10
	Ikke relevant	26	31	23
	Ved ikke	5	4	5
	Total	100	100	100
Efteruddannelse	TR	12	1	5
	SR	0	0	1
	Nærmeste leder	61	71	77
	Fagforening	14	14	0
	Ingen af dem	2	4	3
	Ikke relevant	8	8	9
	Ved ikke	4	4	5
	Total	100	100	100
Ligeløn	TR	24	6	11
	SR	0	0	0

	Nærmeste leder	15	31	48
	Fagforening	30	21	0
	Ingen af dem	4	9	8
	Ikke relevant	20	27	25
	Ved ikke	8	7	8
	Total	100	100	100
Sundhedsordninger/ sygeforsikringer	TR	18	4	6
	SR	5	4	8
	Nærmeste leder	32	53	56
	Fagforening	19	10	0
	Ingen af dem	8	10	13
	Ikke relevant	11	15	11
	Ved ikke	7	3	7
	Total	100	100	100
Fritvalgsordninger (valg mellem løn, efteruddannelse, ferie f.eks. feriefridage)	TR	22	4	5
	SR	0	0	0
	Nærmeste leder	43	52	67
	Fagforening	14	12	0
	Ingen af dem	5	9	5
	Ikke relevant	8	18	19
	Ved ikke	8	6	5
	Total	100	100	100
Samarbejdsforholdene på min arbejdsplads	TR	32	9	8
	SR	6	1	7
	Nærmeste leder	52	74	75
	Fagforening	4	4	0
	Ingen af dem	2	6	3
	Ikke relevant	2	4	2
	Ved ikke	3	3	5
	Total	100	100	100
Sammenhæng mellem familie og arbejdsliv	TR	11	2	3
	SR	2	0	1
	Nærmeste leder	59	71	71
	Fagforening	4	1	0
	Ingen af dem	10	15	10
	Ikke relevant	9	9	10
	Ved ikke	6	3	5
	Total	100	100	100
Mobning og chikane på arbejdspladsen	TR	21	6	8
	SR	10	1	6
	Nærmeste leder	51	69	71
	Fagforening	6	6	0
	Ingen af dem	3	5	3
	Ikke relevant	6	10	8
	Ved ikke	3	3	5
	Total	100	100	100
Diskrimination	TR	20	6	7
	SR	8	2	6
	Nærmeste leder	48	64	70
	Fagforening	8	6	0
	Ingen af dem	4	6	6
	Ikke relevant	8	12	8

	Ved ikke	5	5	5
	Total	100	100	100
Personlige problemer (skilsmisse, dødsfald i familien, vold i hjemmet eller alkoholmisbrug mv.)	TR	7	1	1
	SR	2	0	2
	Nærmeste leder	58	68	65
	Fagforening	2	1	0
	Ingen af dem	19	18	17
	Ikke relevant	8	7	9
	Ved ikke	5	4	6
	Total	100	100	100
Stress	TR	9	3	5
	SR	9	1	6
	Nærmeste leder	65	77	73
	Fagforening	3	1	0
	Ingen af dem	6	9	8
	Ikke relevant	5	4	3
	Ved ikke	4	6	6
	Total	100	100	100
Ufleksibel arbejdstid	TR	20	4	5
	SR	2	1	0
	Nærmeste leder	58	72	77
	Fagforening	7	5	0
	Ingen af dem	2	5	5
	Ikke relevant	8	9	9
	Ved ikke	3	4	5
	Total	100	100	100
Trussel om afskedigelse	TR	40	9	18
	SR	1	1	3
	Nærmeste leder	16	32	51
	Fagforening	32	44	0
	Ingen af dem	3	4	13
	Ikke relevant	4	6	8
	Ved ikke	3	5	7
	Total	100	100	100
Daginstitutionernes åbningstider/lukkedage	Tillidsrepræsentanten	5	1	1
	Sikkerhedsrepræsentanten	0	0	0
	Nærmeste leder	28	33	44
	Fagforening	3	3	0
	Ingen af dem	10	12	10
	Ikke relevant	46	45	38
	Ved ikke	8	6	7
	Total	100	100	100
Børns sygdom	TR	5	1	1
	SR	0	0	0
	Nærmeste leder	40	44	56
	Fagforening	2	3	0
	Ingen af dem	5	6	6
	Ikke relevant	42	42	33
	Ved ikke	6	5	5
	Total	100	100	100

Sygdom blandt voksne familiemedlemmer	TR	5	2	1
	SR	0	0	0
	Nærmeste leder	72	76	77
	Fagforening	3	3	0
	Ingen af dem	6	7	8
	Ikke relevant	8	7	8
	Ved ikke	6	6	6
	Total	100	100	100
n =	1003	163	88	

1.18

Hvilket af disse to udsagn er du mest enig i? (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
"Alle bør være medlem af en fagforening"	58	20	9
"Det bør være op til den enkelte, om han/hun vil være medlem af en fagforening"	39	79	88
Ved ikke	3	1	3
Total	100	100	100
n =	1169	164	142

1.19

Forskelsbehandler ledelsen på din arbejdsplads, efter din mening, medarbejdere på grund af deres medlemskab af en bestemt fagforening? (procent)			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	7	7	4
Nej	79	88	86
Ved ikke	14	5	10
Total	100	100	100
n =	1169	164	142

1.20

Hvem har ringere vilkår på baggrund af deres medlemskab eller manglende medlemskab af en fagforening? (Gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis 1.19 er lig 'ja'			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Medlemmer af min fagforening	2	3	1
Medlemmer af andre fagforeninger	3	3	1
Dem der ikke er medlem af en fagforening	4	4	1
Andre	0	0	0
Ved ikke	1	0	1
n =	1169	164	142

14.2 Respondenter med TR

2.1

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om din tillidsrepræsentant? ”Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant... (procent) *Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'				
		LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
... har kendskab til overenskomsten”	Helt enig	85	71	74
	Delvis enig	10	11	8
	Hverken enig eller uenig	3	9	8
	Delvis enig	0	0	0
	Helt uenig	0	3	2
	Ved ikke	2	6	8
	Total	100	100	100
... forhandler løn- og arbejdsvilkår”	Helt enig	66	42	35
	Delvis enig	21	25	18
	Hverken enig eller uenig	7	12	25
	Delvis enig	1	5	0
	Helt uenig	3	9	14
	Ved ikke	2	8	8
	Total	100	100	100
... repræsenterer mine synspunkter overfor ledelsen”	Helt enig	61	42	31
	Delvis enig	24	25	31
	Hverken enig eller uenig	9	15	16
	Delvis enig	2	3	4
	Helt uenig	2	6	6
	Ved ikke	2	9	12
	Total	100	100	100
... lytter hvis jeg har personlige problemer der kan have indflydelse på min arbejdsmotivation og -glæde”	Helt enig	47	29	31
	Delvis enig	24	19	14
	Hverken enig eller uenig	17	22	22
	Delvis uenig	4	9	10
	Helt uenig	5	9	12
	Ved ikke	4	12	10
	Total	100	100	100
n =		801	65	49

2.2

Hvor ofte bruger du din tillidsrepræsentant? (procent) *Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Mindst en gang om ugen	3	0	0
1-3 gange om måneden	8	2	0
2-11 gange om året	24	17	8
Sjældnere	43	23	22
Har aldrig brugt min tillidsrepræsentant	21	59	69
Total	100	100	100

n = 801 65 49

2.3

Går du til andre tillidsrepræsentanter end din egen? (procent) *Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	13	5	10
Nej	76	69	71
Ikke relevant	12	26	18
Total	100	100	100

n = 801 65 49

2.4

Hvilket emne har du senest talt med din tillidsrepræsentant om? (Se venligst bort fra emner som handler om de kommende centrale overenskomstforhandlinger) (procent) *Stillet hvis 1.13 er lig 'ja' og 2.2 er ulig 'har aldrig brugt min tillidsrepræsentant'	
	LO-medlemmer
Arbejdstidsregler	8
Lokale løntillæg/bonus	25
A-kasseforhold	2
Efteruddannelse	0
Samarbejdsforholdene på arbejdspladsen	9
Personlige problemer	2
Mobning og chikane på arbejdspladsen	1
Stress	2
Arbejds miljø	6
Sundhedsordning og sygeforsikring	2
Barns sygdom	1
Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse eller ferie, fx feriefridage)	3
Barsel og andre orlovsordninger	8
Trussel om firing	3
Andet	11
Husker ikke	17
Total	100

n = 633

2.5

Fik du den hjælp du havde brug for, da du senest henvendte dig til din tillidsrepræsentant om ['arbejdstidsregler', 'lokale løntillæg/bonus', 'a-kasseforhold', 'efteruddannelse', 'samarbejdsforholdene på arbejdspladsen', 'personlige problemer', 'mobning og chikane på arbejdspladsen', 'stress', 'arbejdsmiljø', 'sundhedsordning og sygesikring', 'barns sygdom', 'frivalgsordninger', 'barsel og andre orlovsordninger', 'trussel om fyring' eller 'andet', jf. 2.4]?

