

TR temperaturmåling

—

Status på de tillidsvalgtes situation og IDAs indsats, maj 2016

Maj 2016

TR temperaturmåling

Resume

200 af IDAs og DdLs tillidsrepræsentanter og suppleanter har deltaget i undersøgelsen, der er gennemført i marts-maj 2016.

Når det gælder organiseringen af medlemmerne ude på arbejdspladserne beskriver deltagerne i undersøgelsen, at der er IDA/DdL-klubber på knap halvdelen af arbejdspladserne (47 pct.), og at der på 64 pct. af arbejdspladserne er en IDA/DdL-klub og/eller en AC-klub. Udbredelsen af IDA/DdL-klubber er større på de statslige arbejdspladser end på de kommunale arbejdspladser. Næsten halvdelen (49 pct.) af tillidsrepræsentanterne vurderer, at der er en organisationsprocent på over 95 på deres arbejdsplads.

Der er i vid udstrækning også en "ikke-formel" dialog mellem tillidsrepræsentanterne og ledelsen på de offentlige arbejdspladser. Knap halvdelen af tillidsrepræsentanterne har, ud over evt. formelle møder i fx SU, regelmæssige møder med ledelsesrepræsentanter og /eller HR på deres arbejdsplads.

Tillidsrepræsentanterne vurderer, at de generelt har en meget god opbakning fra deres kolleger til deres forhandlinger med ledelsen og de vurderer selv, at der er en god relation mellem dem og ledelsen. Tillidsrepræsentanterne er lidt mindre positive i deres vurdering af relationen mellem deres kolleger og ledelsen.

Mange af tillidsrepræsentanterne i undersøgelsen peger på et omskifteligt arbejdsmarked. Mere end 80 pct. af de adspurgte har oplevet organisationsforandringer på deres arbejdsplads i 2014/15, og 40 pct. har været involveret i forhandlinger vedrørende organisationsforandringerne på deres arbejdsplads.

Rammerne for lønforhandlingerne er, på mange af de arbejdspladser (58 pct.) som tillidsrepræsentanterne repræsenterer, sat ved at ledelsen har afsat en årlig ramme. Herudover er der, på 41 pct. af de arbejdspladser, hvor der *ikke* var afsat en ramme, udmøntet ny-løn tillæg i forbindelse med de årlige lønforhandlinger i 2015. Samlet er der således enten afsat en pulje eller udmøntet ny-løn tillæg på 72 pct. af tillidsrepræsentanternes arbejdspladser, og 85 pct. af tillidsrepræsentanterne deltager i lønforhandlingerne i et eller andet omfang.

Tillidsrepræsentanterne er i lidt mindre omfang involveret i rekrutteringsprocessen ved ansættelser af nye AC-medarbejdere. Det er kun 19 pct. der altid/ofte er det, og 36 pct. svarer, at de ikke er med i rekrutteringen af nye AC-medarbejdere.

Tillidsrepræsentanterne har i vid udstrækning deltaget i TRU-kurser. 73 pct. har deltaget på et tidspunkt i deres nuværende periode som TR, og 34 pct. har deltaget i et kursus i 2015. Når de ikke har deltaget i TRU i 2015, skyldes det overvejende mangel på tid.

Tillidsrepræsentanterne er generelt tilfredse med den service de får fra IDA. 61 pct. er i meget høj grad/høj grad tilfredse med den service de får fra IDA og 60 pct. er meget tilfredse/tilfredse med Tillidsposten.

De finder, at den årlige TR-konference har et meget godt program – og 96 pct. er meget enige/enige i, at konferencen i 2015 "alt i alt var et godt arrangement".

Indhold

TR temperaturmåling	2
Resume	2
TR temperaturmåling	4
1. Organisering på arbejdspladserne	4
2. Lokale lønforhandlinger	9
3. Ansættelser	12
4. Forholdet til ledelsen, kolleger og andre tillidsrepræsentanter og opbakning til TR-rollen	14
5. Relationen til IDA	19
6. Deltagelse i TRU	22
7. TR-konferencen	23

TR temperaturmåling

IDA Offentlig har igangsat denne undersøgelse for at tilvejebringe en pejling af, hvordan det går ude på de offentlige arbejdspladser, og hvad IDA Offentlig kan gøre for at støtte op om deres arbejde som tillidsrepræsentanter og suppleanter.

Det offentlige arbejdsmarked gennemgår store forandringer, som betyder, at tillidsrepræsentanter og suppleanter mere end nogen sinde skal balancere midt i orkanens øje. Der sker udflytninger af statslige arbejdspladser, og der er løbende organisationsforandringer på mange andre offentlige arbejdspladser. Samtidig står den offentlige sektor på mange områder over for krav om besparelser og effektiviseringer, hvilket alt sammen påvirker tillidsrepræsentanterne.

Undersøgelsen er gennemført blandt både IDA og DdL tillidsrepræsentanter, og afrapporteres dels for disse to grupper hver for sig, dels for tillidsrepræsentanter ansat i henholdsvis staten, regionerne og i kommunerne.

Undersøgelsen er gennemført i marts og april måned 2016, og 37 pct. af de inviterede tillidsrepræsentanter har besvaret hele undersøgelsen, svarende til 200 aktive tillidsrepræsentanter og suppleanter¹.

1. Organisering på arbejdspladserne

På ca. halvdelen af deltagernes arbejdspladser er der en IDA/DdL-klub. Der er lidt flere af de statslige arbejdspladser der har klubber end der er blandt de kommunale arbejdspladser, jf. tabel 1.

