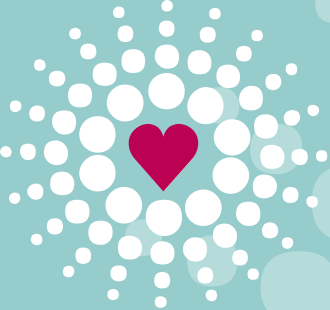


Faglig organisering af kvinder

- En guide med gode råd og tips



Faglig organisering af kvinder

- En guide med gode råd og tips

Tekst af Cecilie Volfing, Susanne Fast Jensen og Anette Wolthers

Guiden er dels baseret på undersøgelser foretaget af studerende på hhv. Roskilde Universitet og Roskilde Handelsskole i samarbejde med FIU-Ligestilling og dels baseret på en serie dialogmøder mellem forskere, FIU-Ligestilling, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og andre engagerede i 2010-11.

Layout

andresen design

Udgiver

FIU-Ligestilling

Fagbevægelsens interne uddannelsespartnerskab:

Dansk Metal, 3F og HK

FIU-Ligestilling

Dansk Metal

Nyropsgade 38

1780 København V

Tlf. 3363 2386

Guiden kan downloades fra:

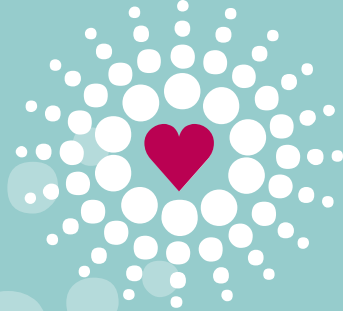
www.loli.dk

Udgivet januar 2012

Tryk

3F





FÅ KVINDERNE MED I FAGBEVÆGELSEN

HVORFOR DENNE GUIDE?

Denne GUIDE henvender sig til:

- **dig, der er tillidsvalgt.**
- **dig, der har til opgave at organisere nye medlemmer – som ”organizer”.**
- **dig, der selv er medlem af en LO-fagforening,** og også gerne vil have dine kolleger på arbejdspladsen organiseret sammen med dig.
- **dig, der endnu ikke er organiseret i en fagforening**
– OG MÅSKE ER KVINDE...?

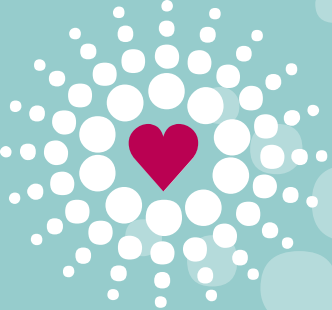
LO-fagbevægelsen mister medlemmer i disse år. I perioden 1995-2010 har man mistet 291.000 medlemmer, svarende til 24 procent af medlemskaren. Det største fald er sket i perioden 2005-2010, hvor LO har mistet 225.000 medlemmer.

Kvinderne udgør en relativ stor del af de medlemmer, der melder sig ud af LO-fagforeningerne - eller slet ikke bliver medlem. Især de unge, ufaglærte kvinder udviser stor tilbagegang mht. medlemskab; men også en del ”voksne” kvinder melder sig ud af fagforeningen og fastholder måske kun deres medlemsskab af A-kassen.

Du kan bruge denne guide til at **få inspiration til at organisere og fastholde kvinderne i LO-fagbevægelsen.**

Af helt klare grunde har kvinder på arbejdsmarkedet også brug for den beskyttelse og de fordele, der er ved at være medlem af en fagforening og en A-kasse. Fagbevægelsen har også brug for kvinderne, der kompletterer med den kvindelige livsverden i det faglige arbejde. Mændene har brug for kvindelige kolleger på arbejdspladserne og i den faglige kamp. **Solidariteten mellem kønnene tilfører det faglige arbejde meget stor styrke.**

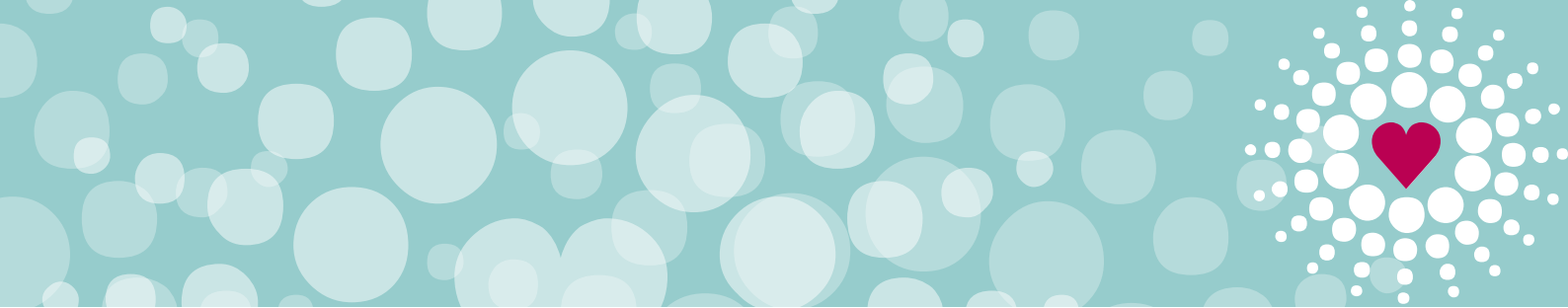
**FIU-Ligestilling
2012**




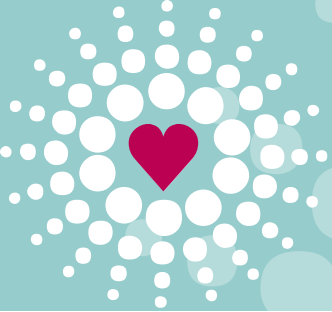
INDHOLD:

11 GODE RÅD – om rekruttering og fastholdelse af kvinder i det faglige arbejde

1. INVITÉR KVINDERNE IND	6
2. DRØFT KVINDERS FAGLIGE LIVSVERDEN	6
3. KVINDERS LIVSVERDEN – HVERDAG OG FEST	8
4. GIV KVINDER OPFORDRINGER TIL AT STILLE OP SOM TILLIDSVALGTE	9
5. FÆLLESSKABET PÅ ARBEJDSPLADSEN	10
6. GØR FAGBEVÆGELSEN TIL ET GODT STED FOR KVINDER	12



7. ØKONOMI OG DEN ENKELTES SITUATION	14
8. KRISE OG ARBEJDSLØSHED	15
9. NOGLE KVINDER MELDER SIG UD – HVORFOR?	16
10. SYNLIGHED SOM TILLIDSVALGT	18
11. ORGANIZER – FRA BAR BUND...	20
 NOTER – HENVISNINGER TIL KILDER	22



11 GODE RÅD – om rekruttering og fastholdelse af kvinder i det faglige arbejde

1. INVITÉR KVINDERNE IND

50 procent af de uorganiserede siger i en undersøgelse¹: ”Jeg er aldrig blevet spurgt om jeg vil være medlem af fagforeningen!”

