

TRs arbejdsmiljø og arbejdsvilkår

I et dansk og europæisk perspektiv

AM-2011

Flemming Pedersen, Hans Jørgen Limborg og Søren Viemose



PROGRAM

- Om det europæiske projekt Dialogue at Work
- Metoden i DipA/Dialogue at Work
- Resultater fra undersøgelsen
- Neire – nyt projekt om udarbejdelse af europæisk håndbog

- Diskussioner undervejs

DIALOGUE@WORK

- Et europæisk samarbejde om forskning i tillidsrepræsentanternes vilkår
- Deltagere: Holland, Belgien, Spanien, Tyskland og Danmark (KaløvigCenter og TeamArbejdsliv)
- Fælles europæisk spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2009/2010 (2011)
- Personlig tilbagemelding til respondenter, når de har gennemført spørgeskemaet.
- Forskningsrapporterne udføres primært i et samarbejde mellem Holland og Spanien

DIPA – DIALOG PÅ ARBEJDE

- I Danmark gennemført blandt fire forbund/fagforeninger (som projekter for fagforeningen)
- Deltagere i DK:
 - Et forbund med kortuddannede/faglig uddannelse
 - To forbund med MVU'ere
 - Et forbund med LVU'ere
- Undersøgelsens form – mellem medlemsundersøgelse og dialogværktøj
 - Medlemsundersøgelse uden særlig fokus på dialog
 - Fokus på lokale møder og samtaler
 - TR-udviklingssamtaler samt medlemsundersøgelse

DIPA – HVAD SPØRGES DER OM?

- Baggrundsdata TR
 - Baggrundsdata ansættelsessted + ansættelsesstedets udviklingsretning
 - Hvor godt TR, SU/MED/MIO fungerer, samt relation til AMR
 - Tidsforbrug som TR, fast aftale om timeforbrug, SU/MED/MIO opgaver og tidsforbrug
 - Genvalg og motivation til at være TR.
 - Hvilke opgaver TR – tidsforbrug
 - Hjælp og støtte fra fagforening
 - Kompetencebehov og erhvervede kompetencer
 - Konflikter med ledelse, kolleger
 - Trivselsspørgsmål
-
- Skalaer for dimensioner i det psykiske AM udregnes på baggrund af 4-7 enkeltspørgsmål – 0-100 point
 - Den personlige tilbagemelding gives på baggrund af 11 dimensioner i det psykiske AM. Bedre end gennemsnittet, gennemsnitlig, dårligere end gennemsnittet.

UNDERSØGELSESDSIGN

- Spørgsmål og diskussion:
- Mellem medlemsundersøgelse og dialogværktøj
- Personlig tilbagemelding

RESULTATER

- Resultater fra spørgeskamundersøgelserne – primært trivselsspørgsmål
- Udbyttet fra dialog er primært kendt af deltagerne
- Fokus på:
 - Forskelle mellem Danmark og andre EU-lande
 - Forskelle mellem danske deltagere
 - Markante danske resultater

MÅLING AF VILKÅR

STRESSORER

- Arbejdspresset som medarbejderrepræsentant
- Følelsesmæssige krav som medarbejderrepræsentant
- Rollekonflikt

Ressourcer

- Social støtte fra kollegaer i arbejdet som medarbejderrepræsentant
- Indflydelse og selvstændighed som medarbejderrepræsentant
- Muligheder for personlig udvikling gennem at være medarbejderrepræsentant
- Feedback på arbejdet som medarbejderrepræsentant

Trivsel

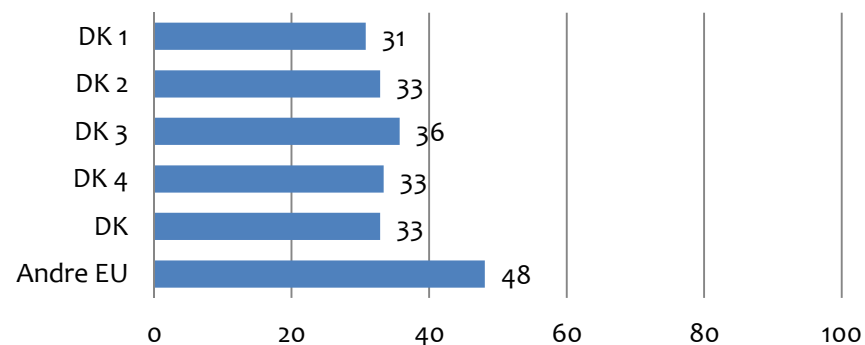
- Træthed og udmattelse i arbejdet som medarbejderrepræsentant
- Kynisme i og distance til arbejdet som medarbejderrepræsentant
- Energi, lyst, og vitalitet i arbejdet som medarbejderrepræsentant
- Engagement i arbejdet som medarbejderrepræsentant

