

Notat

Dato 14. september 2017

DGN

Side 1 af 30

**Dansk Socialrådgiverforening***faglig handlekraft***Vilkår blandt tillidsvalgte i Dansk Socialrådgiverforening**

- Sammenfatning af undersøgelsens resultater
-



1. Indledning

Dansk Socialrådgiverforening gennemførte i marts-april 2017 en undersøgelse blandt organisationens tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og disses suppleanter. Formålet med undersøgelsen var, at afdække de vilkår, de tillidsvalgte oplever i forbindelse med at varetage deres tillidshverv. Vilkår defineres i denne sammenhæng bredt, og begrænses således ikke blot til aftalemæssige forhold, men derimod også til forhold som uddannelsesmuligheder, opbakning fra kolleger og ledelse mv. Undersøgelsen er bygget op omkring en række temaer, hvor de tillidsvalgte har svaret dels på hvordan forholdene er, dels hvordan de opleves.

Temaerne er som følger:

- a) Uddannelse for tillidsvalgte
- b) Tidsforbrug i forbindelse med tillidshvervet
- c) Aftaler om vilkår på arbejdspladsen - skriftlige såvel som mundtlige
- d) Honorar i form af løntillæg
- e) Samarbejdet med andre tillidsvalgte på arbejdspladsen
- f) Relation til ledelse og kolleger

1.1 Rapportens opbygning og metode

Rapporten er overordnet inddelt i to afsnit: først præsenteres resultaterne for tillidsrepræsentanter ud fra en række tabeller. Herefter gennemgås resultaterne for FTR og TR-S i forhold til TR-resultaterne, således at forskelle og ligheder træder tydeligt frem.

Undersøgelsen er gennemført som et webbaseret spørgeskema. Spørgeskemaet blev i marts 2017 distribueret til alle tillidsvalgte i Dansk Socialrådgiverforening på mail.

I alt modtog 786 personer en invitation til at deltage i undersøgelsen, hvoraf 473 deltog, hvilket giver en svarprocent på 60 %, hvilket er en meget flot svarprocent.

1.2 Læsning af tabeller

Af tabellerne fremgår antallet af besvarelser samt den procentuelle frekvens. Bemærk, at der i undersøgelsen er stillet spørgsmål, hvor det har været muligt at angive flere svar, og at der i den forbindelse vil være tabeller, der summerer til mere end 100 %. I disse tilfælde vil antallet af unikke besvarelser være angivet under tabellen.

Dertil er procenttallene for overskuelighedens skyld angivet uden decimaler. På grund af ned- og oprunding af procenterne, kan der således forekomme mindre variationer mellem totalen og de enkelte udfald.

Bemærk desuden, at antallet af besvarelser varierer i tabellerne, da ikke alle spørgsmål er blevet stillet til alle respondenterne – de kan, på grund af deres svar tidligere i undersøgelsen, være filtreret fra til andre, senere spørgsmål.



1.3 Opsummering af undersøgelsens hovedresultater

I det følgende gives et kort overblik over undersøgelsens hovedresultater. Samtlige resultater udfoldes mere grundigt i resten af rapporten.

Baggrundsinformation om de adspurgte tillidsvalgte

- Ud fra besvarelsene kan vi se, at en betydelig del af DS' tillidsvalgte er forholdsvis nye i hvervet. Hele 30 pct. har været TR mindre end et år, og 14 pct. mindre end et halvt år.
- TR-kredsen dækker forholdsvis små klubber og ganske få store. Næsten halvdelen af de adspurgte TR dækker 19 eller færre medlemmer, og 41 pct. dækker 20-49 medlemmer. Kun ganske få dækker endnu større klubber.
- De adspurgte TR er godt repræsenteret i de lokale MED og samarbejdsudvalg, idet blot 8 pct. svarer, at de ikke er repræsenteret i MED eller Hoved-MED.

Uddannelse for tillidsvalgte

- Størstedelen af de adspurgte deltager på DS' TR-uddannelse og langt de fleste gennemfører de grundlæggende kurser. Herefter klinger deltagelsen af. Eksempelvis har kun 21 pct. af de adspurgte deltaget i "TR forhandler videre".
- Størstedelen af de adspurgte, svarende til 2/3, oplever at de har fået tilstrækkelige kompetencer til at varetage TR-opgaverne igennem DS' TR-uddannelse. 1/3 oplever det kun i "nogen grad" og peger på flere forskellige grunde hertil: for basale kurser, for komprimerede og informationstunge kurser, at kurserne ikke er relevante ift. deres virkelighed eller, at tidsrummet fra læringen til anvendelsen på arbejdspladsen kan være for lang. I denne sammenhæng bliver der efterspurgt flere TR-netværk.
- Stort set alle af de adspurgte TR kan få arbejdsfri til TR-kurser. Kun 3 pct. angiver, at det er svært at få arbejdsfri.
- Langt de fleste (91 pct.) oplever altid eller ofte at have mulighed for at deltage i relevante TR-aktiviteter. Dem, som oplever udfordringer oplyser, at det typisk er den øvrige arbejdsbyrde som er årsagen til, at de altid eller ofte oplever ikke at have mulighed for at deltage i TR-aktiviteter.
- Næsten 80 pct. vægter det højt eller meget højt at deltage i DS TR-uddannelse. Mens lidt færre (72 pct.) vægter det meget højt eller højt at deltage i andre TR-aktiviteter (temadage, netværksmøder, TR konferencer mv.) udbudt af DS.



Tidsforbrug i forbindelse med TR-hvervet

- Ganske få bruger under en time om ugen på TR-arbejdet, mens 61 pct. bruger 1-4 timer om ugen. Næsten en femtedel bruger en arbejdsdag eller mere om ugen på TR-arbejdet.
- De adspurgte oplever, at tillidshvervet oftest (46 pct.) på månedlig basis giver arbejdstid ud over den almindelige arbejdstid. Mens næsten en femtedel oplever det som et ugentligt fænomen.
- De fleste af de adspurgte registrerer altid eller somme tider TR-arbejdstimer som arbejdstid, mens 11 pct. aldrig gør det.

Aftaler om vilkår på arbejdspladsen

- 64 pct. oplyser, at der er indgået en aftale med ledelsen om tidsforbrug, enten i form af reduktion i arbejdsopgaver eller et fast time-tal. Af disse har 38 pct. lavet en mundtlig aftale, mens 43 pct. har lavet en skriftlig aftale eller der forelå en forhåndsftale.
- Af dem som oplyste, at de ikke havde indgået en aftale om tidsforbrug (128 personer) er halvdelen til trods herfor tilfreds med vilkårene, mens den anden halvdel er utilfreds.
- Af dem som har en aftale om tidsforbrug, fortæller 1/3 at de selv har forhandlet aftalen, 1/3 at en DS-konsulent har forhandlet aftalen og 1/3 at tidligere TR, FTR eller nuværende FTR har forhandlet aftalen.

Honorar i form af løntillæg

- 93 pct. løntillæg for at varetage deres tillidshverv, mens 7 pct. fortæller, at de ikke får et tillæg. Det er kun på det kommunale og regionale område, at det er obligatorisk med løntillæg for TR-hvervet. Langt de fleste får mellem 500 og 1.000 kr., omkring 25 pct. får mellem 1.000 og 1.500 kr. Kun ganske få får mere, og 13 pct. får under 500 kr.