Tabel 1: Findes der en ingeniørklub/IDA-klub / DdL-klub på din arbejdsplads?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	Antal
Stat	61	37	2	100	85
Region	40	55	5	100	20
Kommune	35	63	2	100	95
IDA	46	51	3	100	183
DdL	47	53	0	100	17
Alle	47	51	3	100	200

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR.

Tabellen viser også, at der kun er svar fra 20 tillidsrepræsentanter² ansat i regionerne. Dette betyder, at selv hvis få personer giver udtryk for en bestemt holdning, vil det fylde relativt meget, og at forskelle mellem fx de regionalt og de statsligt/kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter skal fortolkes med forsigtighed, og der vil i notatet ikke blive fokuseret på disse forskelle.

¹ Se metodeboks bagerst i notatet for yderlig beskrivelse af metode. I notatet skelnes der ikke mellem svar fra tillidsrepræsentanter og suppleanter.

² Dækker over både tillidsrepræsentanter og suppleanter.

Tabel 2: Er der en bestyrelse i ingeniørklubben/IDA-klubben?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	75	21	4	100
Region	38	50	13	100
Kommune	49	36	15	100
IDA	66	31	4	100
DdL	25	13	63	100
Alle	62	29	9	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Kun svar fra TR med klub på arbejdspladsen.

62 pct. af de tillidsvalgte med klub på arbejdspladsen oplyser, at der er en bestyrelse i deres klub, mens knap hver tiende ikke ved om der er en klub.

Godt hver fjerde oplyser endvidere, at der er en fælles akademikerklub på deres arbejdsplads, jf. tabel 3.

Tabel 3: Findes der en fælles akademikerklub på din arbejdsplads?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	27	61	12	100
Region	20	70	10	100
Kommune	27	65	8	100
IDA	25	66	9	100
DdL	41	41	18	100
Alle	27	64	10	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Antal respondenter i de forskellige grupper, se tabel 1.

Samlet gælder det, at der på 64 pct. af arbejdspladserne enten er en fælles akademikerklub og/eller en Ingeniør/IDA eller DdL-klub.

Tabel 4: Er der en bestyrelse i akademikerklubben?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	70	26	4	100
Region	0	75	25	100
Kommune	65	23	12	100
IDA	59	33	9	100
DdL	86	0	14	100
Alle	62	28	9	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Kun svar fra respondenter med en akademikerklub på arbejdspladsen.

Det er lige så udtalt med en bestyrelse i akademikerklubberne som IDA-klubberne, og 62 pct. af de tillidsvalgte på arbejdspladser med en akademikerklub svarer, at der er en bestyrelse i denne, jf. tabel 4.

Tabel 5: Er der et samarbejdsudvalg/MED-udvalg på din arbejdsplads?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	99	1	0	100
Region	95	5	0	100
Kommune	100	0	0	100
IDA	99	1	0	100
DdL	100	0	0	100
Alle	99	1	0	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Antal respondenter i de forskellige grupper, se tabel 1.

Næsten alle (99 pct.) de tillidsvalgte svarer, at der er et samarbejds-/MED udvalg på deres arbejdsplads (tabel 5), og 73 pct. af de tillidsvalgte er medlemmer af dette udvalg, jf. tabel 6.

Tabel 6: Er du medlem af samarbejdsudvalget/MED-udvalget?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	76	24	0	100
Region	74	26	0	100
Kommune	71	30	0	100
IDA	74	27	0	100
DdL	71	29	0	100
Alle	73	27	0	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Kun svar fra medlemmer med samarbejdsudvalg/MED udvalg.

Der er derudover meget ofte et bredere samarbejde mellem tillidsrepræsentanterne fra forskellige faggrupper på langt hovedparten af de arbejdspladser hvor de tillidsvalgte er beskæftiget, jf. tabel 7.

Tabel 7: Er der et bredere samarbejde mellem tillidsrepræsentanterne fra forskellige faggrupper på din arbejdsplads?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	88	9	2	100
Region	70	15	15	100
Kommune	79	15	6	100
IDA	81	13	6	100
DdL	94	6	0	100
Alle	82	13	6	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Antal respondenter i de forskellige grupper, se tabel 1.

Det er næsten halvdelen af de tillidsvalgte (48 pct.) der har regelmæssige møder med ledelsesrepræsentanter. Det er lidt mere udbredt blandt de tillidsvalgte på de statslige arbejdspladser end på de kommunale arbejdspladser, jf. tabel 8.

Tabel 8: Har du regelmæssige møder med ledelsesrepræsentanter og/eller HR (udover evt. møder i samarbejdsudvalget/MED-udvalget)?

	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	56	44	0	100
Region	50	50	0	100
Kommune	39	58	3	100
IDA	48	51	1	100
DdL	47	47	6	100
Alle	48	51	2	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Antal respondenter i de forskellige grupper, se tabel 1.

Næsten halvdelen af de tillidsvalgte (49 pct.) vurderer videre, at de har en meget høj (95-100) organisationsprocent – særligt blandt de tillidsvalgte i kommunerne er der en vurdering af, at organisationsprocenten er høj.

Kun godt hver tiende mener at organisationsprocenten på deres arbejdsplads er under 80, mens knap hver tiende ikke vil vurdere organisationsprocenten, jf. tabel 9.

Tabel 9: Vurdering af organisationsprocenten blandt potentielle medlemmer

Procent	organisationsprocent mellem 95-100	organisationsprocent mellem 95-80	organisationsprocent mindre end 80	Ved ikke	I alt
Stat	35	36	20	8	100
Region	40	35	15	10	100
Kommune	63	26	4	6	100
IDA	45	34	13	8	100
DdL	94	6	0	0	100
Alle	49	32	12	8	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Antal respondenter i de forskellige grupper, se tabel 1.

