

**TR-undersøgelsen 2010**

**Rapport V**

# **Sikkerhedsrepræsentanten som organisations- repræsentant**

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



# **Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010**

## **Rapport V**

### ***Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant***



FAOS

# Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010

## Rapport V

### *Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant*

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

FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet

Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant

Udgivet i oktober 2010

Landsorganisationen i Danmark

Islands Brygge 32D, 2300 København S

[www.lo.dk](http://www.lo.dk)

Forfattere:

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

Copyright: LO og forfatterne

Omslag : Henrik Rasmussen

Tryk: Silkeborg Bogtryk

ISBN: 978-87-7735-048-1

ISBN-online: 978-87-7735-053-5

LO-varenr. 3012

## 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

<b>Forord .....</b>	<b>9</b>
<b>1 Indledning .....</b>	<b>13</b>
1.1    Oversigt rapport V – Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant .....	15
1.2    Sikkerhedsrepræsentanten mellem lovgivning og overenskomst.....	15
1.3    Ni LO-forbund i undersøgelsen af sikkerhedsrepræsentanten .....	16
<b>2 Sammenfatning: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant.....</b>	<b>17</b>
2.1    Ti hovedpointer om sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant .....	17
2.2    Uddybende sammenfatning .....	19
<b>3 Sikkerhedsrepræsentant – en kort profil.....</b>	<b>25</b>
3.1    SR-dækning og OK-dækning .....	25
3.2    Alder, køn, anciennitet og etnicitet.....	25
3.3    Sikkerhedsrepræsentantens politiske holdninger.....	27
<b>4 Sikkerhedsrepræsentanten og afdelingen .....</b>	<b>29</b>
4.1    Kommunikation mellem sikkerhedsrepræsentant og afdeling .....	29
4.2    Sikkerhedsrepræsentantens tillidshverv .....	32
4.3    Fagforeningens servicering af sikkerhedsrepræsentanten .....	33
4.4    Sikkerhedsrepræsentanten mellem fagforening, kolleger, og ledelse	36
<b>5 Sikkerhedsrepræsentanten og kollegerne .....</b>	<b>39</b>
5.1    Hvad diskuteres med kollegerne?.....	41
5.2    Udbredelse af holdninger og ideologi på arbejdspladsen.....	43
5.3    Organisering af kollegerne – de gule og de uorganiserede .....	45
<b>6 Sikkerhedsrepræsentanten og ledelsen.....</b>	<b>47</b>
6.1    Lederne: sikkerhedsrepræsentanten er ikke faglig repræsentant .....	47
6.2    Hvad diskuteres med ledelsen? .....	49
6.3    Indflydelse på arbejdspladsen.....	50
6.4    Sikkerhedsrepræsentantens forhold på arbejdspladsen .....	51
<b>7 Samarbejdet mellem sikkerheds- og tillidsrepræsentanten.....</b>	<b>53</b>
7.1    Overordnet godt samarbejde.....	53
7.2    Rollefordelingen mellem sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant .....	54
7.3    De konkrete opgaver .....	56
<b>8 Sikkerhedsrepræsentantens kompetencer og uddannelsesbehov.....</b>	<b>61</b>
8.1    Den kompetente sikkerhedsrepræsentant .....	61
8.2    Hvilke kompetencer efterlyses? .....	62
<b>9 Sikkerhedsrepræsentantens motiv og faglige karriere 64</b>	
9.1    Motivationen: Hvorfor blive sikkerhedsrepræsentant? .....	64
9.2    Sikkerhedsrepræsentanten og den faglige karriere.....	67
<b>10 Tabeloversigt.....</b>	<b>69</b>
<b>11 Litteraturliste .....</b>	<b>73</b>





## 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



## 1 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. De ni forbund er: 3F, Blik og Rør, El-Forbundet, HK, Malerforbundet, Fødevareforbundet NNF, Serviceforbundet, TIB og TL. Det er afrapporteringen af denne del af undersøgelsen, der foreligger her.

## **1.1 Oversigt rapport V – Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant**

Formålet med denne rapport V er at analysere sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant. Rapporten belyser, i hvilket omfang sikkerhedsrepræsentanten er en del af det faglige system – først og fremmest om sikkerhedsrepræsentanten selv føler sig som sådan, men også i hvilket omfang afdelinger, tillidsrepræsentanter og – i mindre omfang – kolleger og ledere betragter sikkerhedsrepræsentanten som en del af det faglige netværk. Desuden vil det blive belyst, hvordan sikkerhedsrepræsentanterne føler sig serviceret af deres fagforening.

Analysen vil fokusere på:

- om sikkerhedsrepræsentanten er en del af det faglige system
- hvordan de føler sig betjent af lokalafdelingen
- hvilke opgavefordelinger, der er mellem sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter
- sikkerhedsrepræsentanternes syn på karrieremulighederne og holdninger til fagbevægelsens udvikling.

## **1.2 Sikkerhedsrepræsentanten mellem lovgivning og overenskomst**

Sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten er som udgangspunkt aktører i to forskellige systemer. Sikkerhedsrepræsentanten er juridisk en del af et lovgivningssystem og bliver valgt eller udpeget som sikkerhedsansvarlig for et område. Tillidsrepræsentantens valgbarhed og kompetencer er indskrevet i overenskomster og samarbejdsaftaler. Tillidsrepræsentanten er valgt af kolleger fra en bestemt faglig organisation, mens sikkerhedsrepræsentanten vælges blandt alle medarbejdere, uanset om medarbejderen er medlem af en faglig organisation eller ej. Dermed er der en fundamental forskel mellem sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

Det bliver derfor diskuteret, om sikkerhedsrepræsentanten er en del af det faglige system, og det faktum, at nogle forbund ønsker sikkerhedsrepræsentanten med i denne undersøgelse, mens andre ikke gør, er et udslag af en forskel i holdninger til emnet forbundene imellem.

I de senere år er der kommet større opmærksomhed på, om det giver mening at holde systemet for arbejdsmiljø og sikkerhed så skarpt adskilt fra overenskomst- og samarbejdssystem. En række emner befinder sig i gråzonen mellem samarbejde og arbejdsmiljø – det drejer sig fx om stress, som hænger sammen med organiseringen af arbejdet, ligesom mange samarbejdsproblemer kan berøre arbejdsmiljøet. I den offentlige sektor har man strukturmæssigt taget konsekvensen heraf og indført MED-systemet (medindflydelses- og medbestemmelse, hvor MED-udvalget både er et samarbejdsudvalg og et sikkerhedsudvalg) i regioner og kommuner.

I disse systemer forventes det, at ledere, sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter formår at sætte sig ind i såvel samarbejdsforhold som arbejdsmiljøforhold. Men trods den strukturelle sammenlægning på lokalt plan, er sikkerhedsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens juridiske base stadig helt forskellig. Konsekvensen heraf kan være, at man 'taler to sprog' til møderne: Et



samarbejdssprog, når man kommer fra samarbejds- og overenskomstsystemet og et lovgivningssprog, når man kommer fra arbejdsmiljøsystemet. (Navrbjerg & Madsen, 2004; Navrbjerg 2004).

I denne delundersøgelse indgår kun sikkerhedsrepræsentanter, som er registreret af de faglige organisationer. De sikkerhedsrepræsentanter, som ikke er med i en faglig organisation – eller som ikke er registreret af organisationerne – indgår således ikke i denne undersøgelse. Det er således de sikkerhedsrepræsentanter, som har det tætteste forhold til de faglige organisationer, der bliver hørt i denne undersøgelse. Som sådan er undersøgelsen således ikke repræsentativ for sikkerhedsrepræsentanter på danske virksomheder, og det er da heller ikke målet med denne undersøgelse at give et repræsentativt billede af sikkerhedsrepræsentanten anno 2010. Derimod er målet at belyse, i hvilket omfang netop de sikkerhedsrepræsentanter, som allerede i et vist omfang er indskrevet i det faglige system, også er at betragte som egentlige organisationsrepræsentanter.

### **1.3 Ni LO-forbund i undersøgelsen af sikkerhedsrepræsentanten**

Ud af de 15 forbund, som deltager i undersøgelsen, er der ni forbund, der har ønsket sikkerhedsrepræsentantens rolle som organisationsrepræsentant belyst. Det drejer sig om 3F, Blik og Rør, Malerforbundet, El-Forbundet, HK, Fødevarerforbundet NNF, Serviceforbundet, TIB og TL. Derfor er det kun data fra disse ni forbunds tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter, der anvendes i denne rapport V, da forbundets interesser i og holdning til sikkerhedsrepræsentantens rolle i forhold til fagforening og faglige organisering kan smitte af på afdelinger og tillidsrepræsentanter. Det betyder, at når sikkerhedsrepræsentanternes forhold eller holdninger sammenlignes med tillidsrepræsentanternes, er det sikkerheds- og tillidsrepræsentanter fra de ni forbund, der indgår i datamaterialet – og ikke tillidsrepræsentanter fra alle 15 forbund. Det skal dog bemærkes, at der i stort set alle tilfælde kun kan konstateres meget små forskelle mellem data fra denne gruppe, når der sammenlignes med data fra alle 15 forbund.

## **2 Sammenfatning: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant**

### **2.1 Ti hovedpointer om sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant**

Via en række direkte og indirekte spørgsmål belyses i de følgende kapitler, i hvilket omfang sikkerhedsrepræsentanten kan betragtes som fagbevægelsens repræsentant på arbejdspladserne. Der er to aspekter af spørgsmålet – for det første om sikkerhedsrepræsentanten selv føler sig som en del af det faglige system, og for det andet om det faglige system, kollegerne og ledelsen betragter sikkerhedsrepræsentanten som en del af dette system.

#### *1. Sikkerhedsrepræsentantdækningen er større end tillidsrepræsentantdækningen*

Både når vi spørger ledere og kolleger viser undersøgelsen, at sikkerhedsrepræsentantdækningen er klart større end tillidsrepræsentantdækningen. Hvor andelen af arbejdspladser, der har en tillidsrepræsentant er 52 %, er andelen af arbejdspladser, der har en sikkerhedsrepræsentant 82 %. Blandt kollegerne har 83 % af LO-kollegerne en sikkerhedsrepræsentant, mens 67 % har en tillidsrepræsentant. Det betyder også, at sikkerhedsrepræsentanten – som en mulig organisationsrepræsentant – når ud på flere arbejdspladser end tillidsrepræsentanterne gør.

#### *2. Sikkerhedsrepræsentanterne ser sig i mindre grad end tillidsrepræsentanterne som organisationsrepræsentanter*

Overordnet viser undersøgelsen, at både sikkerheds- og tillidsrepræsentanter i høj grad fastholder den kompetencedeling, som ligger i de to hvervs hovedopgaver. Et flertal af sikkerhedsrepræsentanterne ser udbredelse af fagforeningspolitik og -ideologi samt organisering og fastholdelse af fagforeningsmedlemmer som primært tillidsrepræsentantens opgave. Næsten hver tredje sikkerhedsrepræsentant betragter imidlertid også disse opgaver som fælles opgaver. Omkring hver tredje sikkerhedsrepræsentant drøfter emner med deres kolleger, der ikke direkte relaterer sig til arbejdsmiljø og sikkerhed, som fx overenskomstforhold på arbejdspladsen, de uorganiserede kolleger og gule fagforeninger.

Men meget få sikkerhedsrepræsentanter (6 %) ser sig selv som problemløser mellem ledelse, kolleger og fagforening – i modsætning til tillidsrepræsentanterne (28 %).

#### *3. En lille kerne er organisationsrepræsentanter*

Der er dog en lille kerne af sikkerhedsrepræsentanter, som gerne vil være med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår (18 %); der ser det som deres opgave at organisere kollegerne sammen med tillidsrepræsentanten (27 %); eller som føler, at de skal have kendskab til overenskomsterne (39 %). 14 % af sikkerhedsrepræsentanterne kan godt se sig selv gøre karriere i fagbevægelsen, og 21 % ved det ikke. Alligevel er mindre end hver tiende blevet opfordret af fagforeningen til at blive tillidsrepræsentant.

4. *Afdelingerne: Sikkerhedsrepræsentanterne er organisationsrepræsentanter*

76 % af afdelingsrepræsentanterne ser sikkerhedsrepræsentanterne som faglige repræsentanter for afdelingen. Flertal på henholdsvis 65 % og 50 % af afdelingsrepræsentanterne ser også udbredelsen af fagforeningens holdninger/ideologier og organiseringen/fastholdelsen af fagforeningsmedlemmer som fælles opgaver, der udføres i samarbejde mellem afdelingen, tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten. Næsten ingen sikkerhedsrepræsentanter ser det som deres primære rolle at være talsperson for faglige synspunkter – det er også kun 4 % af tillidsrepræsentanterne, der ser dette som deres primære rolle.

5. *Men afdelingernes kontakt er ikke optimal*

Et flertal af afdelingerne angiver selv, at de servicerer sikkerhedsrepræsentanterne i samme omfang som tillidsrepræsentanterne – 29 % mener det modsatte. Men 60 % af afdelingsrepræsentanterne finder det svært at fastholde kontakten til sikkerhedsrepræsentanterne. Over halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne angiver, at de aldrig er i kontakt med fagforeningen – det samme gælder kun for 4 % af tillidsrepræsentanterne. 55 % af sikkerhedsrepræsentanterne er meget eller delvis tilfredse med afdelingens service – den tilsvarende andel blandt tillidsrepræsentanter er 81 %.

6. *Lederne: Sikkerhedsrepræsentanten er ikke organisationsrepræsentant*

Et flertal af sikkerhedsrepræsentanterne oplever samarbejdet med ledelsen som særdeles godt (20 %) eller godt (48 %). I forhold til ledelsen føler to tredjedele af sikkerhedsrepræsentanterne, at de er godt klædt på i deres samtaler med ledelsen. En tilsvarende andel angiver, at ledelsen prioriterer arbejdsmiljøarbejdet højt, og 59 % har tid nok til arbejdet, ligesom et flertal har de kontorforhold, som de kunne tænke sig.

Men lederne ser overordnet ikke sikkerhedsrepræsentanten som en organisationsrepræsentant; 88 % af lederne ser ikke sikkerhedsrepræsentanten som en repræsentant for fagforeningen på lige fod med tillidsrepræsentanten.

7. *Samarbejdet mellem sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten*

69 % af sikkerhedsrepræsentanterne finder samarbejdet med tillidsrepræsentanten særdeles godt eller godt. Sikkerhedsrepræsentanterne oplever i vid udstrækning, at opgaverne mellem de to grupper tillidsvalgte er klart adskilte, men at der er behov for løbende sparring. Kun hver fjerde sikkerhedsrepræsentant oplever uklarhed vedrørende rollefordelingen. Flertallet af sikkerhedsrepræsentanterne fastholder i en vis udstrækning – ligesom flertallet af tillidsrepræsentanterne – den traditionelle opgave- og kompetencefordeling mellem sikkerheds- og tillidsrepræsentanter.

Nyere arbejdsmiljøområder som psykisk arbejdsmiljø, stress, kollegernes personlige problemer etc. finder et flertal af sikkerhedsrepræsentanterne – ligesom et flertal af tillidsrepræsentanterne – både er sikkerheds- og tillidsrepræsentantens ansvarsområder.

### *8. Sikkerhedsrepræsentantens rolle i organisering af kollegerne*

I forhold til kollegerne kan det konstateres, at det store flertal af sikkerhedsrepræsentanter nyder kollegernes respekt. Når det kommer til organisering af kollegerne, er der 27 % af sikkerhedsrepræsentanterne, som ser det som deres opgave at organisere kollegerne i samarbejde med tillidsrepræsentanten. 52 % af afdelingsrepræsentanterne mener, at dette også er en sikkerhedsrepræsentant-opgave. 38 % af tillidsrepræsentanterne mener, at organisering af kolleger bør prioriteres i fagbevægelsens arbejde, mens blot 22 % af sikkerhedsrepræsentanterne mener det samme – og hvor 42 % af tillidsrepræsentanterne finder, at fagbevægelsen skal sikre medlemsfordele, som uorganiserede ikke kan få del i, er det hver fjerde sikkerhedsrepræsentant, som mener det samme.

### *9. Sikkerhedsrepræsentantens politiske ståsted*

Når det gælder sikkerhedsrepræsentanternes politiske ståsted, kan det konstateres, at et flertal ligger til venstre for midten, dvs. Socialdemokratiet, SF eller Enhedslisten, men andelen er klart mindre end for tillidsrepræsentanternes vedkommende. Sikkerhedsrepræsentanterne er således en politisk mere heterogen gruppe end tillidsrepræsentanterne i de ni forbund, der indgår i denne undersøgelse. 31 % af sikkerhedsrepræsentanterne ser det som en opgave for både sikkerheds- og tillidsrepræsentanten at udbrede fagbevægelsens politik og ideologi blandt kollegerne på arbejdspladsen.

### *10. Efterlyste kompetencer – det samme som tillidsrepræsentanten*

En stor andel af sikkerhedsrepræsentanterne føler sig godt klædt på, når de taler med ledelsen (67 %). De kompetencer, der efterlyses, er i vid udstrækning de samme, som tillidsrepræsentanterne efterlyser, nemlig personlig udvikling, kompetencer i konfliktløsning på arbejdspladsen, stresshåndtering, arbejdsskader, kommunikation og pædagogik samt forhandlingsteknik.

