

# Af Jens Christian Nielsen, Center for Ungdomsforskning

## Unge er en nøgle til fremtiden

Unge på arbejdsmarkedet i dag er en generation med søgelyset rettet mod sig. Indenfor de sidste 10 år har flere undersøgelser sat fokus på unges krav og forventninger til deres arbejdsliv.<sup>1</sup> Det skyldes, at de unge der kommer ud på arbejdsmarkedet i disse år tilhører de mindste ungdomsårgange siden forrige århundrede og samtidig er den mest uddannede generation. Det øger efterspørgslen på dem som arbejdskraft og mange brancher, arbejdspladser og organisationer kæmper derfor hver især en hård kamp for at få fat i de unge.

Det skærpede fokus på de unge hænger også sammen med, at de anses for at have andre værdier og orienteringer i deres arbejdsliv end ældre på arbejdsmarkedet. Ikke nok med at der er få unge at kæmpe om. Mange uddannelsesinstitutioner, virksomheder og faglige organisationer oplever, at de unge er selvstændige og stiller store krav til deres arbejdsliv. Med øget efterspørgsel efter deres arbejdskraft og med et generelt højere uddannelsesniveau øges de unges forventninger til et erhvervsarbejde, og de får også større mulighed for at stille krav til deres arbejdsliv. Fagbevægelsen er en af de institutioner, der gennem de senere år har oplevet, at unge er eksponenter for nogle nye værdier og holdninger: Dels tager unge i mindre grad medlemskab af en fagforening for en selvfølge, dels forholder de sig kritisk til den faglige varetægelse af deres interesser på arbejdsmarkedet.<sup>2</sup>

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) har på denne baggrund iværksat en undersøgelse af unge 22-30-åriges FTF'eres holdninger til deres arbejdsliv og faglig organisering. I denne artikel tegnes med udgangspunkt i undersøgelsen et portræt af en generation unge voksne, som på den ene side er efterspurgt som arbejdskraft, men på den anden side også ofte beskrives som forkælede, illoyale og ustabile i deres forventninger og orienteringer. Artiklen sammenfatter de forventninger og holdninger, som undersøgelsens unge har til deres arbejdsliv og til faglig organisering. Endelig peger den på, hvordan de unges krav og ønsker kan forstås og imødekommes.

### Undersøgelsen

1.610 unge mellem 22-30 år har deltaget i FTF's internetbaseret survey-undersøgelse af unges holdninger til arbejde og fagforening. De unge i undersøgelsen arbejder indenfor eller er ved at uddanne sig til et arbejde indenfor de professioner og brancher, som FTF organiserer.

Datamaterialet bygger på to grupper af besvarelser: Den ene gruppe består af de 645 unge, der blandt 2.030 repræsentativt udvalgte unge har besvaret spørgeskemaet. Den anden gruppe baserer sig på besvarelserne fra 965 unge, der har hørt om undersøgelsen via fagblade, hjemmesider, plakater og omtale på uddannelsessteder etc.

I undersøgelsen er de unge i overvejende grad medlem af fagforening/ungdomssektion: 90 pct. af de unge er medlemmer af en faglig organisation og 10 pct. er ikke organiserede. 46 pct. af de unge i undersøgelsen har været i kontakt med deres fagforening indenfor det seneste år.

<sup>1</sup> For referencer til flere af disse undersøgelser henvises til *Litteratur og viden om unge og arbejdsliv* bagerst i artiklen.

<sup>2</sup> Jf. Nielsen 2002, Keiding 2001, Nielsen og Sommer 2000 og Madsen 2000.

## Profil af de unges arbejdsorienteringer:

*Det er vigtigt at mit arbejde ikke bliver altoverskyggende i mit liv. Det er der helst ikke noget der skal være, jeg skal helst have gang i mange forskellige projekter. Der må gerne være sammenhæng mellem de forskellige ting jeg er engageret i – og det vil der også automatisk være, fordi jeg vælger ud fra mine interesser. Men det skal ikke være sådan, at det hele er arbejde, det skal ikke være foreningsarbejde det hele, det skal ikke være venner det hele, det skal ikke være familie det hele. Men lidt af hvert.*

26-årig kvindelig socialrådgiver<sup>3</sup>

FTF's unge vil gerne have et erhvervsarbejde, som de interesserer sig for og som giver dem mulighed for at engagere sig fagligt og socialt. I undersøgelsen er det næsten alle unge, der tilkendegiver, at det er vigtigt for dem at have et arbejde. Hele 89 pct. tillægger det stor betydning at have et arbejde og 10 pct. tillægger det nogen betydning. De unge har svært ved at forestille sig ikke at have et arbejde.

Uagtet de unge ser arbejdet som en naturlig del af deres hverdag, så giver de udtryk for et afbalanceret forhold til arbejdet i deres livsperspektiv. Når de unge skal svare på, hvor stor betydning arbejde, familie, venner og fritid har i deres liv, er der flest unge som svarer, at deres familie er af størst betydning. Også de unges sociale liv med venner og fritidsinteresser tilkendegiver flere unge som værende af større betydning for dem end arbejde. Men arbejdet betyder meget for de unge. Det skal bare ikke være på bekostning af deres familie, venner og fritidsinteresser, som ovenstående citat illustrerer. Det skal være et af de mange projekter, som de unge er involveret og engageret i.

Samlet set giver de unge således udtryk for, at de gerne vil have et afbalanceret forhold mellem arbejde og privatliv, hvor familie og et socialt liv ikke træder i baggrunden for deres arbejde. Det er unges interesser, der er styrende for deres livsprojekter, og erhvervsarbejde er én vigtig arena, hvor unge gerne vil have mulighed for at indfri nogle af deres ønsker til et selvstændigt tilrettelagt liv.

