

SEPTEMBER 2003

**IDAS HELBREDSTJEK
AF VIRKSOMHEDSGRUPPER
OG AKADEMIKERKLUBBER**

WE DO IT OUR WAY

Indholdsfortegnelse

1. Resumé	4
2. Indledning og metode	
2.1. Indledning	5
2.2. Metode	6
3. Gruppernes historie	8
4. Det indre liv – arbejdsfacon og relationer til medlemmerne og IDA	
4.1. <u>Lokal</u> organisering	9
4.2. Tiden er knap – meget knap	10
4.3. Generalforsamlinger og bestyrelsesmøder	10
4.4. Medlemmernes opbakning	11
4.5. Aktive medlemmer – og rekruttering af nye	12
5. Aktiviteter – i forhold til ledelsen og medlemmerne	
5.1 Kerneforretningen – løn og vilkår	14
5.2. - og aftaler	14
5.3. Uden for forhandlingsrummet	15
5.4. Gå-hjem-møder	16
5.5. Ingen sparring med ledelsen	17
5.6. Det regionale arbejde, fagteknik og andet perifert	17
5.7. Fastholde og rekruttere medlemmer	17
5.8. Provinsen – og det store flotte hus i København	18
6. Ydelser – status og forslag til forbedringer	
6.1. Godt, men muligt at blive bedre	19
6.2. Kontaktpersonerne og praktisk bistand	19
6.3. Rådgivning – reaktivt og proaktivt	19
6.4. Information	21
6.5. Hjælpeværktøjer	23
6.6. Erfaringsudveksling	24
7. VG ligaen – kategorisering af aktivitetsniveau og ambitionsniveau	26
8. Konklusion og anbefalinger	28

1. Resume

Denne rapport er et godt eksempel på noget, som virksomhedsgrupperne og akademikerklubberne ikke har brug for! De gider ikke lange papirer fyldt med ord. De vil have korte, kontante og aktuelle informationer, som de kan bruge i det daglige virke. Derfor vil mange grupper formentlig mene, at en titel som "It's only words" havde været mere rammende for en rapport af denne størrelse.

Når det alligevel er Frank Sinatras klassiker, som har inspireret titlen, er det for at understrege et andet vigtigt aspekt ved gruppernes arbejde: Den store mangfoldighed i det grupperne arbejder med og hvordan de gør det. Grupperne er først og fremmest lokale.

Men trods store forskelle er der også mange fælles træk. Næsten alle grupper har fokus på "løn- og arbejdsvilkår" med streg under "løn", "forhandling" og "aftaler". Herudover er rollen som "lokal advokat" en vigtig opgave, ligesom repræsentation i samarbejdsorganer er central for mange grupper. Derimod er udbuddet af gå-hjem-møder og andre medlemsaktiviteter ret beskedent, hvilket for mange grupper er en kilde til dårlig samvittighed. Til gengæld har grupperne ikke problemer med, at de næsten aldrig involveres i diskussioner om virksomhedernes strategiske udvikling. Dette anses generelt ikke for at være gruppernes arbejdsområde, hverken nu eller fremover. I det hele taget er grupperne ikke meget interesseret i at bevæge sig ud i nye aktiviteter og opgaver. Det skyldes især mangel på tid hos de tillidsvalgte.

Mange grupper lider under en svag opbakning fra medlemmerne og en svag rekruttering af nye tillidsvalgte, som på sigt kan give problemer for gruppernes forhandlingskraft og overlevelse. Endelig kan nævnes, at gruppernes lokale udgangspunkt blandt andet har den konsekvens, at de generelt er uengageret og ofte uinteresset i centrale politiske foreningsaktiviteter, herunder VG-områdets egne årsmøder.

Gruppernes raison d'être er således "løn", "forhandling", "aftaler", "repræsentation i samarbejdsorganer" og "udbud af medlemsaktiviteter". Målet er at sikre gode løn- og arbejdsvilkår for medlemmerne. Midlet er stærk forhandlingskraft. Det forudsætter dels opbakning fra medlemmerne, dels rekruttering og fastholdelse af tillidsvalgte.

Dette afleder tre hovedudfordringer for grupperne i de kommende år. For det første at fastholde, udbygge og udvikle den lokale forhandlingskraft i form af information, flere og bedre forhandlingsværktøjer samt skræddersyet rådgivning. For det andet at øge rekruttering og fastholdelse af tillidsvalgte. Og for det tredje at øge medlemmernes organisationsprocent og opbakning til det faglige arbejde. Hvis IDA vil opgradere serviceringen af grupperne, er det denne rapportes anbefaling, at der sættes ind i forhold

til disse tre indsatsområder. Rapporten indeholder samtidig en lang række konkrete forslag til at udvikle gruppernes arbejde og IDAs servicering.

2. Indledning og metode

2.1. Indledning

”Godt begyndt er halvt fuldendt”, lyder et gammelt ordsprog. Hvis det står til troende, har vi med besøgsrunden til alle virksomhedsgrupper og akademikerklubber allerede en halv succes i hus. Grupperne og klubberne er nemlig meget tilfredse med, at IDA viser sit ansigt og tager en dialog i øjenhøjde med de privatansatte tillidsfolk.

I løbet af vinteren, foråret og sommeren 2003 har IDA kontaktet alle virksomhedsgrupper og akademikerklubber, som serviceres af IDA. En virksomhedsgruppe er en lokal organisering, som i princippet alene består af ingeniører og andre medlemmer af IDA. En akademikerklub er en lokal organisering, som består af medlemmer fra flere forskellige akademiske faglige organisationer som for eksempel Danmarks Jurist- og Økonomforbund, og Dansk Farmaceutforening og IDA.

I det følgende bruges af læsehensyn i øvrigt kun begrebet ”*Gruppe*” som en samlebetegnelse for de to typer af lokal organisering.

I alt 155 grupper er kontaktet, og heraf tog 111 imod tilbuddet om et besøg. Næsten 250 formænd og bestyrelsesmedlemmer har brugt et par timer på at diskutere gruppernes indre liv, aktiviteter og behov for ydelser.

Herudover gennemfører en række andre AC-organisationer en lignende besøgsrunde hos de grupper, som de servicerer. Dermed skulle vi samlet set gerne have haft kontakt med samtlige 200 grupper, hvori der er medlemmer af IDA.

Besøgsrunden giver IDA et værdifuldt materiale om gruppernes aktuelle helbredsstatus og om deres ambitioner for fremtiden. Faktisk er det mange år siden, at IDA har været så opdateret på hver enkelt gruppe. Samtidig giver besøgsrundens mange gode input en enestående mulighed for at optimere IDAs servicering på dette område.

Denne rapport sammenfatter resultatet fra besøgsrunden. Rapporten er opdelt i syv hovedafsnit. I afsnit 3 redegøres kort for den traditionelle skabelseshistorie for grupper. I afsnit 4 redegøres for gruppernes indre liv - hvordan de har det med sig selv, med medlemmerne og med IDA. Afsnit 5 kommer rundt om gruppernes aktiviteter i forhold til ledelsen og medlemmerne - hvad laver de, og hvad laver de ikke. I afsnit 6 redegøres for gruppernes syn på eksisterende ydelser samt ikke mindst en lang række forslag til nye og forbedrede ydelser, herunder forslag til omlægninger af nuværende ydelser. I afsnit 7 kategoriseres de besøgte grupper. Denne kategorisering sker med udgangspunkt i deres aktivitets- og ambitionsniveau. Kategoriseringen kan være relevant i forbindelse

med en eventuel omlægning af IDAs service. Rapporten afsluttes i afsnit 8 med konklusion og anbefalinger.

2.2. Metode

Tre medarbejdere i IDA har det seneste tre kvarte år kontaktet samtlige 155 grupper, som servicerer af IDA.

Ud af de 155 grupper tog 111 grupper imod tilbuddet om et besøg. Hvert besøg tog et sted mellem en og tre timer. Ved møderne har deltaget en eller flere repræsentanter fra den lokale bestyrelse. I alt 250 tillidsvalgte har i denne forbindelse været i dialog med foreningen.

Møderne har formet sig som en uformel og løs snak om gruppernes arbejde og ambitioner samt deres vurdering af og forventninger til IDAs service. Alle møder er afviklet efter en fast skabelon, så det er muligt at sammenligne de indhøstede informationer. Men det har samtidig været en ledetråd for besøgsrunden, at der var tale om en *dialog i øjenhøjde*, og ikke et ISO 9000 standardiseret interviewforløb.

Det er vigtigt, at der er tid og plads til at drøfte særegne og lokale forhold, selvom det betyder en omvej for selve undersøgelsen. Hvis det er vigtigt for gruppen at få et bestemt emne på bordet, skal det selvfølgelig diskuteres, når IDA møder op. Samtidig bidrager de mange omveje og venstresving til at udvikle processen og hele tiden bringe nye problemstillinger og ønsker på bordet.

Godt 40 grupper finder det ikke umagen værd at bruge tid på et besøg fra IDA. Der er i det store hele tale om grupper med et (meget) lavt aktivitetsniveau. Så lavt, at de lokale repræsentanter vurderer, at et besøg ikke er en fornuftig udnyttelse af tiden hverken for dem selv eller IDA. De fleste af disse grupper ønsker fortsat at bevare deres status som lokal organisation. Enkelte grupper er efterfølgende nedlagt enten efter eget ønske, eller fordi det ikke er muligt at finde frem til tillidsvalgte i den pågældende enhed.

Enkelte grupper har dog takket nej til et besøg, fordi de stod midt i et (længerevarende) formandsskifte eller fordi de er ”midlertidigt ude af drift” uden, at gruppen af den grund er holdt op med at eksistere.

