

TR-undersøgelse 2022

Indhold

Indledning.....	1
Baggrundsoplysninger.....	2
Djøf-klubben.....	3
Tidsforbrug.....	5
Arbejdsopgaver.....	6
TR-rollen.....	7
Indflydelse.....	8
Løntillæg.....	9
Rådgivning fra Djøf.....	9
Information fra Djøf.....	11
TR-kurser.....	12
Klubmøder.....	13
Forhold til ledelsen.....	15
Vil du anbefale andre at være TR?.....	16

Indledning

Undersøgelsen er sendt til 1119 tillidsrepræsentanter og suppleanter. Der er 526, der har gennemført undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 47. Data er indsamlet i november 2022.

De steder, hvor det findes relevant, sammenlignes svarene for hhv. tillidsrepræsentanter og suppleanter. Resultaterne sammenlignes også med resultaterne for de forrige TR-undersøgelser, som blev gennemført i hhv. 2018 og 2015.

Baggrundsoplysninger

79 % af respondenterne er tillidsrepræsentanter, mens 21 % er suppleanter. Det svarer stort set til fordelingen i undersøgelsen fra 2018, hvor 77 % af respondenterne var TR og 23 % var TR-S.

Tabel 1: Er du tillidsrepræsentant eller suppleant?

	Antal	Procent
Tillidsrepræsentant	418	79
Suppleant	108	21
Total	526	100

Tabel 2 og 3 viser, hvor længe henholdsvis tillidsrepræsentanterne og suppleanterne har haft deres hverv. Anciennitetsniveauet for TR og TR-S adskiller sig ikke fra 2018 undersøgelsen.

Tabel 2: Hvor lang tid har du været tillidsrepræsentant?

	Antal	Procent
Under 1 år	98	23
1-2 år	95	23
3-5 år	96	23
Mere end 5 år	129	31
Total	418	100

Note: Spørgsmålet er kun blevet stillet til dem, der havde anført at de var TR

Tabel 3: Hvor lang tid har du været TR-suppleant?

	Antal	Procent
Under 1 år	50	46
1-2 år	28	26
3-5 år	22	20
Mere end 5 år	8	7
Total	108	100

Note: Spørgsmålet er kun blevet stillet til dem, der havde anført at de var TR-suppleant

Af tabel 4 fremgår det, hvor respondenterne er ansat. Fordelingerne adskiller sig ikke fra 2018 undersøgelsen.

Tabel 4: Hvor er du ansat?

	Antal	Procent
Departement	31	6
Styrelse/statslig institution	145	28
Anklagemyndighed og domstole	24	5
Universiteter og forskningsinstitutioner	42	8
Undervisningsområdet (Erhvervsakademier, professionshøjskoler, gymnasier mv.)	63	12
Region	50	10
Kommune	166	32
Privat/halvoffentlig institution	2	0
Anden offentlig	3	1
Total	526	100

Djøf-klubben

Tabel 5 viser, hvor mange medlemmer respondenterne repræsenterer. Fordelingerne adskiller sig ikke fra 2018 undersøgelsen. Næsten 1 ud af 5 (19 %) repræsenterer klubber med mere end 100 medlemmer.

Tabel 5: Hvor mange Djøf-medlemmer repræsenterer du (ca.)?

	Antal	Procent
Under 10	47	9
10-24	106	20
25-49	130	25
50-74	91	17
75-100	49	9
Over 100	100	19
Ved ikke	3	1
Total	526	100

61 % repræsenterer også medlemmer af andre AC-organisationer, mens 38 % udelukkende repræsenterer djøfere. Af tabel 7 fremgår det, hvor mange medlemmer af andre AC-organisationer de repræsenterer. Fordelingerne i tabel 6 og 7 adskiller sig ikke fra 2018 undersøgelsen.

Tabel 6: Repræsenterer du derudover medlemmer af andre AC-organisationer?

	Antal	Procent
Ja	320	61
Nej	198	38
Ved ikke	8	2
Total	526	100

Tabel 7: Hvor mange medlemmer fra andre AC-organisationer repræsenterer du (ca.)?

	Antal	Procent
Under 10	128	40
10-24	84	26
25-49	41	13
50-74	15	5
75-100	9	3
Over 100	19	6
Ved ikke	24	8
Total	320	100

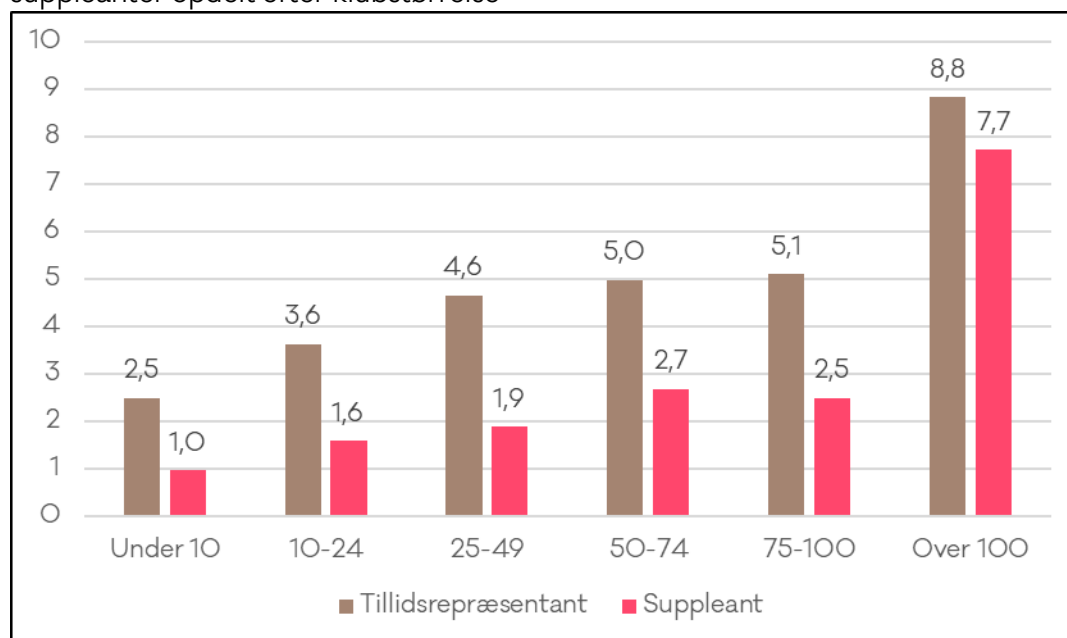
Note: Spørgsmålet er kun blevet stillet til dem, der havde anført at de repræsenterede medlemmer fra andre AC-organisationer