### De unges forventer ikke at holde sølvbryllup med deres arbejdsplads

De unge i undersøgelsen vil gerne tilknyttes en arbejdsplads for en længere periode, hvis arbejdet giver dem muligheder for at indfri nogle af deres ønsker til et godt arbejdsliv, men de forestiller sig ikke, at de vil komme til at fejre deres 25-års jubilæum på samme arbejdsplads:

- Unge forventer ikke et livslangt partnerskab med deres første arbejdsplads**  
De unge inden for FTF har ikke et livslangt perspektiv på deres nuværende eller kommende arbejdsplads. 50 pct. forventer at være mellem 1-3 år på deres første arbejdsplads. 20 pct. forventer at være der 5 år, 9 pct. regner med at være der 10 år og kun 7 pct. regner med at være der mere end 10 år. Her er der dog forskelle på forskellige stillingsområder. F.eks. forventer sygeplejersker og socialrådgivere gennemsnitligt set at være markant kortere tid på deres første arbejdsplads. Det kan bl.a. skyldes, at de offentlige arbejdspladser inden for social- og sundhedssektoren de senere år er blevet effektiviseret, hvad der har indvirket på arbejdsvilkårene og givet et øget pres på de ansatte.

---

<sup>3</sup> Nielsen 2002.

**De erhvervsarbejdende unge giver udtryk for mobilitet**

De unge giver udtryk for, at de er mobile på arbejdsmarkedet. Det er ikke et udtryk for, at de er zappende og hele tiden vil søge nye udfordringer, men det viser, at de er indstillet på at søge et nyt og bedre arbejde, hvis de finder det nødvendigt for at indfri deres krav til et *godt* eller i det mindste et *rimeligt* arbejdsliv. Det understøttes af, at blandt undersøgelsens erhvervsarbejdende unge, er der en stor gruppe, der har overvejet at skifte job eller erhverv: 34 pct. for at få et bedre job og 8 pct. for at forlade deres fag til fordel for et andet fagområde. Inden for Finans- og IT-sektoren er det et flertal af de unge, der har overvejet at skifte til et bedre job. En mulig tolkning er, at de unge ser mobilitet på arbejdsmarkedet som en mulighed for at få et mere interessant og bedre lønnet erhvervsarbejde. I modsætning til den traditionelle karrieretrappe, hvor lang anciennitet på samme arbejdsplads fører til større ansvar og forfremmelser i hierarkiet.

### **Unge er indstillet på et mere fleksibelt arbejdsmarked**

Undersøgelsen peger på, at de unge har indrettet sig på et arbejdsmarked, hvor fleksibilitet og kompetenceudvikling samt nye og mere individualiserede lønformer ser ud til at spille en stadig større rolle fremover. De unge støtter op om nye lønformer, hvor lønnens størrelse i højere grad afhænger af den enkelte medarbejders indsats og kompetence.

**Unge bakker op om nye lønformer på basis af kollektive overenskomster:**

De unge afviser ikke kollektive overenskomstbaserede lønninger, men de er tilhængere af nye lønformer, hvor løntillæg forhandles individuelt.<sup>4</sup> I undersøgelsen er det 51 pct. af FTF's unge, der ønsker en fast løn efter overenskomst med tillæg, der forhandles på arbejdspladserne. 27 pct. ønsker selv at forhandle deres løn, og 22 pct. ønsker fast løn efter overenskomst. De unge, der selv ønsker at forhandle deres løn, udgøres især af mænd ansat inden for den private sektor (IT, Finans og bygningskonstruktører), hvorimod der blandt de unge, der går ind for overenskomstfastsat løn er en overrepræsentation af kvinder og offentligt ansatte inden for de pædagogiske fagområder (folkeskolelærere og pædagoger).

**Unge går ind for løn efter fortjeneste og kompetence:**

65 pct. af de unge prioriterer, at lønnens størrelse bør tilpasses den enkelte lønmodtagers indsats og 21 pct. mener, at der bør være lige løn for lige arbejde. De resterende 14 pct. peger på, at der bør gives løn efter anciennitet. Flere kvinder end mænd bakker op om lige løn for lige arbejde, hvilket kan antyde en kønspolitisk opmærksomhed på lønforskelle mellem mænd og kvinder. Men generelt vil de unge gerne have, at deres løn er tilpasset efter deres ansvar og kompetence. Når de bliver spurgt om, hvorvidt længden på deres uddannelse og den enkeltes ansvar i arbejdet skal spille ind på lønnens størrelse, svarer 60 pct., at det skal begge faktorer. 34 pct. svarer, at alene ansvaret i arbejdet bør have indflydelse på lønnen. De unge vil gerne belønnes for at yde en engageret indsats og påtage sig et selvstændigt ansvar i deres arbejde. Ligesom de gerne vil krediteres for, at de er ved at tage eller har taget videregående uddannelser, der både har givet dem en række kompetencer, og som der eksisterer et stort samfundsmæssigt behov for.

---

<sup>4</sup> Et resultat delvist i modsætning til Huset Mandags Morgens undersøgelser (jf. Keiding 2001 og Mandag Morgen Strategisk Forum 2001), som mere entydigt konkluderer, at unge afviser kollektive overenskomster.