TRs involvering i organisationsforandringer

Kun ca. hver femte af de adspurgte tillidsrepræsentanter svarer, at der **ikke** har været organisatoriske forandringer på deres arbejdsplads i 2014 eller 2015 – det er således op imod 80 pct. der har oplevet organisatoriske forandringer af den ene eller anden slags i 2014 eller 2015.

Det er dog kun halvdelen af de tillidsrepræsentanter der har oplevet forandringer, der har været involveret i dem, jf. tabel 10.

Tabel 10: Har du i 2014 eller 2015 været involveret i forhandlinger vedrørende organisatoriske forandringer på din arbejdsplads?

	Ja	Nej, men der har været forandringer	Nej, og ingen forandringer	Ved ikke	I alt
Stat	48	36	13	2	100
Region	55	35	10	0	100
Kommune	33	41	23	3	100
IDA	44	38	16	2	100
DdL	18	41	35	6	100
Alle	42	39	18	3	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Antal respondenter i de forskellige grupper, se tabel 1.

Det er særligt de statslige tillidsrepræsentanter der har oplevet organisatoriske forandringer på deres arbejdsplads (81 pct.) og har været involveret i disse (48 pct.).

2. Lokale lønforhandlinger

58 pct. af de adspurgte svarer, at der i 2015 var afsat en pulje til de årlige lønforhandlinger inden forhandlingerne gik i gang på deres arbejdsplads. Der er nogle forskelle på staten og kommunerne i denne sammenhæng. Det er således 79 pct. af tillidsrepræsentanterne fra staten der svarer, at der var afsat en pulje, mens kun 46 pct. af de kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter var på arbejdspladser der havde afsat en pulje, jf. tabel 11.

Tabel 11: Havde ledelsen i 2015 afsat en "pulje" til årlige lønforhandlinger inden forhandlingerne gik i gang?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	79	15	6	100
Region	25	60	15	100
Kommune	46	43	11	100
IDA	57	34	9	100
DdL	65	24	12	100
Har klub på arbejdspladsen (N= 126)	62	28	10	100
Har ikke klub (N=71)	52	41	7	100
Alle	58	32	9	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub.

I tabel 12 ses det, at der blev udmøntet ny-løn tillæg på ca. 40 pct. af de arbejdspladser der ikke havde en pulje. Det er lidt flere af de kommunale end af de statslige tillidsrepræsentanter der oplever dette.

Tabel 12: Når der ikke var en "pulje", blev der så i 2015 udmøntet Ny Løn-tillæg i forbindelse med de årlige lønforhandlinger?

Procent og antal	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	Antal
Stat	38	62	0	100	13
Region	17	67	17	100	12
Kommune	49	44	7	100	41
IDA	40	52	8	100	62
DdL	50	50	0	100	4
Har klub på arbejdspladsen	46	46	9	100	35
Har ikke klub	34	59	7	100	29
Alle	41	52	8	100	66

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Kun de der har svaret, at der IKKE var afsat en pulje er blevet spurgt om dette spørgsmål. N= 66.

Samlet er der 17 pct. af tillidsrepræsentanterne der beskriver, at der hverken har været afsat en pulje eller at der blev udmøntet tillæg på deres arbejdsplads. Denne gruppe er større blandt de kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter end blandt de ansatte i staten, jf. tabel 13.

Tabel 13: "Pulje" eller udmøntet Ny Løn-tillæg i forbindelse med de årlige lønforhandlinger?

Procent	Har pulje eller udmøntning	Ingen pulje, ved ikke om udmøntning	Hverken pulje eller udmøntning	Ved ikke	I alt
Stat	85	0	9	6	100
Region	35	10	40	15	100
Kommune	67	3	19	11	100
IDA	71	3	17	9	100
DdL	76	0	12	12	100
Har klub på arbejdspladsen	75	2	13	10	100
Har ikke klub	66	3	24	7	100
Alle	72	3	17	9	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR..

TRs involvering i de lokale lønforhandlinger

De tillidsvalgte deltager meget hyppigt i lønforhandlingerne. 72 pct. svarer at de gør det altid/ofte og 9 pct. at de gør det nogle gange. Der er dog 15 pct. der svarer, at de IKKE deltager i lønforhandlingerne, jf. tabel 14.

Tabel 14: Deltager du i lønforhandlinger?

Procent	Ja, altid eller ofte	Ja, i nogle tilfælde	Ja, sjældent	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	69	8	5	18	0	100
Region	65	10	5	20	0	100
Kommune	76	11	2	11	1	100
IDA	72	10	3	14	1	100
DdL	76	0	6	18	0	100
Har klub på arbejdspladsen	70	10	3	17	1	100
Har ikke klub	76	8	4	11	0	100
Alle	72	9	4	15	1	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub.

I tabel 15 neden for, er der foretaget en mere detaljeret opdeling af svarene på deltagelsen i lønforhandlingerne.

Tabel 15: Deltager du i lønforhandlinger?