## **2.2 Uddybende sammenfatning**

### *Sikkerhedsrepræsentanter mere udbredte end tillidsrepræsentanter*

82 % af arbejdspladserne har en sikkerhedsrepræsentant, mens 52 % af arbejdspladserne har en tillidsrepræsentant. Blandt LO-kollegerne er det 83 %, der har en sikkerhedsrepræsentant, mens 67 % har en tillidsrepræsentant. Også blandt de uorganiserede er det væsentligt flere (61 %), der har en sikkerhedsrepræsentant end en tillidsrepræsentant (35 %). Et tilsvarende billede tegner sig for de gule, hvor 72 % har en sikkerhedsrepræsentant, mens 40 % har en tillidsrepræsentant. Det betyder, at sikkerhedsrepræsentanter er væsentligt mere udbredte på danske arbejdspladser end tillidsrepræsentanter – og dermed også når ud på flere arbejdspladser end tillidsrepræsentanterne.

95 % af sikkerhedsrepræsentanterne angiver, at de arbejder på en arbejdsplads, som er overenskomstdækket.

### *Afdelingerne: Sikkerhedsrepræsentanterne er organisationsrepræsentanter*

Et stort flertal på 76 % af afdelingsrepræsentanterne ser sikkerhedsrepræsentanten som en faglig repræsentant for afdelingen. Analysen viser, at

- 65 % af afdelingsrepræsentanterne mener, at det både er sikkerhedsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens opgave udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne
- 35 % af sikkerhedsrepræsentanterne selv mener, at dette er deres opgave.

Disse data viser på den ene side, at en større andel af afdelingsrepræsentanterne gerne ser sikkerhedsrepræsentanterne som mere aktive i de faglige kernekompetencer, end sikkerhedsrepræsentanterne selv gør. På den anden side er det så også kun, når det gælder organisering af kolleger, at afdelingerne ønsker sikkerhedsrepræsentanterne med. Det kan nemlig konstateres, at:

- kun 5 % af afdelingsrepræsentanterne finder, at sikkerhedsrepræsentanten skal sidde med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår
- 7 % af afdelingsrepræsentanterne ser det som sikkerhedsrepræsentanternes opgave at kende overenskomster og det fagretlige system.

Så sikkerhedsrepræsentanten er godt nok organisationsrepræsentant i afdelingernes øjne – men ses ikke som en mulig medspiller i overenskomstforhandlinger og det fagretlige system.

#### *Sikkerhedsrepræsentanten selv: Organisationsrepræsentant?*

Det kan konstateres, at:

- en mindre gruppe af sikkerhedsrepræsentanter (20 %) ser det som deres opgave at have indgående kendskab til overenskomster og det fagretlige system
- 18 % finder, at de også bør sidde med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår
- 39 % har som sikkerhedsrepræsentanter diskuteret overenskomstforhold med kollegerne.

Det er således et mindretal af sikkerhedsrepræsentanterne, der er aktive i forhold til de klassiske faglige opgaver – men dog også en gruppe, som er åben for at påtage sig opgaver, der typisk betragtes som tillidsrepræsentanternes opgaver. Der er da også netop en andel på 14 %, som godt kunne se sig selv gøre en faglig karriere.

#### *Sikkerhedsrepræsentanten selv: Garant for arbejdsmiljø, ikke fagforeningsperson*

I forhold til tillidsrepræsentantens opfattelse af hans eller hendes rolle, er der et forhold, der adskiller de to typer af tillidsvalgte. Der er kun 6 % af sikkerhedsrepræsentanterne, der ser sig selv som problemløser mellem ledelse, kolleger og fagforening – her er det hele 28 % af tillidsrepræsentanterne, der ser sig selv i den rolle. Disse data indikerer, at sikkerhedsrepræsentanten definerer sin rolle i forhold til kollegerne og arbejdspladsen – og ikke i forhold til fagforeningen. Fagforeningen og faglige synspunkter spiller kun for ganske få en betydelig rolle i hvervet. For tillidsrepræsentanterne er det omvendt væsentligt mere ud-

bredt at tænke faglige synspunkter og fagforeningen ind i arbejdet som organisationsrepræsentant.

### *Problematisk samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentant og afdeling*

Kontakten mellem afdeling og sikkerhedsrepræsentant er begrænset. Det kan konstateres, at:

- mere end halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne aldrig henvender sig til afdelingen som sikkerhedsrepræsentant (tallet for tillidsrepræsentanterne er 4 %)
- 58 % af afdelingsrepræsentanterne er helt eller delvis enige i, at de servicerer sikkerhedsrepræsentanterne i samme omfang som tillidsrepræsentanterne – 29 % mener ikke, at man servicerer de to grupper i samme omfang.
- 60 % af afdelingsrepræsentanterne finder det svært at fastholde kontakten til sikkerhedsrepræsentanterne
- 55 % af sikkerhedsrepræsentanterne er meget eller delvis tilfredse med afdelingens service (hvor tallet for tillidsrepræsentanterne er 81 %).

Et dilemma synes altså at være, at en stor majoritet af afdelingsrepræsentanterne på den ene side finder, at sikkerhedsrepræsentanten er deres repræsentant på arbejdspladsen og dermed en vigtig medspiller i det faglige system. På den anden side er over halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne aldrig i kontakt med deres afdelingen, og 60 % af afdelingsrepræsentanterne finder det svært at holde kontakten til sikkerhedsrepræsentanterne. Derfor får fagforeningen ikke via sikkerhedsrepræsentanten information om, hvad der rør sig på arbejdspladserne, og hvad der er fagforeningsmedlemmernes ønsker og behov – i praksis er mange sikkerhedsrepræsentanter derfor ikke at betragte som en organisationsrepræsentant i forhold til afdelingen.

### *Sikkerhedsrepræsentanten og kollegerne – hvem organiserer?*

I forhold til kollegerne kan det konstateres, at:

- det store flertal af sikkerhedsrepræsentanter nyder kollegernes respekt
- 27 % ser det som deres opgave at organisere kollegerne i samarbejde med tillidsrepræsentanten
- halvdelen af afdelingsrepræsentanterne ser det som sikkerhedsrepræsentantens opgave i samarbejde med tillidsrepræsentanten at organisere kollegerne.

Når det gælder holdningen til, hvad fagbevægelsen skal prioritere fremover, er der to områder, hvor der er en markant forskel på sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes holdninger: Hvor 38 % af tillidsrepræsentanterne mener, at organisering af kolleger er en topprioritet, er det blot 22 % af sikkerhedsrepræsentanterne, der mener det samme – og hvor 42 % af tillidsrepræsentanterne finder, at fagbevægelsen skal sikre medlemsfordele, som uorganiserede

ikke kan få del i, er det hver fjerde sikkerhedsrepræsentant, som mener det samme.

### *Ledere: Sikkerhedsrepræsentanten er ikke en organisationsrepræsentant*

Når det gælder ledelsen syn på sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant, kan det konstateres, at:

- et meget lille mindretal – 8 % – af ledere betragter sikkerhedsrepræsentanten som en repræsentant for fagforeningen på lige fod med tillidsrepræsentanten
- 88 % ikke ser sikkerhedsrepræsentanten som en fagforeningsrepræsentant.

En meget stor andel af sikkerhedsrepræsentanterne:

- føler sig godt klædt på, når de taler med ledelsen (67 %)
- føler at have godt overblik over arbejdet som sikkerhedsrepræsentant (84 %)
- oplever, at ledelsen er villig til at foretage de arbejdsmiljømæssige forbedringer, som sikkerhedsrepræsentanten foreslår (75 %)
- oplever, at ledelsen prioriterer arbejdsmiljøarbejdet højt (65 %)
- oplever samarbejdet med ledelsen som særdeles godt (20 %) eller godt (48 %)
- har tid nok til arbejdet (69 % - 23 % føler ikke at de har tid nok)
- har overordnet de kontorforhold, som de har brug for som sikkerhedsrepræsentant (66 % - men også 28 %, som ikke har de rette kontorforhold).

Der tegner sig således et billede af mange tilfredse sikkerhedsrepræsentanter, når det gælder samarbejdet med ledelsen – og der er mange ledere, som følger sikkerhedsrepræsentantens anbefalinger og giver dem de nødvendige arbejdsvilkår.

### *Samarbejdet mellem sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten*

69 % af sikkerhedsrepræsentanterne finder samarbejdet med tillidsrepræsentanten særdeles godt eller godt, og sikkerhedsrepræsentanterne oplever i vid udstrækning, at opgaverne mellem de to grupper af tillidsvalgte som klart adskilte. Kun hver fjerde sikkerhedsrepræsentant oplever uklarhed vedrørende rollefordelingen. Flertallet af såvel sikkerhedsrepræsentanter som tillidsrepræsentanter – 52 % og 57 % – angiver således, at de to gruppers respektive opgaver er klart adskilte, men at der er behov for gensidig sparring og koordinering mellem de to grupper. Og spørges begge parter – samt tredjeparten, afdelingerne – om deres respektive ansvarsområder, er der også en ret tydelig demarkationslinje mellem det fysiske arbejdsmiljø og samarbejdet. Flertallet af sikkerhedsrepræsentanterne fastholder i en vis udstrækning – ligesom flertallet af tillidsrepræsentanterne – den traditionelle opgave- og kompetencefordeling mellem sikkerheds- og tillidsrepræsentanter.

### *Sikkerhedsrepræsentanten – mindre venstreorienteret end tillidsrepræsentanten*

Når det gælder sikkerhedsrepræsentanternes politiske ståsted, kan det konstateres, at:

- et flertal (69 %) af sikkerhedsrepræsentanterne ligger til venstre for midten, dvs. Socialdemokratiet, SF eller Enhedslisten
- andelen, der stemmer til venstre for midten, er klart mindre end for tillidsrepræsentanternes vedkommende (81 %)
- 30 % af sikkerhedsrepræsentanter stemmer på VKO, hvor tallet for tillidsrepræsentanterne er 17 %.

Sikkerhedsrepræsentanterne er således en politisk mere heterogen gruppe end tillidsrepræsentanterne i de ni forbund, der indgår i denne undersøgelse.

8 % af sikkerhedsrepræsentanterne ser det som fagbevægelsens opgave at fremme fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen, og det er færre end for tillidsrepræsentanternes vedkommende. Sammenholdt med, at relativt få sikkerhedsrepræsentanter finder, at organisering af de uorganiserede skal være topprioritet i fagbevægelsen, tegner dette et billede af, at sikkerhedsrepræsentanterne ikke pr. definition – som det helt store flertal af tillidsrepræsentanterne i de ni forbund – henholder sig til venstrefløjens eller fagbevægelsens ideologi.

### *Sikkerhedsrepræsentantens kompetencer og uddannelsesbehov*

En stor andel af sikkerhedsrepræsentanterne føler sig godt klædt på, når de taler med ledelsen (67 %). De kompetencer, der efterlyses, er i vid udstrækning de samme, som tillidsrepræsentanterne efterlyser. Top seks ser således ud:

1. personlig udvikling
2. konfliktløsning på arbejdspladsen
3. stresshåndtering
4. forebyggelse af arbejdsskader
5. kommunikation og pædagogik
6. forhandlingsteknik

Nr. 2, 5 og 6 handler om kompetenceudvikling på præcis de områder, som tillidsrepræsentanterne ønsker udviklet – og som også er de typiske opgaver for organisationsrepræsentanter, uanset om han eller hun er tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant.



### *Sikkerhedsrepræsentantens motiv og faglige karriere*

Motiverne for at blive sikkerhedsrepræsentant og motivet om en faglig karriere kan give indikationer af, hvorvidt sikkerhedsrepræsentanten er at betragte som en organisationsrepræsentant. Det kan konstateres, at:

- langt de fleste bliver sikkerhedsrepræsentant for at sikre kollegerne et bedre arbejdsmiljø
- næsten ingen (1 %) har gjort det for at få en faglig karriere
- men: 14 % drømmer om en sådan karriere (og hver femte ved ikke, om det kunne være et mål)
- trods en vis interesse har kun hver tiende oplevet, at afdelingerne har opfordret dem til at blive tillidsrepræsentant
- der er udbredt tilfredshed blandt sikkerhedsrepræsentanterne, når det kommer til sikkerhedsrepræsentanthvervet.

Hver syvende sikkerhedsrepræsentant kan således godt se sig selv have en faglig karriere – men det er kun hver tiende, der har oplevet, at afdelingerne har opfordret dem til at blive tillidsrepræsentant, hvilket typisk kunne være det næste skridt i den faglige karriere.

### 3 Sikkerhedsrepræsentant – en kort profil

I dette kapitel tegnes en kort profil af sikkerhedsrepræsentanten. Forhold vedrørende sikkerhedsrepræsentanterne sammenholdes med forhold vedrørende tillidsrepræsentanterne for at belyse, om der er markante forskelle på de to grupper af tillidsvalgte.

I de ni forbund, som indgår i denne analyse af sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant, er 14 % af tillidsrepræsentanterne også sikkerhedsrepræsentanter. Det er to procentpoint mere end i de femten forbund og fire procentpoint mere end i tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998, hvor 10 % angav også at være sikkerhedsrepræsentanter.

#### 3.1 SR-dækning og OK-dækning

82 % af arbejdspladserne har en sikkerhedsrepræsentant, mens 52 % af arbejdspladserne har en tillidsrepræsentant.

Tabel 3.1: (Ledere-2010): Andele, der henholdsvis har en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads (procent)		
	TR	SR
Ledere	52	82
Ved ikke	3	0,1

n = 1618

Blandt kollegerne er det 83 %, der er på en arbejdsplads med en sikkerhedsrepræsentant, mens 67 % har en tillidsrepræsentant. Også blandt de gule er det væsentligt flere (72 %), der har en sikkerhedsrepræsentant end den andel, der har en tillidsrepræsentant (40 %). Et tilsvarende billede tegner sig for de uorganiserede.

Tabel 3.2: (Kolleger-2010): Andele, der henholdsvis har en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads (procent)		
	TR	SR
LO-medlemmer	67	83
De gule	40	72
De uorganiserede	35	61

LO-medlemmer: n = 1169, De gule: n = 164, De uorganiserede n = 142,  
Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Det betyder, at sikkerhedsrepræsentanter er væsentligt mere udbredte på danske arbejdspladser end tillidsrepræsentanter.

95 % af sikkerhedsrepræsentanterne angiver, at de arbejder på en arbejdsplads, som er overenskomstdækket, mens 4 % er på en arbejdsplads, som ikke er overenskomstdækket. 1 % er i tvivl. Til sammenligning svarer alle tillidsrepræsentanter, at deres arbejdsplads er overenskomstdækket.

#### 3.2 Alder, køn, anciennitet og etnicitet

Sikkerhedsrepræsentanternes gennemsnitsalder er praktisk talt den samme som tillidsrepræsentanternes – nemlig 48,3 år mod tillidsrepræsentanternes 48,6 år.

Flertallet af sikkerhedsrepræsentanterne er – ligesom flertallet af tillidsrepræsentanter - mænd: 55 % af sikkerhedsrepræsentanterne er mænd kontra 57 % af tillidsrepræsentanterne. Det skal dog bemærkes, at oplysninger om køn ikke foreligger for EI-Forbundets og Serviceforbundets sikkerhedsrepræsentanter. Derfor er det kun syv forbund, der indgår i denne analyse af kønsfordelingen mellem tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

<b>Tabel 3.3: (TR-2010); (SR-2010): Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter – fordelt på køn (procent)</b>		
	<b>Mænd</b>	<b>Kvinder</b>
<b>Tillidsrepræsentanter</b>	57	43
<b>Sikkerhedsrepræsentanter</b>	55	45

TR: n = 3529, SR: n = 2553;

Note: EI-Forbundet og Serviceforbundet indgår ikke.

I de syv forbund er kønsfordelingen blandt sikkerhedsrepræsentanter således mere lige end fordelingen blandt tillidsrepræsentanter. Kønsfordelingen varierer dog fra forbund til forbund, men generelt svarer sikkerhedsrepræsentanternes kønsfordeling til fordelingen i de enkelte fagforbund. I 3F er andelen af mandlige sikkerhedsrepræsentanter med 77 % dog klart større end andelen i forbundet, hvor den er 67 %.

<b>Tabel 3.4: (SR-2010): Mandlige og kvindelige sikkerhedsrepræsentanter – fordelt på fagforbund (procent)</b>				
	<b>Sikkerhedsrepræsentanter</b>		<b>LO-medlemmer*</b>	
	<b>2010</b>		<b>2010</b>	
	<b>Mænd</b>	<b>Kvinder</b>	<b>Mænd</b>	<b>Kvinder</b>
<b>3F</b>	77	23	67	33
<b>Blik og Rør</b>	100	0	100	0
<b>EI-Forbundet</b>	n/a	n/a	99	1
<b>HK</b>	22	79	25	75
<b>Malerforbundet</b>	76	24	72	28
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	68	32	68	32
<b>Serviceforbundet</b>	n/a	n/a	76	24
<b>TIB</b>	94	6	90	10
<b>TL</b>	51	49	56	44
<b>Gennemsnit</b>	55	45	51	49

SR: n = 2553

\*Kilde: LO (2010)

Sikkerhedsrepræsentanterne har i gennemsnit været kortere tid på deres arbejdsplads end tillidsrepræsentanterne – 14 år mod 15½ år. De har i gennemsnit bestridt deres hverv i 5½ år, og de har dermed også haft deres hverv i kortere tid end tillidsrepræsentanterne, der i gennemsnit har haft næsten 7½ år på posten. Andelen af sikkerhedsrepræsentanter, der har bestredet deres hverv i mere end ti år er 13 %, mens det tal er væsentligt højere for tillidsrepræsentanterne (24 %).