Tidsforbrug

I gennemsnit bruger tillidsrepræsentanterne 5,2 timer pr. uge på TR-arbejde, mens suppleanterne i gennemsnit bruger 2,5 timer pr. uge (forskellen er signifikant). Det gennemsnitlige tidsforbrug er på samme niveau, som i 2018, hvor tillidsrepræsentanter også brugte 5,2 timer pr. uge, og suppleanter brugte 2,1 timer pr. uge.

Det fremgår af figur 1, at det gennemsnitlige tidsforbrug på TR-arbejde pr. uge stiger med klubstørrelsen. Det gælder både for tillidsrepræsentanter og suppleanter. For klubstørrelser på over 100 djøf-medlemmer, er det gennemsnitlige tidsforbrug markant højere end for alle andre grupper. Her har tillidsrepræsentanterne i gennemsnit 8,8 timer TR-arbejde pr. uge, mens suppleanterne har 7,7 timer pr. uge.

Figur 1: Gennemsnitlig tidsforbrug på TR-arbejde (timer pr. uge) for tillidsrepræsentanter og suppleanter opdelt efter klubstørrelse



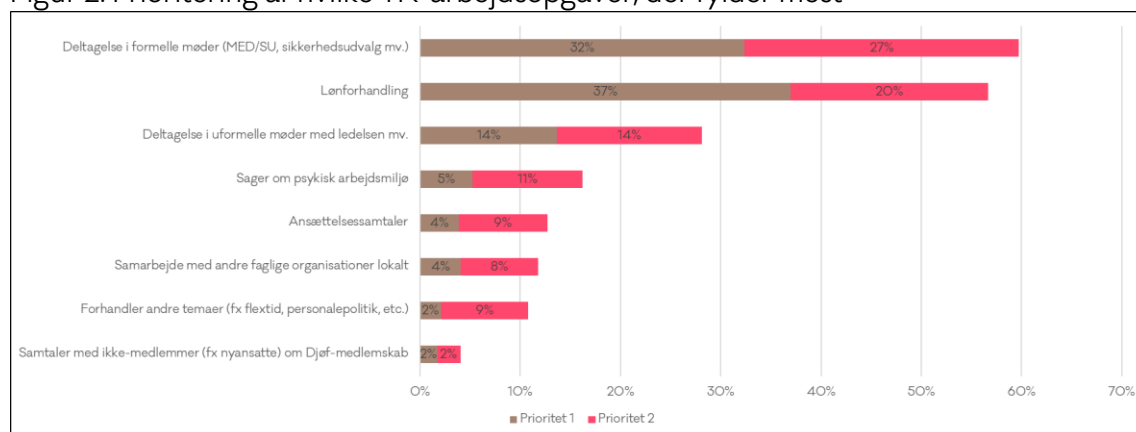
Arbejdsopgaver

Respondenterne er blevet bedt om at sætte 8 arbejdsopgaver i prioriteret rækkefølge i forhold til, hvilke arbejdsopgaver, der fylder mest, hvor 1 er den arbejdsopgave der fylder mest, og 8 er den arbejdsopgave der fylder mindst.

Figur 2 viser, hvor stor en andel, der har prioriteret de enkelte arbejdsopgaver som enten 1. eller 2. prioritet. 59% har prioriteret deltagelse i formelle møder som enten 1 eller 2 ud af 8. Herefter kommer lønforhandlinger, som 57% har prioriteret som 1 eller 2 og uformelle møder med ledelsen, som 28% har prioriteret som 1 eller 2. Sager om psykisk arbejdsmiljø, samarbejde med andre faglige organisationer lokalt, forhandlinger om andre temaer og ansættelsessamtaler ligger alle meget tæt på hinanden. De er prioriteret af henholdsvis 16%, 12%, 13% og 11% som enten 1 eller 2. Samtaler med ikke-medlemmer om djøf-medlemskab er den arbejdsopgave som fylder mindst. Kun 4% har prioriteret den som 1 eller 2.