Procent	Ja, altid/ofte eller i nogle tilfælde	Sjældent eller aldrig	Antal
Sektoropdelt, med og uden klub			
Stat, med klub	77	23	65
Stat, uden klub	80	20	20
Stat – alle	78	22	85
Region, med klub	70	30	10
Region, uden klub	78	22	9
Region – alle	75	25	20
Kommune, med klub	86	14	50
Kommune, uden klub	88	12	42
Kommune – alle	87	13	95
Sektoropdelt, med og uden pulje til årlige lønforhandlinger			
Stat, har pulje	82	18	67
Stat, uden pulje	69	31	13
Stat – alle	78	22	85
Region, har pulje	80	20	5
Region, uden pulje	92	8	12
Region – alle	75	25	20
Kommune, har pulje	88	12	43
Kommune, uden pulje	90	10	41
Kommune – alle	87	13	95

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Eksklusiv "ved ikke" – derfor er totalerne ikke de samme som i tabel 14. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i de lokale lønforhandlinger er ikke entydigt knyttet til om der er en klub på arbejdspladsen eller ej. I alle tre sektorer er andelen af tillidsrepræsentanterne der deltager i lønforhandlingerne stort set ens uanset om der er en klub på arbejdspladsen eller ej.

Når der ses på sammenhængen mellem tillidsrepræsentantens deltagelse i lønforhandlingerne og hvorvidt der er afsat en pulje til de årlige lønforhandlinger ses der heller ikke noget entydigt mønster.

Blandt de statsansatte tillidsrepræsentanter er der en lidt større andel der deltager ofte i de lokale lønforhandlinger på de arbejdspladser hvor der er afsat en lokal pulje, end der er på de arbejdspladser hvor der ikke er afsat en lokal pulje. Men på de kommunale arbejdspladser er der ingen forskel.

3. Ansættelser

Hver femte af tillidsrepræsentanterne deltager altid/ofte i rekrutteringsprocessen af nye ac-medarbejdere, mens godt 40 pct. gør det i nogle tilfælde eller sjældent.

Dette betyder, at godt hver tredje tillidsrepræsentant ikke deltager i processen ved ansættelse af nye ac-medarbejdere på deres arbejdsplads, jf. tabel 16. Andelen der ikke deltager er noget højere på de arbejdspladser hvor der ikke er en klub, end der hvor der er en klub.

Tabel 16: Deltager du i rekrutteringsprocessen ved ansættelser af nye ac-medarbejdere?

Procent	Ja, altid eller ofte	Ja, i nogle tilfælde	Ja, sjældent	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	22	27	8	41	1	100
Region	20	40	5	35	0	100
Kommune	16	31	18	33	3	100
IDA	19	30	13	37	2	100
DdL	24	29	6	35	6	100
Har klub på arbejdspladsen	17	29	13	40	2	100
Har ikke klub	23	34	13	28	3	100
Alle	19	30	13	36	2	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub.

Fra tabel 17 ses det, at jo tættere tillidsrepræsentanten er på rekrutteringsprocessen, jo oftere modtager vedkommende de relevante materialer til lønforhandlingen med den der skal ansættes.

68 pct. af de der altid/ofte deltager i rekrutteringsprocessen modtager altid det materiale der er nødvendigt, mens kun 40 pct. af de der ikke deltager modtager det nødvendige materiale.

Tabel 17: Får du det materiale, som du oplever, er nødvendigt til brug for lønforhandling for den, der skal ansættes?

Procent	Ja, altid eller ofte	Ja, i nogle tilfælde	Ja, sjældent	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	52	19	5	14	11	100
Region	40	20	5	15	20	100
Kommune	48	21	5	17	8	100
IDA	49	20	5	17	9	100
DdL	53	18	0	0	29	100
Har klub på arbejdspladsen	50	17	6	15	12	100
Har ikke klub	49	25	4	15	6	100
Deltager altid/ofte i rekrutteringsprocessen	68	18	3	8	3	100
Deltager nogle gange/sjældent i rekrutteringsprocessen	48	25	7	11	9	100
Deltager IKKE i rekrutteringsprocessen	40	16	4	25	16	100
Alle	50	20	5	15	10	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub

4. Forholdet til ledelsen, kolleger og andre tillidsrepræsentanter og opbakning til TR-rollen

Godt 40 pct. af de adspurgte tillidsrepræsentanter vurderer, at der i høj grad er et godt og konstruktivt forhold mellem ledelse og medarbejdere, og knap halvdelen mener, at der i nogen grad er tale om et godt forhold på deres arbejdsplads.

Det overordnede billede af relationen mellem medarbejdere og ledelse er således lidt blandet, og der er en mindre gruppe, 10 pct., der ikke mener, at der er et godt og konstruktivt forhold mellem medarbejdere og ledelse, jf. tabel 18.

Tabel 18: Der er et godt og konstruktivt forhold mellem medarbejdere og ledelse

Procent	I meget høj grad/ i høj grad	I nogen grad	I meget ringe/ i ringe grad	Ved ikke	I alt
Stat	41	47	11	1	100
Region	30	60	10	0	100
Kommune	45	43	8	3	100
IDA	40	48	10	2	100
DdL	59	35	6	0	100
Har klub på arbejdspladsen	44	44	10	2	100
Har ikke klub	39	49	10	1	100
Alle	42	47	10	2	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub

Langt hovedparten af tillidsrepræsentanterne (79 pct.) vurderer, at der i høj grad er et godt og konstruktivt forhold i gruppen af tillidsrepræsentanter og suppleanter på arbejdspladsen. Der er en lidt større andel af de statslige end af de kommunale tillidsrepræsentanter, der har denne vurdering, jf. tabel 19 neden for.