**Tabel 3.5: (TR-2010); (SR-2010): Hvor mange år har du været tillidsrepræsentant/ sikkerhedsrepræsentant? (procent)**

	0-2	3-5	6-10	11-20	20 +	Gennemsnit
<b>Tillidsrepræsentanter</b>	26	27	23	19	5	7,4
<b>Sikkerhedsrepræsentanter</b>	33	30	24	11	2	5,6

TR: n = 4177, SR: n = 3117

Andelen af sikkerhedsrepræsentanter med en anden etnisk baggrund end dansk er – ligesom andelen af tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund end dansk – 3 %. Sikkerhedsrepræsentanter med en anden etnisk baggrund er dermed underrepræsenterede i forhold til andelen af LO-medlemmer med anden etnisk baggrund, som er 7 % (LO, 2009).

### 3.3 Sikkerhedsrepræsentantens politiske holdninger

Sikkerhedsrepræsentanten har ligesom tillidsrepræsentanten en større sympati for venstrefløjspartierne end både befolkningen som helhed og LO-medlemmerne. Vi ser, at 45 % stemmer på Socialdemokratiet, mens 23 % stemmer på Socialistisk Folkeparti. Det er dog også ca. 10 procentpoint færre sikkerhedsrepræsentanter, der stemmer på Socialdemokraterne, end hvad der gælder for tillidsrepræsentanterne. Disse 10 % fordeler sig i høj grad på Venstre og Dansk Folkeparti – næsten dobbelt så mange sikkerhedsrepræsentanter (14 %) som tillidsrepræsentanter (8 %) sympatiserer med Venstre, mens 9 % af sikkerhedsrepræsentanter mod 6 % af tillidsrepræsentanterne stemmer på Dansk Folkeparti. 4 % er for De Konservative.

**Tabel 3.6: (TR-2010); (SR-2010): Tillidsrepræsentanternes, sikkerhedsrepræsentanternes og LO-medlemmernes politiske standpunkter i 2010 (procent)**

	TR 2010	SR 2010	LO-medlemmer 2010	Seneste Folketingsvalg 2007
<b>Socialdemokraterne (A)</b>	55	46	36	26
<b>Det Radikale Venstre (B)</b>	2	1	2	5
<b>De Konservative (C)</b>	2	4	5	10
<b>Centrumdemokraterne (D)</b>	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Socialistisk Folkeparti (F)</b>	22	21	20	13
<b>Dansk Folkeparti (O)</b>	6	11	11	14
<b>Kristendemokraterne (Q)</b>	0	0	1	1
<b>Demokratisk Fornyelse (U)</b>	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Venstre (V)</b>	9	15	19	26
<b>Fremskridtspartiet (Z)</b>	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Enhedslisten (Ø)</b>	4	2	3	2
<b>Liberal Alliance</b>	0	0	2	3
<b>Andre</b>	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Ville ikke stemme/vil stemme blankt</b>	n/a	n/a	2	n/a
<b>Total</b>	100	100	100	100

TR: n = 3280; SR: n = 2287

Note: Inkluderer ikke 'ønsker ikke at svare' og 'ved ikke'

Samlet set *er* sikkerhedsrepræsentanten altså orienteret mod venstrefløjen – men tre ud af ti sympatiserer med højrefløjen, dvs. stemmer på Venstre, De Konservative eller Dansk Folkeparti, og sammenlignet med tillidsrepræsentanterne er der altså tale om en politisk mere heterogen gruppe.

Sikkerhedsrepræsentanterne adskiller sig ikke kun *partipolitisk*, men også *fagpolitisk* fra tillidsrepræsentanterne. Mens tillidsrepræsentanternes mener, at medlemsfordele er det vigtigste emne for fagbevægelsen at prioritere, er det for sikkerhedsrepræsentanterne vigtigere, at gøre fagforeningen til et serviceorgan frem for en politisk bevægelse. Medlemsfordele mener kun 26 % af sikkerhedsrepræsentanter skal prioriteres, og mens 38 % af tillidsrepræsentanterne mener, at fagbevægelsen bør prioritere at organisere nye medlemmer, er det for sikkerhedsrepræsentanternes vedkommende kun 22 %.

<b>Tabel 3.7: (TR-2010); (SR-2010): Hvad synes du er de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år? (procent)</b>		
	<b>TR</b>	<b>SR</b>
<b>At gøre fagforeningen til et serviceorgan frem for en politisk bevægelse</b>	27	30
<b>Lavere kontingent</b>	32	27
<b>Medlemsfordele (som uorganiserede ikke kan få del i)</b>	42	26
<b>SR/TR-tillæg</b>	12	26
<b>Øge sikkerhedsrepræsentantens indflydelse på arbejdsmiljøet</b>	20	23
<b>At organisere nye medlemmer til fagforeningen</b>	38	22
<b>Ligeløn</b>	17	21
<b>Bedre uddannelse til SR/TR</b>	12	20
<b>At arbejde for øget medbestemmelse på arbejdspladsen</b>	17	15
<b>At forbedre samarbejdet mellem sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter</b>	8	13
<b>Fritvalgsordninger (frit valg mellem løn, efteruddannelse og ferie, f. eks feriefridage)</b>	11	11
<b>Fremme fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen</b>	11	8
<b>Slankning af fagbevægelsen</b>	8	8
<b>Demokratisering af fagbevægelsen/større medindflydelse</b>	10	6
<b>Barsel og andre orlovsordninger</b>	4	5
<b>Ny organisationsstruktur i fagbevægelsen</b>	7	4
<b>Ved ikke</b>	3	4
<b>Andet</b>	2	2

TR: n = 4172, SR: n = 3117

## 4 Sikkerhedsrepræsentanten og afdelingen

Forholdet mellem sikkerhedsrepræsentant og afdeling er afgørende for, i hvilket omfang sikkerhedsrepræsentanten er at betragte som en organisationsrepræsentant. Hvordan er deres indbyrdes kommunikation? Serviceres sikkerhedsrepræsentanten på lige fod med tillidsrepræsentanten? Og ser afdelingen sikkerhedsrepræsentanten som en del af det faglige system? Disse spørgsmål giver et indtryk af, om sikkerhedsrepræsentanten er en del af det faglige system.

Indledningsvist kan det konstateres, at et stort flertal af afdelingsrepræsentanterne på 76 % ser sikkerhedsrepræsentanten som en faglig repræsentant. Med andre ord er der således tre ud af fire, som melder klart ud, at de opfatter sikkerhedsrepræsentanten som en repræsentant for det faglige system.

**Tabel 4.1: (Afdeling-2010): Ser du sikkerhedsrepræsentanten som en faglig repræsentant for afdelingen? (procent)**

Ja	Nej	Ved ikke
76	20	4

n = 123

Afdelingsrepræsentanterne ser altså sikkerhedsrepræsentanten som en faglig repræsentant – en organisationsrepræsentant. Men afspejler dette sig også i kommunikationen mellem sikkerhedsrepræsentanten og afdelingen samt i afdelingens servicering af sikkerhedsrepræsentanten?

### 4.1 Kommunikation mellem sikkerhedsrepræsentant og afdeling

Undersøgelsen viser, at en relativt stor andel af sikkerhedsrepræsentanter ikke kommunikerer med afdelingen. Og den noget løse kontakt blev allerede i undersøgelsens indledende fase bekræftet, da kontaktdata til spørgeskemaet skulle indsamles. Således var 11 % af de, der åbnede spørgeskemaet, hverken sikkerheds- eller tillidsrepræsentant, og en stor telefonisk stikprøve blandt 832 formodede sikkerhedsrepræsentanter, der ikke besvarede spørgeskemaet elektronisk efter to rykkere, viste, at 40 % ikke var sikkerhedsrepræsentanter. Herudover var en betydelig del af e-mailadresserne på sikkerhedsrepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne ikke brugbare, og mails kom retur uden at nå frem til respondenterne. Disse adresser var altså ikke kontrolleret af forbundene som valide.

Samlet set kan det konstateres, at under 60 % af de e-mail adresser, som forbundene leverede, var brugbare; de resterende ca. 40 % kunne enten ikke bruges eller tilhørte personer, som ikke er sikkerheds- eller tillidsrepræsentanter.

Kommunikationen har som forudsætning, at parterne kender til hinanden og kan komme i kontakt med hinanden – med andre ord at kontaktdata er opdaterede. Det skal dog bemærkes, at enkelte respondenter kan være gået af i perioden fra indsamlingen af e-mailadresser til undersøgelsen fandt sted – en periode på ca. tre måneder. For en nærmere beskrivelse af dataindsamlingen, se rapport IV.

Det generelle kommunikationsproblem mellem afdeling/forbund og sikkerhedsrepræsentanten afspejles også i sikkerhedsrepræsentanternes svar.

Der er en markant forskel på, hvor ofte sikkerhedsrepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne henvender sig til deres fagforening. 51 % af sikkerhedsrepræsentanter er aldrig i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsarbejdet, mens det for tillidsrepræsentanters vedkommende er 4 %, der aldrig er i kontakt vedrørende tillidsrepræsentantarbejdet. 7 % af sikkerhedsrepræsentanterne er i kontakt med deres fagforening mere end én gang om måneden, mens det for tillidsrepræsentanterne vedkommende er 52 %.

**Tabel 4.2: (TR-2010); (SR-2010): Hvor ofte henvender du dig som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling eller kreds)? (procent)**

	TR	SR
<b>Mere end 5 gang om måneden</b>	10	1
<b>3-4 gange om måneden</b>	12	1
<b>1-2 gang om måneden</b>	30	5
<b>Mindre end én gang om måneden</b>	45	42
<b>Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen som tillidsrepræsentant/i forbindelse med sikkerhedsarbejdet</b>	4	51

TR: n = 4173, SR: n = 3116

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelene signifikant forskellige

At sikkerhedsrepræsentanten sjældent er i kontakt med fagforeningen, er ikke nødvendigvis udtryk for, at sikkerhedsrepræsentanten ikke ser sig som en del af det faglige system; det kan også være udtryk for, at sikkerhedsrepræsentanterne føler sig kompetente og fint kan klare sig uden kontakt til fagforeningen, dvs. ikke føler et behov for støtte eller anden form for servicering. Dette viser tallene også. 70 % af de, der aldrig er i kontakt med fagforeningen, erklærer sig således helt eller delvis enige i, at de føler sig godt rustede til opgaverne som sikkerhedsrepræsentant. Men tallene viser også, at dem, der har været i kontakt med fagforeningen, typisk føler sig bedre rustet til at løfte opgaverne som sikkerhedsrepræsentant. Så afdelingerne synes at gøre en forskel.

**Tabel 4.3: (SR-2010): Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som sikkerhedsrepræsentant – fordelt på henholdsvis sikkerhedsrepræsentanter, der aldrig er i kontakt med fagforeningen, og alle sikkerhedsrepræsentanter (procent)**

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Total	n
<b>Sikkerhedsrepræsentanter, der aldrig er i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsarbejdet</b>	70	18	11	100	1446
<b>Alle sikkerhedsrepræsentanter</b>	76	16	9	100	3117

Men eftersom andelen af sikkerhedsrepræsentanter, der aldrig er i kontakt med fagforeningen (70 %), er relativt lavere end for sikkerhedsrepræsentanterne under et (76 %), er det ikke *fordi* sikkerhedsrepræsentanterne føler sig kompetente, at de aldrig er i kontakt med fagforeningen i sikkerhedsarbejdet.

Selvom over halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne aldrig henvender sig til deres fagforening, synes afdelingsrepræsentanterne at betragte sikkerhedsrepræsentanten som en vigtig medspiller i det faglige system. 43 % ser det således

helt eller delvis som sikkerhedsrepræsentantens rolle at informere fagforeningen om, hvad der foregår på arbejdspladsen. Og 45 % er tilsvarende helt eller delvis enige i, at det er sikkerhedsrepræsentantens rolle at informere afdelingen om medlemmernes ønsker og behov.

<b>Tabel 4.4: (Afdeling-2010): Tag stilling til følgende udsagn om sikkerhedsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen: (procent)</b>					
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig
<b>Sikkerhedsrepræsentanten informerer afdelingen/ kredsen om, hvad der foregår ude på arbejdspladserne</b>	9	34	19	28	8
<b>Sikkerhedsrepræsentanten informerer afdelingen/ kredsen om medlemmernes ønsker og behov</b>	6	39	20	23	10

n = 122

Note: To procent angiver 'ved ikke' til disse spørgsmål

Mens hver femte hverken er enig eller uenig i disse udsagn, er der et betydeligt mindretal – eller godt hver tredje afdelingsrepræsentant – der er helt eller delvis uenig i, at sikkerhedsrepræsentanten informerer om, hvad der foregår på arbejdspladsen og medlemmernes ønsker og behov. Og rolleopfattelsen hos disse afdelingsrepræsentanter passer således godt sammen med, at over halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne aldrig er i kontakt med fagforeningen. Over halvdelen af afdelingsrepræsentanter – 60 % – erklærer sig da også helt eller delvis enige i, at kontakten med sikkerhedsrepræsentanten er svær at fastholde.

<b>Tabel 4.5: (Afdeling-2010): Tag stilling til følgende udsagn om sikkerhedsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen: (procent)</b>					
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig
<b>Det er svært for afdelingen/ kredsen at fastholde kontakten med sikkerhedsrepræsentanterne</b>	10	50	15	21	5

n = 122

Hvad kendetegner så de sikkerhedsrepræsentanter, der ikke er i kontakt med fagforeningen? De viser sig i særdeleshed at være offentligt ansatte. En større andel offentligt ansatte sikkerhedsrepræsentanter end privat ansatte – 58 % mod 47 % – er således aldrig i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsarbejdet.



**Tabel 4.6: (SR-2010): Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen som tillidsrepræsentant/i forbindelse med sikkerhedsarbejdet – fordelt på sektor (procent)**

	Privat	Offentlig	Gennemsnit
<b>Sikkerhedsrepræsentanter</b>	47	58	51
<b>Tillidsrepræsentanter</b>	4	3	4

SR: n = 3041, TR: n = 4122

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Hvor ofte sikkerhedsrepræsentanterne henvender sig, varierer fra forbund til forbund. 3F og Malerforbundet har flest sikkerhedsrepræsentanter, der er i kontakt med deres fagforening mere end én gang om måneden med henholdsvis 12 % og 13 %. Disse to har samtidigt de to mindste andele af repræsentanter, der aldrig er i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsrepræsentantarbejdet med henholdsvis 40 % og 41 %. Med henholdsvis 65 % og 67 % har HK og TL de største andele af repræsentanter, der aldrig er i kontakt til med fagforeningen.

**Tabel 4.7: (SR-2010): Hvor ofte henvender du dig som sikkerhedsrepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling eller kreds)? – fordelt på forbund (procent)**

	Mere end én gang om måneden	Mindre end én gang om måneden	Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsarbejdet
<b>3F</b>	12	49	40
<b>Blik og Rør</b>	10	48	42
<b>EI-Forbundet</b>	6	51	43
<b>HK</b>	2	33	65
<b>Malerforbundet</b>	13	46	41
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	8	51	42
<b>Serviceforbundet</b>	9	46	46
<b>TIB</b>	6	43	51
<b>TL</b>	0	33	67
<b>Gennemsnit</b>	7	42	51

n = 3116

Høj signifikans: p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

#### **4.2 Sikkerhedsrepræsentantens tillidshverv**

Sikkerhedsrepræsentanten er i væsentligt mindre omfang end tillidsrepræsentanten integreret i fagbevægelsens formelle fora. Mens 67 % af sikkerhedsrepræsentanterne ikke har andre tillidshverv, er det for tillidsrepræsentanternes vedkommende kun 16 %. Desuden sidder kun 6 % af sikkerhedsrepræsentanter i udvalg i fagforeningen mod 15 % af tillidsrepræsentanterne, og mens det er klart atypisk, at en sikkerhedsrepræsentant sidder som klubformand, gør 26 % af tillidsrepræsentanterne dette.

**Tabel 4.8: (SR-2010); (TR-2010): Hvilke poster har du ud over sikkerhedsrepræsentantthvervet/tillidsrepræsentantthvervet? – i fagligt regi (procent)**

	SR	TR
Sidder i udvalg i fagforeningen	6	15
Klubformand	1	26
Medlem af hovedbestyrelse i forbundet	0	1
Har ingen andre poster	67	16

SR: n = 3117, TR: n = 4173

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige

Note: Her kunne markeres flere svar, heriblandt også virksomhedsrelevante poster – se s.50, Tabel 6.5.

### 4.3 Fagforeningens servicering af sikkerhedsrepræsentanten

I hvilket omfang servicerer afdelingerne sikkerhedsrepræsentanterne, og hvor tilfredse er sikkerhedsrepræsentanterne med denne service?

58 % af afdelingsrepræsentanterne og dermed et klart flertal vurderer, at man i større eller mindre grad servicerer sikkerhedsrepræsentanterne i samme omfang, som man servicerer tillidsrepræsentanterne. 29 % erklærer sig dog omvendt delvis eller helt uenige i, at man servicerer sikkerhedsrepræsentanterne i samme grad som tillidsrepræsentanterne.

**Tabel 4.9: (Afdeling-2010): Tag stilling til følgende udsagn om sikkerhedsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen: (procent)**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Vi servicerer sikkerhedsrepræsentanterne i samme grad som tillidsrepræsentanterne	23	35	13	17	12

n = 122

Sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes tilfredshed med fagforeningens service er forskellig. 55 % af sikkerhedsrepræsentanterne er meget eller delvis tilfredse med fagforeningens service, mens det for tillidsrepræsentanterne vedkommende er 81 %. Forskellen i tilfredsheden med afdelingens service er således markant. 12 % af sikkerhedsrepræsentanterne mod 1 % af tillidsrepræsentanterne svarer desuden 'ved ikke', når de spørges om tilfredsheden med fagforeningens service.