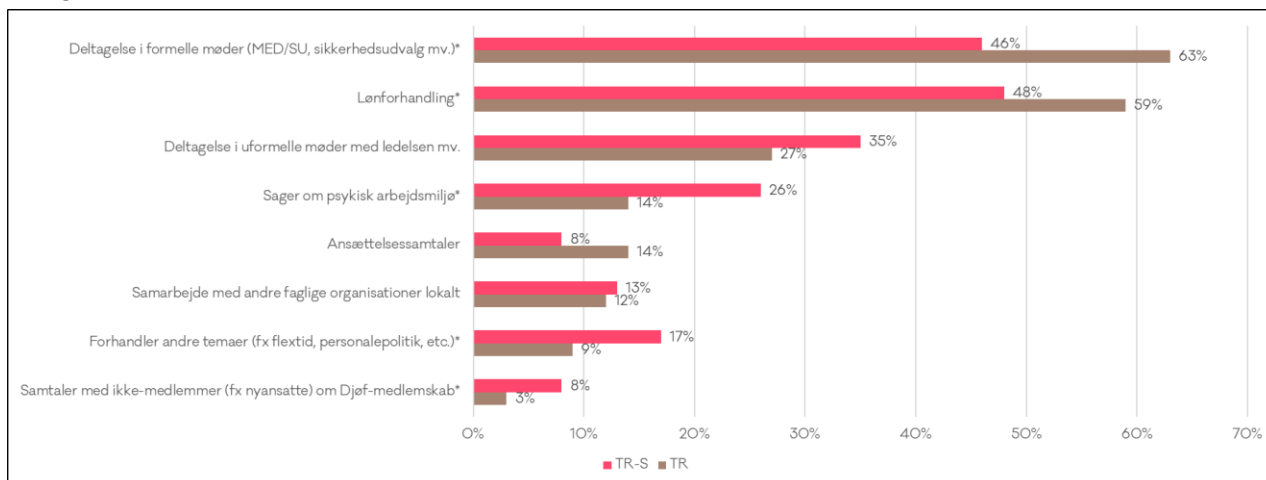
Respondenternes prioritering af hvilke arbejdsopgaver der fylder mest, ligger på samme niveau som i 2018 undersøgelse.

Figur 2: Prioritering af hvilke TR-arbejdsopgaver, der fylder mest



TR og TR-S prioriterer ikke arbejdsopgaverne ens. Figur 3 viser således hvor stor en andel af hhv. TR og TR-s, der markerer de enkelte arbejdsopgaver som 1 og 2 prioritet. F.eks. prioriterer 63 % af tillidsrepræsentanterne 'deltagelse i formelle møder' som 1. eller 2. prioritet, hvilket kun gælder for 46 % af suppleanterne.

Figur 3: Prioritering af hvilke TR-arbejdsopgaver, der fylder mest. 1. og 2. prioritet opdelt på TR og TR-S.



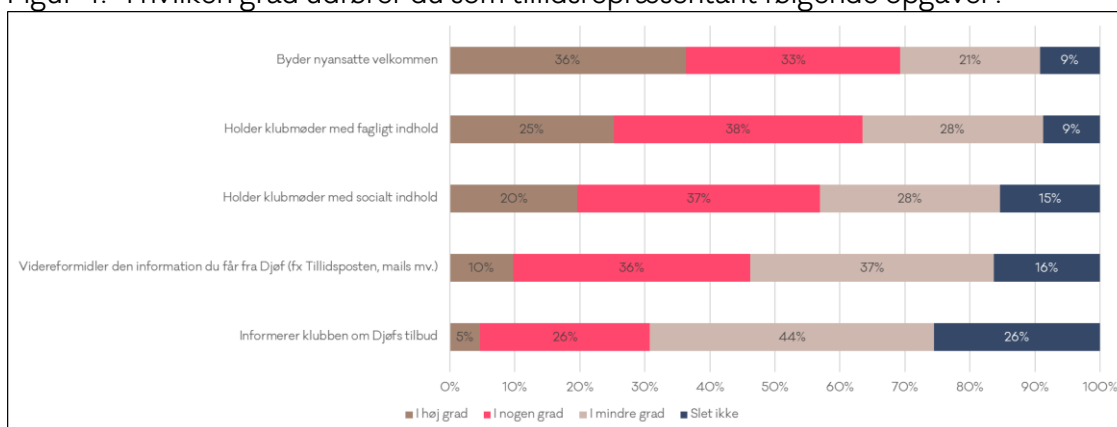
Note: * viser signifikante forskelle mellem TR og TR-s

TR-rollen

Respondenterne er blevet bedt om at forholde sig til, i hvilken grad de udfører en række andre opgaver i rollen som tillidsrepræsentant (figur 4).

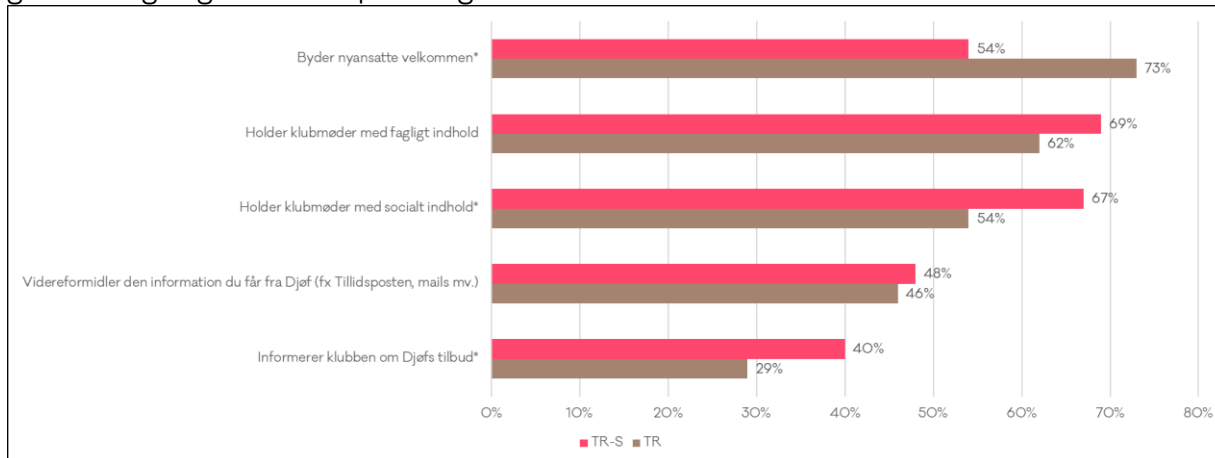
Den opgave der fylder mest, er at byde nyansatte velkommen. Her svarer mere end 2 ud af 3, enten i høj grad (36 %) eller i nogen grad (33%). Den opgave der fylder næst mest, er klubmøder med fagligt indhold, hvor 63 % svarer enten i høj grad (25 %) eller i nogen grad (38%). Klubmøder med socialt indhold kommer lige efter, hvor 57 % svarer enten i høj grad (20 %) eller i nogen grad (37%). Den opgave der fylder mindst, er at informere klubben om Djøfs tilbud. Her er det kun 31 % der svarer enten i høj grad (5 %) eller i nogen grad (26 %). Svarene ligger på samme niveau som i 2018 undersøgelsen.