Denne rapport er således først og fremmest en afrapportering af en kvalitativ undersøgelse. Det betyder samtidig, at rapporten holder sig til hovedlandevejen af indtryk og tilbagemeldinger, men krydres dog undervejs med biveje af modifikationer og undtagelser. Men hvis det skal give mening at videreformidle konklusioner og budskaber fra 111 besøg, skal afrapporteringen nødvendigvis skæres til.

Denne tilskæring af rapporten er imidlertid ikke særlig vanskelig. For på en meget lang strækning er grupperne forbløffende sammenfaldende i deres udmeldinger. Ikke sådan at forstå, at grupperne er ens, tværtimod! Der er meget stor forskel på aktivitet og

ambitioner, men selvom nogle kører i Audi, andre i Golf og Polo og nogle i Trabant, så kører de på de samme veje, efter de samme færdselsregler og efter de samme kort.

Den kvalitative del suppleres af en beskeden statistik på en række områder. Der er tale om kvantitative oplysninger, som er indhøstet i besøgsrunden.

3. Gruppernes historie

Det er karakteristisk, at næsten alle grupper kan spore deres historie tilbage til en konkret begivenhed. Langt de fleste grupper udspringer af en konflikt mellem medarbejdere og ledelse, og/eller et generelt lavt og stadigt lavere løntal og/eller dårlige og stadig dårligere vilkår. Typisk vil en eller flere aktive og indignerede medlemmer opsamle og katalysere en generel utilfredshed og påtage sig at artikulere denne utilfredshed i form af en lokal organisering. Derefter bruger man den lokale organisering til at gøre noget ved de konkrete problemer og ofte med succes.

Herefter står gruppen ved en korsvej: Skal aktiviteterne fortsætte eller sættes på vågeblus? Svaret ligger ofte dels i karakteren af det opnåede resultat, dels hos de aktive medlemmer, som er involveret i processen.

Hvis resultatet af den første ”konflikt” er en formaliseret lønsumsaftale, skal denne aftale normalt vedligeholdes og videreudvikles. Der er således et løbende arbejde som forhandlingspart. Hvis resultatet derimod er en engangsaftale - for eksempel et forslag om jobløn, som er blevet taget af bordet - har gruppen ikke umiddelbart en aktivitet at videreføre. I sådanne situationer får gruppen ofte en hvilende position og vil først blive brugt, hvis eller når ledelsen igen fremprovokerer et konfliktpunkt.

En del af forklaringen ligger imidlertid hos de involverede aktive medlemmer. Man ser flere steder, at når først de umiddelbare og konkrete problemer er løst, stilles aktiviteterne i bero. Ildsjælene fra første runde har ikke tid og lyst til at opfinde aktiviteter og (akademiske) problemstillinger. Det betyder, at virksomhedsgruppen bruges, når der er et akut påtrængende og konkret problem, som er erkendt af medlemmerne i virksomheden. I den resterende del af tiden ligger gruppen stille.

Omvendt ser vi også, at mange af ildsjælene har viljen til fortsat at lave et stykke fagligt arbejde og samtidig kan se et formål med at fortsætte dette arbejde. Det kan for eksempel være fordi der fortsat ligger en række umiddelbare problemer i den pågældende virksomhed, og/eller fordi der måske er tilstrækkelig mange aktive, som kan trække hinanden med frem.

Det er således ofte en række meget konkrete og virksomhedsspecifikke forhold, som determinerer, at nogle grupper sprudler af aktivitet, mens andre kun fungerer som hvilende postboksadresser. Det gør det samtidig meget vanskeligt - og formålsløst! - at tvinge eller motivere grupperne til at have et bestemt aktivitetsniveau.

Dette er dog ikke ensbetydende med, at man blot skal lade stå til. Tværtimod kan der med fordel gennemføres en lang række initiativer og tiltag, som kan bidrage til at understøtte og styrke gruppernes arbejde. Men det er vigtigt at slå fast, at ikke *alle* grupper har brug for *lige meget af det hele*.

4. Det indre liv – arbejdsfacon og relationer til medlemmerne og IDA

4.1. Lokal organisering

Vejret er lokalt. Sådan lyder et gammelt ordsprog, og det passer i høj grad på grupperne.

Populært taler mange om, at IDA har 200 grupper rundt om i landet. Denne tilgang er forkert. Der *findes* cirka 200 grupper, hvoraf IDA servicerer 155. Men grupperne er først og fremmest en lokal størrelse, som er bygget op, forankret og fungerer i relation til den enkelte virksomhed. Først i anden række kommer IDA og de andre akademikerorganisationer.

Denne præmis er vigtig at forstå. Grupperne ser selvfølgelig sig selv som medlemmer af deres faglige organisation, og de føler et klart og udtalt behov for – og vil i øvrigt gerne bidrage til - at optimere medlemmernes udbytte af dette medlemskab. Men udgangspunktet er det lokale. Begrebet ”lokal organisering” er således ganske betegnende forstået på den måde, at det er de lokale, som har organiseret sig.

Det lokale kommer blandt andet til udtryk ved, at de tillidsvalgte i grupperne generelt ikke interesserer sig for IDAs politiske struktur, og endnu færre er engageret heri. Det gælder særligt det listebaserede system, men det gælder også den virksomhedsgruppede sektors egen organisering (VGA) og ikke mindst deltagelse heri.

Selv meget aktive grupper kan ikke drømme om at bruge tid på at deltage i møder og konferencer, hvor de ikke umiddelbart kan se et klart fagligt, konkret og relevant udbytte. Og jo mere tid der skal bruges, desto mere tydeligt skal udbyttet være. Der er ikke tid til rituelle stammedanse eller akademiske studiekredse. Det er samtidig interessant, at der på dette område ikke er større forskel på grupperne i yderkanten af Jylland og grupperne tæt på Rådhuspladsen.

Selvfølgelig er der undtagelser fra denne generalisering. Der er stadig grupper, som deltager og er engageret i sektorens årlige delegeretforsamling, og som får en god oplevelse, en erfaringsudveksling og et kontant udbytte med hjem. Men de fleste ser anderledes på det, hvilket også underbygges af de tørre tal. I de seneste fem til seks år har der kun deltaget omkring 25 til 35 grupper i den årlige delegeretforsamling.

Omvendt er der samtidig en vis efterspørgsel efter erfaringsudveksling med andre *beslægtede* grupper, idet 40 procent af grupperne giver udtryk for, at de savner fysisk kontakt med andre grupper. Dette slægtskab er ikke altid en entydig størrelse, men det handler typisk om en kontakt med andre grupper fra lokalområdet og/eller fra samme branche samt – hvilket ofte flugter hermed – en kontakt med grupper, hvor man ved, at

arbejdsgiverne har en mere eller mindre formaliseret kontakt med hinanden. Det vil sige erfaringsudveksling inden for et overskueligt og homogent netværk.

Det lokale kommer desuden til udtryk ved en betydelig mangfoldighed i den måde, som grupperne organiserer og praktiserer deres faglige arbejde på for eksempel i form af generalforsamlinger, bestyrelsesmøder og medlemsmøder. Her spilles virkelig på alle klaverets tangenter.

4.2. Tiden er knap – meget knap

Gruppernes indre liv kan ikke beskrives uden at komme ind på begrebet ”tid”. Tid er en ultra begrænset ressource. Langt hovedparten af de aktive formænd og bestyrelsesmedlemmer skal bruge deres sparsomme fritid på klubarbejdet. Det faglige arbejde er således i direkte og intens konkurrence med familie, venner og fritidsinteresser. Kun de færreste privatansatte tillidsfolk har deres hverv som en hobbybetonet fritidsinteresse, der skal udfylde deres fritid. Tværtimod ser mange det som en nødvendig (til tider sur) del af deres arbejde.

Med andre ord: Vi taler om et folkefærd, som kun har ganske lidt tid til rådighed til at udføre et stykke fagligt arbejde til gavn for ingeniørerne på den lokale arbejdsplads. Derfor har de heller ikke tid til at engagere sig i alle mulige initiativer og arrangementer, som ikke har en direkte, konkret og umiddelbar relevans for det lokale arbejde. Det betyder, at indsatsen skal prioriteres knivskarpt, og at man derfor generelt kun har tid til at beskæftige sig med gruppens kerneområde.

Eller sagt med en VG-formands egne ord: ”Vores indsats og engagement afspejler medlemmernes opbakning til de aktiviteter, vi laver. Når det handler om lønforhandling, er medlemmerne interesseret, derfor laver vi noget på dette felt. På andre felter er interessen derimod begrænset, og det smitter naturligvis af på vores lyst til at gøre noget”.

”Tiden” er en meget vigtig barriere for at vedligeholde, udbygge og udvikle gruppernes arbejde. Det er vigtigt at notere sig og indrette sig på denne præmis. For den kan næppe ændres. Tværtimod vil vi formentlig opleve, at de tillidsvalgte får endnu mindre tid og vil blive endnu mere presset på jobbet.

4.3. Generalforsamlinger og bestyrelsesmøder

Nogle grupper har et meget struktureret og velordnet indre liv. De holder den årlige generalforsamling og holder regelmæssigt bestyrelsesmøder med en i forvejen udsendt dagsorden, og enkelte grupper har endog en fast intern arbejdsfordeling, hvor ansvaret for bestemte opgaver er fordelt mellem bestyrelsens medlemmer.

Dette niveau er dog en klar undtagelse. Det samme er den anden yderlighed, hvor grupperne overhovedet ikke holder generalforsamling eller bestyrelsesmøder. Men de findes.

Det store flertal af grupper befinder sig et sted midt imellem. De fleste holder en årlig generalforsamling, selvom det godt kan smutte en gang imellem. De fleste holder også jævnlige bestyrelsesmøder, men det sker ikke altid på et formaliseret grundlag med dagsorden, mødelokale og referat og sjældent på faste tidspunkter. Møderne holdes efter behov og ofte ved, at bestyrelsens medlemmer lige stikker hovederne sammen.