**Tabel 4.10: (TR-2010); (SR-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med den service, du som sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant får fra din fagforening? (procent)**

	Meget tilfreds	Delvis tilfreds	Både og	Delvis utilfreds	Meget utilfreds	Ved ikke
Sikkerhedsrepræsentanterne	25	30*	24	7	3	12
Tillidsrepræsentanterne	49	32*	13	4	1	1

SR: n = 3116, TR: n = 4173

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen ikke signifikant forskellige.

Flertallet af sikkerhedsrepræsentanter er dog meget eller delvis tilfredse med den service, de som tillidsvalgte får fra deres fagforening.

Når vi ser på tilfredsheden fordelt på forbund, er sikkerhedsrepræsentanternes tilfredshed i Fødevareforbundet, 3F og Malerforbundet over gennemsnittet med henholdsvis 60 %, 61 % og 63 %, mens den i TL og særligt i HK er noget under gennemsnittet. Henholdsvis 46 % og 38 % af sikkerhedsrepræsentanterne er her meget eller delvis tilfredse med den service, de får fra deres fagforening.

**Tabel 4.11: (SR-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med den service, du som sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant får fra din fagforening? – fordelt på forbund (procent)**

	Meget tilfreds	Delvis tilfreds	Både og	Delvis utilfreds	Meget utilfreds	Ved ikke
<b>3F</b>	31	30	24	6	3	7
<b>Blik og Rør</b>	27	27	27	3	3	13
<b>EI-Forbundet</b>	23	38	26	5	1	7
<b>HK</b>	19	29	25	7	4	17
<b>Malerforbundet</b>	23	40	19	9	2	6
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	30	30	21	7	4	8
<b>Serviceforbundet</b>	29	28	26	8	3	6
<b>TIB</b>	25	26	25	8	3	14
<b>TL</b>	20	26	25	9	1	21
<b>Gennemsnit</b>	25	30	24	7	3	12

n = 3116

Høj signifikans p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Så hvorfor er sikkerhedsrepræsentanterne ikke i lige så høj grad som tillidsrepræsentanterne tilfredse med fagforeningens service?

Én årsag kan være, at den begrænsede kontakt reelt ikke giver mulighed for at vurdere servicen. Servicetilfredsheden synes nemlig at have sammenhæng med, hvor ofte sikkerhedsrepræsentanten henvender sig til sin fagforening. Jo oftere sikkerhedsrepræsentanten henvender sig til sin afdeling, jo større synes tilfredsheden at være med den service, som han/hun får.

**Tabel 4.12: (SR-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med den service, du som sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant får fra din fagforening? – fordelt på 'Hvor ofte henvender du dig som sikkerhedsrepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling eller kreds)?' (procent)**

	Meget tilfreds	Delvis tilfreds	Både og	Delvis utilfreds	Meget utilfreds	Ved ikke	Gennemsnit
Mere end én gang om måneden	49	29	15	6	1	0	7
Mindre end én gang om måneden	32	35	22	6	2	3	42
Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen i forbindelse med sikkerhedsarbejdet	16	25	27	7	4	21	51
<b>Gennemsnit</b>	25	30	24	7	3	12	100

n = 3116

Høj signifikans  $p = 0,000$  ( $\text{Chi}^2$ )

En anden årsag til, at noget færre sikkerhedsrepræsentanter er tilfredse med servicen, kan være, at afdelingerne måske i mindre grad har specialiseret sig i at servicere i arbejdsmiljø og sikkerhed, som er sikkerhedsrepræsentanternes kerneopgaver. Afdelingsrepræsentanterne er derfor blevet spurgt om, hvorvidt de føler sig godt nok klædt på til at servicere sikkerhedsrepræsentanterne. Hertil angiver 40 %, at de føler sig godt nok klædt på, mens 11 % ikke føler, at afdelingerne er godt nok klædt på. Andelen af afdelingsrepræsentanter, der vurderer, at de har værktøjerne til at servicere sikkerhedsrepræsentanterne, er således klart større end andelen, der vurderer det modsatte. Den største andel – 49 % af afdelingsrepræsentanterne – svarer imidlertid 'både-og' til dette spørgsmål, og det er derfor vanskeligt alene på baggrund af disse tal at drage entydige konklusioner.

**Tabel 4.13: (Afdeling-2010): Er afdelingen klædt godt nok på til at servicere sikkerhedsrepræsentanterne? (procent)**

Ja	40
Både og	49
Nej	11
Ved ikke	1

n = 95, kun repræsentanter, der ser sikkerhedsrepræsentanten som faglig repræsentant for afdelingen

Respondenterne i afdelingsundersøgelsen havde mulighed for at besvare i fritekst, hvordan de kunne blive bedre til at servicere sikkerhedsrepræsentanterne. Imidlertid valgte kun 23 personer, dvs. 10 %, at bruge denne mulighed. Et gennemgående tema her er ressourcer (tid) og prioritering.

En anden medvirkende årsag til, at nogle afdelinger ikke helt servicere sikkerhedsrepræsentanterne, som de selv kunne ønske, kan være fordi, at kontakten til sikkerhedsrepræsentanterne er svær at fastholde. Som vi så i Tabel 4.5 er det, hvad 60 % af afdelingsrepræsentanterne oplever. At fastholde kontakten til sik-

kerhedsrepræsentanten bliver ikke lettere af det faktum, at afdelingerne (som nævnt i begyndelsen af dette kapitel) har forkerte, forældede eller helt manglende kontaktdata til en meget stor del af sikkerhedsrepræsentanterne. Når det gælder kontakten fra sikkerhedsrepræsentant til afdeling, kunne vi i Tabel 4.2 se, at kun 7 % af sikkerhedsrepræsentanterne henvender sig mere end én gang om måneden til deres afdeling/kreds.

Dilemmaet her er, at mens en stor majoritet af afdelingsrepræsentanterne finder, at sikkerhedsrepræsentanten er deres repræsentant på arbejdspladsen og dermed en vigtig medspiller i det faglige system, er over halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne aldrig i kontakt med deres afdeling/kreds og giver derfor ikke fagforeningen information om, hvad der foregår på arbejdspladserne.

#### 4.4 Sikkerhedsrepræsentanten mellem fagforening, kolleger, og ledelse

Sikkerhedsrepræsentanten balancerer, ligesom tillidsrepræsentanten, mellem tre parter på arbejdspladsen: fagforeningen, kolleger og ledelse. I denne balancegang synes den primære funktion for flertallet af sikkerhedsrepræsentanterne at være garant for, at arbejdsmiljø og sikkerhed er i orden på arbejdspladsen (35 %). En stor del – 27 % – ser sig som talerør for kollegerne, hvilket også kan være et talerør i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed, og en næsten tilsvarende del ser sig som problemløser mellem ledelse og kolleger.

<b>Tabel 4.14: (TR-2010); (SR-2010): Hvordan opfatter du din rolle som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant? (procent)</b>		
	<b>TR</b>	<b>SR</b>
<b>Vagthund for sikkerhed og arbejdsmiljø på arbejdspladsen</b>	n/a	35
<b>Forhandler for mine kolleger</b>	26	n/a
<b>Talerør for mine kolleger</b>	n/a	27
<b>Problemløser/formidler mellem ledelse og kolleger</b>	35	25
<b>Problemløser/formidler mellem ledelse, kolleger og fagforening</b>	28	6
<b>Talsperson for faglige synspunkter</b>	4	1
<b>Talerør for ledelsen</b>	2	0
<b>Ved ikke</b>	2	5
<b>Ingen af ovenstående</b>	3	n/a

TR: n = 4173, SR: n = 3115

Alle andele er ved signifikans-niveau 0,05signifikant forskellige.

Note: Her kunne kun markeres ét svar.

I forhold til tillidsrepræsentantens opfattelse af hans eller hendes rolle, er der et forhold, der adskiller de to repræsentanter. Kun 6 % af sikkerhedsrepræsentanterne, der ser sig selv som problemløser mellem ledelse, kolleger og fagforening, mens det er hele 28 % af tillidsrepræsentanterne, der ser sig selv i den rolle. Næsten ingen sikkerhedsrepræsentanter ser sig primært som talsperson for faglige synspunkter – også for tillidsrepræsentanterne er denne andel meget lille.

Disse data indikerer, at sikkerhedsrepræsentanten primært definerer sin rolle i forhold til kollegerne og arbejdspladsen. Det er således kollegerne og arbejdspladsen, som er i sikkerhedsrepræsentantens fokus, mens fagforeningen og faglige synspunkter kun for ganske få spiller en betydelig rolle i hvervet. For til-

lidsrepræsentanterne er det omvendt væsentligt mere udbredt at tænke fagforeningen ind i arbejdet som organisationsrepræsentant.



## 5 Sikkerhedsrepræsentanten og kollegerne

Hvad drøfter kollegerne med sikkerhedsrepræsentanten, og hvordan forholder sikkerhedsrepræsentanter sig til, dels fagforeningens holdninger og ideologi, dels de gule og uorganiserede? Svarene på disse spørgsmål giver indikationer af, i hvilket omfang sikkerhedsrepræsentanten er en del af det faglige system.

Sikkerhedsrepræsentanter nyder generelt stor respekt på arbejdspladsen. Det kan således konstateres, at 58 % af sikkerhedsrepræsentanterne er helt eller delvis enige i, at de nyder stor respekt fra kollegerne. Kun 7 % markerer, at de ikke nyder stor respekt fra kollegerne. På samme spørgsmål er tillidsrepræsentanternes svarandele henholdsvis 62 % og 9 %, og forskellen på sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes oplevelse af kollegernes respekt er således ikke stor. Selvom der i begge grupper er anseelige andele, der på spørgsmålet er uafklarede, delvis og helt uenige, oplever et flertal blandt såvel tillidsrepræsentanter som sikkerhedsrepræsentanter i vidt omfang kollegernes respekt.

Tabel 5.1: (SR-2010); (TR- 2010): Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger (procent)						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
Sikkerhedsrepræsentanterne	28*	31	25	3	4*	11
Tillidsrepræsentanterne	27*	35	22	5	4*	8

SR: n = 3117, TR: n = 4174

\* Disse andele er ved signifikansniveau 0,05 ikke signifikant forskellige.

Tallene viser, at det især er de ældre sikkerhedsrepræsentanter, der nyder deres kollegers respekt for sikkerhedsarbejdet. 40 % af de 60-75-årige er således enige i, at de nyder stor respekt, mens det gælder 13 % af de 20-29-årige.

Tabel 5.2: (SR-2010): Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger – fordelt på alder (procent)						
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-75	Gennemsnit
Helt enig	13	19	29	28	40	28
Delvis enig	25	30	29	33	28	31
Hverken enig eller uenig	34	29	26	24	16	25
Delvis uenig	10	4	2	2	1	3
Helt uenig	9	6	4	3	1	4
Ved ikke	10	12	10	11	13	11

n = 2459

Høj signifikans: p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Tilsvarende oplever sikkerhedsrepræsentanterne ligesom tillidsrepræsentanterne ikke i særlig udbredt grad, at deres hverv skaber distance mellem dem og deres



kolleger. Henholdsvis 72 % og 73 % er således delvis eller helt uenige i, at deres poster distancerer dem fra deres kolleger.

<b>Tabel 5.3: (SR-2010); (TR-2010): SR/TR-posten skaber distance mellem mig og mine kolleger i arbejdsfællesskabet (procent)</b>						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
<b>Sikkerhedsrepræsentanterne</b>	3	7	12*	7	65	5
<b>Tillidsrepræsentanterne</b>	2	10	13*	13	60	3

SR: n = 3116, TR: n = 4173

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige

Desuden viser alder sig i dette spørgsmål – i modsætning til det foregående spørgsmål vedrørende respekt – ikke at have en væsentlig betydning. Yngre repræsentanter er, ligesom som ældre, ikke enige i, at hvervet som sikkerhedsrepræsentant skaber distance mellem dem og deres kolleger.

Sikkerhedsrepræsentanterne synes da også at være i god kontakt med deres kolleger. 54 % af sikkerhedsrepræsentanterne vurderer, at de bruger størstedelen af deres tid på kontakt med deres kolleger, og 41 % svarer, at de bruger nogenlunde lige så meget tid på kontakt til kollegerne som til ledelsen. Kun 6 % svarer, at de bruger mest tid på kontakt med ledelsen.

<b>Tabel 5.4: (TR-2010); (SR-2010): Hvor meget tid bruger du på kontakt til ledelsen i forhold til kontakt til dine kolleger? (procent)</b>		
	TR	SR
<b>Mest tid til kontakt til ledelsen</b>	12	6
<b>Mest tid til kontakt med kollegerne</b>	39	54
<b>Nogenlunde lige meget tid til hver</b>	49	41

TR: n = 4173, SR: n = 3117

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige.

Der er en vis sammenhæng mellem oplevelsen af distance til kollegerne og hvor meget tid, sikkerhedsrepræsentanterne bruger på kontakt til ledelsen i forhold til kollegerne. Den er imidlertid ikke markant. 75 % af de sikkerhedsrepræsentanter, der bruger mest tid på kontakt til kollegerne, er delvis eller helt er uenige i, at sikkerhedsrepræsentantposten skaber distance mellem dem og deres kolleger. Men 65 % – og dermed et pænt flertal af de sikkerhedsrepræsentanter, der bruger mest tid på kontakt med ledelsen – oplever ikke, at rollen distancerer dem til deres kolleger.

**Tabel 5.5: (SR-2010): Sammenhæng mellem oplevelsen af distance til kollegerne og hvor meget tid sikkerhedsrepræsentanterne bruger på kontakt til ledelsen i forhold til kollegerne (procent)**

		SR-posten skaber distance mellem mig og mine kolleger i arbejdsfællesskabet			
		Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke/ønsker ikke at svare
Hvor meget tid bruger du på kontakt til ledelsen i forhold til dine kolleger?	Mest tid til kontakt til ledelsen	16	11	65	9
	Mest tid til kontakt med kollegerne	10	11	75	4
	Nogenlunde lige meget tid til hver	10	14	70	6

n = 3116

Signifikans p = 0,020 (Chi<sup>2</sup>)

### 5.1 Hvad diskuteres med kollegerne?

Når det gælder de emner, som diskuteres med kollegerne, ses det, at det fysiske arbejdsmiljø, herunder APV, er dominerende. Men en række nyere arbejdsmiljøemner, som reelt også handler meget om arbejdets organisering (og dermed til dels tillidsrepræsentantens kompetenceområder), fylder også en del. Det gælder fx arbejdsrelateret stress og håndteringen af personlige problemer hos medarbejderne – samt ikke mindst det klassiske tillidsrepræsentantområde, ledelse og samarbejdsrelationer. Sikkerhedsrepræsentanten diskuterer dog ikke sygefravær hyppigere end tillidsrepræsentanten. Det er også værd at bemærke, at andelen af sikkerhedsrepræsentanter, der drøfter det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen med deres kolleger, kun er lidt større end andelen af tillidsrepræsentanterne, der drøfter dette – 84 % mod 77 %.

Tabel 5.6: (TR-2010); (SR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant drøftet med dine kolleger inden for det seneste år? (procent)		
	TR	SR
Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	77	84
APV	n/a	75
Arbejdsrelateret stress	n/a	61
Ledelse og samarbejdsrelationer på arbejdspladsen	n/a	56
Mobning og chikane på arbejdspladsen	n/a	51
Håndtering af personlige problemer hos medarbejderne	n/a	50
Sygefravær	53	43
Opbakning fra kolleger til TR/SR-arbejdet	55	41
Sundhedsordninger	42*	40*
Arbejdstidsregler	n/a	39
Overenskomstforhold på arbejdspladsen	80	39
Balancen mellem familie og arbejdsliv	36*	36*
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen	n/a	34
De uorganiseredes kolleger og de gule/alternative fagforeninger (Kristelig fagforening, Det Faglige Hus og lignende)	42	29
Strategiske spørgsmål vedrørende virksomhedens fremtid	38	28
Seniorordninger	37	25
Fritvalgsordninger (dvs. frit valg mellem løn, efteruddannelse eller ferie, f.eks. feriedage)	39	24
Sygesikring	n/a	23
Fagbevægelsen/fagforeningens ideologi og politik	38	22
Samarbejdet i samarbejdsudvalget/MED-udvalget/virksomhedsnævnet	51	22
Tidsforbrug til SR-arbejdet	n/a	21
SR-uddannelse	n/a	18
Ligeløn/ligestilling mellem mænd og kvinder	17*	17*
Barsel og andre orlovsordninger	30	16
Østarbejderes forståelse af arbejdsmiljøregler	n/a	11
Tillæg for SR-arbejdet	n/a	10

TR: n = 4173, SR: n = 3117

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Forholdsvis mange sikkerhedsrepræsentanter drøfter emner med kolleger, som ikke direkte relaterer sig til arbejdsmiljø og sikkerhed. 39 % af sikkerhedsrepræsentanterne (mod 80 % af tillidsrepræsentanterne) diskuterer således overenskomstforhold, ligesom fagforeningens ideologi og politik er blandt emnerne, som sikkerhedsrepræsentanterne drøfter med deres kolleger – dog ikke i samme omfang som tillidsrepræsentanterne. Dette indikerer, at en ikke ubetydelig del af sikkerhedsrepræsentanterne forholder sig til overenskomstrådet og det faglige system. Dette sker altså til trods for, at et stort flertal af sikkerhedsrepræsentanterne på 75 % primært ser det som tillidsrepræsentanternes ansvarsområde at have indgående kendskab til overenskomster og det fagretlige system (jf. Tabel 7.8, s. 57). Det kan også bemærkes, at tre ud af ti sikkerhedsrepræsentanter diskuterer de gule og uorganiserede med kollegerne.