- Flere af temaerne minder minder om QPS-nordic/Tre-dækker

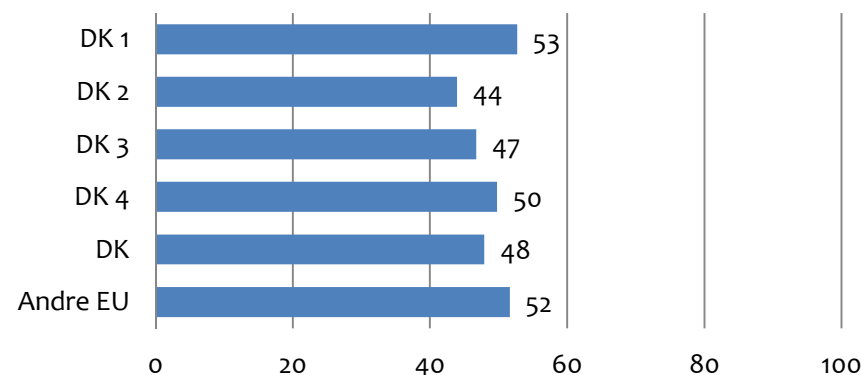
STRESSORER

- Lavere følelsesmæssige krav i DK - positivt
- Lav variation i DK

Følelsesmæssige krav som medarbejderrepræsentant



Arbejdspresset som medarbejderrepræsentant

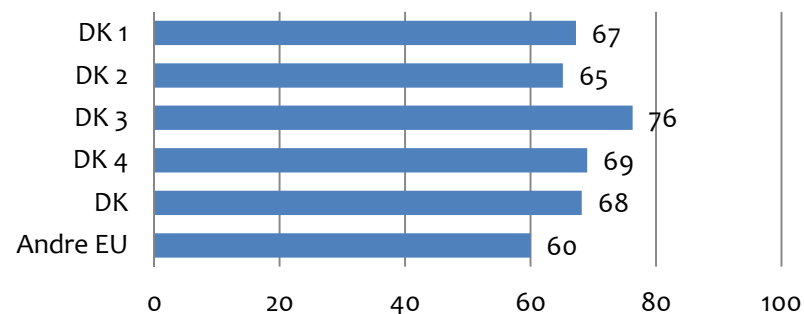


- Arbejdspresset er stor set lige så højt i DK som i andre EU lande
- Markant forskel internt i DK

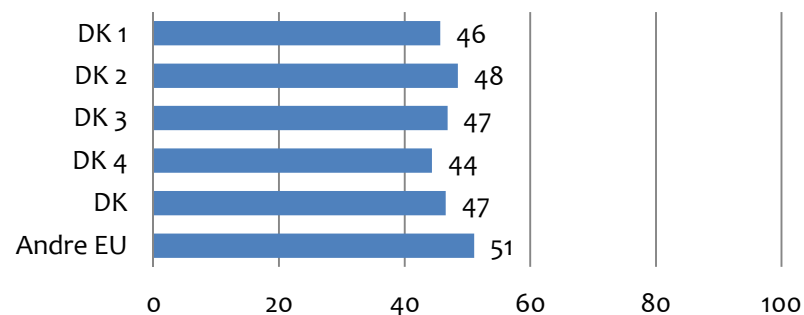
RESSOURCER

- Social støtte er højere i DK end i EU
- Et enkelt forbund skiller sig positivt ud i DK