Figur 4: I hvilken grad udfører du som tillidsrepræsentant følgende opgaver?



Figur 5 viser hvor stor en andel af hhv. TR og TR-S, der svarer i nogen grad eller i høj grad til de enkelte opgaver.

Figur 5: I hvilken grad udfører du som tillidsrepræsentant følgende opgaver? Andel der svarer i høj grad + i nogen grad fordelt på TR og TR-S



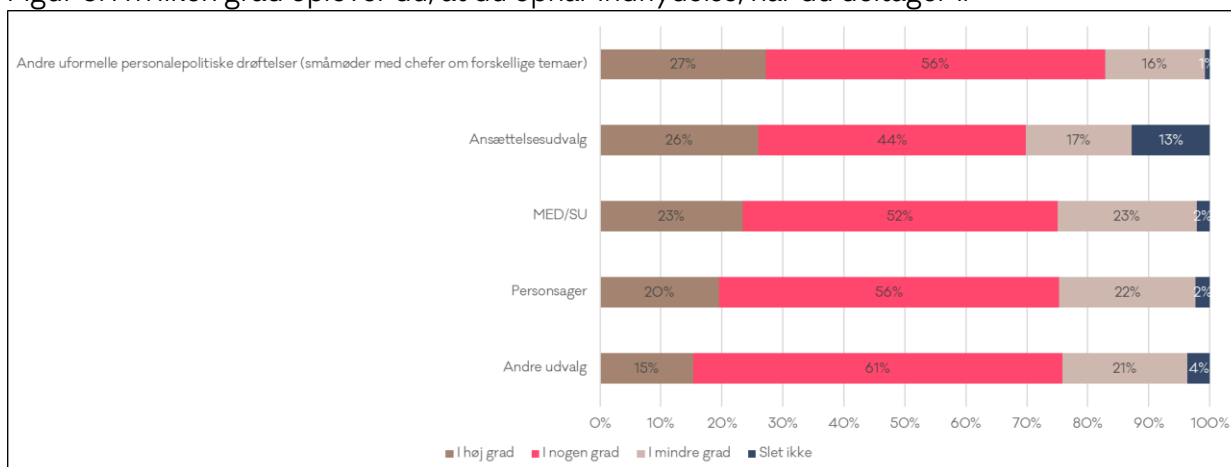
Note: * viser signifikante forskelle mellem TR og TR-s

Indflydelse

Figur 6 viser, hvor meget indflydelse tillidsrepræsentanterne og suppleanterne oplever, at de opnår ved deltagelse i forskellige aktiviteter. Tillidsrepræsentanterne oplever generelt en høj grad af indflydelse. Således svarer 72 % i høj grad (26 %) eller i nogen grad (44 %), at de har indflydelse i ansættelsesudvalg, hvilket er det emne der scorer lavest.

Svarene ligger på samme niveau som i 2018 undersøgelse. Der er ikke signifikant forskel på svarene for TR og TR-S – med undtagelse af 'andre uformelle personalepolitiske drøftelser', hvor 86 % af TR svarer i høj grad eller i nogen grad, mens 70 % af TR-S svarer i høj grad eller i nogen grad.

Figur 6: I hvilken grad oplever du, at du opnår indflydelse, når du deltager i:



Løntillæg

På det kommunale og det regionale område skal tillidsrepræsentanterne have et løntillæg. Det samme gælder ikke i staten, hvor kun 34 % af tillidsrepræsentanterne et løntillæg. Samlet set, på tværs af områder, er det kun 7 % af suppleanterne der får et løntillæg. Fordelingerne adskiller sig ikke fra 2018 undersøgelsen. Der er ikke sammenhæng mellem klubstørrelse og andelen der får et tillæg. Tabel 8 viser størrelsen på tillæggene.

Tabel 8: Hvor meget får du i løntillæg (aktuelt niveau)?