Tabel 19: Der er et godt og konstruktivt forhold i gruppen af tillidsrepræsentanter og suppleanter på arbejdspladsen

	I meget høj grad/ i høj grad	I nogen grad	I meget ringe/ i ringe grad	Ved ikke	I alt
Stat	84	14	2	0	100
Region	80	15	5	0	100
Kommune	75	17	2	6	100
IDA	79	15	3	3	100
DdL	76	18	0	6	100
Har klub på arbejdspladsen	81	13	2	3	100
Har ikke klub	76	18	3	3	100
Alle	79	16	3	3	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub

Kun 3 pct. af tillidsrepræsentanterne vurderer, at der i ringe grad er et godt og konstruktivt forhold i gruppen af tillidsrepræsentanter og suppleanter på arbejdspladsen.

De tillidsrepræsentanter der er på arbejdspladser med en klub synes i lidt højere grad end øvrige, at forholdet i gruppen af tillidsrepræsentanter og suppleanter på arbejdspladsen kan karakteriseres som godt og konstruktivt, jf. tabel 19 oven for.

Godt halvdelen af tillidsrepræsentanterne (53 pct.) vurderer videre, at der i meget høj grad/i høj grad er "et godt og konstruktivt forhold mellem tillidsrepræsentanter/suppleanter og ledelse", jf. tabel 20.

Tabel 20: Der er et godt og konstruktivt forhold mellem tillidsrepræsentanter/suppleanter og ledelse

	I meget høj grad/ i høj grad	I nogen grad	I meget ringe/ i ringe grad	Ved ikke	I alt
Stat	52	32	15	1	100
Region	40	55	5	0	100
Kommune	56	34	8	2	100
IDA	50	37	11	2	100
DdL	76	18	6	0	100
Har klub på arbejdspladsen	53	34	11	2	100
Har ikke klub	52	37	10	1	100
Alle	53	35	11	2	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub

Men godt hver tiende vurderer omvendt, at der kun i meget ringe grad/i ringe grad er et sådan godt forhold mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne.

Som tillidsrepræsentant er det vigtigt at have opbakning fra de kolleger man repræsenterer, og det vurderer ca. 90 pct. af de adspurgte tillidsrepræsentanter også at have. Knap hver tiende svarer ved ikke – og kun 3 pct. har svaret, at de kun i ringe grad/meget ringe grad oplever at have opbakning fra kollegerne, jf. tabel 21.

Tabel 21: Jeg oplever at have opbakning til forhandling med ledelsen fra de kolleger, som jeg repræsenterer

	I meget høj grad/ i høj grad	I nogen grad	I meget ringe/ i ringe grad	Ved ikke	I alt
Stat	81	11	1	7	100
Region	50	30	5	15	100
Kommune	77	12	3	8	100
IDA	77	14	2	8	100
DdL	71	6	6	18	100
Har klub på arbejdspladsen	75	13	3	9	100
Har ikke klub	80	11	1	7	100
Har IDA/DDL klub	75	11	2	12	100
Har ikke IDA/DDL klub	78	15	3	4	100
Alle	76	13	3	9	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub

Der er ikke nogen entydig forskel på de arbejdspladser hvor der er en klub og de hvor der ikke er en klub, hvad angår tillidsrepræsentanternes vurdering af opbakningen fra kollegerne. I tabellen er der både foretaget en opdeling på hvorvidt der er en IDA/DdL- klub eller enten en sådan eller en ac-klub. Der er uanset opdelingen ingen signifikante forskelle på deres vurdering af opbakningen fra kollegerne.

Tabel 22: Jeg oplever interesse for arbejdet som tillidsrepræsentant/suppleant fra mine kolleger

	I meget høj grad/ i høj grad	I nogen grad	I meget ringe/ i ringe grad	Ved ikke	I alt
Stat	27	46	26	1	100
Region	15	35	40	10	100
Kommune	25	47	25	2	100
IDA	25	46	27	2	100
DdL	24	35	29	12	100
Har klub på arbejdspladsen	29	44	25	2	100
Har ikke klub	18	48	32	1	100
Alle	25	46	27	3	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub

Hovedparten (godt 70 pct.) af tillidsrepræsentanterne oplever, at der er interesse for arbejdet fra deres kolleger. Interessen er lidt større på arbejdspladser hvor der er en klub (73 pct.) end på de arbejdspladser hvor der ikke er en klub (66 pct.).

Godt hver fjerde af de tillidsvalgte oplever dig kun i meget ringe grad/i ringe grad interesse for deres arbejde som tillidsrepræsentant, jf. tabel 22.

Tillidsrepræsentanterne bliver også i høj grad anvendt i dialogen med ledelsen ude på arbejdspladserne.

Tabel 23: Jeg oplever, at mine kolleger anvender mig i dialogen med ledelsen

	I meget høj grad/ i høj grad	I nogen grad	I meget ringe/ i ringe grad	Ved ikke	I alt
Stat	48	36	11	5	100
Region	15	60	10	15	100
Kommune	34	39	20	7	100
IDA	40	38	16	7	100
DdL	18	65	6	12	100
Har klub på arbejdspladsen	37	38	17	7	100
Har ikke klub	39	45	10	6	100
Alle	38	40	15	7	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Gruppen med klub på arbejdspladsen er de, hvor der enten er en Ingeniør/IDA-, en DdL- eller en fælles akademikerklub på arbejdspladsen. I alt er det 64 pct. af arbejdspladserne der har en klub

Det er således næsten 80 pct. af tillidsrepræsentanterne oplever, at deres kolleger anvender dem i dialogen med ledelsen (i meget høj/høj eller nogen grad). Det er noget mere udbredt blandt de statsansatte tillidsrepræsentanter at have denne rolle, hvor 84 pct. oplever det, end det er blandt tillidsrepræsentanterne i kommunerne, hvor 73 pct. oplever det.