**De unge vil både have faste og fleksible ansættelsesforhold**

Generelt gælder det for de unge, at de er indstillet på et mere fleksibelt arbejdsmarked, men de er også interesseret i sætte en grænse for, hvor meget de skal arbejde. 48 pct. ønsker fleksible arbejdstider og et fast timetal. 32 pct. ønsker et fleksibelt arbejde både med hensyn til arbejdstider og timetal. 19 pct. ønsker et fast timetal og faste arbejdstider. Blandt de unge mænd er der flest, som ønsker fleksibilitet på begge områder. Det gælder også for en meget stor andel af de ansatte inden for IT- og finanssektoren, som kan ses som fortalere for det moderne fleksible arbejde, hvor grænserne mellem arbejde og fritid er mere flydende.<sup>5</sup>

Samlet set kan FTF's unge i undersøgelsen ses som fortalere for et fleksibelt arbejdsmarked, hvor den enkelte lønmodtagers større selvstændighed og ansvar i arbejdet afspejles i løn- og ansættelsesforhold. Men kun i moderat form, da de unge samtidig fastholder, at der skal være grundlæggende kollektive overenskomster og faste aftaler om, hvor stort et timetal de skal arbejde.

**Unge vil gerne påtage sig ansvar og krævende opgaver**

Undersøgelsen peger på, at de unge er interesserede i at påtage sig et stort ansvar i deres arbejde. De unge lægger stor vægt på, at de i deres arbejde har udfoldelsesmuligheder og et personligt ansvar. 9 ud af 10 unge foretrækker selvstændigt ansvar i deres arbejde.

**Unge vil gerne yde en kompetent arbejdsindsats**

De unge vil gerne yde en indsats på deres arbejdsplads og de er interesserede i at blive stillet overfor arbejdsopgaver, der er udfordrende for dem fagligt og menneskeligt. 17 pct. foretrækker, at deres arbejdsopgaver er meget krævende, og 74 pct. foretrækker, at de er noget krævende. Men rammerne om arbejdet skal dog stadig gøre det muligt for de unge at lave et godt stykke arbejde, hvad 72 pct. af de unge finder er af stor betydning for dem. Det er vigtigt for unge, at udfordringerne i arbejdet giver dem mulighed for at bruge deres kompetencer på en sådan måde, at de oplever, at de som person kan stå inde for deres arbejde. Når arbejdet for unge i højere grad handler om personlig udfoldelse og det at skabe sit eget liv, er det desto mere vigtigt for dem, at de kan stå inde for deres arbejde, fordi det også viser, hvem de er og gerne vil være som person.

**Ansvar og indflydelse på arbejdsopgaver, men ikke karriere**

For hovedparten af de unge har det generelt større betydning, at de har et spændende arbejde, hvor de har muligheder for at udfolde og udvikle sig såvel fagligt som socialt, end at de har mulighed for at gøre karriere. Ligesom det er vigtigt for dem, at de har indflydelse på deres arbejdsområde og -indhold, men mindre vigtigt, at de har indflydelse på arbejdspladsens overordnede mål og strategier. Muligheden for at blive leder er kun et incitament for få af de unge.

Generelt vil de unge gerne påtage sig ansvar og have indflydelse på deres arbejde, men de ser det i mindre grad som en interessant mulighed at blive leder. Derimod er det vigtigt for dem, at de oplever, at de bliver anerkendt og værdsat af arbejdspladsen og ledelsen. De vil gerne krediteres for en kvalificeret varetagelse af ansvar og opgaver.

---

<sup>5</sup> Jf. Sennett 1999 og Hochschild 1997

## Unge karakteristisk af det gode arbejde

De unge i undersøgelsen peger på, at det er meget vigtigt for dem, at de i arbejdet kan udfolde og realisere egen person. De unge giver udtryk for *et lystfyldt arbejdsideal*, hvor de indholdsmæssige sider af arbejdet vægtes højest. Et af de mest markante resultater i undersøgelsen er, at det for alle unge har betydning, at de personligt finder arbejdet interessant og spændende. Hvis de unge frit kunne vælge arbejde, svarer 85 pct. af de unge, at det har stor betydning, at arbejdet er interessant og spændende. 15 pct. svarer, at det har nogen betydning. Derimod har det kun stor betydning for 29 pct., at lønnen er høj. De unge giver udtryk for, at de har en stærkere orientering mod immaterielle værdier end mod materielle værdier. Lønnen er dog ikke uden betydning for de unge.

De unge vil gerne have et interessant arbejde i et godt arbejdsmiljø, hvor de har mulighed for personlig udfoldelse og stilles overfor faglige udfordringer, og hvor de kan tage ansvar og have indflydelse på arbejdets indhold. Men selvom de unge ønsker at påtage sig et stort selvstændigt ansvar for deres arbejde, er de ikke individualistiske i deres arbejdsorienteringer. De sociale aspekter af arbejdet spiller en væsentlig rolle for de unge:

### **Unge vil gerne arbejde sammen med andre**

De unge lægger stor vægt på, at de har mulighed for at arbejde sammen med andre i grupper, teams eller netværk på deres arbejdsplads. For 46 pct. af de unge har det stor betydning, og for 38 pct. er det af nogen betydning.

### **Unge lægger vægt på godt socialt samvær og psykisk velbefindende**

I undersøgelsen peger de unge på, at det i deres arbejde er meget stor betydning, at de befinder sig vel på deres arbejdsplads psykisk og socialt. Det er ganske centralt, at der eksisterer et godt socialt samvær og samarbejds-klima på deres arbejdsplads. Ligesom de vægter, at det psykiske arbejdsmiljø er i top.