	Antal	Procent
Op til 10.000 kr. om året	78	30
Mellem 10.000 og 15.000 kr. om året	111	43
Mere end 15.000 kr. om året	69	27
Ved ikke	2	1
Total	260	100

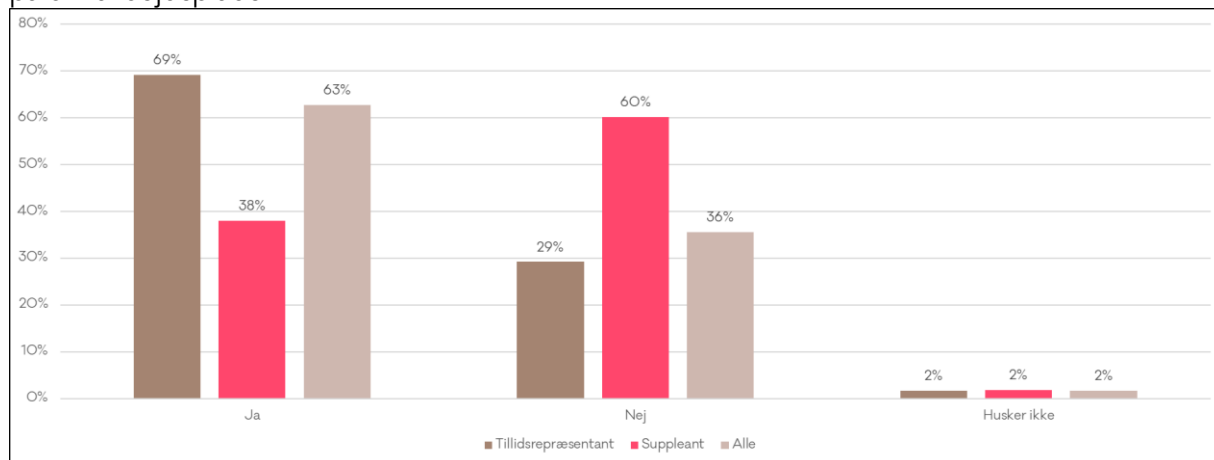
Note: Spørgsmålet er kun blevet stillet til dem, der havde anført at de får et løntillæg for deres TR-arbejde

Rådgivning fra Djøf

69 % af tillidsrepræsentanterne har inden for det seneste år modtaget rådgivning og sparring fra Djøf om løn og vilkår, mens det gælder 38 % af suppleanterne (figur 7). I 2018 undersøgelsen svarede 77 % af tillidsrepræsentanterne, at de havde modtaget rådgivning inden for det seneste år, hvilket lige netop er en signifikant større andel. Der er ikke forskel på suppleanternes svar, hvor 37 % i 2018 undersøgelsen, svarede at de havde fået rådgivning inden for det seneste år.

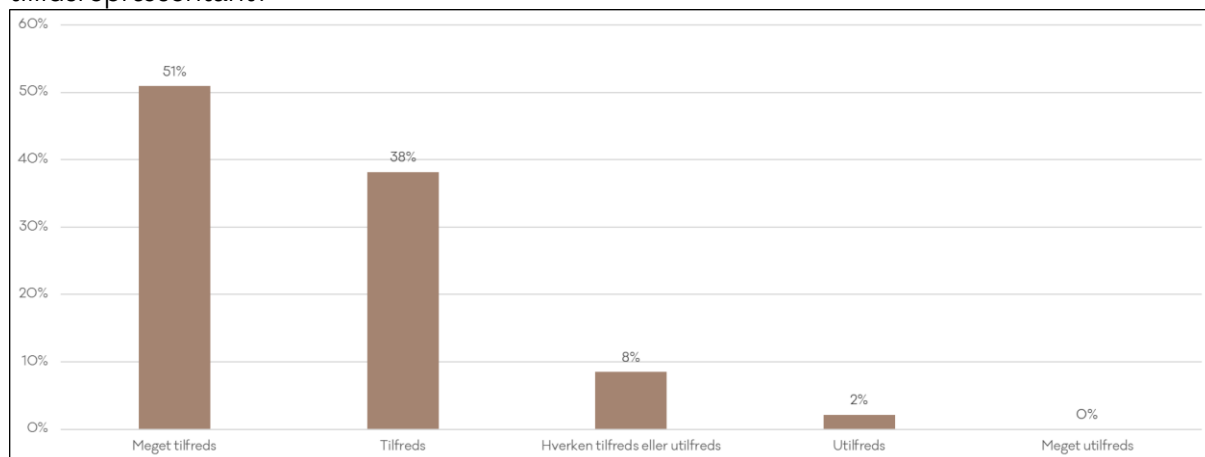
Der er klar sammenhæng mellem klubstørrelsen og hvorvidt tillidsrepræsentanterne har modtaget rådgivning. I den gruppe der repræsenterer under 10 medlemmer, er det kun 38 %, der har fået rådgivning inden for det seneste år. Tilsvarende har hele 78 % fået rådgivning i den gruppe der repræsenterer mere end 100 medlemmer.

Figur 7: Har du inden for det seneste år modtaget rådgivning og sparring fra en konsulent i Djøf om løn og vilkår (fx arbejdstid, omorganiseringer, personalesager, psykisk arbejdsmiljø) for medlemmer på din arbejdsplads?



Af figur 8 fremgår, hvor tilfredse de er med den rådgivning, de har modtaget. 89 % er enten meget tilfredse (51 %) eller tilfredse (38 %). Kun 2% er utilfredse og 0 % er meget utilfredse. Der er ikke forskel på tillidsrepræsentanter og suppleanter. Det er ikke muligt at sammenligne med tilfredsheden fra tidligere undersøgelser, da svarskalaen er ændret.

Figur 8: Hvor tilfreds/utilfreds er du med den rådgivning og sparring, du får fra Djøf som tillidsrepræsentant?



Information fra Djøf

Som det fremgår af tabel 9, så mener 82 %, at den information, de modtager fra Djøf enten i høj grad (36 %) eller i nogen grad (46 %) er relevant. 10 % mener, at den i mindre grad er relevant og 1 % mener slet ikke, at den er relevant. 7 % svarer ved ikke. Der er ikke forskel på tillidsrepræsentanter og suppleanter. Svarfordelingerne adskiller sig ikke fra 2018 undersøgelsen.

Tabel 9: I hvilken grad er den information, du modtager som tillidsrepræsentant fra Djøf, relevant?