(procent)

*Stillet hvis 1.13 er lig 'ja' og 2.2 er ulig 'har aldrig brugt min tillidsrepræsentant

	LO-medlemmer
Ja	70
Nej	15
Ved ikke	15
Total	100

n = 633

2.6

Tager tillidsrepræsentanten dig med på råd inden lokale forhandlinger? (procent) *Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Vi har ikke lokale forhandlinger	8	12	8
Ja, men kun mig	3	0	0
Ja, både mig og en eller flere af mine kolleger	43	12	18
Nej, ikke mig men nogle af mine kolleger	9	12	12
Nej, ingen tages med på råd	12	19	27
Ved ikke	25	45	35
Total	100	100	100
n =	801	65	49

2.7

Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om... (procent) *Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'. Svarmuligheden 'resultatet af lokale forhandlinger' gives ikke hvis 2.6 er lig 'vi har ikke lokale lønforhandlinger'				
		LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
... resultatet af lokale forhandlinger?	Ja	64	35	38
	Nej	24	30	40
	Ved ikke	12	35	22
	Total	100	100	100
n =		740	57	45
... overenskomst-mæssige forhold?	Ja	60	35	37
	Nej	26	28	39
	Ved ikke	14	37	25
	Total	100	100	100
... fagforeningens politik, struktur og udvikling?	Ja	42	22	25
	Nej	35	39	47
	Ved ikke	23	40	29
	Total	100	100	100
n =		801	65	49

2.8

Hvordan opfatter du din tillidsrepræsentant? (vælg den rolle der dækker bedst) (procent) *Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'			
	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Talerør for os kolleger	39	25	27
Talerør for ledelsen	6	2	4
Talsmand for faglige synspunkter	12	12	14
Problemløser/formidler mellem ledelse og os	25	19	12
Andet	3	6	4
Ingen af ovenstående	9	19	25
Ved ikke	7	19	14
Total	100	100	100
n =	801	65	49

2.9

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om tillidsrepræsentanten? (procent) *Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'				
		LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
"Tillidsrepræsentanten er en betydelig magtfaktor på min arbejdsplads"	Helt enig	11	0	4
	Delvis enig	26	14	14
	Hverken enig eller uenig	30	29	31
	Delvis enig	12	22	8
	Helt uenig	16	17	29
	Ved ikke	6	19	14
	Total	100	100	100
"Jeg har stor tillid til min tillidsrepræsentant"	Helt enig	35	8	18
	Delvis enig	29	20	22
	Hverken enig eller uenig	18	32	22
	Delvis enig	7	14	4
	Helt uenig	6	12	16
	Ved ikke	6	14	16
	Total	100	100	100
"Jeg betragter min tillidsrepræsentant som en kollega på lige fod med andre"	Helt enig	60	39	49
	Delvis enig	20	28	20
	Hverken enig eller uenig	9	14	16
	Delvis enig	5	5	2
	Helt uenig	3	8	2
	Ved ikke	3	8	10
	Total	100	100	100
"Jeg ved ikke helt, hvad tillidsrepræsentanten går og laver"	Helt enig	9	17	25
	Delvis enig	19	29	27
	Hverken enig eller uenig	20	25	18
	Delvis uenig	17	14	12
	Helt uenig	32	9	10
	Ved ikke	4	6	8
	Total	100	100	100
n =		801	65	49

2.10

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om forhandlinger på din arbejdsplads?
(procent)

*Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'. Svarmuligheden 'det gør mig tryk hvis, tillidsrepræsentanten sidder med ved individuelle lønforhandlinger/løntillæg' gives kun hvis 1.9 er lig 'den private sektor'

		LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
"Mine interesser bliver ikke tilgodeset, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen"	Helt enig	7	11	8
	Delvis enig	11	8	10
	Hverken enig eller uenig	24	22	18
	Delvis uenig	19	19	20
	Helt uenig	25	9	8
	Ved ikke	14	32	35
	Total	100	100	100
"Uden en tillidsrepræsentant vil vi have ringere løn og arbejdsvilkår"	Helt enig	45	12	16
	Delvis enig	24	20	16
	Hverken enig eller uenig	13	17	14
	Delvis uenig	5	17	20
	Helt uenig	4	12	16
	Ved ikke	9	22	16
	Total	100	100	100
"Tillidsrepræsentanten varetager ind imellem mere arbejdsgiverens/ virksomhedens interesser frem for kollegers og fagforeningens interesser"	Helt enig	7	5	8
	Delvis enig	14	11	8
	Hverken enig eller uenig	23	22	29
	Delvis uenig	17	19	10
	Helt uenig	28	15	8
	Ved ikke	12	29	37
	Total	100	100	100
"Jeg ønsker at forhandle direkte med min leder uden at tillidsrepræsentant og fagforening inddrages"	Helt enig	12	34	37
	Delvis enig	17	25	18
	Hverken enig eller uenig	18	9	20
	Delvis uenig	16	8	2
	Helt uenig	30	8	10
	Ved ikke	7	17	12
	Total	100	100	100
"Der er generelt gensidig respekt mellem tillidsrepræsentant og ledelse i forhandlingerne"	Helt enig	21	6	16
	Delvis enig	32	23	18
	Hverken enig eller uenig	19	26	25
	Delvis uenig	5	3	0
	Helt uenig	3	3	4
	Ved ikke	21	39	37
	Total	100	100	100
n =		801	65	49
"Det gør mig tryk, hvis tillidsrepræsentanten sidder med ved individuelle lønfor-	Helt enig	28	7	n/a
	Delvis enig	16	16	n/a
	Hverken enig eller uenig	20	32	n/a
	Delvis uenig	10	9	n/a
	Helt uenig	13	16	n/a

handlin- ger/løntillæg”	Ved ikke	13	21	n/a
	Total	100	100	n/a

n = 354 44 n/a

2.11

I hvor høj grad får du udbytte af de fyraftensmøder/klubmøder, som tillidsrepræsentanten arrangerer?

*Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
I meget høj grad	4	2	0
I høj grad	12	0	2
I nogen grad	16	3	4
I mindre grad	7	6	8
Slet ikke	6	8	14
Ved ikke	5	11	10
Vi har ingen fyraftensmøder/klubmøder	39	68	53
Vi har møder, men jeg deltager ikke	12	3	8
Total	100	100	100

n = 801 65 49

2.12

Bruger tillidsrepræsentanten efter din mening for meget eller for lidt tid på sit tillidsrepræsentantarbejde i forhold til sit egentlige arbejde? (procent)

*Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
For meget tid på repræsentantarbejde	6	9	6
Passende fordeling repræsentantarbejde/egentligt arbejde	43	25	27
For lidt tid på repræsentantarbejde	12	3	10
Ved ikke	38	63	57
Total	100	100	100

n = 801 65 49

2.13

Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt om det arbejde din tillidsrepræsentant udfører på arbejdspladsen? (procent)

*Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Meget tilfreds	19	5	10
Tilfreds	43	20	25
Hverken tilfreds eller utilfreds	20	39	31
Utilfreds	8	9	6
Meget utilfreds	4	8	6
Ved ikke	7	20	22
Total	100	100	100

n = 801 65 49

2.14

Synes du tillidsrepræsentanten bør have et tillæg for at være tillidsrepræsentant?
(procent)

*Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Ja	65	55	43
Nej	27	29	39
Ved ikke	8	15	18
Total	100	100	100

n =

801

65

49

3.2

Er der nogen af dine kolleger, der ikke er medlem af en fagforening?
(procent)

*Stillet hvis 1.13 er lig 'ja'

	LO-medlemmer	De gule
Ja	34	27
Nej	31	13
Ved ikke	36	60
Total	100	100

n =

1169

164

14.3 Respondenter uden TR

3.2a

Skaber det en dårlig stemning på arbejdspladsen, at nogen af dine kolleger ikke
medlem af en fagforening?

(procent)

*Stillet hvis 3.2 er lig 'ja'

	LO-medlemmer	De gule
Ja	19	5
Nej	68	96
Ved ikke	13	0
Total	100	100

n =

402

44

4.1

Hvor enig er du i følgende udsagn om samarbejdsforholdene på din arbejdsplads?
(procent)

*Stillet hvis 1.13 er lig 'nej'

		LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
"Det at vi ikke har en tillidsrepræsentant forringer vores løn- og arbejdsvilkår"	Helt enig	15	5	7
	Delvis enig	15	7	9
	Hverken enig eller uenig	22	19	9
	Delvis uenig	9	7	9
	Helt uenig	26	43	55
	Ved ikke	13	18	13
	Total	100	100	100
"Jeg vil gerne have en tillidsrepræsentant på min arbejdsplads"	Helt enig	26	6	7
	Delvis enig	18	11	10
	Hverken enig eller uenig	25	25	10
	Delvis uenig	8	115	20
	Helt uenig	18	36	48
	Ved ikke	5	7	6
	Total	100	100	100
"Ledelsen er mod, at der vælges en tillidsrepræsentant på min arbejdsplads"	Helt enig	5	1	10
	Delvis enig	4	1	4
	Hverken enig eller uenig	14	21	4
	Delvis uenig	7	6	3
	Helt uenig	45	35	52
	Ved ikke	26	36	27
	Total	100	100	100
"Der er et vel-fungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere"	Helt enig	32	40	41
	Delvis enig	30	34	34
	Hverken enig eller uenig	21	11	17
	Delvis uenig	12	7	3
	Helt uenig	3	2	4
	Ved ikke	2	6	1
	Total	100	100	100
"Ingen ønsker at være tillidsrepræsentant på min arbejdsplads"	Helt enig	18	19	16
	Delvis enig	16	4	13
	Hverken enig eller uenig	17	18	11
	Delvis uenig	8	2	6
	Helt uenig	14	10	20
	Ved ikke	27	47	35
	Total	100	100	100

n =

313

83

71

3.1

Har du kontaktet en fagforening inden for det sidste år?

(procent)

*Stillet hvis 1.13 er lig 'nej'

	De uorganiserede
Ja	9
Nej	91
Total	100

n = 142

14.4 Afsluttende spørgsmål

6.2

Hvor enig eller uenig er du i udsagnet: "Det er svært for mig at få familie og arbejdsliv til at hænge sammen"?

(procent)

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Helt enig	3	2	1
Delvis enig	15	15	13
Hverken enig eller uenig	15	16	14
Delvis uenig	13	15	15
Helt uenig	41	38	44
Ikke relevant for mig	14	13	12
Ved ikke	1	1	1
Total	100	100	100

n =

1169

164

142

6.3

Hvordan er din nuværende partnerstatus?

(procent)

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Jeg er single	19	19	25
Jeg er i fast parforhold/jeg er gift	77	77	71
Jeg er skilt og lever ikke i fast parforhold	3	2	4
Ønsker ikke at svare	1	2	0
Total	100	100	100

n =

1169

164

142

6.1

Hvilke familieforhold har du? (Gerne flere svar)

(procent)

	LO-medlemmer	De gule	De uorganiserede
Har et eller flere hjemmeboende børn under 12 år	18	31	28
Har et eller flere hjemmeboende børn på 12 år eller derover	24	22	20
Jeg hjælper et eller flere plejekrævende familiemedlemmer mindst én gang om ugen	5	6	4
Ingen af ovenstående	58	48	56

n =

1169

164

142

15 Dataoversigt - Lederne

15.1 Baggrundsspørgsmål om leder og virksomhed

1.2

Køn (procent)	
Mand	62
Kvinde	38
Total	100

n = 1618

1.3

Fødselsår (alder, grupperet) (procent)	
30-39 år	15
40-49 år	33
50-59 år	37
60 år eller ældre	16
Total	100
Gennemsnit	49,7

n = 1617

1.4

Hvor lang tid har du været på din nuværende arbejdsplads? (grupperet) (procent)	
0-2 år	21
3-5 år	22
6-10 år	20
11-20 år	23
21-30 år	11
Over 30 år	4
Total	100
Gennemsnit	9,3

n = 1618

1.5

Hvilken branche er jeres virksomhed i? (procent)	
Produktion/samlebånd	6
Bygge/anlæg og vedligeholdelse	11
Teknik, design og it	3
Kontor/administration	6
Offentlig administration	3
Handel	17
Transport	3
Rengøring	1
Restauration/hotel	2
Undervisning	10
Ældrepleje og døgninstitutioner	5
Daginstitution, dagpleje og SFO	12
Sundhedsvæsen, hospital mv.	3
Kriminalforsorgen	0
Forsvaret	0
Andet	19
Total	100

n = 1618

1.6

Er din virksomhed: (procent)	
En privat virksomhed?	62
En kommune?	25
En region?	1
Staten?	3
En selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab?	10
Total	100

n = 1617

1.7

Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? (procent)	
Ja	48
Nej	35
Ved ikke	17
Total	100

n = 1618

1.8

Hvor stor en andel udgør følgende grupper på din arbejdsplads? (procent)			
	Funktionærer	Akademikere	Timelønnede
Ingen	9	58	25
Under 10 %	11	19	31
Mellem 10 og 25 %	11	6	8
Mellem 25 og 50 %	9	7	7
Over 50 %	57	7	27
Ved ikke	2	3	2
Total	100	100	100

n = 1618

1.9

Er der indgået overenskomst for følgende grupper?

(procent)

*Svarmulighederne 'funktionærer', 'akademikere' og 'timelønnede' er givet, hvis 1.8 for disse er ulig 'ingen'

	Funktionærer	Akademikere	Timelønnede
Ja	60	18	58
Nej	29	20	15
Ved ikke	3	4	3

n = 1618

1.9a

Hvad er årsagen til, at der ikke er indgået overenskomst? (Markér gerne flere svar)

(procent)

*Stillet hvis 1.9 er lig 'nej'

Funktionærer	Medarbejderne synes ikke det er nødvendigt	37
	Ledelsen er imod at indgå overenskomst	24
	Andet, skriv hvad	29
	Ved ikke	24

n = 389

Akademikere	Medarbejderne synes ikke det er nødvendigt	36
	Ledelsen er imod at indgå overenskomst	23
	Andet, skriv hvad	26
	Ved ikke	27

n = 393

Timelønnede	Medarbejderne synes ikke det er nødvendigt	38
	Ledelsen er imod at indgå overenskomst	34
	Andet, skriv hvad	21
	Ved ikke	20

n = 176

1.10

Har I på jeres arbejdsplads et: (Markér gerne flere svar)

(procent)