5. Relationen til IDA

Det er som en del af undersøgelsen afdækket, i hvilke grad de tillidsvalgte bruger deres kontaktperson i IDA. Hver femte af de tillidsvalgte bruger deres kontaktperson meget (i høj grad/i meget høj grad), mens 35 pct. kun bruger deres kontaktperson lidt (i meget ringe grad/ i ringe grad), jf. tabel 24.

Tabel 24: I hvor høj grad benytter du din kontaktperson i IDA?

Procent	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	I meget ringe grad	Ved ikke	I alt
Stat	4	20	42	27	6	1	100
Region	0	20	50	10	15	5	100
Kommune	2	14	42	19	18	5	100
IDA	3	17	44	21	12	3	100
DdL	0	12	35	29	18	6	100
Alle	3	17	43	22	13	4	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR.

Tillidsrepræsentanterne er langt overvejende tilfredse med den service de får fra IDA, jf. tabel 25.

Tabel 25: I hvilken grad er du tilfreds med den service, du får fra IDA?

Procent	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	I meget ringe grad	Ved ikke	I alt
Stat	16	47	21	7	1	7	100
Region	5	50	30	10	0	5	100
Kommune	12	47	20	4	2	15	100
IDA	14	48	21	7	2	10	100
DdL	6	47	29	0	0	18	100
Alle	13	48	22	6	2	11	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR.

61 pct. er i meget høj grad/høj grad tilfredse, mens 22 pct. er i nogen grad tilfredse med servicen. 8 pct. er i ringe grad eller i meget ringe grad tilfredse med den service de får fra IDA.

Der er ingen tydelige forskelle på tilfredsheden mellem statslige ansatte og kommunalt ansatte.

Et vigtigt element i kommunikationen med tillidsrepræsentanterne er Tillidsposten.

Næsten alle tillidsrepræsentanterne læser Tillidsposten ind i mellem. Godt to tredjedel læser den altid/ofte, men hver fjerde får den læst "nogle gange". Mindre end hver tiende læser den ikke, jf. tabel 26 neden for.

Tabel 26: Læser du Tillidsposten?

Procent	Ja, altid	Ja, ofte	Ja, nogen gange	Nej	I alt
Stat	39	27	26	8	100
Region	20	35	35	10	100
Kommune	36	36	19	9	100
IDA	34	32	24	10	100
DdL	47	35	18	0	100
Alle	36	32	24	9	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR.

De 9 pct. der ikke læser Tillidsposten udgør i alt 18 tillidsrepræsentanter. Af disse har 11 oplyst, at de ikke har modtaget Tillidsposten, mens 3 personer svarer, at de ikke har haft tid til at læse den, en person finder den ikke relevant og 3 personer angiver andre årsager til ikke at læse den.

De der læser tillidsposten er blevet bedt om deres vurdering af den, jf. tabel 27.

Tabel 27: Hvor tilfreds er du med Tillidsposten?

Procent	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds	Ved ikke	I alt
Stat	9	47	28	1	0	14	100
Region	0	44	39	0	0	17	100
Kommune	7	58	27	0	0	8	100
IDA	7	52	28	1	0	12	100
DdL	6	53	35	0	0	6	100
Alle	7	52	29	1	0	12	100

Kilde: Survey blandt offentlige TR. Her kun svar fra de der læser Tillidsposten (N=182).

Hovedparten af de der læser Tillidsposten er tilfredse med den (59 pct. er meget tilfredse eller tilfredse), mens knap en tredjedel (29 pct.) er neutrale i deres vurdering af den – og 12 pct. ved ikke hvordan de skal vurderer deres tilfredshed.

Kun 1 pct. er utilfredse med Tillidsposten.

Godt halvdelen (53 pct.) af de adspurgte er medlem af et af IDAs netværk, flest af netværk Sjælland (19 pct.), jf. tabel 28.

Tabel 28: Hvilket netværk er du medlem af?

	Procent
Netværk Sjælland	19
Netværk Stat	8
Netværk Undervisning	4
Netværk Nord/Midtjylland	8
Netværk Fyn/Syd	10
Ved ikke	4
Medlem af et netværk	53

Kilde: Survey blandt offentlige TR.

6. Deltagelse i TRU

73 pct. af de tillidsvalgte har deltaget i mindst et uddannelsesstilbud i løbet af deres nuværende periode som tillidsrepræsentant, og 34 pct. har deltaget i mindst et uddannelsesstilbud i 2015, jf. tabel 29.

Tabel 29: Hvilke kurser har du deltaget i, i 2015?

Procent der har deltaget	Grundkursus	- om løn eller forhandling	- om trivsel eller arbejdsmiljø	om konfliktløsning eller mægling	om kommunikation	Andet	I mindst et kursus
Stat	26	21	4	2	4	8	38
Region	5	5	0	5	0	0	10
Kommune	18	9	13	12	11	2	36
IDA	19	15	8	7	6	5	33
DdL	29	0	6	6	12	0	41
Alle	20	14	8	7	7	5	34

Kilde: Survey blandt offentlige TR

I tabel 30 ses de forhold de tillidsvalgte angiver som årsag til ikke at have deltaget i et kursus i 2015.

For de fleste (34 pct.) har det drejet sig om manglende tid, men der er også en del (21 pct.) der ikke har set kurser der retter sig mod deres behov.

Tabel 30: Hvorfor har du ikke deltaget i kurser i 2015?