	Antal	Procent
I høj grad	188	36
I nogen grad	243	46
I mindre grad	51	10
Slet ikke	3	1
Ved ikke	38	7
Total	523	100

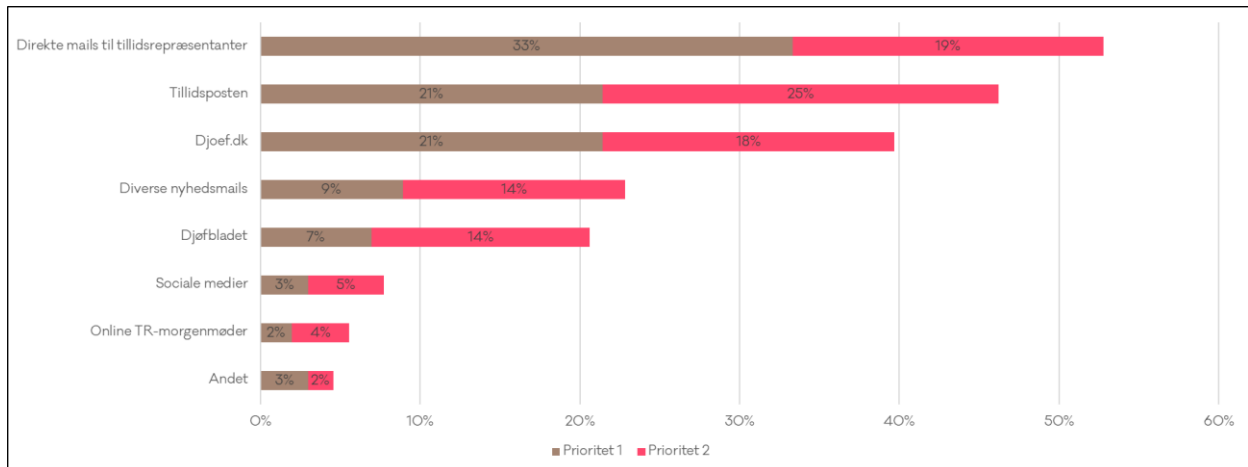
Tillidsrepræsentanterne modtager information fra Djøf på mange måder. I det følgende er respondenterne blevet bedt om at sætte otte informationskilder i prioriteret rækkefølge, hvor 1 er den kilde, som respondenterne oplever, at de modtager mest relevant information på, og 8 er den kilde, som de oplever at modtage mindst relevant information på.

Af figur 9 fremgår hvor stor en andel af respondenterne, der har prioriteret de 8 informationskilder, som hhv. 1. og 2. prioritet. Det fremgår, at 33 % har prioriteret 'Direkte mails til tillidsrepræsentanter', som den kilde med mest relevant information. 21 % har prioriteret Djoef.dk som 1 og ligeledes 21 % har prioriteret Tillidsposten som 1, og de to kilder udgør derfor de næstmest relevante informationskilder. Det fremgår desuden, at Online TR-morgenmøder medier er den kilde, som færrest har prioriteret som 1.

Det er ikke muligt at sammenligne en til en med 2018 undersøgelsen da respondenterne her blev bedt om at prioritere mellem 7 informationskilder. Billedet er dog nogenlunde det samme.

TR og TR-S vurderer prioriterer generelt informationskilderne ens, dog med en enkelte undtagelse. 49 % af tillidsrepræsentanterne prioriterer 'Tillidsposten' som enten 1. eller 2. prioritet. Det gælder kun for 37 % af suppleanterne.

Figur 9: Du får information fra Djøf på mange måder. På hvilken måde får du mest relevant information? Prioritér mellem kilderne til informationerne

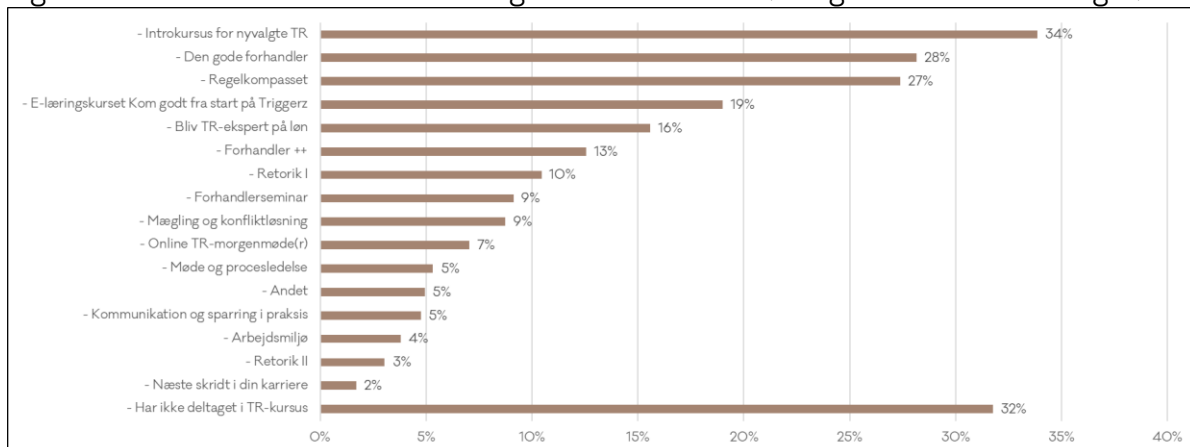


TR-kurser

68 % har deltaget på et eller flere TR-kurser inden for det seneste år (figur 10), hvilket ikke er signifikant forskelligt fra 2018, hvor 64 % havde deltaget i et eller flere TR-kurser. Der er ikke forskel på TR og TR-S.