Samarbejdsudvalg	29
Sikkerhedsudvalg	56
Kombineret samarbejds- og sikkerhedsudvalg (fx MED-udvalg)	27
TEK/SAM-udvalg	1
Virksomhedsnævn	1
Europæisk Samarbejdsudvalg (ESU)	1
Ingen af ovenstående	23
Ved ikke	1

n = 1618

1.11

Hvor mange ansatte har virksomheden/koncernen som helhed (inkl. andre danske afdelinger og udenlandske afdelinger)? (procent)	
Mellem 5 og 9	24
Mellem 10 og 24	26
Mellem 25 og 49	12
Mellem 50 og 249	17
Mellem 250 og 499	5
Mellem 500 og 4999	9
Over 5000	7
Total	100

n = 1051

1.12

Hvor mange ansatte er du leder for? (procent)	
Mellem 1 og 4	13
Mellem 5 og 9	24
Mellem 10 og 24	33
Mellem 25 og 49	14
Mellem 50 og 249	12
Mellem 250 og 499	1
Mellem 500 og 4999	0
Over 5000	0
Ved ikke	2
Total	100

n = 1618

1.13

Er den arbejdsplads, du arbejder på: (procent)	
*Stillet hvis 1.6 er lig 'privat virksomhed' eller 'selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab'	
Danskejet	85
Udenlandsk ejet, skriv hvilket land:	10
Både dansk og udenlandsk ejet	5
Ved ikke	1
Total	100

n = 1078

1.14

Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant fra... (Markér gerne flere svar) (procent)	
Vi har ingen tillidsrepræsentanter	45
3F	11
Blik og rør	0
Dansk Metal	5
EL-Forbundet	1
FOA	10
Fængselsforbundet	0
Fødevareforbundet NNF	0
HK	12
HKKF	0
Jernbaneforbundet	0
Malerforbundet	1
Serviceforbundet	0
Socialpædagogerne	4
TIB	1
Teknisk Landsforbund	1
KRIFA	0
Det faglige hus	0
FTF/AC-forbund	7
Andre forbund	22
Ved ikke	3

n = 1618

1.15

Hvor mange tillidsrepræsentanter er der på arbejdspladsen? (procent)	
*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter'. Hvis 1.14 er lig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' opgøres de her som '0'	
0- 4	46
1- 2	29
2-5	18
6-10	2
Flere end 10	3
Ved ikke	2
Total	100

n = 1583

1.16

Er der en sikkerhedsrepræsentant på arbejdspladsen? (procent)	
Ja	82
Nej	18
Ved ikke	0
Total	100

n = 1583

1.16a

Ser du sikkerhedsrepræsentanten som en repræsentant for fagforeningen på lige fod med tillidsrepræsentanten? (procent) *Stillet hvis 1.16 er lig 'ja'	
Ja	9
Nej	88
Ved ikke	3
Total	100

n = 1440

1.17

Har jeres arbejdsplads inden for det sidste år oplevet: (Markér gerne flere svar) (procent)	
Fyringsrunder	34
Lønstop	25
Lønnedgang	6
At være lukningstruet	8
Udvidelse af arbejdsstyrken	23
Ansættelsesstop	28
Besparelser/effektiviseringer	65
Omstrukturering/sammenlægning med anden virksomhed/koncern	24
Outsourcing/udlicitering	9
Ingen af ovenstående	14

n = 1583

15.2 Forholdet til tillidsrepræsentanten

2.1

Hvad mener du om følgende generelle udsagn om dit forhold til medarbejderne: (procent) *Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg foretrækker at indgå individuelle lønftaler med den enkelte medarbejder frem for kollektive aftaler	25	20	15	11	23	5	100
Jeg foretrækker at forhandle med tillidsrepræsentanten frem for den enkelte medarbejder	25	17	14	13	26	5	100
Jeg ønsker et direkte forhold til medarbejderne, uden at tillidsrepræsentanten og fagforeningen inddrages	21	19	16	14	25	5	100

n = 1110

2.2

Hvad mener du om følgende generelle udsagn om dit forhold til tillidsrepræsentanten:

*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Mit eget forhold til tillidsrepræsentanten er præget af gensidig tillid	25	17	14	13	26	5	100
Uformelle kontakter med tillidsrepræsentanter giver bedre samarbejde end arbejdet i formelle udvalg	38	30	20	4	3	4	100
Forhandlinger med tillidsrepræsentanten tager udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt	40	34	13	5	3	4	100
Forhandlinger med tillidsrepræsentanten tager udgangspunkt i konkrete udfordringer på arbejdspladsen	47	35	10	2	1	5	100
Tillidsrepræsentanten er en vigtig sparringspartner i forhold til at diskutere og formidle organisationsændringer	53	24	10	6	4	3	100
Tillidsrepræsentanten sorterer i medarbejdernes krav og ønsker, så kun det relevante præsenteres for ledelsen	17	31	18	12	14	9	100

n = 1110

2.2a

Deltager tillidsrepræsentanten i...? (Gerne flere svar) (procent)

*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'

Afskedigelser	61
Ansættelser	55
Ingen af ovenstående	27

n = 1109

2.3

Hvordan opfatter du tillidsrepræsentantens rolle? (kun et kryds, nemlig ved den rolle du opfatter som mest dækkende) (procent) *Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'	
Problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger	21
Problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening	35
Forhandler for kollegerne	20
Talerør for ledelsen	1
Talsperson for faglige synspunkter	14
Andet	5
Ved ikke	5
Total	100

n = 1110

2.4

Henvender den enkelte medarbejder sig direkte til ledelsen, når de har problemer med følgende: (Marker gerne flere svar) (procent)	
Mobning og chikane på arbejdspladsen	65
Samlivsproblemer (skilsmisse)	62
Stress	81
Ufleksibel arbejdstid	57
Diskrimination	30
Vold på arbejdspladsen	38
Vold i hjemmet	15
Dagsinstitutionernes åbningstider/lukkedage	41
Sygdom blandt voksne familiemedlemmer	66
Børns sygdom	78
Barsels- og orlovsregler	75
Fyring	
Forhold til tillidsrepræsentanten	34
Adgang til efteruddannelse	81
Utilfredshed med et lokalt forhandlingsresultat	34
Ingen af ovenstående	5

n = 1104

2.5

Går du uden om tillidsrepræsentanten og direkte til medarbejdere vedrørende løn og andre arbejdsforhold? (procent) *Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'	
Aldrig	37
Sjældent	21
Af og til	20
Ofte	11
Altid	2
Ved ikke	8
Total	100

n = 1110

2.7

Har du nogensinde kontakte fagforeningen uden om tillidsrepræsentanten vedrørende et konkret fagligt problem?

(procent)

*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'

Ja	33
Nej	62
Ved ikke	5
Total	100

n = 1110

15.3 Forhandlinger

3.1

På hvilket niveau (arbejdspladsniveau/det centrale overenskomstsystem) mener du, regler for følgende emner bør fastlægges? (Sæt ét kryds ved hver linje)

(procent)

*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'