Det helt almindelige og gammeldags organisationsarbejde – at organisere sine kolleger – kan måske stadigvæk virke: At få en invitation ind i et fællesskab, som byder én hjertelig velkommen.

Et godt råd:

- Spørg: ”Vil du være medlem hos os?”

2. DRØFT KVINDERS FAGLIGE LIVSVERDEN

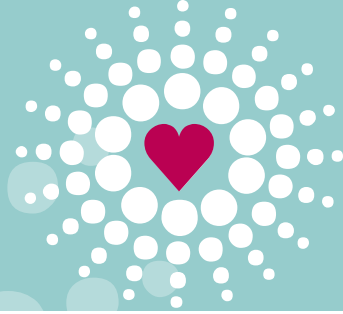
Det faglige arbejde skal **også afspejle kvinders faglige livsverden**. Der er mange spørgsmål, som kønnene er enige om, der skal have prioritet i det faglige arbejde. Men der er også spørgsmål, som traditionelt er knyttet til kvinders livsverden og særlige situation på arbejdsmarkedet, som ikke alle mænd topprioriterer.

F.eks. viser en undersøgelse i 2010 om tillidsrepræsentanterne, at familieviv og arbejdsliv, barselsorlov/orlovsordninger og ligeløn mellem mænd og kvinder ikke drøftes i særligt stort omfang på arbejdspladsen.

Tabel 1: Hvad TR drøfter med kolleger og ledelse vedrørende kvinders livsverden og familien. Procent

	Hverken drøftet med kolleger eller ledelse	Drøftet kun med kolleger	Drøftet kun med ledelsen	Drøftet både med kolleger og ledelse	Total procent
Familie og arbejdsliv	54	15	8	23	100
Barsel og andre orlovsordninger	62	16	7	15	100
Ligeløn mellem mænd og kvinder	80	9	4	8	100

(Kilde: TR, I 2010, tabel 11.1, side 200 – udvalgte emner¹¹)



Ved klubmøder eller fyraftensmøder har TR brugt 4 procent af møderne til at drøfte ligestilling.

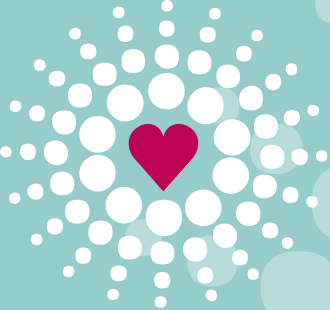
Ligestilling og ligeløn er for de fleste kvinder spørgsmål, der har høj prioritet, og noget de gerne vil arbejde for og have deres tillidsvalgte, lokalafdeling og forbund til at arbejde for. Hvis ikke dette spørgsmål vinder genklang og får fagpolitisk prioritering, kan det virke nedslående og demotiverende for kvinderne. Måske kunne de også ønske, at det var deres mandlige kolleger der af sig selv tog disse spørgsmål op som vigtige faglige spørgsmål. Kvindelige og mandlige tillidsrepræsentanter er meget enige om, hvad der er vigtige faglige emner. Men de laver ikke samme prioriteringer af emnerne, som det kan ses af tabel 2.

Tabel 2: De tre højst prioriterede emner hos hhv. kvindelige og mandlige TR. Procent

Kvindelige TR prioriterer flg. tre emner højest:	Mandlige TR prioriterer flg. tre emner højest:
Medlemsfordele for fagforeningsmedlemmer skal ikke gælde for de uorganiserede 42 procent	Fagbevægelsen skal have nye medlemmer 30 procent
Fagbevægelsen skal have nye medlemmer 30 procent	Lavere kontingent 30 procent
Ligeløn 28 procent	Service frem for politik 26 procent

(kilde: TR,II, tabel 12.4, s. 126)

Som det kan ses, har såvel kvindelige som mandlige TR rekruttering af nye medlemmer med i top-3-listen. De kvindelige TR prioriterer ligeløn på en tredjeplads. De mandlige TR placerer ligelønsspørgsmålet på en 7.-8. plads (i den samlede undersøgelse, hvorfra disse informationer stammer).



Gode råd:

- Undersøg om jeres drøftelser afspejler begge køns faglige livsverdener på arbejdspladsen i klubben og i afdelingen – altså også kvindernes. Husk ikke at tænke i stereotyper, men find ud af, hvad kvindernes livsverden består af – f.eks. ved at spørge dem...^{III}
- Lav møder, hvor I tager udgangspunkt i kvindernes behov i en fagforeningsssammenhæng
- Lav møder, hvor I drøfter de to køns behov og prioriteringer i det faglige arbejde

3. KVINDERS LIVSVERDEN - HVERDAG OG FEST

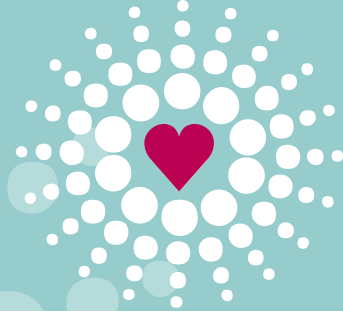
Der er efterhånden en del forskning, som peger i retning af, at kvinder og mænd tiltrækkes af forskellige ting ved f.eks. reklamer: Kvinder kan lide klare og muntre farver, mens mænd kan lide kølige farver holdt i grå- og blåtoner.

Kvinder føler sig tiltrukket af et positivt sprog - og omvendt frastødt af krigsudtryk ("*vi skal vinde*" – "*de skal bekæmpes*"), sprog, der udelukker nogen ("*os og dem*") og skræmmebilleder og trusler.