Flest har deltaget på 'Introkursus for nyvalgt TR' (34 %). 28 % har deltaget i kurset 'Den gode forhandler' 27 % har deltaget på 'Regelkompasset'. Færrest har deltaget i kurset 'næste skridt i din karriere' (2 %).

Figur 10: Hvilke TR-kurser har du deltaget i de seneste år? (sæt gerne flere markeringer)



34 % angiver, at de i høj grad bruger det, de har lært på TR-kurserne i hverdagen, mens 51 % i nogen grad bruger det. Dette ligger på niveau med svarene tilbage i 2018 og 2015.

Tabel 10: I hvilken grad bruger du det, som du har lært på TR-kurserne, i hverdagen?

	2022	2018	2015
I høj grad	34%	34%	35%
I nogen grad	51%	55%	55%
I mindre grad	12%	11%	8%
Slet ikke	2%	0%	2%

Note: Spørgsmålet er kun blevet stillet til dem, der havde anført at de har deltaget i TR-kurser.

Klubmøder

11 % har ingen møder holdt i deres lokale klub det seneste år, 23 % har holdt 1 møde, 28 % har holdt 2 møder, 20 % har holdt 3 møder og 18 % har holdt flere end 3. Dette ligger på niveau med svarene fra 2018 undersøgelsen.

Tabel 11: Hvor mange møder har du/I holdt i jeres lokale Djøf/AC-klub det seneste år?

	Antal	Procent
Ingen	59	11
1	121	23
2	147	28
3	105	20
Flere	94	18
Total	526	100

Det fremgår af figur 11, at 78 % angiver, at lønforhandlinger har været sat på dagsordenen, hvilket er meget lig undersøgelsen fra 2018, hvor 72 % angiver at lønforhandlinger har været på dagsordenen.

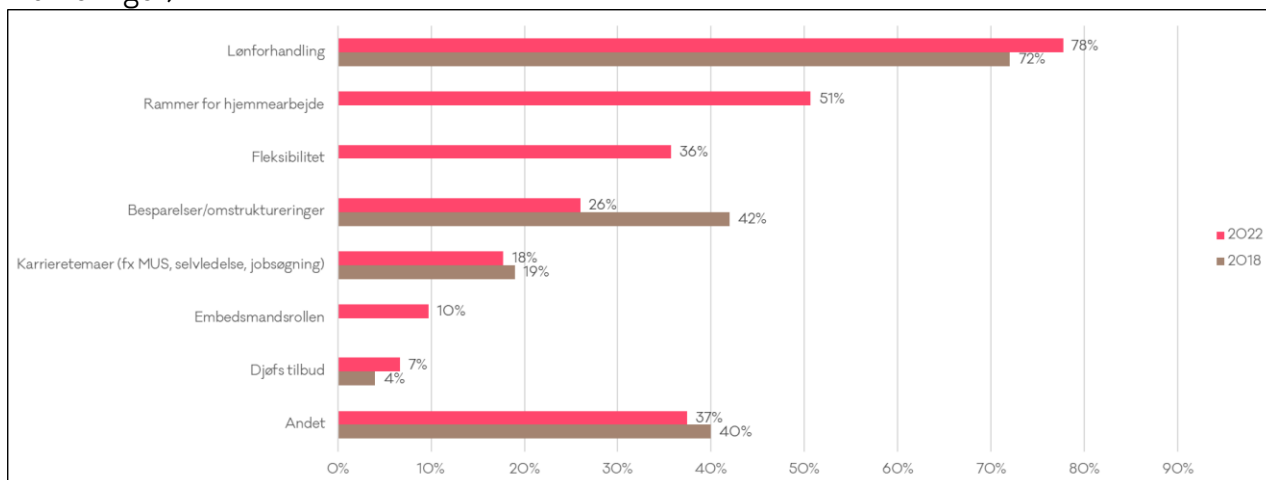
51 % har haft 'rammer for hjemmearbejde' og 36 % har haft 'fleksibilitet' på dagsordenen, hvilket begge er emner der ikke er blevet spurgt ind til i 2018.

26 % har haft 'besparelser/omstruktureringer' på dagsordenen, hvilket er et fald i forhold til 2018, hvor 42 % havde det på dagsordenen.

18% svarer karrieretemaer (fx MUS, selvledelse, jobsøgning), 7 % Djøfs tilbud og 37% svarer 'andet', hvilket er meget lig svarene fra 2018.

10 % svarer 'embedsmandsrollen', hvilket ikke fremgik som dagsorden på møderne i 2018

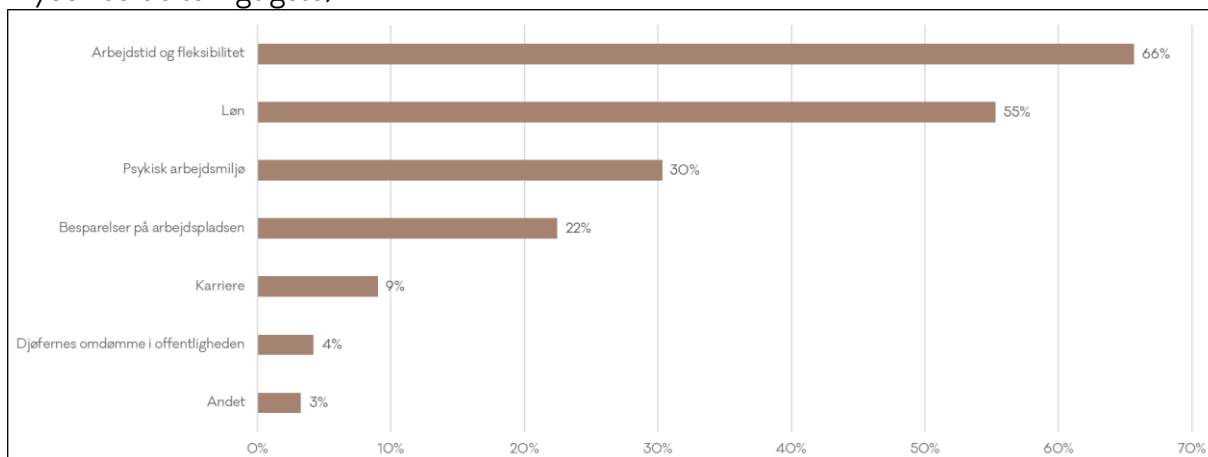
Figur 11: Hvilke temaer har været sat på dagsordenen ved klubmøderne? (sæt gerne flere markeringer)