Når de unge skal prioritere, hvad det er vigtigst, at deres arbejdsplads er kendt for, prioriterer flest unge et godt arbejdsmiljø og en god atmosfære: 41 pct. af de unge finder det vigtigst, at en arbejdsplads vægter, at medarbejderne psykisk og socialt befinder sig godt på arbejdspladsen. For 27 pct. af de unge er det af størst betydning, at deres arbejdsplads er kendt for sin troværdighed. Det kan tolkes som, at det både er vigtigt for de unge, at de kan have tillid til deres arbejdsplads, og at den nyder tillid udadtil. 16 pct. lægger mest vægt på, at den er kendt for dygtige medarbejdere. Det peger på, at det faglige samarbejde med kompetente kolleger er meget vigtigt for en del af de unge. De unge prioriterer i mindre grad, at arbejdspladsen er kendt for at gavne samfundet eller har økonomisk succes.

Ud fra de unges prioriteringer vil de helst have en arbejdsplads, der er kendt for *arbejdsmiljø/atmosfære, troværdighed og dygtige medarbejdere*. Det er med andre ord tre vigtige parametre for at kunne tiltrække og fastholde yngre medarbejdere.

## Nøgtern vurdering af arbejde og ledelse på arbejdsmarkedet i dag

De unge har et meget nøgternt blik på arbejdsmarkedet. Trods den meget kraftige betoning af, at arbejdet helst skal være interessant og udviklende, romantiserer de unge ikke over forholdene på arbejdspladserne i dag. De unge giver udtryk for en realistisk indstilling til, hvilke muligheder de har for at få opfyldt deres ønsker til et godt arbejde:

**Unge accepterer, at arbejdets indhold ikke altid er lystfyldt**

De fleste unge er indstillet på, at dele af arbejdets indhold i virkelighedens verden ikke altid vil have deres personlige interesse, men vil være bestemt af andre. 56 pct. af de unge svarer, at de i et vist omfang vil acceptere arbejdsopgaver, der ikke har deres personlige interesse, og 37 pct. svarer, at det vil de i mindre omfang. De unge fremtræder som forstående overfor, at der kan være arbejdsopgaver, der ikke er interessante og spændende for den enkelte. Det accepteres så længe det er i begrænset omfang, men så heller ikke mere. Det tyder på, at de unge kan håndtere modsætninger mellem deres forestillinger om det gode arbejdsliv og realiteterne på arbejdsmarkedet, der ikke altid kan indfri forventningerne.

En stor gruppe af de unge i undersøgelsen peger på, at de oplever en række kritisable forhold på arbejdsmarkedet i dag. Det kommer til udtryk, når de bliver bedt om at vurdere, hvordan de oplever, ledelse bliver udøvet på arbejdspladserne i dag:

**Medarbejdere værdsættes og der gives gode udviklingsmuligheder**

2/3-dele af de unge oplever, at medarbejderne værdsættes af ledelsen, og at der er gode udviklingsmuligheder for den enkelte på arbejdspladserne. Men en tredjedel af de unge er uenige: De oplever ikke, at de bliver anerkendt og værdsat for deres arbejdsindsats af lederne på arbejdspladserne eller at deres udviklingsmuligheder er gode.

**Men mange arbejdspladser tager ikke individuelle hensyn**

Et flertal af de unge vurderer, at der tages individuelle hensyn til de ansatte, men 43 pct. er uenige. I lyset af de unges individualistiske holdninger til selvstændighed og kompetence- og ansvarsbevidsthed er det en voldsom kritik af ledelsen på arbejdspladserne i dag. Det er mange unge som oplever, at der ikke tages individuelle hensyn til dem og deres kollegers personlige, sociale og faglige vel. Det bekræftes ved, at over halvdelen af de unge erklærer sig uenige i, at uddannelse og personalepleje prioriteres højt af ledelsen.

**Effektivitet sættes foran alle andre hensyn**

Tydeligst kommer kritikken af forholdene på arbejdsmarkedet frem ved, at hele 53 pct. af de unge erklærer sig enige i, at kravet om effektivitet sættes foran alle andre hensyn i den måde ledelse udøves på i dag. Det er et flertal af de unge, som oplever, at de økonomiske hensyn vejer tungere end hensynet til dem som arbejdskraft og deres velbefindende.

De unges vurdering af, hvordan ledelse udøves i dag på arbejdspladserne, står i skarp kontrast til nogle af de kendetegn, unge vægter ved en god leder. En god leder skal bl.a. være i stand til at involvere og motivere medarbejderne og skal kunne lytte til medarbejderne og efterfølgende respektere dem for deres holdninger. Ligesom det har en stor betydning for mange unge, at deres ledere er gode til at engagere og coache dem i det daglige arbejde. For de unge er det vigtigt at få en kvalificeret respons på det arbejde, de udfører. Når man som de unge lægger så stor en del af sig selv i arbejdet, er det meget vigtigt at blive anerkendt og værdsat for sit arbejde.

De unges kritiske vurdering af arbejdspladserne og den måde, de oplever, at der tages vare på medarbejderne, peger på, at der i høj grad er brug for en faglig organisering på arbejdspladserne, der kan gå i dialog med ledelsen og arbejde for bedre forhold.

## Profil af de unges fagforeningsorienteringer

Medlemskab af en fagforening forekommer ikke indlysende for unge på uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarked i dag. Meget tyder på, at unge har en kritisk afprøvende indstilling til medlemskab af fagforening, og at det ofte er den unges egen *aktuelle situation*, der afgør om de bliver medlemmer eller ej. Det kan f.eks. være unges ansættelsesform, risiko for arbejdsløshed, mulighed for at finde et andet job, arbejdets indhold, arbejdspladsens karakter eller livsperspektivet i ansættelsen. I perioder med gode muligheder på arbejdsmarkedet og højkonjunktur anser flere unge, at de kan klare sig på egen hånd. Fagbevægelsen har eksempelvis svært ved at rekruttere medlemmer inden for ekspanderende og nye brancher (f.eks. medie- og IT-branchen), hvor der er mange unge med høj uddannelse, høj efterspørgsel på personale, relativt gode arbejdsbetingelser og små arbejdspladser.