Når du skal hverve kvinder til fagbevægelsen, så er det vigtigt, at du er bevidst om disse forskelle.

12.000 kvinder i 22 lande har besvaret 120 spørgsmål om, hvad de gerne vil have her i livet^{IV}:

- Parforhold og nære relationer med familie og venner
- Personlig glæde og tilfredsstillelse
- Mere tid og bedre balance mellem arbejde og familie
- Økonomisk overblik og trykthed



Gode råd:

- Lav aktiviteter for hele familien i fagforenings- eller klubregi
- Lav aktiviteter om sundhed, familiens liv og økonomi, kultur og andre emner, som har kvinders interesse
- Lav møder om forskellige familie- og samlivsformer i dagens Danmark (kvinder er mindre kernefamilie-orienteret end mænd)
- Lav informationsmøder om uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder i fagbevægelsens regi – og andre aktørers regi
- Lav et gammeldags bal med et godt orkester og masser af dans og underholdning både fra professionelle og kolleger.

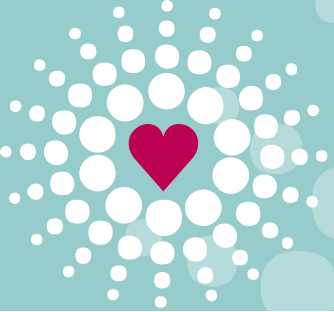
4. GIV KVINDER OPFØRDRINGER TIL AT STILLE OP SOM TILLIDSVALGTE

Når kvinderne inviteres ind i fagbevægelsen, vil det være meget overbevisende, at begge køn er at finde blandt de tillidsvalgte. Det kan være blandt tillidsrepræsentanterne (TR) på arbejdspladsen, bestyrelsesmedlemmer i klubben og i afdelingen samt på de øverste tillidsposter som formænd og næstformænd.

Vi ved, at kønsfordelingen på TR-niveau nogenlunde følger fordelingen af kønnene på arbejdspladserne. Det gælder både på de arbejdspladser, hvor der er lige mange kvinder og mænd, og de arbejdspladser, hvor det ene køn er overrepræsenteret. Kun i forhold til LO's samlede medlemstal er der underrepræsentation af kvindelige TR med 4 procent.

Den kønsvridning, som vi ser i ledelser af afdelinger og forbund, findes således ikke så tydeligt på TR-plan. Antallet af kvindelige TR er vokset med 3 procentpoints de sidste 12 år.

Brug den situation optimalt, at der i TR-korpset er en nogenlunde ligelig repræsentation af begge køn, til at rekruttere kvinder til fagforening og A-kasse. Brug dette faktum som en opfordring til kvinder om at stille op til tillidsvalgte hverv – også på afdelings- og forbundsniveau. Her kan engagerede kvinder få indflydelse.



Et godt råd:

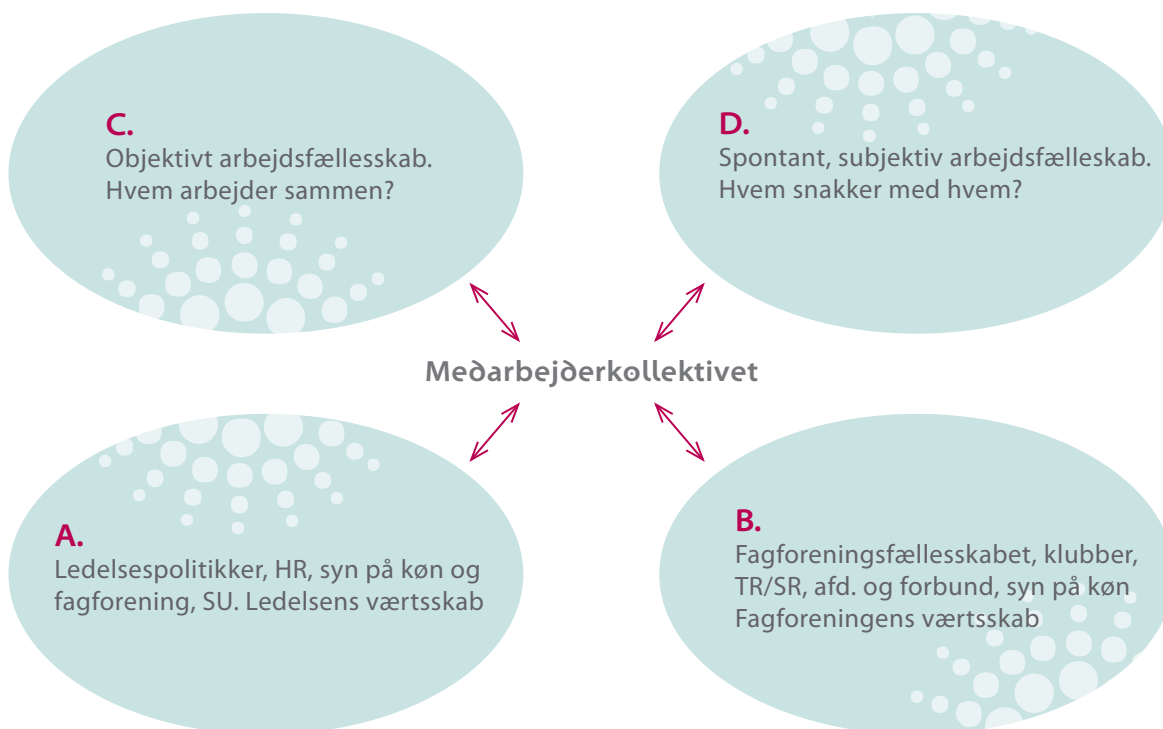
- Spørg den fagligt interesserede kvinde: "Har du ikke lyst til at repræsentere os som tillidsvalgt – enten som TR eller på klub- eller afdelingsniveau – eller være med i en arbejdsgruppe eller et udvalg?"

5. FÆLLESSKABET PÅ ARBEJDSPLADSEN

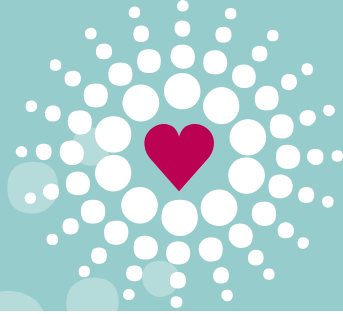
I mange undersøgelser har lønmodtagerne på danske arbejdspladser forklaret, at de glæder sig over at have gode kolleger – ja, nogle har endda hævdet, at det er for kollegaskabets skyld, at de går på arbejde.