	Bør i overvejende grad forhandles...			Total
	på arbejdspladsniveau	i det centrale overenskomstsystem	Har ingen holdning til det	
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid	32	63	6	100
Løn	41	54	5	100
Overarbejde	61	35	5	100
Ferie	40	56	4	100
Tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår	31	61	8	100
Arbejdstidens tilrettelæggelse	88	9	4	100
Ansættelsesregler	31	65	5	100
Afskedigelsesregler	28	68	4	100
Efteruddannelse	82	14	4	100
Fysisk arbejdsmiljø	68	28	4	100
Psykisk arbejdsmiljø	71	25	4	100
Barsel og andre orlovsordninger	10	87	4	100
Fritvalgsordninger (Frit valg mellem løn, efteruddannelse og ferie, f. eks. Feriefridage)	48	45	8	100
Sundhedsordninger	57	37	6	100
Sygesikring	38	55	7	100

n = 1109

3.2

Er der på virksomheden følgende systemer for lokale forhandlinger? (Markér gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'	
Kollektive lønforhandlinger	52
Individuelle lønforhandlinger	64
Kollektive løntillæg	42
Individuelle løntillæg	63
Kollektive forhandlinger om arbejdstid	35
Individuelle forhandlinger om arbejdstid	40
Ingen af ovenstående	7

n = 1108

3.2a

Sidder tillidsrepræsentanten med ved forhandlinger om individuel løn/individuelle løntillæg? (procent) *Stillet hvis 3.2 er lig 'individuelle lønforhandlinger' eller 'individuelle løntillæg'	
Altid	28
Oftede	9
Af og til	10
Sjældent	9
Aldrig	40
Ved ikke	3
Total	100

n = 915

3.3

Hvor enig er du i følgende udsagn om lokale lønftaler? (procent) *Stillet hvis 3.2 er lig 'individuelle lønforhandlinger' eller 'individuelle løntillæg'							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Individuelle lønftaler/løntillæg giver mulighed for at belønne gode medarbejdere	66	24	6	2	1	1	100
Individuelle lønftaler/løntillæg medvirker til at øge gennemsnitslønnen på arbejdspladsen	29	29	22	7	7	5	100
Individuelle lønftaler/løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen	6	14	16	20	43	1	100
Individuelle lønftaler/løntillæg er til større gavn for ledelsen end for medarbejderne	6	8	23	16	44	3	100

n = 915

3.4

Har du som leder lavet formelle eller uformelle aftaler med tillidsrepræsentanten om særlige fordele for fagforeningsmedlemmer (f.eks. særlige uddannelsesrettigheder, løntillæg)?
(procent)

*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'

Ja	5
Nej	91
Ved ikke	4
Total	100

n = 1110

3.5

Hvad har I indgået aftaler om?
(procent)

*Stillet hvis 3.4 er lig 'ja'

Uddannelsesrettigheder kun for medlemmer	22
Løntillæg kun for medlemmer	46
Fagforeningskontingent betalt af arbejdsgiver	0
Medlemmer afskediges sidst ved nedskæringer	3
Frynsegoder kun for medlemmer, f.eks. PC og lignende	6
Fleksibel arbejdstid primært for medlemmer	17
Andet	37

n = 50

3.6

Hvor enig er du i følgende udsagn om forhandlinger med tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne:
(procent)

*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Det er en betydelig hjælp, hvis en repræsentant fra fagforeningen sidder med ved forhandlingerne	5	10	19	13	43	10	100
Overenskomsten giver for stramme rammer at forhandle indenfor	10	24	26	13	17	10	100
Tillidsrepræsentanten er ikke klædt godt nok på til forhandlinger	7	18	23	17	25	11	100
Jeg vil hellere forhandle med tillidsrepræsentanten end med fagforeningen	37	21	21	4	7	9	100
Tillidsrepræsentanten er villig til at indgå skuffe/lokumsaftaler for at gøre overenskomsten lidt mere fleksibel	8	12	21	8	35	17	100

n = 1110

15.4 Medarbejdernes organisering/faglige tilhørsforhold

4.1

Hvor stor en andel indenfor følgende grupper er organiseret i en fagforening? (procent)			
*Svarmulighederne 'funktionærer', 'akademikere' og 'timelønnede' er givet, hvis 1.8 for disse er ulig 'ingen'			
	Funktionærer	Akademikere	Timelønnede
Ingen	3	3	5
Under 10 %	3	3	6
Mellem 10 og 25 %	3	1	3
Mellem 25 og 50 %	5	2	2
Over 50 %	56	18	33
Ved ikke	14	10	21
n =	1618	1618	1618

4.2

Hvor stor en andel indenfor følgende grupper er medlem af de gule fagforeninger, såsom Kristelig Fagforening, Det Faglige Hus og lignende? (procent)			
*Svarmulighederne 'funktionærer', 'akademikere' og 'timelønnede' er givet, hvis 1.8 for disse er ulig 'ingen'			
	Funktionærer	Akademikere	Timelønnede
Ingen	32	14	20
Under 10 %	11	3	8
Mellem 10 og 25 %	3	1	2
Mellem 25 og 50 %	3	1	2
Over 50 %	2	1	3
Ved ikke	35	19	35
n =	1618	1618	1618

4.3

Hvilket udsagn passer bedst til dig? (procent)	
Jeg foretrækker, at medarbejderne ikke er organiseret	2
Jeg blander mig ikke i, om medarbejderne er organiserede eller ej	69
Jeg går aktivt ind og opfordrer medarbejderne til at blive organiseret	28
Ved ikke	1
Total	100

n = 1583

4.4

Hvilken betydning har det for samarbejdet, at nogle medarbejdere ikke er medlemmer af en fagforening? (Markér gerne flere svar) (procent)	
*Svarmuligheden 'alle er organiseret på vores arbejdsplads' er givet, hvis 1.14 er lig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'	
Det har ingen betydning	68
Det skaber konflikt på arbejdspladsen	7
Det letter samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere	2
Andet	3
Ved ikke	9
n = 1583	
Alle er organiserede på vores arbejdsplads	13
n = 473	

15.5 Om tillidsrepræsentantens uddannelse

5.1a

Har de timelønnedes tillidsrepræsentant(er) samlet set de kompetencer, som du som leder ønsker? (procent) *Stillet hvis 1.8 for 'timelønnede er ulig 'ingen'	
Ja	42
Nej	8
Vi har ingen tillidsrepræsentant for timelønnede	32
Ved ikke	18
Total	100

n = 925

5.2a

På hvilke områder mangler de timelønnedes tillidsrepræsentant(er) indsigt? (Der kan sættes tre markeringer) (procent) *Stillet hvis 5.1a er lig 'nej'	
Overenskomster	33
Lønforhandlinger	34
Arbejds miljø	22
Arbejdsret	15
Ledelsesformer	28
Arbejdsskader	6
Kommunikation	31
Det rummelige arbejdsmarked	3
Bestyrelsesarbejde	3
IT	3
Håndtering af kollegernes personlige forhold	16
Konfliktløsning på arbejdspladsen	40
Økonomi og regnskab	14
Ejerformer (f.eks. kapitalfonde, udenlandsk ejerskab mm.)	0
Fremmedsprog	1
Andet	4
Ved ikke	8

n = 102

5.1b

Har funktionærernes tillidsrepræsentant(er) samlet set de kompetencer, som du som leder ønsker? (procent) *Stillet hvis 1.8 for 'funktionærer' er ulig 'ingen'	
Ja	61
Nej	8
Vi har ingen tillidsrepræsentant for funktionærer	18
Ved ikke	12
Total	100

n = 1045

5.2b

På hvilke områder mangler funktionærernes tillidsrepræsentanter indsigt? (Der kan sættes tre markeringer)
(procent)

*Stillet hvis 5.1b er lig 'nej'

Overenskomster	31
Lønforhandlinger	42
Arbejds miljø	13
Arbejdsret	28
Ledelsesformer	21
Arbejdsskader	4
Kommunikation	30
Det rummelige arbejdsmarked	8
Bestyrelsesarbejde	6
IT	6
Håndtering af kollegernes personlige forhold	20
Konfliktløsning på arbejdspladsen	36
Økonomi og regnskab	19
Ejerformer (f.eks. kapitalfonde, udenlandsk ejerskab mm.)	0
Fremmedsprog	0
Andet	4
Ved ikke	6

n = 101

5.1c

Har akademikernes tillidsrepræsentant(er) samlet set de kompetencer, som du som leder ønsker?
(procent)

*Stillet hvis 1.8 for 'akademikere' er ulig 'ingen'

Ja	43
Nej	4
Vi har ingen tillidsrepræsentant for timelønnede	38
Ved ikke	15
Total	100

n = 686

5.2c

På hvilke områder mangler akademikernes tillidsrepræsentanter indsigt? (Der kan sættes tre markeringer)
(procent)

*Stillet hvis 5.1c er lig 'nej'