Der er dog forskelle på, hvad sikkerhedsrepræsentanterne i de enkelte forbund drøfter med deres kolleger. Mens halvdelen af sikkerhedsrepræsentanter i Serviceforbundet, 3F, Blik og Rør og El-Forbundet har drøftet overenskomstforhold, er det i HK og TL omkring hver fjerde. Sammenlignes sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes svar, ses det, at sikkerhedsrepræ-

sentanterne ikke nær så ofte som tillidsrepræsentanterne drøfter overenskomstforhold på arbejdspladsen.

**Tabel 5.7: (TR-2010); (SR-2010): Andele, der som tillidsrepræsentanter/ sikkerhedsrepræsentanter har drøftet overenskomst forhold på arbejdspladsen med deres kolleger inden for det seneste år – fordelt på forbund (procent)**

	TR	SR
<b>3F</b>	84	47
<b>Blik og Rør</b>	83	47
<b>EI-Forbundet</b>	82	46
<b>HK</b>	75	30
<b>Malerforbundet</b>	75	41
<b>Fødevarerforbundet NNF</b>	84	43
<b>Serviceforbundet</b>	82	52
<b>TIB</b>	80	39
<b>TL</b>	78	25
<b>Gennemsnit</b>	80	39

TR: n = 4173, SR: n = 3116

Der er også forskelle i andelen af sikkerhedsrepræsentanter, der drøfter fagforeningens ideologi og politik med deres kolleger.

Mens det i TL og HK er eller lidt mere end hver tiende, er det i 3F og Malerforbundet henholdsvis 30 % og 38 %. Malerforbundet har således den største andel af sikkerhedsrepræsentanter, der drøfter fagforeningens ideologi og politik med deres kolleger. Generelt drøfter færre sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter fagbevægelsens politik og ideologi med deres kolleger.

**Tabel 5.8: (TR-2010); (SR-2010): Andele, der som tillidsrepræsentanter/ sikkerhedsrepræsentanter har drøftet fagforeningens ideologi og politik med deres kolleger inden for det seneste år – fordelt på forbund (procent)**

	TR	SR
<b>3F</b>	48	30
<b>Blik og Rør</b>	43	29
<b>EI-Forbundet</b>	40	22
<b>HK</b>	26	14
<b>Malerforbundet</b>	39	38
<b>Fødevarerforbundet NNF</b>	52	26
<b>Serviceforbundet</b>	44	27
<b>TIB</b>	43	24
<b>TL</b>	30	11
<b>Gennemsnit</b>	38	22

TR: n = 4173, SR: n = 3117

## 5.2 Udbredelse af holdninger og ideologi på arbejdspladsen

Hver femte sikkerhedsrepræsentant har således inden for det seneste år drøftet fagbevægelsens holdninger og ideologier med deres kolleger. Det betyder omvendt også, at næsten fire ud af fem *ikke* har drøftet dette emne med kollegerne. Fremme af fagforeningens holdninger og ideologi på arbejdspladsen er da også et emne, som relativt få sikkerheds- og tillidsrepræsentanter mener fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år. (jf. Tabel 3.7, s. 28). Således betegner ca. hver tiende sikkerheds- og tillidsrepræsentant dette som værende blandt de tre

vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år. Og fagbevægelsens ideologi og politik er et emne, som en klart mindre andel sikkerhedsrepræsentanter (22 %) end tillidsrepræsentanter (38 %) vender med deres kolleger (se Tabel 5.7, s.43). Det antyder, at et stort flertal af sikkerhedsrepræsentanterne *ikke* ser det som deres opgave at drøfte – endsige udbrede – fagforeningens ideologi og politik på arbejdspladserne.

At drøfte fagforeningens ideologi og politik er ikke nødvendigvis det samme som at repræsentere fagforeningen. Derfor er sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter blevet spurgt, hvorvidt de hver især ser det som sikkerhedsrepræsentantens opgave at udbrede fagforeningens holdning og ideologi for kollegerne. Dette spørgsmål har afgørende betydning for, om sikkerhedsrepræsentanten er at betragte som en organisationsrepræsentant.

Tallene viser, at et flertal af sikkerhedsrepræsentanterne på 55 % primært ser det som tillidsrepræsentantens opgave at repræsentere fagforeningens holdninger og ideologier. Andelen er dog mindre end den tilsvarende for tillidsrepræsentanterne, som er på 64 %. Men det er dog værd at bemærke, at næsten hver tredje sikkerhedsrepræsentant ser udbredelsen af holdninger og ideologier som en fælles opgave for de to grupper af tillidsvalgte. Hver tredje sikkerhedsrepræsentant synes med andre at se sig selv som en organisationsrepræsentant i denne sammenhæng.

<b>Tabel 5.9: (TR-2010); (SR-2010); (Afdeling-2010): Ser du det som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgave at... udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne? (procent)</b>					
	<b>Primært TR</b>	<b>Både SR og TR</b>	<b>Primært SR</b>	<b>Hverken TR/SR</b>	<b>Ved ikke</b>
<b>Tillidsrepræsentanterne</b>	64	27	1*	5	4
<b>Sikkerhedsrepræsentanterne</b>	55	31	1*	7	6
<b>Afdelingsrepræsentanterne</b>	35	65	0	0	0

TR: n = 3415, SR: n = 2410, Afdeling: n = 123

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Sammenlignes sikkerhedsrepræsentanternes svar med tillidsrepræsentanternes og afdelingsrepræsentanternes, viser der sig endnu et par bemærkelsesværdige resultater. Hvor tillidsrepræsentanterne i stort omfang ser sig selv som dem, der skal tegne fagforeningens ideologi og holdninger for kollegerne, ser afdelingsrepræsentanterne tydeligvis også sikkerhedsrepræsentanten som en vigtig aktør, når fagbevægelsen skal markeres overfor kollegerne på arbejdspladsen. Dels er andelen af afdelingsrepræsentanterne, der mener, at det primært er tillidsrepræsentanter, der har til opgave at udbrede fagforeningens ideologi og politik, væsentlige mindre, end den er for såvel sikkerhedsrepræsentanterne som tillidsrepræsentanterne – 35 % mod henholdsvis 55 % og 64 %. Derudover er andelen af afdelingsrepræsentanterne, som mener, at denne opgave både er sikkerhedsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens, væsentligt større end den er for sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter – 65 % mod 31 % og 27 %.

Sikkerhedsrepræsentanternes svar fordeler sig forskelligt fra forbund til forbund. I EI-Forbundet, Blik og Rør, 3F og Fødevareforbundet NNF ser mere end hver tredje sikkerhedsrepræsentant det som deres opgave at udbrede fagforeningens

gens holdninger og ideologier. I Malerforbundet er det næsten hver anden (46 %). I TL er der klart færrest, der betragter opgaven som en fælles (11 %), og klart flest, der betragter opgaven som primært tillidsrepræsentantens (72 %). TL er dermed det forbund med den mindste andel af sikkerhedsrepræsentanter, der ser sig som organisationsrepræsentanter.

**Tabel 5.10: (SR-2010): Ser du det som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgave at... udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne? – fordelt på forbund (procent)**

	Primært TR	Både SR og TR	Primært SR	Hverken TR/SR	Ved ikke
<b>3F</b>	51	38	1	6	5
<b>Blik og Rør</b>	36	41	5	14	5
<b>EI-Forbundet</b>	44	42	1	8	5
<b>HK</b>	61	22	1	8	8
<b>Malerforbundet</b>	41	46	0	9	5
<b>Fødevarerforbundet NNF</b>	56	37	0	4	3
<b>Serviceforbundet</b>	61	29	2	4	4
<b>TIB</b>	49	33	1	9	8
<b>TL</b>	72	11	1	11	5
<b>Gennemsnit</b>	55	31	1	7	6

SR: n = 2410

Høj signifikans: p = 0,000

### **5.3 Organisering af kollegerne – de gule og de uorganiserede**

Et andet emne, som kan give et fingerpeg om, hvorvidt sikkerhedsrepræsentanterne er at betragte som fagforeningens repræsentanter på arbejdspladsen, er forholdet til de gule og uorganiserede.<sup>1</sup>

Tabel 5.6 viste, at tre ud af ti sikkerhedsrepræsentanter diskuterer de gule og de uorganiserede med kollegerne, og at andelen af sikkerhedsrepræsentanter, der drøfter dette emne med deres kolleger, er den samme som for tillidsrepræsentanterne (29 %).

I forbindelse med dette spørgsmål er parterne blevet spurgt om, hvem der har til opgave at organisere og fastholde kolleger. Her svarer 52 % af afdelingsrepræsentanterne, at de ser det som både sikkerhedsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens opgave. Men her er det kun 22 % af tillidsrepræsentanterne, som ser det som en fælles opgave. Til gengæld kan 27 % af sikkerhedsrepræsentanterne godt se sig selv involveret i dette arbejde sammen med tillidsrepræsentanten – mens 1 % finder, at det primært er deres opgave. Der er dog også en andel på 7 %, som slet ikke finder, at det er tillids- eller sikkerhedsrepræsentanternes opgave at organisere og fastholde medlemmer.

<sup>1</sup> Begreberne 'de gule fagforeninger', 'de gule kolleger' eller blot 'de gule' vil her blive anvendt. For nærmere forklaring på, hvorfra begrebet 'de gule' stammer, se rapport II.

**Tabel 5.11: (TR-2010); (SR-2010); (Afdeling-2010): Ser du det som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgave at... organisere og fastholde medlemmer af fagforeningen?**

	Primært TR	Både SR og TR	Primært SR	Hverken TR/SR	ntd ikke
<b>Tillidsrepræsentanterne</b>	69	22	1*	4	3
<b>Sikkerhedsrepræsentanterne</b>	59	27	1*	7	6
<b>Afdelingsrepræsentanterne</b>	48	52	0	0	0

TR: n = 3415, SR: n = 2410, Afdeling: n = 123

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

I hvilket omfang repræsenterer sikkerhedsrepræsentanten de gule og uorganiserede interesser på arbejdspladsen? 38 % af sikkerhedsrepræsentanterne har ikke sådanne kolleger. Blandt dem, der har gule og uorganiserede kolleger, angiver 66 %, at de også varetager deres interesser, mens 11 % af sikkerhedsrepræsentanterne, bevidst ikke varetager de uorganiserede og de gules interesser. 23 % ved ikke, om de har gule eller uorganiserede kolleger, eller hvordan de repræsenterer dem.

**Tabel 5.12: (SR-2010); Hvordan forholder du dig til uorganiserede og medlemmer af de gule/alternative fagforeninger? (procent)**

<b>Jeg forsøger også at varetage deres interesser overfor ledelsen</b>	66
<b>Jeg varetager bevidst ikke deres interesser, fordi de ikke medlem af min fagforening</b>	11
<b>Ved ikke</b>	23

n = 1930, kun repræsentanter, der har uorganiserede og gule kolleger

Note. Her kunne kun markeret ét svar.

Spørgsmålet er, hvad der her lægges i at repræsentere kollegerne som sikkerhedsrepræsentant over for ledelsen. Hvis det drejer sig om at repræsentere i forhold til samarbejde og faglige forhold, er det som organisationsrepræsentant – men hvis det er i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø på arbejdspladsen, kan det være stærkt problematisk, hvis sikkerhedsrepræsentanten ikke optræder som fulgyldig garant for alle ansattes sikkerhed og arbejdsmiljø – også de gules og de uorganiseredes.

## 6 Sikkerhedsrepræsentanten og ledelsen

Sikkerhedsrepræsentanten samarbejder, ligesom tillidsrepræsentanten, med ledelsen. I denne sammenhæng vil vi kun ganske perifert berøre samarbejdet om arbejdsmiljøet; fokus i rapporten er i stedet på ledelsens syn på sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant.

### 6.1 Lederne: sikkerhedsrepræsentanten er ikke faglig repræsentant

Men hvordan ser lederne på sikkerhedsrepræsentanten i forhold til det faglige system? Tallene viser, at ledere i begrænset omfang betragter sikkerhedsrepræsentanten som en organisationsrepræsentant. Hver tiende leder ser sikkerhedsrepræsentanten som en organisationsrepræsentant, mens 88 % ikke gør.

Og mens opfattelsen af sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant kun deles af 6 % af ledere i den private sektor, gælder det for 13 % af ledere i det offentlige.

**Tabel 6.1: (Ledere-2010): Ser du sikkerhedsrepræsentanten som en repræsentant for fagforeningen på lige fod med tillidsrepræsentanten? (procent)**

	Offentlig sektor	Privat sektor	Selvejende institutioner	Gennemsnit
Ja	6	13	13	9
Nej	90	86	85	88
Ved ikke	4	1	2	3
Total	100	100	100	100

n = 1439

Høj signifikans: p = 0,000

Et stort flertal af sikkerhedsrepræsentanterne – 67 % – føler sig generelt godt klædt på til hvervet, og 75 % arbejder sammen med en ledelse, som i vid udstrækning er villig til at foretage de sikkerhedsmæssige og arbejdsmiljømæssige forbedringer, som sikkerhedsrepræsentanten foreslår. En tilsvarende stor andel oplever, at arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højt af ledelsen.

For mange sikkerhedsrepræsentanter er lovgivning vigtig for deres sikkerhedsrepræsentantarbejde – 65 % finder det i større eller mindre grad afgørende. Men når det gælder balancen mellem lovgivning og forhandling, er det knap halvdelen – 47 % – der svarer, at lovgivning er vigtigere end forhandling, når det gode arbejdsmiljø skal sikres. 17 % er uenige i dette udsagn.



Tabel 6.2: (SR-2010): Hvad mener du om følgende udsagn om samarbejdet med ledelsen: (procent)						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
Jeg er generelt klædt godt på, når jeg taler med ledelsen	28	39	21	9	3	2
Ledelsen er villig til at foretage de forbedringer, jeg foreslår i forbindelse med arbejdsmiljø og sikkerhed	27	48	11	9	4	2
Overenskomsten og lovgivningen giver mig alt i alt trygge rammer i samarbejdet med ledelsen	31	36	21	5	3	4
Arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højt af ledelsen på virksomheden	38	33	13	9	6	1
Lovgivning er afgørende for mig i forhandlinger om arbejdsmiljø	31	34	26	4	1	4
Lovgivning er vigtigere end forhandling, når jeg skal sikre et godt arbejdsmiljø for mine kolleger	16	31	31	12	5	5
I mit samarbejde med ledelsen er tillidsrepræsentanten en stor hjælp	27	22	29	7	10	6

n = 3116

Der tegner sig altså et overordnet billede af et sikkerhedsrepræsentantkorps, som føler sig godt tilpas og har et godt fundament for deres arbejde. Det afspejler sig også i samarbejdet med ledelsen, hvor 69 % af sikkerhedsrepræsentanterne karakteriserer samarbejdet som særdeles godt eller godt. 23 % ser det som nogenlunde, og 8 % finder samarbejdet mindre godt eller ringe.

Tabel 6.3: (TR-2010/SR-2010): Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på din virksomhed? (procent)		
	TR	SR
Særdeles godt	20	24
Godt	48	45
Nogenlunde	23*	23*
Mindre godt	6	4
Ringt	3	4
Ved ikke	0	1

TR: n = 4173 og SR: n = 3115

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Det ses, at sikkerhedsrepræsentanternes svar vedrørende deres samarbejde med ledelsen er meget lig tillidsrepræsentanternes svar, om end relativt flere sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter karakteriserer deres samarbejde med ledelsen som særdeles godt.

## 6.2 Hvad diskuteres med ledelsen?

De dominerende emner, som henholdsvis 84 % og 74 % af sikkerhedsrepræsentanterne diskuterer med ledelsen, er APV og det fysiske arbejdsmiljø. Omkring halvdelen har desuden senest talt med ledelsen om nyere arbejdsmiljøemner som arbejdsrelateret stress, sygefravær og ledelse og samarbejdsrelationer på arbejdspladsen.

Tabel 6.4: (TR-2010); (SR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant drøftet med ledelsen inden for det seneste år? (procent)		
	TR	SR
APV	n/a	84
Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	68	74
Arbejdsrelateret stress	n/a	53
Sygefravær	69	52
Ledelse og samarbejdsrelationer på arbejdspladsen	n/a	47
Mobning og chikane på arbejdspladsen	n/a	43
Håndtering af personlige problemer hos medarbejderne	n/a	40
Tidsforbrug til SR-arbejdet	n/a	37
SR-uddannelse	n/a	37
Sundhedsordninger	39	36
Strategiske spørgsmål vedrørende virksomhedens fremtid	56	32
Arbejdstidsregler	n/a	27
Samarbejdet i samarbejdsudvalget/MED-udvalget/virksomhedsnævnet	67	24
Balancen mellem familie og arbejdsliv	30*	21*
Overenskomstforhold på arbejdspladsen	54	21
Opbakning fra kolleger til TR/SR-arbejdet	19*	20*
Sygesikring	n/a	19
Seniorordninger	41	17
Fritvalgsordninger (dvs. frit valg mellem løn, efteruddannelse eller ferie, f.eks. feriedage)	30	16
Tillæg for SR-arbejdet	n/a	15
Barsel og andre orlovsordninger	21	11
De uorganiseredes kolleger og de gule/alternative fagforeninger (Kristelig fagforening, Det Faglige Hus og lignende)	16	7
Ligeløn/ligestilling mellem mænd og kvinder	13	7
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen	n/a	7
Østarbejderes forståelse af arbejdsmiljøregler	n/a	7
Fagbevægelsens/fagforeningens ideologi og politik	6	4

TR: n = 4173, SR: n = 3117

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Emnerne, som henholdsvis sikkerheds- og tillidsrepræsentanten diskuterer med ledelsen, afspejler i vid udstrækning arbejdsdelingen mellem de to. Men det ses dog også, at mange tillidsrepræsentanter ligesom sikkerhedsrepræsentanterne diskuterer arbejdsmiljø- og sikkerhedsrelaterede emner. Sikkerhedsrepræsentanterne forholder sig omvendt i mindre grad til overenskomst- og samarbejdsforhold og strategiske spørgsmål, end tillidsrepræsentanten – men det er dog hver femte sikkerhedsrepræsentant, der diskuterer overenskomstforhold, og næsten hver tredje drøfter strategiske forhold af betydning for virksomhedens fremtid med ledelsen. Det indikerer, at et vist mindretal af sikkerhedsrepræsentanter interesserer sig for og aktivt deltager i forhold, der ellers typisk er tillidsrepræsentantens sfære.

### 6.3 Indflydelse på arbejdspladsen

Sikkerhedsrepræsentanterne bestrider i mindre udstrækning en tillidsrepræsentanter flere medarbejderrepræsentantposter. 67 % af sikkerhedsrepræsentanterne har således ikke andre poster udover sikkerhedsrepræsentant-hvervet, mens det for tillidsrepræsentanterne kun er 16 %, der ikke bestrider andre poster. Der er endvidere markant færre sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter, som er medlemmer af samarbejdsudvalg, MED-udvalg og virksomhedsnævn. 23 % af sikkerhedsrepræsentanterne sidder i et sådant udvalg mod 65 % af tillidsrepræsentanterne.

	SR	TR
<b>Har ingen andre poster</b>	67	16
<b>Medlem af SU/MED-udvalg/Virksomhedsnævn</b>	23	65

SR: n = 3117, TR: n = 4173

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen signifikant forskellige.

Note: Her kunne markeres flere svar, heriblandt også faglige poster – se s.33, Tabel 4.8

Sikkerhedsrepræsentanterne sidder altså i mindre grad end tillidsrepræsentanterne med i de formelle samarbejdsudvalg på arbejdspladserne og er dermed i mindre grad en integreret del af det formelle samarbejdssystem. Samtidig viser analysen imidlertid også, at mange tillidsrepræsentanter oplever, at ledelsen er meget lydhør over for deres synspunkter. Det indikerer, at der alligevel – måske i uformelle fora, måske i andre fora som sikkerheds- eller arbejdsmiljøudvalg – bliver kommunikeret og samarbejdet konstruktivt mellem ledelse og sikkerhedsrepræsentanter.

Men der er betydelige forskelle mellem private virksomheder og især kommuner og regioner. Det er således tydeligt, at sikkerhedsrepræsentanten i langt højere grad er integreret i samarbejdssystemet i kommuner og regioner, hvor der over de seneste 13 år har fundet en udvikling af MED-udvalg sted, som har medført, at sikkerheds- og samarbejdssystemet er blevet integreret. Dermed har det også være naturligt i vid udstrækning at integrere sikkerhedsrepræsentanterne i netop disse samarbejdssystemer.

<b>Tabel 6.6: (SR-2010): Hvilke poster har du ud over sikkerhedsrepræsentant-/tillidsrepræsentanthvervet? – Medlem af SU/MED-udvalg/Virksomhedsnævn fordelt på sektor (procent)</b>	
<b>Privat virksomhed</b>	13
<b>Kommune</b>	57
<b>Region</b>	50
<b>Staten</b>	25
<b>Selvejende institution, delvis statsligt selskab, privat fond eller boligselskab</b>	19
<b>Gennemsnit</b>	23

n = 3118

Note: Her kunne markeres flere svar, heriblandt også medlemskab af SU/MED-udvalg/virksomhedsnævn – se s. 50, Tabel 6.6,

#### 6.4 Sikkerhedsrepræsentantens forhold på arbejdspladsen

Under hvilke forhold arbejder sikkerhedsrepræsentanterne, og er disse anderledes end tillidsrepræsentanternes?

Ligesom mange tillidsrepræsentanter oplever en del sikkerhedsrepræsentanter – næsten hver fjerde – problemer med at få tid nok til at bestride deres tillidshverv. Endnu flere – henholdsvis 70 % og 69 % – oplever dog at have tid nok, og der viser sig dermed ikke store forskelle på tillidsrepræsentanternes og sikkerhedsrepræsentanternes arbejdsvilkår, hvad angår tid.

Tabel 6.7 (TR-2010); (SR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillids-/sikkerhedsrepræsentant? (procent)		
	TR	SR
Ja	70	69
Nej	23	23
Ved ikke	7	8
Total	100	100

TR: n = 4173, SR: n = 3117

Ved signifikans-niveau 0,05 er *ingen* af andelenes signifikant forskellige.

For mange sikkerhedsrepræsentanters vedkommende er tiden til hvervet fastlagt i en aftale om et antal arbejdstimer inden for den betalte arbejdstid til sikkerhedsrepræsentantarbejde. Tallene viser, at 42 % af sikkerhedsrepræsentanterne har en eller anden form for aftale om betalt arbejdstid til deres arbejde. Vi ser dog omvendt også, at det er et flertal – 56 % – der *ikke* har en sådan aftale, og at kun 4 % har en aftale om eksakt antal timer.

Tabel 6.8: (SR-2010); (TR-2010): Har du eller din fagforening aftalt et antal arbejdstimer inden for den betalte arbejdstid, du kan anvende på tillids-/sikkerhedsrepræsentantarbejdet? (procent)		
	TR	SR
Ja, vi har aftalt et eksakt antal timer	8	4
Ja, men ikke noget eksakt tal, blot den fornødne tid	45	38
Nej	46	56
Ved ikke	2	3
Total	100	100

TR: n = 4173, SR: n = 3117

Ved signifikans-niveau 0,05 er andelenes signifikant forskellige.

Hvad angår IT- og kontorforhold, oplever to tredjedele af sikkerhedsrepræsentanterne, at de har de faciliteter, som de har brug for – men omkring hver fjerde svarer, at de ikke har de ønskede forhold. Sikkerhedsrepræsentanternes svar antyder dog en anelse mere udbredt tilfredshed med deres kontorforhold end den, der er at finde blandt tillidsrepræsentanterne.

<b>Tabel 6.9: (TR-2010); (SR-2010): Har du overordnet henholdsvis de IT-forhold og de kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som tillids-/sikkerhedsrepræsentant? (procent)</b>				
	IT-forhold		Kontorforhold	
	TR	SR	TR	SR
<b>Ja</b>	69*	71*	60	66
<b>Nej</b>	27	24	35	28
<b>Ved ikke</b>	4	5	5*	5*
<b>Total</b>	100	100	100	100

TR: n = 4173 SR: n = 3115

\*Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Tallene dækker over væsentlige forskelle i den private sektor og den offentlige sektor. Tilfredsheden er noget højere i den offentlige sektor, fx ser vi, at 79 % har tilfredsstillende kontorforhold – mod 61 % i den private sektor.

<b>Tabel 6.10: (SR-2010): Har du overordnet de kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som sikkerhedsrepræsentant? – fordelt på sektor (procent)</b>			
	Privat	Offentlig	Gennemsnit
<b>Ja</b>	61	79	66
<b>Nej</b>	34	16	28
<b>Ved ikke</b>	5	5	5
<b>Total</b>	100	100	100

n = 3040

Høj signifikans p = 0, 000 (Chi<sup>2</sup>)

## 7 Samarbejdet mellem sikkerheds- og tillidsrepræsentanten

Sikkerhedsrepræsentanten er ofte på en arbejdsplads, hvor der også er en tillidsrepræsentant. De samarbejder på forskellig vis og har forskellige opfattelser af deres roller og opgaver. I det følgende belyses dette samarbejde og opgavefordelingen mellem de to grupper af tillidsvalgte.

I de ni forbund, som indgår i denne analyse, er 14 % af tillidsrepræsentanterne også sikkerhedsrepræsentanter.

### 7.1 Overordnet godt samarbejde

Når sikkerhedsrepræsentanten skal vurdere samarbejdet med tillidsrepræsentanten, er det store flertal ganske positive. 69 % angiver, at samarbejdet er særdeles godt eller godt, 13 % finder det nogenlunde, mens lidt mere end hver tiende svarer at samarbejdet er mindre godt/ringe eller slet ikke samarbejder.

Tabel 7.1: (TR-2010); (SR-2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/tillidsrepræsentanten på din virksomhed? (procent)		
	TR	SR
Særdeles godt	39	37
Godt	37	32
Nogenlunde	12*	13*
Mindre godt	3	4
Ringe	3	4
Samarbejder ikke	4*	4*
Ved ikke	3	7

TR: n = 3415, SR: n = 2410; kun TR med SR på arbejdspladsen og kun SR med TR på arbejdspladsen.

\*Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Sikkerhedsrepræsentanterne karakteriserer imidlertid ikke samarbejdet lige så positivt som tillidsrepræsentanterne. En lidt større andel – 76 % af tillidsrepræsentanterne – betegner nemlig samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten som særdeles godt eller godt. Selvom 4 % af sikkerhedsrepræsentanterne ikke samarbejder med tillidsrepræsentanterne, og 7 % ikke ved hvordan de skal karakterisere samarbejdet, er det overordnede billede, som sikkerhedsrepræsentanterne tegner af samarbejdet, dog stadigvæk positivt.

Det er især sikkerhedsrepræsentanter med høj anciennitet, der karakteriserer samarbejdet med tillidsrepræsentanten som særdeles godt/godt. De er ofte repræsentanter, der dels har været på deres arbejdsplads i mere end ti år, og dels har været sikkerhedsrepræsentanter i mere end ti år. Sammenhængen mellem anciennitet og karakteristikken af samarbejdet er dog mere entydig, når anciennitet udtrykker antal år som sikkerhedsrepræsentant.

<b>Tabel 7.2: (SR-2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne på din virksomhed? – fordelt på antal år som sikkerhedsrepræsentant (procent)</b>						
	0-2	3-5	6-10	11-20	20 +	Gennemsnit
<b>Særdeles godt/godt</b>	67	68	66	77	78	69
<b>Nogenlunde</b>	14	13	11	13	10	13
<b>Mindre godt/ringe</b>	7	8	11	4	7	8
<b>Samarbejder ikke</b>	5	5	4	1	3	4
<b>Ved ikke</b>	7	6	8	5	2	7

n = 2410; kun SR med TR på arbejdspladsen.  
Høj signifikans: p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Vi så i Tabel 7.1, at en mindre gruppe sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter – 67 % mod 76 % – karakteriserede det indbyrdes samarbejdet som særdeles godt/godt. Der er imidlertid forskel på sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes vurderinger af deres samarbejde fra et fagforbund til et andet.

<b>Tabel 7.3: (TR-2010); (SR-2010): Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der karakteriserer samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/tillidsrepræsentanten som særdeles godt/godt – fordelt på forbund (procent)</b>		
	Tillidsrepræsentanter	Sikkerhedsrepræsentanter
<b>3F</b>	78	71
<b>Blik og Rør</b>	83	86
<b>EI-Forbundet</b>	82	80
<b>HK</b>	72	66
<b>Malerforbundet</b>	85	64
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	71	66
<b>Serviceforbundet</b>	78	74
<b>TIB</b>	79	70
<b>TL</b>	78	60
<b>Gennemsnit</b>	76	69

TR: n = 3415, SR: n = 2410. Kun TR med SR på arbejdspladsen og kun SR med TR på arbejdspladsen.  
Høj signifikans: p = 0,000-0,004

I næsten alle forbund er andelen af sikkerhedsrepræsentanter, der vurderer samarbejdsrelationerne som særdeles gode/gode, mindre end andelen af tillidsrepræsentanter. Størst forskel findes i Malerforbundet, hvor 64 % af sikkerhedsrepræsentanterne mod 85 % af tillidsrepræsentanterne beskriver deres indbyrdes samarbejde som god eller særdeles godt. Blik og Rør er med 86 % det forbund med den største andel sikkerhedsrepræsentanter, der karakteriserer samarbejdet med tillidsrepræsentanten som særdeles godt/godt, og desuden det eneste forbund, hvor flere sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter vurderer, at samarbejdet er godt eller særdeles godt.

## **7.2 Rollefordelingen mellem sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant**

Er sikkerhedsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens opgaver klart adskilte og rollefordelingen dermed klar?

Det oplever et flertal af sikkerhedsrepræsentanterne, men lidt færre sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter. 52 % mod 57 % vurderer således deres respektive opgaver som klart adskilte, om end de samtidigt mener, at der er behov for stadig sparring og koordinering mellem de to grupper af tillidsvalgte. Hver femte sikkerheds- og tillidsrepræsentant finder dog også, at grænserne mellem deres opgaver af og til er uklare. Hver 14. tillidsvalgte – uanset om det er en sikkerheds- eller tillidsrepræsentant – angiver, at opgaverne lige så godt kunne varetages af én og samme person, fordi de er så sammenfaldende. Dette falder som bekendt i tråd med mange lederes ønsker (Navrbjerg, 2004).

<b>Tabel 7.4: (TR-2010); (SR-2010): Hvilke af følgende udsagn passer bedst til din oplevelse af rollen som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant i forhold til sikkerhedsrepræsentantens/tillidsrepræsentantens rolle? (procent)</b>		
	<b>TR</b>	<b>SR</b>
<b>Opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR</b>	57	52
<b>Det er til tider uklart, hvad der er sikkerhedsrepræsentantens opgave og hvad der er tillidsrepræsentantens opgave</b>	21	18
<b>Der er en skarp afgrænsning mellem TR-opgaver og SR-opgaver</b>	8	13
<b>SR og TR kunne med fordel være én og samme person, da opgaverne ikke kan adskilles</b>	7*	6*
<b>Ved ikke</b>	7	11
<b>Total</b>	99	100

TR: n = 3415, SR: n = 2410. Kun TR med SR på arbejdspladsen og kun SR med TR på arbejdspladsen.

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Note: Her kunne kun markeres ét svar.

For sikkerhedsrepræsentanternes vedkommende synes der ikke at være nogen entydig sammenhæng mellem opfattelsen af sikkerheds- og tillidsrepræsentanternes opgaver og antallet af år som sikkerhedsrepræsentant. Det er således både de garvede sikkerhedsrepræsentanter og de nyvalgte eller mere uerfarne i hvervet, der oplever, at sikkerheds- og tillidsrepræsentanternes opgaver er klart adskilte, men som samtidig også efterlyser yderligere behov for sparring og koordinering. Blandt tillidsrepræsentanterne er situationen dog en anden. Her svarer markant flere af de garvede tillidsrepræsentanter, at opgaverne er klart adskilte, mens det i mindre udstrækning gør sig gældende for de nyvalgte og ofte mindre erfarne tillidsrepræsentanter.

<b>Tabel 7.5: (TR-2010); (SR-2010): Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der oplever at 'opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR' – fordelt på antal år som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant (procent)</b>						
	<b>0-2</b>	<b>3-5</b>	<b>6-10</b>	<b>11-20</b>	<b>20 +</b>	<b>Gennemsnit</b>
<b>Tillidsrepræsentanter</b>	51	54	60	64	59	57
<b>Sikkerhedsrepræsentanter</b>	51	53	49	55	52	52

TR: n = 3415, SR: n = 2410; kun SR med TR på arbejdspladsen.

Høj signifikans:  $p = 0,000$  (Chi<sup>2</sup>)



Derudover viser undersøgelsen, at færre kvinder end mænd svarer, at opgaverne er klart adskilte etc. Det gælder for 46 % af de kvindelige mod 61 % af de mandlige sikkerhedsrepræsentanter.

**Tabel 7.6: (TR-2010); (SR-2010): Andel af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der oplever at 'opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR' – fordelt på køn (procent)**

	TR	SR
<b>Mænd</b>	62	56
<b>Kvinder</b>	38	46
<b>Gennemsnit</b>	57	52

TR: n = 2875 og SR: n = 1978; kun TR med SR på arbejdspladsen og kun SR med TR på arbejdspladsen. EI-Forbundet og Serviceforbundet indgår ikke.

Ser vi forbundsspecifikt på vurderingerne af opgavefordelingen samt behovet for sparring og koordinering, er forskellene på tillidsrepræsentanternes og sikkerhedsrepræsentanternes vurderinger størst i Malerforbundet og TIB. Her er andelen af tillidsrepræsentanter, der betragter opgaverne som klart adskilte etc., mindre end i de øvrige forbund. Andelen af sikkerhedsrepræsentanter med samme oplevelse er større i Malerforbundet end de er i andre forbund. I Fødevareforbundet og TL er andelen af sikkerhedsrepræsentanter med denne oplevelse omvendt større end andelen af tillidsrepræsentanter.

**Tabel 7.7: (TR-2010); (SR-2010): Andel af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der oplever at 'opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR' – fordelt på fagforbund (procent)**

	TR	SR
<b>3F</b>	62	55
<b>Blik og Rør</b>	57	52
<b>EI-Forbundet</b>	58	49
<b>HK</b>	51	49
<b>Malerforbundet</b>	62	46
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	58	61
<b>Serviceforbundet</b>	65	58
<b>TIB</b>	63	45
<b>TL</b>	43	53
<b>Gennemsnit</b>	57	52

SR: n = 2410, TR: n = 3415; kun TR med SR på arbejdspladsen og kun SR med TR på arbejdspladsen.

### 7.3 De konkrete opgaver

Hvordan ser sikkerhedsrepræsentanterne, tillidsrepræsentanterne og afdelingsrepræsentanternes på fordelingen af de konkrete opgaver? En analyse af dette kan også give en indikation af, om sikkerhedsrepræsentanten løfter – eller skal løfte – klassiske organisationsopgaver.

Overordnet viser undersøgelsen, at både sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne i høj grad fastholder den kompetencefordeling, som ligger i de to hvervs hovedopgaver: det store flertal mener, at tillidsrepræsentanten skal tage sig af overenskomstmæssige forhold og lokale lønforhandlinger, mens sikkerhedsrepræsentanter er hovedansvarlige for det fysiske arbejdsmiljø og arbejdsmiljøreglerne. Men vi ser også, at de nyere arbejdsmiljøområder – stress, mobning,

chikane – af mere end 2/3 af sikkerhedsrepræsentanterne regnes for en fælles opgave.

<b>Tabel 7.8: (TR-2010); (SR-2010): Er følgende emner sikkerhedsrepræsentantens eller tillidsrepræsentantens ansvarsområde? (procent)</b>										
	Primært TR		Både SR og TR		Primært SR		Hverken TR/SR		Ved ikke	
	TR	SR	TR	SR	TR	SR	TR	SR	TR	SR
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>	2*	2*	42	29	54	67	1*	1*	1*	1*
<b>Stress-relaterede problemer og forebyggelse heraf</b>	11	3	68	66	18	26	1	2	3	2
<b>Problemer med og forebyggelse af mobning og chikane</b>	23	6	63	70	8	19	2*	2*	4	1
<b>Etablering af skånejobs, fleksjobs etc.</b>	38	35	34	40	10	6	8	10	10*	10*
<b>Sygefravær</b>	40	19	42	53	6	12	7	10	5*	6*
<b>Sundhedsordninger</b>	34	27	33	40	7*	8*	12*	13*	14	12
<b>At have indgående kendskab til arbejdsmiljøsystemets love, regler og muligheder</b>	1	3	26	30	70	64	1	1	2	3
<b>At støtte kolleger, når de har problemer i forhold til familie og arbejdsliv</b>	45	13	48	68	1	9	2	4	4	6
<b>At sidde med ved forhandlingerne om løn og arbejdsvilkår</b>	88	76	9	18	0	1	1	2	1	3
<b>At have indgående kendskab til overenskomster og det fagretlige system</b>	87	75	12	20	0	1	1	1	1	3

TR: n = 3415, SR: n = 2410. Kun TR med SR på arbejdspladsen og kun SR med TR på arbejdspladsen.

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

På områder, som almindeligvis er tillidsrepræsentantens ansvarsområder, ser vi dog også en åbning hos sikkerhedsrepræsentanterne selv for en mere aktiv rolle. Det gælder:

- at sidde med ved forhandlinger om løn og arbejdsvilkår, hvor 18 % af sikkerhedsrepræsentanterne gerne vil sidde med (og hvor 9 % af tillidsrepræsentanterne finder, at det både er sikkerhedsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens opgave)
- at have indgående kendskab til overenskomster og det fagretlige system, hvor 20 % af sikkerhedsrepræsentanterne – altså hver femte – mener, at det også er deres opgave at være rigtigt klædt på her.

Et flertal af sikkerhedsrepræsentanterne ser disse områder som værende primært tillidsrepræsentantens ansvarsområder, men svarene antyder også, at en ikke ubetydelig del af sikkerhedsrepræsentanterne også ser sig som en del af det faglige arbejde, som tillidsrepræsentanterne ellers traditionelt sidder på.

Tillidsrepræsentanternes vurdering af opgavefordelingen er i vid udstrækning den samme som for sikkerhedsrepræsentanterne. Analysen viser dog også, at når det gælder tillidsrepræsentanternes kerneområder – overenskomster og forhandlinger – er der relativt færre tillidsrepræsentanter end sikkerhedsrepræsen-

tanter, der kan se sikkerhedsrepræsentanterne indtage en aktiv rolle her. Det skal også bemærkes, at tre gange så mange tillidsrepræsentanter som sikkerhedsrepræsentanter ser det som tillidsrepræsentantens opgave at støtte kollegerne, når de har personlige problemer i forhold til familie- og arbejdsliv. Det stemmer godt overens med, at netop dette område af mange tillidsrepræsentanter opfattes som en udfordring for deres kompetenceudvikling. Tillidsrepræsentantens vurderinger af opgavefordelingerne er gennemgået nærmere i rapport I.

Afdelingsrepræsentanternes vurdering af opgavefordelingen viser tilsvarende – og måske ikke så overraskende – at langt de fleste ser det fysiske arbejdsmiljø som altovervejende sikkerhedsrepræsentantens opgaveområde. Denne vurdering af kompetencefordelingen er faktisk lidt mere udpræget hos afdelingsrepræsentanterne end den er hos sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne. Der er dog også lidt over en tredjedel, som finder, at det bør varetages af både tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant.

Et stort flertal af afdelingsrepræsentanterne finder også, at forhandlinger inden for det traditionelle overenskomstområde – løn og arbejdsvilkår – primært bør varetages af tillidsrepræsentanten, ligesom kendskab til overenskomster og det fagretlige system ikke er noget, som sikkerhedsrepræsentanten bør beskæftige sig med. Kun ganske få afdelingsrepræsentanter mener, at det kunne være en fælles opgave for sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

**Tabel 7.9. (Afdeling-2010): Ser du følgende emner som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgaver? (procent)**

	Primært TR	Både SR og TR	Primært SR	Hverken TR/SR	Ved ikke
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>	1	3	67	0	0
<b>Stress-relaterede problemer og forebyggelse heraf</b>	3	74	23	0	0
<b>Problemer med og forebyggelse af mobning og chikane</b>	7	82	11	0	0
<b>Etablering af skånejobs, fleksjobs etc.</b>	50	45	5	0	0
<b>Sygefravær</b>	28	64	8	0	0
<b>Sundhedsordninger</b>	32	58	8	1	2
<b>At have indgående kendskab til arbejdsmiljøsystemets love, regler og muligheder</b>	3	10	86	0	0
<b>At støtte kolleger, når de har problemer i forhold til familie og arbejdsliv</b>	25	66	3	6	1
<b>At sidde med ved forhandlingerne om løn og arbejdsvilkår</b>	95	5	0	0	0
<b>At have indgående kendskab til overenskomster og det fagretlige system</b>	93	7	0	0	0

n = 123

Overordnet er kompetencefordelingen mellem arbejdsmiljøområdet (det fysiske) og overenskomstområdet således ret klar set fra afdelingernes side.

Der er imidlertid også en række områder, hvor afdelingsrepræsentanterne ser det som en fælles opgave for tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten at løfte. Det gælder de nyere arbejdsmiljøforhold (stress, mobning og chikane, familie-/arbejdslivsproblemer – og sygefravær i almindelighed). Her skal begge parter være aktive.



## 8 Sikkerhedsrepræsentantens kompetencer og uddannelsesbehov

I dette kapitel vil sikkerhedsrepræsentantens kompetencer blive belyst. Analysen vil vise, i hvilket omfang sikkerhedsrepræsentanterne har taget kurser ud over de traditionelle sikkerhedskurser – eller med andre ord, i hvilket omfang har sikkerhedsrepræsentanterne taget kurser, der rettere sig bredere mod at repræsentere det faglige system. Også uddannelsesbehovet lige nu for sikkerhedsrepræsentanten vil blive belyst – men igen med særligt blik for sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant.

### 8.1 Den kompetente sikkerhedsrepræsentant

Føler sikkerhedsrepræsentanterne at de kan løfte de opgaver, der hører til at være sikkerhedsrepræsentant?

39 % af sikkerhedsrepræsentanterne føler i hvert fald, at de har et godt overblik over arbejdsopgaverne som sikkerhedsrepræsentant, og 45 % er delvis enige i dette udsagn. 76 % er helt eller delvis enige i, at de føler sig godt rustet til at løfte opgaverne, og andelen er dermed den samme som for tillidsrepræsentanterne. Det tegner et billede af en gruppe af sikkerhedsrepræsentanter, som føler sig sikre og godt tilpas i deres job – det samme som også det foregående kapitel om forholdet til ledelsen tegnede.

**Tabel 8.1: (SR-2010): Tag stilling til følgende udsagn om dit sikkerhedsrepræsentanthverv: (procent)**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig
<b>Jeg har et godt overblik over mine arbejdsopgaver som sikkerhedsrepræsentant</b>	39	45	11	5	1
<b>Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som sikkerhedsrepræsentant</b>	30	46	16	8	1
<b>Det er blevet nemmere at være sikkerhedsrepræsentant, fordi jeg i stigende grad får de rigtige værktøjer gennem uddannelse og vejledning</b>	16	32	37	11	4

n = 3115

Høj signifikans: p = 0,000-0,001 (Chi<sup>2</sup>)

En forholdsvis stor andel på 48 % oplever, at det er blevet nemmere at være sikkerhedsrepræsentant, fordi de i stigende grad har fået de rigtige værktøjer gennem uddannelse og vejledning. 37 % er hverken enige eller uenige, og 15 % er helt eller delvis uenige i dette udsagn. Uddannelse synes således at hjælpe sikkerhedsrepræsentanterne i det daglige arbejde.

Når det gælder kursusaktivitet, ses det, at hver tredje har været på forbundets kurser, mens hver femte har været på tværfaglige kurser for sikkerhedsrepræsentanter. Derudover har 13 % af sikkerhedsrepræsentanterne været på tillidsrepræsentantkurser, og tabellen viser, at det især er Malerforbundets og El-Forbundets sikkerhedsrepræsentanter, som har været på den type kurser.

**Tabel 8.2: (SR-2010): Har du været på: – fordelt på forbund (procent)**

	Forbundets kurser	Tværfaglige kurser for sikkerhedsrepræsentanter	Tillidsrepræsentantkurser arrangeret af dit forbund
<b>3F</b>	35	21	16
<b>Blik og Rør</b>	13	10	13
<b>EI-Forbundet</b>	33	20	17
<b>HK</b>	31	22	11
<b>Malerforbundet</b>	26	20	20
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	57	34	15
<b>Serviceforbundet</b>	30	16	12
<b>TIB</b>	14	9	8
<b>TL</b>	13	7	10
<b>Gennemsnit</b>	31	20	13

n = 3117

Høj signifikans: p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

## 8.2 Hvilke kompetencer efterlyses?

Når det gælder behovet for at komme på kurser, er der relativt stort overlap mellem sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes ønsker. Personlig udvikling fylder også for sikkerhedsrepræsentanterne meget: 39 % af sikkerhedsrepræsentanterne ønsker kurser i dette. En større andel sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter – 29 % mod 22 % – ønsker også kurser i konfliktløsning, og betydeligt større andel – 29 % mod 16 % – ønsker kurser i stresshåndtering.

Hvor stress og arbejdsskader oplagt berører kernekompetencer hos sikkerhedsrepræsentanten, er emner som konfliktløsning og kommunikation og pædagogik – nr. 2 hhv. nr. 5 på listen – kompetencer, som går bredere i retning af samarbejdet på arbejdspladsen – og dermed også kompetencer, der kan være relevante for en eventuelt kommende tillidsrepræsentant eller for en person, som ønsker at spille en anden rolle på virksomheden eller i det faglige system.

**Tabel 8.3. (TR-2010); (SR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? (Markér op til tre svar) (procent)**

	TR	SR
Personlig udvikling	35	39
Konfliktløsning på arbejdspladsen	21	29
Stresshåndtering	16	29
Arbejdsskader	2	24
Kommunikation og pædagogik	19*	20*
Forhandlingsteknik	35	18
Samarbejde på mellem SR og TR	n/a	15
IT	8	12
Håndtering af kollegernes personlige forhold	12*	11*
Jeg ønsker ikke at komme på flere kurser	8	11
Arbejdsret	11	9
Det rummelige arbejdsmarked	5*	6*
Ledelsesformer	9	5
Balance mellem familie/arbejdsliv	n/a	4
Andet	2*	2*
Bestyrelsesarbejde	6	2
Ligestilling	2*	2*
Fremmedsprog	3	2
Økonomi og regnskab	7	2
Politik, holdning og ideologi	4	1
Rekruttering og organisering af medlemmer	5	1

TR: n = 4171, SR: n = 3117

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Opsamlende kan det konstateres, at sikkerhedsrepræsentanten i vid udstrækning foretrækker de samme emner som tillidsrepræsentanten – men også at nogle af de mere strategiske forhold – forhandlingsteknik, økonomi og regnskab og bestyrelsesarbejde – i mindre omfang efterlyses af sikkerhedsrepræsentanterne end af tillidsrepræsentanterne.

Når det gælder kerneområder i rollen som organisationsrepræsentant (rekruttering og organisering af medlemmer og politik, holdning og ideologi) er det kun 1 %, der er interesserede i sådanne kurser. Det antyder, at nogle fundamentale elementer i fagforeningens udvikling af tillidsvalgte *ikke* interesserer sikkerhedsrepræsentanterne i udbredt grad. Det skal dog huskes, at der her skal sættes kryds ud for maksimalt tre svar – og i den sammenhæng er netop disse mere politiske emner altså ikke højt prioriteret af sikkerhedsrepræsentanterne, når det gælder deres egen kompetenceudvikling.



## 9 Sikkerhedsrepræsentantens motiv og faglige karriere

Motivationen til at blive sikkerhedsrepræsentant kan give en indirekte indikation af, hvorvidt sikkerhedsrepræsentanterne ser sig som en organisationsrepræsentant på arbejdspladsen. Og spørgsmålet om, hvorvidt en karriere i det faglige system betragtes som interessant kan også give et bud på, om der er potentialer for at udvikle sikkerhedsrepræsentanter til organisationsrepræsentanter – evt. via tillidsrepræsentanthvervet.

### 9.1 Motivationen: Hvorfor blive sikkerhedsrepræsentant?

Den overvejende grund til at påtage sig hvervet er, som ventet, for at sikre kollegerne et bedre arbejdsmiljø. I forhold til det faglige arbejde kan det konstateres, at styrkelsen af den faglige organisering har været et argument for ganske få sikkerhedsrepræsentanter – 6 % har markeret dette som én af de tre vigtigste årsager til at påtage sig hvervet. Til sammenligning er andelen for tillidsrepræsentanter 22 %. Kun 1 % ser deres sikkerhedsrepræsentanthverv som en karrierevej i fagbevægelsen. Det kan således konstateres, at hvervet ikke synes at være blevet valgt for at repræsentere det faglige system eller lave en karriere i systemet.

Tabel 9.1: (TR-2010); (SR-2010): Hvorfor er du sikkerhedsrepræsentant? (Markér de tre vigtigste årsager) (procent)		
	TR	SR
For at sikre mine kolleger bedre løn- og arbejdsvilkår/arbejds miljø	55	70
Fordi mine kolleger opfordrede mig til det	56	50
Jeg følte, jeg havde overskuddet til at påtage mig opgaven	31	38
For at udvikle mig personligt	40	30
Fordi ingen andre ville	32	29
Fordi jeg var utilfreds med min forgænger	11	6
For at styrke den faglige organisering på arbejdspladsen	22	6
Ledelsen pålagde mig at blive sikkerhedsrepræsentant	n/a	5
Jeg har tidligere været tillidsrepræsentant, vil nu gerne have et "lette-re" tillidshverv	n/a	4
For at få en karriere i fagbevægelsen	n/a	1
Andet	2*	2*

TR: n = 4173, SR: n = 3117

\*Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Overordnet er fire ud af fem sikkerhedsrepræsentanter meget eller delvis tilfredse med deres hverv som sikkerhedsrepræsentant – omvendt er kun 1 % delvis eller meget utilfredse, mens 17 % har det blandet med hvervet.

<b>Tabel 9.2: (SR-2010); (TR-2010): Hvad synes du alt i alt om at være sikkerhedsrepræsentant? (procent)</b>						
	<b>Meget tilfreds</b>	<b>Delvis tilfreds</b>	<b>Både og</b>	<b>Delvis utilfreds</b>	<b>Meget utilfreds</b>	<b>Ved ikke</b>
<b>Sikkerhedsrepræsentanterne</b>	31	50	17	1	0	1
<b>Tillidsrepræsentanterne</b>	31	58	11	0	0	0

SR: n = 3116, TR: n = 4173

Der tegner sig således – ligesom for tillidsrepræsentanterne – et billede af stor tilfredshed i sikkerhedsrepræsentantkorpset – et billede, som understreges af, at tre ud af fire sikkerhedsrepræsentanter gerne vil fortsætte, når den nuværende periode udløber.

<b>Tabel 9.3: (SR-2010); (TR-2010): Kunne du tænke dig at blive valgt til sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant for en ny periode, når den nuværende udløber? (procent)</b>		
	<b>SR</b>	<b>TR</b>
<b>Ja</b>	76	78
<b>Nej</b>	8	8
<b>Ved ikke</b>	15	15

SR: n = 3115, TR: n = 4173

Når det gælder årsagerne til ikke at lade sig genvælge, er det for det store flertals vedkommende, fordi de går på pension eller efterløn. Udover denne årsag er det især opbakningen fra ledelsen og fra kollegerne, der mangler. Til gengæld er det kun 1 %, der oplever, at de mangler opbakning fra fagforeningen.

En større andel sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter markerer en ringe opbakning fra ledelsen som begrundelse for ikke at lade sig genvælge. Det kan undre, når sikkerhedsrepræsentanterne ellers generelt set vurderer samarbejdet med ledelsen som positivt. Men det er dog en meget lille andel, der har samarbejdsproblemer med ledelsen.

<b>Tabel 9.4: (SR-2010): Hvorfor ønsker du ikke at lade dig genvælge til en ny periode som sikkerhedsrepræsentant? (procent)</b>		
	<b>TR</b>	<b>SR</b>
Jeg går på pension/efterløn	46*	45*
Ledelsen bakker for lidt op	10	20
Kollegerne bakker for lidt op	18*	16*
Jeg føler ikke, jeg har de rette kompetencer	10*	14*
Vil hellere fokusere på min arbejdsmæssige karriere	11*	14*
At være tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant er ikke noget for mig	6	11
Jeg foretrækker at bruge tiden på min familie	15	8
Der er for meget lovregulering og for lidt forhandling i sikkerhedsarbejdet	n/a	5
TR/SR-posten giver mig stress	7*	5*
Fagforeningen bakker for lidt op	3*	2*
Jeg kan ikke opnå samme løntillæg som mine kolleger	1*	1*
Andet	14*	12*
Ved ikke	5*	3*

TR: n = 313, SR: n = 257

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Note: Her kunne markeres flere svar.

Undersøgelsen indikerer også, at hvervet som sikkerhedsrepræsentant ikke er så attraktivt som hvervet som tillidsrepræsentant. I hvert fald vurderer betydeligt flere sikkerhedsrepræsentanter end tillidsrepræsentanter – 76 % mod 43 % – at det vil være svært at finde en afløser til jobbet.

<b>Tabel 9.5: (TR-2010); (SR-2010): Hvis du ikke fortsatte som tillids-/sikkerhedsrepræsentant ville det så være svært at finde en ny? (procent)</b>		
	<b>TR</b>	<b>SR</b>
Ja	43	76
Både og	37	n/a
Nej	8*	8*
Ved ikke	12	15
Total	100	100

TR: n = 4173, SR: n = 3115

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Et flertal af sikkerhedsrepræsentanterne mener selv, at et løntillæg – meget gerne kombineret med større interesse fra kollegers og ledelses side – vil gøre deres hverv mere attraktivt. Det skal dog også bemærkes, at 16 % i denne sammenhæng angiver opbakning fra fagforeningen som et af de tre vigtigste forhold, der kunne gøre det mere attraktivt at være sikkerhedsrepræsentant. Det synes at stå i modsætning til, at kun 1 % ovenfor angiver dette som årsag til ikke at lade sig genvælge. Men det skal her huskes, at den ene procent kun er blandt dem, der ikke ønsker genvalg – hvor det i tabellen nedenfor er hele populationen, der er blevet spurgt, dvs. både dem, der vil fortsætte som sikkerhedsrepræsentant og dem, der ikke vil. Det kunne tyde på, at en del af dem, der er glade for hvervet og vil fortsætte, efterlyser bedre opbakning fra fagforeningen.

<b>Tabel 9.6: (TR-2010); (SR-2010): Hvad kan gøre det mere attraktivt at være sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant? (procent)</b>		
---	--	--

	TR	SR
Løntillæg til TR/SR	37	54
Større interesse og opbakning fra kollegerne	46	37
Mere tid til TR/SR-opgaver	19	29
Større opmærksomhed fra ledelses side om TR/SR-arbejdet	25*	28*
Bedre arbejdsmiljøuddannelse	n/a	20
Mere direkte opbakning fra fagforeningen på arbejdspladsen	21*	16*
En bedre introduktion til TR/SR-jobbet fra fagforeningens side	18*	16*
Øget kompetence til at indgå aftaler på arbejdspladsen	n/a	16
Bedre muligheder for vikardækning	7*	5*
Andet	1*	1*
Ved ikke	9*	10*

TR: n = 4173, SR: n = 3117

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Note: Her kunne markeres flere svar.

## 9.2 Sikkerhedsrepræsentanten og den faglige karriere

Meget få har valgt sikkerhedsrepræsentanthvervet med henblik på en faglig karriere. Men analysen viser ikke desto mindre, at 14 % af sikkerhedsrepræsentanterne godt kunne tænke sig en faglig karriere, mens 21 % ikke ved, om det er noget for dem. Det antyder et potentiale for rekruttering til de faglige organisationer – evt. over til tillidsrepræsentanthvervet som det første skridt – både blandt de 14 %, der markerer en klar interesse, og blandt tvivlerne.

**Tabel 9.7: (TR-2010); (SR-2010): Kunne du godt tænke dig en karriere i fagbevægelsen/at gøre 'karriere'/en karriere i fagbevægelsen? (procent)**

	TR	SR
Ja	26	14
Nej	52	65
Ved ikke	22*	21*

SR: n = 3115, TR: n = 4173

\* Ved signifikans-niveau 0,05 er andelen *ikke* signifikant forskellige.

Men fagforeningen følger ikke op på denne interesse, for ser vi nærmere på, om fagforeningen så også har opfordret sikkerhedsrepræsentanterne til at blive tillidsrepræsentanter, er det blot 9 %, som har oplevet dette.

**Tabel 9.8: (SR-2010): Har din fagforening opfordret dig til at overveje at blive tillidsrepræsentant? (procent)**

Ja	9
Nej	88
Ved ikke	3

n = 3115

Sætter vi lysten til en karriere i fagbevægelsen i forhold til, om fagforeningen har opfordret den enkelte sikkerhedsrepræsentant til at blive tillidsrepræsentant, ser vi, at lysten til en faglig karriere er størst i Fødevareforbundet og 3F – mens den er mindst i TL. Det kan også konstateres, at sikkerhedsrepræsentanter i Fødevareforbundet i mindre udstrækning oplever, at fagforeningen opfordrer dem til at lade sig opstille som tillidsrepræsentant. 3F ligger over gennemsnittet, både når det gælder lysten til at gøre karriere, og når det gælder fagforeningens incitament til at forfølge en TR-karriere.

**Tabel 9.9: (SR-2010): Karriere i fagbevægelsen og opfordring til at blive TR – fordelt på forbund (procent)**

	Kunne du tænke dig en karriere i fagbevægelsen?	Har din fagforening opfordret dig til at overveje at blive tillidsrepræsentant?
<b>3F</b>	18	11
<b>Blik og Rør</b>	10	9
<b>EI-Forbundet</b>	11	7
<b>HK</b>	10	8
<b>Malerforbundet</b>	15	7
<b>Fødevareforbundet NNF</b>	19	7
<b>Serviceforbundet</b>	11	12
<b>TIB</b>	14	10
<b>TL</b>	7	7
<b>Gennemsnit</b>	14	9

n = 3115

Høj signifikans: p = 0,000 (Chi<sup>2</sup>)

Samlet er det altså et ikke ubetydeligt mindretal af sikkerhedsrepræsentanter, som godt kunne tænke sig en faglig karriere eller som er i tvivl – men det er et fåtal, som har oplevet, at fagforeningen har gjort noget for at skubbe på for udviklingen af en karriere som fx tillidsrepræsentant.

## 10 Tabeloversigt

Tabel 3.1: (Ledere-2010): Andele, der henholdsvis har en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads .....	25
Tabel 3.2: (Kolleger-2010): Andele, der henholdsvis har en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads .....	25
Tabel 3.3: (TR-2010); (SR-2010): Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter – fordelt på køn .....	26
Tabel 3.4: (SR-2010): Mandlige og kvindelige sikkerhedsrepræsentanter – fordelt på fagforbund .....	26
Tabel 3.5: (TR-2010); (SR-2010): Hvor mange år har du været tillidsrepræsentant/ .....	27
Tabel 3.6: (TR-2010); (SR-2010): Tillidsrepræsentanternes, sikkerhedsrepræsentanternes og LO-medlemmernes politiske standpunkter i 2010 .....	27
Tabel 3.7: (TR-2010); (SR-2010): Hvad synes du er de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år? .....	28
Tabel 4.1: (Afdeling-2010): Ser du sikkerhedsrepræsentanten som en faglig repræsentant for afdelingen? .....	29
Tabel 4.2: (TR-2010); (SR-2010): Hvor ofte henvender du dig som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling eller kreds)? .....	30
Tabel 4.3: (SR-2010): Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som sikkerhedsrepræsentant – fordelt på henholdsvis sikkerhedsrepræsentanter, der aldrig er i kontakt med fagforeningen, og alle sikkerhedsrepræsentanter .....	30
Tabel 4.4: (Afdeling-2010): Tag stilling til følgende udsagn om sikkerhedsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen: .....	31
Tabel 4.5: (Afdeling-2010): Tag stilling til følgende udsagn om sikkerhedsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen: .....	31
Tabel 4.6: (SR-2010): Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen som tillidsrepræsentant/i forbindelse med sikkerhedsarbejdet – fordelt på sektor .....	32
Tabel 4.7: (SR-2010): Hvor ofte henvender du dig som sikkerhedsrepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling eller kreds)? – fordelt på forbund .....	32
Tabel 4.8: (SR-2010); (TR-2010): Hvilke poster har du ud over sikkerhedsrepræsentanthvervet/tillidsrepræsentanthvervet? – i fagligt regi .....	33
Tabel 4.9: (Afdeling-2010): Tag stilling til følgende udsagn om sikkerhedsrepræsentantens rolle i forhold til afdelingen: .....	33
Tabel 4.10: (TR-2010); (SR-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med den service, du som sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant får fra din fagforening? .....	33
Tabel 4.11: (SR-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med den service, du som sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant får fra din fagforening? – fordelt på forbund .....	34
Tabel 4.12: (SR-2010): Hvor tilfreds er du alt i alt med den service, du som sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant får fra din fagforening? – fordelt på 'Hvor ofte henvender du dig som sikkerhedsrepræsentant til din fagforening (forbund, afdeling eller kreds)?' .....	35
Tabel 4.13: (Afdeling-2010): Er afdelingen klædt godt nok på til at servicere sikkerhedsrepræsentanterne? .....	35

Tabel 4.14: (TR-2010); (SR-2010): Hvordan opfatter du din rolle som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant? .....	36
Tabel 5.1: (SR-2010); (TR- 2010): Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger .....	39
Tabel 5.2: (SR-2010): Jeg nyder stor respekt fra mine kolleger – fordelt på alder .....	39
Tabel 5.3: (SR-2010); (TR-2010): SR/TR-posten skaber distance mellem mig og mine kolleger i arbejdsfællesskabet.....	40
Tabel 5.4: (TR-2010); (SR-2010): Hvor meget tid bruger du på kontakt til ledelsen i forhold til kontakt til dine kolleger?.....	40
Tabel 5.5: (SR-2010): Sammenhæng mellem oplevelsen af distance til kollegerne og hvor meget tid sikkerhedsrepræsentanterne bruger på kontakt til ledelsen i forhold til kollegerne .....	41
Tabel 5.6: (TR-2010); (SR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant drøftet med dine kolleger inden for det seneste år?.....	42
Tabel 5.7: (TR-2010); (SR-2010): Andele, der som tillidsrepræsentanter/ .....	43
Tabel 5.8: (TR-2010); (SR-2010): Andele, der som tillidsrepræsentanter/ .....	43
Tabel 5.9: (TR-2010); (SR-2010); (Afdeling-2010): Ser du det som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgave at... udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne?.....	44
Tabel 5.10: (SR-2010): Ser du det som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgave at... udbrede fagforeningens holdninger og ideologier for kollegerne? – fordelt på forbund .....	45
Tabel 5.11: (TR-2010); (SR-2010); (Afdeling-2010): Ser du det som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgave at... organisere og fastholde medlemmer af fagforeningen? .....	46
Tabel 5.12: (SR-2010); Hvordan forholder du dig til uorganiserede og medlemmer af de gule/alternative fagforeninger? .....	46
Tabel 6.1: (Ledere-2010): Ser du sikkerhedsrepræsentanten som en repræsentant for fagforeningen på lige fod med tillidsrepræsentanten? .....	47
Tabel 6.2: (SR-2010): Hvad mener du om følgende udsagn om samarbejdet med ledelsen: .....	48
Tabel 6.3: (TR-2010/SR-2010): Hvordan vil du alt i alt karakterisere samarbejdet med ledelsen på din virksomhed? .....	48
Tabel 6.4: (TR-2010); (SR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant drøftet med ledelsen inden for det seneste år?.....	49
Tabel 6.5: (SR-2010); (TR-2010): Hvilke poster har du ud over sikkerhedsrepræsentanthvervet/tillidsrepræsentanthvervet? – på arbejdspladsen .....	50
Tabel 6.6: (SR-2010): Hvilke poster har du ud over sikkerhedsrepræsentant-/ .....	50
Tabel 6.7 (TR-2010); (SR-2010): Har du tid nok til at udfylde jobbet som tillids-/sikkerhedsrepræsentant?.....	51
Tabel 6.8: (SR-2010); (TR-2010): Har du eller din fagforening aftalt et antal arbejdstimer inden for den betalte arbejdstid, du kan anvende på tillids-/sikkerhedsrepræsentantarbejdet? .....	51
Tabel 6.9: (TR-2010); (SR-2010): Har du overordnet henholdsvis de IT-forhold og de kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som tillids-/sikkerhedsrepræsentant?.....	52
Tabel 6.10: (SR-2010): Har du overordnet de kontorforhold på arbejdspladsen, som du har brug for som sikkerhedsrepræsentant? – fordelt på sektor .....	52

Tabel 7.1: (TR-2010); (SR-2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/tillidsrepræsentanten på din virksomhed? .....	53
Tabel 7.2: (SR-2010): Hvordan vil du karakterisere samarbejdet med tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne på din virksomhed? – fordelt på antal år som sikkerhedsrepræsentant .....	54
Tabel 7.3: (TR-2010); (SR-2010): Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der karakteriserer samarbejdet med sikkerhedsrepræsentanten/tillidsrepræsentanten som særdeles godt/godt – fordelt på forbund.....	54
Tabel 7.4: (TR-2010); (SR-2010): Hvilke af følgende udsagn passer bedst til din oplevelse af rollen som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant i forhold til sikkerhedsrepræsentantens/tillidsrepræsentantens rolle? .....	55
Tabel 7.5: (TR-2010); (SR-2010): Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der oplever at 'opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR' – fordelt på antal år som tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant.....	55
Tabel 7.6: (TR-2010); (SR-2010): Andel af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der oplever at 'opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR' – fordelt på køn .....	56
Tabel 7.7: (TR-2010); (SR-2010): Andel af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, der oplever at 'opgaverne er klart adskilte, men der er behov for sparring og koordinering mellem SR og TR' – fordelt på fagforbund .....	56
Tabel 7.8: (TR-2010); (SR-2010): Er følgende emner sikkerhedsrepræsentantens eller tillidsrepræsentantens ansvarsområde? .....	57
Tabel 7.9: (Afdeling-2010): Ser du følgende emner som tillidsrepræsentantens eller sikkerhedsrepræsentantens opgaver? .....	58
Tabel 8.1: (SR-2010): Tag stilling til følgende udsagn om dit sikkerhedsrepræsentanthverv: .....	61
Tabel 8.2: (SR-2010): Har du været på: – fordelt på forbund.....	62
Tabel 8.3: (TR-2010); (SR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? (Markér op til tre svar) .....	63
Tabel 9.1: (TR-2010); (SR-2010): Hvorfor er du sikkerhedsrepræsentant? (Markér de tre vigtigste årsager) .....	64
Tabel 9.2: (SR-2010); (TR-2010): Hvad synes du alt i alt om at være sikkerhedsrepræsentant? .....	65
Tabel 9.3: (SR-2010); (TR-2010): Kunne du tænke dig at blive valgt til sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant for en ny periode, når den nuværende udløber?.....	65
Tabel 9.4: (SR-2010): Hvorfor ønsker du ikke at lade dig genvælge til en ny periode som sikkerhedsrepræsentant? .....	66
Tabel 9.5: (TR-2010); (SR-2010): Hvis du ikke fortsatte som tillids-/sikkerheds- repræsentant ville det så være svært at finde en ny? .....	66
Tabel 9.6: (TR-2010); (SR-2010): Hvad kan gøre det mere attraktivt at være sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant? .....	66
Tabel 9.7: (TR-2010); (SR-2010): Kunne du godt tænke dig en karriere i fagbevægelsen/at gøre 'karriere'/en karriere i fagbevægelsen?.....	67
Tabel 9.8: (SR-2010): Har din fagforening opfordret dig til at overveje at blive tillidsrepræsentant? .....	67
Tabel 9.9: (SR-2010): Karriere i fagbevægelsen og opfordring til at blive TR – fordelt på forbund.....	68





## 11 Litteraturliste

Navrbjerg, Steen E. 2004: *Erfaringer med MED i amterne – og pejlinger på fremtidige udfordringer*. København: FAOS

Navrbjerg, Steen E. og Jørgen Steen Madsen 2004: *Mellem medindflydelse og medbestemmelse – En tværgående analyse af samarbejdet i kommunerne i Danmark*. København: FAOS

LO (2009): *Kortlægning af etniske minoriteter i LO-fagbevægelsen*, København: LO.

## 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