Derfor er det af betydning at se på, hvem vi møder og indgår fællesskaber med på arbejde. På figur 1 er vist 4 typer fællesskaber på en arbejdsplads. Alle fire typer har betydning for, hvordan medarbejderne har det indbyrdes, hvordan kollegaskabet kan udfolde sig, og hvordan et positivt klima kan udvikle sig.

Figur 1: Fællesskaber på arbejdspladsen



(Anette Wolthers 2011 – en udbygning af Herman Schmid 1997^V)



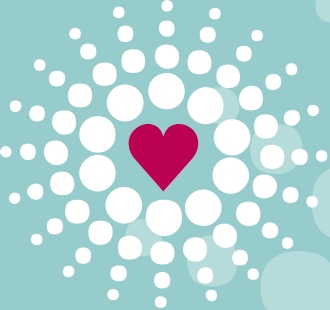
Figur 1 viser, at det klima og de forståelser af køn og fagforening, som ledelsen spiller ud med i sit værtsskab, (A) har stor betydning for alle 'ånden' i fællesskaberne på arbejdspladsen.

Samme betydning har fagforeningsfællesskabet og fagforeningens værtsskab, som også er normsættende (B). Derfor er det meget vigtigt, at disse to fællesskaber er inkluderende for begge køn og deres livsverdener.

Den øverste venstre boble på figur 1 er betinget af den arbejdsdeling, der er på arbejdspladsen mellem kvinder og mænd i produktionen eller arbejdet (objektivt arbejdsfællesskab - C).

Den øverste højre boble viser, hvem man opsøger og har lyst til at være sammen med i pauserne eller måske endda uden for arbejdspladsen. Uformelt finder man dem, man snakker godt med og kan lide. Det, der styrer én, er bl.a. den kultur, bevidsthed og ens personlighed, som, man tager med sig ind på arbejdspladsen (subjektivt arbejdsfællesskab - D). Men også her kan ledelsens værtsskab og fagforeningens værtsskab spille en stor og inkluderende rolle, hvis den udgør en **værtskultur, der er anerkendende og inkluderende for begge køn.**

Der er mange faldgruber på en arbejdsplads, som kan bevirke, at nogle ikke føler sig omfattet af fællesskabet – de føler sig sat uden for og bliver derfor nødt til "at melde sig ud". Det kan være, at de protesterer ved at danne en subkultur sammen med andre "udstødte" – eller også laver de personlige protester ved f.eks. ikke at ville være med i den fælles fagforening. Sådanne modstrategier – hvad enten det er subkulturer eller personlige protester – får også ideologiske overbygninger, der kan gøre det vanskeligt at få dem med i fællesskabet.



Gode råd:

- Som TR har du en stor opgave i at påvirke ledelsespolitikkerne i virksomheden **A**, så alle føler sig velkomne og værdsat – både kvinder og mænd
- Som TR har du en stor opgave i at få fagforeningsfællesskabet på virksomheden **B** til at fungere optimalt. Selv om I er flere faggrupper og forbund repræsenteret, så er det vigtigt, at fagforeningsfællesskabet omfatter alle medlemmer – og så alle medlemmer – og kvinder og mænd - kan genkende sig selv i fagforeningen
- Som TR har du en stor opgave at se med friske øjne på det objektive arbejdsfællesskab **C**, der er i virksomheden.
- Kan I lave rotationsordninger, så alle dine kolleger kommer godt rundt og får nye kvalifikationer og kompetencer?
- Kan der laves om på arbejdsdelingen mellem kønnene, så begge køn kan lave det hele?
- Kan du som TR opfordre dine kolleger til at snakke med andre kolleger end de sædvanlige **D**, ved at lave nogle ændringer i kantinen eller i pauserne?

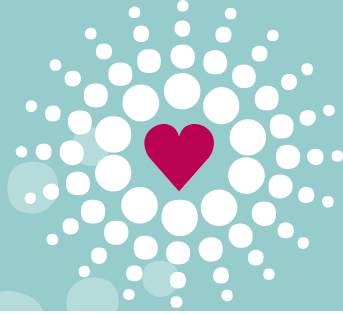
6. GØR FAGBEVÆGELSEN TIL AT GODT STED FOR KVINDER

Fagbevægelsen har med sine kerneværdier et godt tilbud til kvinderne:

- Et stærkt og hjerteligt fællesskab
- Kamp for retfærdighed
- Solidaritet og hjælpsomhed
- Kamp for fair behandling (på arbejdspladsen med fagforeningens og TR's hjælp)
- Økonomisk tryghed ved aftalesystemet om løn og arbejdsforhold
- Økonomisk tryghed ved arbejdsløshed (A-kassens ydelser)
- Tilbud om kurser og efteruddannelse
- Personlig og gratis hjælp, når man får en dårlig behandling på arbejdspladsen i form af juridisk - og social rådgivning - og i visse grelle tilfælde hjælp til domstolsafgørelser

Men alligevel kan det være, at kvinder ikke føler sig godt tilpas i kulturen i fagbevægelsen – og hvad kan det skyldes?

Nogen mener, at der visse steder – især i den private sektor – er for få aktive kvinder i det faglige arbejde. (Det danske arbejdsmarked er jo indrettet sådan, at de fleste mænd arbejder i den private sektor, og de fleste kvinder



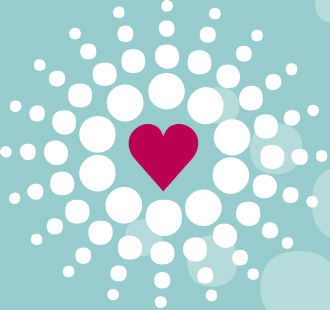
arbejder i den offentlige). Derfor har kvinder sværere ved at identificere sig med og se sig selv som en del af fagforeningen, når de er i mindretal. Klimaet er derfor præget af den dominerende ”mandlige kultur” uden et modstykke eller udfordringer fra ”den kvindelige kultur”. (Det er jo samme problematik med modsat fortegn, der ses i den offentlige sektor, hvor mænd er minoriteter inden for bestemte fag eller arbejdspladser. Eks. den mandlige sygeplejerske).

Andre mener, at kvinder har svært ved at falde til i den kultur, der er især i LO-fagbevægelsen. Her er traditionen præget af den dominerende historie om de sejrlige mænd i fagbevægelsen – og kvinderne i samme bevægelse er mere usynlige. Ledelsesstilen udfoldes inden for en hierarkisk og patriarkalsk styret organisation, der kan skabe fodslaw og skabe orden i egne rækker, når det gælder. Kvinderne skulle efter dette synspunkt føle sig mere tiltrukket af at organisere sig græsrods- og netværksmæssigt med en flad ledelsesstruktur.

Som tillidsvalgt kan du være med til at fremme kvinders engagement i det faglige arbejde ved at være bevidst om nogle af de her ting. Eks. ved at tænke over mødekulturen i fagforeningen, ved at opmuntre kvinder til at stille op til tillidsposter eller påtage sig andre opgaver, ved at tænke over, om I generelt er imødekommende overfor nye personer, ideer og indspark, osv..

Gode råd:

- Hold åbne møder i klubregi på arbejdspladsen eller møder for nyan satte i fagforeningen om, hvad man kan få af fordele ved medlemskab af en fagforening og en A-kasse. Hør på hvilke forventninger, de nyan satte og kommende medlemmer har til fagforeningen.
- Fortæl om, hvad man som medlem kan få af hjælp, hvis man kommer ind i problemer på sin arbejdsplads
- Lav variation i de måder, I afholder møder på – lav grupper, runder osv. så mange kan få mulighed for at sige noget i en diskussion
- Lav forskellige små og større ansvarsfordelinger i arbejdet og møderne gennem uddelegering, så alle får opgaver og hjælper til (det styrker fælleskabet og hindrer, at TR og andre tillidsvalgte bliver overbebyrdede)
- Lav idémøder og brainstorme over, hvad I skal lave og prioritere i det interne fagforeningsliv – og gør det legitimt, at der er mange slags meninger og indspil.



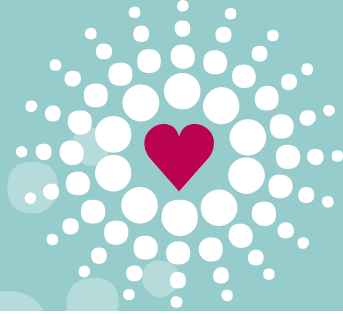
7. ØKONOMI OG DEN ENKELTES SITUATION

Mange kvinder er vant til at skulle se på den nytte, de får af deres investeringer i forskelligt forbrug. Det kan betyde, at en del måske melder sig ud af fagforening og A-kasse, hvis de slipper taget i arbejdsmarkedet og ikke umiddelbart har behov for de ydelser, som fagforening og A-kasse giver. Det kan være i de tilfælde, hvor de går på førtidspension, efterløn eller indgår i et uddannelsesforløb, hvor indtægten er lavere.

At kontingentstørrelsen måske betyder mere for kvinder end for mænd kan hænge sammen med, at arbejdende kvinder jo i gennemsnit tjener hele 18 procent **mindre** end mænd. For erhverv under LO-fagforeningerne er lønforskellen i gennemsnit 20 procent - altså 2 procentpoint højere end landsgennemsnittet. Kvinder tjener altså **i gennemsnit en femtedel mindre end mænd**. Samtidig er der flere kvinder, som er enlige forsørgere. Det kan godt tænkes at have indflydelse på, om nogle kvinder fravælger udgiften til et fagforeningsmedlemskab. (Der er røster i fagbevægelsen, der mener, at kvinder derfor skal betale tilsvarende mindre i kontingent, når fagbevægelsen ikke kan hive mere løn hjem til kvinderne. Men det er jo ikke praksis at betale kontingent i forhold til lønniveau).

Som medlemshverver (TR, organizer, mv.) er det **altid** vigtigt at være forberedt på at have argumenter for de økonomiske fordele ved et fagforeningsmedlemskab. Mange ved nemlig ikke, hvad der inkluderes i medlemskabet og bliver skræmt over indhugget i månedsindtægten. Du skal derfor vide, hvilke tilbud fagforeningen har til medlemmerne, og kan gøre rede for, hvad der egentlig inkluderes i medlemskontingentet. Herunder hvilke fordele man har som medlem – både i tilfælde af kriser (eks. ved fyring) og i forhold til dagligdagen (eks. i form af rabatter på feriehuse og billige tilbud i indkøbsforeninger).

Kvinder skal oplyses om, at **de får noget for deres kontingentkroner** (fagforening og A-kasse) – noget, der har substans og er til gavn for dem – og som de har ret til, når de er medlemmer.



Gode råd:

- Vær **ALTID** være klar til at argumentere på økonomien – hav tallene parat
- **FORKLAR** prisforskellen mellem "de alternative/gule" og et LO-forbunds kontingent. Hvad er det man får ud af kontingentet? Hvad er det jeg køber? Hvad er fordelene for den enkelte og familien.
- **HVAD** dækker medlemskabet over?
- Lav en cost-benefit analyse^{VI} (ka' det nu betale sig..?) over udgifterne til fagforening og A-kasse, set i forhold til livet i sin helhed og den private økonomi hos den enkelte

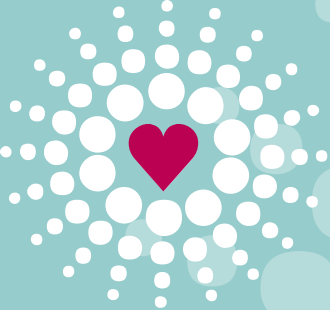
8. KRISE OG ARBEJDSLØSHED

I disse år har vi en svær krise, der rammer mange sektorer af erhvervslivet. Nogle økonomer taler om, at vi har et "triple dip" – dvs. at økonomien har svært ved at komme op igen gennem bagslag nu tre gange. Her i Danmark er det gået slemt ud over mange brancher. Begge køn bliver ramt – og kvinderne tegner sig efterhånden også for mange arbejdsløse. I perioden juni-september 2011 udgjorde antallet af kvinder, der blev arbejdsløse, således 76 procent af ledighedsstigningen.

Der er forskellige strategier, man som kvinde kan følge, når krise og arbejdsløshed viser sig i horisonten. Man kan tænke kortsigtet ud fra et ønske om at få det hele til at hænge sammen, og derfor kan man ønske at afskaffe nogle udgifter på budgettet. I nogle tilfælde er det kontingentet til fagforeningen, der står for skud. Det er klart, at denne udgift bliver strøget, hvis man ikke synes at få noget for pengene – hverken fællesskab eller mere kontante goder. Man kan måske også få lyst til at se sig om efter en billigere A-kasse.

Netop i en krisetid har man brug for at kunne se langt og ikke forværre sin situation.

Her er HK's kampagne fra slutningen af 2011 eksemplarisk. Det er en lille film på nettet, der bl.a. har følgende informationer, som vises i figur 2.



Figur 2: HK's A-kasse- annonce 2011

Der er mange forskelle på A-kasser og B-kasser. Men prisen er ikke en af dem:

HK's A-kasse:	442 kr.
ASE:	432 kr.
Krifa:	444 kr.
Det faglige Hus:	446 kr.
Frie funktionærer:	432 kr.
Business Danmark:	440 kr.

HK:
Kender dit lokale jobmarked
Har kontorer overalt i landet
Formidler job gennem vores netværk af virksomheder

DU:
Møder folk med samme baggrund som dig til vore møder og arrangementer
Kan få hjælp til din ansøgning og CV

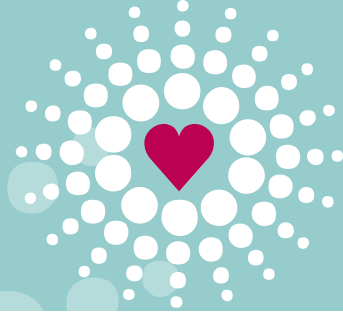
(Kilde: <http://www.hk-kampagner.dk/akassebkasse>)

Gode råd:

- Hjælp dine kolleger og eventuelt potentielle medlemmer til at tænke langsigtet, hvis de ved afsked eller i den generelle krisestemning vælger at melde sig ud af deres fagforening eller A-kasse
- Oplys dem om, hvad der gøres i fagforening og A-kasse for at få ledige medlemmer i arbejde igen og eventuelt kvalificeret gennem efteruddannelse og omskoling
- Fortæl, at fagforeningsfællesskabet er der, når de andre fællesskaber i tilknytning til arbejdspladsen ryger sig en tur ved arbejdsløshed
- Fortæl om, at fagbevægelsen har brug for begge køn i sin bevægelse og i sin kamp for at varetage kvinders interesser på arbejdsmarkedet – også når de bliver ledige.

9. NOGLE KVINDER MELDER SIG UD – HVORFOR?

Når nogle kvinder melder sig ud af deres vanlige fagforeninger inden for LO-området, så er det et fænomen, der især rammer 3F og i nogen grad Dansk Metal. 3F forudser at ville miste 24,7 procent af sine kvindelige medlemmer i perioden 2010-2015 – og tilsvarende 14,9 procent af sine mandlige medlemmer.



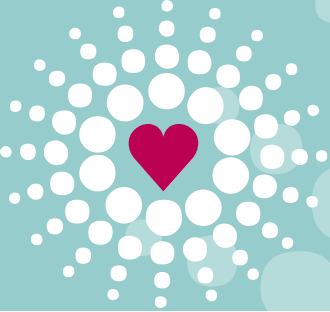
Dette sker, mens andre hovedorganisationer har medlemstilgang, f.eks. FTF, AC og HC.

Disse udmeldinger kan have mange forklaringer

- Kvinder tager generelt en højere uddannelse i dag end tidligere, så de melder sig ind i andre fagforbund end LO-forbundene
- De kan foretage brancheskift på grund af nedlæggelse af arbejdsplads = overflytning til anden fagforening
- De kan tage uddannelse/videreuddannelse/omskoling som fører til brancheskift
- De kan være i en situation med førtidspension, efterløn og alderspension. I disse år ophører nogle meget store kvindeårgange med at være aktive på arbejdsmarkedet – og de melder sig oftere ud af fagforeningen efter pensionering, end mændene gør!
- Der kan være tale om langtidssygemelding
- Overgang til fleksjob

En del kvinder kan mangle viden om fagforeningen, og det kan være en grund til, at de melder sig ud - eller undlader at melde sig ind. Det kan være, at de ikke kender til fagforeningens forskellige funktioner, dens tilbud, dens rolle i arbejdstagerens liv. Det kan også være, at de er ubekendte med, at der er en fagforeningsrepræsentant på deres arbejdsplads, som faktisk kan gøre noget for dem.

Nogle peger på, at unge – også kvinderne - i dag melder sig sent i fagforening, fordi de bliver etableret sent i livet og får deres erhvervskompetencegivende uddannelse og børn op mod de 30 år eller senere. Men inden de unge kommer i denne situation, så er de faktisk på arbejdsmarkedet og udfører en række jobfunktioner. Måske arbejder de ikke på fuld tid, mens de uddanner sig. Men de har jo i de fleste tilfælde kolleger, der har fast arbejde og er på fuld tid – og deler behov for rettigheder med dem. Sådanne unge er det vigtigt også at rekruttere til fagforeningen. Hvis det ikke eksisterer, så er der måske brug for et særligt kontingent og en fleksibel overflytning til den fagforening, som organiserer dem, når de er færdiguddannede.



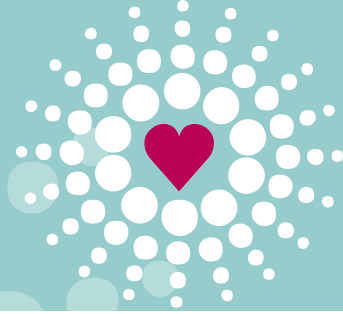
Gode råd:

- Få alle på arbejdspladsen organiseret i din faglige organisation – også kvindelige løsarbejdere/vikarer, studerende og deltidsansatte. Det er vigtigt, selv om sådanne medlemmer ikke mener, at de har fundet deres endelige arbejdsmarkedsplacering ved at være på netop din arbejdsplads eller netop i den funktion. Ved at være i samme faglige organisation som kollegerne, får de nogle vigtige erfaringer og oplevelser, der vil præge deres holdninger i fremtiden ifht. det faglige arbejde
- Sørg for at holde fast i de kvinder, der går ud af arbejdsmarkedet og få dem til at gøre et stykke arbejde for fagforeningen af mange slags: Mentorer for unge, påtage sig ansvar for arrangementer, hjælpe til, være en del af osv....