Hvis grupperne skal dømmes på deres evne og vilje til at arbejde efter snorlige procedurer og retningslinier, vil flertallet af dem formentlig være tæt på dumpegrænsen eller i al fald have svært ved at præstere et adgangsgivende karaktergennemsnit.

Gudskelov vil en sådan bedømmelse ikke være særlig relevant. Arbejdet bør og bliver i denne rapport især bedømt på grundlag af de konkrete resultater og ikke på grundlag af, om de formelle spilleregler bliver overholdt eller ej. Men den formelle del vil dog i beskedent omfang indgå i en samlet vurdering af gruppernes aktivitetsniveau.

4.4. Medlemmernes opbakning

Én ting er bestyrelsesmedlemmernes aktivitetsniveau. Noget andet er medlemmernes engagement og opbakning til den faglige aktivitet. Her er billedet mere broget, men med pil nedad.

Generalforsamlingerne består som regel af en lille og tæt sluttet kreds, som desværre bliver mindre og mindre. Ofte er der kun ganske få deltagere, som ikke i forvejen er medlemmer af bestyrelsen. Det gælder også grupper, som i den forgangne periode har gjort en klar og synlig forskel i forbindelse med større og betydende forløb, for eksempel forhandling af fratrædelsesvilkår ved masseafskedigelser. Samtidig er der i dagligdagen en meget uengageret holdning til arbejdet, og der kommer sjældent megen artikuleret feedback til bestyrelsen.

Selvfølgelig er der undtagelser fra denne hovedregel. Der findes fortsat grupper, hvor næsten halvdelen deltager i den årlige generalforsamling, men det er få, og de bliver færre. Vi taler om et par håndfulde.

Desværre er det ikke muligt at pege på faktorer, der har betydning for omfanget af deltagelse i generalforsamlingerne. Det ser dog ud til at være en nødvendig, men ikke tilstrækkelig, forudsætning, at gruppen er forhandlings- og aftalepart. Det skyldes utvivlsomt, at en debat om emnet "løn" tilsyneladende er den stærkeste motivation for at få folk til at møde op. Herudover har "tradition" en stor betydning, og sådan noget har det jo (desværre) med at ændre sig over tid.

Opbakningen til det faglige arbejde kan selvfølgelig komme til udtryk ved andet end at deltage i den formaliserede del af festen. Og her står det noget bedre til. Generelt er der et rimeligt pænt fremmøde, når det handler om konkrete forhold, som har en direkte og umiddelbar konsekvens for den enkelte medarbejder. Det ses primært i forbindelse med

bestyrelsens afrapporteringer fra forhandlinger om løn og vilkår eller ved tilbagemeldinger fra vigtige møder med ledelsen.

På den ene side kan man mene, at det er vigtigst, at medlemmerne deltager i forbindelse med de møder, hvor der er væsentlige emner på bordet for eksempel stillingtagen til lønaftaler, og at man ikke bør hæfte sig særlig meget ved den lave deltagelse i generalforsamlinger og andre rituelle stammedanse. På den anden side er det jo netop i forbindelse med disse stammedanse, at man vælger de aktive medlemmer. Hvis den sidste del smuldrer, kan det meget nemt få en negativ indvirkning på mulighederne for på sigt at fastholde forhandlingsretten.

Den svage generelle opbakning til det daglige lokale arbejde er et tydeligt irritationsmoment for de tillidsvalgte, selvom flere af dem har en klar fornemmelse af, at langt de fleste medlemmer påskønner gruppens arbejde og er glade for, at nogle gider gøre sig besværet.

4.5. Aktive medlemmer – og rekruttering af nye

Arbejdet i grupperne er således i høj grad båret af en række aktive medlemmer, som er parate til at lægge (begrænset) tid og kræfter i det faglige arbejde. Det er styrken, men samtidig svagheden.

Styrken fordi indsatsen ofte bæres af en ægte og entusiastisk interesse i at gøre lige præcis det stykke arbejde. Der skal ikke motiveres eller lokkes med noget som helst.

Svagheden fordi kun de færreste kan fastholde motivationen gennem mange år. Det faglige arbejde er sjældent en karrierevej, men derimod en opgave som nogle synes er vigtig og spændende at beskæftige sig med..... i et stykke tid. Nogle få kan løbende mobilisere energien og gejsten, men mange vil efter nogle år søge nye udfordringer og projekter, som de kan kaste sig over. Det kan enten være af lyst, fordi de får nye funktioner i virksomheden (bliver ledere) eller fordi de frivilligt eller ufrivilligt forlader virksomheden.

En del grupper er i stand til at sikre en fortsat fornyelse i de aktives rækker, mens andre på et eller andet tidspunkt oplever rekrutteringsproblemer. Erfaringerne fra denne besøgsrunde viser, at rekrutteringen af nye tillidsvalgte er en stor udfordring, og at der ofte er tale om et selvforstærkende problem, når det ikke lykkes. Mange steder lider man gevaldigt under, at Tordenskjolds soldater skal trække hele læsset. Dels begrænser det udbuddet af aktiviteter, dels bidrager det til en negativ spiral, hvor det bliver fortsat vanskeligere at få folk til at tage del i det faglige arbejde. Der er således eksempler på, at velfungerende og forhandlingsinvolverede grupper i løbet af kort tid er reduceret til en tom skal. Men der er selvfølgelig også eksempler på det modsatte. Det vil sige grupper, hvor tingene bare kører, og hvor dette i sig selv bidrager til at trække nye medlemmer ind i det faglige arbejde. Det er dog undtagelsen.

Derfor er det vigtigt, at grupperne løbende arbejder med denne rekrutteringsproblematik. Den væsentligste grund til, at en gruppe visner bort skyldes mangel på knofedt og tanker. Omvendt er der (nogle få) eksempler på, at hvis de rette personer er til stede på rette tid, er det faktisk muligt forholdsvis nemt at kickstarte og revitalisere en hensygnende gruppe.

5. Aktiviteter – i forhold til ledelsen og medlemmerne

”Hver fugl synger med sit næb”, lyder et gammelt ordsprog, som på sin vis er en rammende beskrivelse af gruppernes aktiviteter. Der er i al fald en meget stor variation i arbejdet og indsatsen.

5.1. Kerneforretningen – løn og vilkår

Løn og arbejdsvilkår er kerneforretningen i gruppernes aktivitet. Alle grupper - som er i stand til det – fokuserer på at sikre medlemmerne attraktive løn og arbejdsvilkår. Allerhelst skal dette sikres i form af en aftale enten som en overenskomst/lokaftale eller en lønsumsaftale. I det omfang dette ikke kan lade sig gøre, er det en primær opgave at understøtte målet om attraktive løn og arbejdsvilkår blandt andet ved at øge oplysningsniveauet hos medlemmerne i relation til løn og vilkår samt så vidt muligt at fungere som "advokat" for medlemmer, som har problemer i forhold til ledelsen. Dette er gruppernes kerneforretning. Alt andet er perifer bortset fra nogle enkelte grupper, som især er fokuseret på at udbyde medlemsarrangementer.

5.2. - og aftaler

Nogle grupper har en fuldt udbygget overenskomst, andre har lokaftaler, som dækker et bredt spektrum inden for løn og arbejdsvilkår, og andre igen har alene lønsumsaftaler, som sætter et minimum for den samlede årlige lønstigning i virksomheden. Endelig er der en del grupper, som overhovedet ikke har en forhandlingsret og således heller ikke indgår aftaler om løn og vilkår.

Disse forskelle bunder selvfølgelig i en lang række forhold. De fleste virksomheder med en fuldt udbygget overenskomst er tidligere offentlige virksomheder, som er blevet privatiseret, og hvor den offentlige overenskomst er fulgt med over. Andre steder er det lykkedes grupperne at indgå lokaftaler og lønsumsaftaler, fordi de har haft viljen, modet og styrken til at sætte deres forhandlingsret igennem, ligesom historiske, økonomiske og ledelsesmæssige rammebetingelser spiller ind på mulighederne for at opnå sådanne aftaler.

Selvom mulighederne for at indgå aftaler om løn og vilkår er den ubetinget største og ultimative ambition for næsten alle grupper, er den dog langt fra en realitet for alle. Tværtimod er det under halvdelen, som har en decideret aftale med ledelsen, jf. tabel 1.

For de aftalebærende grupper handler det først og fremmest om at fastholde og selvfølgelig gerne udbygge og videreudvikle aftalerne. Men især handler det om at holde fast i de aftaler, man er part i. Mange af aftalerne er under et konstant pres fra arbejdsgiverne for at blive forringet og endda helt opsagt. Der er absolut ikke mulighed for at hvile på laurbærene. Tværtimod må der – for at bruge et forslidt billede – ofte kæmpes fra protokollat til protokollat.

Tabel 1: Gruppernes forhandlingsstatus. I procent.

	Ja	Nej
Overenskomst eller lokalaftale	40	60
Lønsumsaftale*	45	55
Forhandlingspart	75	25
Regelmæssige møder med ledelsen	65	35
Medlem af SU	65	35

*I denne kategori kan også være grupper med lokalaftale. Fordi man har en lokalaftale er det ikke ensbetydende med, at man også har en aftale om lønsummen.

Med ”tiden” som en knap ressource vil disse grupper koncentrere kræfterne om at holde aftalerne intakte. Dette er kerneopgaven. Alle andre aktiviteter må underordnes dette, og ofte sætter netop tiden en grænsebom ned for yderligere aktiviteter. De fleste af disse grupper er dog også involveret som ”advokat” i konkrete medlemsager. Både ledelsen og medlemmerne bruger dem i forbindelse med (masse)afskedigelse, advarsler og andre personalesager.