Generelt er der tale om en tendens til, at unge ikke tager stilling til fagbevægelsen ud fra en ideologisk betragtning og et værdifællesskab med fagbevægelsen, men ud fra deres nuværende livssituation. Det unge spørger sig selv: ”Behøver jeg fagbevægelsen eller ej?”, ”Hvad betyder det faglige medlemskab for mig?” og ”hvad får jeg for mit kontingent?”. I det følgende skal det belyses, i hvilket omfang de unge i undersøgelsen er repræsentanter for denne tendens.

### De unge ser fagforeninger som nødvendige

Samlet set peger undersøgelsen på, at et flertal af de unge bakker om fagforeningen som institution. 65 pct. af de unge er enige i, at fagforeninger er nødvendige for at varetage deres interesser på arbejdsmarkedet. 35 pct. af de unge er uenige. Inden for finanssektoren er det halvdelen af de unge, som er uenige. Samme procentfordeling gør sig gældende i de unges vurdering af, om tillidsrepræsentanter stadig har en central rolle i forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det vidner om, at hovedparten af de unge er af den holdning, at den kollektive organisering er nødvendig for at varetage deres interesser på arbejdsmarkedet. Det støttes af, at 7 ud af 10 vurderer, at solidaritet er vigtigt for at sikre lønmodtagerne ordentlige vilkår på arbejdsmarkedet. Men undersøgelsen viser også, at omkring en tredjedel af de unge sætter spørgsmålstegn ved fagforeningernes berettigelse og værdi.

### Unge argumenter for og imod fagforeningsmedlemskab

Når de unge skal vurdere, hvad der er gode grunde til at være medlem af en fagforening, fremhæves især de traditionelle kerneydelser og nytteværdien af et medlemskab:

#### **Unge vil gerne have fagbevægelsens kerneydelser:**

74 pct. af de unge lægger vægt på, at fagbevægelsen arbejder for bedre løn- og arbejdsvilkår og 68 pct. vurderer, at den rådgivning og krisehjælp, som fagbevægelsen tilbyder, er et godt argument for medlemskab. Hovedparten af de unge giver dermed en positiv vurdering af de kerneydelser, der har karakteriseret den faglige interessevaretagelse traditionelt.

#### **En stor gruppe unge vil gerne have sikkerhed og tryghed:**

Relativt mange unge peger på, at en vigtig årsag til at være medlem af en fagforening, er for at blive medlem af en a-kasse. 45 pct. af de unge er enten uvidende om, at

medlemskab af en a-kasse ikke afhænger af fagforeningsmedlemskab eller de opfatter fagforeningsmedlemskabet som en tryghedsskabende foranstaltning på linie med a-kassen.

**En del unge giver udtryk for principielle og politiske motiver:**

Det er interessant, at 4 ud af 10 peger på, at en god grund til at være medlem er, at fagbevægelsen som politisk organisation kæmper for deres interesser. En stor gruppe unge giver dermed udtryk for en mere traditionel forståelse af fagbevægelsen som en politisk kamp- og interesseorganisation. Tilsvarende giver 3 ud af 10 unge udtryk for principielle motiver: Medlem af fagforening er noget, man bør være. Det peger på, at det ikke er alle unge, der oplever de politiske paroler som ligegyldige, men at der er unge, som kan identificere sig med de faglige organisationers værdigrundlag.

**Få unge ser fagbevægelsens professionsstrategi som vigtig:**

Et overraskende resultat i undersøgelsen er, at kun 23 pct. af de unge giver udtryk for, at et godt argument for medlemskab af en fagforening er, at det styrker den enkeltes identitet, som del af et fagligt fællesskab. Det peger på, at der ikke er udpræget støtte til de faglige organisationers strategi om at styrke det professionsfaglige eller at strategien ikke er synlig for det enkelte medlem. En strategi der for mange af FTF's organisationer normalt rangerer på linie med de traditionelle kerneydelser. De unge vurderer i ringe grad fagbevægelsens evne til at styrke den enkeltes faglighed og kompetenceudvikling, som en væsentlig årsag til at være medlem. Kun 16 pct. af de unge vurderer, at fagbevægelsens mulighed for at hjælpe med personlig kompetenceudvikling, er en vigtig grund til at være organiseret. Det er i højere grad arbejdspladsen, der vurderes som en relevant sparringspartner i denne henseende.

**De unge er ikke interesseret i medlemsgoder:**

Kun 14 pct. af de unge peger på, at en vigtig grund til at være medlem af en fagforening er, at man kan opnå en række medlemsgoder. Dog er der 17 pct. af de unge, der er ved at tage en uddannelse, som lægger vægt på adgangen til medlemsgoderne (f.eks. billig forsikring og rabat på køb af fagbøger).

Vendes blikket mod de argumenter, som de unge vurderer er gyldige for at undlade at være medlem af en fagforening, synliggøres flere af de udfordringer, som unge i dag stiller fagbevægelsen overfor:

**Mange unge peger på, at fagforeningskontingentet er dyrt:**

En stor del af de unge giver udtryk for, at de er skeptiske overfor, hvor god valuta de får for deres penge: For 6 ud af 10 unge er et argument for ikke at være medlem af en fagforening, at det er for dyrt. Mange unge vurderer kritisk nytteværdien af deres kontingentkroner. Det sender også et signal om, at de faglige organisationer fortsat har en stor interesse i at kæmpe for, at fagforeningskontingentet er fradragsberettiget, da en del unge medlemmer kunne formodes at fravælge medlemskab, hvis deres reelle udgifter til kontingentet steg væsentligt.