Samarbejde med øvrige tillidsvalgte

- Kun ganske få oplyser, at de er eneste TR på arbejdspladsen. For langt de fleste, er der altså TR-kolleger og for 48 pct. også andre TR eller TR-S, som er socialrådgivere. Alle samarbejder enten med egne TR-kolleger eller TR fra andre organisationer.
- Samarbejdet handler typisk om forberedelse af MED-møder og generel erfaringsudveksling og sparring omkring konkrete situationer med ledelse og medlemmer.

Relationen til kolleger og ledelse

- 78 pct. fortæller, at de generelt oplever, at ledelsen udviser velvilje overfor arbejdet som TR. Ligeledes oplever 73 pct. forståelse fra



kollegerne, men kun 56 pct. oplever at blive bakket omkring arbejdet som tillidsvalgt.

- Der er en klar sammenhæng mellem oplevelsen af at blive bakket op af kolleger, at kollegerne udviser forståelse for arbejdet som tillidsvalgt og at ledelsen udviser velvilje overfor arbejdet som tillidsvalgt og den enkeltes tilfredshed med sine rammer og vilkår som tillidsvalgt.

Samlet tilfredshed med rammer og vilkår

- I forhold til samlet tilfredshed med rammer og vilkår for TR-arbejdet svarer 65 pct. på en skala fra 1-10 (hvor 10 mest tilfreds) 6 eller der over. Dette dækker over at 45 pct. på tilfredsskalaen alt i alt svarer 8-10 og 14 pct. svarer 4 eller der under, mens 39 pct. ligger på mellem 5 og 7 på tilfredsskalaen.

2. Baggrundsinformation om deltagerne

I det følgende afsnit beskrives en række baggrundsinformationer om undersøgelsens deltagere. Afsnittet giver et indblik i, hvordan de medvirkende fordeler sig på en række parametre såsom DS-region, alder, køn, sektor, antal år som TR mv.

Nedenfor angives fordelingen på tillidshverv blandt undersøgelsens deltagere. Det er her vigtigt at bemærke, at en deltager godt kan have flere forskellige tillidshverv, hvorfor tabellens total er højere end antal medvirkende i undersøgelsen.

Tabel 1

Hvilke(t) tillidshverv har du?	Procent	Antal
Tillidsrepræsentant	69 %	328
Tillidsrepræsentant suppleant	28 %	133
Fællestillidsrepræsentant	11 %	54
Fællestillidsrepræsentant suppleant	2 %	10
Total	111 %	525

2.1 Deltagernes fordeling på DS-region

Nedenfor angives fordelingen på DS' tre regioner blandt undersøgelsens deltagere.

Tabel 2

De medvirkende TR fordelt på region	Procent	Antal
Region Nord	39 %	182
Region Syd	27 %	128
Region Øst	34 %	163
Total	100 %	473



2.2 Deltagernes fordeling på ansættelsessektor

Nedenfor angives fordelingen på ansættelsessektor blandt undersøgelsens deltagere. Det er her væsentligt at bemærke, at størstedelen af undersøgelsens deltagere er kommunalt ansatte (84 %). De øvrige sektorer (stat, region og privat) er så svagt repræsenteret i undersøgelsen, at der ikke vil kunne konkluderes noget om deres særlige forhold på baggrund af data-materialet.

Tabel 3

De medvirkende TR fordelt på sektor	Procent	Antal
Region	6 %	29
Kommune	84 %	397
Privat	2 %	11
Stat	8 %	35
Total	100 %	472

2.3 Deltagernes fordeling på køn

Nedenfor angives fordelingen på køn blandt undersøgelsens deltagere.

Tabel 4

De medvirkende TR fordelt på køn	Procent	Antal
Kvinder	86 %	409
Mænd	14 %	64
Total	100 %	473

2.4 Deltagernes fordeling på alder

Nedenfor angives fordelingen på alder blandt undersøgelsens deltagere. Her er det værd at bemærke, at vores tillidsrepræsentanter er relativt unge. 44 % af de adspurgte er under 40 år.

Tabel 5

De medvirkende TR fordelt på alder	Procent	Antal
20 – 30 år	11 %	54
31 – 40 år	33 %	154
41 – 50 år	27 %	129
51 – 60 år	21 %	100
Over 60 år	8 %	36
Total	100 %	473

2.5 Anciennitet i tillidshvervet

Nedenfor angives, hvor længe deltagerne har været i deres nuværende tillidshverv. Her fremgår det, at næsten 30 pct. af de adspurgte har været i deres hverv i mindre end 1 år. Vi har altså at gøre med en forholdsvis stor gruppe af nyvalgte TR.

Hertil kommer, at øvrige 30 pct. har 1-3 års anciennitet som TR. Alt i alt har vi således pt en forholdsvis "ung" TR-skare målt på TR-anciennitet. DS har dog også 17 pct. af de adspurgte, som har været TR i mere end 6 år.

Tabel 6



Hvor længe har du været i dit nuværende hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
Under 6 måneder	14%	45
6 måneder til 1 år	15%	48
1-2 år	16%	54
2-3 år	15%	49
3- 4 år	10%	34
4-5 år	7%	22
5-6 år	6%	21
Mere end 6 år	17%	55
Total	100%	328

2.6 Antal medlemmer per TR

Nedenfor angives, hvor mange medlemmer de adspurgte er tillidsrepræsentanter for. Tabellen viser, at klubstørrelserne målt på antal medlemmer, som de adspurgte TR dækker, er meget varierende. Størstedelen (41 %) af de adspurgte dækker mellem 20 og 49 medlemmer, mens næsten halvdelen (49 %) dækker 19 eller færre medlemmer. Kun 10 pct. dækker over 50 medlemmer eller flere. Samlet set dækker vores TR forholdsvis mange små klubber og få meget store klubber.

Tabel 7

Hvor mange medlemmer er du tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant for?	Procent	Antal
< 5	2 %	7
5-9	17 %	55
10-19	30 %	98
20-49	41 %	135
50-99	9 %	30
> 100	1 %	3
Total	100 %	328

2.7 Repræsentation i udvalg

Nedenfor angives, hvilke udvalg de adspurgte sidder i, i forbindelse med deres tillidshverv. Kun 8 procent af de adspurgte tillidsrepræsentanter angiver, at de *ikke* sidder med i nogle af de formaliserede udvalg med ledelsen på arbejdspladsen. Således sidder størstedelen (83 %) i SU/MED på et underliggende niveau, mens 19 pct. sidder i SU/hoved-MED.

Af de 11 procent, som har angivet "andet", sidder stort set alle i en form for MED-udvalg, oftest i lokale MED-udvalg eller områdespecifikke MED-udvalg, altså MED på et underliggende niveau.

Vi kan således konkludere, at vores tillidsrepræsentanter er vel repræsenteret i de lokale samarbejds- og medarbejderindflydelsesorganer på arbejdspladserne.



Tabel 8

Hvilke udvalg sidder du i, i forbindelse med dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
SU/hoved-MED	19%	63
SU/MED på underliggende niveau	83%	271
Ingen af ovenstående	8%	25
Andet, uddyb her:	11%	37
Total	121%	396*

*Unikke besvarelser: 328

3. Uddannelse hos Dansk Socialrådgiverforening

Tillidsrepræsentantuddannelsen i Dansk Socialrådgiverforening er bygget op således, at man som det første tilmeldes kurset "TR i DS" og herefter "TR og Medlem" – de to kurser hænger sammen og udgør grundstenen i forhold til den videre uddannelse.