Årsag	Procent
Har ikke kunnet finde tid til kurser	34
Har ikke set kurser, der har rettet sig mod mine behov	21
Andet	21
Har tidligere været på kursus	13
Har ikke haft et behov for kurser	8
Har ikke haft kendskab til IDAs kurser	1
Har ikke fået tjenestefri af min arbejdsgiver	1

Kilde: Survey blandt offentlige TR, kun blandt de, der tidligere har deltaget, men ikke deltog i kurser i 2015. N=76.

7. TR-konferencen

Hver fjerde af deltagerne i denne undersøgelse deltog i TR konferencen i 2015. Der er en markant højere andel af de kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter der deltog (30 pct.) end af de statslige (15 pct.), jf. tabel 31.

Tabel 31: Deltog du i TR konferencen 2015?

Procent	Ja	Nej	I alt	Antal
Stat	15	85	100	85
Region	35	65	100	20
Kommune	31	69	100	95
IDA	25	75	100	183
DdL	18	82	100	17
Alle	25	76	100	200

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR.

Deltagerne er meget tilfredse med konferencens program/indhold.

Næsten alle (94 pct.) er meget enige/enige i, at *"der var en passende fordeling mellem de faglige oplæg og de sociale aktiviteter"* og *"at afvekslingen mellem workshops og oplæg var passende"*.

96 pct. er samlet enige i, at det *"alt i alt var et godt arrangement"*, jf. tabel 32.

Tabel 32: Tilfredshed med indholdet i TR konferencen

Procent	Meget enig	Enig	Hverken- eller	Uenig	Meget uenig	Ved ikke	I alt
Der var en passende fordeling mellem faglige oplæg og sociale aktiviteter	45	49	4	0	0	2	100
Afvekslingen mellem workshops og faglige oplæg var passende	39	55	4	0	0	2	100
Alt i alt var det et godt arrangement	43	53	4	0	0	0	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR .Kun blandt de, der var med (N=49)

Manglende tid er den altovervejende årsag til at de tillidsvalgte ikke deltog i TR konferencen i 2015, det er således 57 pct. der svarer at de ikke havde tid og 3 pct. fik ikke tjenestefri til at deltage, jf. tabel 33.

Tabel 33: Hvorfor deltog du ikke i konferencen i 2015?

Procent	Har ikke fundet tid til at deltage	Har ikke fået tjenestefri af min arbejdsgiver	Har ikke følt behov for at deltage	Har ikke fundet temaet relevant	Har ikke hørt om den	Anden årsag
Stat	60	4	14	1	4	17
Region	62	0	23	0	0	15
Kommune	53	2	18	3	3	21
IDA	57	2	17	2	4	18
DdL	57	7	14	0	0	21
Alle	57	3	17	2	3	19

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Kun de der IKKE deltog (N=151)

17 pct. har svaret, at de ikke har "følt behov for at deltage", og 19 pct. angiver "anden årsag" til ikke at deltage. Kun 2 pct. fandt temaet irrelevant, og 3 pct. havde ikke hørt om den, jf. tabel 33.

Samlet peger disse tilbagemeldinger på, at planlægningen og informationskampagnen op til konferencen ikke har noget med den manglende deltagelse at gøre.

De tillidsvalgte har i et vist omfang erfaring med at deltage i TR-konferencen, da 38 pct. tidligere har deltaget.

Tabel 34: Har du tidligere deltaget i TR-konferencen?

Procent	Ja	Nej	I alt	Antal
Stat	38	63	100	72
Region	31	69	100	13
Kommune	41	59	100	66
IDA	40	60	100	137
DdL	21	79	100	14
Alle	38	62	100	151

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Kun de, der ikke deltog i 2015 er blevet spurgt.

39 pct. af de tillidsvalgte forventer at deltage i TR konferencen 2016, 41 pct. ved ikke, mens kun 20 pct. ikke forventer at deltage, jf. tabel 35.

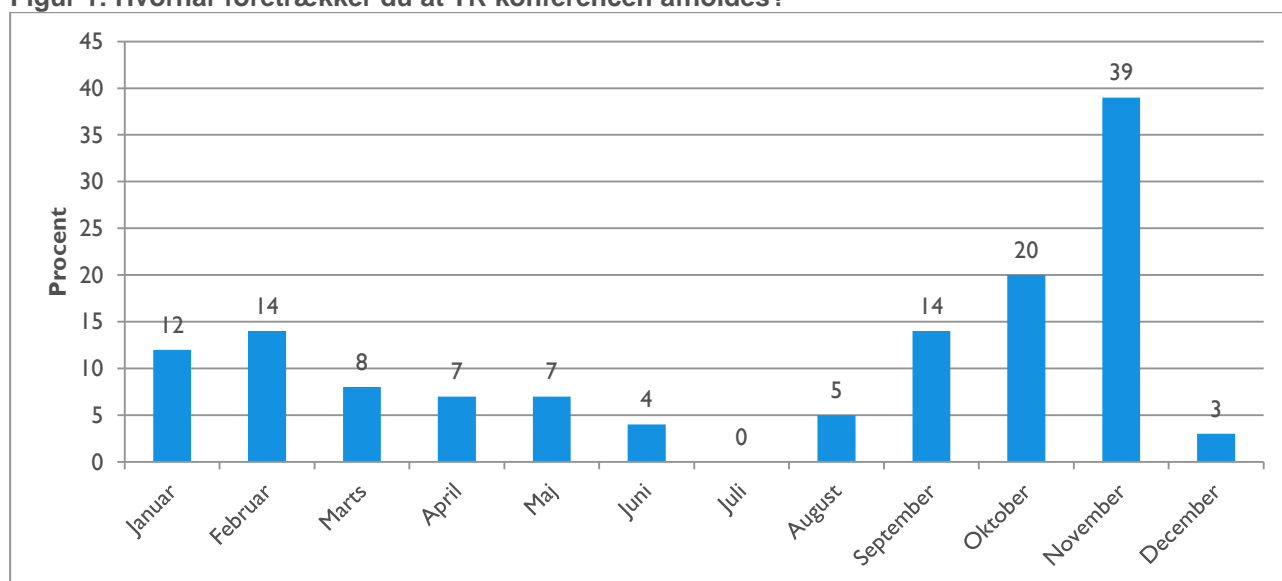
Tabel 35: Forventer du at deltage i TR konferencen 3-4 november 2916?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Stat	35	19	46	100
Region	30	30	40	100
Kommune	44	18	38	100
IDA	40	20	40	100
DdL	24	18	59	100
Alle	39	20	41	100