**Mange unge giver udtryk for, at de kan klare sig uden en fagforening:**

En tredjedel af de unge argumenterer for, at de vil kunne klare sig uden en fagforening, fordi de ikke frygter at blive arbejdsløse. 4 ud af 10 unge giver udtryk for, at de kun har behov for den sikkerhed, medlemskab af en a-kasse kan give dem. 16 pct. af de unge vil hellere selv aftale løn og arbejdsvilkår og har derfor svært ved at se, hvad de skal bruge en fagforening til. Det er stor gruppe af de unge, som giver udtryk for, at de ikke oplever medlemskab af en fagforening som relevant, og at de potentielt ville kunne klare sig uden. For fagbevægelsen er det en udfordring at skabe tilbud som sikrer, at



disse unge kommer til at opleve, at fagbevægelsen er en relevant partner på arbejdsmarkedet.

**Mange unge oplever, at fagforeningerne har et dårligt image:**

Fagbevægelsen kan for mange unge virke som en fortidig institution, der ikke er på omgangshøjde med samtidens krav og behov. 38 pct. af de unge vurderer, at et argument for ikke at være medlem, er at fagforeningerne har et støvet image. 31 pct. argumenterer for, at deres afstandtagen til fagbevægelsens bureaukrati kan være en begrundelse for at være uorganiseret. Det peger på, at fagbevægelsen blandt en gruppe unge har et decideret dårligt image, der gør det lidet attraktivt for dem at være medlemmer. Det kommer også til udtryk ved, at 19 pct. af de unge kan erklære sig helt enige i, at fagforeningerne er prægede af pamperi, og 35 pct. af de unge er lidt enige. Det er således over halvdelen af de unge, der opfatter fagbevægelsen som præget af pamperi. Det vidner om, at mange unge ikke har tillid til fagforeningerne og derfor kan have svært ved at identificere sig med den faglige organisering. For de faglige organisationer er det tydeligvis en problematik, at mange unge har et generelt dårligt indtryk af fagbevægelsen. Ikke mindst når vurderingen sammenholdes med, at mange unge lægger meget stor vægt på troværdighed, når de skal karakterisere, hvad de ønsker deres arbejdsplads er kendt for.

### **De unges vurdering af den faglige organisering i dag**

Samlet set vurderer et flertal af de unge, at de er tilfredse med den faglige interessevaretagelse, men der er også en stor gruppe af de unge, som er skeptiske overfor de faglige organisationers ydelser og indsats:

**Fagforeningerne vurderes som bedst til den traditionelle interessevaretagelse:**

De unge er, som allerede påpeget, mest positive overfor de traditionelle faglige kerneydelser. Fagbevægelsen opleves som en garant for rimelige arbejdsvilkår på arbejdspladserne, den skaber tryghed og den er god til at yde hjælp og støtte til det enkelte medlem.

**Fagforeningerne sikrer i rimelig grad gode udviklingsmuligheder:**

Et flertal af de unge vurderer, at fagbevægelsen er med til at sikre gode udviklingsmuligheder, og at den medvirker til medlemmernes kompetenceudvikling og efteruddannelse. Men over en tredjedel af de unge udgør *et kritisk lag*, der er forbeholdne overfor fagbevægelsens evner på dette område.

**Fagforeningerne har svært ved at afspejle alle unges holdninger og interesser:**

I undersøgelse er det et flertal af de unge, der vurderer, at fagbevægelsen afspejler medlemmernes holdninger. Men 11 pct. af de unge er meget uenige i denne påstand og 35 pct. erklærer sig lidt uenige. Besvarelsen af spørgsmålet illustrerer i sig selv, at der blandt de unge er differentierede holdninger til og vurderinger af den faglige interessevaretagelse.

### **3 indsatsområder fagbevægelsen skal prioritere i fremtiden**

De unge bliver i undersøgelsen også bedt om at vurdere, hvilke områder fagbevægelsen skal vægte i fremtiden, hvis de stod til dem. De tre områder, som flest unge lægger vægt på er, at fagbevægelsen fremover skal prioritere at arbejde for *højere løn, forbedring af arbejdsmiljøet og bedre mulighed for efteruddannelse og kompetenceudvikling*.

Længere nede på listen er bl.a. de unges prioriteringer af, at fagbevægelsen skal arbejde for bedre pension og større tryghed i ansættelse. Det er kun mellem 15 og 20 pct. af de unge, som finder disse områder meget vigtige at prioritere. Ligesom de unge i mindre grad giver udtryk for vigtigheden af, at fagbevægelsen skal arbejde for at skaffe medlemmerne mere ferie.

Flest unge lægger vægt på, at fagbevægelsen fastholder en af de mest traditionelle kerneydelser, nemlig at arbejde for en højere løn. Sammenholdt med de unges mere positive indstilling til nye og mere individuelle lønformer peger det på, at fagbevægelsen har brug for *en dobbeltstrategi* på dette område:

**En dobbeltstrategi for højere løn:**

Fagforeningerne skal på den ene side via kollektive overenskomster sikre basale løn- og ansættelsesvilkår, der giver en rimelig basisløn. På den anden side skal de støtte medlemmerne i deres ønsker om selv at forhandle individuelle løntillæg. Men på baggrund af, at en del unge (især kvinder) er forbeholdne overfor de nye lønformer, er det vigtigt, at fagbevægelsen og faglige repræsentanter aktivt kan inddrages i forhandlingerne. Det bør sikres, at de individuelle løntillæg gives efter klare kriterier og på en måde, der er gennemsigtig for alle parter på arbejdspladsen.