Overenskomster	29
Lønforhandlinger	32
Arbejds miljø	11
Arbejdsret	14
Ledelsesformer	36
Arbejdsskader	0
Kommunikation	29
Det rummelige arbejdsmarked	7
Bestyrelsesarbejde	7
IT	4
Håndtering af kollegernes personlige forhold	18
Konfliktløsning på arbejdspladsen	39
Økonomi og regnskab	25
Ejerformer (f.eks. kapitalfonde, udenlandsk ejerskab mm.)	0
Fremmedsprog	4
Andet	11
Ved ikke	4

n = 28

5.3

Hvordan ser ledelsen på tillidsrepræsentanternes deltagelse i TR-kurser? (Markér det mest dækkende svar)

(procent)

*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'

Vi opfordrer TR til at tage på kurser (kurser udbudt af fagforeningen)	35
Vi accepterer, at TR tager på TR-kurser	53
Vi ser helst ikke, at TR tager på TR-kurser	1
Vi vil gerne sende TR på TR-kurser, men kan ikke finde den rette vikar	0
Vi ser det som spild af tid	3
Ved ikke	9
Total	100

n = 1110

5.4

Hvad betyder tillidsrepræsentantens kursusaktivitet? (Gerne flere svar)

(procent)

*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'

TR bliver en bedre sparringspartner for mig som leder	56
Det tager tid fra det daglige samarbejde	19
Kurser styrker tillidsrepræsentanten i samarbejdet og kommunikationen mellem kolleger	50
Kurser har styrket tillidsrepræsentantens forståelse af overenskomster og regler	49
Tillidsrepræsentanten er bedre til love og overenskomster end jeg	15
Ved ikke	16

n = 1110

5.5

Hvor tilfreds er du alt i alt med tillidsrepræsentantens arbejde? (procent)	
*Stillet hvis 1.14 er ulig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter' eller 'ved ikke'	
Jeg er meget tilfreds	32
Jeg er tilfreds	43
Jeg er hverken tilfreds eller utilfreds	17
Jeg er utilfreds	2
Jeg er meget utilfreds	1
Ved ikke	6
Total	100

n = 1110

6.0

Har I tidligere haft en tillidsrepræsentant på virksomheden? (procent)	
*Stillet hvis 1.14 er lig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter'	
Ja	12
Nej	79
Ved ikke	9
Total	100

n = 473

6.1

Hvorfor er der ikke en tillidsrepræsentant på virksomheden? (Gerne flere svar) (procent)	
*Stillet hvis 1.14 er lig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter'	
Medarbejderne har ikke ønsket en tillidsrepræsentant	41
Der er ikke nok medarbejdere til, at der kan kræves en tillidsrepræsentant	46
Ingen blandt medarbejderne har ønsket at være tillidsrepræsentant	21
Virksomheden er ikke dækket af en TR-aftale/overenskomst	16
Ledelsen har haft indsigelser med den valgte kandidat	0
Vi mener som ledelse principielt ikke, at en tillidsrepræsentant er nødvendig; medarbejderne bør kunne gå direkte til ledelsen	17
En tillidsrepræsentant er en barriere for udviklingen af virksomheden	1
Tillidsrepræsentantbeskyttelse er en barriere for mit arbejde som leder	0
Andet	5
Ved ikke	11

n = 473

6.2

Ville du gerne have en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen? (procent)	
*Stillet hvis 6.1 er ulig 'ledelsen har haft indsigelser mod den valgte kandidat'	
Ja	7
Nej	66
Ved ikke	27
Total	100

n = 472

6.3

Hvorfor kunne du godt tænke dig, at der var en tillidsrepræsentant? (Gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis 6.2 er lig 'ja'	
En tillidsrepræsentant er en vigtig sparringspartner i forhold til overenskomstspørgsmål	64
En tillidsrepræsentant er en vigtig sparringspartner i forhold til at diskutere og formidle organisationsændringer	77
En tillidsrepræsentant kan bruges i forbindelse med ansættelser og afskedigelser af medarbejdere	67
En tillidsrepræsentant kan sortere i medarbejdernes krav og ønsker, så kun det relevante præsenteres for ledelsen	49
Andet	13

n = 39

6.4a

Henvender den enkelte medarbejder sig direkte til ledelsen, når de har problemer med følgende: (Marker gerne flere svar) (procent) *Stillet hvis 1.14 er lig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter'	
Mobning og chikane på arbejdspladsen	59
Samlivsproblemer (skilsmisse)	55
Stress	68
Ufleksibel arbejdstid	56
Diskrimination	29
Vold på arbejdspladsen	26
Vold i hjemmet	18
Dagsinstitutionernes åbningstider/lukkedage	49
Sygdom blandt voksne familiemedlemmer	59
Børns sygdom	75
Barsels- og orlovsregler	65
Fyring	45
Forhold til tillidsrepræsentanten	61
Adgang til efteruddannelse	27
Utilfredshed med et lokalt forhandlingsresultat	10
Ingen af ovenstående	

n = 473

6.4b

Hvad mener du om følgende generelle udsagn om dit forhold til tillidsrepræsentanten:
(procent)

*Stillet hvis 1.4 er lig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg er interesseret i at give den enkelte medarbejder ansvar	88	9	1	0	1	1	100
Uformelle kontakter giver bedre samarbejde end arbejdet i formelle udvalg	39	24	19	2	4	13	100
Forhandlinger tager udgangspunkt i overenskomster og formelle regelsæt	26	21	19	8	15	11	100
Forhandlinger tager udgangspunkt i konkrete udfordringer på arbejdspladsen	49	29	10	2	2	8	100

n = 473

6.5

Er der på virksomheden følgende systemer for lokale forhandlinger? (Markér gerne flere svar)
(procent)

Kollektive lønforhandlinger	52
Individuelle lønforhandlinger	64
Kollektive løntillæg	42
Individuelle løntillæg	63
Kollektive forhandlinger om arbejdstid	35
Individuelle forhandlinger om arbejdstid	40
Ingen af ovenstående	7

n = 1108

6.5a

Sidder fagforeningen med ved lokale forhandlinger?
(procent)

*Stillet hvis 6.5 er lig 'individuel lønforhandlinger' eller 'individuelle løntillæg'

Aldrig	89
Sjældent	3
Af og til	3
Ofte	1
Altid	3
Ved ikke	2
Total	100

n = 473

6.6

Hvor enig er du i følgende udsagn om individuel løn/individuelle løntillæg?
(procent)

*Stillet hvis 1.4 er lig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter'

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Individuelle lønfortaler/løntillæg giver mulighed for at belønne gode medarbejdere	76	14	6	1	1	2	100
Individuelle lønfortaler/løntillæg medvirker til at øge gennemsnitslønnen på arbejdspladsen	42	25	20	5	4	5	100
Individuelle lønfortaler/løntillæg er ødelæggende for solidariteten på arbejdspladsen	3	10	16	15	51	4	100
Individuelle lønfortaler/løntillæg er til større gavn for ledelsen end for medarbejderne	5	9	24	12	42	9	100

n = 473

6.7

Har du nogensinde kontaktet en fagforening vedrørende et konkret fagligt problem?