Social støtte fra kollegaer i arbejdet som medarbejderrepræsentant



Feedback på arbejdet som medarbejderrepræsentant

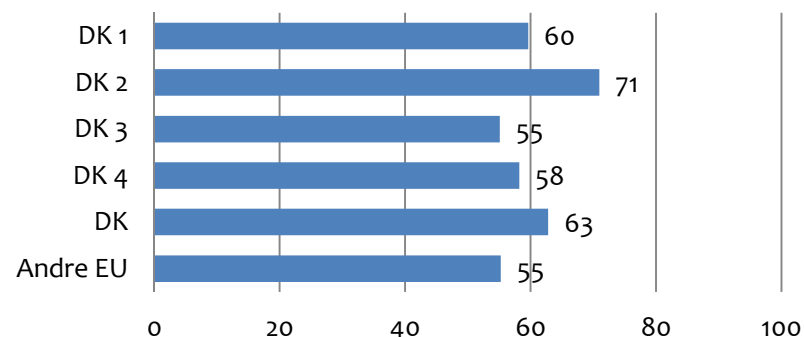


- Feedback er marginalt bedre i EU
- Små danske forskelle

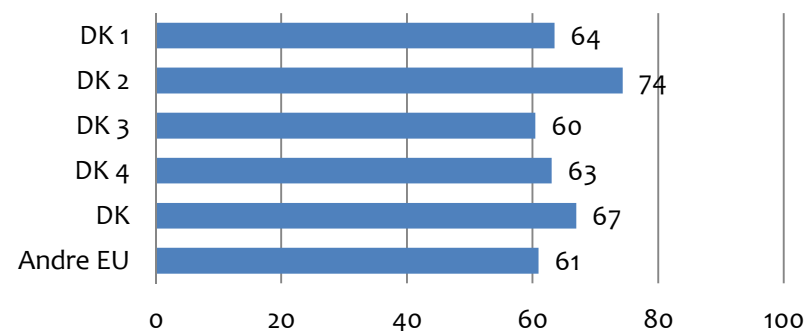
TRIVSEL

- Energi, lyst og vitalitet er gennemsnitligt markant højere i DK
- Store danske forskelle