Note: Nogle af svarkategorierne fra 2022 undersøgelsen indgår ikke i undersøgelsen fra 2018.

Det fremgår af figur 12, at 66 % vurderer, at Arbejdstid og fleksibilitet er et af de emner som optager deres medlemmer mest i øjeblikket. 55 % svarer løn, 30 % psykisk arbejdsmiljø, 22 % besparelser på arbejdspladsen, 9 % karriere og 4 % djøfernes omdømme i offentligheden. Det er ikke muligt at sammenligne med 2018 undersøgelsen pga. ændret svarskala. Der er ikke forskel på TR og TR-S vurdering af hvilke emner der optager medlemmerne.

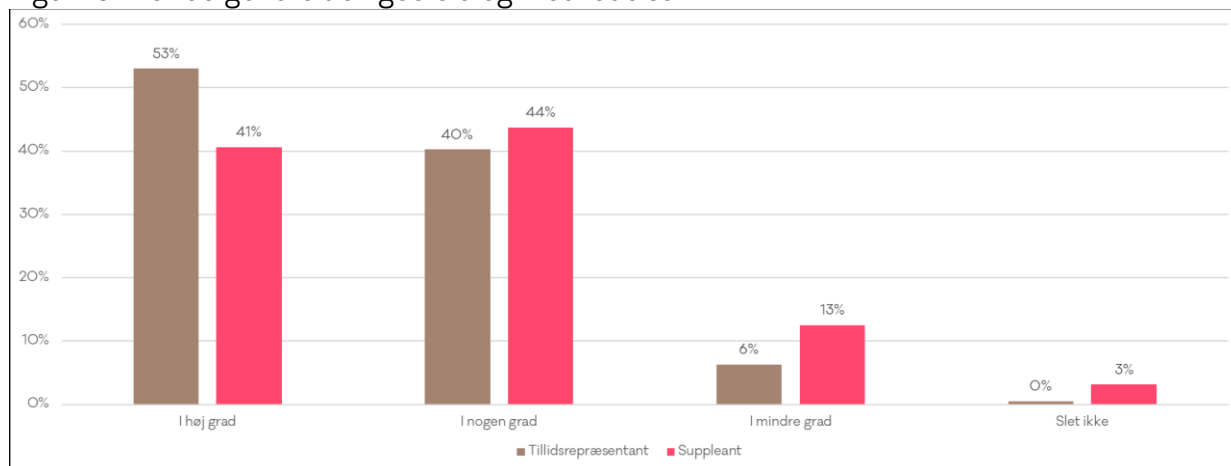
Figur 12: Hvilke af følgende emner vurderer du, optager dine medlemmer mest i øjeblikket? (sæt kryds ved de to vigtigste)



Forhold til ledelsen

Tillidsrepræsentanterne og suppleanterne svarer forskelligt på spørgsmålet om de har en god dialog med ledelsen (figur 13). En signifikant større andel af suppleanterne svarer at de i mindre grad (13 %) eller slet ikke (3%), har en god dialog med ledelsen. Det gælder tilsvarende for hhv. 6 % og 0 % af tillidsrepræsentanterne. Denne forskel fandt vi også i undersøgelsen fra 2018.

Figur 13: Har du generelt en god dialog med ledelsen?



74 % oplever, at ledelsen enten i høj grad (25 %) eller i nogen grad (49 %) samarbejder med de faglige organisationer. 18 % svarer i mindre grad og 5 % slet ikke. Der er ikke forskel på tillidsrepræsentanter og suppleanter. Svarene ligger på niveau med 2018 undersøgelsen.

Tabel 12: I hvilken grad oplever du, at ledelsen samarbejder med de faglige organisationer?

	Antal	Procent
I høj grad	131	25
I nogen grad	255	49
I mindre grad	92	18
Slet ikke	24	5
Ved ikke	23	4
Total	525	100

Vil du anbefale andre at være TR?

Af tabel 13 fremgår det, i hvilken grad respondenterne vil anbefale hvervet som tillidsrepræsentant til venner, kollegaer og andre. 87 % svarer enten i høj grad (37 %) eller i nogen grad (50 %). 7 % svarer i mindre grad og kun 1 % svarer slet ikke.

Der er forskel på tillidsrepræsentanter og suppleanter. 41 % af tillidsrepræsentanterne svarer 'i høj grad', mens det samme kun gør sig gældende for 28 % af suppleanterne. Det er ikke muligt at sammenligne med 2018 undersøgelsen pga. ændret svarskala.

Tabel 13: I hvilken grad vil du anbefale dine venner, kolleger eller andre at blive tillidsrepræsentant?

	Antal	Procent
I høj grad	195	37
I nogen grad	265	50
I mindre grad	39	7
Slet ikke	5	1
Ved ikke	22	4
Total	526	100