Det er således ikke overraskende, at nedenstående tabel viser, at størstedelen (78 %) har taget "TR i DS", mens 61 % har taget "TR og Medlem".

Når tallet ikke er 100 procent, og 14 procent svarer, at de aldrig har deltaget i kurser i regi af Dansk Socialrådgiverforening, skyldes det formentlig flere forhold. For det første har nogle af de erfarne tillidsrepræsentanter taget deres uddannelse længe før den blev tilrettelagt med de nuværende titler, for det andet er en del TR nye i hvervet og har derfor ikke nødvendigvis haft mulighed for at deltage på et kursus endnu.

Tabel 9

Hvilke kurser hos Dansk Socialrådgiverforening har du deltaget i, i forbindelse med dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
TR i DS	78%	257
TR og medlem	61%	201
TR og AMiR i samspillet om den gode arbejdsplads	23%	76
TR forhandler	51%	168
TR forhandler videre	21%	70
Lederskab, netværk og coaching	14%	47
Lederskab+	7%	24
Jeg har ikke deltaget i kurser	14%	45
Andre kurser i DS regi, uddyb her:	10%	33
Total	281%	921*

*Unikke besvarelser: 328

Tabellen viser ydermere, at mange vælger at gå videre med deres TR-uddannelse efter de indledende kurser. Halvdelen (51 %) har således deltaget i et grundlæggende forhandlingskursus.



Kun 23 procent oplyser, at de har deltaget i et kursus om samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten. Det er et kursus, hvor også arbejdsmiljørepræsentanten kan deltage og måske opleves det ikke helt så relevant, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er socialrådgiver.

Tabellen afspejler dog også, at langt fra alle TR udnytter de kursusmuligheder, som DS udbyder efter de grundlæggende kurser. I udviklingen af den nye TR-uddannelse er det forudsat, at TR-uddannelsen i sin helhed skal være obligatorisk. Det er et åbent spørgsmål, om det er tids- og vilkårsforhold der gør, at TR ikke tager alle kurserne, som udbydes, eller om det eksempelvis er manglende interesse og kendskab.

3.1 Deltagelse i øvrige kurser

Udover DS' egen TR-uddannelse, er deltagerne i undersøgelsen også blevet spurgt ind til, om de har deltaget i kurser i forbindelse med deres tillidshverv andetsteds.

Lidt under halvdelen (40 %) angiver, at de ikke har deltaget i andre kurser. Lidt over halvdelen (54 %) af de adspurgte har deltaget i MED/SU kurser på deres arbejdsplads. Det er en smule foruroligende, da det er et obligatorisk kursus, som MED-medlemmerne skal tilbydes inden for det første år af deres virke. En del af forklaringen kan dog være, dels at vi har så mange nye TR og de altså endnu ikke har fået tilbudt dette kursus og dels, at de måske ikke opfatter det som i et reelt kursus, som kompetenceudvikler dem i TR-rollen.

Tabel 10

Har du deltaget i kurser relateret til dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant andetsteds?	Procent	Antal
Nej, jeg har ikke deltaget i andre kurser	40%	131
Ja, MED/SU kurser med min arbejdsplads	54%	177
Ja, Tillidsrepræsentantkurser i FTF	9%	28
Ja, Tillidsrepræsentantkurser i øvrige, faglige organisationer	7%	22
Ja, andre steder. uddyb her:	6%	20
Total	115%	378

*Unikke besvarelser: 328

3.2 Tilfredshed med DS' TR-uddannelse

Generelt tegner der sig et billede af, at tillidsrepræsentanterne overvejende ser positivt på den uddannelse, de tilbydes af DS. Størstedelen (72 %) af de adspurgte oplever i høj eller i meget høj grad, at de har fået tilstrækkelige kompetencer til at varetage deres opgave som tillidsvalgt igennem uddannelsen. En tredjedel (29 %) mener imidlertid, at de kun i nogen grad føler sig klædt på til at varetage deres opgave.



Tabel 11

Oplever du, at den uddannelse du har modtaget fra DS i forbindelse med dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant, har givet dig tilstrækkelige kompetencer til at varetage opgaven?*	Procent	Antal
I meget høj grad	17%	48
I høj grad	55%	155
I nogen grad	29%	81
Slet ikke	0%	0
Total	100%	284

*Filter: Har ikke svaret "jeg har ikke deltaget i kurser" i tabel 6.

De 81, der har svaret "i nogen grad", angiver en flæthed af forklaringer på, hvad årsagen til det manglende udbytte er, hvilket ses i nedenstående tabel.

Tabel 12

Når du oplever at kurserne ikke har givet dig tilstrækkelige kompetencer, hvad er da årsagen?*	Procent	Antal
Kursernes indhold svarer ikke til den virkelig jeg står i over for ledelsen	33%	27
Kursernes indhold svarer ikke til den virkelig jeg står i over for medlemmerne/mine kolleger	21%	17
Jeg har ikke haft mulighed for at deltage i de kurser, der er relevante for mig	28%	23
Andet, uddyb her:	42%	34
Total	125%	101**

*Filter: har svaret "i nogen grad" eller "slet ikke" i tabel 8

**Unikke besvarelser 81

44 ud af denne gruppe fortæller, at kurserne ikke svarer til den virkelighed, som de står overfor i forhold til enten ledelsen (27) eller medlemmerne/kollegerne (17). Men nogle (23) peger også på, at de ikke har haft mulighed for at deltage i netop de kurser, der var relevante for dem.

Dertil kommer, at nogle finder kurserne for basale, mens andre synes de er for komprimerede og informationstunge. Flere peger desuden på, at der kan gå noget (nogle gange meget) tid fra man er på kursus, til man står i en situation, hvor man har behov for det, man har lært, hvorfor det kan ligge fjernt i hukommelsen. I samme tråd nævner flere værdien af at "lære på jobbet", lære af erfaring og efterlyser i den forbindelse mere netværk med andre tillidsrepræsentanter. I den organiserende tilgang, som udviklingen af den kommende TR-uddannelse vil læne sig op af, taler man netop om værdien af at lære i praksis.

3.3 TR's mulighed for at deltage i uddannelse

Tillidsrepræsentanter skal, som nedskrevet i MED-bestemmelserne, have mulighed for at deltage i uddannelse, der kvalificerer dem til at varetage



deres hverv. Det er derfor positivt - om end også forventeligt - at hele 96 pct. oplever altid eller oftest at kunne få fri, som de har krav på. Heri ligger - måske - også en anerkendelse og erkendelse af fra de ledelsers side, at TR-rollen (med en god uddannelse) skaber værdi for arbejdspladsen som helhed.

Tabel 13

Har du mulighed for at få arbejdsfri af din ledelse, når du ønsker at deltage i et kursus relateret til dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
Ja, altid	60%	197
Ja, oftest	36%	119
Nej, det er svært at få arbejdsfri	3%	10
Nej, det er (stort set) umuligt	1%	2
Total	100%	328

Nedenstående tabel viser også et meget positivt billede af, hvorvidt de adspurgte TR oplever mulighederne for at deltage i kurser, som er relevant for hvervet. Over 90 pct. svarer altid eller ofte på dette spørgsmål.

Tabel 14

Oplever du i det hele taget, at have mulighed for at deltage i de kurser, som du ønsker, og som er relevante for dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
Altid	49%	162
Ofte	44%	145
Sjældent	6%	20
Aldrig	0%	1
Total	100%	328

Blandt dem, der har angivet, at de kun "ofte", "sjældent" eller "aldrig" har mulighed for at deltage i kurser, som er relevante i forhold til deres tillidshverv, angives typisk (80 %) TR's "øvrige arbejdsbyrde" som årsagen. Det er ikke entydigt, om det er ledelsen, som mener, at der er andre opgaver, som skal løses eller om det er de adspurgtes egen vurdering, at der ikke er tid, eller om det er fordi, der ikke fjernes opgaver, som muliggør deltagelse. Der er angiveligt tale om lidt af hvert.

20 procent oplever til trods for positive tilsagn fra ledelsen om deltagelse i uddannelse, fortsat en barriere for at deltage. Her kan forklaringen formentlig findes i en pligtfølelse over for kolleger og/eller borgere, der relaterer sig til ikke at have tid på grund af arbejdsbyrden.

Kun 11 personer (7 procent) oplever det som en barriere, at de ikke kan få plads på de relevante kurser. Det er glædeligt, at der ikke er flere, der har fået den oplevelse, for sekretariatet har oplevet en meget stor efterspørgsel på de grundlæggende kurser, og har derfor også i indeværende år



oprettet to omgange af TR i DS og TR og Medlem ekstra (i alt 2 x fem dage). Normalt kører disse to kurser fire gange om året mod altså seks i 2017.

Tabel 15

Hvad er årsagen til, at du ikke altid oplever mulighed for at deltage i kurser, som du mener, er relevant for dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?*	Procent	Antal
Jeg har ikke tid på grund af min øvrige arbejdsbyrde	80%	132
Jeg kan ikke få fri af min ledelse	11%	18
Jeg føler ikke jeg kan tage fri, selvom jeg har lov at min ledelse	20%	33
Jeg får ikke plads på de kurser, jeg gerne vil på, grundet begrænset kapacitet	7%	12
Andet, noter her:	7%	11
Total	124%	206**

*Filter: Har ikke svaret "Altid" i tabel 11.

**Unikke besvarelser: 166

3.4 TR's prioritering af uddannelse og TR-aktiviteter

Knap 80 procent vægter det højt (38 procent) eller meget højt (41 procent) at deltage i uddannelse og videreuddannelse i forbindelse med deres tillidshverv. Det vidner om, at viljen og lysten til at opkvalificere sig fagligt som tillidsrepræsentant er til stede, hvilket selvsagt er meget positivt. Det afspejler også, at TR-uddannelse er bydende nødvendigt for at kunne varetage tillidshvervet.

Tabel 16

Hvor højt vægter du at deltage i (videre)uddannelse i forbindelse med dit hverv som eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
Meget højt	41%	134
Højt	38%	123
I nogen grad	20%	67
Slet ikke	1%	4
Total	100%	328

Når det gælder aktiviteter, der ikke er direkte knyttet op på uddannelse i form af kurser, prioriterer de adspurgte anderledes, om end fortsat overvejende højt. 72 procent vægter det meget højt (27 %) eller højt (45 %) at deltage i øvrige tillidsrepræsentant-aktiviteter udbudt af DS.

DS har en klar udmelding om at TR-uddannelsen er hel central for, at TR-hvervet kan varetages, og den opleves angiveligt også mere obligatorisk end de øvrige udbudte TR-aktiviteter. Herudover er det også på uddannelsen, at der kan skabes netværk med andre, som mange TR efterspørger.



Tabel 17

Hvor højt vægter du at deltage i tillidsrepræsentant-aktiviteter ud-budt af Dansk Socialrådgiverforening, der ikke er kurser (herunder temadage, TR netværksmøder, TR konferencer)?	Pro-cent	An-tal
Meget højt	27%	87
Højt	45%	147
I nogen grad	27%	88
Slet ikke	2%	6
Total	100%	328

4. Tidsforbrug på tillidshvervet

At være tillidsrepræsentant indebærer meget forskellige arbejdsbyrder afhængigt af antallet af medlemmer, arbejdspladsens organisering, ledelsens evne til medinddragelse m.m.

Tendensen blandt de adspurgte er, at størstedelen, næsten 70 pct., bruger 0-4 timer ugentligt på deres tillidshverv, mens næsten en femtedel (18 %) bruger en arbejdsdag eller mere om ugen. Bemærk, at i det ugentlige tidsforbrug er der ikke medregnet tid til TR-uddannelse.

Tabel 18

Hvor meget tid bruger du på dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant på en gennemsnitlig uge (ekskl. tid brugt på uddannelse)?	Pro-cent	An-tal
< 1 time	6%	20
1-2 timer	34%	110
3-4 timer	27%	89
5-6 timer	16%	51
7-8 timer (ca. én arbejdsdag)	10%	33
> 8 timer (mere end én arbejdsdag)	8%	25
Total	100%	328

Der er altså variation i forhold til, hvor meget den enkelte TR bruger på deres TR-hverv. Der er dog en sammenhæng mellem tidsforbrug og størrelsen op klubben, jf. nedenstående tabel. Jo flere medlemmer, TR dækker, jo mere tid bruger TR typisk på sit TR-hverv.



Tabel 19

Hvor mange medlemmer er du TR for?	< 1 time	1-2 timer	3-4 timer	5-6 timer	7-8 timer (ca. en arbejdsdag)	Mere end 8 timer
< 5	4 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %
5-9	20 %	25 %	14 %	4 %	0 %	0 %
10-19	25 %	39 %	33 %	17 %	15 %	4 %
20-49	44 %	31 %	48 %	66 %	61 %	36 %
50-99	7 %	2 %	5 %	13 %	24 %	48 %
Over 100	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	12 %

Stort set alle de adspurgte (85 %) oplever, at de som følge af deres TR-hverv må lægge timer udover den almindelige arbejdstid. 46 % oplever det som et månedligt fænomen, mens 19 % oplever det som et ugentligt fænomen.

Tabel 20

Hvor ofte betyder dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant, at du må lægge timer udover din almindelige, ugentlige arbejdstid?*	Procent	Antal
Hver uge	19%	62
Månedligt	46%	151
Årligt	20%	64
Mit tillidshverv giver aldrig arbejde udover min almindelige arbejdstid	16%	51
Total	100%	328

Blandt de TR, der lægger timer udover den almindelige arbejdstid som følge af deres TR-hverv, registrerer størstedelen (76 %) timerne som arbejdstid. Kun 11 % registrere aldrig timerne som arbejdstid.

Tabel 21

Registrerer du arbejdstimer for tid brugt på dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant der ligger udover din almindelige, ugentlige arbejdstid?	Procent	Antal
Jeg registrerer aldrig timerne som arbejdstid	11%	30
Jeg registrerer somme tider timerne som arbejdstid	23%	65
Jeg registrerer altid timerne som arbejdstid	53%	148
Jeg registrerer slet ikke tid	12%	34
Total	100%	277

*Filter: Har ikke svaret " Mit tillidshverv giver aldrig arbejde udover min almindelige arbejdstid" i tabel 16.



5. Aftaler om vilkår på arbejdspladsen

I det følgende afsnit beskrives de formelle vilkår, de adspurgte TR har for at udføre deres TR-hverv, herunder om der er indgået en aftale med ledelsen samt hvordan den er forhandlet.

39 % af de adspurgte har **ikke** en aftale om tidsforbrug i forbindelse med deres tillidshverv. Det er et noget højt niveau og kan være med til at skabe usikkerhed om, hvordan man kan og skal varetage rollen som TR og samtidig være almindelig medarbejder, der også skal levere et socialfagligt stykke arbejde.

Blandt dem, der har en aftale om tidsforbrug, har 34 % en aftale om en reduktion i arbejdsbyrden (eksempelvis en reduktion i sagsstammen), mens 31 % har en aftale om et fast timetal afsat til at varetage opgaver relateret til tillidshvervet. Blandt de 103, der har en aftale om et fast antal timer afsat til TR-relaterede opgaver, har 44 fået afsat 4-6 timer om ugen, mens 30 har fået afsat 1-3 timer om ugen. 25 har fået afsat 7-10 timer om ugen.

Blandt dem, der har angivet "andet", beretter mange om, at de er i gang med at forhandle en aftale om enten fast timetal/sagsreduktion eller, at den aftale, de har, ikke bliver overholdt/honoreret. Andre fortæller, at de selv kan tilrettelægge deres tid, og at de dermed oplever at kunne bruge den fornødne tid.

Tabel 22

Hvilke aftaler har du med ledelsen om tidsforbrug i forbindelse med dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
Et fast antal timer afsat til at varetage mine TR-relaterede opgaver	31%	103
En reduktion af arbejdsbyrden (eks. i antal sager/sagsstammen)	34%	111
Der er ikke en aftale om tidsforbrug i forbindelse med mit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant	39%	128
Andet, uddyb her:	18%	59
Total	122%	401*

*unikke besvarelser: 328

Tabel 23

Hvor mange timer er der ifølge aftalen afsat til dit arbejde som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
1-3 timer om ugen	29 %	30
4-6 timer om ugen	43 %	44
7-10 timer om ugen	25 %	25
Over 10 timer om ugen	3 %	3



Det er værd at bemærke, at halvdelen (49 %) af dem, der **ikke** har en aftale om tidsforbrug i forbindelse med deres tillidshverv, fortsat er tilfredse med deres TR-vilkår, selvom der ikke foreligger en klar aftale rammerne for udførelsen af det.

Det kan betyde, at disse tilfredse TR har en ledelse, som anerkender TR-hvervet og helt af sig selv sikrer den fornødne tid. Det kan også afspejle, at den enkelte TR klarer sig selv og tager den tid, som vedkommende mener, er nødvendigt. Samtidig kan der være andre faktorer, der påvirker tilfredsheden, eksempelvis kollegial opbakning, som overskygger det faktum, at der ikke ligger en klar aftale om tidsforbrug. Det behøver ikke betyde, at det er problemfrit, men åbenbart nok til, at de er tilfredse.

Tabel 24

Er du, til trods for at der ikke er indgået aftale om dit tidsforbrug, tilfreds med de vilkår du har for at udføre dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
Ja	49%	63
Nej	51%	65
Total	100%	128

*Filter: Har svaret "Der er ikke en aftale om tidsforbrug i forbindelse med mit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant" i tabel 18.

5.1 Aftalernes karakter

Blandt dem, der har aftaler med ledelsen om deres tidsforbrug i forbindelse med deres tillidshverv, er 38 % af aftalerne mundtlige, mens 43 % af dem er skriftlige, idet det forudsættes, at forhåndsftaler pr. definition er skriftlige. Det er overraskende, at så stor en andel af vilkårsaftalerne er mundtlige.

Tabel 25

Hvordan er aftalen med din ledelse om dit tidsforbrug som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant aftalt?	Procent	Antal
Der foreligger en forhåndsftale med ledelsen	22%	46
Der er indgået mundtlig aftale med ledelsen	38%	80
Der er indgået skriftlig aftale med ledelsen	21%	44
Der er ikke indgået en aftale om mit tidsforbrug	8%	16
Andet, noter her:	12%	26
Total	100%	212

*Filter: Har ikke svaret "Der er ikke en aftale om tidsforbrug i forbindelse med mit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant" i tabel 18.

Blandt dem, som har en aftale, har de oftest selv (37 pct.) eller en DS-konsulent (32 pct.) forhandlet vilkårene, mens det for en del (30 pct.) er tidligere TR/FTR eller nuværende FTR, som har forhandlet vilkårene. Det typiske billede er altså, at størstedelen ikke selv forhandler vilkårene. Det er et



åbent spørgsmål, om aftalerne bliver bedre eller det modsatte af, at TR selv forhandler med modparten om TR-vilkårene.

Tabel 26

Hvem har forhandlet vilkårene?*	Procent	Antal
Den nuværende eller en tidligere FTR	14%	28
Jeg selv	37%	72
En tidligere TR	16%	32
En konsulent fra Dansk Socialrådgiverforening	32%	62
De er bestemt af ledelsen	9%	18
Andet, uddyb her:	11%	22
Total	119%	234**

*Filter: Har ikke svaret "Der er ikke indgået en aftale om mit tidsforbrug" i tabel 18.

**Unikke besvarelser: 196

Over halvdelen (53 %) forhandler TR-vilkår med nærmeste leder, hvilket der både kan være ulemper og fordele forbundet med. Ulempen er, at nærmeste ledelse ikke altid har forståelsen for en mere overordnet tværgående dagsorden, og at der skal afgives ressourcer fra lige netop deres afdeling. Omvendt kan den nærmeste leder være lettere at forpligte til også at sikre tiden eller opgavefordelingen i henhold til en konkret vilkårsaftale, da der i forvejen er en relation og der alt andet lige må/kan være en gensidig interesse i at skabe en arbejdsplads med trivsel og tilfredshed.

Tabel 27

Hvem er aftalen forhandlet med?*	Procent	Antal
Min nærmeste leder	53%	103
Direktøren	17%	33
Andet, uddyb her:	31%	60
Total	100%	196

*Filter: Har ikke svaret "Der er ikke indgået en aftale om mit tidsforbrug" i tabel 18.

6. Løntillæg

I det følgende afsnit beskrives hvorvidt og i så fald hvor meget, de adspurgte TR får i løntillæg for at varetage deres tillidshverv.

93 % af de adspurgte TR får løntillæg for at varetage deres tillidshverv. Tillidsrepræsentanter ansat i kommuner og regioner har krav på et tillæg i forbindelse med deres tillidshverv. Den andel der ikke får et tillæg må forventelig være ansat enten på det statslige eller private område. Der er dog desværre for få hhv. statslige og privatansatte TR i undersøgelsen til, at det kan undersøges, om denne tese holder.

Er der kommunale eller regionale TR, som ikke får tillæg, skyldes det angiveligt, at de er nyvalgte og derfor ikke har fået det forhandlet endnu. Som hovedregel fortsætter den tidligere TR's tillæg blot til den nye TR.

**Tabel 28**

Får du løntillæg for at varetage dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
Ja	93%	304
Nej	7%	24
Total	100%	328

Tillæggenes størrelse varierer, men over halvdelen (56 %) får mellem 500-999 kroner, mens 25 % får mellem 1.000 – 1.499 kroner. Ganske få (13 %) får under 500 kroner.

Der kan i undersøgelsens datamateriale ikke findes nogen sammenhæng mellem antal medlemmer, som TR dækker og det tillæg, som TR får for at varetage sit tillidshverv. Tillæggets størrelse må derfor bero på andre faktorer.

Tabel 29

Hvad er størrelsen på dit (månedlige) løntillæg?*	Procent	Antal
< 500 kr.	13%	39
500-999 kr.	56%	171
1000-1499 kr.	27%	83
1500-2000 kr.	2%	7
> 2000 kr.	1%	4
Total	100%	304

*Filter: har svaret "ja" i tabel 24

7. Samarbejde med andre tillidsvalgte

I dette afsnit beskrives de adspurgte tillidsrepræsentanters samarbejde med andre tillidsvalgte på arbejdspladsen.

Næsten halvdelen af de adspurgte (48 %) angiver, at der er andre DS tillidsvalgte på arbejdspladsen. Hertil kommer, at 60 % angiver, at der er andre tillidsvalgte fra øvrige faglige organisationer på arbejdspladsen. Der er således en god mulighed for samarbejde med andre tillidsvalgte på arbejdspladsen for størstedelen af vores tillidsrepræsentanter.

Tabel 30

Er der andre tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentant suppleanter end dig på arbejdspladsen?	Procent	Antal
Ja, der er andre tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentant suppleanter fra Dansk Socialrådgiverforening	48%	156
Ja, der er andre tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentant suppleanter fra øvrige faglige organisationer	60%	197
Nej, jeg er den eneste tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant på min arbejdsplads	16%	53
Total	124%	406*

*unikke besvarelser: 338



59 % angiver, at de samarbejder med andre tillidsvalgte fra DS på arbejdspladsen, mens 74 % angiver, at de samarbejder med tillidsvalgte fra øvrige faglige organisationer på arbejdspladsen. Der er således en høj grad af samarbejde mellem tillidsrepræsentanterne.

Tabel 31

Samarbejder du med andre tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentant suppleanter på din arbejdsplads i forbindelse med jeres tillidshverv?	Procent	Antal
Nej, jeg samarbejder ikke med andre tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentant suppleanter	2%	5
Ja, tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentant suppleanter fra Dansk Socialrådgiverforening	59%	164
Ja, tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentant suppleanter fra andre faglige organisationer, notér gerne hvilke:	74%	205
Total	135%	374*

*unikke besvarelser: 328

Samarbejdet folder sig hovedsageligt ud omkring at forberede sig til MED møder i fællesskab (65 %), dele erfaringer omkring samarbejdet med ledelsen (70 %) og kontakten med kollegerne (52 %) samt at sparre om konkrete situationer med ledelse/kolleger (79 %). Desuden mødes de regelmæssigt med de øvrige tillidsvalgte (44 %) og deler praktiske informationer med hinanden (36 %).

Tabel 32

Hvordan samarbejder I?	Procent	Antal
Vi deler generelle erfaringer omkring samarbejdet med ledelsen	79%	214
Vi deler generelle erfaringer omkring kontakten til medlemmer/kolleger	52%	141
Vi sparrer omkring konkrete situationer med ledelse og medlemmer	79%	215
Vi deler praktiske information omkring kurser, materiale mv.	36%	98
Vi forbereder os til MED møder i fællesskab	65%	177
Vi har regelmæssige, formaliserede møder sammen	44%	119
Andet, uddyb gerne her:	9%	25
Total	364%	989*

*unikke besvarelser: 328

8. Relation til ledelse og kolleger

I dette afsnit beskrives de adspurgte tillidsrepræsentanternes relation til deres ledelse og kolleger, herunder den opbakning de får fra begge parter til at udføre sit tillidshverv.

Størstedelen (73 %) oplever, at kolleger udviser forståelse for deres arbejde som tillidsvalgt. Dog er det kun lidt over halvdelen (56 %), der



oplever at blive bakket op omkring deres arbejde som tillidsvalgt. Det viser en vigtig sondring mellem at opleve en forståelse for sit arbejde som tillidsvalgt (passivt) og opleve at blive bakket op (aktivt).

Størstedelen (78 %) oplever også, at ledelsen udviser velvilje overfor deres arbejde som tillidsvalgt. Lidt over halvdelen (54 %) har løbende dialog med deres ledelse, hvor der forventningsafstemmes. Anderledes, og mindre positivt ser det ud, når det drejer sig om, at ledelsen skal udvise fleksibilitet i forbindelse med perioder, hvor arbejdsbyrden i forbindelse med tillidshvervet er større end ellers. Kun 30 procent oplever denne fleksibilitet.

Tabel 33

Hvilke af de følgende udsagn stemmer med din oplevelse i forbindelse med dit hverv som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
Der løbende er dialog mellem din ledelse og dig, hvor I forventningsafstemmer og/eller laver uformelle aftaler?	54%	176
Der fra ledelsens side udvises fleksibilitet i situationer, hvor din arbejdsbyrde i forbindelse med tillidshvervet er større eller mere krævende end normalt?	30%	97
Ledelsen generelt udviser velvilje overfor dit arbejde som tillidsvalgt?	78%	255
Dine kolleger generelt udviser forståelse for dit arbejde som tillidsvalgt?	73%	238
Der i det hele taget bliver bakket op omkring dit arbejde som tillidsvalgt?	56%	185
Ingen af ovenstående	4%	12
Total	294%	963*

*unikke besvarelser: 328

Der er en klar sammenhæng mellem oplevelsen af at blive bakket op af kolleger, at kollegerne udviser forståelse for arbejdet som tillidsvalgt og at ledelsen udviser velvilje overfor arbejdet som tillidsvalgt og den enkeltes tilfredshed med sine rammer og vilkår som tillidsvalgt. En sammenhæng, der ikke er fundet tidligere mellem eksempelvis løntillæggets størrelse eller formelle aftaler om tidsforbrug og overordnet tilfredshed med rammer og vilkår. Dette tyder på, at det er den hverdagslige opbakning og støtte til at udføre sit tillidshverv, der er afgørende for tilfredsheden med rammer og vilkår fremfor håndgribelige ting som løntillæg og aftaler om tidsforbrug.

Denne sammenhæng understreger behovet for at arbejde med organisering i forhold til vores tillidsvalgte og klubben som helhed, så det sikres, at flere tager ejerskab for faglige aktiviteter og bakker TR op i sit arbejde.

**Tabel 34**

(%-kolonne)	Hvor tilfreds er du alt i alt med dine rammer og vilkår?										
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
Løbende dialog med ledelsen	57%	58%	48%	51%	27%	37%	33%	24%	25%	14%	33%
Ledelsen udviser fleksibilitet i situationer, hvor arbejdsbyrde er større end normalt	49%	36%	35%	22%	12%	14%	11%	14%	0%	0%	0%
Ledelsen udviser velvilje overfor TR-arbejdet	85%	85%	87%	74%	61%	59%	52%	33%	56%	29%	50%
Kolleger udviser forståelse for TR-arbejdet	70%	69%	69%	64%	69%	69%	63%	48%	69%	57%	67%
TR bliver bakket op i sit TR-arbejde.	81%	71%	63%	51%	37%	41%	33%	24%	13%	0%	17%
Ingen af ovenstående	2%	4%	4%	8%	10%	14%	11%	33%	19%	29%	33%

1. Samlet tilfredshed med TR-vilkår

Når de adspurgte skal forholde sig til deres vilkår som tillidsrepræsentant i det hele taget, er de langt overvejende tilfredse. Kun 15 procent placerer sig lavere end middalkategorien 5, mens 75 procent svarer 6 eller derover. Det er selvsagt et åbent spørgsmål, om 6 og derover er godt nok. I denne sammenhæng skal det bemærkes, at metodisk er det velkendt, at respondenterne sjældent bruger ydre kategorierne. Og det gælder både oppe som nede.

Tabel 35

Hvor tilfreds er du alt i alt med dine rammer og vilkår som tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant suppleant?	Procent	Antal
10 - fuldt ud tilfreds	10%	32
9	13%	44
8	22%	73
7	20%	65
6	10%	34
5	9%	31
4	5%	18
3	4%	13
2	3%	10
1	2%	5
0 - slet ikke tilfreds	1%	3
Total	100%	328

Uanset dette må vi samlet set sige, at der på mange måder er tilfredshed med TR-vilkårene. Dette gælder især muligheden for, at kunne komme på DS' udbudte TR-uddannelse eller deltage i andre TR-aktiviteter. Men det dækker samtidig over, at ikke alle oplever at have disse muligheder. Hertil



kommer, at det heller ikke er alle, der har en aftale om TR-vilkår, og måske lidt for få på skrift. Det er heller ikke alle, der føler en solid opbakning fra medlemmerne, om end de fleste oplever forståelse for TR-hvervet. Det er heller ikke alle, der har en løbende dialog med ledelsen. Omvendt oplever en stor andel velvilje fra ledelsens side.

Der tegner sig et billede af, at man på den enkelte lokale arbejdsplads kan have utrolig gode vilkår, men at der givetvis er en ledelse og samarbejdsånd, som er afgørende for, om det er tilfældet. Bedre TR-vilkår handler derfor også om, hvordan TR kan være med til at indtage det lokale handle- rum, håndtere den lokale ledelse og hvordan medlemmerne bakker op om den tillidsvalgte.



TR-suppleanter og fællestillidsrepræsentanter

1. Indledning

I det følgende afsnit behandles først TR-suppleanter og dernæst fællestillidsrepræsentanternes besvarelser på TR undersøgelsen, set i forhold til besvarelserne fra tillidsrepræsentanterne.

2. TR-suppleanter

2.1 Baggrundsinformation om TR-suppleanter (TR-S)

Ca. halvdelen suppleanterne (52 pct.) har været i hvervet i under 1 år. Hertil kommer, at yderligere 30 pct. har 1-3 års anciennitet som TR-S. Alt i alt er gruppen af suppleanter forholdsvis ung målt i anciennitet i hvervet, også yngre en TR gruppen.

Når vi ser på antal medlemmer som TR- S repræsenterer adskiller suppleanterne sig ikke nævneværdigt fra TR-gruppen og der kan derfor ikke peges på at klubstørrelsen har betydning for om der er valgt en TR-S.

39 pct. af suppleanterne angiver, at sidde i SU/MED på underliggende niveau. Det kan ikke afgøres om de har en fast plads eller om der er tale om, at de har plads når TR er fraværende. Der er formentligt tale om begge dele. 54 pct. af suppleanterne svarer derimod, at de ikke sidder i SU/MED. Suppleanterne er således delt i to, hvor den ene halvdel vil have et undervisningsbehov i forhold til MED.

2.2 Uddannelse hos Dansk Socialrådgiver forening

Halvdelen af suppleanterne har ikke deltaget i Kurser i DS. Det samme gør sig kun gældende for 14 pct. af TR-gruppen. 38 pct. af suppleanterne har taget TR i DS og 27 pct. har taget TR og medlem, hvilket er markant lavere end hos TR-gruppen. Kun 17 pct. har taget kurset TR forhandler. Suppleanterne deltager således markant mindre i TR uddannelsen end TR-gruppen, hvilket kan påvirke deres mulighed for at støtte op om TR samt overtage i TRs fravær.

Kun 17 pct. af suppleanterne angiver, at have deltaget i MED/SU kurser på deres arbejdsplads, mens 39 pct. angiver at sidde i MED/SU. Der er således en del suppleanter som sidder i MED/SU som ikke har fået uddannelse i det.

Generelt tegner der sig et billede af, at TR-S ser lidt mindre positivt på den uddannelse de tilbydes af DS end TR. Hvor 72 pct. af tillidsrepræsentanterne oplever, at de i høj eller meget høj grad får tilstrækkelige kompetencer til at varetage deres opgave som tillidsvalgt er det samme kun gældende for 58 pct. af suppleanterne. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at TR uddannelsen er målrettet TR og altså ikke TR-S.



Kun 15 pct. af suppleanterne har svært ved at få arbejdsfri til deltagelse i TR kurser. Det er lidt flere end i TR-gruppen hvor det samme kun er gældende for 6 pct. Generelt tegner der sig et billede af, at suppleanterne har lidt svære ved at få arbejdsfri til TR kurser end tillidsrepræsentanterne, men overordnet set har langt de fleste suppleanter gode muligheder for at få arbejdsfri af ledelsen i forbindelse med deltagelse i TR kurser.

Når mange suppleanter ikke deltager i uddannelsen hænger det sammen med, at 48 pct. ikke oplever at have tid på grund af den øvrige arbejdsbyrde. Det peger på, at selvom ledelsen ikke stiller sig direkte i vejen for TR- S deltagelse i TR kurser, så kan det være svære for TR-S at få den nødvendige tid.

2.3 Tidsforbrug i tillidshvervet

66 pct. af suppleanterne bruger i gennemsnit under 1 time om ugen på hvervet, hvilket kun gør sig gældende for 6 pct. af tillidsrepræsentanterne. Alt i alt bruger størstedelen af suppleanterne (89 pct.) gennemsnitligt 0-2 timer ugentligt. 72 pct. af suppleanterne svarer da også, at deres hverv aldrig eller kun på årlig basis betyder at de lægger timer ud over den almindelige arbejdstid.

2.4 Løntillæg

Kun 10 pct. af suppleanterne modtager løntillæg for deres hverv. Af de 10 pct. får 62 pct. mellem 500-999, hvilket er nogenlunde det samme som i gennemsnittet i TR-gruppen.

2.5 Aftaler om vilkår på arbejdspladsen

Størstedelen af suppleanterne (89 pct.) har ikke en aftale med ledelsen i forbindelse med deres hverv som TR-S, hvilket "kun" er gældende for 29 pct. af tillidsrepræsentanterne. Alligevel angiver 66 pct. af suppleanterne, at de er tilfredse med de vilkår de har for at udføre deres hverv, hvilket gør dem lidt mere tilfredse med deres vilkår end tillidsrepræsentanterne hvor "kun" 50 pct. af dem der ikke har en aftale er tilfredse med deres vilkår.

2.6 Samlet tilfredshed

Når vi ser på den samlede tilfredshed med rammer og vilkår viser der sig dog et lidt andet billede. Her svarer 66 pct. af suppleanterne 6 eller derover på et tilfredshedsbarometer fra 1-10 hvor 10 er fuldt ud tilfreds. I TR-gruppen er det hele 75 pct. som svarer 6 eller derover på tilfredshedsbarometeret. Samlet set angiver tillidsrepræsentanterne således, at være en anelse mere tilfredse med deres rammer og vilkår end suppleanterne.



3. Fællestillidsrepræsentanter

3.1 Baggrundsinformation om fællestillidsrepræsentanterne (FTR)

Når vi ser på anciennitet i tillidshvervet har størstedelen (60 pct.) af fællestillidsrepræsentanterne 0-3 års anciennitet i hvervet. Anciennitetsmæssigt ligner de gruppen af tillidsrepræsentanter og der er derfor også tale om en forholdsvis "ung" FTR skare målt på FTR anciennitet. 15 pct. af de adspurgte har dog været FTR i mere end 6 år. FTR gruppen adskiller sig således ikke fra TR gruppen hvad angår deres anciennitet i hvervet.

Hovedparten af fællestillidsrepræsentanterne (72 pct). Dækker fra 50 til mere end 100 medlemmer. Der er altså langt flere medlemmer per FTR end per TR hvor hovedparten dækker fra 5 til 50 medlemmer. Hvor TR dækker forholdsvis mange små klubber er FTR hovedsageligt repræsenteret på større arbejdspladser med mange medlemmer ansat.

56 pct. af de adspurgte FTR sidder i SU/hoved-MED-udvalg, hvilket kun gør sig gældende for 19 pct. af tillidsrepræsentanterne. Det peger på, at DS har større indflydelse på det overordnede niveau, der hvor der er valgt en FTR.

65 pct. af fællestillidsrepræsentanterne er medlem af SU/MED på underliggende niveau, hvilket kan være et udtryk for at en FTR kan side begge steder.

3.2 Tidsforbrug i tillidshvervet

Fællestillidsrepræsentanterne bruger generelt lidt mere tid på hvervet end tillidsrepræsentanterne. Hvor 70 pct. af tillidsrepræsentanterne bruger 0-4 timer om ugen på deres tillidshverv gør det samme sig kun gældende for 33 pct. af fællestillidsrepræsentanterne. 34 pct. af de adspurgte FTR bruger derimod en dag eller derover på deres tillidshverv, hvilket kun gør sig gældende for 18 pct. af tillidsrepræsentanterne.

Overordnet er der stor variation i hvor meget tid fællestillidsrepræsentanterne bruger på deres hverv. De fordeler sig i tre grupper hvor 33 pct. bruger mindre end 4 timer ugentligt. 33 pct. bruger mellem 4-8 timer ugentligt og 34 pct. bruger mere end en dag ugentligt.

Fællestillidsrepræsentanterne oplever også oftere end tillidsrepræsentanterne, at deres hverv betyder at de må lægge timer udover den almindelige arbejdstid. 31 pct. af fællestillidsrepræsentanterne oplever at lægge tid ud over den almindelige arbejdstid på ugentlig basis, hvilket kun er gældende for 19 pct. af tillidsrepræsentanterne.

Kun 7 pct. af fællestillidsrepræsentanterne oplever aldrig, at deres tillidshverv giver arbejde udover den almindelige arbejdstid.

Langt de fleste fællestillidsrepræsentanter oplever altså, at deres tillidshverv medføre ekstra arbejde. 83 pct. af dem registrerer altid eller somme tider de ekstra timer som arbejdstid og kun 4 pct. registrerer aldrig de ekstra timer som arbejdstid.



I forhold til tillidsrepræsentanterne lægger fællestillidsrepræsentanterne flere timer udover den almindelige arbejdstid, men de registrerer også oftere disse timer som arbejdstid.

3.3 Aftaler om vilkår på arbejdspladsen

Halvdelen af de adspurgte FTR har en aftale, hvor der er afsat et fast antal timer til FTR opgaver, hvilket kun er gældende for 1/3 del af tillidsrepræsentanterne. Til gengæld har 1/3 del af de adspurgte FTR slet ikke nogen aftale om tidsforbrug i forbindelse med deres hverv.

3.4 Løntillæg

30 pct. af de adspurgte FTR modtager ikke et løntillæg for deres hverv. Det er lang flere uden løntillæg end blandt TR gruppen hvor kun 7 pct. ikke modtager et løntillæg.

Halvdelen af de FTR som får et løntillæg får 1000-2000 kr. månedligt. Der er således en tendens til at FTR hvervet er lidt bedre betalt end TR hvervet hvor halvdelen får et tillæg på 500-999 kr.





9. Vilkår for fællestillidsrepræsentanter

Hvor længe har du været fællestillidsrepræsentant?	Procent	Antal
Under 6 måneder	19%	10
6 måneder til 1 år	9%	5
1-2 år	28%	15
2-3 år	4%	2
3- 4 år	11%	6
4-5 år	6%	3
5-6 år	9%	5
Mere end 6 år	15%	8
Total	100%	54

Hvor mange medlemmer er du fællestillidsrepræsentant for?	Procent	Antal
< 5	0%	0
5-9	0%	0
10-19	7%	4
20-49	20%	11
50-99	37%	20
> 100	35%	19
Total	100%	54

Får du løntillæg for at varetage dit hverv som fællestillidsrepræsentant?	Procent	Antal
Ja	70%	38
Nej	30%	16
Total	100%	54

Hvad er størrelsen på dit (månedlige) løntillæg?	Procent	Antal
< 500 kr.	13%	5
500-999 kr.	24%	9
1000-1499 kr.	34%	13
1500-2000 kr.	16%	6
> 2000 kr.	13%	5
Total	100%	38

Hvilke udvalg sidder du i, i forbindelse med dit hverv som fællestillidsrepræsentant?	Procent	Antal
Medlem af SU/hoved-MED-udvalg	56%	30
Medlem af SU/MED på underliggende niveau	65%	35



Andet, uddyb her:	22%	12
Total	143%	77

Hvor meget tid bruger du på dit hverv som fællestillidsrepræsentant på en gennemsnitlig uge (ekskl. tid brugt på uddannelse)?	Procent	Antal
0-4 timer	33%	18
4-8 timer	33%	18
8-12 timer	13%	7
12-16 timer	6%	3
16-20 timer	4%	2
over 20 timer	11%	6
Total	100%	54

Hvor ofte betyder dit hverv som fællestillidsrepræsentant, at du må lægge timer udover din almindelige arbejdstid?	Procent	Antal
Hver uge	31%	17
Månedligt	43%	23
Årligt	19%	10
Mit tillidshverv giver aldrig arbejde udover min almindelige arbejdstid	7%	4
Total	100%	54

Registrerer du arbejdstimer for tid brugt på dit hverv som fællestillidsrepræsentant, der ligger udover din almindelige arbejdstid?	Procent	Antal
Jeg registrerer aldrig timerne som arbejdstid	4%	2
Jeg registrer somme tider timerne som arbejdstid	24%	13
Jeg registrerer altid timerne som arbejdstid	59%	32
Jeg registrerer slet ikke timer	13%	7
Total	100%	54

Hvilke bestemmelser indeholder din aftale med ledelsen om tidsforbrug i forbindelse med dit hverv som fællestillidsrepræsentant?	Procent	Antal
Et fast antal timer afsat til at varetage mine TR-relaterede opgaver	50%	27
En reduktion af arbejdsbyrden (eks. i antal sager/sagsstammen)	39%	21
Der er ikke en aftale om tidsforbrug i forbindelse med mit hverv som fællestillidsrepræsentant	31%	17



Andet, uddyb her:	15%	8
Total	135%	73

Kryds