Energi, lyst, og vitalitet i arbejdet som medarbejderrepræsentant



Engagement i arbejdet som medarbejderrepræsentant



- Engagement er gennemsnitligt højere i DK
- Store danske forskelle

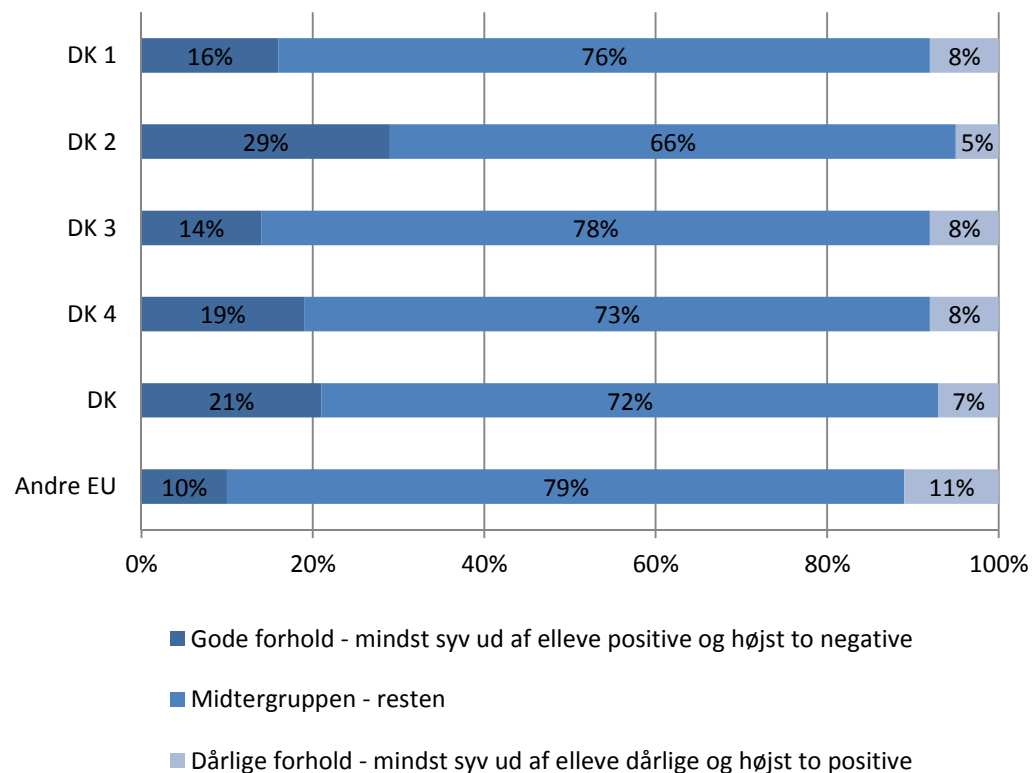
MÅLING AF AM-VILKÅR/TRIVSEL

Dimension	DK ift. EU	DK
• Arbejdspresset som medarbejderrepræsentant	(+)	Forskelle
• Følelsesmæssige krav som medarbejderrepræsentant	+	Ens
• Rollekonflikt	(+)	Ens
• Social støtte fra kollegaer i arbejdet som medarbejderrepræsentant	+	Forskelle
• Indflydelse og selvstændighed som medarbejderrepræsentant	(+)	Forskelle
• Muligheder for personlig udvikling gennem at være medarbejderrepræsentant	-	Forskelle
• Feedback på arbejdet som medarbejderrepræsentant	(-)	Ens
• Træthed og udmattelse i arbejdet som medarbejderrepræsentant	-	Ens
• Kynisme i og distance til arbejdet som medarbejderrepræsentant	-	Små forsk.
• Energi, lyst, og vitalitet i arbejdet som medarbejderrepræsentant	+	Forskelle
• Engagement i arbejdet som medarbejderrepræsentant	+	Forskelle

TRIVSEL

- Hver dimension inddelt i tre lige store segmenter, god, neutral og dårlig score.
- Talt på tværs af dimensioner
- DK ligger generelt bedre end EU
- Gode forhold er fordelt på flere i EU?
- Især én dansk fagforening skiller sig ud – flere med gode, færre med dårlige forhold

Gode/dårlige forhold



MÅLING AF AM-VILKÅR - KONKLUSION

- Danske TR har bedre vilkår end et gennemsnit af fire andre EU-lande
- Der er på de fleste dimensioner markante forskelle mellem danske forbund
- De 7 procent med dårlige forhold er et indsatsområde

- Danske TR scorer lavere på spørgsmål om:
 - Mulighed for at finde ud af, om jeg gør mit arbejde godt nok
 - Tilstrækkelig feedback på arbejdet som repræsentant
 - Fagforeningen anerkende mine professionelle kvaliteter

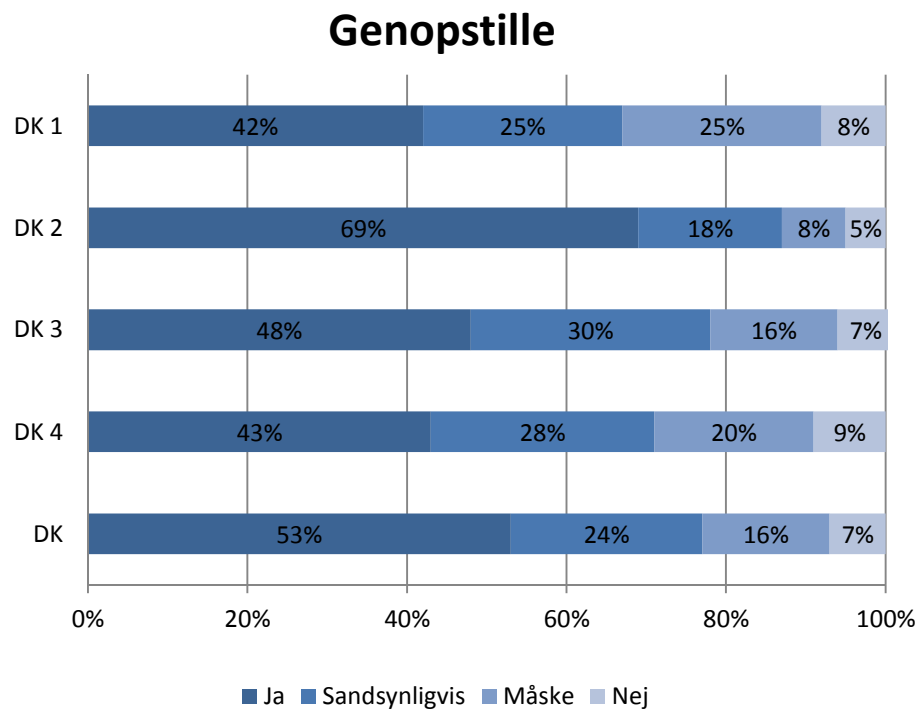
- Anerkendelse og feedback – et indsatsområde ?