Et andet område som de unge lægger stor vægt på, at fagbevægelsen i fremtiden skal prioritere, skabelsen af et bedre arbejdsmiljø:

**En udvidet arbejdsmiljøindsats:**

For fagbevægelsen handler arbejdsmiljø traditionelt om at sikre, at basale sikkerhedskrav og arbejdsmiljølovgivning overholdes på arbejdspladserne. Men arbejdsmiljø er mere end de fysiske og sundhedsmæssige rammer. Det handler også om at skabe rammer, hvor medarbejderne har det godt psykisk og socialt. I undersøgelsen betoner de unge netop vigtigheden af et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor den enkeltes velbefindende og udviklingsmuligheder er i højsædet. Ligesom det har stor betydning for de unge, at det sociale samvær mellem kolleger er prioriteret højt. De unge vil helst have, at deres arbejdsplads er kendt for et godt arbejdsmiljø. Men blandt de unge er der mange som oplever, at arbejdspladserne ikke lever op til kravene om et godt arbejdsmiljø. For de faglige organisationer er det en stor udfordring på arbejdspladsniveau dels at synliggøre at arbejdsmiljø er et meget prioriteret område, dels at få de unge inddraget og engageret i arbejdet med at skabe de arbejdsforhold, de ønsker.

Et tredje område fagbevægelsen fremover skal prioritere, hvis det står til de unge, er at arbejde for bedre muligheder for kompetenceudvikling og efteruddannelse:

**Kompetenceudvikling og efteruddannelse:**

Muligheder for kompetenceudvikling og efteruddannelse er en vigtig faktor, når de unge skal vælge et arbejde. Omtrent halvdelen af de unge peger på, at det har stor betydning, hvis de selv kunne vælge et arbejde. Men kun 16 pct. af de unge i undersøgelsen peger på, at en vigtig grund til at være medlem af en fagforening er, at fagbevægelsen hjælper med personlig kompetenceudvikling. Det kan tyde på, at der et behov på at synliggøre, hvilke muligheder og rådgivningskompetencer, de faglige organisationer besidder. Men det kan også pege på, at de unge ikke oplever, at fagbevægelsen tilbyder en relevant og kvalificeret rådgivning.

## Perspektivering

Forandringerne på arbejdsmarkedet og i medlemmernes orienteringer og værdier, stiller nye krav til den faglige interessevaretagelse i dag – *og fremover*. Både den faglige virksomheds forandrede indhold med decentrale lønforhandlinger, øget vægt på forandret arbejdsorganisering og kompetenceudvikling og medlemmernes højere uddannelsesniveau og mere kritiske forholdene sig til deres arbejdsliv, taler for en fornyelse af de faglige organisationers varettagelse og arbejdsformer.

FTF's undersøgelse bekræfter, at unge er forbeholdne overfor den faglige organisering på en række punkter. Men den viser samtidig, at et flertal af de unge er af den holdning, at fagforeningerne er en nødvendig part på arbejdsmarkedet. Det er et positivt resultat for de faglige organisationer. Mere problematisk er det, at en meget stor del af de unge sætter spørgsmål ved fagforeningernes troværdighed, og deres evner til at imødekomme unges ønsker og krav. Derfor er det en vigtig opgave for de faglige organisationer at styrke deres troværdighed, men det vil *ikke* ske alene ved glitrende medlemskampagner. Et tillidsfuldt forhold mellem medlemmerne og fagforeninger forudsætter, at fagforeningerne fungerer effektivt, når det gælder om at tilgodese medlemmernes kollektive og individuelle interesser, f.eks. på de tre indsatsområder, som de unge i undersøgelsen har prioriteret højest: *løn, arbejdsmiljø og efteruddannelse & kompetenceudvikling*. For individet er en eller anden form for nytte ofte afgørende for et (fortsat) medlemskab. Med de unges mere individualistiske arbejdsorienteringer kræver det også, at fagbevægelsen kan vise sit værd på arbejdspladsen:

### **Fagforeningerne skal kunne levere varen på arbejdspladserne her-og-nu:**

Unge på arbejdsmarkedet stiller krav til indholdet af deres arbejde. De unge vil gerne sikres individuelle udviklings- og udfoldelsesmuligheder på deres arbejdspladser, der kan være med til at give dem et godt arbejdsliv. De unge betoner vigtigheden af personlig udvikling og øget individuel kompetence i arbejdet. Derfor har eksempelvis fagbevægelsens udspil om *det udviklende arbejde* i udgangspunktet potentielt større støtte fra de yngre grupper. Men om det leder til fagligt medlemskab eller ej afgøres i høj grad af de faglige organisationers evne til i praksis vise, at de har noget at tilbyde i denne henseende. For at vinde medlemmernes tillid og engagement, og for at få de uorganiseret til at interessere sig for fagbevægelsen, fremstår det arbejdspladsnære miljø som en central strategisk arena. Her skal de unge kunne se nytte-værdien af et fagligt medlemskab på relativ kort sigt, fordi de ikke opfatter arbejdspladsen som et fremtidsprojekt, de deler skæbne med. For de unge er vigtige spørgsmål: *Hvordan kan jeg udvikle mig på denne arbejdsplads?* og *Hvad kan fagbevægelsen gøre for mig og mit arbejdsliv her-og-nu?* Det er spørgsmål, som fagforeningerne og den faglige interessevaretagelse på arbejdspladserne skal kunne hjælpe de unge med at svare på!