Kilde: IDA-survey blandt offentlige TR. Kun de, der ikke deltog i 2015 er blevet spurgt.

Hovedparten af de tillidsvalgte foretrækker, at konferencen afholdes i november måned (jf. figur 1), så der synes ikke at være nogen grund til at ændre tidspunktet for afholdelsen.

Figur 1: Hvornår foretrækker du at TR konferencen afholdes?



Hver TR har kunnet angive flere tidspunkter. Summen er derfor ikke 100.

Afsluttende har tillidsrepræsentanterne kunne beskrive ønsker til fremtidige TR-konferencer. Neden for er deres forslag præsenteret, i uredigeret form:

- Min rolle som TR og det psykiske arbejdsmiljø. TR's rolle ved organisationsforandringer - Samarbejdsudvalg (oplever ofte, det bare er et Info organ) - Lønforhandlinger - Samarbejdet med de øvrige faglige organisationer - TR i praksis erfaringsudveksl
- Arbejdsmiljø, løn forhandlinger

- Den danske model og TR-systemet er under pres. Arbejdsgiver synes i højere og højere grad at samarbejde er et unødvendigt onde. Hvordan rustes TR og klubberne til at tage kampen op for indflydelse. Hvordan øges organisationsgraden i praksis?
- Fokus på samarbejde mellem TR, AMG for indflydelse
- Forandringer i Centraladministrationen
- Forberedelse af OK18
- Fordele ulemper ved indførelse af et løntrin mere
- Gerne aktuelle arbejdsmarkedsproblematikker. Jeg mangler i øvrigt et generelt kommentarfelt. Jeg vil gerne kommentere at vi nok har en ingeniørklub; men den rummer også øvrige AC'ere i virksomheden. Jeg er medlem af Hovedsamarbejdsudvalget for hele HMN-koncernen og af det lokale SU for lokaliteten i Viborg
- Hvad arbejdes der med i de forskellige netværk. Evt. besøg hos IDA i Kbh. eller Århus - præsentation af medarbejdere og hvem der kan hjælpe med hvad.
- Hvordan får vi flere medlemmer som ikke er dansk talende
- Hvordan får vi de IDA-medlemmer, som er ledere, til at være mere aktive for at få afsat midler til ny løn. Ofte er de mere tilbageholdene end godt er, for de vil gerne virke økonomisk effektive og gode til at spare.
- Hvordan får vi øget lønnen på de offentlige arbejdspladser og hvad er IDA's rolle i forhold til TR. Er IDA blot forhandler på det overordnede plan. Hvad gør IDA ved situationen omkring de offentlige lønninger, hvor der i højere og højere grad ikke afsættes penge til varige tillæg Hvor mange år skal de offentligt ansatte være i den situation?
- Hvorledes får tillidshvervet mest udbytte af suppleanters virke og hvorledes inddrages disse bedst.
- IDA Klub, hvordan kan vi bruge det? kan vi evt. lave arrangementer med andre AC klubber. Hvordan bruger man det andre steder?
- Kvinders løn og arbejdsvilkår.
- Løn og arbejdsmarkedet for ingeniører +50
- Lønforhandling, lovstof. IDA's prioritering af medlemmer øst/vest
- Medarbejdertilfredshed
- MED-systemet Lønpuljer/lokalløn
- NPM paradigmes ulemper, implementering af performance kultur, som alene handler om eksekvering og i det hele taget den negative omtale, der er rettet mod de offentlige arbejdspladser. HR funktionen er i den grad til sidesat og det mærkes tydeligt i kulturen som er blevet til ?de og vi? kultur mellem ledelsen og medarbejder.
- Ny løn - virker det?
- Ny løn
- Offentlig ansattes motivation og stress
- OK 18
- Presset på det offentlige MED system. Er tillidshvervet og fællesskabet under forandring? Er enhver sig selv nok?
- Sammenlægninger i forsyningsbranchen. hvordan kan vi sikre vilkår, f.eks. ansættelse på off. overenskomst og lokalaftaler ved en sammenlægning.
- Stillingsstrukturen for Diplomingeniører & Exportingeniører
- Stress
- Svend Brinkmann
- Udviklingen af den moderne og fremtidige tillidsrepræsentant
- Øget netværk, anerkendt foredragsholder som i 2014, trivsel.

Metode

Undersøgelsen er gennemført som en e-survey blandt IDAs og DdLs offentligt ansatte tillidsrepræsentanter og suppleanter.

Undersøgelsen er foretaget i marts-maj 2016.

Der er inviteret 542 medlemmer IDA havde registreret som TR eller suppleanter. 200 aktive tillidsrepræsentanter og suppleanter har svaret på hele skemaet svarende til en svarprocent på 37. Der er svar fra 162 tillidsrepræsentanter og 38 suppleanter.