TR'S AM-VILKÅR

- Spørgsmål og diskussion:
Giver det jer anledning til tanker om, hvordan TRs forhold kan bedres?

GENOPSTILLE

- Store forskelle i DK
- Hvis man krydser med gode/dårlige forhold:
- De som svarer JA og SANDSYNLIGVIS har lidt bedre forhold end de som svarer NEJ. De som svarer MÅSKE har klart de dårligste forhold



GENOPSTILLE - FORKLARINGER

- ‘Nej’
- Forlader arbejdsmarkedet/andet job/jobposition
- Siddet i mange år – ny skal til

”Der er for lidt tid til at gøre et ordentlig stykke TR-arbejde. Der er for lidt indflydelse og det kræver for mange kræfter at arbejde med en ledelse, der har modstand på TR-arbejde.”

”Det er et hverv, hvor presset ind i mellem er stort, og jeg kommer ikke så godt ud af det med min chef.”

Har pga. stress brug for at drosle ned. Har desuden en opfattelse af at man som TR bliver kørt lidt ud på et karrieremæssigt sidespor.

GENOPSTILLE - FORKLARINGER

- ‘Måske’
- Forlader arbejdsmarkedet, omorganiseringer
- Siddet i mange år – ny skal til
 - ”Jeg genopstiller formentlig, hvis der ikke er andre der har lyst”
 - ”Rammerne for mit arbejde har været alt for svævende og har skabt for mange ‘problemer’ i forhold til ledelsen, desuden er hele organisationen i en omstruktureringsproces hvorfor det ikke er sikkert at min arbejdsplads skal være repræsenteret med en TR.”
 - ”Situationen mellem ledelse og TR'er har været utrolig konfliktfyldt, det er meget tærende og dræner en for energi”
 - ”Det tager til tider for meget af min tid, idet jeg ikke får allokeret tid eller midler til TR-arbejdet. Det er oveni fuld opgavevaretagelse - og det slider...”

GENOPSTILLE - FORKLARINGER

- ‘Sandsynligvis’
- Ved ikke hvordan det ser ud på arbejdspladsen, når der er valg næste gang
- Ingen andre vil stille op
 - ”Det kræver langt tids kendskab til alle samarbejdsparter før man får reel indflydelse. Derfor bør man nok blive et par perioder.”
 - ”Hvis jeg stopper er jeg sikker på vi ikke får en ny til posten. Der er ikke nogle af mine kollegaer der ønsker overtage opgaven”
 - ”Det er sjovt.”
 - ”Jobbet er spændende og udviklende. Jeg har god gavn af forbundets kurser.”
 - ”Det er spændende arbejde. Det er hårdt og TR-arbejdet skal ofte prioriteres før andre arbejdsopgaver, hvilket gør at man bliver stresset i sit arbejde og til tider arbejder om aftenen m.m.”