### **Individuelle udviklingsmuligheder skal sikres**

Unge ser i mindre grad ud til at opfatte arbejdet som et kald knyttet til faget eller arbejdspladsen. De engagerer sig som selvstændige personer på arbejdspladsen, der har klare forventninger om et fagligt og personligt udviklende arbejdsliv. Deres interesse for at kvalificere og udvikle deres kompetencer kan i høj grad anskues som del af et selvstændigt udviklingsprojekt. Det er ikke for professionen eller arbejdspladsens skyld, at de unge lægger vægt på efteruddannelse og kompetenceudvikling. Det understøttes af, at få unge ser det som vigtigt, at fagbevægelsen er med til medlemmernes identitet som medlemmer af et fagligt fællesskab. For de unge er det vigtigst, at der på de enkelte arbejdspladser er gode muligheder for individuel

uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling. Det er disse muligheder fagbevægelsen skal være med til at sikre på arbejdspladserne i dag.

Undersøgelsen viser entydigt, at de unge gerne vil have en fagforening, der kan støtter dem i deres ønsker til et godt arbejdsliv. Det peger på, at *en fremtidsikret fagforening* dels skal vise, at den er i stand til at sikre basale og grundlæggende rettigheder for lønmodtagerne, hvad angår løn- og ansættelsesvilkår, dels skal den vise, at den kan fremme og støtte den enkeltes muligheder for et interessant og udviklende arbejde:

**En dobbeltstrategi for udvikling af de traditionelle kerneydelserne:**

For fagbevægelsen er det en udfordring at indstille sig på et mere fleksibelt arbejdsmarked, hvor de unge medlemmer i stigende grad forventer, at de selv skal forhandle deres løn- og ansættelsesvilkår. Fagbevægelsen skal på ene side stadig arbejde for at sikre lønmodtagerne grundlæggende kollektive og individuelle rettigheder, men på den anden side skal den ikke stå i vejen for, at medlemmerne selv kan arbejde aktivt for at forbedre deres løn- og arbejdsvilkår. Tværtimod skal en tidssvarende fagforening kunne opmuntre og ruste medlemmerne til selv at tage fat på de problemer, som de møder som individer og grupper. Fagforeningernes opgave er fortsat at kunne varetage og løse medlemmernes problemer, men de skal også aktivt støtte medlemmerne i selv at få skabt forandringer på deres arbejdspladser og i deres arbejdsliv.

En moderne udfordring for de faglige organisationer er således at være med at skabe kollektive løsninger på arbejdsmarkedet og på arbejdspladserne, der er rummelige for individuelle behov og ønsker.

## Litteratur og viden om unge og arbejdsliv

- Bering, Ida, Jens Christian Nielsen og Finn M. Sommer (red.) 2000: *Ude af trit – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse*. Roskilde Universitetsforlag.
- Bild, Tage og Morten Madsen 1994: *De unges syn på arbejdsliv og politik – analyse på baggrund af APL-datamaterialet*. Arbejdsrapport nr. 6. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Hochschild, Arlie Russell 1997: *The time bind – when work becomes home and home becomes work*. Metropolitan Books, New York.
- Illeris, Knud, Noemi Katznelson, Birgitte Simonsen og Lars Ulriksen 2002: *Ungdom, identitet og uddannelse*. Center for Ungdomsforskning. Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg.
- Keiding, Peter 2001: ”Unge afsiger hård dom over fagbevægelsen” i *Ugebrevet Mandag Morgen*, nr. 4/2001. Huset Mandag Morgen.
- Kjellberg, Anders 2001: *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. 2. omarb. uppl. Arkiv förlag, Lund.
- Lehn, Sine og Mette Lykke Nielsen 2001: *Unge i pengesektoren*. Undersøgelse udarbejdet for Finansrådet Center for Ungdomsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Madsen, Morten 1997: *Demokrati og individualisering*. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Madsen, Morten 2000: *Medlemmer i bevægelse 1992-2000 – LO-medlemmernes syn på fagforeningen*. I: *LO: LO-dokumentation*, nr. 1/2000. Landsorganisationen i Danmark.
- Mandag Morgen Strategisk Forum 2001: *Guide til næste generation. En analyse af fremtidens medarbejdere*. Huset Mandag Morgen.
- Nielsen, Jens Christian og Finn M. Sommer 2000: ”Unge og fagbevægelse – Danmarks største ungdomsorganisation under forandring” i Grønt Bykilde (red.): *Når unge udfordrer demokratiet. Dokumentation og debat*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag 2000.
- Nielsen, Jens Christian 2002: *Ungdom, Demokrati og Fagbevægelse – ny (arbejder)ungdom og demokratiske læreprocesser*. (Upubl. ph.d.-afhandling), Center for Ungdomsforskning, RUC.
- Nørregård-Nielsen, Esther og Jeanette Østergaard 2002: ”Unge stiller større krav til deres fremtidige arbejde” i Peter Gundelach (red.) *Danskernes værdier 1981-1999*. Hans Reitzels Forlag.
- Pless, Mette 2001: *Unge om ingeniørfaget*. Undersøgelse udarbejdet for Ingeniørforeningen i Danmark (IDA), Center for Ungdomsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Sennett, Richard 1999: *Det fleksible menneske. Eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Hovedland, Højbjerg.
- Simonsen, Birgitte 1999: ”90’ernes krævende unge” i *Ungdom – uddannelse og kultur*. DEL.
- Simonsen, Birgitte og Noemi Katznelson 2000: ”Unge arbejdsbegreb” i *Arbejdsliv* nr. 4, 2. årgang, 2000. Odense Universitetsforlag.
- Sørensen, Niels Ulrik 2001: Den store balanceakt. En kvalitativ analyse af mødet mellem elever og virksomheder indenfor hotel-, restaurant- og turismeområdet. Undersøgelse udarbejdet for HORESTA, RBF og HK-SERVICE. Center for Ungdomsforskning, Roskilde Universitetscenter.