10. SYNLIGHED SOM TILLIDSVALGT

De tillidsvalgte på arbejdspladsen er helt centrale i organiseringsarbejdet, i fastholdelse af medlemmer og udvikling af medlemsengagementet. Dvs. den måde, tillidsrepræsentanten arbejder på, er afgørende for det faglige arbejde. Har man som medlem en fornemmelse af, at ens TR faktisk repræsenterer én, har fornemmelse af ens arbejdsliv, er et menneske, man har tillid til, så værdsætter man sit medlemskab. Har man omvendt ikke fornemmelsen af, at TR er ens **tillidsrepræsentant**, som arbejder for ens interesser, så har det lige den modsatte virkning. Man kan komme måske også til at overføre sit negative syn på TR til den lokale fagforening og hele fagforeningsbevægelsen som sådan.

Den tillidsvalgte kan på sin side påvirke såvel klub, den lokale fagforening, A—kasse som forbund med ideer til, hvad der bør gøres for medlemmerne. TR har en stor berøringsflade med medlemmer og potentielle medlemmer på den organiserede arbejdsplads.



Gode råd:

- Vær aktiv og opsøgende over for kollegaer – både organiserede og uorganiserede. Men gør forskellene klare over for de to typer af kolleger.
- Vær på pletten, når nyansatte introduceres. Vis venligt rundt på arbejdspladsen, fortæl om dig selv – skab relationer til den nye kollega ved også at bede denne fortælle om sig selv og sine forventninger. Introducér den nye til de gamle kolleger, fortæl om fællesskabet på arbejdspladsen – og hvad fagforeningen står for osv. (få inspiration fra figur 1 om fællesskaber på arbejdspladsen)
- Invitér de nyansatte til et møde i afdelingen eller få formanden for afdelingen til at komme på arbejdspladsen og fortælle om den lokale fagforening
- Vis dig som ambassadør for fagforeningen og tænk på alle, du møder, som potentielle ambassadører for fagforeningen – og snak om at bruge den nyes evner og energi i fagforeningsarbejdet
- Vær åben mht. de mangler og modsætninger, der kan være i fagbevægelsen – og fortæl i samme åndedrag, at fagforeningsbevægelsen er en demokratisk organiseret bevægelse – så forholdene udtrykker i meget stor grad medlemsskabets ønsker, kultur og fagpolitiske holdninger.
- Fortæl om fagforeninger i Danmark – og hele det stærke i organiseringskampen – om kvinders vigtige rolle og deres arbejdskampe^{VII}
- Manges øjne hviler på dig i det, du gør og siger. Du er normsættende for meninger og adfærd på arbejdspladsen – også for hvordan de to køn kan have det med hinanden.ˆ
- Du skal være klar til at handle, når der er brug for dig. Dine medlemmer skal opleve, at alle de smukke ord om hjælp fra fagforeningen, bliver oplevet som realiteter af medlemmerne – også af kvinderne. Der er hårdt brug for din hjælp ved kriser, sygdom, alvorlige private problemer osv.
- Vær tydelig. Hos nogle (potentielle) medlemmer af fagforeningen kan der fuldstændig mangle basal viden om, hvad den er for noget. Derfor er det din opgave ikke at efterlade nogen i tvivl om det. Du skal give tydelige forklaringer på følgende: Hvad er en A-kasse, hvad er en fagforening, hvad er et jobcenter, hvad er kontanthjælp, hvad er arbejdsløshedsunderstøttelse osv.. Forklar, hvilke rolle fagforeningerne spiller i det danske samfund på lovforberedende arbejde, i inspiration til arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken mm.
- Vær også tydelig i din holdning om ligestilling mellem kvinder og mænd.



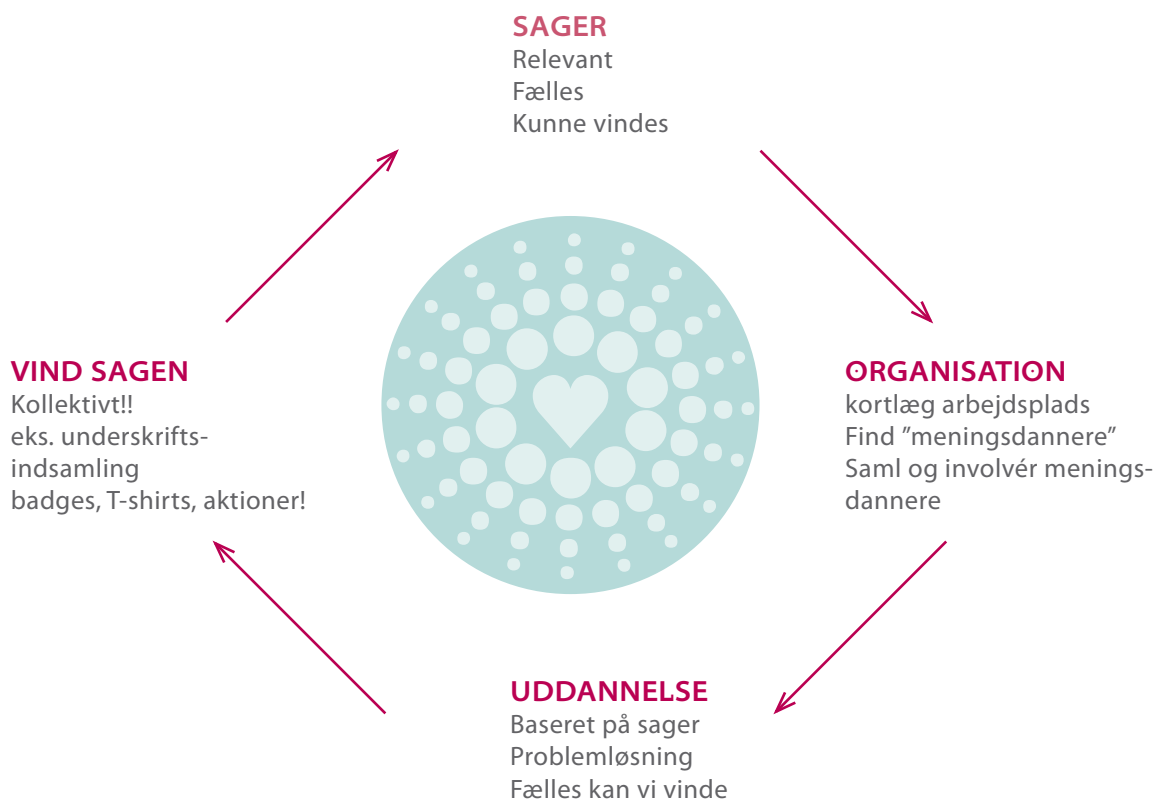
11. ORGANIZER FRA BAR BUND...

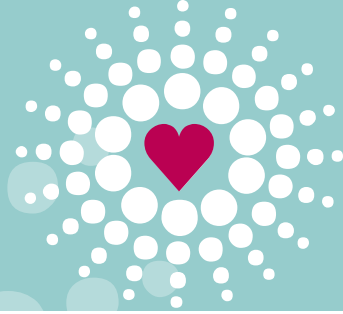
Hvis du skal lave organiseringsarbejde, og der slet ikke er nogen generel overenskomst mellem hovedorganisationerne, ingen lokalafdelinger eller fagforeningsmedlemmer, så er du på bar bund som organizer. Men også her kan der gøres noget.

Som organizer skal du jo gøre dit hjemmearbejde, finde ud af, hvad der sker på en sådan virksomhed, om kvinderne er tilfredse eller utilfredse, om der er sager, der gør, at de føler sig uretfærdigt eller dårligt behandlet og har brug for en fagforening til at hjælpe og beskytte sig.

Som organizer kan du få inspiration gennem nedenstående model til at få medarbejdere på en arbejdsplads organiseret og opnå overenskomst.

Figur 3: Organiseringscirklen^{VIII}



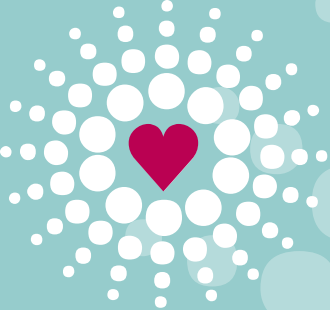


Oftentimes man om dårlig behandling af medarbejdere på en virksomhed – det kan enten ske gennem bekendtskabskredsen, pressen eller på anden måde. Man hører om ”sager” – dvs. urimelig behandling, dårlig løn osv. Sådanne forhold gør det muligt at nærme sig en arbejdsplads med henblik på at få medarbejderne organiseret. Derfor er det vigtigt, at organiseren får mulighed for at snakke med en medarbejder og høre, hvad det hele drejer sig om. Denne snak kan føre til, at man sammen kortlægger arbejdspladsens problemer, og hvem der er vigtigt at snakke med i næste omgang.

Hernæst er det vigtigt, at du sammen med meningsdannerne blandt medarbejderne på virksomheden diskuterer de sager, der måtte være – og undersøger om de kan vindes. Og hele tiden opbygger et tillidsforhold mellem jer. Når I så har fået opbygget såvel tillidsforhold som har fået udviklet, hvad medarbejderne vil gå i aktion på, så handler I. Der er mange eksempler på, at man kan få skabt ordnede overenskomst- og aftaleforhold i sådanne virksomheder – samt få udviklet kvindelige fagforeningsledere- og aktivister gennem denne kamp.

Godde råd:

- Som organiser af kvinder skal du være virkelig god til at opbygge og udvikle gensidige relationer til kvinder
- Find kvindelig/e meningsdanner/e i medarbejdergruppen med potentiale og mod til at kæmpe mod uretfærdigheder
- Brug tid på at drøfte med meningsdannere, hvordan hele medarbejdersituationen kan forstås og analyseres
- Drøft igennem med meningsdannere flere scenarier om, hvad der kan gøres og hvordan det kan gøres for at mobilisere deres kolleger til en kamp mod unfair behandling
- Få medarbejderne på virksomheden til at melde sig i fagforening og A-kasse
- Når alt er klart, skal der laves en kollektiv og veloplagt indsats, hvor medarbejderne viser, hvad det er, de vil opnå. Og så er tiden herefter ofte moden til en samtale og forhandling mellem arbejdsgiver og medarbejdere om overenskomst og aftaler.
- Få den lokale fagforeningsafdeling til at stille op med ressourcer og hjælp til de aktionerende medarbejdere på virksomheden
- Skriv historien om, hvad der sker - og fortæl den i fagforeningsregi gennem interviews og reportager – få heltinderne til at fremstå tydeligt i historien gennem deres egne fortællinger



NOTER – HENVISNINGER TIL KILDER

^I Kollektiv handling – faglig organisering og skift af fagforening af Flemming Ibsen, Laust Høgedahl og Steen Scheuer, *Nyt fra samfundsvidenskaberne* 2012, side 121 ff

^{II} Tillidsrepræsentantundersøgelsen: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen af Trine P. Larsen, Steen E. Navrbjerg og Mikkel Møller Johansen, Rapport 1 2010, side 200 ff, LO 2010

^{III} Kvinder er også: gifte, single, mødre til teenagere eller småbørn, enlige mødre, karrierekvinder, seniorer osv.

^{IV} “Women Want More. How to Capture Your Share of the World’s Largest, Fastest-Growing Market” by Boston Consulting Group – fundet af Anne-Mette Michaelsen, *Powerkvinderne*

^V Herman Schmid: Forenede vi stå – om arbejderbevægelsens fællesskabs- og solidaritetsformer, *Arbejderhistorie* nr. 4, 1997

^{VI} Cost benefitanalyse – er en systematisk proces, hvor fordele og ulemper – indtægter og udgifter - vejes op mod hinanden for at vurdere om det er en sund investering, der skal foretages. Udgifterne til fagforening og A-kasse skal opvejes imod de fordele, der er ved at være medlem og betale disse kontingenter og bidrag

^{VII} Køn og fagbevægelse i 100 år af Anette Wolthers, FIU/LO juni 2002. Kan også downloades på www.loli.dk

^{VIII} Modellen er demonstreret af Andy Snoddy ved et møde om fagforeningsmedlemskab og køn, november 2011.