GENOPSTILLE - FORKLARINGER

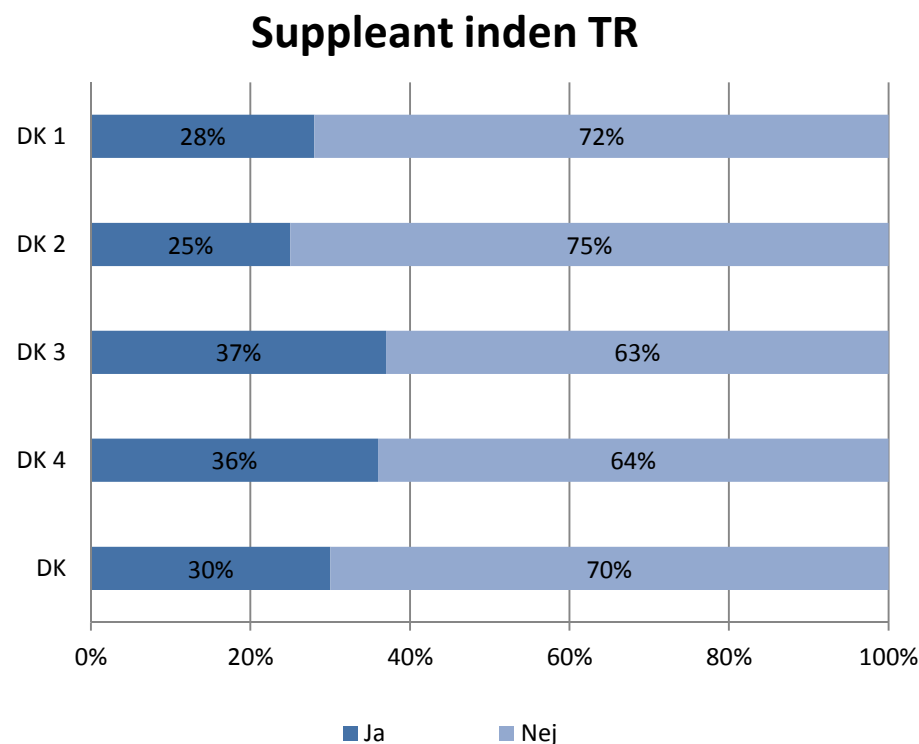
- ‘Ja’
- Engagement, lyst og magt
- Har kurserne, er kvalificeret
- Ingen andre vil stille op
 - ” Kan lide tillidshvervet, og de udfordringer der følger med.”
 - ”Spændende hverv. Det tager lang tid at blive rigtig dygtig.”
 - ”Jeg brænder for mit hverv”
 - ” Der ligger lige nu og i de næste par år, mange store opgaver og venter. Og jeg vurderer, at det er nødvendigt med erfaring for at løse disse opgaver til kollegernes fordel”
 - ”Fordi det er rigtig spændende og givende og udviklende for mig selv som menneske. Jeg gør en forskel, have fingeren på pulsen :)”

GENOPSTILLE

- Spørgsmål og diskussion:
Strategier for at fastholde TR? Hvem har 'ansvaret'?

SUPPLEANT INDEN TR

- Knap 1/3 har været suppleant inden de blev valgt som TR
- Danske forskelle, men ikke meget store
- Peger på at suppleanter ikke er hovedrekrutteringsvejen
- Skal posten som suppleant have mere indhold og status?



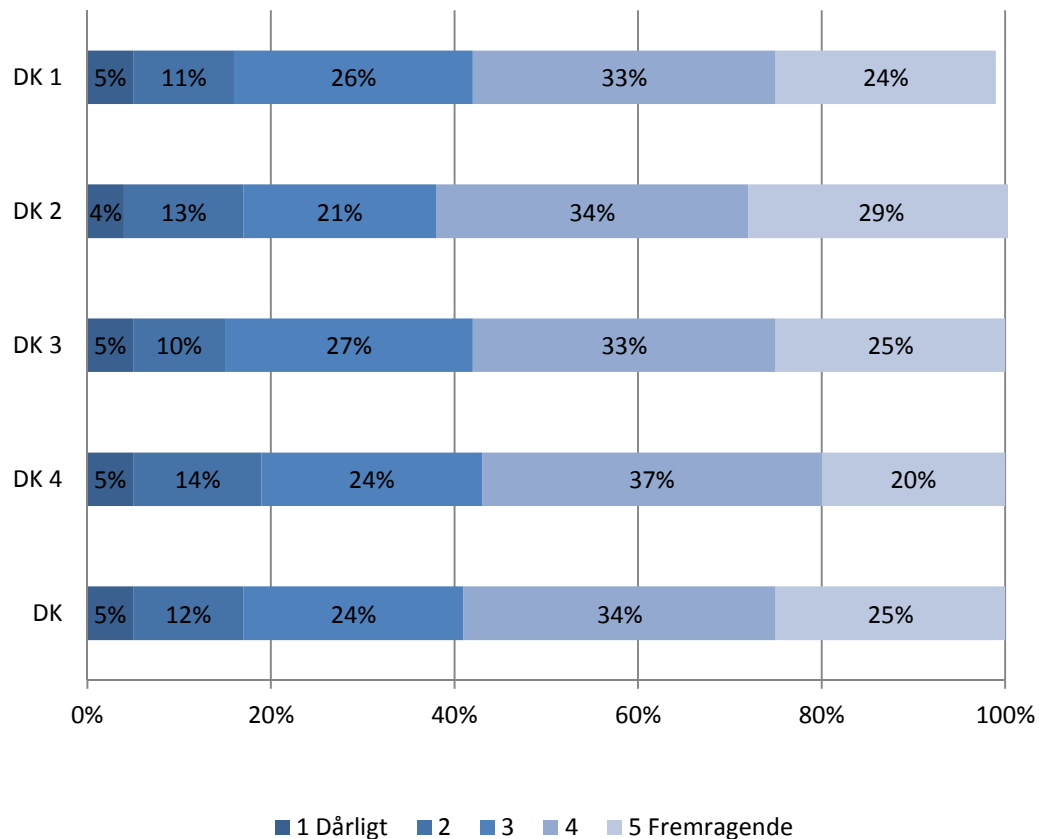
SUPPLEANTROLLEN

- Spørgsmål og diskussion:
Skal posten som suppleant have mere indhold og status?