5.3. Uden for forhandlingsrummet

Som det fremgår af tabel 1 er der imidlertid flertallet af grupper, som ikke har aftaler med ledelsen. Mange af disse grupper har ikke tid, lyst og mod på at kæmpe sig til sådanne aftaler – selvom en del af dem faktisk er forhandlingspart i forhold til ledelsen. Heri ligger for eksempel, at grupperne involveres i konkrete personalesager eller involveres i processen omkring den årlige lønregulering uden at der er tale om en egentlig aftale.

Hvis man som gruppe vil have en aftale, må man være indstillet på at sætte magt bag ved et krav. Det kræver vilje, kraft og ikke mindst en meget stor opbakning fra medlemmerne. Erfaringerne fra nyere tid viser, at det er en meget svær og krævede øvelse. Det er svært at trænge igennem hos nogle arbejdsgivere, især de som er organiseret i Dansk Industri. Derfor har enkelte grupper ventileret, at IDA bør gå foran ved at indgå rammeaftaler med Dansk Industri, som herefter kan udfyldes lokalt.

Det er således svært for en gruppe at få en aftale. Det gælder også for de grupper, som tidligere *har* haft en sådan aftale, men som af en eller anden grund har mistet den. Hvis man først mister en aftale, er det utrolig vanskeligt at komme tilbage igen.

De fleste grupper, som har en aftale, er meget tilbageholdende med andre aktiviteter end kerneforretningerne, det vil sige at forhandle aftaler om løn og vilkår. Men generelt bevæger også de ikke-aftalebærende grupper sig tæt på kerneforretningen – i hvert fald de grupper som udøver en aktivitet. Det kan for eksempel være at gennemføre lokale lønundersøgelser til brug for medlemmernes individuelle lønforhandlinger, ligesom de er på banen i forbindelse med personalesager og lignende. Desuden er mange af dem repræsenteret i diverse samarbejdsorganer, og en del af dem er af ledelsen - formelt eller uformelt - anerkendt som medarbejderrepræsentant/forhandlingspart, hvor de for

eksempel inddrages i drøftelser om personalepolitikker med videre. Selvom de således ikke har adgang til at indgå generelle aftaler om løn og vilkår, er nogle af dem alligevel involveret - mere eller mindre - i at påvirke disse forhold.

5.4. Gå-hjem-møder

En lidt overraskende konstatering fra denne besøgsrunde har været et generelt meget lavt aktivitetsniveau, når vi taler om gå-hjem-møder - uanset det handler om løn og vilkår, fagtekniske og kompetenceudviklende emner eller sociale arrangementer. Kun 40 procent af grupperne holder gå-hjem-møder – og ofte bliver det dog ikke til mere end ét årligt møde.

Der angives primært to grunde til denne tilbageholdenhed: Dels har de tillidsvalgte ikke tid og energi til at arrangere og annoncere sådanne arrangementer, dels forventes det ikke at kunne trække ret mange medlemmer. Erfaringerne fra tidligere forsøg med gå-hjem-møder viser, at interessen blandt medlemmerne er meget behersket.

Hertil kommer, at det regionale system i IDA løbende udbyder kurser og foredrag om en række emner, herunder faglige emner, ligesom de fagtekniske selskaber og grupper er aktører i at vedligeholde medlemmernes ingeniørfaglige kompetencer. Denne del af ydelsespaletten udbydes således andetsteds i foreningen.

En del grupper har det imidlertid svært med den lave gå-hjem-møde aktivitet. Flere af dem ser egentlig gerne, at det ind imellem kan lade sig gøre at udbyde et aktuelt og relevant emne for medlemmerne. Udover de snævre vilkåremner er det især kompetenceudvikling og stress, som er interessante og nærværende udfordringer. Dette gælder særligt en del ikke-aftalebærende grupper, som kan se netop medlemsarrangementer som en måde at synliggøre og rolledefinere sig selv på. Samtidig kan det bidrage til den opbakning, som er en afgørende forudsætning for i første omgang at komme i dialog med arbejdsgiveren og dernæst få adgang til forhandlingsrummet.

Gå-hjem-møderne kan eventuelt holdes i samarbejde mellem flere grupper eller omkring særligt store og aktive grupper i et lokalområde (regionale dynamoer). Dette kunne samtidig bidrage til at nedbryde "tidsbarrieren", idet "tiden" ses som en afgørende barriere for at udbyde sådanne arrangementer.

Det er dog ikke sikkert, at det nødvendigvis er "tiden", som er det største problem, men snarere et manglende overblik over processen i forbindelse med at udvikle, arrangere og afholde sådanne gå-hjem-møder som gør, at det kommer til at virke mere uoverstigeligt, end det egentlig er. Men det er vigtigt, at eventuelle gå-hjem-møder - uanset emne - rammer et aktuelt og konkret problem hos medarbejderne i den pågældende virksomhed. I modsat fald vil det være nytteløst i det hele taget at gøre forsøget. Medlemmerne har ikke tid til akademiske studiekredse.

5.5. Ingen sparring med ledelsen

Grupperne er derimod meget sjældent - tenderende til aldrig - på *forkant* involveret i drøftelser med ledelsen om den strategiske udvikling af virksomheden og organisationsomlægninger. En eventuel inddragelse sker tidligst og i bedste fald i forbindelse med en eventuel implementering, hvor der blandt andet skal drøftes personalemæssige konsekvenser. Det er samtidig vurderingen, at der kun er ringe muligheder for som gruppe at blive involveret i dette arbejde. Der er tale om en ledelsesmæssig opgave, og kun de færreste ønsker at bruge kræfterne og ledelsens goodwill på at deltage heri.

5.6. Det regionale arbejde, fagteknik og andet perifert

Den regionale dimension i IDA er stort set ude af gruppernes synsfelt. Kun ganske få (højest en håndfuld) af de næsten 250 tillidsvalgte, som har deltaget i denne besøgsrunde, har været engageret i det regionale arbejde, og kun 15 procent af grupperne har udvist en interesse i at trække på regionerne i deres faglige arbejde. Samtidig er der fra disse personer givet udtryk for, at der ikke er større muligheder for synergi og sammenhæng mellem VG-arbejdet og det regionale arbejde - bortset fra, at grupperne lokalt kan reklamere for regionale aktiviteter og dermed muligvis bidrage til at øge interessen for IDA.

Det er dog vigtigt for grupperne, at de forstår at finde den rette dosering af aktiviteter til medlemmerne. For de aftalebærende grupper er det afgørende, at de tillidsvalgte har de fornødne ressourcer til at løfte kerneforretningen, som hedder aftaler om løn og vilkår. Krudtet skal ikke brændes af på andre mere perifere opgaver. Samtidig er det vigtigt, at medlemmernes fokus i forhold til gruppen handler om løn og vilkår. Grupperne er sat på jorden for at forhandle løn og arbejdsvilkår. Den målsætning må ikke udvandes. Hertil kommer, at medlemmerne jo fra anden side bliver tilbudt fagtekniske og sociale arrangementer, som de jo blot kan gå til, hvis de har lyst.

I det hele taget er der en meget beskeden interesse i at inddrage fagtekniske og regionale aktiviteter i VG-arbejdet. De tillidsvalgte finder det hensigtsmæssigt, at der er tale om tre selvstændige butikker, som udbyder hver sin vare. Medlemmer, som ønsker fagteknisk inspiration, kan vælge at deltage i de fagtekniske selskaber og grupper, mens de medlemmer, som gerne vil besøge Zoo, smage vin eller høre et oplæg om den ny efterlønsordning, kan vælge at deltage i de regionale aktiviteter. De tillidsvalgte er tydeligt bange for at komme til at gabe over mere, end de kan overkomme, men ser også en fare i at bevæge sig ind på et felt, som medlemmerne ikke forventer skal løftes i dette regi.

5.7. Fastholde og rekruttere medlemmer

Fastholde og rekruttere medlemmer er i det store hele ikke en aktivitet, som grupperne pt. ofrer megen tid på. En del grupper byder nye medarbejdere velkommen (hvis gruppen er klar over, at en nyansættelse har fundet sted), ligesom nogle af grupperne har papirmateriale og hjemmesider, som fortæller om deres aktiviteter. Et par enkelte

grupper har endog regelmæssige introduktionsarrangementer. Men generelt er der ikke målrettede initiativer med henblik på at rekruttere og fastholde.

Mange grupper vil imidlertid meget gerne gøre noget ved rekruttering og fastholdelse af medlemmer. Det er sjældent blevet eksplicit nævnt i forbindelse med samtalerne, men er alligevel kommet til udtryk på flere måder. Det er tydeligt, at grupperne ønsker at bidrage til, at medlemmerne føler, de får noget ud af deres medlemskab af IDA. For her kniber det tilsyneladende en smule. Medlemskabet af IDA er for mange medlemmer noget, der er til løbende overvejelse - og de tillidsvalgte føler til tider, at de har svært ved at argumentere slagkraftigt nok. Dette opleves som et (stort) problem ude omkring. En formand udtrykker det på følgende måde: "Jeg ser IDA som en virksomhed, der har mange varer på hylderne. De er dog ikke synlige som i et supermarked, men minder derimod mere om et lager, hvor der kun er adgang for medarbejderne". Kort sagt: Vi er ikke gode nok til at komme ud over rampen med vores tilbud til medlemmerne.

5.8. Provinsen – og det store flotte hus i København

Den sidste problemstilling der tages fat på i dette kapitel, kommer til at handle om "provinsen" (Læs: Jylland). Der er absolut ingen forskel på aktivitetsniveauet i København og Provinsen, ligesom der heller ikke kan spores en sammenhæng med områdets urbaniseringsgrad. Faktisk har Aalborg-områdets grupper samlet set formentlig den største aktivitet og styrkeposition, hvis man opdeler på landsdele, ligesom man flere steder i den yderste del af Danmark kan finde endog meget aktive og stærke grupper. Det har samtidig været de grupper, som generelt har udtrykt den største tilfredshed med besøgsrunden, herunder at IDA uopfordret viser sit ansigt ude på de lokale arbejdspladser.

Men to store dråber malurt har de jyske grupper dog (næsten alle) puttet ned i bægeret. For det første ses IDA i udpræget grad som en "københavnerforening". Der efterlyses tilbud til medlemmerne, uden at man behøver at tage turen til København. Og det er vel at mærke tilbud over en bred kam: fagteknik, kompetenceudvikling, vilkår; men også tilbuddene fra medlemsbutikken beskyldes for at være københavnerorienteret: Som en formand udtrykte det: "Jeg gider ikke tage til København for at købe maling eller sko".

Det andet kritikpunkt bliver næsten altid fremført, dog ofte med et skævt smil: Det store flotte hus på Kalvebod Brygge. Der er ingen tvivl om, at mange jyske grupper ser dette hus som et palads, der ikke kommer dem til gavn. Som en formand udtrykte det: "Ja nu giver IDA den også som Christian IV". Kritikken vurderes ikke at stikke særlig dybt og har på ingen måde en afgørende betydning for bedømmelsen af IDA, men alligevel popper den op i løbet af samtalen, og er tilsyneladende en lille anstødssten for både tillidsvalgte og medlemmer.

6. Ydelser – status og forslag til forbedringer

6.1. Godt, men muligt at blive bedre

Grupperne er generelt godt tilfredse med den bistand og de ydelser, der leveres fra IDA. Det udgangspunkt er værd at have for øje, når man læser dette kapitel. Men alting kan selvfølgelig blive bedre, og noget kan blive meget bedre.

6.2. Kontaktpersonerne og praktisk bistand

Der er en udbredt tilfredshed med kontaktpersonernes faglige rådgivning og serviceparathed. Der leveres en god service, og den leveres som regel hurtigt. Dette gælder ikke mindst den defensive og konkrete rådgivning og bistand i de situationer, hvor gruppen ringer for at få hjælp i forbindelse med en konkret problemstilling ofte af juridisk karakter eller bistand til lokale lønforhandlinger for eksempel i form af lønkørsler og andre input.

En mindre del af grupperne udtrykker dog en vis, men behersket irritation over, at de ofte udsættes for skift af kontaktperson. Det virker ikke særlig kundesvenligt. De fleste vil gerne have den primære kontakt til en person, de kender, og som de kan sætte ansigt på. Derimod behøver det ikke nødvendigvis at være den samme person, der servicerer med alt mellem himmel og jord, men de vil gerne have et fast anker.

En del grupper efterlyser – og flere har et klart behov for – en løbende opdatering af det lokale medlemskartotek, og at sekretariatet involverer sig mere aktivt i at udvirke en sådan opdatering. Dette kan i parentes bemærket også bidrage til at øge kvaliteten af IDAs eget medlemskartotek. Endvidere efterlyser nogle (få) grupper mulighed for at rekvirere HK-bistand enten permanent eller i særlige situationer.

Endelig ser en del tillidsvalgte gerne, at de ved nyvalg modtager en ultrakort startpakke fra IDA, ligesom de meget gerne vil have mulighed for at sætte ansigt på kontaktpersonen. Det sidste gælder især nyvalgte formænd.

6.3. Rådgivning – reaktivt og proaktivt

Den reaktive juridiske rådgivning og forhandlingsbistand samt lønkørsler ser således ud til at fungere godt, og det er samtidig noget, som grupperne lægger meget vægt på. Som en formand udtrykker det: "IDA skal sidde parat ved telefonen og klar til at hjælpe, når grupperne har brug for det". Eller som en anden formand siger: "IDA skal stille med de rette kompetencer og bruge den fornødne tid til en ordentlig behandling".

Den sidste melding var ikke ment som en kritik. Men alligevel rører den ved noget, som ofte kommer frem, når man undervejs i samtalen borer lidt mere i deres oplevelser med serviceringen. Rugbrødet i form af den reaktive service er næsten altid i orden, og som regel er der også smør på, men pålægget kommer sjældent på af sig selv.

Et eksempel er ved forhandlinger med ledelsen. Her står IDA altid til disposition med svar på konkrete (juridiske) spørgsmål og mundtlig sparring til processen, ligesom man er leveringsdygtig med skriftligt standardmateriale. Men herefter går det ofte lidt mere trægt. IDA engagerer sig sjældent af egen drift i forhandlingsprocessen med volumenløst skræddersyet rådgivning og oplæg, ligesom man sjældent engagerer sig med fysisk tilstedeværelse i processen, med mindre det er strengt påkrævet.

Et andet eksempel er fraværet af (udfarende) bistand i forbindelse med den strategiske udvikling af gruppernes aktiviteter. IDAs service handler først og fremmest og næsten udelukkende om kontant og konkret service efter devisen "Vi ringer, IDA spiller".

En del grupper ser gerne, at IDA kommer lidt længere frem i skoene på dette område. Især når det drejer sig om skræddersyet proaktiv rådgivning, skræddersyet skriftligt materiale og bidrag til den strategiske udvikling af gruppens indsats og mål.

Det er dog vigtigt at understrege proportionerne i disse ønsker. Grupperne lægger afgørende vægt på, at rugbrødet er i orden, at man ud fra devisen "Vi ringer, IDA spiller" kan få de nødvendige basisydelser i form af juridisk rådgivning, lønkørsler og forhandlingsbistand. Det andet ses som et tyndtskåret pålæg, som skal få maden til at smage endnu bedre. Spørgsmålet er imidlertid, om en øget proaktiv indsats på sigt endvidere skal ses som en forebyggende foranstaltning for at undgå mug i brødet og sikre fortsat udvikling.

Grupperne er meget delt i spørgsmålet om behovet for, at IDA for eksempel én gang årligt tager en uopfordret telefonisk eller personlig kontakt til grupperne for at høre lidt om, hvordan det går, hvad de laver og hvilke problemer og udfordringer de ser foran sig. Nogle grupper ser ingen grund til besøg eller kontakt, medmindre der er en konkret anledning, mens andre især aktive grupper gerne vil have en statusdrøftelse i ny og næ – eller sagt med en formands ord: "Hellere ét møde på tæppet end 10 papirer på nettet". Generelt er der lidt flere, som ønsker proaktiv telefonisk kontakt end fysisk tilstedeværende kontakt, jf. tabel 2.

Tabel 2: Gruppernes behov for opsøgende kontakt. I procent.

	Ja	Nej
Fysisk tilstedeværende kontakt	50	50
Telefonisk kontakt	35	65
Sekretariatet fast inventar ved generalforsamling	35	65

Samtidig finder de fleste, at IDA ikke bør bruge ressourcer på at være fast inventar ved generalforsamlingerne. Ligeledes finder de fleste, at hvis der skal prioriteres, så hedder det levering af reaktive basisydelser, levering af proaktiv skræddersyet rådgivning, bidrag til den strategiske udvikling og proaktiv opsøgende kontakt i nævnte rækkefølge.

6.4. Information

Information til grupperne er en svær størrelse. Firkantet udtrykt handler det om, at IDA løbende kan levere en ultra kortfattet information om nye, aktuelle og relevante regler, aftaler og tendenser for arbejdsmarkedet, uden at man samtidig forstyrrer de tillidsvalgte alt for meget. Desuden vil man gerne have en nem, bekvem og overskuelig adgang til information på WEB'en. Endelig vil man gerne have support til egne interne informationsbreve til medlemmerne. I tabel 3 opsummeres gruppernes vurdering af forskellige informationsydelser.

Tabel 3: Gruppernes brug af informationsydelser. I procent.

	Ja	Nej
Bruger WEB	75	25
Bruger e-mail-service	80	20
Bruger Nyhedsbrevet	90	10
Bruger forhandlingsoplæg	55	45
Bruger årsberetning	40	60
Bruger vilkårsdatabase	60	40

VG-sektorens e-mail-service til alle bestyrelsesmedlemmer får flotte roser med på vejen. Det er godt en gang imellem at få en kortfattet aktuel og relevant information. E-mail-servicen bør derfor bevares, men gerne videreudvikles. Der lægges i denne forbindelse vægt på de tre ord: "Kortfattet", "relevant" og "aktuelt".

Informationerne må ikke fylde ret meget, gerne kun nogle få linier med en link til WEBen, hvis man vil vide mere. Samtidig skal informationerne være relevante for gruppernes *faglige* arbejde og/eller være relevant orientering for medlemmerne. Endelig bør informationerne være aktuelle og nærværende for medlemmerne.

Konkret vil grupperne gerne have information om nye regler på arbejdsmarkedet, indgåede aftaler som kan være relevant for andre grupper at kende til samt korte orienteringer om vigtige tal og tendenser for arbejdsmarkedet, herunder gerne internationale trends. Sådanne informationer modtages stort set ikke i dag.

En del grupper udsender egne informationsbreve til medlemmerne. Disse grupper vil gerne have (indholdsmæssig) support til at udarbejde disse informationsbreve – et slags Ritzaus Bureau. I dag får de en smule bidrag via e-mail-servicen, men disse faglige og arbejdsmarkedsrelevante bidrag må gerne udbygges kraftigt. Samtidig savner de en mere generel medlemsorienteret information fra IDA blandt andet om tilbud og andre medlemsrettede arrangementer.

Information beregnet til videresendelse til medlemmerne behøver således ikke nødvendigvis kun at handle om fagligt vilkårsstof, men informationen skal til gengæld have en karakter, som gør det muligt at identificere den med gruppen. Med andre ord: Der skal være sammenhæng mellem afsenderen og den afsendte information.

Det er tydeligt, at en del grupper gerne vil udbygge og videreudvikle informationsformidlingen til medlemmerne. Udover indholdsmæssige input kan IDA med fordel bidrage med banale og letanvendelige værktøjer med henblik på at professionalisere formidlingen.

Det samme gælder i relation til lokale hjemmesider for grupperne. Enkelte grupper har egne hjemmesider på det lokale intranet og vil gerne have input og inspiration til at udvikle disse sider. Samtidig kunne IDA med fordel bidrage med bistand til de grupper, som gerne vil etablere sådanne hjemmesider for eksempel med paradigmaer og eventuelt man-power. Det behøver ikke nødvendigvis at være IDA selv, som yder denne bistand. Tværtimod kan andre grupper med fordel bidrage med erfaringer og ekspertise.

IDAs hjemmeside er generelt tæt på dumpegrænsen. De fleste synes, at den er meget uoverskuelig og svær at finde rundt i. De har svært ved at komme ind til kernen i en problemstilling, ligesom søgemaskinen får hårde ord med på vejen. Hertil kommer, at der faktisk er en hel del tillidsvalgte, som fortsat ikke af egen drift bruger hjemmesiden, og det er ikke udelukkende, fordi den er dårlig, men fordi de blot (per tradition) ikke bruger denne adgangskanal til information. Det bør dog nævnes, at enkelte grupper er godt tilfredse med hjemmesiden, især når man har lært at finde rundt i den.

IDAs Nyhedsbrev til tillidsvalgte er både kendt og anerkendt som en god informationskanal, fordi det er muligt at få et hurtigt overblik over relevante historier, som det kan være hensigtsmæssigt at bruge tid på at læse. Mere end 90 procent (diagonal)læser denne information til de tillidsvalgte. Til gengæld er det elektroniske supplement, "Tillidsposten", aldeles ukendt ude i grupperne. Denne melding har været så entydig, at de udsendte medarbejdere til sidst holdt helt op med at spørge hertil.

VGAs årsberetning er i sin nuværende form ikke en kioskbasket. Mange kan overhovedet ikke huske, at de har set beretningen, heller ikke de som blev besøgt kun en måned efter, den blev udsendt. færre har skimmet den, og kun få har læst den.

De 40 procent, som i tabel 3 angiver, at de bruger årsberetningen, sigter i høj grad til delelementer af beretningen, som de gerne vil have information om især om lønreguleringer, hvad der er sket i andre grupper, TRU samt orientering om nye regler på arbejdsmarkedet. Alt andet kan skrottes. Der er en forsvindende lille interesse i at læse om VGAs, IDAs og AC-FHPs bedrifter i det forgangne år.

Kort sagt: Hvis der fortsat skal være en beretning, bør den gøres langt mere modtagerorienteret. Desuden kan den med fordel udsendes elektronisk, og ikke

nødvendigvis på én gang men fordelt hen over året. Jo mindre informationsvolumen, desto større sandsynlighed for at det bliver læst.

Sidst, men absolut ikke mindst når vi taler information til grupper og medlemmer, har vi *Ingeniøren*. Dette blad er den ultimative informationskanal, og det er helt tydeligt, at man følger meget opmærksomt med i diskussionen om bladets økonomiske situation og sammenhængen mellem IDA og *Ingeniøren*. Bladet ses imidlertid ikke kun som en vigtig informationskanal, men som en af de absolut vigtigste ydelser fra IDA.

6.5. Hjælpeværktøjer

Forhandlingsoplæggene (for eksempel om arbejdstid, løn og pension) fra VGA får umiddelbart flotte ord med på vejen. 55 procent af grupperne angiver, at de bruger disse oplæg, men når man borer lidt i det, krakelerer den pæne facade en smule. For det første er oplæggene i realiteten kun relevante for de grupper, som har adgang til forhandlingslokalet. De fleste af disse tillidsvalgte læser eller skimmer da også de udsendte oplæg, og de fleste af dem synes, at de er interessante og inspirerende, men kun de færreste (grænsende til ingen) bruger rent faktisk de udsendte oplæg i forbindelse med en forhandlingsproces.

Det er godt med en appetitvækker, så man kan blive gjort opmærksom på en problemstilling eller en udfordring, man kan tage op i forhandlinger med ledelsen. Men der er absolut ingen grund til at udarbejde et standardmateriale, for det kan sjældent bruges til ret meget. Den lokale virkelighed tager sig altid en smule anderledes ud, ligesom der altid er nogle særlige forudsætninger og problemer, der skal tages højde for. Derfor vil der være langt mere musik i en skræddersyet rådgivning og skræddersyede oplæg, *når* det er aktuelt for den pågældende gruppe.

Vilkårsdatabasen bruges i dag af 60 procent af grupperne og ses af de fleste som et godt værktøj, der dog kunne blive langt bedre. Mange grupper efterlyser således en database med oplysninger om vilkår, aftaler og personalepolitikker fra andre virksomheder. Det vil sige en paradigbank til brug for at inspirere og kalkere i egne forhandlinger med ledelsen. Der udtrykkes en vis forbløffelse mere end egentlig kritik over, at sekretariatet ikke en gang *selv* har en systematisk og struktureret adgang til sådanne oplysninger. En del grupper har gennem tiden forgæves søgt og bedt om sådanne paradigmaer.

I det hele taget vurderes erfaringer fra andre grupper at være en guldgrube af information. Det er tydeligt, at information og viden får en helt anden og højere status, hvis den har sin rod i noget, som er afprøvet i andre virksomheder, ligesom gode almene og praktisk betonedede råd og faresignaler går mere rent ind, hvis de kommer fra tillidskollegaerne ude i "det virkelige liv".

Lønstatistikken er der ikke meget at fortælle om. Den ses på samme måde som *Ingeniøren* som et af IDAs absolut stærkeste produkter. Der blev stort set ikke rejst kritik af denne statistik bortset fra, at enkelte grupper gerne vil have mulighed for at

udtrække lidt flere detaljer. Tværtimod blev det slået fast med syvtommersøm, at statistikken skal bevares.

Tilfredsheds- og behovsundersøgelser bruges i nogle få større grupper, ligesom nogle enkelte overvejer at gennemføre sådanne undersøgelser. Fra disse grupper er der udtrykt ønske om, at IDA fortsat involverer sig med aktiv bistand til at udarbejde disse undersøgelser, og at man gør opmærksom på, at grupperne har denne mulighed.

Som tidligere nævnt udbyder enkelte grupper gå-hjem-møder for medlemmer. Samtidig er der flere grupper, som måske og eventuelt gerne vil forsøge sig med sådanne møder, hvis langt størstedelen af arbejdet kan udføres i IDAs sekretariat. Det kan eksempelvis være startbistand (hvordan gør man) samt en løbende og opdateret oversigt over forslag til arrangementer og foredrag.

6.6. Erfaringsudveksling

Der er tre gode kanaler til at få information: Erfaringsudveksling, erfaringsudveksling og erfaringsudveksling suppleret med løbende kortfattede e-mail-informationer.

Som tidligere nævnt efterlyses erfaringsudveksling fra beslægtede grupper. Det handler typisk om en kontakt med andre grupper fra lokalområdet, branchen eller fra virksomheder, hvor ledelserne i øvrigt har en løbende kontakt med hinanden. Det har tilsyneladende en meget stor værdi at høre om praktiske erfaringer fra andre grupper og meget gerne fra de, som har været direkte involveret. Desværre har disse ønsker ikke hidtil givet sig udslag i stor søgning til de eksisterende (nu næsten nedlagte) brancheklubber.

Erfaringerne herfra viser, at det er meget vanskeligt at etablere og drive disse klubber. Derfor er de hidtidige brancheklubber lige så stille afgået ved døden. I dag er kun tre brancheklubber i funktion: Den rådgivende branche øst for Storebælt, de teknologiske servicecentre og en regional funderet klub i Nordjylland særligt koncentreret om IT- og mobilindustrien.

Hidtil har bestyrelsen for den VG-dækkede sektor haft en ”lad falde hvad ikke kan stå” holdning til udviklingen. Filosofien har været, at hvis brancheklubberne ikke kunne fungere, måtte det dybest set skyldes, at der ikke var interesse herfor. Erfaringerne fra besøgsrunden viser, at svaret tilsyneladende er for forenklet.

Erfaringsudvekslingen bør imidlertid også være en opprioriteret del af TRU. Generelt får IDAs tillidsrepræsentantuddannelse pæne karakterer, især er der en udbredt tilfredshed med etableringen af en basisuddannelse. Men der er især ét kritikpunkt, som fremføres med jævne mellemrum nemlig, at der bør være meget mere plads til uforpligtende erfaringsudveksling. Eller som en formand udtrykker det: ”Når man nu endelig møder én, der har haft fingeren nede i de samme problemer, som man selv har, så er det drønirriterende at blive afbrudt af undervisning”. Det er formentlig også i dette

lys, man skal se kritikken af at skulle deltage sammen med en masse offentligt ansatte tillidsrepræsentanter. Der opleves simpelthen en for stor forskel mellem disse to "befolkningsgrupper".

Det har dog været en tankevækkende iagttagelse, at en hel del bestyrelsesmedlemmer giver udtryk for, at de faktisk ikke bruger TRU eller kun bruger den meget lidt. I 2002 deltog i alt 161 privatansatte tillidsvalgte fra 111 forskellige grupper i TRU.

Der er tilsyneladende to forhindringer, der skal overvindes. Dels den tidsmæssige/geografiske barriere, som især mange jyske grupper fremhæver, dels at skulle tage det første skridt. Det sidste handler ikke kun om en nervøsitet ved det ukendte, men snarere om en usikkerhed over for, om resultatet vil stå mål med investeringen. Der skal i denne forbindelse erindres om, at langt de fleste privatansatte tillidsvalgte jo bruger deres (kostbare) fritid på denne uddannelse.

7. VG ligaen – kategorisering af aktivitets- og ambitionsniveau

”Det mindste hår kaster sin skygge.” Sådan skriver den tyske digter Goethe, og det billede er på sin vis en god beskrivelse af aktivitetsniveauet i en del grupper. I al fald er der grupper, som kun kaster en meget mikroskopisk skygge på deres omgivelser.

Omvendt yder citatet på ingen måde retfærdighed i forhold til de mange grupper, som gør et stort stykke fagligt arbejde ude i virksomhederne . Men selv her er der stor forskel på hårpragten tykkelse og længde. Nogle grupper har et meget højt aktivitetsniveau både i bredden og i dybden, hvorimod andre grupper alene udøver én eller få løbende aktiviteter for eksempel en årlig forhandling om en lokal- eller lønsumsaftale.

Denne mangfoldighed i aktivitetsniveau udspringer af en række meget virksomhedsspecifikke forhold. Det handler blandt andet om historiske traditioner, ledelsens ageren, løn- og ansættelsesvilkårene samt viljen og energien hos medlemmerne til at organisere sig og bruge denne organisering i det daglige.

Derfor giver det god mening at kategorisere grupperne efter aktivitets- og ambitionsniveau. Der er ingen grund til at yde en omfattende og proaktiv service til grupper, som helst vil forstyrres mindst muligt.

Den netop gennemførte besøgsrunde gør IDAs sekretariat i stand til at lave en sådan kategorisering af grupperne. Det understreges, at kategoriseringen af en gruppe kan ændre sig over tid, og at dette naturligtvis også vil ske for visse grupper.

Det understreges endvidere, at der i opdelingen ikke ligger en normativ vurdering af, at det er bedre at være i superligaen end i 2. division. Grupperne er nu en gang i den række, som svarer til deres aktiviteter og ambitioner.

I princippet er det kun muligt at kategorisere de besøgte grupper. Dette vil imidlertid give et meget skævt billede af den samlede fordeling, fordi langt de fleste ikke-besøgte grupper tilhører 2. og især 3. division. Derfor er der udarbejdet en estimeret ligaopdeling for disse grupper. Det er sket på grundlag af korte telefoniske drøftelser med grupperne. Disse drøftelser har generelt givet en nogenlunde pejling af gruppernes overordnede aktivitetsniveau.

Som det fremgår af tabel 4 nedenfor, er alle grupper blevet inddelt i en superliga, 1. division, 2. division og 3. division, jf. nedenstående note, hvor kriterierne for opdelingen er beskrevet¹.

Tabel 4: Estimeret ligeopdeling af samtlige grupper. I procent.

Liga	
Superliga	25
1. division	25
2. division	20
3. division	30

Opdelingen kan umiddelbart forekomme en smule poppet, men den giver et ganske godt og praktisk anvendeligt overblik over gruppernes aktivitets- og ambitionsniveau. Dette kan bruges som sorteringsmekanisme, hvis man fremover vælger at udvikle og udbyde en forstærket og mere målrettet indsats i forhold til grupperne. I så fald vil det klart være nødvendigt med en mere differentieret indsats. Dels vil grupperne i 2. og 3. division formentlig reagere negativt, hvis vi hele tiden kommer rendende med vores tilbud og gode idéer, ligesom der næppe heller vil komme noget fornuftigt ud af det. Dels vil et sådant serviceløft ikke være ressourcemæssigt realistisk, hvis det skal udbydes til alle. Og netop den sidste kendsgerning har faktisk tit været en barriere for at igangsætte nye initiativer, fordi lidt hurtig hovedregning, hvor man ganger med 155, jo hurtigt har vist, at der ikke ville være ressourcer til en ordentlig implementering.

¹ *Superliga*: Gruppen er aktiv i forhold til medlemmerne. Den er forhandlingspart, og indgår aftaler med ledelsen, ligesom gruppen er involveret som ”advokat” for enkeltmedlemmer. Der er samtidig en vis mængde indre liv med generalforsamling og bestyrelsesaktivitet.

1.division: Der kan være to typer af grupper i denne kategori. Den ene kan være grupper, hvor aktiviteten stort set begrænser sig til at indgå (lønsumsaftaler) med ledelsen, og måske en gang i mellem involveres i større personalesager. Den anden kategori kan være grupper, som er meget aktive for eksempel med medlemsaktiviteter og/eller meget involveret i dialog med ledelsen, herunder repræsenteret i diverse samarbejdsorganer, men som ikke er decideret forhandlingspart og således heller ikke har en aftale.

2.division: Disse grupper har ingen aftaler, og de er heller ikke særlig aktive, men en gang i mellem bliver de involveret for eksempel i personalesager, og normalt holder de den årlige generalforsamling eller i det mindste et medlemsmøde. Kriteriet er således, at de er nogenlunde kendt af både medlemmer og ledelse.

3.division: Gruppen har ingen aktivitet overhovedet, men er kun postadresse – og selvfølgelig klar til at blive aktiveret, hvis der måtte vise sig behov for det. En stor del af disse grupper kan være ukendte for både ledelsen og et bredt kreds af medlemmer.

8. Konklusion og anbefalinger

“I did it my way” lyder en gammel klassiker fra Frank Sinatra, og sådan er det også med grupperne. Der er meget stor forskel på gruppernes indre liv, deres aktivitetsniveau og forhandlingskraft samt deres ambitioner og efterspørgsel efter ydelser.

Der er meget langt fra et ISO standardiseret koncept. Grupperne er *lokale* fænomener, som er etableret og drevet af *lokale* aktive medlemmer med udgangspunkt i *lokale* forudsætninger og med henblik på at håndtere *lokale* problemstillinger og udfordringer. They do it their way!

Mere liv end forventet

IDA servicerer i alt 155 grupper, og langt de fleste steder er der liv. Både flere steder og mere liv end sekretariatet umiddelbart har regnet med. En fjerdedel af grupperne er næsten døde og giver kun i ny og næ et reflektorisk spjæt fra sig. En anden fjerdedel sprudler af aktivitet og forhandlingskraft, og de sidste to fjerdedele ligger et sted midt imellem. Det er især en del fra denne midtergruppe, som generelt har vist sig mere engageret end umiddelbart forventet.

En realistisk ønskeseddel

Trods den meget store spredning blandt grupperne er det karakteristisk, at de alle har en (ofte uartikuleret) mission med deres faglige arbejde. En mission der som regel er i ganske god overensstemmelse med gruppens ressourcer og ambitioner samt muligheder for at opnå dialog og forhandling med arbejdsgiveren. Der er således tale om en høj grad af realisme i gruppernes arbejde.

Samtidig er der tale om en høj grad af realisme i ønskerne til en forbedret service fra IDA. Selvom ønskelisten er både lang og ambitiøs, er den hverken naiv eller urealistisk. Ofte handler det om at forbedre og tune eksisterende redskaber. Hertil kommer en række forholdsvis entydige meldinger på, hvilke serviceydelser der kan skæres ned, ligesom der er punkteret myter om servicebehov.

Dermed blev en udtalelse fra en af sekretariatets medarbejdere gjort til skamme. Inden besøgsrunden gik i gang konstaterede den pågældende medarbejder tørt: ”De vil bare have mere af det hele”. Denne konstatering holder ikke stik – tværtimod. De fleste grupper er meget bevidste om egne ressourcer, handlemuligheder og servicebehov, og de har en udpræget grad af forståelse for nødvendigheden af at prioritere indsatsen.

De mindre aktive og inaktive grupper er således generelt helt med på, at de selvfølgelig ikke kan få – og heller ikke har behov for - det samme kvantum ydelser som de mere aktive. Der er således fuld forståelse for, at indsatsen bør differentieres. Hvis man vil behandle grupperne ens, bør man klart forskelsbehandle i serviceringen, for grupperne er jo forskellige.

Rekruttering af medlemmer og tillidsvalgte

En svag opbakning fra medlemmerne og en svag rekruttering af nye tillidsvalgte er generelt et stort problem for de fleste grupper. På sigt kan dette give problemer for gruppernes forhandlingskraft og overlevelse. Derfor bør initiativer med henblik på at afhjælpe dette problem være et fremtidigt indsatsområde i forhold til grupperne.

Det samme bør være tilfældet med rekruttering og fastholdelse af medlemmer, hvor en række grupper tydeligvis er interesseret i at bidrage, fordi det netop vil styrke dens (forhandlings-)position i virksomheden. Flere af dem er interesseret i hele paletten af foreningens ydelser og tilbud, og mange af dem vil også gerne bidrage til at positionere disse ydelser og tilbud på lokalt niveau, fordi – og det er vigtigt at holde sig for øje – et stærkt IDA er til gavn for opbakningen til og styrken i den lokale organisering.

Medlemsaktiviteter

Gå-hjem-møder og andre medlemsarrangementer udbydes kun i begrænset omfang, hvilket for mange grupper er en lille gnavnende dårlig samvittighed. En række grupper vil – i princippet – gerne gøre en ekstra indsats på dette område for at øge opbakningen til det faglige arbejde og dermed forhåbentlig øge attraktiviteten og søgning til tillidshverv. Derfor bør IDA understøtte arbejdet med at udvikle og udbyde sådanne aktiviteter for eksempel i et samarbejde med store og aktive grupper inden for et geografisk område eller en branche. Et sådant udbud af aktiviteter må dog ikke karambolere med det regionale og fagtekniske udbud. De fleste grupper ønsker ikke at bruge tid og kræfter på aktiviteter, som udbydes andre steder i foreningen.

Tiden er knap

I det hele taget er tiden til fagligt arbejde en stærkt begrænset ressource hos de privatansatte tillidsvalgte blandt andet – især – fordi de altovervejende bruger fritid på det faglige hverv. Det er vigtigt at have denne forudsætning for øje, dels når man bedømmer gruppernes indsats og muligheder, dels når man bistår dem med forskellige serviceydelser.

Ikke foreningsaktive

Tiden er samtidig en væsentlig forklaring på, at grupperne stort set kun fokuserer på det lokale arbejde. De er ikke videre interesseret i centrale politiske foreningsaktiviteter, herunder VG-sektorens egne årsmøder (delegeretforsamlingen). Det skyldes primært, at de ikke forventer at få noget konkret, relevant, aktuelt og praktisk brugbart med hjem. De er ikke interesseret i politiske peptalks og markeringer og ej heller i vedtægtsbestemte beretninger og valgprocedurer. Hvis de lokale grupper generelt skal engageres i sektorens politiske overbygning/organisering, bør det seriøst overvejes at se nærmere på den nuværende struktur.

Kerneaktiviteten er ”løn og arbejdsvilkår”

Fokus for grupperne kan derimod sammenfattes i nøgleordene: ”Løn- og arbejdsvilkår” med streg under løn, ” forhandling” og aftaler”. Dette er stort set alle gruppers mission. For de, som har forhandling og aftaler, handler det om at holde fast, udbygge og videreudvikle forhandlingspositionen og resultaterne. For de, som ikke har, er ambitionen at komme ind i forhandlings- og aftalerummet. For nogen af disse er det en realistisk mulighed, for andre er det et håb, men for flere er det formentlig en uopnåelig drøm.

Herudover er rollen som ”lokal advokat” for medlemmer en udbredt og vigtig opgave, som i øvrigt hos mange er en funktion, der er anerkendt af ledelsen – også nogle af de steder, hvor grupperne ikke har opnået forhandlingsret.

For langt de fleste grupper handler det faglige arbejde således om løn og vilkår. Derfor bør det også være en kerneydelse fra IDA at understøtte dette arbejde. Alt andet vil ramme skævt i forhold til gruppernes behov og ønsker.

Forslag til serviceforbedringer

Kerneydelserne handler først og fremmest om at sikre en fortsat kompetent og hurtig reaktiv service i forhold til jura, forhandlingsbistand og forhold vedrørende løn. Langt de fleste grupper er godt tilfredse med det nuværende kvalitetsniveau, når det drejer sig om jura og forhandlingsbistand. Derimod kniber det med information vedrørende resultater og udviklingen i andre gruppers løn og vilkår, herunder mulighederne for at sammenligne på tværs af grupper. Desuden oplever nogle grupper det som et irritationsmoment, at der ofte skiftes kontaktperson.

Det er tydeligt, at grupperne ser kontaktpersonen som leverandør af alle IDAs ydelser og ikke kun vilkårsydelser. Løn og vilkår er selvfølgelig gruppernes raison d’être, og her skal kontaktpersonerne samlet set kunne levere paletten af ydelser på et højt niveau. Men besøgsrunden viser samtidig, at grupperne også (i beskedent omfang) er interesseret i at kende, bruge og videreformidle andre af foreningens ydelser ikke mindst konkrete medlemstilbud. Kontaktpersonerne bør være i stand til at rådgive om andet end løn- og arbejdsvilkår, uden at de nødvendigvis skal være eksperter på disse felter.

Gruppernes behov for og ønsker til serviceforbedringer er primært koncentreret om følgende: 1) En styrket og mere målrettet og nærværende information inklusiv gensidig erfaringsudveksling, 2) mere proaktiv, involverende og skræddersyet forhandlingsbistand inklusiv en større fysisk tilstedeværelse i forbindelse med afgørende forhandlinger samt 3) bidrage til en strategisk udvikling af grupperne.

Strategisk udvikling

For at tage den sidste pind først. Det er kun et mindretal af grupperne, som ønsker, at IDA bidrager til den strategiske udvikling af det faglige arbejde, og ønsket kommer

først og fremmest fra de meget aktive grupper. Dette er dog ikke ensbetydende med, at behovet for en strategisk udvikling kan isoleres til disse grupper. Det er tydeligt, at en del grupper har behov for det, og endnu flere kan få stor glæde af en gang imellem at drøfte og reflektere over mål og strategier for arbejdet, herunder ikke mindst muligheder for at udvikle dette.

Baggrunden herfor er, at grupperne flere steder står i en meget trængt situation, formentlig mere trængt end man lokalt er opmærksom på. De lokale aftaler er flere steder under et vedvarende og ofte stort pres fra ledelsens side, ligesom medlemmernes aktive og synlige opbakning til det faglige arbejde som tidligere nævnt lader meget tilbage at ønske, hvilket igen bidrager til at svække forhandlingskraften og rekruttering af nye kræfter til tillidsarbejdet.

Proaktiv og skræddersyet rådgivning

En mere proaktiv, involverende og skræddersyet rådgivning gerne med en større fysisk tilstedeværelse står derimod på en del gruppers ønskeliste. De har generelt svært ved at bruge IDAs standardmateriale i den konkrete forhandlingssituation. Derfor bør IDA af egen drift engagere sig mere i den konkrete forhandlingssituation. Det handler blandt andet om at bidrage til at drive processen, idéudvikle og yde en løbende konkret sparring.

Langt bedre information

Informationen til grupperne skal bruges til at understøtte arbejdet med at vedligeholde og forbedre medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår både i det daglige og i forbindelse med at indgå og forny lokale aftaler. Der er således i høj grad tale om praktisk betonet information for eksempel information om nye regler og udviklingstendenser på arbejdsmarkedet samt ikke mindst om erfaringer og forhandlingsresultater fra andre grupper.

Der er med andre ord et udtalt behov for en udbygget, vedligeholdet og tilgængelig vilkårsdatabase, ligesom flere grupper efterlyser en database med informationer om aftaler og personalepolitikker i andre virksomheder.

Herudover er der en vis efterspørgsel efter gensidig erfaringsudveksling med beslægtede grupper for eksempel inden for samme branche og/eller lokalområdet. Andre gruppers praktiske erfaringer tillægges stor værdi som inspirationskilde og for håndteringen af egne problemer og udfordringer. Der tilkendegives et behov for at få etableret nye levedygtige netværk for grupperne. Med levedygtige forstås – lidt provokerende – at sekretariatet har ansvaret for at facilitere disse netværk. Hvis de etableres og drives optimalt, kan det muligvis bruges til at aflaste sekretariatet, fordi grupperne kan animeres til i højere grad at bruge hinanden, ligesom netværkene kan bruges af sekretariatet til at opsamle viden om gruppernes aktiviteter.

Som forsøg kan det samtidig overvejes at etablere nogle regionale ”godaften arrangementer”, hvor nyvalgte formænd og bestyrelsesmedlemmer kort kan introduceres til IDA, TRU og hinanden, ligesom der med fordel kan udarbejdes en ultrakort startpakke til nyvalgte formænd og bestyrelsesmedlemmer.

Til gengæld er der ikke mange, som vil savne VGAs årsberetning. Man bør dog videreføre de modtagerorienterede dele såsom information om lønudviklingen, faglige sager fra andre grupper med videre, men gerne i elektronisk form og gerne som en løbende information, så aktualiteten bevares. De standardiserede forhandlingsoplæg kan ligeledes afskaffes og i stedet erstattes af skræddersyede oplæg efter lokale behov. Derimod bør *Nyhedsbrevet* fortsætte i sin nuværende form. Desuden bør IDA stærkt overveje, hvordan man i højere grad kan bruge *Ingeniøren* som formidlingskanal, idet dette blad uden tvivl er det mest læste af alle IDAs mange papirprodukter.

Informationsservicen bør ydes som en virtuel standardvare til alle grupper, idet der ikke er større marginale omkostninger ved at udsende til de inaktive grupper. Erfaringsudvekslende netværk bør ligeledes tilbydes alle grupper, men hvis IDA skal facilitere disse netværk, bør de være bygget op omkring en fast stamme af aktive og ambitiøse grupper. Ligeledes bør en mere kraftfuld og skræddersyet servicering samt sparring om den strategiske udvikling alene forbeholdes de aktive og ambitiøse grupper. Der er tale om en ressourcekrævende indsats, som det næppe er økonomisk og slet ikke sagligt fornuftigt at implementere i fuld skala.

Praktisk bistand

Endelig har grupperne behov for, at IDA tager en mere aktiv og fast hånd om den praktiske opdatering af grupperne. Det handler om at ajourføre medlemslister, indsamle oplysninger om lønreguleringer samt oplysninger til vilkårsdatabase og databank. Hvis IDA skal oprette og vedligeholde en videndatabase, forudsætter det, at IDA selv bidrager med knofedt til at indsamle de nødvendige oplysninger, ellers vil videndatabasen på sigt bryde sammen på grund af manglende datadisciplin.



UDGIVET AF
INGENIØRFORENINGEN I DANMARK
SEPTEMBER 2003

Ingeniørhuset
Kalvebod Brygge 31-33
1780 København V
Telefon 33 18 48 48
Fax 33 18 48 99
E-mail ida@ida.dk

www.ida.dk

Design: Sylvester-Hvid & Partners

Oplag: 000 stk.
Papirforbrug: XX
Papirspild: 1XXvirksomhed.
Trykfarve: XX
Afvaskningsmiddel: XX
Spildevand: der udledes intet procesvand til kloak.
Tryk: XX