(procent)

*Stillet hvis 1.4 er lig 'vi har ingen tillidsrepræsentanter'

Ja	44
Nej	52
Ved ikke	4
Total	100

n = 473

16 Dataoversigt - Afdelingerne

16.1 Baggrundsspørgsmål

1.1

Er du involveret i kontakten med serviceringen af tillidsrepræsentanterne? (procent)	
Ja, jeg er den primære kontaktperson for tillidsrepræsentanter	22
Ja, jeg er blandt flere, der varetager kontakten til tillidsrepræsentanterne	72
Ja, jeg styrer/koordinerer kontakten med tillidsrepræsentanterne	6
Total	100

= 225

1.4

Er du...? (procent)		
Mand	Kvinde	Total
66	34	100

n = 225

1.5

I hvilken region ligger afdelingen/kredsen? (procent)	
Region Nordjylland	14
Region Midtjylland	25
Region Syddanmark	25
Region Hovedstaden	21
Region Sjælland	15
Total	100

n = 225

1.6

Hvor mange medarbejdere har afdelingen/kredsen (inklusive valgte som modtager løn)? (procent)	
0-29	74
30-59	8
60-89	13
90-120	5
Total	100
Gennemsnit	27

n = 225

1.7

Hvor mange medlemmer serviceres af jeres afdeling/kreds? (afrund til hele hundreder) (procent)	
0-1999	22
2000-3999	33
4000-5999	19
6.000-11.999	11
12.000 eller mere	15
Total	100
Gennemsnit	7104

n = 210

1.8

Hvor mange tillidsrepræsentanter serviceres af afdelingen/kredsen? (procent)	
0-49	23
50-99	28
100-199	21
200-399	19
400-1000	9
Total	100
Gennemsnit	157

n = 195

1.9

Hvad er din position i afdelingen/kredsen? (procent)	
Formand	50
Næstformand	11
Faglig sekretær/faglig konsulent	29
Andet	10
Total	100

n = 225

1.10

Hvor mange timer arbejder du om ugen inklusiv overarbejde? (procent)	
0-37	8
38-44	24
45-49	36
50 eller mere	31
Total	100
Gennemsnit	46

n = 225

1.11

Hvor længe har du været kontaktperson for afdelingens/kredsens tillidsrepræsentanter? (Skriv antal år. Hvis under 6 måneder – skriv 0. Hvis 6-12 måneder – skriv 1) (procent)	
0-5	36
6-9	14
10-19	26
20 eller mere	24
Total	100
Gennemsnit	11

n = 225

16.2 Tillidsrepræsentanten og afdelingen

2.1

I hvilke situationer sidder I med ved lokale forhandlinger på arbejdspladserne om løn- og arbejdsvilkår? (Markér gerne flere svar) (procent)

Vi sidder kun med, når TR anmoder os om det	75
Vi sidder med, når TR ikke har bemyndigelse til at forhandle	56
Vi sidder med, hvis TR ikke har taget TR-grunduddannelsen	16
Vi sidder med, når der ikke er en TR på arbejdspladsen	71
Vi vejleder hellere TR forud for forhandlinger, så TR selv kan varetage forhandlingerne	50
Ved ikke	0

n = 225

2.3

Hvem bør deltage i forhandlinger om: (procent)

	TR	Afdeling/ kreds	TR og afdeling/ kreds	Ved ikke	Total
Løn	70	2	28	1	100
Arbejdstid	57	6	37	0	100
Uddannelse og kompetencefonde	43	11	45	1	100
TR-vilkår	24	19	57	0	100
Seniorpolitik	67	6	26	1	100
Stresspolitik	72	7	21	1	100

n = 225

2.4

Stiller I krav om, at TR informerer afdelingen/kredsen om de aftaler de indgår? (procent)

Ja, for alle typer aftaler*	53
Ja, når det gælder lønaftaler	23
Ja, når det gælder arbejdstidsaftaler	19
Ja, når det gælder andre aftaler	9
Nej*	13
Ved ikke	6

n = 225

* Udelukker andre svar

2.4a

Er det problematisk, når tillidsrepræsentanterne ikke informerer jer om lokalaftaler? (procent)

Ja	90
Nej	7
Ved ikke	4
Total	100

n = 225

2.5

På hvilke områder anmoder tillidsrepræsentanterne typisk om hjælp? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Organisering og fastholdelse af medlemmer	32
Lokalløn/løntillæg	64
Ligeløn	1
Lønstop eller lønnedgang	24
Barsel og andre orlovsregler	31
Efter- og videreuddannelse	25
Kompetencefonde	18
Sundhedsordninger og sygeforsikringer	2
Afskedigelser/ansættelser	83
Sygefravær	28
Arbejdsfordeling	26
Ufleksibel arbejdstid	6
Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse eller ferie, fx feriefridage)	9
Samarbejdsproblemer på virksomheden	43
Fysisk arbejdsmiljø	9
Arbejdsrelateret stress	15
Mobning og chikane på arbejdspladsen	16
Seniorordninger	5
Medlemmers problemer med balancen mellem familie og arbejdsliv	0
Barnets 2. Eller flere sygedage	3
Medlemmers øvrige personlige problemer	3
TR-vilkår og TR-uddannelse	33
Tillidsrepræsentantens problemer med balancen mellem familie og arbejdsliv	3
Tillidsrepræsentantens øvrige personlige problemer	0
Andet	7

n = 225

2.6

Er der nogen områder, hvor I ikke i tilstrækkelig grad kan servicere tillidsrepræsentanterne? (procent)	
Ja	22
Nej	78
Total	100

n = 225

2.7

Tag stilling til følgende udsagn om tillidsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen: (procent)							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Tillidsrepræsentanten er medlemmernes primære kontaktperson til fagforeningen	72	25	2	1	0	0	100
Tillidsrepræsentanten er afdelingens primære kilde til information om, hvad der foregår ude på arbejdspladserne	73	24	2	1	0	0	100
Det er svært at servicere medlemmerne tilfredsstillende, hvis de er på en arbejdsplads uden en tillidsrepræsentant	43	41	9	4	3	0	100
Tillidsrepræsentanterne informerer <i>ikke</i> afdelingen om medlemmernes ønsker og behov	3	28	20	30	20	0	100
Tendensen er, at tillidsrepræsentanter er mere loyale overfor virksomheden end afdelingen	4	36	24	27	9	1	100
Tendensen er, at medlemmerne hellere går til afdelingen end til deres tillidsrepræsentant	3	37	23	28	9	0	100
Det er svært for afdelingen at fastholde kontakten med tillidsrepræsentanterne	2	16	17	27	38	0	100

n = 225

2.8

Ser du sikkerhedsrepræsentanten som en faglig repræsentant for afdelingen? (procent)	
Ja	77
Nej	17
Ved ikke	6
Total	100

n = 225

2.9

Ser du følgende emner som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgaver? (procent)						
	Primært TR	Både SR og TR	Primært SR	Hverken TR eller SR	Ved ikke	Total
Fysisk arbejdsmiljø	1	36	63	0	0	100
Stressrelaterede problemer og forebyggelse heraf	3	78	19	0	0	100
Problemer med og forebyggelse af mobning og chikane	5	86	9	0	0	100
Etablering af skånejobs, fleksjobs etc.	49	42	5	4	0	100
Sygefravær	25	67	7	1	0	100
Sundhedsordninger	31	54	9	4	1	100
At have indgående kendskab til arbejdsmiljøsystemets love, regler og muligheder	2	11	86	1	0	100
At støtte kollegerne, når der er problemer i forhold til familie- og arbejdsliv	25	65	3	5	1	100
At sidde med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår	96	4	0	0	0	100
At have indgående kendskab til overenskomster og det fagretlige system	93	8	0	0	0	100
At udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne	36	64	0	0	0	100
At rekruttere/organisere og fastholde medlemmer af fagforeningen	50	50	0	0	0	100

n = 224

2.10

Hvordan holder i kontakt med tillidsrepræsentanterne? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Vi laver nyhedsbreve/nyhedsmails	69
Vi inviterer til netværksmøder/TR-møder	89
Vi inviterer til seminarer og kurser	69
Vi tager personlig kontakt til dem for at høre hvordan det går på arbejdspladsen	56
TR ringer eller skriver ofte selv til afdelingen	67
TR kommer ofte forbi afdelingen, når de har faglige spørgsmål	45
TR kommer ind imellem forbi afdelingen, også uden at de egentlig har nogen konkrete spørgsmål	36
Vi inviterer TR til en personlig TR-udviklingssamtale	49
Vi foretager arbejdspladsbesøg	85
Ingen af ovenstående	0