TR'S SAMARBEJDE MED AMR

- Måske dækker dårligt samarbejde over intet samarbejde
- 17 % svarer dårligt samarbejde eller tæt på dårligt
- 24 procent svarer middel
- 61 procent svarer fremragende eller tæt på fremragende
- Optimalt burde samarbejdet være fremragende eller tæt på for alle

Samarbejdet med AMR

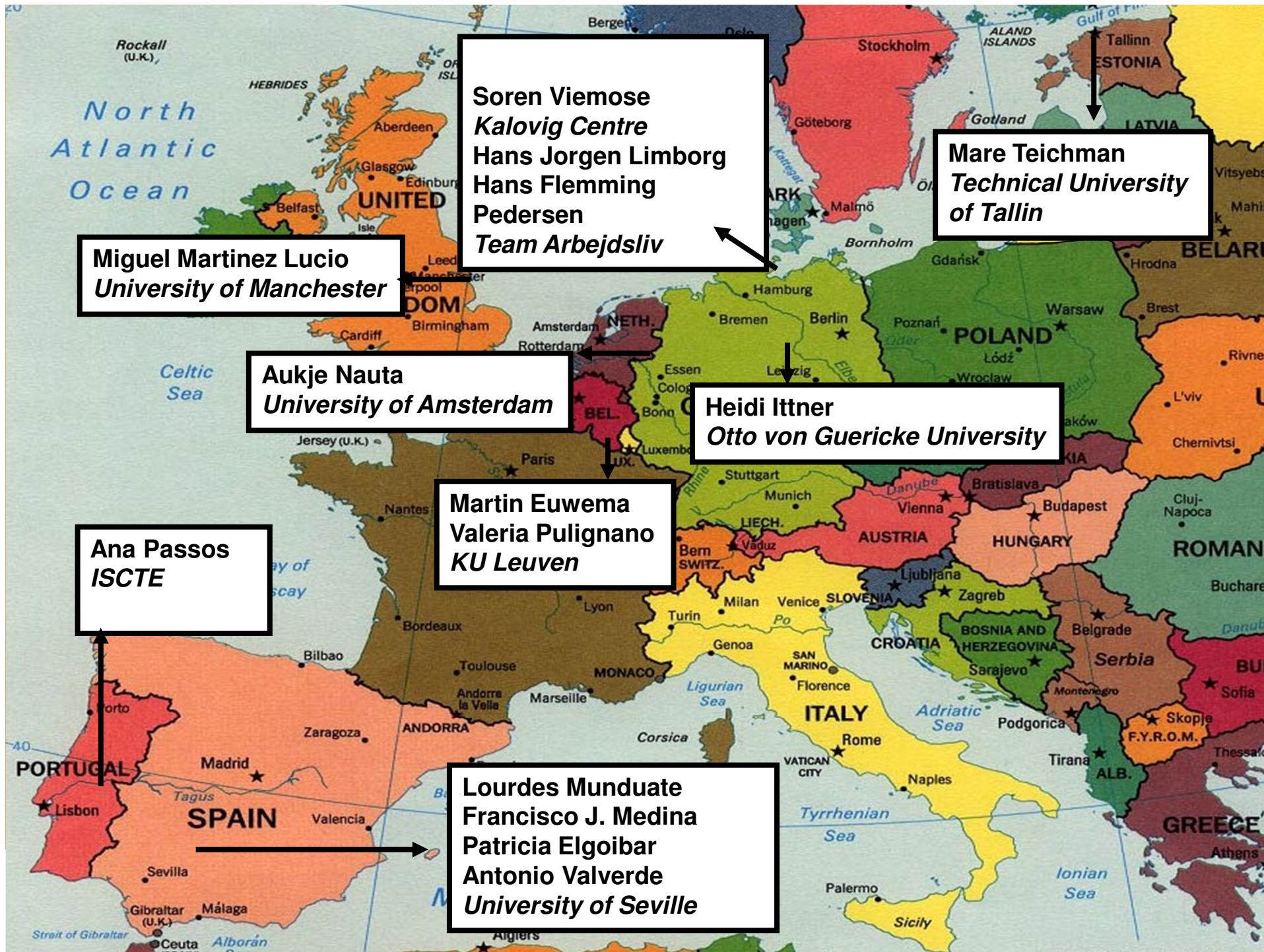


TR'S SAMARBEJDE MED AMR

- Spørgsmål og diskussion:
Svarer billedet til jeres erfaring vedrørende samarbejdet mellem TR og AMR?
Hvordan kan det bedres?

NEIRE- NEW EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS

- Et nyt og aktuelt projekt



Soren Viemose
Kalovig Centre
Hans Jorgen Limborg
Hans Flemming Pedersen
Team Arbejdsliv

Mare Teichman
Technical University of Tallin

Miguel Martinez Lucio
University of Manchester

Aukje Nauta
University of Amsterdam

Heidi Ittner
Otto von Guericke University

Martin Euwema
Valeria Pulignano
KU Leuven

Ana Passos
ISCTE

Lourdes Munduate
Francisco J. Medina
Patricia Elgoibar
Antonio Valverde
University of Seville

NEIRE PROJEKTETS FORMÅL

- **Hvad er de centrale udfordringer for medarbejdervalgte repræsentanter, set i lyset af de nye relationer og arbejdsformer på arbejdsmarkedet i EU?**
- Analysere de strukturelle, institutionelle og personlige vilkår som har betydning for hvordan repræsentant rollen opfattes og hvordan den udvikles af fagforeninger og deres repræsentanter i forskellige EU lande
- Ti interview i hvert land
- Et til to fokusgruppe interview
- Analyse af spørgeskemadata
- Vurdere konsekvenserne af den dokumenterede udvikling for fagforeninger, virksomheder og de enkelte repræsentanter.

KAPITLER I HÅNDBOGEN

- **At foreslå og formidle strategier der kan fremme holdbar motivation og ”empowerment” blandt valgte og potentielle repræsentanter**

Der udarbejdes en håndbog baseret på data fra alle lande med følgende kapitler:

1. Flexibilitet
2. Arbejdsevne
3. CSR
4. Rollen som strategisk ”business partner”
5. Tillid
6. Konflikt håndtering og konfliktledelse
7. Kompetenceudvikling og innovation
8. Tiltrække nye, fastholde eksisterende og skabe motivation
9. Indflydelse og empowerment
10. Rolle konflikter og stress

INDSATSOMRÅDER – FASTHOLDELSE, STØTTE OG REKRUTTERING :

- Klare retningslinjer for hvor meget tid man 'må' benytte på hvervet
- Specialisering der tillader, at man ikke bruger for meget tid på rollen ift. den 'alm.' jobfunktion
- Fremhævelse af hvordan tillidshvervet opkvalificerer ift. alm. jobfunktion og kan være springbræt til andre positioner (ledere) og jobs
- Oplæring er nødvendigt – både uddannelsesmæssigt og 'føl'/mentor ordninger
- Uddannelses tilbud der er længere varende og har personlighedsudviklingsperspektivet med
- Videndeling og netværksmøder (afgørende for især fællestillidsmands rollen - ensomhed)
- Modernisering af fagbevægelsen – mindre top-down styring i systemet
- Bedre information om hvad rollen indebærer på godt og ondt – og hvad tillidsfolkene opnår
- Mere synlighed både lokalt (på virksomheden) og i medierne
- Husk en vigtig motivation er også fortsat at kunne kæmpe for retfærdighed og kollegaerne – hvordan arbejder man med at fremme det kan I også diskutere

DILEMMAER VED FASTHOLDELSES-, STØTTE- OG REKRUTTERINGSSTRATEGIERNE:

- Ildsjæle eller karrier mennesker?
- Hierarki og socialisme eller liberalise og fleksibilitet?
- 'Livstidsprojekt' eller 'shopping'?
- Værdineutralitet eller værdiskabelse?
- Social indignation eller personlige interesser?
- Samarbejde med ledelsen eller konflikt?