n = 225

2.11

Hvordan tager i kontakt til nyvalgte tillidsrepræsentanter? (Markér gerne flere svar) (procent)	
Vi tager ikke kontakt til dem	0
Vi sender et introduktionsbrev/e-mail	38
Vi sender en velkomstpakke	19
Vi inviterer til introduktionskursus i afdelingen	33
Vi sender tilbud om andre TR-kurser	30
Vi besøger tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen	32
Vi afholder intromøder/netværksmøder for nye TR	35
Vi tilbyder en personlig samtale (fx TR- udviklingssamtale)	62

n = 225

2.12

Tag stilling til følgende udsagn om <i>sikkerhedsrepræsentantens</i> rolle i forhold til afdelingen: (procent) *Stillet hvis respondenterne ikke er i HKKF og Socialpædagogerne							
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Sikkerhedsrepræsentanten informerer afdelingen om, hvad der foregår ude på arbejdspladserne	13	34	21	24	7	1	100
Sikkerhedsrepræsentanten informerer afdelingen/kredsen om medlemmernes ønsker og behov	9	38	22	22	8	1	100
Det er svært for afdelingen/kredsen at fastholde kontakten med sikkerhedsrepræsentanterne	10	50	15	20	5	0	100
Vi servicerer sikkerhedsrepræsentanten i samme grad som tillidsrepræsentanten	22	37	10	20	11	0	100

n = 216

2.14

Udarbejder I individuelle uddannelsesplaner/aftaler for den enkelte <i>tillidsrepræsentant</i> ? (sæt ét kryds) (procent)	
Ja, for alle	31
Ja, for nogle	30
Nej, men vi holder os informeret om den enkelte tillidsrepræsentant	28
Nej	6
Er vedtaget på forbundsniveau, men er endnu ikke implementeret hos os	5
Total	100

n = 222

2.15

Hvad ser du som tillidsrepræsentantens vigtigste rolle? (sæt kun ét kryds, nemlig ved den rolle du opfatter som mest dækkende) (procent)	
Problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger	8
Problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening	72
Forhandler for sine kolleger	14
Talerør for ledelsen	0
Talsperson for faglige synspunkter	5
Ingen af ovenstående	0
Ved ikke	0
Total	100

n = 222

2.16

Efter din opfattelse, hvem har så til opgave at organisere nye medlemmer? (Markér gerne flere svar)
(procent)

Tillidsrepræsentanten	97
Sikkerhedsrepræsentanten	49
Lokalafdelingen/kredsen	84
Fagforbundet	39
Kollegerne	56
Ledelsen	11
Ingen	0
Ved ikke	0

n = 225

2.17

Hvad opfordrer I tillidsrepræsentanterne til at gøre i forhold til de uorganiserede/medlemmer af de 'gule'/alternative fagforeninger? (Markér gerne flere svar)
(procent)

At undlade at yde faglig assistance til de uorganiserede/medlemmer af 'gule'/alternative fagforeninger	56
At spørge dem hvorfor de ikke er medlem af fagforeningen	65
At forklare dem fordelene ved at være medlem af fagforeningen	93
At fremhæve de gode eksempler på folk, der har fået støtte af fagforeningen	64
At fortælle afdelingen, hvem der er uorganiserede	42
Vi vejleder ikke tillidsrepræsentanterne i, hvordan de skal håndtere de uorganiserede/medlemmerne af 'gule'/alternative fagforeninger	1
Vi opfordrer TR til at lave aftaler med arbejdsgiveren om særlige fordele for medlemmer	17
Andet	2
Ved ikke	0

n = 225

2.18

Spørger I systematisk om andelen af organiserede/uorganiserede på arbejdspladsen?
(procent)

Ja	33
Vi spørger, men ikke systematisk	62
Nej	5
Ved ikke	0
Total	100

n = 221

2.20

Oplever du, at der er sammenhæng mellem afdelingens politik og TR's indsats på arbejdspladsen?
(procent)

Ja	35
Både og	60
Nej	5
Ved ikke	0
Total	100

n = 220

16.3 Afsluttende spørgsmål

3.1

Oplever du, at der er sammenhæng mellem afdelingens politik og TR's indsats på arbejdspladsen? (procent)	
Ja	50
Nej	33
Ved ikke	17
Total	100

n = 220

3.2

Modtager I henvendelser fra arbejdsgivere uden om tillidsrepræsentanten? (procent)	
Ofte	9
Nogen gange	55
Sjældent	30
Aldrig	3
Ved ikke	4
Total	100

n = 220

3.4

Indsamler I systematisk oplysninger fra tillidsrepræsentanterne om medlemmernes ønsker og behov med henblik på at forbedre jeres servicering af medlemmerne? (procent)	
Ja, vi har en formaliseret procedure for dette	7
Ja, men ikke efter nogen fast procedure	69
Nej	23
Ved ikke	1
Total	100

n = 220

3.5

Hvor tilfredse er I alt i alt med TR's arbejde ude på arbejdspladserne? (procent)	
Vi er meget tilfredse	18
Vi er tilfredse	71
Vi er hverken tilfredse eller utilfredse	10
Vi er utilfredse	2
Vi er meget utilfredse	0
Ved ikke	0
Total	100

n = 220

3.6

Er afdelingen alt i alt klædt godt nok på til at servicere tillidsrepræsentanterne? (procent)	
Ja	61
Både og	37
Nej	2
Ved ikke	0
Total	100

n = 220



TR-undersøgelsen 2010

TR-undersøgelsen 2010 er den hidtil mest omfattende undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår, opgaver og muligheder på arbejdspladserne.

Undersøgelsen dækker hele LO-området.

Hensigten er at tilvejebringe aktuel og forskningsbaseret viden, som de faglige organisationer kan anvende til at styrke tillidsrepræsentanterne til gavn for nuværende og kommende medlemmer af LO-forbundene samt produktion og trivsel på arbejdspladserne.

TR-undersøgelsens resultater fremlægges i fem rapporter og en sammenfattende pjece:

- Rapport I: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen
- Rapport II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet
- Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne
- Rapport IV: Metode og de fem spørgeskemaer
- Rapport V: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant
- Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede. Sammenfatning af TR-undersøgelsen 2010.

I TR-rapporterne 2010 redegøres både for tillidsrepræsentanternes aktuelle vilkår i 2010 og for udviklingen siden 1998, hvor LO fik gennemført den indtil da mest omfattende TR-undersøgelse.

TR-undersøgelsen 2010 er ligesom TR-undersøgelsen 1998 udført for LO af FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier ved Københavns Universitet.

FAKTA om TR-undersøgelsen 2010

Undersøgelsen er udført i perioden 1. august 2009 til 1. oktober 2010

FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier – har udført undersøgelsen på opdrag af LO

Spørgeskemadata er indsamlet i perioden 11. januar til 24. marts 2010

Deltagere i undersøgelsen er:

- 7.877 tillidsrepræsentanter
- 3.117 sikkerhedsrepræsentanter
- 1.475 kolleger (1.169 LO-medlemmer; 164 fra de gule fagforeninger og 142 uorganiserede)
- 1.618 ledere
- 225 afdelingsrepræsentanter
- Repræsentanter fra de 15 LO-forbund, der deltager i undersøgelsen.

Undersøgelsen er baseret på fem spørgeskemaundersøgelser; det mest omfattende til tillidsrepræsentanter med over 300 spørgsmål

Følgende 15 forbund indgår i undersøgelsen:

- 3F – Fagligt Fælles Forbund
- Blik- og Rørarbejderforbundet
- Dansk EI-Forbund
- Dansk Jernbaneforbund
- Dansk Metal
- FOA – Fag og Arbejde
- Fængselsforbundet
- Fødevareforbundet NNF
- HK/Danmark
- Hærens Konstabel- og Korporalforening
- Malerforbundet
- Serviceforbundet
- Socialpædagogerne
- Teknisk Landsforbund
- TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg