

TR-undersøgelsen 2010

Rapport III



Tillidsrepræsentanten og kompetencerne

Steen E. Navrbjerg
Mikkel Møller Johansen og
Trine P. Larsen

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010

Rapport III

Tillidsrepræsentanten og kompetencerne

Steen E. Navrbjerg, Mikkel Møller Johansen og Trine P. Larsen

FAOS

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010

Rapport III

*Tillidsrepræsentanten og
kompetencerne*

Steen E. Navrbjerg, Mikkel Møller Johansen og Trine P. Larsen

FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet

Tillidsrepræsentanten og kompetencerne

Udgivet i oktober 2010

Landsorganisationen i Danmark, Islands Brygge 23 D, 2300 København S
www.lo.dk

Forfattere:

Steen E. Navrbjerg, Mikkel Møller Johansen og Trine P. Larsen – alle fra
FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier,
Københavns Universitet

Copyright: LO og forfatterne

Omslag : Henrik Rasmussen

Tryk: Silkeborg Bogtryk

ISBN: 978-87-7735-038-2

ISBN-online: 978-87-7735-042-9

LO-varenr. 3010

Fagbevægelsens rygrad anno 2010

LO-fagbevægelsens 20.000 tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne er rygraden i den danske model. De varetager deres kollegers interesser i forhandlingerne med ledelsen og udfylder dermed med de rammer, de kollektive overenskomster leverer for udvikling af løn og ansættelsesvilkår på den enkelte arbejdsplads. De er ledelsens sparringspartnere i udviklingen af arbejdspladsen for bedre produktion og medarbejdernes trivsel. Og endelig er tillidsrepræsentanterne fagbevægelsens fortrop i forhold til at løfte udfordringen med at fastholde den høje organisationsprocent på det danske arbejdsmarked.

I forbindelse med LO's 100 års jubilæum i 1998 fik vi FAOS, Sociologisk Institut ved Københavns Universitet, til at gennemføre en omfattende undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår og roller ud fra den enkelte tillidsrepræsentants perspektiv. Siden da har arbejdsmarkedet udviklet sig – traditionelle industriarbejdspladser er forsvundet, og nye inden for servicesektoren er opstået. I den offentlige sektor har udlicitering og ikke mindst kommunalreform været på dagsordenen. Overenskomsterne har fået nyt indhold, og tillidsrepræsentanterne får stadig nye ansvarsområder.

LO har derfor igen bedt FAOS om at om at medvirke til at give os et opdateret billede af tillidsrepræsentanternes hverdag. Denne gang har vi imidlertid suppleret tillidsrepræsentanternes egne erfaringer, vurderinger og holdninger med udsagn fra både kolleger, arbejdsmiljørepræsentanter (ny betegnelse for sikkerhedsrepræsentanter), fagforeningsansatte og ledelsesrepræsentanter, således at tillidsrepræsentanterne og deres indsats belyses i et såkaldt 360 graders perspektiv.

Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010 viser, at rammerne for tillidsrepræsentanternes interessevaretagelse på en række områder er blevet bedre. Sammenlignet med 1998 er der fx flere tillidsrepræsentanter, der overordnet set er tilfredse med deres hverv som tillidsrepræsentant, flere oplever, at de har tid nok til at udføre deres faglige arbejde, flere har været på tillidsrepræsentantuddannelse, og flere vurderer, at de får god opbakning fra deres fagforening til at løfte opgaverne – for bare at fremhæve nogle helt centrale resultater.

Men undersøgelsen peger også på, at tillidsrepræsentanter i dag står over for nogle udfordringer, der ikke var så tydelige i 1998. Ikke mindst er der væsentligt flere tillidsrepræsentanter, der i det daglige er konfronteret med kolleger, der er medlemmer af de ”gule” organisationer, og de udfordringer, der kommer heraf for den faglige interessevaretagelse.

Jeg vil gerne sige tak til de mange tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, fagforeningsansatte og ledere der har medvirket i undersøgelsen. Nu er det op til os i fagforeninger, forbund og LO at bruge undersøgelsens mange resultater til at gøre rammerne for tillidsrepræsentanter og dermed den danske models funktionsmåde endnu bedre.

Afslutningsvis vil jeg gerne sige særligt tak til alle tillidsrepræsentanter for den daglige indsats for at varetage kollegernes interesser på arbejdspladsen.



Harald Børsting, formand for LO



Indholdsfortegnelse

Forord	9
1 Indledning	13
1.1 Oversigt Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne	15
2 Sammenfatning – Tillidsrepræsentanten og kompetencerne	17
2.1 12 hovedpointer om tillidsrepræsentanten og kompetencerne	17
2.2 Uddybende sammenfatning	19
3 Tillidsrepræsentanternes kursusaktivitet	27
3.1 Kursusdeltagelsen – flere tager TR-uddannelse	27
3.2 Hvem får ikke uddannelsen?	29
3.3 Motivation og forhindringer	30
3.4 Tillidsrepræsentanten og de arbejdsmæssige kompetencer	40
3.5 Tillidsrepræsentantens tilfredshed og udbytte af kurserne	41
3.6 Opsamling	43
4 Nye uddannelsesbehov	47
4.1 Kompetencerne 2010 – generelt	47
4.2 Kompetencebehov – ifølge tillidsrepræsentanten	50
4.3 Kompetencer – i forhold til kollegerne	58
4.4 Kompetencer – i forhold til ledelsen	69
4.5 Kompetenceudvikling – fagforeningens rolle	74
4.6 Krisen og kompetencerne – håndteringen af fyringsrunder	82
4.7 Opsamling	84
5 Kursernes varighed og undervisningsformer	89
5.1 Kursernes varighed og geografisk placering	89
5.2 Undervisningsformer – hvad foretrækkes	91
5.3 Tillidsrepræsentantens vej til kurser	92
5.4 Hvem skal være kursuskammerater?	94
5.5 Netværk som læringsmekanisme	95
5.6 Opsamling	100
6 Appendiks A: Forbundsspecifikke spørgsmål	103
6.1 Malerforbundets specifikke spørgsmål om uddannelse	103
6.2 HK's specifikke spørgsmål om uddannelse	103
6.3 Socialpædagogernes specifikke spørgsmål om redskaber, om private arbejdspladser og om arbejdspladser uden overenskomst	104
7 Tabeloversigt	107

Forord

Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010 er den hidtil mest omfattende undersøgelse af LO-forbundenes tillidsrepræsentanters liv og virke. Undersøgelsen belyser ikke blot tillidsrepræsentanternes egne oplevelser med TR-hvervet; også kolleger, ledere og afdelinger indgår i undersøgelsen, ligesom sikkerhedsrepræsentanter fra ni forbund bliver analyseret i deres egenskab af organisationsrepræsentanter.

Undersøgelsen er igangsat af LO og udført af FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, under ledelse af Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen. Undersøgelsen baserer sig på fem spørgeskemaundersøgelser med henholdsvis tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, kolleger, ledere og afdelingsrepræsentanter. Både LO-kolleger og kolleger fra de gule fagforeninger samt de uorganiserede kolleger indgår i undersøgelsen, ligesom ledere på arbejdspladser med og uden tillidsrepræsentanter og med og uden overenskomster deltager i undersøgelsen.

Spørgeskemaerne har været omfattende, og en sådan undersøgelse lader sig ikke gøre uden stor velvilje fra en lang række mennesker. Først og fremmest har tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, kolleger, ledere og afdelingsrepræsentanter brugt tid og energi på at besvare de udsendte spørgeskemaer, og de skal have stor tak for deres indsats. Også repræsentanter fra de enkelte forbund har været en stor hjælp i udviklingen af spørgeskemaet, løbende sparring, input og gennemlæsning af rapporter. Derudover har de bl.a. stillet sig til rådighed for pilotinterview, som har hjulpet med til at fokusere undersøgelsen. En tak til Lone Grønhøj Frandsen for hendes input til spørgsmål om tillidsrepræsentanternes kompetencer.

Danmarks Statistik ved Knud Isak Isaksen, Martine Friisenbach, Jesper Christensen og Saliha Zayoum har stået for indsamling af data vedrørende tillidsrepræsentant-, sikkerhedsrepræsentant- og lederundersøgelserne. Tak for samarbejdet i forbindelse hermed. Analyse Danmark, som har stået for indsamlingen af data på kollegaundersøgelsen, skal takkes for god sparring i forbindelse med denne del. Endelig tak til Mojo Consult, ved Mikkel Møller Johansen, som kompetent har stået for indsamlingen af afdelingsdata og behandling af de store datamængder.

Vore kolleger Jesper Due og Jørgen Steen Madsen fra FAOS har været en stor hjælp med løbende sparring, input og gennemlæsning af rapporterne – en stor tak til dem for deres hjælp, som i høj grad har opkvalificeret rapporterne.

En række studenter har ligeledes været involveret i dette projekt. Studentermedhjælperne Lasse Nabe-Nielsen, Malene Louise Reventlow, Pia Bang Jensen og Jeppe Kirkelund Søndergaard har været engagerede og kritiske medarbejdere og har løftet projektet med deres input.

Carsten Jørgensen, Anna Christine Schmidt, Camilla Hassing Grønbæk og Erik Navrbjerg skal takkes for grundig korrekturlæsning.

Endelig en tak til LO og her særligt Jens Erbo Christensen og Morten Madsen for at igangsætte denne undersøgelse og for samarbejdet i forbindelse hermed samt til Ellen Dørge for at sikre de praktiske forhold vedrørende indkaldelser til møder, udsendelser af dagsordner og meget mere.

København, 23. september 2010

Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen

FAKTA om TR-undersøgelsen 2010

- Undersøgelsen er udført i perioden 1. august 2009 til 1. oktober 2010
- FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier - har udført undersøgelsen på opdrag af LO
- Spørgeskemadata er indsamlet i perioden 11. januar til 24. marts 2010
- Deltagere i undersøgelsen er:
 - 7.877 tillidsrepræsentanter
 - 3.117 sikkerhedsrepræsentanter
 - 1.475 kolleger (1169 LO-medlemmer; 164 fra de gule fagforeninger og 142 uorganiserede)
 - 1.618 ledere
 - 225 afdelingsrepræsentanter
 - Repræsentanter fra de 15 LO-forbund, der deltager i undersøgelsen.
- Undersøgelsen er baseret på fem spørgeskemaundersøgelser; det mest omfattende til tillidsrepræsentanter med over 300 spørgsmål
- Følgende 15 forbund indgår i undersøgelsen:
 - 3F – Fagligt Fælles Forbund
 - Blik- og Rørarbejderforbundet
 - Dansk El-Forbund
 - Dansk Jernbaneforbund
 - Dansk Metal
 - FOA – Fag og Arbejde
 - Fængselsforbundet
 - Fødevareforbundet NNF
 - HK/Danmark
 - Hærens Konstabel- og Korporalforening
 - Malerforbundet
 - Serviceforbundet
 - Socialpædagogerne
 - Teknisk Landsforbund
 - TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg

1 Indledning

Tillidsrepræsentanternes virkelighed og de opgaver, som de står overfor, ændrer sig til stadighed – ikke mindst fordi omgivelsesbetingelserne forandrer sig. På nogle områder og i nogle sektorer har forandringerne været drastiske, mens det på andre områder har været en løbende udvikling – ligesom virksomheder selv inden for samme sektor eller branche kan have oplevet forandringer meget forskelligt. Over én kam er der de seneste 15 år kommet mere bredde i overenskomsterne, samtidig med at en øget decentralisering af aftale- og overenskomstsystemet har fundet sted. Flere forhold lægges ud til forhandlinger på arbejdspladserne, og det stiller nye krav til organisationerne, som skal servicere tillidsrepræsentanterne.

Der er således behov for at belyse, hvilke krav der møder tillidsrepræsentanten i 2010 – og hvordan mulighederne er for at indfri kravene. Undersøgelsen Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010 søger at indfri dette behov, og det er uden sammenligning den hidtil mest omfattende undersøgelse af de tillidsvalgte arbejdsvilkår i Danmark.

Undersøgelsens overordnede formål er:

- at belyse tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår, balance mellem familie og arbejdsliv samt udfordringer, både generelt og i forhold til de enkelte forbund
- at belyse relationerne til kolleger, fagforening og ledelse
- at belyse behovet for forbedringer af tillidsrepræsentanternes vilkår
- at belyse uddannelsesbehovet i lyset af de fundne udfordringer, herunder at levere et bud på uddannelsernes indhold og omfang samt eventuelle forbundsspecifikke eller sektorspecifikke behov for uddannelse.

Ca. 11.000 tillidsvalgte – både tillids- og sikkerhedsrepræsentanter - har besvaret et omfattende spørgeskema. Men også andre vinkler er inddraget. Således har næsten 1.500 af de tillidsvalgtes kolleger besvaret et spørgeskema om deres forhold til tillidsvalgte og det faglige system, ligesom afdelingerne i de enkelte forbund har besvaret et spørgeskema. Endelig belyses også lederes holdninger til de tillidsvalgte, idet godt 1.600 ledere har udfyldt et spørgeskema om samarbejdet – med eller uden tillidsrepræsentant. Undersøgelsen giver dermed også mulighed for at belyse, hvilket billede kolleger, ledere og de lokale fagforeninger har af tillidsrepræsentanterne. Dermed kan der også gives et bud på, om tillidsrepræsentanterne opfattes som en hjælp og god sparringspartner af disse parter – eller om der også her er behov for at opdatere tillidsrepræsentantrollen, som den præsenterer sig for ledelse og kolleger på arbejdspladsen.

Det er fem overordnede spørgeskemaer, der danner basis for denne undersøgelse. Men hvert skema har yderligere haft underopdelinger. Således deltager både kolleger med og uden tillidsrepræsentanter, ligesom kolleger i og uden for det etablerede faglige system giver deres besyv med. Også blandt ledere har både ledere med tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen og uden tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen haft mulighed for at bidrage med synspunkter på samarbejdet.

Endelig er der foretaget 15 interview med repræsentanter for de 15 forbund, der deltager i undersøgelsen. Disse interview er blevet brugt til at skærpe fokus i undersøgelsen.

Ud over denne 360-graders undersøgelse af tillidsrepræsentanternes (sam)arbejdsvilkår i 2010, er der yderligere en tiddimension i undersøgelsen. I 1998 blev en undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår, arbejdsopgaver og roller gennemført i et samarbejde mellem LO og FAOS. Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 var den indtil da mest omfattende undersøgelse af danske tillidsrepræsentanters vilkår; en tredjedel af alle tillidsrepræsentanter inden for LO-området deltog via en spørgeskemaundersøgelse i analysen, og herudover blev 50 ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere interviewet på 17 arbejdspladser.

Analysen mundede ud i en tæt beskrivelse af tillidsrepræsentantens liv anno 1998 – fra hans eller hendes holdning til fagforeninger over de daglige udfordringer på arbejdspladsen og de deraf følgende kompetencebehov, til spørgsmålet om, hvad tillidsrepræsentanthvervet betød for familielivet. Ved at sammenstille data fra undersøgelsen i 1998 og data fra undersøgelsen i 2010 er der en unik mulighed for på en lang række områder at belyse, hvordan tillidsrepræsentantrollen og tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår har ændret sig over tid.

Alle 2010-undersøgelserne har været web-baseret. For en nærmere beskrivelse af metodiske overvejelser henvises til rapport IV.

Undersøgelsens resultater præsenteres i fem rapporter:

Rapport I: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladserne - hvori der redegøres for tillidsrepræsentantens daglige udfordringer i samspillet med ledelse og kolleger samt balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Rapport II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet - hvori relationerne mellem tillidsrepræsentanten og det faglige system belyses.

Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne – hvori uddannelsesbehovet belyses, og hvor der gives bud på, hvilke uddannelser der efterlyses, både hvad angår indhold og hvad angår omfang.

Rapport IV: Metode og de fem spørgeskemaer - hvori en oversigt af de kvantitative data primært i form af tabeller bliver afrapporteret, ligesom spørgeskemaerne bliver præsenteret.

Herudover udarbejdes en særlig *Rapport V: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant*. Ni af de i alt 15 LO-forbund, som deltager i denne undersøgelse, har ønsket også at få belyst sikkerhedsrepræsentantens rolle som organisationsrepræsentant.

Den her foreliggende rapport er *Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne*.

1.1 Oversigt Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne

Formålet med denne rapport III er at analysere tillidsrepræsentanternes kompetencebehov. Rapporten belyser tillidsrepræsentanternes kursusaktivitet og kompetencer og identificerer områder, hvor tillidsrepræsentanternes virke vil kunne styrkes gennem ændringer i eksisterende uddannelses tilbud eller andre former for kompetenceudvikling. Rapporten kommer ikke med anbefalinger til konkrete former for kompetenceudvikling. Fokus ligger således på at redegøre for behovet frem for løsninger.

Analysen vil fokusere på

- de eksisterende uddannelser og hvorvidt tillidsrepræsentanten finder udbyttet af disse anvendeligt og tilstrækkeligt
- tillidsrepræsentanternes holdning til uddannelsernes udbytte, form og varighed
- kompetencebehovet som det udtrykkes af tillidsrepræsentanterne
- kompetencebehovet som det kommer til udtryk på virksomhedsplan, dvs. i relationerne til virksomhedsledere og kolleger.

Analyserne i denne rapport III trækker på en række spørgsmål relateret direkte til kursusaktiviteter. Men lige så vigtige er analyserne i rapport I, hvor samarbejdet på virksomhederne og relationerne til kolleger og ledere belyses, samt analyserne i rapport II, hvor relationerne til organisationerne og de udfordringer, der ligger i dette samarbejde, er i fokus. Data fra disse to rapporter vil give et bredere billede af tillidsrepræsentanternes udfordringer i dagligdagen – og dermed også indirekte give et bud på, hvor de har behov for yderligere kompetenceløft.

2 Sammenfatning – Tillidsrepræsentanten og kompetencerne

2.1 12 hovedpointer om tillidsrepræsentanten og kompetencerne

1. *Kompetencerne i orden for flertallet*

Tre ud af fire tillidsrepræsentanter føler sig godt klædt på til at løfte opgaven som tillidsrepræsentant, og mere end fire ud af fem har et godt overblik over opgaverne. Også lederne oplever generelt, at kompetenceniveauet er tilfredsstillende; kun hver 10. leder finder, at kompetencerne for timelønnedes og funktionærers tillidsrepræsentanter er mangelfulde. Mere end fire ud af ti ledere angiver dog, at forhandlingskompetencerne er mangelfulde hos de tillidsrepræsentanter, som de har kontakt med.

2. *Større andel på kurser og tilfredsheden er stor*

Andelen af tillidsrepræsentanter, der overhovedet kommer på kursus i løbet af deres tillidsrepræsentantkarriere, er øget markant fra 1998 til 2010. Hvor 16 % i 2010 ikke har været på kursus, var det i 1998 28 %.

Tilfredsheden med kurserne er stor – ni ud af ti tillidsrepræsentanter føler sig styrket i forhold til viden om overenskomster, samarbejde og kommunikation med kollegerne. De føler sig også generelt set godt klædt på til at håndtere TR-opgaverne. Men yngre og ofte nyvalgte tillidsrepræsentanter finder sig dog i mindre udstrækning tilstrækkeligt kvalificerede.

3. *De klassiske kompetencer*

Når det gælder tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling, er det stadig i vid udstrækning de klassiske kompetencer - forhandling, konfliktløsning, samarbejde, overenskomstforhold og kommunikation - der hos tillidsrepræsentanter og ledere har høj prioritet. Mange har også været på sådanne kurser inden for de seneste år. Der er dog et område, hvor en betydelig del af lederne finder, at tillidsrepræsentanterne ikke er godt nok kvalificerede – og det er vedrørende forhandlinger. 42 % af lederne mener ikke, at tillidsrepræsentanterne er klædt godt nok på til forhandlinger, hvilket er en klar indikation af, at der er behov for yderligere kompetenceudvikling på dette område.

4. *De nye kompetencer*

Nye kompetenceønsker og kompetencebehov tegner sig også. På en række områder er der mange tillidsrepræsentanter, som både oplever mange henvendelser fra kollegerne, og i disse situationer at mangle værktøjer. Det gælder i forhold til

- fyringer
- stress
- mobning og chikane på arbejdspladsen
- kollegers forhold til nærmeste leder
- kollegernes personlige problemer

Herudover synes en mere overordnet udfordring at være tillidsrepræsentantens kommunikation med kollegerne, hvor relativt mange kolleger – også LO-kolleger – føler sig underinformeret om faglige forhold og tillidsrepræsentantens arbejde. Desuden erkender 13 % af tillidsrepræsentanter blankt, at de hverken generelt eller specifikt har drøftet overenskomstforhold på arbejdspladsen.

5. *Kursusplan – for 15 % af tillidsrepræsentanterne*

Systematisk kursusplanlægning for tillidsrepræsentanter er ikke specielt udbredt. TR-uddannelse ligger imidlertid mange tillidsrepræsentanter på sinde – det er et emne, som ligger 2.-pladsen, når tillidsrepræsentanterne angiver, hvad de har kontaktet fagforeningen om inden for det seneste år. Det gælder også for de tillidsrepræsentanter, som ikke har været på kursus – 28 % af disse har således henvendt sig til fagforeningen om TR-uddannelse, men er stadig ikke kommet på kursus.

15 % af tillidsrepræsentanterne har udviklet en kursusplan i samarbejde med fagforeningen. FOA skiller sig ud ved, at hele 45 % har lavet en sådan plan.

6. *Lange kurser foretrækkes – men korte vinder frem*

Ligesom i 1998 foretrækker den største andel også i 2010 lange kurser. Men andelen er i 2010 væsentligt mindre end i 1998 (hhv. 36 % og 63 %) – og især de 30-39-årige og kvinder ønsker kortere og lokale kurser.

7. *Det traditionelle kursus foretrækkes - og med éns egne*

Når det gælder undervisningsformen, foretrækkes de traditionelle undervisningsformer med tavleundervisning, gruppearbejde og erfaringsudveksling. E-learning har ikke stor udbredelse, mens individuel coaching synes populært hos især de unge. Når det gælder kursuskammerater, foretrækkes personer fra eget forbund eller inden for eget fag.

8. *Få barrierer for kursusaktivitet*

81 % af tillidsrepræsentanterne finder, at de har gode muligheder for at få den TR-uddannelse, som de ønsker. Men der er også:

- 21 % af tillidsrepræsentanterne, der ikke har kunnet finde nogen relevante emner – det gælder især de ældre og mere garvede tillidsrepræsentanter
- 14 % - især tillidsrepræsentanter fra småbørnsfamilier – som finder, at afstanden til kursusstedet er et problem
- 13 %, som hellere vil bruge deres tid på at løse problemer på arbejdspladsen end på kurser. Det er især de ældre og ofte dem med længst anciennitet, der fravælger kurser til fordel for at løse problemer på arbejdspladsen
- 12 %, som angiver at ledelsen 'ser skævt til' dem, hvis de tager på TR-kurser. Det er knap så udbredt på store arbejdspladser som på små, men det er især et problem, som de unge og nyvalgte tillidsrepræsentanter står med
- 8 % som oplever, at kollegerne ikke har forståelse for, at tillidsrepræsentanten tager på kursus
- 5 % som slet ikke modtager kursustilbud.

9. Fagforeningen formidler kurserne – men store forbundsvariationer

Det store flertal af tillidsrepræsentanter opnår viden om kurserne via fagforeningen – 80 % får tilbud tilsendt, og 29 % finder frem til kursustilbud gennem samtaler med fagforeningen. 53 % finder tilbud via internettet – enten eget forbunds hjemmeside eller via fiu.dk eller LO-skolens hjemmeside. 23 % finder kurser via deres netværk. Der er meget store variationer forbundene imellem, og nogle forbund er langt mere aktive end andre, når det kommer til den direkte kontakt med tillidsrepræsentanterne. Tendensen er, at jo mere opsøgende, forbund eller fagforening er, jo mindre bruger tillidsrepræsentanterne fx hjemmesider.

10. Sparring gennem netværk og fagforeningen – et vigtigt supplement til TR-kurserne

TR-netværk og kontakten til fagforeningen er på tværs af forbund, aldersgrupper og anciennitet vigtige fora for erfaringsudveksling blandt tillidsrepræsentanterne. Også tillidsrepræsentanter, som endnu ikke har været på TR-kurser, drager i stor udstrækning nytte af netværk og kontakten til fagforeningen, når de har spørgsmål eller behov for at drøfte bestemte emner. TR-netværk og kontakten til fagforeningen er derfor centrale for opkvalificering og videreudvikling af tillidsrepræsentanternes kompetencer. De er et vigtigt supplement til TR-kurserne, når det kommer til læring gennem udveksling af 'bedste praksis'.

11. (Offentlige) ledere positive over for kursusaktivitet

Næsten ni ud af ti ledere er positive over for kursusaktiviteter, og hver tredje opfordrer til kurser. 12 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at ledelsen er negativ over for kursusaktiviteter. Men når det gælder udbyttet af tillidsrepræsentanternes kursusaktivitet, er ledere i det offentlige langt mere positive end ledere i det private.

12. Færre falder bagud i faglig udvikling

I 1998 oplevede knap hver fjerde tillidsrepræsentant at falde bagud med hensyn til viden og uddannelse inden for deres fag – i 2010 er det 13 %, der har denne oplevelse. Det antyder, at tillidsrepræsentanterne er blevet bedre til at sikre, at de til stadighed også udvikler sig inden for det fag, de er uddannet i – så de også står i en bedre situation, den dag de træder tilbage fra tillidsrepræsentantposten.

2.2 Uddybende sammenfatning

Større andel på kursus i løbet af TR-karrieren

Andelen af tillidsrepræsentanter, der overhovedet kommer på kursus i løbet af deres tillidsrepræsentantkarriere, er øget fra 1998 til 2010; hvor det i 1998 var 28 %, der slet ikke kom på kursus, er det i 2010 16 %, der ikke kommer på nogen kurser. Som forventet er det tillidsrepræsentanterne med kortest anciennitet, der har været mindst på kursus, men selv blandt dem, der har mindre end to års anciennitet, har mere end syv ud af ti været på kursus. I forhold til forbund kan det konstateres, at det især er tillidsrepræsentanter fra forbundene Blik og Rør, TIB, Malerforbundet, Serviceforbundet og El-Forbundet, som ikke kommer på

kursus, mens især tillidsrepræsentanter fra Fødevareforbundet NNF, FOA, HKKF, Jernbaneforbundet og Socialpædagogerne kommer på kursus.

Blandt dem, der ikke kommer på kursus, er der:

- Flere mænd end kvinder
- Flere privatansatte end offentligt ansatte
- Flere personer med en kort uddannelse
- Flere på små virksomheder end på store virksomheder

Hvad angår tilfredsheden med kurserne, kan det konstateres, at tilfredsheden er stor. Ni ud af ti oplever, at grundkurser og tværfaglige kurser har styrket dem i forhandlinger med ledelsen, kommunikation med kollegerne og forståelse af overenskomster, og kun 1-2 % svarer benægtende på dette. Endnu flere – 96-97 % af dem, der har været igennem akademiuddannelsen – udtrykker tilfredshed med denne uddannelse.

De positive ledere, men...

Ledernes holdning til tillidsrepræsentantens kompetenceniveau er overvejende positiv. Kun hver 10. leder oplever, at de timelønnede og funktionærernes tillidsrepræsentanter ikke har de ønskede kompetencer. Der er dog også en relativt stor gruppe på 27 %, som ikke ved – eller ikke har nogen mening om – de timelønnedes tillidsrepræsentanters kompetencer. Tilfredsheden afspejler sig også i, at 88 % af lederne bifalder, at tillidsrepræsentanterne bruger tid på TR-kurser; en tredjedel opfordrer dem ligefrem til at tage på kursus.

Overordnet set er ledere i det offentlige langt mere positive over for tillidsrepræsentanternes kursusaktiviteter end ledere i det private – men denne forskel registreres ikke hos tillidsrepræsentanterne; 12 % oplever, at ledelsen ser skævt til deres kursusaktiviteter, men der er ikke nogen markant forskel på den offentlige og private sektor.

Der er dog også områder, hvor lederne ikke altid er helt tilfredse med tillidsrepræsentanternes kompetencer. De kompetencer, som især efterlyses blandt ledere, der ikke er helt tilfredse med tillidsrepræsentanternes kompetencer, er konfliktløsning, viden om overenskomster og lønforhandling – altså de klassiske tillidsrepræsentant områder, som ellers må henregnes til tillidsrepræsentanternes kerneopgaver. Og en betydelig del – 42 % af lederne - finder, at tillidsrepræsentanterne ikke er godt nok kvalificeret til forhandlinger.

De klassiske kompetencer skal være på plads

Et flertal på 76 % af tillidsrepræsentanterne føler sig godt klædt på til at løfte opgaven som tillidsrepræsentant, og 83 % har et godt overblik over opgaverne. Det er dog hver 10. tillidsrepræsentant, som ikke føler, at de er godt nok klædt på – og en tilsvarende andel, som ikke føler, at de har overblik over opgaverne, og dette problem er særligt udbredt blandt de yngre og nyvalgte tillidsrepræsentanter. Men generelt set er det også tillidsrepræsentanter, der endnu ikke har været på kursus som i størst udstrækning føler, at de ikke er klædt godt nok på til at varetage TR-hvervet.

Det kan konstateres, at de kurser, flest tillidsrepræsentanter selv mener at have behov for er:

- Forhandlingsteknik (35 %)
- Personlig udvikling (34 %)
- Konfliktløsning (22 %)
- Kommunikation og pædagogik (19 %)

Forhandlingsteknik og konfliktløsning forholder sig direkte til de områder, som et flertal af tillidsrepræsentanterne bruger mest tid på – og som kan regnes for tillidsrepræsentanternes kerneområder – nemlig lønforhandlinger, møder i SU og MED-udvalg og samarbejdsproblemer. Det relaterer sig også til emner, som det helt store flertal af kollegerne forventer, tillidsrepræsentanten er kompetent i, nemlig overenskomstforhold. Kurser i konfliktløsning, lønstop og løn nedgang er især i høj kurs hos de yngre - og nyvalgte tillidsrepræsentanter, mens kurser i forhandlingsteknik efterlyses i særdeleshed af tillidsrepræsentanter i alderen 30-49 år. De garvede og ofte ældre tillidsrepræsentanter rapporterer dog oftere end deres yngre kolleger, at de *ikke* ønsker at komme på flere kurser. Det var også de grupper, som dels foretrækker at bruge tiden på at løse problemer på arbejdspladsen frem for kurser, dels ikke finder de udbudte kurser relevante.

Også nye kompetencer efterlyses

Et mål for, om tillidsrepræsentanterne mangler redskaber i det daglige arbejde, er at sætte omfanget af henvendelser om et bestemt emne i relation til, om tillidsrepræsentanterne føler at have de rigtige redskaber til at håndtere netop den type henvendelser. Sættes henvendelsesfrekvensen på denne måde i relation til, om der mangler redskaber, er der fire områder, som særligt markerer sig:

- kollegers forhold til nærmeste leder (59 % henvendelser, 37 % mangler redskaber)
- fyringer (50 % henvendelser, 32 % mangler redskaber)
- stress (43 % henvendelser, 43 % mangler redskaber)
- mobning og chikane på arbejdspladsen (36 % henvendelser, 41 % mangler redskaber)

På disse fire områder er der i undersøgelsen store udslag, både når det gælder henvendelsesfrekvensen, og når det gælder at mangle de rette værktøjer til at håndtere den type henvendelser. Det er især de yngre og ofte nyvalgte tillidsrepræsentanter, der står i den situation. Der er også relativt stort sammenfald mellem disse emner og de emner, som tillidsrepræsentanten kontakter fagforeningen om, nemlig ansættelser og afskedigelser, lokalløn/løntillæg/bonus, arbejdstidsregler og samarbejdsforhold på arbejdspladsen.

Kommunikation og pædagogik er områder, som 15 % har været på kursus i, og som 19 % ønsker at komme på kursus i. Men det er også et område, hvor der måske er særligt behov for et kompetenceløft. Hver fjerde kollega blandt LO-medlemmerne føler sig ikke tilstrækkeligt orienteret om de lokale forhandlinger og/eller om overenskomstmæssige forhold – mens 42 % ikke føler sig godt nok orienteret af tillidsrepræsentanten om fagforeningens politik, struktur og udvikling. Hver fjerde LO-kollega angiver *ikke* at ane, hvad tillidsrepræsentanten laver. Derudover indrømmer 13 % af tillidsrepræsentanterne blankt, at de aldrig har drøftet overenskomstforhold generelt eller specifikt for arbejdspladsen hverken med ledelsen eller kollegerne – et tal der er markant højere, når det

gælder andre emner som fx omlægning af arbejdsrutiner (39 %), pension og efterløn (46 %) eller individuel lønfastsættelse (25 %). Det er især de yngre og ofte nyvalgte tillidsrepræsentanter samt de tillidsrepræsentanter, der aldrig har været på kursus, som hverken har drøftet de nævnte emner med ledelsen eller arbejdskollegerne. Disse data indikerer, at det på et betydeligt mindretal af arbejdspladserne ikke lykkes tillidsrepræsentanterne at få kommunikeret nogle af deres basale opgaver og deres løsninger til kollegerne.

Analysen viser, at håndtering af *kollegernes personlige forhold* er et emne, som næsten hver tredje tillidsrepræsentant har kontaktet fagforeningen om. 11 % af tillidsrepræsentanterne vil gerne på kurser om dette. Og det er også et emne, som 71 % af kollegerne forventer, at tillidsrepræsentanten lytter til dem om. Det er imidlertid kun 3 % af afdelingsrepræsentanterne, som angiver, at dette er et typisk emne, som tillidsrepræsentanterne kontakter dem om. Som påpeget er det et emne, der fylder meget hos tillidsrepræsentanterne – men afdelingerne synes ikke at registrere dette som et særlig udbredt problem.

Endelig kan *tidsstyring* være en brugbar kompetence. Analysen viser, at selv om færre tillidsrepræsentanter i 2010 har tidsproblemer, sammenlignet med 1998, er det stadig en udfordring at få arbejde, TR-opgaver, familie og TR-kurser til at gå op i en højere enhed. En bedre evne til at styre og prioritere tid – og herunder kommunikere til kolleger og ledelse, hvorfor denne prioritering er valgt – kan være en del af løsningen på den type problemer.

Kursusplanlægning - fagforeningens rolle

15 % af tillidsrepræsentanterne har lavet en kursusplan i samarbejde med fagforeningen. Dette er dog tre gange så udbredt for tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor end for tillidsrepræsentanter i den private sektor. FOA adskiller sig markant fra alle andre forbund ved, at 45 % af deres tillidsrepræsentanter har lavet en sådan uddannelsesplan. Og for Socialpædagogerne er en uddannelsesplanlægningsrate på 19 % måske værd at bemærke, når netop dette forbund har en høj udskiftning blandt tillidsrepræsentanterne. De forbund, hvor relativt få tillidsrepræsentanter har lavet uddannelsesplaner, er Fængselsforbundet, Malerforbundet, Jernbaneforbundet og El-Forbundet.

Tillidsrepræsentanternes egen uddannelse ligger mange tillidsrepræsentanter på sinde – det gælder selv dem, der endnu ikke har været kursus. Det er det emne, som næstflest tillidsrepræsentanter (45 %) har kontaktet afdelingen om inden for det seneste år. Og 28 % af de tillidsrepræsentanter, som endnu ikke har taget TR-uddannelsen, har netop henvendt sig til afdelingen om TR-uddannelsen i løbet af det seneste år.

I afdelingerne er der 31 %, som angiver at have lavet uddannelsesplaner for alle tillidsrepræsentanter, mens 30 % angiver at have lavet det for en del af tillidsrepræsentanterne. 28 % svarer, at de holder sig orienteret om tillidsrepræsentanternes uddannelsesbehov. Igen viser det sig - når disse tal fordeles på forbund - at FOA er topscoreren; 88 % af FOA's afdelingsrepræsentanter angiver, at man har lavet sådanne aftaler for alle.

I 2010 angiver 13 % af tillidsrepræsentanterne, at de falder bagud med hensyn til viden og uddannelse – det tal var i 1998 22 %. Det indikerer, at tillidsre-

præsentanterne bedre formår at sikre, at de også holder deres arbejdsmæssige kompetencer ved lige.

Lange kurser foretrækkes stadig – men tilslutningen er i tilbagegang

Hvad angår kursernes længde, kan det konstateres, at et flertal foretrækker internatkurser med overnatning. Det er dog især de ældre tillidsrepræsentanter, der foretrækker denne kursusform, mens det især er de 30-39-årige samt kvinder, der foretrækker lokale kurser med overnatning hjemme.

Sammenlignet med 1998 er der færre, der i 2010 ønsker lange ugekurser (søndag/mandag til fredag); hvor 63 % foretrak denne form for kurser i 1998, er det i 2010 kun lidt over 36 %, som foretrækker ugekurser. Tendensen er den samme for 4-dages kurser.

Traditionelle undervisningsformer foretrækkes – og med fagfæller

Når det gælder undervisningsformen, er tillidsrepræsentanterne konservative. Det er stadig de relativt traditionelle former, der foretrækkes – gruppearbejde, erfaringsudveksling og tavleundervisning/slides topper listen, tæt fulgt af praktiske øvelser og ekspertundervisning. E-learning (fjernundervisning over internettet) er der ikke udbredt interesse for, mens hver femte tillidsrepræsentant ønsker individuel coaching – særligt blandt de helt unge er dette populært. Kønsmæssigt er der ikke den store forskel i præferencerne.

Også når det gælder de personer, man ønsker at komme på kursus med, holder tillidsrepræsentanterne fast i det kendte; de fleste vil helst være sammen med tillidsrepræsentantkolleger fra samme forbund (52 %) eller fra eget fag (39 %). Kun 15 % vil have kurser sammen med kolleger fra andre forbund. Der er dog også 34 %, for hvem det ikke spiller nogen rolle.

Kurser findes via fagforeningen – men store forbundsvariationer

Den mest udbredte måde, hvorpå tillidsrepræsentanterne finder frem til kurserne, er via kursustilbud, fremsendt af fagforeningen – 80 % af tillidsrepræsentanterne får sådanne tilbud. Herefter kommer forbundets hjemmeside (36 %), mens 29 % af tillidsrepræsentanterne finder frem til kursustilbud gennem samtaler med fagforeningen, og 21 % finder dem på fiu.dk og/eller LO-skolens hjemmeside. Ofte er fiu.dk og LO-skolens hjemmeside dog linket op på det enkelte forbunds hjemmeside. Sammenlægges besvarelserne, finder 53 % kurser via internettet. 23 % finder frem til kursustilbud via deres TR-netværk.

Her er dog betydelige forskelle mellem forbundene, når det gælder den foretrukne metode til at finde kursustilbud:

- 3F's og Blik og Rør's tillidsrepræsentanter bruger samtaler med fagforeningen og fiu.dk/LO-skolens hjemmeside
- Metal's tillidsrepræsentanter bruger i samme omfang som gennemsnittet alle tilgange til kursusinformation
- El-Forbundets tillidsrepræsentanter bruger især fiu.dk og LO-skolens hjemmesider

- FOA's tillidsrepræsentanter bruger tilsendte kursustilbud og samtaler med fagforeningen
- Fængselsforbundets tillidsrepræsentanter oplever generelt at få ret begrænset kursusinformation
- HK's tillidsrepræsentanter finder selv tilbud på hjemmesiden
- HKKF's tillidsrepræsentanter bruger især netværk og hjemmesider
- Jernbaneforbundets tillidsrepræsentanter oplever ret begrænset information fra fagforeningen og finder selv informationen på fiu.dk og LO-skolens hjemmesider
- Malerforbundets tillidsrepræsentanter får ofte information via samtaler med fagforeningen
- Fødevarerforbundetss tillidsrepræsentanter finder selv information via nettet eller får information via samtaler med fagforeningen
- Serviceforbundets tillidsrepræsentanter finder information på fiu.dk eller LO-skolens hjemmeside
- Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter får primært information via tilsendt materiale
- TL's tillidsrepræsentanter finder meget information på fagforeningens egen hjemmeside.

Gode muligheder for uddannelse – men også barrierer

Det store flertal af tillidsrepræsentanter – 81 % – oplever, at de har gode muligheder for at få den uddannelse, som de har brug for. Men der opleves også forhindringer, som kan opdeles i tre grupper:

Udbuddet (som retter sig mod fagforeningens/forbundets servicering):

- 21 % af tillidsrepræsentanterne har ikke kunnet finde nogen relevante emner. Det gælder især de ældre og garvede tillidsrepræsentanter.
- Hver 20. tillidsrepræsentant modtager slet ikke kursustilbud.

Kursusomstændighederne (som retter sig mod geografi og familieforhold):

- Hver femte tillidsrepræsentant angiver forpligtelser over for familien som en hindring for kursusdeltagelse – og især kvinder oplever dette som et problem.
- Afstanden til kursusstedet er for 14 % et problem.
- Sammenlagt oplever 27 % af tillidsrepræsentanterne, at enten distancen og/eller forpligtelser overfor familien er en forhindring i forhold til at tage på kurser. Det gælder især tillidsrepræsentanter med småbørn eller andre omsorgsopgaver.

Arbejdspladsen (egen prioritet og/eller kollegers og ledelses holdning):

- 13 % af tillidsrepræsentanterne vil hellere bruge deres tid på at løse problemer på arbejdspladsen end på kurser. Det gælder især de ældre og ofte garvede tillidsrepræsentanter
- 12 % af tillidsrepræsentanterne angiver, at ledelsen 'ser skævt til' dem, hvis de tager på TR-kurser. Det er knap så udbredt på store arbejdspladser som på små, og unge og nyvalgte tillidsrepræsentanter står ofte overfor denne udfordring
- 8 % oplever, at kollegerne ikke har forståelse for, at tillidsrepræsentanten tager på kursus.

Sparring gennem netværk og fagforeningen – et vigtigt supplement til TR-kurserne

Netværk og kontakten til afdelingen er vigtige for tillidsrepræsentantens daglige virke. De fleste tillidsrepræsentanter bruger netværk i deres daglige arbejde, og 74 % af tillidsrepræsentanterne finder i høj eller meget høj grad deres netværk behjælpelige til at løse problemer i dagligdagen. At netværk og kontakten til afdelingen er vigtige skyldes ikke mindst, at tillidsrepræsentanterne her udveksler viden om fx fortolkning af overenskomsten, håndtering og koordinering af lønforhandlinger og konflikter på arbejdspladsen osv. Kontakten til afdelingen og tillidsrepræsentanternes netværk kan derfor betragtes som et vigtigt supplement til TR-kurserne, når det kommer til at opkvalificere og videreudvikle tillidsrepræsentanternes kompetencer.

Den viden tillidsrepræsentanterne opnår gennem sparring med andre tillidsrepræsentanter i deres netværk eller med fagforeningsrepræsentanter, er således med til at klæde dem på til at håndtere forskellige situationer på arbejdspladsen. Erfaringsudvekslingen, der finder sted – dels mellem tillidsrepræsentanten og afdelingen, dels gennem kontakten til andre tillidsrepræsentanter – betyder, at netværk og henvendelser til afdelingen kan betragtes som en alternativ læringsform baseret på udveksling af 'bedste praksis'. Ikke mindst fordi såvel tillidsrepræsentanter, der har været på kursus, som tillidsrepræsentanter, der ikke har været på kursus, drager nytte af deres netværk i det daglige. Det gælder også på tværs af forbund, aldersgrupper samt for både nyvalgte og garvede tillidsrepræsentanter. De finder alle, at TR-netværk og kontakten til afdelingerne er en stor hjælp til håndteringen af daglige udfordringer på arbejdspladsen.

3 Tillidsrepræsentanternes kursusaktivitet

3.1 Kursusdeltagelsen – flere tager TR-uddannelse

Kursusudbuddet og formen af kurser varierer meget de enkelte LO-forbund imellem, og det ligger ud over denne rapport at beskrive alle forbunds kursusudbud i detaljer.

Generelt udbyder hvert forbund en grunduddannelse for tillidsrepræsentanter. Nogle forbund – fx 3F – har derudover et introkursus, som er et kursus, der ligger før grunduddannelsen, og som har til hensigt at introducere tillidsrepræsentanterne til tillidsrepræsentanthvervet.

Opbyggelsen af grunduddannelsen varierer, og det er ikke alle forbund, der betragter grunduddannelsen som en obligatorisk forudsætning for at tage del i de øvrige kursustilbud. De fleste LO-forbund, med undtagelse af Socialpædagogerne, tager del i FIU-systemet, hvor en række forskellige TR-kurser tilbydes.

Andelen af tillidsrepræsentanter, der overhovedet har været på kursus i hele tillidsrepræsentantkarrieren, er vokset markant siden 1998. I 2010 er andelen af tillidsrepræsentanter, der ikke har været på kursus, næsten halveret i forhold til 1998. Dengang var det 28 %, der ikke havde været på kursus overhovedet, mens det i 2010 er 16 %, der angiver ikke at have været på hverken grunduddannelsen, tværfaglige kurser (evt. i FIU-regi), akademiuddannelsen eller andre TR-kurser arrangeret af forbundet.¹

Væksten i andelen af tillidsrepræsentanter, der har været på kursus, er først og fremmest sket i forhold til andre TR-kurser arrangeret af forbundet. Hvilke kurser der er tale om her, er ikke præciseret i spørgeskemaet. Også når det gælder grunduddannelse, er der sket en stigning i tillidsrepræsentanternes deltagelse.² Med hensyn til tværfaglige kurser/FIU-kurser er der ingen statistisk signifikant forskel mellem data fra 1998 og 2010.

	1998	2010
Har ikke været på TR-kursus	28	16
Forbundets grunduddannelse / Grunduddannelse for TR	72	79
Andre TR-kurser arrangeret af forbundet	43	58
Tværfaglige FIU-kurser/Tværfaglige kurser for TR	31*	30*
Akademiuddannelse	n/a	3
Ved ikke	1	n/a

1998: n = 7182, 2010: n = 7877

* Ved signifikans-niveau 0,05 er disse andele *ikke* signifikant forskellige

Tabel 3.2 viser sammenhængen mellem alder, anciennitet og kursusaktivitet. Det fremgår, at der er flere blandt de ældre tillidsrepræsentanter, der har været på kursus, end blandt de yngre. En stor del af denne forskel skal dog tillægges tillidsrepræsentantens anciennitet frem for alder. I alle alderskategorier under 60

¹ Det skal bemærkes, at der er en lille mulighed for, at nogle tillidsrepræsentanter har været på TR-relevante kurser, der ikke er blandt de her nævnte, men ligger uden for fagbevægelsens kursusudbud. Det må dog forventes at være ganske få og blot at ville trække andelen af tillidsrepræsentanter, der ikke har været på kurser, længere ned.

² Datamaterialet belyser ikke, om det samlede antal kursusdage er steget eller faldet; her belyses udelukkende, om tillidsrepræsentanterne har været på kursus eller ej.

år gælder det, at ca. tre ud af fire nyere tillidsrepræsentanter (dvs. anciennitet op til to år) har været på kursus. Blandt tillidsrepræsentanter med tre til fem års anciennitet er der lidt flere blandt de yngre, der har været på kursus end blandt de ældre. Generelt er sammenhængen mellem kursusaktivitet og anciennitet større end sammenhængen mellem kursusaktivitet og alder. Hvis en nyvalgt tillidsrepræsentant bliver på posten ud over de første par år, er der altså større sandsynlighed for, at vedkommende kommer på TR-kurser.

Tabel 3.2: (TR-2010): Har tillidsrepræsentanten været på kursus? – fordelt på alder og anciennitet (procent)			
Alder	Anciennitet	Ja, har været på kursus	Sig. (Chi²)
20-29 år	0-2 år	77	0,125
	3-5 år	94	
30-39 år	0-2 år	69	0,000
	3-5 år	86	
	6-10 år	85	
	11-20 år	94	
40-49 år	0-2 år	73	0,000
	3-5 år	85	
	6-10 år	91	
	11-20 år	90	
	21+ år	97	
50-59 år	0-2 år	75	0,000
	3-5 år	82	
	6-10 år	89	
	11-20 år	93	
	21+ år	95	
60+ år	0-2 år	83	0,001
	3-5 år	80	
	6-10 år	86	
	11-20 år	90	
	21+ år	96	

n = 7877

I absolutte tal angiver FIU's kursusadministration, at der i 1998 var 8.529 på kurser – heraf 2.768 på tværfaglige kurser. I 2009 var tallene 8.775 – heraf 937 på tværfaglige kurser. Det indikerer en lille fremgang i antallet af personer, der kommer på kurser det enkelte år, om end der er variationer fra år til år. Således var der i 1997 (som var et Tillidsrepræsentantår, hvor der fra de faglige organisationer var særligt fokus på tillidsrepræsentanten) 9.793 på kursus.

Det er vigtigt her at holde sig for øje, at der i denne undersøgelse er spurgt ind til, om man overhovedet har været igennem et kursusforløb i løbet af karrieren som tillidsrepræsentant. Vi ved også, at ancienniteten for tillidsrepræsentanterne i 2010 er højere (7,5 år) end i 1998 (6,4 år). Det kan betyde, at færre ser behov for at komme på kursus, fordi de allerede har været på kurser. Desuden kan den samlede andel af tillidsrepræsentanter være faldet fra 1998 til 2010 – er det tilfældet, behøver der formelt set ikke være tale om et procentvis fald, selv om der er et fald i det absolutte antal, der kommer på uddannelse.

3.2 Hvem får ikke uddannelsen?

Selvom det i 2010 kun er 16 %, som ikke har fået nogen form for TR-uddannelse i løbet af deres karriere som tillidsrepræsentant, er det stadig relevant at se nærmere på, hvem det er, der *ikke* bliver uddannet. Ser vi først på grunduddannelsen, som typisk er tillidsrepræsentantens første møde med TR-uddannelsessystemet, så viser Tabel 3.1, at det i 1998 var 28 % af tillidsrepræsentanterne, som ikke havde været på grundkursus, mens det i 2010 er 21 %.

Ser vi mere overordnet på de 16 %, der i 2010 slet ikke får nogen tillidsrepræsentantuddannelse, kan det i forhold til køn konstateres, at det især er mænd, der ikke kommer på kursus – 18 % af mændene har ikke været på kursus, mod 13 % af kvinderne.

Tabel 3.3: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på køn (procent)	
	Har ikke været på kursus
Mænd	18
Kvinder	13
Gennemsnit	16

n = 7876

I forhold til offentlig og privat sektor, viser analysen, at det især er tillidsrepræsentanter i den private sektor, som ikke kommer på kursus.

Tabel 3.4: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på sektor (procent)	
	Har ikke været på kursus
Offentlig	10
Privat	20
Gennemsnit	16

n = 7876

Det er især tillidsrepræsentanter på små virksomheder, som ikke får en TR-uddannelse. Men selv på de helt store virksomheder er der også en mindre andel – hver 12. Tillidsrepræsentant – som ikke har fået en TR-uddannelse.

Tabel 3.5: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på virksomhedens størrelse (procent)	
	Har ikke været på kursus
1-4 ansatte	28
5-9 ansatte	27
10-24 ansatte	20
25-49 ansatte	15
50-199 ansatte	12
200-499 ansatte	9
500 eller flere ansatte	8

n = 7876

Endelig kan det konstateres, at det især er dem med en kort, videregående uddannelse, som synes at få en TR-uddannelse, mens tendensen til ikke at få en TR-uddannelse er lidt mere udbredt blandt dem med grundskole uddannelse, en

gymnasial, teknisk skole/HGF eller lærlinge-/elevuddannelse/erhvervsfaglige uddannelse.

Tabel 3.6: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på tillidsrepræsentantens uddannelse (procent)	
	Har ikke været på kursus
Grundskole	18
Almen gymnasial, HTX eller HH	16
Teknisk skole eller HGF	19
Lærlinge/elevuddannelse eller erhvervsfaglig uddannelse	18
Kort videregående uddannelse (1-2 år)	9
Mellemlang videregående uddannelse (3-4 år)	13
Lang videregående (5 år eller mere)	14

n = 7876

Hvor udslagene på alder, anciennitet, køn, virksomhedsstørrelse og skolebaggrund er relativt små, er de til gengæld store, når vi ser på tilhørsforholdet til forbund. Det er især tillidsrepræsentanter fra forbundene Blik og Rør, TIB, Malerforbundet, Serviceforbundet og El-Forbundet, som ikke kommer på kursus overhovedet – altså i vid udstrækning repræsentanter fra håndværkerforbund, som også ofte arbejder på mindre arbejdspladser. Omvendt er det meget få fra Fødevarerforbundet NNF, FOA, HKKF, Jernbaneforbundet og Socialpædagogerne, der ikke kommer på kursus.

Tabel 3.7: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på forbund (procent)	
	Har ikke været på kursus
Blik og Rør	41
TIB	33
Malerforbundet	29
Serviceforbundet	24
El-Forbundet	23
TL	20
Fængselsforbundet	18
3F	17
HK	16
Dansk Metal	15
Socialpædagogerne	9
Jernbaneforbundet	8
FOA	6
HKKF	6
Fødevarerforbundet NNF	4

n = 7877

3.3 Motivation og forhindringer

Selv om en større andel af tillidsrepræsentanterne har været på kurser i løbet af deres karriere i 2010 sammenlignet med 1998, er der stadig en restgruppe på 16 %, som slet ikke har været på kursus. Men er det lysten, der svigter de sidste 16 %? Det tegner det ikke til. Spørger vi dem, der ikke har været på de forskellige former for kurser, viser det sig, at 67 % af dem, der ikke har været på grundkursus, gerne vil. Også blandt dem, der *ikke* har været på andre kurser arrangeret af

forbundet, er det 77 %, der gerne ville på den type kurser. Selv den lidt mere avancerede og tidskrævende akademiuddannelse er attraktiv for hele 43 % af dem, der ikke allerede har taget akademiuddannelsen. Disse tal indikerer, at der er stor lyst til uddannelse – men som det vil fremgå nedenfor, er der også barrierer for at få opfyldt drømmene om yderligere uddannelse.

Tabel 3.8: (TR-2010): Andele, der ikke har været på det nævnte kursus, og der ikke har været på det nævnte kursus, men gerne vil (procent)

	Har ikke været på dette	Har ikke været på dette, men vil gerne
Grunduddannelse for tillidsrepræsentanter	21	67
Andre TR-kurser arrangeret af forbundet	42	77
Tværfaglige TR-kurser	70	70
Akademiuddannelse	97	43

Har ikke været på dette kursus: n = 7877

Har ikke været på dette kursus, men vil gerne: Grunduddannelse: n = 1521, Andre TR kurser: n = 3150, Tværfaglige kurser: n = 5610, Akademiuddannelse: n = 7658

Blandt dem, der slet ikke har været på nogen form for kurser, vil mere end to tredjedele (68 %) gerne på grunduddannelsen – og 64 % vil gerne på andre kurser arrangeret af forbundet. Blandt dem vil 22 % gerne på akademiuddannelsen. For alle andre kurser end grunduddannelsen er der altså færre i denne gruppe, som slet ikke har været på kursus, der ønsker at komme på det pågældende kursus. Der er dog en betydelig andel, der gerne vil på kurser, hvilket indikerer, at det ikke altid er lysten til kurser, der mangler for dem, som ikke er kommet af sted – men andre omstændigheder.

Tabel 3.9: (TR-2010) - kun tillidsrepræsentanter, der ikke har været på nogen form for kurser: Kunne du godt tænke dig at komme på...? (procent)

	Ja	Nej	Total
Grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter	68	32	100
Andre TR-kurser arrangeret af dit forbund	64	36	100
Tværfaglige kurser for tillidsrepræsentanter	46	54	100
Akademiuddannelse	22	78	100

n = 1125

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Der er dog også en kerne på 23 % af dem, der ikke har været på kursus, som heller ikke er interesseret i at komme på kurser overhovedet. En høj udskiftning på TR-posten kan være medvirkende til, at tillidsrepræsentanterne aldrig kommer på grundkursus og derved får en begrænset kontakt til fagforeningen i deres korte TR-periode. De kvantitative undersøgelser kan ikke sige noget direkte om, hvor ofte der sker udskiftninger på tillidsrepræsentantposten. Men af de kvalitative pilotinterviews fremgår det, at nogle faggrupper har en høj gennemstrømning på tillidsrepræsentantposterne, og at det især er de unge tillidsrepræsentanter, der sidder på posten i kortest tid. Samtidig viser andre data i denne undersøgelse, at det netop er de unge og nye tillidsrepræsentanter, der har stort mod på en karriere i fagbevægelsen. Det indikerer, at det er vigtigt, at de faglige organi-

sationer får kontakt med nye og unge tillidsrepræsentanter, lige når de har fået hvervet.

Længden af kurserne, den geografiske placering og formen, som bliver behandlet i kapitel 5, kan i sig selv medføre, at nogle tillidsrepræsentanter fravælger et kursus eller ikke har mulighed for at deltage. Men hvordan er mulighederne for at komme på kurser – og hvilke hindringer oplever man som tillidsrepræsentant?

81 % af tillidsrepræsentanterne er helt eller delvis enige i, at de har mulighed for at få den uddannelse, de har brug for som tillidsrepræsentant, mens 9 % angiver at have ringe muligheder for at få den uddannelse, de har brug for. 14 % forholder sig neutralt til spørgsmålet.

Tabel 3.10: (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes generelle oplevelse af muligheder for kompetenceudvikling (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som tillidsrepræsentant	81	11	6	2	100

n = 7875

Det er især tillidsrepræsentanter under 30 år, der ikke oplever at kunne få den uddannelse, de har brug for som tillidsrepræsentant, mens det i mindre udstrækning gælder deres ældre kolleger. Der er således 15 % af de yngre tillidsrepræsentanter, som erklærer sig helt eller delvis uenige i udsagnet 'Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som tillidsrepræsentant', hvilket er dobbelt så mange som blandt de ældre tillidsrepræsentanter.

Tabel 3.11: (TR-2010): Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som tillidsrepræsentant – fordelt på alder (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
20-29 år	70	12	15	3	100
30-39 år	75	13	8	4	100
40-49 år	79	12	7	2	100
50-59 år	83	10	6	1	100
60-75 år	88	7	2	2	100
Gennemsnit	81	11	6	2	100

n = 7873

Høj signifikans $p = 0,000$ (χ^2)

Tillidsrepræsentanternes anciennitet synes også at have en vis betydning, idet relativt flere garvede tillidsrepræsentanter end nyvalgte (med mindre end 2 års anciennitet) angiver, at de har mulighed for at få den uddannelse, de har brug for. Køn synes til gengæld ikke at spille nogen særlig rolle.

Tabel 3.12: (TR-2010): Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som tillidsrepræsentant – fordelt på anciennitet (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
0 til 2 år	76	13	8	4	100
3 til 5 år	80	11	8	2	100
6 til 10 år	82	10	6	1	100
11 til 20 år	85	10	4	1	100
21 til 60 år	87	8	5	1	100
Gennemsnit	81	11	6	2	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ser vi på tillidsrepræsentanternes faglige tilhørsforhold, er der ligeledes forskelle på, hvordan de ser deres muligheder for at få TR-uddannelse. Det er især Fængselsforbundets og Fødevarerforbundets tillidsrepræsentanter, som føler, at de *ikke* har mulighed for at få den uddannelse, de har brug for. Også tillidsrepræsentanter fra Jernbaneforbundet, Malerforbundet samt Blik og Rør rapporterer om begrænsede uddannelsesmuligheder. Til gengæld synes især tillidsrepræsentanter fra El-Forbundet, HKKF, Dansk Metal, FOA, HK, Serviceforbundet og TL i særlig høj grad at kunne få dækket deres uddannelsesbehov.

Tabel 3.13: (TR-2010): Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som tillidsrepræsentant – fordelt på forbund (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
3F	81	11	6	2	100
Blik og rør	75	13	9	4	100
Dansk Metal	84	9	5	2	100
El-Forbundet	83	12	3	2	100
FOA	82	10	6	2	100
Fængselsforbundet	45	27	18	9	100
HK	83	9	7	1	100
HKKF	85	9	3	3	100
Jernbaneforbundet	67	18	10	5	100
Malerforbundet	68	19	8	6	100
Fødevarerforbundet NNF	67	17	14	2	100
Serviceforbundet	79	9	6	5	100
Socialpædagogerne	71	16	10	2	100
TIB	73	18	6	3	100
TL	84	10	4	2	100
Gennemsnit	81	11	6	2	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Nedenfor fremgår det, hvilke forhindringer tillidsrepræsentanten oplever i forhold til at tage på kursus. Det er slående, at næsten en tredjedel har svaret 'ved ikke'. Det kan både indikere, at tillidsrepræsentanterne ikke oplever nogen forhindringer – eller at de oplever forhindringer, der ikke er dækket af svarkategorierne.

Tabel 3.14: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på kurser? (procent)				
	Kvinder	Mænd	Gennemsnit	Sig. (Chi ²)
Der har ikke været nogen relevante emner	20	22	21	0,039
Jeg har forpligtelser overfor familien*	23	15	19	0,000
Kursusstedet ligger for langt væk	15	13	14	0,012
Jeg vil hellere bruge min tid på at løse problemer på arbejdspladsen	11	15	13	0,000
Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	11	12	12	0,370
Kollegerne ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	6	10	8	0,000
Jeg kan ikke få fri fra arbejde	7	6	7	0,005
Jeg orker ikke flere kurser	5	5	5	0,740
Jeg får ingen kursustilbud	4	5	5	0,002
Ved ikke	34	29	31	0,000

n = 7876,

Ellers kan forhindringerne opdeles i tre hovedgrupper: Forhindringer, der relaterer sig til *udbud* (og dermed fagbevægelsens kursusserVICERING); forhindringer, der relaterer sig til *kursusomstændighederne* (geografi og familie); og forhindringer, der relaterer sig til *arbejdspladsen*.

Udbuddet - fagbevægelsens kursusserVICERING

Hvad angår *udbuddet*, angiver 21 % af tillidsrepræsentanterne, at der ikke har været nogen relevante emner på kurserne. Taget i betragtning, hvor mange kursustilbud, der findes, er det relativt mange, for hvem kursusudbuddet ikke matcher netop deres behov. Spørgsmålet er derfor, hvad vi skal lægge i disse svar. Er det de forkerte kurser, der udbydes? Eller kan det skyldes, at tillidsrepræsentanterne har svært ved at finde rundt i kursustilbuddene? Det sidste er blevet nævnt som en mulighed i de kvalitative forbundsinterview (Interview HK). Det kunne også være, at netop disse 21 % har et særligt kursusbehov, som ikke dækkes af det eksisterende system. Men på spørgsmålet om, hvad tillidsrepræsentanten har mest brug for at komme på kursus i lige nu, er der ingen statistisk signifikant forskel på, hvilke kursussemner de 21 % efterspørger i forhold til resten af tillidsrepræsentanterne. Tallet skal desuden sammenstilles med, at 81 %, som tidligere beskrevet, helt eller delvis er enige i, at de har mulighed for at få den uddannelse, de har brug for i TR-hvervet. Hver 20. tillidsrepræsentant modtager slet ikke kursustilbud.

Det er især de ældre og ofte garvede tillidsrepræsentanter, der begrundet deres manglende kursusaktivitet med, at der ikke er nogen relevante kursussemner. Således angiver 26 % af tillidsrepræsentanterne over 60 år, og 26 % af tillidsrepræsentanterne med mere end 11 års erfaring, at de ikke deltager i kurser, fordi emnerne ikke er relevante. Tendensen er omvendt for de yngre og dem med lavere anciennitet – blandt de yngre tillidsrepræsentanter og repræsentanter med mindre end 2 års anciennitet er der en større andel, der finder relevante kurser. Disse resultater hænger formentlig sammen med, at de ældre og mere

garvede tillidsrepræsentanter typisk har været på mange kurser – og derfor har sværere ved at finde kurser, der for dem er nye og interessante.

Tabel 3.15: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på alder (procent)

	Der har ikke været nogen relevante emner
20-29 år	20
30-39 år	16
40-49 år	20
50-59 år	22
60-75 år	26
Gennemsnit	21

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Tabel 3.16: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på anciennitet (procent)

	Der har ikke været nogen relevante emner
0 til 2 år	17
3 til 5 år	19
6 til 10 år	22
11 til 20 år	26
21 til 60 år	27
Gennemsnit	21

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Markant flere tillidsrepræsentanter fra forbund som fx HKKF, Jernbaneforbundet, Malerforbundet og Fødevarerforbundet begrundet deres manglende kursusaktivitet med, at emnerne på kurserne ikke er relevante. Også blandt forbund som fx Blik og Rør, Dansk Metal, FOA, Socialpædagogerne og TIB er det næsten hver fjerde, der angiver, at der ikke har været nogen relevante emner på kurserne.

Tabel 3.17: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på anciennitet (procent)

	Der har ikke været nogen relevante emner
3F	20
Blik og rør	25
Dansk Metal	23
EI-Forbundet	22
FOA	23
Fængselsforbundet	19
HK	17
HKKF	34
Jernbaneforbundet	32
Malerforbundet	27
Fødevarerforbundet NNF	30
Serviceforbundet	22
Socialpædagogerne	23
TIB	24
TL	19

Gennemsnit	21
-------------------	----

n = 7876
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Kursusomstændighederne geografi og familie

En række forhold relaterer sig til, hvad man kan kalde *kursusomstændighederne*. Forpligtelser overfor familien er en af de hyppigst forekommende hindringer i tillidsrepræsentanternes kursusdeltagelse (19 %). Det er især kvinderne (23 %), der angiver dette som en forhindring. HK har givet tillidsrepræsentanterne mulighed for at søge økonomisk støtte til børnepasning, men kun få har benyttet sig af denne mulighed (Interview HK). En anden anvendt mulighed er at afholde kurserne i lokalområdet, så kursusdeltagelsen får form af en almindelig arbejdsdag, og deltagerne kan tage hjem om aftenen. I forhold til et kursus med overnatning kan der her være færre muligheder for at skabe netværk, og det kan betyde, at tillidsrepræsentanterne ikke via mødet med en bredere skare af kolleger opnår at få nye blikke på deres egen situation – og kompetenceudvikling. Til gengæld vil det netværk, der skabes, være forankret i lokalområdet og/eller inden for ens eget fagområde. Emnet belyses yderligere nedenfor.

Lokale kurser kan også imødegå de 14 %, for hvem kursusstedet ligger for langt væk. At enten distancen og/eller forpligtelser overfor familien er en forhindring i forhold til at tage på kurser, oplever 27 % af tillidsrepræsentanterne, når de to svarkategorier sammenkøres.

Anciennitet spiller i denne sammenhæng ikke en væsentlig rolle. Til gengæld har alder, familiemæssige forhold og faglige tilhørsforhold en vis betydning. Der er således næsten dobbelt så mange tillidsrepræsentanter i aldersgruppen 30-39 år, der angiver forpligtelser over for familien som en væsentlig grund til, at de ikke deltager i kurser. Det er endvidere også den aldersgruppe, der i særdeleshed klager over, at kursusstedet ligger for langt væk.

Tabel 3.18: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på alder (procent)		
	Kursusstedet ligger for langt væk	Jeg har forpligtelser over for familien
20-29 år	14	24
30-39 år	24	39
40-49 år	14	23
50-59 år	12	12
60-75 år	6	8
Gennemsnit	14	20

n = 7876
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

At det især er tillidsrepræsentanter i alderen 30-39 år, der oplever, at kursusstedet ligger for langt væk, og har forpligtelser over for familien, kan skyldes, at det typisk er den gruppe, der har hjemmeboende børn i og under skolealderen, mens det i mindre udstrækning gør sig gældende for tillidsrepræsentanter over 50 år. I den sammenhæng nævner 56 % af tillidsrepræsentanterne med børn under 2 år, at det er forpligtelser over for familien, der forhindrer dem i at komme på kursus, mens det gælder for 48 % af tillidsrepræsentanter med børn i alderen 2-6 år. Det er ligeledes tillidsrepræsentanter med den type omsorgsfor-

pligtelser, der angiver, at kursusstedets placering forhindrer dem i at deltage i kurser.

Tillidsrepræsentanter med børn i skolealderen og dem uden hjemmeboende børn er i mindre udstrækning tilbøjelige til at henvise til dels forpligtelser over for familien, dels at kursusstedet ligger for langt væk.

Tabel 3.19: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på alderen af hjemmeboende børn og uden hjemmeboende børn (procent)

	Kursusstedet ligger for langt væk	Jeg har forpligtelser over for familien
Under 2 år	28	56
2-6 år	29	48
7-12 år	16	34
Over 12 år	11	20
Har ingen hjemmeboende børn *	12	9

Har hjemmeboende børn: n = 3936, Har ikke hjemmeboende børn: n = 7876
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

De tillidsrepræsentanter, der er involveret i andre omsorgsopgaver, som fx at hjælpe et ældre plejekrævende familiemedlem, oplever også ofte forhindringer som forpligtelser over for familien, og at kursusstedet ligger for langt væk.

Tabel 3.20: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på om man hjælper et ældre plejekrævende familiemedlem (procent)

	Kursusstedet ligger for langt væk	Jeg har forpligtelser over for familien
Dagligt	23	28
Flere gange om ugen	15	15
Flere gange om måneden	11	18
En gang om måneden eller sjældnere	15	15
Aldrig	32	17
Gennemsnit	15	18

n = 562
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Fordeles svarene på forbund, viser analysen, at der er betydelige forskelle. Der er således markant flere tillidsrepræsentanter fra El-Forbundet og Jernbaneforbundet, der angiver forpligtelser over for familien som en væsentlig forhindring, mens det er langt mindre udbredt blandt FOA's, Socialpædagogernes og Fængselsforbundets tillidsrepræsentanter. Afstanden til kursusstedet opleves især som et problem for Serviceforbundets tillidsrepræsentanter (21 %), mens det er de færreste af FOA's, Socialpædagogernes, Fængselsforbundets, HKKF's, Fødevareforbundet NNF's og Jernbaneforbundets tillidsrepræsentanter, der angiver dette som et problem.

Tabel 3.21: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på forbund (procent)

	Kursusstedet ligger for langt væk	Jeg har forpligtelser over for familien
3F	15	24
Blik og rør	16	25
Dansk Metal	14	23
EI-Forbundet	14	28
FOA	8	9
Fængselsforbundet	5	14
HK	16	18
HKKF	9	19
Jernbaneforbundet	8	32
Malerforbundet	16	24
Fødevareforbundet	6	17
Serviceforbundet	21	24
Socialpædagogerne	9	14
TIB	17	24
TL	11	20
Gennemsnit	14	20

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Forhindringer, der relaterer sig til arbejdspladsen.

Endelig er der de forhindringer, som vedrører *arbejdspladsen*. TR-arbejdet på virksomheden, tillidsrepræsentantens normale arbejdsfunktion samt ledelsens og kollegernes holdning kan påvirke muligheder for at tage på kursus, men kan også have indflydelse på tillidsrepræsentantens prioritering mellem arbejdsplads og kursusaktivitet. Således vil 13 % af tillidsrepræsentanterne hellere bruge deres tid på at løse problemer på arbejdspladsen end på kurser. Heri kan der også ligge en vurdering fra tillidsrepræsentantens side af, at kurserne ikke giver dem de kompetencer, der skal til for at løse problemerne på virksomheden mere effektivt og til større tilfredshed for kollegerne – eller i hvert fald ikke i en grad, så man vælger at prioritere dette forhold. Dette gælder i højere grad for mænd end for kvinder. Der er også lidt flere mænd end kvinder, der oplever, at kollegerne 'ser skævt til', hvis de tager tid til kurser. I alt er det 8 % af alle tillidsrepræsentanterne, der oplever, at kollegerne ikke har forståelse for, at tillidsrepræsentanten tager på kursus.

12 % af tillidsrepræsentanterne angiver – som også påpeget tidligere – at ledelsen 'ser skævt til' dem, hvis de tager på TR-kurser. På store arbejdspladser er dette knapt så hyppigt forekommende som på små arbejdspladser. På arbejdspladser med over 500 ansatte angiver kun 8 % af tillidsrepræsentanterne, at ledelsen ser skævt til, at de tager på kurser. Her oplever tillidsrepræsentanterne altså, at ledelsen ser mere positivt på tillidsrepræsentantens kursusaktivitet – og generelt er TR-rollen også mere professionaliseret, jo større arbejdspladsen er.

Alder spiller også en rolle i forhold til hvilke arbejdspladsrelaterede emner, der hindrer tillidsrepræsentantens kursusdeltagelse. Der er fx markant flere tillidsrepræsentanter over 60 år, der hellere vil bruge tiden på at løse problemer på arbejdspladsen frem for at deltage i kurser.

Tabel 3.22: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på alder (procent)

	Jeg vil hellere bruge min tid på at løse problemer på arbejdspladsen	Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	Kollegerne ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser
20-29 år	6	25	17
30-39 år	9	17	11
40-49 år	10	12	9
50-59 år	15	10	7
60-75 år	20	6	4
Gennemsnit	13	12	8

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Til gengæld oplever deres yngre kolleger i større udstrækning, at såvel ledelsen som kollegerne ser skævt til dem, hvis de tager tid til kurser. Hver fjerde tillidsrepræsentant under 30 år oplever, at ledelsen ser skævt til, hvis de tager tid til kurser, mens 17 % påpeger, at det er kollegerne, som ser skævt til deres kursusaktiviteter – et tal, der falder proportionalt med tillidsrepræsentanternes alder. Hvorvidt tillidsrepræsentanterne hellere vil bruge tiden på at løse problemer på arbejdspladsen frem for at tage på kursus, synes også at være i sammenhæng med deres anciennitet. Igen er det den mere erfarne gruppe, der typisk finder, at der ikke udbydes tilpas interessante kurser. De mindre erfarne tillidsrepræsentanter henviser derimod oftere til, at ledelsen ser skævt til deres kursusaktiviteter, mens det kun er en mindre gruppe tillidsrepræsentanter, der – uanset deres anciennitet – oplever at kollegerne ser skævt til, at de tager tid til kurser.

Tabel 3.23: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på anciennitet (procent)

	Jeg vil hellere bruge min tid på at løse problemer på arbejdspladsen	Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	Kollegerne ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser
0 til 2 år	7	13	9
3 til 5 år	11	14	8
6 til 10 år	14	11	7
11 til 20 år	19	8	7
21 til 60 år	22	7	7
Gennemsnit	13	12	8

n = 7876

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Flyttes fokus til tillidsrepræsentanternes faglige tilhørsforhold, fremgår det endvidere, at det især er tillidsrepræsentanter fra TIB, TL og Serviceforbundet, som hellere vil bruge tiden på at løse problemer på arbejdspladsen, mens det gælder for markant færre tillidsrepræsentanter fra FOA, Socialpædagogerne og Fængselsforbundet. Når det kommer til, hvorvidt ledelsen ser skævt til dem, hvis tillidsrepræsentanterne tager på kursus, er det især Blik og Rør's, Malerforbundets og Serviceforbundets tillidsrepræsentanter, der møder den type forhindringer. Tillidsrepræsentanter fra FOA, HKKF, HK, Fødevareforbundet NNF og

Socialpædagogerne oplever i større udstrækning end de øvrige forbund, at kollegerne ser skævt til deres kursusaktiviteter.

Tabel 3.24: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på forbund (procent)

	Jeg vil hellere bruge min tid på at løse problemer på arbejdspladsen	Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	Kollegerne ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser
3F	15	11	8
Blik og rør	13	15	0
Dansk Metal	11	13	5
EI-Forbundet	15	10	3
FOA	9	12	10
Fængselsforbundet	10	5	5
HK	12	12	10
HKKF	15	6	12
Jernbaneforbundet	13	5	3
Malerforbundet	14	14	1
Fødevarerforbundet	14	9	9
Serviceforbundet	17	15	6
Socialpædagogerne	9	7	9
TIB	21	12	3
TL	17	8	2
Gennemsnit	13	12	8

n = 7876
Høj signifikans p = 0,001 (Chi²)

3.4 Tillidsrepræsentanten og de arbejdsmæssige kompetencer
Tillidsrepræsentanthvervet og den tid man bruger på at opgradere sine kompetencer på det område, kan også indebære en fare for, at man som tillidsrepræsentant ikke får opkvalificeret sine almene arbejdsmæssige kompetencer – fordi tillidsrepræsentanthvervet og kurser i forbindelse hermed får fortrinsret frem for det 'almindelige' arbejde og kurser inden for det fag, man har uddannet sig til.

I undersøgelsen fra 1998 var der 22 %, som var helt eller delvis enige i, at de falder bagud i forhold til de arbejdsmæssige kompetencer. I 2010 svarer 13 % klart ja til dette spørgsmål – og 77 % klart nej til, at de falder bagud på de arbejdsmæssige kompetencer.

Tabel 3.25: (TR-1998): Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant? (procent)

	Helt/delvis enig	Neutral	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg falder bagud med hensyn til viden og uddannelse på de arbejdsmæssige områder	22	18	58	3	100

n = 7175

Disse data skal dog tolkes med en vis forsigtighed, da forskellige svarkategorier blev benyttet i 1998 hhv. 2010; hvor det i 1998 var muligt at graduere sit svar – helt enig eller delvis enig – var det undersøgelsen 2010 kun muligt at svare ja eller nej.

Tallene tegner dog et billede af, at tillidsrepræsentanterne anno 2010 ikke er blevet dårligere stillet, når det handler om at bevare de arbejdsmæssige kvalifikationer.

Tabel 3.26: (TR-2010): Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant? (procent)				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Falder du bagud med viden og uddannelse på de arbejdsmæssige områder pga. dit tillidsrepræsentantarbejde?	13	77	10	100

n = 7874

3.5 Tillidsrepræsentantens tilfredshed og udbytte af kurserne
Tillidsrepræsentanterne synes generelt, at de får et højt udbytte af TR-kurserne. Mellem 87 % og 92 % af de, der har været på grunduddannelse, er i en eller anden grad enige i, at uddannelsen har styrket dem i forhandlinger med ledelsen, i samarbejdet og kommunikationen med kollegerne og i deres forståelse af overenskomster og regler, mens kun 2 % er helt eller delvis uenige i udsagnene. Selvom det netop er på disse områder, tillidsrepræsentanten efterspørger mere uddannelse, oplever de altså, at de kompetencer, de får på grunduddannelsen, bringer dem på rette spor.

Tabel 3.27: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om grunduddannelse for tillidsrepræsentanter? (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	87	10	2	1	100
Kurset har styrket mig i samarbejdet og kommunikation med kolleger	88	10	2	1	100
Kurset har styrket mig i min forståelse af overenskomster og regler	92	6	2	1	100

n = 6353

Tillidsrepræsentanternes oplevelse af udbyttet af andre kurser arrangeret af forbundet og tværfaglige kurser ligger tilsvarende højt. Her er det ligeledes ni ud af ti, der er helt eller delvis enige i, at kurserne har styrket dem i forhandlinger med ledelsen, i samarbejdet/kommunikationen med kollegerne og i deres forståelse af overenskomster og regler.

Tabel 3.28: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om andre TR-kurser arrangeret af dit forbund? (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	89	8	1	1	100
Kurset har styrket mig i samarbejdet og kommunikation med kolleger	89	10	1	1	100
Kurset har styrket mig i min forståelse af overenskomster og regler	90	7	1	1	100

n = 4572

Tabel 3.29: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om tværfaglige kurser for tillidsrepræsentanten? (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	88	9	1	2	100
Kurset har styrket mig i samarbejdet og kommunikation med kolleger	89	8	1	1	100
Kurset har styrket mig i min forståelse af overenskomster og regler	88	9	2	1	100

n = 2336

3 % af tillidsrepræsentanterne har været på akademiuddannelse. Akademiuddannelser udbydes blandt andet på LO-skolen og er et to-årigt modulopbygget forløb, der kobler teori med erfaringer fra arbejdspladsen. Akademiuddannelserne er ikke målrettet tillidsrepræsentanter, men udbydes til alle medlemmer af fagbevægelsen. Af de, der har taget akademiuddannelsen, oplever stort set alle, at kurset har styrket dem i forhandlinger med ledelsen og samarbejdet/kommunikationen med kollegerne. I forståelsen af overenskomster og regler er det 83 %, der føler sig styrket af akademiuddannelsen, mens 7 % er helt eller delvis uenige i dette udsagn. Det kan skyldes, at netop forståelsen af overenskomster og regler er et grundelement i de klassiske TR-kurser og dermed er det emner, som deltagere på akademikurserne allerede har været på kursus i.

Tabel 3.30: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om akademiuddannelse? (procent)

	Helt/ delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis/ helt uenig	Ved ikke	Total
Kurset har styrket mig i forhandlinger med ledelsen	96	1	1	2	100
Kurset har styrket mig i samarbejdet og kommunikation med kolleger	97	2	0	1	100
Kurset har styrket mig i min forståelse af overenskomster og regler	83	8	7	2	100

n = 258

I tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 blev tillidsrepræsentanterne spurgt: Har tillidsrepræsentantkurserne styrket dig i din rolle som tillidsrepræsentant? Til det svarede 75 % klart ja, 22 % både ja og nej og 3 % klart nej. Selv om spørgsmålet i 1998 var noget bredere end de specifikke spørgsmål ovenfor, er der ingen tvivl om, at tillidsrepræsentanterne anno 2010 føler sig bedre klædt på via kurser end de gjorde i 1998.

Samlet tegner der sig således et billede af, at tillidsrepræsentanterne vurderer kursusaktiviteterne meget positivt og brugbare i forhold til at tackle de daglige udfordringer på arbejdspladsen. Men selv om tilfredsheden med tillidsrepræsentantkurserne generelt er høj, kan der stadig være rum for forbedringer – og nye uddannelsesbehov. Og ét er, hvad tillidsrepræsentanterne selv mener – noget andet er, hvordan kolleger, ledere og den lokale afdeling bedømmer uddannelsesaktiviteterne. Dette vil blive belyst i det følgende kapitel.

3.6 Opsamling

Når det gælder kursusdeltagelsen, kan det konstateres, at:

- andelen af tillidsrepræsentanter, der overhovedet kommer på kursus, er øget fra 1998 til 2010, hvilket kan skyldes at tillidsrepræsentanterne i dag sidder længere tid på TR-posten
- det i 2010 er 16 %, der ikke har været på TR-kursus mod 28 % i 2010
- flere tillidsrepræsentanter har været på kursus, hvilket er sket på tværs af de forskellige udbud – dog har deltagelsen i tværfaglige kurser været uforandret (omkring 30 %) fra 1998 til 2010
- det som forventet er dem med kortest anciennitet, som har været mindst på kursus
- selv blandt dem, der har mindre end 2 års anciennitet, har mere end syv ud af ti været på kursus
- 18 % af de mandlige tillidsrepræsentanter og 13 % af kvindelige ikke kommer på kursus
- især tillidsrepræsentanter i den private sektor og i små virksomheder ikke kommer på kursus
- der er en lille tendens til, at det særligt er dem med en kort karriere i det danske uddannelsessystem, som ikke kommer på TR-uddannelse.

Følgende kan konstateres i forhold til forbund:

- Især tillidsrepræsentanter fra forbundene Blik og Rør, TIB, Malerforbundet, Serviceforbundet og El-Forbundet kommer ikke på kursus overhovedet.
- Især tillidsrepræsentanter fra Fødevarerforbundet NNF, FOA, HKKF, Jernbaneforbundet og Socialpædagogerne kommer på kursus.

Det store flertal af tillidsrepræsentanter – 81 % – oplever, at de har generelt gode muligheder for at få den uddannelse, de har brug for. Men for mange er der også barrierer for kursusaktiviteterne. Forhindringer for at få den ønskede uddannelse kan opdeles i tre hovedgrupper.

Hvad angår *forhindringer, der relaterer sig til udbud* (og dermed fagbevægelsens kursusserVICERING), kan det konstateres, at:

- 21 % af tillidsrepræsentanterne ikke har kunnet finde nogen relevante emner – det gælder især dem med lang anciennitet og de ældre tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter fra HKKF, Jernbaneforbundet, Malerforbundet og Fødevarerforbundet.
- hver 20. tillidsrepræsentant slet ikke modtager kursustilbud.

Forhindringer, der relaterer sig til kursusomstændighederne (geografi og familie), handler om

- forpligtelser overfor familien, som hver femte tillidsrepræsentant angiver som en hindring for kursusdeltagelse. Dette angiver især kvinder, aldersgruppen 30-39 år, tillidsrepræsentanter med børn under skolealderen eller som hjælper et ældre plejekrævende familiemedlem
- afstanden til kursusstedet, som for 14 % er et problem. Dette gælder især for børnefamilierne og de tillidsrepræsentanter, der hjælper et ældre plejekrævende familiemedlem. Nogle forbunds tillidsrepræsentanter oplever også mere end andre afstanden som en forhindring for kursusdeltagelse

Sammenlagt oplever 27 % af tillidsrepræsentanterne, at distancen og/eller forpligtelser overfor familien er en forhindring i forhold til at tage på kurser.

Hvad angår *de forhindringer, som vedrører arbejdspladsen* gælder, at

- 13 % af tillidsrepræsentanterne hellere vil bruge deres tid på at løse problemer på arbejdspladsen end på kurser. Det gælder især de ældre og garvede tillidsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fx HKKF, Jernbaneforbundet, Malerforbundet og Fødevarerforbundet NNF
- 12 % af tillidsrepræsentanterne angiver, at ledelsen 'ser skævt til' dem, hvis de tager på TR-kurser (knap så udbredt på store arbejdspladser som på små). Og det er især de yngre og nyvalgte tillidsrepræsentanter, der oplever den type forhindringer.
- 8 % oplever, at kollegerne ikke har forståelse for, at tillidsrepræsentanten tager på kursus – og det gælder især de yngre tillidsrepræsentanter.

Hvad angår tilfredsheden med kurserne, kan det konstateres, at tilfredsheden er stor. Ni ud af ti oplever, at grundkurser og tværfaglige kurser har styrket dem i forhandlinger med ledelsen, kommunikation med kollegerne og forståelse af overenskomster, og kun 1-2 % svarer benægtende på dette.

Det er få, der har gennemgået akademiuddannelsen – men blandt dem, der har, er tilfredsheden overvældende; 96 % oplever, at de er blevet bedre til at forhandle med ledelsen, og 97 % oplever, at de har fået styrket deres evne til at samarbejde og kommunikere med kolleger.

Endelig kan det konstateres, at hvor 22 % af tillidsrepræsentanterne i 1998 faldt bagud med hensyn til viden og uddannelse inden for deres fag, er det i 2010 kun 13 %, der har denne oplevelse.

4 Nye uddannelsesbehov

De generelle forandringer i overenskomstforhold siden 1998 behandles andre steder i rapporterne. I dette kapitel skal de forandringer, der influerer på tillidsrepræsentantens kompetencebehov fremhæves. Decentralisering, arbejdspladsorientering og stadig flere opgaver er de udviklingstendenser, der præger tillidsrepræsentantens arbejde. Disse tendenser sætter fortsat tillidsrepræsentanten over for nye udfordringer og øgede krav fra ledelse og medarbejdere.

Overenskomsterne bliver mere rammebaserede end regelbundne, og tillidsrepræsentanten forventes derfor at have kompetencer til at anvende og udfylde disse rammer lokalt gennem forhandlinger med ledelsen. De lokale forhandlinger handler om meget andet end løn, idet emner som fx arbejdstid, arbejdets tilrettelæggelse og psykisk arbejdsmiljø indgår i stigende grad i samarbejdssystemerne og i de lokale forhandlinger. Grænsefladen mellem tillidsrepræsentantens og sikkerhedsrepræsentantens arbejdsområder bliver stadig mere udvisket, og samarbejdet mellem de to funktioner er blevet tættere. For at sætte fokus på samarbejdet arbejder nogle forbund derfor på at udvikle kurser, hvor tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter fra samme arbejdsplads skal deltage.

De centrale aftaler skal udmøntes lokalt på virksomhederne i et samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. I det uformelle samarbejde med ledelsen og i arbejdet i de formelle samarbejdsudvalg er tillidsrepræsentanten med til at udforme og implementere aftaler og politikker. Det stiller store krav til parterne på arbejdspladserne. På ledersiden ses en stadig mere professionaliseret HR-funktion, som tillidsrepræsentantens kompetencer skal matche, hvis det skal lykkes medarbejderne at få indflydelse. Derfor er kompetenceudviklingen af tillidsrepræsentanten vigtigere end nogensinde – udvikles kompetencerne ikke, når stadig flere opgaver lægges ud lokalt, vil det på længere sigt skabe ulige magtforhold i forhandlingsforholdet på arbejdspladserne. Og det kan sætte spørgsmålstegn ved, om decentraliseringen af overenskomstsyste­met kan fortsætte samtidig med, at kernen i den danske model – aftalereguleringen – fastholdes.

Tillidsrepræsentantens kompetencebehov identificeres i denne undersøgelse på flere måder. Den mest direkte er at spørge tillidsrepræsentanterne om deres egen vurdering af behovet. I en spørgeskemaundersøgelse vil svarmulighederne være givne på forhånd, og det giver ikke mulighed for at opdage eventuelle nye kompetencebehov, som fx kunne være belyst i et kvalitativt interview. Det søges der her kompenseret for ved at se nærmere på tillidsrepræsentanternes forhold til kolleger, ledere og fagforening. Ved at analysere disse relationer er det muligt på en indirekte måde at belyse, hvor tillidsrepræsentanterne mangler værktøjer.

4.1 Kompetencerne 2010 – generelt

Ser vi overordnet på tillidsrepræsentanternes kompetencer i bestridelsen af hvervet, så er 76 % af tillidsrepræsentanterne helt eller delvis enige i, at de føler sig generelt godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant. Heraf er 29 % 'helt enige' i udsagnet. Mange føler sig altså generelt set klædt på til at udfylde deres TR-rolle. En minoritet på 9 % er helt eller delvis uenige i udsag-

net og føler sig altså ikke godt nok rustet til at løfte opgaven som tillidsrepræsentant.

83 % svarer, at de har et godt overblik over opgaverne som tillidsrepræsentant, mens godt hver 10. tillidsrepræsentant i et eller anden omfang mangler et overblik. Samlet set er der altså et overvældende flertal, der mener, at de har de kompetencer, de har brug for.

Tabel 4.1: (TR-2010): Tillidsrepræsentantens generelle oplevelse af egne kompetence og muligheder for kompetenceudvikling (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant	76	14	9	1	100
Jeg har et godt overblik over mine opgaver som tillidsrepræsentant	83	12	11	0	100

n = 7875

I forhold til køn er forskellen meget lille, når det gælder såvel at være rustet til opgaven som at have overblikket over TR-opgaverne; der er blot 3 procentpoint forskel mellem mænd og kvinder, og i begge tilfælde er der lidt flere mænd, der føler, at de har de rette værktøjer og overblikket.

Set i forhold til alder, er tendensen, at jo ældre tillidsrepræsentanten er, jo bedre føler han eller hun sig rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant – og en helt tilsvarende tendens ses i forhold til anciennitet.

Tabel 4.2: (TR-2010): Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant – fordelt på alder (procent)					
	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
20-29 år	52	22	25	1	100
30-39 år	67	18	15	1	100
40-49 år	74	15	11	1	100
50-59 år	80	14	6	1	100
60-75 år	89	7	3	1	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Det er ofte de yngre og nyvalgte tillidsrepræsentanter, som ikke føler sig rustet til TR-opgaverne – dvs. også grupper, der af forskellige årsager i mindre udstrækning kommer på TR-kurser. Blandt de, der ikke har været på kursus, er der fx markant flere yngre tillidsrepræsentanter end ældre tillidsrepræsentanter, som ikke føler sig godt nok rustet til at løfte TR-opgaver. Det drejer sig fx om hver anden af de tillidsrepræsentanter under 30 år, som ikke har været på kursus, mens det til sammenligning kun gælder hver femte under 30 år, der har været på kursus. Den generelle tendens er dog, at tillidsrepræsentanter, som har været på kursus, uanset alder, i større udstrækning føler sig godt rustet til at løfte deres TR-opgaver.

Tabel 4.3 (TR-2010): Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant – fordelt på alder og kursusdeltagelse (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
Har været på kursus					
20-29 år	56	24	20	1	100
30-39 år	72	16	12	0	100
40-49 år	78	13	9	0	100
50-59 år	83	12	5	0	100
60-75 år	92	5	2	1	100
Har ikke været på kursus					
20-29 år	36	16	48	0	100
30-39 år	48	25	26	2	100
40-49 år	52	26	21	1	100
50-59 år	57	26	15	2	100
60-75 år	64	21	11	4	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Forbundsmæssigt er der også her betydelige forskelle. Blik og Rør's, Fængselsforbundets, Socialpædagogernes og TIB's tillidsrepræsentanter føler sig mindre godt rustet til at løfte TR-opgaverne end gennemsnittet. Til gengæld synes især tillidsrepræsentanter fra Jernbaneforbundet og Fødevarerforbundet, at de er godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant.

Tabel 4.4: (TR-2010): Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant – fordelt på forbund (procent)

	Helt/delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis/helt uenig	Ved ikke	Total
3F	77	13	9	1	100
Blik og rør	70	16	13	2	100
Dansk Metal	78	14	7	0	100
EI-Forbundet	76	16	8	1	100
FOA	76	13	10	1	100
Fængselsforbundet	67	19	14	0	100
HK	77	13	9	0	100
HKKF	79	12	9	0	100
Jernbaneforbundet	83	11	6	0	100
Malerforbundet	65	26	9	0	100
Fødevarerforbundet	84	10	6	0	100
Serviceforbundet	78	12	9	2	100
Socialpædagogerne	72	16	12	0	100
TIB	69	20	12	0	100
TL	72	19	8	1	100
Gennemsnit	76	14	9	1	100

n = 7874

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Endelig kan det konstateres, at der er en lille forskel mellem den offentlige og den private sektor, når det gælder de generelle kompetencer; hvor 78 % af til-

lidsrepræsentanter i den offentlige sektor svarer, at de generelt er godt rustet til at løfte TR-opgaver, er det 75 % i den private sektor.

64 % af tillidsrepræsentanterne føler sig tilstrækkeligt klædt på til at forhandle med ledelsen (21 % helt enige, 43 % delvis enige i udsagnet). Men der kan ses en klar forskel i forhold til, om tillidsrepræsentanten har været på kursus eller ej. Blandt dem, der ikke har været på kursus og ikke vil på kursus, er det 53 %, der føler sig godt nok klædt på, mens det blandt dem, der har været på kursus, er 67 %, der føler sig godt nok klædt på. Kurserne gør altså en forskel, når tillidsrepræsentanterne skal vurdere deres egne forhandlingskompetencer.

Tabel 4.5: (TR-2010): Jeg er generelt klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen – fordelt på tillidsrepræsentanter, der ikke har været på kursus og ikke vil og repræsentanter, der har været kursus (procent)								
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	n
TR, der ikke har været på kursus og ikke vil	22	31	26	10	3	9	100	252
TR, der har været på kursus	23	44	17	10	5	2	100	6749
Gennemsnit	21	43	18	11	5	2	100	7874

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Samlet set er vurderingen fra tillidsrepræsentanters side om deres egne kompetencer ganske positiv. Men der er dog nogle grupper – de yngre og ofte mindre erfarne tillidsrepræsentanter i særdeleshed – som stiller spørgsmålstejn ved egne kompetencer. Selvom flertallet er positivt, er der således stadig rum for forbedringer.

4.2 Kompetencebehov – ifølge tillidsrepræsentanten

Hvad er det så for kurser, tillidsrepræsentanterne har deltaget i inden for de seneste par år? Topscorerne er personlig udvikling, kommunikation og forhandling. Dernæst er det arbejdsmiljø og faglig organisering.

At en af topscorerne er personlig udvikling, stemmer godt overens med, at mange tillidsrepræsentanter ser personlig udvikling som en væsentlig begrundelse for at gå ind i hvervet – jf. analyserne i rapport II, hvor motivering til at gå ind i TR-hvervet behandles.

Tabel 4.6: (TR-2010): Hvad har du været på kursus i indenfor de seneste to år? (procent)	
Jeg har ikke været på kursus inden for de sidste to år	12
Personlig udvikling	17
Kommunikation	15
Forhandling	14
Arbejds miljø	12
Faglig organisation	12
Stresshåndtering	9
Organisering af medlemmer	5
Det rummelige arbejdsmarked	5
Lean	5
Ledelse	4
Arbejdsret	4
Håndtering af kollegernes personlige forhold	3
IT	3
Strategisk uddannelse for TR	3
Holdning og ideologi	2
A/S og Aps-bestyrelsesuddannelse	2
Ligestilling	2
Pædagogisk uddannelse	2
Arbejdsskader	1
Andet	12
Ingen af ovenstående	15

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Så vidt de kurser, som tillidsrepræsentanterne *har* været på. Belyser vi nærmere, hvilke kurser, de *ønsker* at komme på, er der et relativt stort sammenfald: Topscorerne er her forhandlingsteknik og personlig udvikling, som mere end en tredjedel ønsker at komme på kursus i. Et stykke efter kommer konfliktløsning (22 %) og kommunikation og pædagogik (19 %).

Forhandlingsteknik, konfliktløsning, samt kommunikation og pædagogik ligger højt på listen og disse tre kategorier har nogle fællestræk, idet de alle handler om omgangen med ledelse og medarbejdere på arbejdspladserne. 59 % af respondenterne har markeret mindst et af disse emner. Bedre evne til at forhandle og kommunikere stod også i 1998 højt på listen med henholdsvis 60 og 44 %.³

Behovet for kommunikative kompetencer bliver understreget af, at 24 % af LO-medlemmerne *ikke* synes, at tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dem om resultaterne af lokale forhandlinger, mens 26 % oplever, at tillidsrepræsentanten ikke fortæller nok om overenskomstmæssige forhold (se Tabel 4.15, s.59). Derudover ved hver fjerde LO-medlem og næsten hver anden af de uorganiserede og gule ikke helt, hvad tillidsrepræsentanten går og laver. 13 % af tillidsrepræsentanterne erkender også blankt, at de *aldrig* har drøftet overenskomstforhold for arbejdspladsen med hverken kollegerne eller ledelsen – et tal, der er markant højere, når det gælder andre emner som fx omlægning af arbejdsrutiner (39 %), pension og efterløn (46 %) eller individuel lønfastsættelse (25 %).

³ I 1998 var spørgsmålsformuleringen: ”Hvis du skulle være bedre ’klædt på’, når du er i dialog eller forhandler med ledelse, hvilke af følgende områder finder du så vigtige?”

Kommunikation, forhandlingsteknik og konflikthåndtering er en særlig udfordring i kompetenceudviklingen, fordi det handler om færdigheder og ikke konkret viden, der kan slås op eller klares med et telefonopkald til fagforeningen. Derfor er det ikke underligt, at også *personlig udvikling* er blandt de emner, hvor flest tillidsrepræsentanter oplever et behov. Stresshåndtering står også højt på listen med 16 %. En række af de emner, som under 10 % af tillidsrepræsentanterne har behov for at komme på kursus i, er afgrænset til særlige problemstillinger og situationer, som ikke alle tillidsrepræsentanter har oplevet at stå i. Det gælder fx lønstop/lønnedgang, ledelsesformer, fremmedsprog og bestyrelsesarbejde. Forebyggelse af arbejdsskader er der kun 2 %, der har behov for at komme på kursus i, mens ligestilling står absolut nederst på tillidsrepræsentanternes ønskeliste.

En række af de mere strategiske kompetencer i tillidsrepræsentantens virke – ledelse, bestyrelsesarbejde, ejerformer og strategisk uddannelse for tillidsrepræsentanten – scorer ret lavt, både når det gælder de uddannelser, tillidsrepræsentanterne har været på, og dem de ønsker at komme på. Det kan undre, når man ser på data fra 1998-undersøgelsen, hvor det næstmest udbredte kompetencebehov var bedre kendskab til økonomi/regnskab (48 %) – kun slået af ønsket om bedre kompetencer til forhandling (60 %). Det kan tyde på, at kurser på dette område er blevet udbudt til og brugt af tillidsrepræsentanterne – og behovet er derfor mindre i 2010 end i 1998. Dette understøttes også af data fra FIU-systemet, hvor netop kurser i disse områder er blandt de mest søgte.

Forhandlingsteknik	35
Personlig udvikling	34
Konfliktløsning på arbejdspladsen	22
Kommunikation og pædagogik	19
Stresshåndtering	16
Arbejds miljø	12
Håndtering af kollegernes personlige forhold	11
Faglig organisation	10
Arbejdsret	10
IT	9
Håndtering af lønstop/lønnedgang	9
Økonomi og regnskab	9
Ledelsesformer	9
Det rummelige arbejdsmarked	5
Organisering af medlemmer	5
Bestyrelsesarbejde	5
Politik, holdning og ideologi	4
Arbejdsskader	2
Ejerformer (kapitalfonde, udenlandsk ejerskab mm.)	2
Fremmedsprog	2
Andet	2
Ligestilling	1
Jeg ønsker ikke at komme på flere kurser	8

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar

En forventning kunne være, at tillidsrepræsentanter på store virksomheder i højere grad end tillidsrepræsentanter på små virksomheder har behov for kurser i de mere strategiske forhold, fx bestyrelsesarbejde. Men her viser det sig, at der ikke er store udsving. Tendensen er, at lidt flere tillidsrepræsentanter på store arbejdspladser ønsker at komme på kursus i bestyrelsesarbejde – og at det også er lidt flere fra store arbejdspladser, der *har* været på sådanne kurser. Tallene er dog stadig relativt små – også for de store arbejdspladser.

Tabel 4.8: (TR-2010): Kursus i bestyrelsesarbejde – fordelt på virksomhedens størrelse (procent)		
	Ja, har været på kursus i bestyrelsesarbejde inden for de seneste 2 år	Ja, har brug for at komme på kursus i bestyrelsesarbejde
1-4 ansatte	1	7
5-9 ansatte	1	4
10-24 ansatte	1	5
25-49 ansatte	2	5
50-199 ansatte	2	6
200-499 ansatte	3	6
500 eller flere ansatte	3	8
Gennemsnit	2	6
Sig. (Chi²)	0,000	0,220

n = 7875

Ser vi yderligere på, hvem der efterlyser bestemte kurser, er konfliktløsning og håndtering af lønstop/lønnedgang i høj kurs hos især de yngre tillidsrepræsentanter. Til gengæld er kurser i forhandlingsteknik i højere grad efterspurgt af tillidsrepræsentanter i alderen 30-49 år. Det er også den gruppe, som i større udstrækning har behov for at komme på kurser i kommunikation og pædagogik. De midaldrende tillidsrepræsentanter dvs. i alderen 50-59 år og tillidsrepræsentanter over 60 år, angiver oftere end deres yngre kolleger, at de *ikke* ønsker at komme på flere kurser. Det er også disse grupper, som dels foretrækker at bruge tiden til at løse problemer på arbejdspladsen frem for til kurser, dels ikke finder de udbudte kurser relevante.

Tabel 4.9: (TR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? – fordelt på alder (procent)							
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	Gen-nemsnit	Sig. (Chi ²)
Arbejds miljø	15	16	11	12	10	12	0,000
Personlig udvikling	34	34	39	33	22	34	0,000
Arbejdsret	13	14	9	9	8	10	0,000
Ledelsesformer	6	11	9	9	7	9	0,055
Arbejdsskader	1	2	2	3	2	2	0,306
Faglig organisation	12	12	10	9	6	10	0,002
Kommunikation og pædagogik	16	21	21	19	13	19	0,000
Ligestilling	1	2	1	1	1	1	0,702
Det rummelige arbejdsmarked	1	3	5	7	6	5	0,000
Forhandlingsteknik	36	42	37	32	26	35	0,000
Bestyrelsesarbejde	7	5	6	5	6	5	0,735
IT	6	7	9	10	10	9	0,008
Håndtering af kollegers personlige forhold	16	12	12	11	11	11	0,175
Stresshåndtering	15	16	17	17	13	16	0,052
Organisering af medlemmer	10	7	5	5	5	5	0,011
Politik, holdning og ideologi	2	3	3	5	5	4	0,002
Håndtering af løn-stop/løn nedgang	21	7	9	8	8	9	0,000
Konfliktløsning på arbejdspladsen	27	26	24	20	16	22	0,000
Økonomi og regnskab	7	9	10	10	8	9	0,222
Ejerskabsformer fx kapitalfonde, udenlandsk ejerskab mm.	1	1	1	2	2	2	0,403
Fremmedsprog	6	1	1	3	6	2	0,000
Andet	1	2	2	2	2	2	0,592
Jeg ønsker ikke at komme på flere kurser	4	4	5	9	20	8	0,000

n = 7875

Tillidsrepræsentanternes anciennitet gør også en forskel. Kurser i fx personlig udvikling (38 %), forhandlingsteknik (45 %), konfliktløsning (28 %) samt kommunikation og pædagogik (21 %) er emner, som især nyvalgte tillidsrepræsentanter føler, at de har brug for at komme på kursus i. Deres kolleger med længere anciennitet angiver oftere, at de ikke har brug for flere kurser. Men når lysten melder sig, er topscorerne for dem med mere end 20 års erfaring typisk kurser indenfor personlig udvikling, stresshåndtering, kommunikation og pædagogik, konfliktløsning og forhandlingsteknik.

Tabel 4.10: (TR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? – fordelt på anciennitet (procent)

	0-2 år	3-5 år	6-10 år	11-20 år	21-60 år	Gen-nemsnit	Sig. (Chi ²)
Arbejds miljø	15	11	12	11	8	12	0,000
Personlig udvikling	38	37	34	30	24	34	0,000
Arbejdsret	11	10	9	9	7	10	0,054
Ledelsesformer	7	10	10	10	12	9	0,001
Arbejdsskader	2	2	3	2	3	2	0,577
Faglig organisation	15	10	7	6	4	10	0,000
Kommunikation og pædagogik	21	20	18	18	17	19	0,028
Ligestilling	1	1	1	1	2	1	0,462
Det rummelige arbejdsmarked	3	5	6	7	11	5	0,000
Forhandlingsteknik	45	41	30	23	15	35	0,000
Bestyrelsesarbejde	4	6	6	6	4	5	0,064
IT	8	9	9	8	12	9	0,117
Håndtering af medarbejders personlige forhold	10	12	12	11	13	11	0,183
Stresshåndtering	16	17	16	17	16	16	0,600
Organisering af medlemmer	6	5	5	6	3	5	0,138
Politik, holdning og ideologi	3	3	4	5	8	4	0,000
Håndtering af løn-stop/lønnedgang	9	8	8	10	6	9	0,111
Konfliktløsning på arbejdspladsen	28	22	20	19	15	22	0,000
Økonomi og regnskab	7	9	11	12	8	9	0,000
Ejerskabsformer (fx kapitalfonde, udenlandsk ejerskab mm.)	1	1	2	2	3	2	0,000
Fremmedsprog	1	1	2	4	9	2	0,000
Andet	2	2	3	2	2	2	0,272
Jeg ønsker ikke at komme på flere kurser	4	6	10	11	18	8	0,000

n = 7875

Udover alder og anciennitet er der også forbundsmæssige forskelle på tillidsrepræsentanternes kursusbehov. De fire topscorer varierer fra et forbund til et andet, men der er også betydelige sammenfald:

Tabel 4.11: (TR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? De fire mest udbredte emner for hvert forbund (procent af det enkelte forbunds TR)

	For-handlings- teknik	Per- sonlig udvik- ling	Konflikt- løsning på ar- bejdsplad- sen	Kommu- nikation og pæ- dagogik	Stress- hånd- tering	Ar- bejds- -mijljø	IT
3F	37	34	23	18			
Blik og Rør	47	36	22				17
Dansk Metal	40	32	21	18			
EI- Forbundet	39	38	22	17			
FOA	31	33	26		20		
Fængsels- forbundet	36	32	24			33	
HK	32	36		20	22		
HKKF	25	36		25	30		
Jernbane- forbundet	37	24	24	21			
Malerfor- bundet	34	39	21	29			
Fødevarer- forbundet	27	36	23	22			
Servicefor- bundet	32	37	25	20			
Socialpæ- dagogerne	38	34	30			22	
TIB	36	29	18	17			
TL	38	29		22	18		
Sig. (Chi²)	0,000	0,187	0,000	0,492	0,000	0,000	0,000

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar

For alle forbund gælder det, at i forhandlingsteknik og personlig udvikling er blandt de fire emner, som flest tillidsrepræsentanter har behov for at komme på kursus i lige nu. Konfliktløsning samt pædagogik og kommunikation er blandt topscorerne for langt de fleste forbund, men enkelte har i stedet stresshåndtering eller arbejdsmiljø blandt de fire. Blik og Rør har, som det eneste forbund, også IT blandt de fire mest efterspurgte emner.

Sammenhængen mellem kursusbehov og tidsforbrug på forskellige emner

Spørgsmålet er så, om kursusbehovet hænger sammen med de områder, som tillidsrepræsentanterne bruger mest tid på. Det viser tallene at de gør: Forhandlingsteknik er det, der efterspørges af flest tillidsrepræsentanter, og det er netop kompetencer, som kan bruges i forhold til løn, møder i SU og MED-udvalg og i forhold til samarbejdsproblemer, som er de tre ting, flest tillidsrepræsentanter bruger deres tid på. Forhandling er også et emne, som relativt mange tillidsrepræsentanter har været på kursus i inden for de seneste to år – så vidt er der sammenhæng.

Løn	48
Møder i SU/MED/Virksomhedsnævn	44
Samarbejdsproblemer	35
Medarbejdernes personlige forhold	30
Arbejdstid/arbejdets tilrettelæggelse	29
Læse regler og bestemmelser	25
Møder med fagforeningen	15
Sygefravær og arbejdsskader	13
Orienterer mig i forbundets aktiviteter	12
Fagligt klubarbejde	11
Planlægning af efteruddannelse for kolleger	5
Organisering af nye medlemmer	4
Andet	6
Ved ikke	1

n = 7877

Et område, hvor der ikke er så meget sammenhæng, er emnet kollegernes personlige forhold. Det ligger på en 4.-plads, når det gælder, hvad tillidsrepræsentanterne bruger mest tid på – men på en 12. plads, når det gælder, hvor meget tillidsrepræsentanter har været på kursus i emnet. Det er således kun 3 %, der har været på kursus i håndtering af medarbejdernes personlige forhold. Imidlertid giver 11 % udtryk for at have et kursusbehov her, og 30 % angiver det som et af de tre emner, de bruger mest tid på. Ikke desto mindre er håndteringen af medlemmernes personlige problemer et område, der fylder en del hos LO's tillidsrepræsentanter. Således har 35 % modtaget henvendelser om personlige problemer, og mange har manglet de rette værktøjer til at håndtere den type situationer. Og det selvom samtlige LO-medlemmer, hvis seneste henvendelse til tillidsrepræsentanten vedrørte personrelaterede problemer, har været tilfredse med den hjælp de modtog. Det indikerer, at kollegernes personlige problemer er et område, hvor mange tillidsrepræsentanter ofte modtager mange henvendelser fra kolleger, og ofte føler sig dårligt rustet, hvilket kan være tæt forbundet med, at kun et fåtal har været på kurser i håndteringen af den type henvendelser.

Tabel 4.7 viste hvilke emner, tillidsrepræsentanterne efter eget udsagn har behov for at komme på kursus i. Forhandlingsteknik, konfliktløsning, samt kommunikation og pædagogik ligger højt på listen. Disse tre kategorier har nogle fællestræk, idet de alle handler om omgangen mellem ledelse, medarbejdere og tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne. 59 % af respondenterne har markeret mindst et af disse emner. Bedre evne til at forhandle og kommunikere stod også i 1998 højt på listen med henholdsvis 60 og 44 %.

Behovet for kommunikative kompetencer bliver understreget af, at 24 % af LO-medlemmerne *ikke* synes, at tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dem om resultaterne af lokale forhandlinger, mens 26 % oplever, at tillidsrepræsentanten ikke fortæller nok om overenskomst-mæssige forhold (se Tabel 4.15, s.59). Derudover ved hver fjerde LO-medlem og næsten hver anden af de uorganiserede og gule ikke helt, hvad tillidsrepræsentanten går og laver. 13 % af tillidsrepræsentanterne erkender også blankt, at de *aldrig* har drøftet

overenskomstforhold såvel generelt som specifikt for arbejdspladsen med hverken kollegerne eller ledelsen – et tal, der er markant højere, når det gælder andre emner som fx omlægning af arbejdsrutiner (39 %), pension og efterløn (46 %) eller individuel lønfastsættelse (25 %).

Kommunikation, forhandlingsteknik og konflikthåndtering er en særlig udfordring i kompetenceudviklingen, fordi det handler om færdigheder og ikke konkret viden, der kan slås op eller klares med et telefonopkald til fagforeningen. Derfor er det ikke underligt, at også *personlig udvikling* er blandt de emner, hvor flest tillidsrepræsentanter oplever et behov. Stresshåndtering står også højt på listen med 16 %, og dette indikerer, at tillidsrepræsentanten i det daglige oplever forskellige former for stress (jf. rapport I). En række af de emner, som under 10 % af tillidsrepræsentanterne har behov for at komme på kursus i, er afgrænset til særlige problemstillinger og situationer, som ikke alle tillidsrepræsentanter har oplevet at stå i. Det gælder fx lønstop/lønnedgang, ledelsesformer, fremmedsprog og bestyrelsesarbejde. Arbejdsskader er der kun 2 %, der har behov for at komme på kursus i, mens ligestilling står absolut nederst på tillidsrepræsentanternes ønskeliste.

Så vidt svarene, når tillidsrepræsentanterne spørges direkte om deres behov for kompetenceudvikling. Men også kolleger og ledere har ønsker og stiller krav til tillidsrepræsentanterne og dermed deres kompetencer.

4.3 Kompetencer – i forhold til kollegerne

Som det fremgår i rapport I, forventer LO-kollegerne, at tillidsrepræsentanterne er på toppen, især når det gælder kendskab til overenskomsten (95 %), at tillidsrepræsentanten forhandler løn og arbejdsvilkår (86 %), og at kollegernes synspunkter repræsenteres over for ledelsen (85 %).

	Helt/ delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis/ helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg forventer, at min tillidsrepræsentant har kendskab til overenskomsten.	95	3	0	2	100

n = 801

Så vidt forventningerne. Men når der spørges til, om kollegerne føler, at deres interesser tilgodeses, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen, er det næsten hver femte af alle kolleger, der angiver, at deres interesser ikke tilgodeses – og det gælder både LO-medlemmer, de gule og de uorganiserede. Blandt LO-medlemmerne er der dog relativt færre, der mener, at deres interesser ikke repræsenteres overfor ledelsen. 44 % er således helt eller delvis uenige i, at deres interesser ikke tilgodeses, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen.

Tabel 4.14: (Kolleger-2010): Mine interesser bliver ikke tilgodeset, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen – fordelt på LO-medlemmer, de gule og de uorganiserede (procent)

	Helt/ delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis/ helt uenig	Ved ikke	Total
LO-medlemmer	18	23	44	14	100
De gule	19	22	28	32	100
De uorganiserede	18	18	29	35	100

n = 915

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Kollegernes vurdering stemmer meget godt overens med tillidsrepræsentanternes egen vurdering – 36 % af tillidsrepræsentanterne oplever, at de har svært ved at tilgode den enkelte medarbejders interesser.

At hver femte kollega ikke mener, at deres interesser tilgodeses af tillidsrepræsentanten i forhandlinger med ledelsen kan skyldes, at tillidsrepræsentanterne mangler redskaber til at forklare kollegerne, at nogle må gå på kompromis, når kollektive interesser skal tilgodeses. At disse udfordringer fylder noget på arbejdspladserne, passer godt overens med nogle af de kompetenceudviklingsbehov, som også mange tillidsrepræsentanter selv giver udtryk for – nemlig personlig udvikling samt kommunikation og pædagogik.

Hvad angår informationer om overenskomstmæssige forhold og resultatet af lokale forhandlinger, synes hvert fjerde LO-medlem ikke, at tillidsrepræsentanten informerer dem i tilstrækkelig grad. I betragtning af, at overenskomster og lokale forhandlinger af kollegerne regnes for tillidsrepræsentantens kerneydelse, peger dette ligeledes på et behov for bedre kompetencer til at formidle såvel rammebetingelserne som de opnåede resultater af de lokale forhandlinger. Blandt de gule og uorganiserede er det hver tredje kollega, der svarer, at de ikke informeres tilstrækkeligt af tillidsrepræsentanten om disse forhold. 42 % af LO-medlemmerne synes, at tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dem om fagforeningens politik, struktur og udvikling.

Tabel 4.15: (Kolleger-2010) - kun LO-medlemmer: Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om... (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
... resultatet af lokale forhandlinger?	64	24	12	100
... overenskomstmæssige forhold?	60	26	13	100
... fagforeningens politik, struktur og udvikling?	42	35	23	100

n = 775

En anden indikation på, at tillidsrepræsentanten har et behov for at forbedre kommunikationen med kollegerne, er, at en hel del kolleger (mere end hver fjerde af LO-medlemmerne og omkring halvdelen af de uorganiserede og gule) giver udtryk for, at de ikke aner, hvad tillidsrepræsentanten går rundt og laver. Dette antyder, at tillidsrepræsentanten har en svag kontakt til en betydelig del af kollegerne – og at tillidsrepræsentanten simpelt hen ikke får formidlet til disse kolleger, hvilke opgaver, han eller hun løfter.

At tillidsrepræsentanten har en svag kontakt til kollegerne understreges yderligere af, at 13 % af tillidsrepræsentanterne ikke har drøftet overenskomstforhold med hverken kolleger eller ledelsen indenfor det seneste år – og her skal tages i betragtning, at en ny overenskomstrunde i den private sektor fandt sted samtidig med indsamlingen af data. Også andre mere klassiske overenskomstemner som fx løn, arbejdstid, pension, seniorordninger og arbejdsmiljø er der endda en større gruppe tillidsrepræsentanter, som aldrig har drøftet med hverken ledelse eller arbejdskolleger. Andre emner, som fx fritvalgsordninger, efteruddannelse, kompetencefonde samt sundheds/sygeforsikringer, danner endnu sjældnere udgangspunkt for de diskussioner, tillidsrepræsentanterne tager med henholdsvis ledelsen og kollegerne.

Tabel 4.16: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år? (procent)					
	Drøftet med hverken kolleger /ledelse	Drøftet med kolleger	Drøftet med ledelsen	Drøftet både med kolleger og ledelse	Total
Overenskomstforhold generelt	13	37	3	47	100
Overenskomstforhold på arbejdspladsen	14	30	5	51	100
Arbejdsmiljø	15	16	7	62	100
Årlig lønregulering	19	31	2	49	100
Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere	20	5	31	44	100
Sygefravær	22	7	23	48	100
Individuel lønfastsættelse (fx lokal løn, personlige tillæg)	25	15	12	48	100
Omlægning af arbejdsrutiner	39	8	13	41	100
Uddannelsesplanlægning i forhold til hele virksomheden	42	9	19	30	100
Seniorordninger	44	12	14	30	100
Pension og efterløn	46	28	5	21	100
Fritvalgsordninger	51	17	7	25	100
Sundhedsordninger og sygeforsikring	52	12	8	28	100
Familie og arbejdsliv	54	15	8	23	100
Lærlinge/elevforhold	61	7	15	16	100
Barsel og andre orlovsordninger	62	16	7	15	100
Kompetencefonde	80	4	3	12	100
Ligeløn mellem mænd og kvinder	80	9	4	8	100
Skånejobs, puljejobs eller jobtræning	60	3	17	20	100
Konfliktløsning og meditation	65	6	8	20	100
Samarbejdet i samarbejdsudvalg/MED-udvalg/ Virksomhedsnævn	33	6	13	48	100

n = 7877

Det er især de yngre og ofte nyvalgte tillidsrepræsentanter, der hverken har drøftet de i Tabel 4.16 listede emner med kollegerne eller ledelsen. Der er særligt markante forskelle vedrørende emner som fx skånejobs, puljejob og jobtræning, seniorordninger, uddannelsesplanlægning i forhold til hele virksomheden samt samarbejdet i SU-, MED-udvalg og virksomhedsnævn. Det er især de ældre tillidsrepræsentanter, som har haft sådanne emner oppe at vende indenfor det sidste år. Deres yngre kolleger har derimod i langt mindre grad diskuteret disse emner med kolleger og ledelsen, men synes oftere end de ældre tillidsrepræsentanter at have familie-arbejdsliv samt forholdet til de gule og uorganiserede på dagsordenen.

Tabel 4.17: (TR-2010): Andele, der inden for det seneste år som tillidsrepræsentanter <i>ikke</i> har drøftet følgende emner hverken med ledelsen eller kolleger – fordelt på alder (procent)							
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	Gen-nemsnit	Sig. (Chi ²)
Skånejobs, puljejobs mv.	81	67	59	59	52	60	0,000
Seniorordninger	67	58	48	39	27	44	0,000
Pension og efterløn	68	56	50	41	30	46	0,000
Samarbejdet i MED-udvalg, SU og virksomhedsnævn	56	37	33	32	28	33	0,000
Uddannelsesplanlægning ift. hele virksomheden	52	46	41	41	36	42	0,000
Omlægning af arbejdsrutiner	50	43	38	39	37	39	0,018
De gule og uorganiserede kolleger	49	53	53	57	65	56	0,000
Balance mellem familie- og arbejdsliv	49	49	53	56	60	54	0,000
Individuel lønfastsættelse (fx lokal løn, personlige tillæg)	30	27	24	24	23	25	0,000
Ansættelse og afskedigelse	17	19	18	22	23	20	0,000

n = 7873

Ser vi på anciennitetens betydning for, hvilke emner tillidsrepræsentanten har drøftet med kolleger og ledelse, er det især de nyvalgte, som aldrig har drøftet overenskomstforhold med hverken kolleger og ledelse. Det er også den gruppe, der i mindre udstrækning har haft emner som fx pension og efterløn, fagforeningens politik og ideologi samt samarbejdet i MED-, SU-udvalg eller virksomhedsnævn oppe at vende.

Tabel 4.18: (TR-2010): Andele, der inden for det seneste år som tillidsrepræsentanter *ikke* har drøftet følgende emner med hverken med ledelsen eller kolleger – fordelt på anciennitet (procent)

	0-2 år	3-5 år	6-10 år	11-20 år	21-60 år	Gennemsnit	Sig. (Chi ²)
Overenskomstforhold generelt	17	14	10	10	7	13	0,000
Overenskomstforhold på arbejdspladsen	18	14	12	13	9	14	0,000
Fagbevægelsens ideologi og politik	63	59	57	55	51	58	0,000
Årlig lønregulering	25	18	17	16	14	19	0,000
Individuel lønfastsættelser	29	25	23	21	21	25	0,000
Uddannelsesplanlægning ift. hele virksomheden	16	19	20	20	22	19	0,000
Lærlinge/elevforhold	67	62	59	58	52	61	0,000
Fritvalgsordninger	59	50	48	48	42	51	0,000
Afskedigelse og ansættelse af medarbejdere	25	19	19	18	15	20	0,000
Omlægning af arbejdsrutiner	46	39	37	34	31	39	0,000
Skånejobs, puljejobs og jobtræning	69	63	59	48	49	60	0,000
Samarbejdet i MED, SU eller virksomhedsnævn	41	33	33	27	24	33	0,000
Pension/efterløn	58	48	42	37	27	46	0,000

n = 7873

Forbundene imellem er der også forskelle. Fx har mere end hver femte tillidsrepræsentant fra Fængselsforbundet, HK, HKKF, Malerforbundet og TL ikke drøftet overenskomstforhold specifikt for arbejdspladsen med hverken kolleger eller ledelse indenfor det sidste år, mens det for 3F, Serviceforbundet, Dansk Metal og FOA gælder for hver 10. tillidsrepræsentant.

De største udsving mellem forbundene findes i forhold til individuel lønfastsættelse. Her har kun 3 % i HKKF ikke drøftet dette med enten kolleger eller ledelse, mens det i Malerforbundet er 46 %. Udsvingene i forhold til årlig lønregulering er ligeledes store. De store udsving for disse områder skyldes først og fremmest overenskomstmæssige forskelle på, hvordan medarbejdernes løn fastsættes. Det samme gælder til en vis grad for uddannelsesplanlægning.

Tabel 4.19: (TR-2010): Andele, der inden for det seneste år som tillidsrepræsentanter, *ikke* har drøftet følgende emner med hverken med ledelsen eller kolleger – fordelt på forbund (procent)

	OK-forhold generelt	OK-forhold på arbejdspladsen	Uddannelsesplanlægning ift. hele virksomheden	Konfliktløsning og mediation	Årlig lønregulering	Individuel lønfastsættelse
3F	10	10	33	61	19	30
Blik og rør	13	11	33	73	13	33
Dansk Metal	11	10	33	66	10	28
EI-Forbundet	13	14	29	68	8	24
FOA	10	14	46	62	24	13
Fængselsforbundet	14	29	41	55	36	43
HK	17	20	55	70	19	22
HKKF	16	24	33	81	30	3
Jernbaneforbundet	14	11	32	61	29	32
Malerforbundet	16	21	53	73	29	46
Fødevareforbundet	8	13	29	63	32	45
Serviceforbundet	10	10	38	59	20	24
Socialpædagogerne	16	11	41	60	19	6
TIB	15	14	41	69	16	36
TL	18	19	43	79	14	21
Gennemsnit	13	14	42	65	19	25

n = 7873

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Spørgsmålet er så, om der er en sammenhæng mellem tillidsrepræsentantens uddannelse og hvilke emner, de drøfter – eller rettere *ikke* drøfter – med kolleger eller ledelsen. Analysen viser, at det typisk er tillidsrepræsentanter, som *ikke* har været på kursus, der i langt mindre grad tager forskellige emner op til diskussion med kollegerne eller ledelsen. Forskellene er særligt markante, når det kommer til emner som fx overenskomstforhold, uddannelsesplanlægning og kompetencefonde.

Tabel 4.20: (TR-2010): Andele, der inden for det seneste år som tillidsrepræsentanter, ikke har drøftet følgende emner med hverken med ledelsen eller kolleger – fordelt på om tillidsrepræsentanten har været på kursus eller ej (procent)

	Har været på kursus	Har ikke været på kursus	Gennemsnit
Overenskomstforhold generelt	11	22	13
Overenskomstforhold arbejdspladsen	13	23	14
Fagbevægelsens ideologi og politik	57	69	58
Årlig lønregulering	18	25	19
Individuel lønfastsættelse	23	32	25
Uddannelsesplanlægning ift. hele virksomheden	39	55	42
Lærlinge/eleveforhold	61	66	61
Fritvalgsordninger	49	60	51
De gule og uorganiserede	54	63	56
Arbejds miljø	14	19	15
Ligeløn mellem mænd og kvinder	79	84	80
Ansættelse og afskedigelse af kolleger	19	29	20
Omlægning af arbejdsrutiner	37	50	39
Skånejobs, puljejobs og jobtræning	58	71	60
Konfliktløsning og mediation	64	72	65
Samarbejdet i SU, MED og VN	30	54	33
Sygefravær	20	35	22
Seniorordninger	40	65	44
Balance mellem familie og arbejdsliv	53	61	54
Pension og efterløn	43	60	46
Barsels og andre orlovsordninger	61	72	62
Sundheds- og sygeforsikring	51	57	52
Kompetencefond	78	90	80
n	6749	1125	7874

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Netop når det gælder kommunikation, skal det bemærkes, at data fra rapport I påviser, at det er mere udbredt i den offentlige sektor at repræsentere kolleger fra andre arbejdspladser. Det skyldes, at medarbejderne ofte er spredt ud på forskellige arbejdspladser i staten, regionen eller kommunen – fx pedeller og rengøringsmedarbejdere. Her kan være et særligt behov i forhold til kommunikation, som til dels handler om de almindelige arbejdsvilkår på arbejdspladsen. Det giver sig dog meget lille udslag, når der differentieres mellem sektorer; 21 % af tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor udtrykker behov for at udvikle kompetencerne i kommunikation og pædagogik mod 18 % af tillidsrepræsentanter i den private sektor.

Tabel 4.21: (TR-2010): Andele, der har mest brug for at komme på kursus i kommunikation og pædagogik – fordelt på sektor (procent)

Privat	18
Offentlig	21
Selvejende institution	20

n = 7876

De konkrete udfordringer i forhold til kollegerne

De emner, som kollegerne angiver senest at have talt med tillidsrepræsentanten om, stemmer meget godt overens med de emner, som tillidsrepræsentanten angiver at bruge mest tid på (se Tabel 4.12): Lønforhold, samarbejdsforhold og arbejdstidsregler. Det ses dog også, at kollegernes personlige problemer fylder en del hos tillidsrepræsentanterne. 30 % angiver dette emne som et af de tre emner, de bruger mest tid på i deres tillidsrepræsentantfunktion, og mere end hver 10. tillidsrepræsentant ønsker kurser i håndteringen af kollegernes personlige problemer. Hver tredje tillidsrepræsentant har kontaktet fagforeningen for at få hjælp til dette inden for det seneste år. Men det er relativt få – 2 % af LO-medlemmerne – hvis seneste henvendelse til tillidsrepræsentanten har omhandlet personlige problemer. Ikke desto mindre er det LO-medlemmernes forventning, at tillidsrepræsentanten er villig til at lytte, hvis de har personlige problemer.

Tabel 4.22: (Kolleger-2010): Hvilket emne har du senest talt med din tillidsrepræsentant om? (procent)

Lokale løntillæg/bonus	24
Samarbejdsforhold på arbejdspladsen	9
Arbejdstidsregler	8
Barsel og andre orlovsordninger	8
Arbejds miljø	7
Fritvalgsordninger	3
Trussel om firing	3
Sundhedsordning og sygeforsikring	2
Stress	2
Personlige problemer	2
Mobning og chikane på arbejdspladsen	1
Barns sygdom	1
Andet	10
Husker ikke	17

n = 660

Ser vi mere konkret på, hvorvidt kollegerne oplever at have fået den ønskede hjælp, når de har kontaktet tillidsrepræsentanterne, viser analysen, at 70 % af LO-medlemmerne fik den hjælp, de havde brug for – mens 15 % ikke fik den forventede hjælp. Der er altså et stort flertal, der har fået den ønskede hjælp.

Tabel 4.23: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Fik du den hjælp du havde brug for, da du senest henvendte dig til din tillidsrepræsentant om...? (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total	n
Arbejds miljø	75	15	10	100	40
Arbejdstidsregler	80	16	4	100	50
Barsel og andre orlovsordningee	80	16	4	100	49
Lokale løntillæg/bonus	73	15	12	100	152
Samarbejdsforholdene på arbejdspladsen	81	13	6	100	152
Sundhedsordning og sygeforsikring	79	14	7	100	10
Trussel om firing	76	14	10	100	21
Andet (skriv venligst hvad):	72	20	8	100	69
Husker ikke	39	11	50	100	106
Har aldrig brugt min tillidsrepræsentant	21	79	0	100	633
Gennemsnit for LO-medlemmer	70	15	15	100	675

Selvom LO-medlemmerne som regel får den hjælp de har brug for, når de går til tillidsrepræsentanten, er det langt fra alle tillidsrepræsentanter, som selv synes, de er klædt godt nok på til at håndtere kollegernes forskellige henvendelser.

I tillidsrepræsentantundersøgelsen blev der spurgt ind til, dels i hvilket omfang tillidsrepræsentanten er blevet kontaktet af kollegerne i anledning af en række emner, dels hvorvidt de har haft redskaberne til at håndtere disse emner. Der er her især spurgt til en række nyere arbejdsmiljøemner, der ikke relaterer sig så direkte til de mere traditionelle løn og arbejdsvilkår, som tillidsrepræsentanten typisk arbejder med: Vold i hjemmet, stress, alkoholmisbrug, mobning og chikane, diskrimination etc. Netop disse spørgsmål er udvalgt, fordi de relaterer sig til kompetencer, som typisk ikke er blandt de mest udbudte i det eksisterende uddannelsessystem, som i overvejende grad retter sig mod forhandlinger af løn og arbejdsvilkår og samarbejdsrelationerne.

Sættes henvendelsesfrekvensen i relation til spørgsmålet om, hvorvidt tillidsrepræsentanten i visse situationer har manglet redskaber, er der fire områder, som særligt markerer sig:

- kollegers forhold til nærmeste leder (59 % henvendelser, 37 % mangler redskaber)
- fyringer (50 % henvendelser, 32 % mangler redskaber)
- stress (43 % henvendelser, 43 % mangler redskaber)
- mobning og chikane på arbejdspladsen (36 % henvendelser, 41 % mangler redskaber)

Tabel 4.24: (TR-2010): Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger? (procent)

	Har manglet redskaber	Har ikke manglet redskaber	Ved ikke	Total	n	Andel TR, der har modtaget henvendelser om dette:
Kollegeres forhold til nærmeste leder	37	59	4	100	4621	59
Fyring	32	64	4	100	3620	50
Stress	43	52	5	100	3247	43
Mobning og Chikane på arbejdspladsen	41	55	4	100	2735	36
Ufleksibel arbejdstid	29	65	5	100	2150	27
Samlivsproblemer (skilsmisse)	29	65	6	100	1495	19
Dødsfald i familien	24	72	4	100	1408	19
Alkoholmisbrug	43	54	3	100	1048	13
Vold på arbejdspladsen	35	61	4	100	629	6
Diskrimination	39	56	6	100	397	5
Vold i hjemmet	54	43	3	100	83	1

n = 7877

Disse resultater modsiger ikke, at der til stadighed er behov for uddannelse i de klassiske tillidsrepræsentantopgaver, som relaterer sig til forhandlinger og overenskomster – men når både henvendelsesfrekvensen og manglen på redskaber på en række af disse områder er høj, er det en indikation på, at der er nogle områder, hvor der er behov for kompetenceudvikling.

Netop behovet for kompetenceudvikling understreges yderligere, når vi nærmere belyser, hvilke grupper af tillidsrepræsentanter, der mangler værktøjer til at håndtere et eller flere emner. Som det ses, er det især de nyvalgte, som ofte finder det svært at håndtere henvendelser om fx stress, kollegernes forhold til nærmeste leder og alkoholmisbrug.

Tabel 4.25: (TR-2010): Andele af de har modtaget henvendelse om de følgende problemer hos kolleger, der har manglet til situationen passende redskaber – fordelt på anciennitet (procent)

	0-2 år	3-5 år	6-10 år	11-20 år	21-60 år	n	Sig. (Chi ²)
Mobning og chikane på arbejdspladsen	45	41	41	38	37	2735	0,198
Samlivsproblemer (skilsmisse)	34	27	26	33	29	1494	0,000
Dødsfald i familien	30	24	24	22	19	1407	0,007
Stress	50	46	40	40	35	3246	0,000
Ufleksibel arbejdstid	36	32	28	22	23	2149	0,000
Fyring	39	35	31	25	23	3619	0,000
Kollegeres forhold til nærmeste leder	46	37	32	23	29	4620	0,000
Alkoholmisbrug	50	49	41	40	37	1048	0,006
Diskrimination	46	44	26	39	37	397	0,204

Også i forhold til forbund er der forskelle tillidsrepræsentanterne imellem på dette område. Tabellen nedenfor lister de tre emner, som scorer højest blandt forbundenes tillidsrepræsentanter, når det kommer til at mangle de rette værktøjer til at håndtere bestemte situationer.

Tabel 4.26: (TR-2010): Andele, der har modtaget henvendelse om de nævnte emner, og andele af de, der har modtaget henvendelser om de nævnte, der har manglet til situationen passende redskaber – fordelt på forbund og de 3 emner med de største andele (procent)	
3F	Mobning og chikane (henvendelser 41 %, mangler redskaber, 43 %), Stress (henvendelser, 36 %, mangler redskaber 47 %), Vold i hjemmet (henvendelser 2 %, mangler redskaber 53 %)
Blik og rør	Dødsfald i familien (henvendelser 7,3 %, mangler redskaber 50 %), Alkoholmisbrug, (henvendelser 9 %, mangler redskaber 50 %) Stress (henvendelser 36 %, mangler redskaber 45 %)
Dansk Metal	Stress (henvendelser 37 %, mangler redskaber 50 %) Diskrimination (henvendelser 6 %, mangler redskaber 48 %), Vold i hjemmet (mangler redskaber 100%)
EI-Forbundet	Stress (henvendelser, 29 % mangler redskaber 48 %), Alkoholmisbrug (henvendelser 16 %, mangler redskaber 43 %), Vold på arbejdspladsen (henvendelser 1 %, mangler redskaber, 50 %).
FOA	Mobning og chikane (henvendelser 31 %, mangler redskaber, 43 %), Diskrimination (henvendelser 4 %, mangler redskaber 44 %), Vold i hjemmet (henvendelser 1 %, mangler redskaber 75 %)
Fængselsforbundet	Stress (henvendelser 48 %, mangler redskaber 50 %) Alkoholmisbrug (henvendelser 14 %, mangler redskaber 67 %), Diskrimination (henvendelser 5 %, mangler redskaber 50 %)
HK	Stress (henvendelser 55 %, mangler redskaber 39 %), Alkoholmisbrug (henvendelser 7 %, mangler redskaber 52 %), Diskrimination (henvendelser 4 %, mangler redskaber 37%)
HKKF	Mobning og chikane (henvendelser 28 %, mangler redskaber 56 %), Stress (henvendelser 41 %, mangler redskaber 54 %), Vold på arbejdspladsen (henvendelser 3 %, mangler redskaber 100 %)
Jernbaneforbundet	Stress (henvendelser, 45 % mangler redskaber 61 %) Fyring (henvendelser 45 %, mangler redskaber 56 %) Diskrimination (henvendelser 11 %, mangler redskaber 50 %)
Malerforbundet	Stress (henvendelser 22 %, mangler redskaber 71 %) Vold på arbejdspladsen(henvendelser, mangler redskaber 100 %) Samlivsproblemer (henvendelser 15 %, mangler redskaber 58 %)
Fødevarerforbundet NNF	Mobning og chikane (henvendelser 61 % mangler redskaber 48 %) Stress (henvendelser, 36 %, mangler redskaber 49 %) Vold på arbejdspladsen (henvendelser 4 %, mangler redskaber 75 %)
Serviceforbundet	Stress (henvendelser, 37 % mangler redskaber 42 %) Ufleksibel arbejdstid (henvendelser, 23 %, mangler redskaber 39 %) Vold i hjemmet (henvendelser, 2 %, mangler redskaber, 67 %)
Socialpædagogerne	Mobning og chikane (henvendelser 36 % mangler redskaber 48 %) Stress (henvendelser 48 % mangler redskaber 38 %) Fyring (51 %)
TIB	Stress (henvendelser 43 %, mangler redskaber 43 %), Alkoholmisbrug (henvendelser 15 %, mangler redskaber 55 %), Vold i hjemmet (henvendelser, 1 %, mangler redskaber 80%)
TL	Mobning og chikane (henvendelser 21 % mangler redskaber 44 %), Stress (henvendelser, 49 %, mangler redskaber 42 %) Alkoholmisbrug (henvendelser 6 %, mangler redskaber 55 %)

Mobning og chikane: n = 2735, Stress: n = 3246, Vold i hjemmet: n = 83, Dødsfald i familien: n = 1408, Alkoholmisbrug: n = 1048, Diskrimination: n = 397, Vold på arbejdspladsen: n = 629, Fyring; n = 3620, Samlivsproblemer: n = 1495

På tværs af forbundene er håndteringen af stress et emne, der er på hitlisten for de fleste forbunds tillidsrepræsentanter – ikke kun i forhold til, at de mangler de rette redskaber, men også som et område, hvor de hyppigt modtager henvendelser fra kolleger. Mobning og chikane samt håndteringen af kollegers alkohol-

misbrug er ligeledes emner, som tillidsrepræsentanterne uanset forbund har svært ved at håndtere.

4.4 Kompetencer – i forhold til ledelsen

Ligesom kollegerne har nogle forventninger til, hvad tillidsrepræsentanten skal levere, så har også ledelsen forventninger til tillidsrepræsentanten. I lederundersøgelsen er der både overordnet og konkret spurgt om, hvorvidt ledere finder, at tillidsrepræsentanten har de ønskede kompetencer.

Ledernes overordnede holdning til tillidsrepræsentanternes kompetenceniveau er generelt positiv – kun godt hver 10. leder vurderer, at tillidsrepræsentanter blandt funktionærer og timelønnede ikke har de rette kompetencer. Der er dog også hele 27 %, som ikke ved, om de timelønnedes tillidsrepræsentant har de ønskede kompetencer, og 15 %, som ikke ved om funktionærernes tillidsrepræsentant har de ønskede kompetencer. Spørgsmålet er kun blevet stillet til ledere, der angav at have den pågældende medarbejdergruppe på arbejdspladsen, så et 'ved ikke' skyldes ikke, at medarbejdergruppen ikke findes.

Overordnet vurderer 62 % af lederne, at de timelønnedes tillidsrepræsentanter samlet set har de kompetencer, som den enkelte leder kunne ønske sig. En ligeså stor andel er tilfreds med kompetencerne hos akademikernes tillidsrepræsentant, mens funktionærerne scorer noget bedre – 75 %.

Tabel 4.27: (Ledere-2010): Har tillidsrepræsentanten samlet set de kompetencer, som du som leder ønsker? – fordelt på timelønnede, funktionærer og akademikere (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
TR for timelønnede	62	11	27	100
TR for funktionærer	75	10	15	100
TR for akademikere	61	6	32	100

Timelønnede: n = 451; Funktionærer: n = 621; Akademikere: n=252

I undersøgelsen er de ledere, der finder, at tillidsrepræsentanterne ikke har de fornødne kompetencer, blevet spurgt om, inden for hvilke områder repræsentanterne mangler kompetencer. Blandt de timelønnede og funktionærerne er det inden for konfliktløsning, overenskomster, lønforhandlinger og kommunikation. Tallene skal dog læses forbehold, da analysegrundlaget er ret lille – og for ledere, der finder, at akademikere mangler kompetencer er antallet for lille til at sige noget med tilstrækkelig sikkerhed (n = 16).

Tabel 4.28: (Ledere-2010) – kun ledere, der finder, at tillidsrepræsentanten mangler kompetencer: På hvilke områder mangler tillidsrepræsentanten kompetencer (procent)

	Timelønnede	Funktionærer
Overenskomster	33	31
Lønforhandling	34	42
Arbejds miljø	22	13
Arbejdsret	15	28
Ledelsesformer	28	21
Arbejdsskader	6	4
Kommunikation	31	30
Det rummelige arbejdsmarked	3	8
Bestyrelsesarbejde	3	6
IT	3	6
Håndtering af kollegernes personlige forhold	16	20
Konfliktløsning	40	36
Økonomi og regnskab	14	19
Ejerformer	0	0
Fremmedsprog	1	0
Andet	4	4
Ved ikke	8	6

Timelønnede: n = 50, Funktionærer: n = 60

Note: Her kunne markeres flere svar

At lederne ofte efterlyser kompetencer knyttet til netop forhandlingsspørgsmål, stemmer fint overens med, at kun 25 % af alle ledere angiver, at tillidsrepræsentanten er godt klædt på til forhandlinger, mens 42 % er helt eller delvis uenige i, at tillidsrepræsentanten har gode forhandlingskompetencer – 25 % er endda helt uenige.

Tabel 4.29: (Ledere-2010): Tillidsrepræsentanten er godt nok klædt på til forhandlinger (procent)

Helt enig	Delvis enig	Hverken enig/ uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
7	18	23	17	25	11	100

n = 842

Det kan undre, at ledere efterlyser kompetencer inden for områderne konfliktløsning, indsigt i overenskomster samt forhandlinger – for disse skulle gerne være tillidsrepræsentanternes kernekompetencer. Spørgsmålet er måske også, hvordan disse tal skal fortolkes: Er det reelt ledere, der ikke er tilfredse med samarbejdsviljen hos tillidsrepræsentanterne, der svarer sådan? Eller kan det spille ind, at nogle tillidsrepræsentanter blot er gode – og hårde – forhandlere og derfor af nogle ledere betragtes som inkompetente forhandlere? Materialet giver ikke grundlag for at besvare disse mere kvalitative spørgsmål – de kan kun besvares ved videre forskning. Det ændrer dog ikke ved, at mere end to ud af fem ledere ikke oplever, at tillidsrepræsentanten er klædt godt nok på til forhandlinger.

Kursusaktiviteter kan fra lederside betragtes som både en kvalitet (fordi tillidsrepræsentanten kan blive en bedre sparringspartner) og som en ulempe (fordi det tager tid fra det daglige arbejde). Tallene viser, at et stort flertal på 88 %

af ledere grundlæggende har det fint med tillidsrepræsentanternes kursusaktiviteter. En tredjedel opfordrer ligefrem tillidsrepræsentant til at tage på kursus – dette er dog langt mere udbredt i den offentlige sektor end i den private sektor. Der er således dobbelt så stor en andel offentlige ledere som private, der opfordrer deres tillidsrepræsentant til at tage på kursus i fagforeningsregi. Men hver 20. leder i det private ser dog også tillidsrepræsentantens kursusaktiviteter som spild af tid, og 1 % af lederne ser helst ikke, at tillidsrepræsentanten tager på kursus. Endelig ved hver femte leder i det private ikke, hvordan ledelsen forholder sig til kursusaktiviteter. Analysen viser også, at problemer med at finde vikardækning stort set er ikke-eksisterende.

Tabel 4.30: (Ledere-2010): Hvordan ser ledelsen på tillidsrepræsentantens delta-gelse i TR-kurser? (procent)

	Privat	Offentlig	Selvejende institution	Gen-nemsnit
Vi opfordrer TR til at tage på kurser (i fagforeningsregi)	20	44	40	35
Vi accepterer, at TR tager på TR-kurser	54	53	53	53
Vi ser helst ikke, at TR tager på TR-kursus	1	1	1	1
Vi vil gerne sende TR på TR-kurser, men kan ikke finde den rette vikar	1	1	0	0
Vi ser det som spild af tid	5	1	2	2
Ved ikke	19	2	4	9

n = 842

Note: Her kunne kun markeres ét svar

Så hvad får ledelsen ud af, at tillidsrepræsentanten tager på kursus? Det varierer øjensynligt en del. Ledere i den offentlige sektor angiver i højere grad end ledere i den private sektor, at tillidsrepræsentantens kursusaktivitet bidrager til et bedre og mere kvalificeret samarbejde. 70 % af lederne i det offentlige oplever tillidsrepræsentanten som en bedre sparringspartner efter kursusaktiviteter (mod 37 % af de private ledere). Også når det gælder tillidsrepræsentanternes kommunikation med kollegerne, mener især ledere i det offentlige, at tillidsrepræsentanten bliver bedre. Der er dog tre ud af ti ledere i den private sektor, som ikke ved, på hvilken måde tillidsrepræsentantens kursusaktiviteter bidrager til virksomheden. Endelig oplever hver femte leder, at kursusaktiviteter tager tid fra det daglige samarbejde – og her er ingen forskel på ledere i den private og den offentlige sektor.

Tabel 4.31: (Ledere-2010): Hvad betyder tillidsrepræsentantens kursusaktivitet? – fordelt på sektor (procent)				
	Privat	Offentlig	Selvejende institution	Gen-nemsnit
TR bliver en bedre sparringspartner for mig som leder	37	70	61	56
Det tager tid fra det daglige samarbejde	19	19	19	19
Kurser styrker tillidsrepræsentanten i samarbejdet og kommunikationen med kollegerne	38	59	50	50
Kurser har styrket tillidsrepræsentantens forståelse af overenskomster og regler	37	57	56	49
Tillidsrepræsentanten er bedre til love og overenskomster end jeg	11	17	14	15
Ved ikke	31	7	7	16

n = 841

Note: Her kunne markeres flere svar.

Det skal bemærkes, at der i spørgeskemaet her ikke bliver spurgt om eventuelle negative effekter af kursusaktiviteten. Men vender man spørgsmålene om, kan det også konstateres, at der altså er en betydelig andel af ledere i den private sektor (næsten 2/3), som ikke oplever, at tillidsrepræsentanten kommer tilbage fra kurser som en bedre sparringspartner for dem som ledere. Det samme kan konstateres, når der spørges til tillidsrepræsentantens forståelse af overenskomster og regler samt samarbejde og kommunikation med kolleger. Dette antyder, at en hel del ledere i den private sektor ikke oplever, at tillidsrepræsentanternes kursusaktiviteter bidrager til at kvalificere samarbejdet på virksomheden – i hvert fald ikke i samme omfang som ledere i det offentlige. Men i den sammenhæng skal det dog nævnes, at hvis samarbejdet mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten allerede er godt, kan det måske være svært for ledelsen at se, hvordan tillidsrepræsentanternes kursusaktiviteter yderligere kan kvalificere samarbejdet på virksomheden.

Ledernes tilfredshed med udbyttet af tillidsrepræsentantens kursusaktiviteter hænger ikke sammen med virksomhedsstørrelsen. Kun når det handler om viden om love og overenskomster – hvor ledere sammenligner deres egen viden med tillidsrepræsentanternes – ses der en markant forskel relateret til størrelse: ledere på de større virksomheder vurderer således relativt sjældent, at tillidsrepræsentanten på dette område er bedre klædt på end dem selv. Det ligger i tråd med, at større virksomheder også ofte har en HR-funktion, der som hovedopgave har at være velinformeret på netop disse områder.

Tabel 4.32: (Ledere-2010): Tillidsrepræsentanten er bedre til love og overenskomster – fordelt på virksomhedens størrelse (procent)

5-9 ansatte	18
10-19 ansatte	17
20-49 ansatte	11
50-99 ansatte	13
100-249 ansatte	8
250 ansatte og derover	6
Gennemsnit	15

n = 843

Leders syn på tillidsrepræsentantens kursusaktiviteter varierer ikke meget med ejerskabets nationalitet; dog ses det, at en større andel af ledere på danskejede virksomheder end på udenlandsk ejede virksomheder vurderer, at kurser har gjort tillidsrepræsentanten til en bedre sparringspartner.

Tabel 4.33: (Ledere-2010): Hvad betyder tillidsrepræsentantens kursusaktivitet? – fordelt på ejerskab (procent)

	Dansk	Udenlandsk	Både udenlandsk og dansk	Gennemsnit
TR bliver en bedre sparringspartner for mig som leder	45	31	33	43
Det tager tid fra det daglige samarbejde	21	12	8	19
Kurser styrker tillidsrepræsentanten i samarbejdet og kommunikationen med kollegerne	41	43	39	41
Kurser har styrket tillidsrepræsentantens forståelse af overenskomster og regler	44	38	26	40
Tillidsrepræsentanten er bedre til love og overenskomster end jeg	12	17	0	0

n = 435

Note: Her kunne markeres flere svar

Hvordan oplever tillidsrepræsentanten selv ledelsens holdning til kursusaktiviteter? Overordnet svarer 12 % af tillidsrepræsentanterne, at ledelsen ser skævt til dem, når de tager på kurser, mens 7 % ikke kan få fri fra arbejde til at tage på kursus. Det viser, at en lille gruppe – men dog en del – oplever nogle restriktioner fra lederside, når det gælder mulighederne for at komme på tillidsrepræsentantkurser.

Tabel 4.34: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på sektor (procent)

	Privat	Offentlig	Selvejende institution	Gennemsnit
Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser	12	11	10	12
Jeg kan ikke få fri fra arbejde	7	6	6	7

n = 841

Note: Her kunne markeres flere svar

I forhold til offentlig og privat sektor er der meget lille forskel (1 pct. point) i tillidsrepræsentanternes oplevelse af ledernes holdning til deres kursusaktivitet. Tilsvarende er der ikke den store forskel på den offentlige og den private sektor, når det gælder mulighederne for at få fri fra arbejde til at tage på kursus. Ej heller hvad angår arbejdspladsens størrelse, er der markante udsving; det synes dog at være lidt nemmere at få fri fra arbejde til kursusaktivitet, når man arbejder på en virksomhed med mere end 500 ansatte; her er TR-rollen typisk også professionaliseret, så det ofte er tillidsrepræsentantens hovedbeskæftigelse.

Tabel 4.35: (TR-2010): Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser – fordelt på virksomhedens størrelse (procent)	
1-4 ansatte	12
5-9 ansatte	10
10-24 ansatte	11
25-49 ansatte	14
50-199 ansatte	12
200-499 ansatte	11
500 eller flere ansatte	8
Ved ikke	12
Gennemsnit	12

n = 7876

Disse tal kan sættes i relation til ledernes holdning, hvor 3 % enten finder, at det er spild af tid eller helst ikke ser, at tillidsrepræsentanterne tager på kursus (Tabel 4.30). Alt i alt tegner der sig et overordnet billede af, at ledere på de fleste arbejdspladser ser på tillidsrepræsentantens kursusaktivitet med positive øjne – men også, at der især i den private sektor er ledere, som har et mindre positivt syn på kursusaktiviteterne.

4.5 Kompetenceudvikling – fagforeningens rolle

Tillidsrepræsentanternes generelle forhold til fagforeningen er beskrevet i rapport II. I dette afsnit vil det blive belyst nærmere, i hvilket omfang fagforeningen er behjælpelig i forhold til tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling – og på hvilke områder afdelingerne giver udtryk for, at tillidsrepræsentanter har brug for et kompetenceløft.

Samlet angiver 15 % af alle tillidsrepræsentanter at have lavet en udviklingsplan i samarbejde med deres fagforening. Det er dog især tillidsrepræsentanter i det offentlige, der har udarbejdet udviklingsplaner; hver fjerde i den offentlige sektor har en uddannelsesplan med fagforeningen.

Tabel 4.36: (TR-2010): Har du lagt en uddannelsesplan i samarbejde med din fagforening – fordelt på sektor (procent)				
	Privat	Offentlig	Selvejende institution	Gennemsnit
Ja	8	24	11	15
Nej	91	74	87	84
Ved ikke	1	2	1	2
Total	100	100	100	100

n = 7876

Fordelt på forbund ser vi, at uddannelsesplaner udarbejdet i samarbejde med fagforeningen er meget udbredt i FOA, som adskiller sig markant fra de øvrige forbund. I FOA har knapt halvdelen af tillidsrepræsentanterne en uddannelsesplan. Socialpædagogerne er godt med, måske særligt når man betænker den relativt store udskiftning af tillidsrepræsentanter i dette forbund. En række andre forbund markerer sig ved at have rigtig mange tillidsrepræsentanter uden uddannelsesplaner – det gælder Fængselsforbundet og Malerforbundet, men også i Jernbaneforbundet og El-Forbundet er det relativt få, der har fået lavet en uddannelsesplan.

Tabel 4.37: (TR-2010): Har du lagt en uddannelsesplan i samarbejde med din fagforening – fordelt på forbund (procent)	
3F	12
Blik og Rør	9
Dansk Metal	6
El-Forbundet	4
FOA	45
Fængselsforbundet	0
HK	8
HKKF	6
Jernbaneforbundet	3
Malerforbundet	1
Fødevareforbundet NNF	13
Serviceforbundet	6
Socialpædagogerne	19
TIB	6
TL	6
Gennemsnit	15

n = 7874

Ancienniteten har ikke den store betydning for, hvorvidt tillidsrepræsentant har en uddannelsesplan, men blandt de nye tillidsrepræsentanter (op til 2 års anciennitet) er der lidt flere tillidsrepræsentanter med en uddannelsesplan (17 % af disse har en uddannelsesplan).

Spørger vi afdelingsrepræsentanterne, om der udarbejdes uddannelsesplaner for tillidsrepræsentanterne, angiver 31 %, at det sker for alle tillidsrepræsentanter, mens 30 % siger, at det sker for nogen. 28 % holder sig orienteret om tillidsrepræsentantens uddannelsesbehov.

Tabel 4.38: (Afdeling-2010): Udarbejder I uddannelsesplaner for alle tillidsrepræsentanter, der hører under afdelingen? (procent)	
Ja, for alle	31
Ja, for nogen	30
Nej, men vi holder os informeret om den enkelte tillidsrepræsentants ønsker og behov for uddannelse	28
Nej	6
Er vedtaget på forbundsniveau, men endnu ikke implementeret	5

n = 222

Fordelt på forbund viser analysen, at det især er FOA's afdelingsrepræsentanter, der udarbejder uddannelsesplaner for tillidsrepræsentanterne. Afdelingsrepræsentanterne i Fødevarerforbundet og Serviceforbundet angiver en stor del af afdelingerne, at de udarbejder uddannelsesplaner for deres tillidsrepræsentanter.

Tabel 4.39: (Afdeling-2010): Udarbejder I uddannelsesplaner for alle tillidsrepræsentanter, der hører under afdelingen? – fordelt på forbund (procent)					
	Ja, for alle	Ja, for nogen	Nej	Total	n
3F	10	44	46	100	48
Blik og Rør	0	67	33	100	6
Dansk Metal	12	32	56	100	25
El-forbundet	17	35	48	100	12
FOA	88	5	7	100	42
Fængselsforbundet	0	20	80	100	5
HK	31	27	42	100	26
HKKF	0	0	100	100	1
Jernbaneforbundet	25	13	62	100	8
Malerforbundet	11	33	56	100	9
Fødevarerforbundet NNF	60	30	10	100	10
Serviceforbundet	60	20	20	100	5
Socialpædagogerne	0	40	60	100	10
TIB	20	60	20	100	5
TL	0	0	100	100	10
Gennemsnit	31	28	41	100	222

n = 222

Note: Kategorien nej dækker også over besvarelserne: 'Nej, men vi holder os informeret om den enkelte tillidsrepræsentants ønsker og behov for uddannelse' og: 'Er vedtaget på forbundsniveau, men endnu ikke implementeret'.

Data fra tillidsrepræsentantundersøgelsen og afdelingsundersøgelsen kan ikke sammenlignes én-til-én, men en sammenligning kan alligevel give en indikation af, hvorvidt de enkelte forbund i praksis har en systematisk uddannelsesplanlægning. Der er således ikke tvivl om, at FOA i vid udstrækning har gennemført en systematisk uddannelsesplanlægning, som så også er blevet omsat til praksis på lokalt plan. Dette har også været et element af 'TR-løftet' i FOA's udvikling af tillidsrepræsentanterne (se rapport II).

For to andre forbund - Fødevarerforbundet NNF og Serviceforbundet – kan det undre, at så mange afdelingsrepræsentanter angiver at have gennemført en uddannelsesplanlægning, mens så få tillidsrepræsentanter *oplever* at have fået lavet en uddannelsesplan. For Fødevarerforbundet NNF's vedkommende har det været et mål via en tillidsrepræsentantudviklingssamtale at udarbejde en uddannelsesplan. Man må huske på, at nogle forbund har relativt få afdelinger. Fx betyder én respondents svar 20 % udsving i Serviceforbundet, idet der kun i dette forbund er fem respondenter.

At tillidsrepræsentantens uddannelse fylder meget i tillidsrepræsentantens virke fremgår også af, at det er det emne, som næstflest tillidsrepræsentanter (46 %) har kontaktet deres fagforening om inden for det seneste år – kun overgået af ansættelser og afskedigelser (55 %).

Tabel 4.40: (TR-2010): Om hvilke emner har du som tillidsrepræsentant inden for det sidste år taget kontakt til din fagforening? (procent)	
Ansættelser og afskedigelser	55
TR-uddannelse	46
Arbejdstidsregler	44
Lokale løntillæg og bonus	42
Håndtering af personlige problemer hos medarbejderne	33
Samarbejdsforholdene på min arbejdsplads	31
A-kasseforhold	31
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen	26
Organisering og fastholdelse af medlemmer	26
Arbejds miljø	23
Fritvalgsordninger	20
Barsel og andre orlovsordninger	18
TR-tillæg	18
Arbejdspladsens økonomiske situation	13
Nye ledelses- og styringsformer	12
Kompetencefonde (kun TR i private virksomheder)	12
Sundhedsordninger	11
Sygeforsikring	8
Andet	19

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Spørger man afdelingsrepræsentanterne, hvad tillidsrepræsentanter typisk anmoder om hjælp om, er det også ansættelser og afskedigelser, der ligger på førstepladsen (83 %). Spørger man afdelingsrepræsentanterne, hvad tillidsrepræsentanter typisk anmoder om hjælp om, er det også ansættelser og afskedigelser, der ligger på førstepladsen (83 %). En tredjedel af afdelingsrepræsentanterne angiver, at tillidsrepræsentanter anmoder om hjælp til TR-vilkår og TR-uddannelse. Derved havner anmodning om hjælp til TR-uddannelse og TR-vilkår på fjerde pladsen hos afdelingsrepræsentanten, men på andenpladsen hos tillidsrepræsentanterne.

Tabel 4.41: (Afdeling-2010): På hvilke områder anmoder tillidsrepræsentanten typisk om hjælp? (procent)	
Afskedigelser/ansættelser	83
Lokalløn/lokaltillæg	64
Samarbejdsproblemer på virksomheden	43
TR-vilkår og TR-uddannelse	33
Organisering og fastholdelse af medlemmer	32
Barsel og andre orlovsregler	31
Sygefravær	28
Arbejdsfordeling	26
Efter- og videreuddannelse	24
Lønstop eller lønnedgang	24
Kompetencefonde	18
Mobning og chikane på arbejdspladsen	16
Arbejdsrelateret stress	15
Fysisk arbejdsmiljø	9
Fritvalgsordninger	9
Ufleksibel arbejdstid	6
Seniorordninger	5
Medlemmernes personlige problemer	3
Barnets 2. eller flere sygedage	3
TR's problemer med balancen mellem familie og arbejdsliv	3

n = 225

Note: Her kunne markeres flere svar

En gruppe, som kan være særlig vigtig at få ind i et uddannelsesforløb, er de nyvalgte tillidsrepræsentanter. 62 % af afdelingsrepræsentanterne angiver, at man tilbyder en personlig samtale, når nye tillidsrepræsentanter starter. 33 % inviterer til et introduktionskursus i afdelingen, og 30 % sender tilbud om andre TR-kurser.

Tabel 4.42: (Afdeling-2010): Hvordan tager I kontakt til nye tillidsrepræsentanter? (procent)	
Vi tilbyder en personlig samtale (fx TR-udviklingssamtale)	62
Vi sender et introduktionsbrev/e-mail	38
Vi afholder intromøder/netværksmøder for nye TR	35
Vi inviterer til introduktionskursus i afdelingen	33
Vi besøger TR på arbejdspladsen	32
Vi sender tilbud om andre TR-kurser	30
Vi sender en velkomstpakke	19

n = 225

Note: Her kunne markeres flere svar

Undersøges det mere overordnet, hvilke emner der kommer på banen i kontakten mellem tillidsrepræsentant og afdeling, får vi en indikation af, hvad der fylder i denne relation. Vi skal dog være forsigtige med at konkludere, at blot fordi et emne fylder meget, så er der nødvendigvis et behov for, at tillidsrepræsentanten uddannes bedre i området. En vis arbejdsdeling mellem afdelinger og tillidsrepræsentanter kan være både formålstjenlig og nødvendig, og det er grundlæggende op til forbundene selv at vurdere, om mange henvendelser om et emne også skal føre til et kompetenceløft hos tillidsrepræsentanter vedrørende dette konkrete emne.

De emner, som tydeligvis fylder mest i kontakten mellem tillidsrepræsentant og fagforening er ansættelser og afskedigelser, lokalløn/løntillæg/bonus, arbejdstidsregler og samarbejdsforhold på arbejdspladsen. Disse forhold angiver en betydelig del af såvel tillidsrepræsentanter som afdelingsrepræsentanter at have haft kontakt om. Også organisering og fastholdelse af medlemmer ligger hos begge parter højt på listen.

Der er dog også ét emne, hvor parterne har meget forskellige vurderinger af, hvor udbredt kontakten er, og det gælder håndtering af medlemmernes personlige problemer. Hver tredje tillidsrepræsentant angiver at have kontaktet fagforeningen om dette emne inden for det seneste år – men kun 3 % af afdelingsrepræsentanterne angiver, at dette er et typisk emne, som tillidsrepræsentanterne kontakter dem om. Dette indikerer, at emnet fylder meget hos tillidsrepræsentanterne – men at afdelingerne ikke registrerer tillidsrepræsentanternes udfordringer i forbindelse med kollegernes personlige problemer som et område, der fordrer særlig bevågenhed. Her er måske et område, hvor det både er tillidsrepræsentanternes og afdelingsrepræsentanternes kompetencer, der skal opgraderes.

Kontakten og særlig den hjælp, som afdelingen yder den enkelte tillidsrepræsentant, når de henvender sig, kan ses ikke kun som en servicering af tillidsrepræsentanten, men også som en alternativ måde at styrke tillidsrepræsentanternes kompetencer på gennem udveksling af 'bedste praksis'. Den viden, som tillidsrepræsentanterne erhverver sig gennem deres kontakt til afdelingen om bestemte emner, og især hvis hjælpen imødekommer deres behov, kan således være med til at give tillidsrepræsentanterne de rette værktøjer til at håndtere bestemte situationer på arbejdspladsen.

Flertallet af tillidsrepræsentanterne er, som det også fremgik af rapport II, tilfreds med den hjælp, de får fra deres afdeling, når de henvender sig. Men på nogle områder - som fx sundhedsordninger, sygeforsikring samt nye ledelses- og styringsformer - formår afdelingerne i mindre grad at yde den hjælp, tillidsrepræsentanterne har brug for, hvilket også understreger vigtigheden af, at afdelingerne er klædt godt nok på.

Tabel 4.43: (TR-2010): Fik du den hjælp du havde brug for, da du henvendte dig til fagforeningen om... (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Total	Andel der har henvendt sig om dette
Arbejdstidsregler	95	3	3	100	44
TR-uddannelse	95	3	2	100	46
A-kasseforhold	95	2	3	100	31
Ansættelser og afskedigelser	94	3	3	100	55
Fritvalgsordninger	93	3	5	100	20
Lokale løntillæg og bonus	92	4	4	100	42
Barsel og andre orlovsordninger	92	4	4	100	18
Håndtering af personlige problemer hos medarbejdere	89	5	7	100	33
Kompetencefonde	88	6	7	100	12
Arbejds miljø	87	5	8	100	23
Samarbejdsforholdene på min arbejdsplads	86	6	8	100	31
TR-tillæg	83	9	8	100	18
Organisering og fastholdelse af medlemmer	81	10	10	100	26
Sundhedsordninger	80	6	15	100	11
Sygeforsikring	80	5	15	100	8
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen	79	10	11	100	26
Nye ledelses- og styringsformer	77	8	15	100	12
Arbejdspladsens økonomiske situation	72	9	19	100	13

n = 7877

Netop det, at de fleste tillidsrepræsentanter får den hjælp de har brug for, når de henvender sig til afdelingen, afspejler dens betydning for udviklingen af tillidsrepræsentanternes kompetencer. Den form for kompetenceudvikling skal dog ikke ses som en erstatning for TR-kurserne, men er udtryk for en anden læringsform, der synes at være et vigtigt supplement til den traditionelle TR-uddannelse. Det understreges yderligere af, at det i langt større udstrækning er tillidsrepræsentanter, som har været på kursus, der henvender sig til afdelingen for at få hjælp. Den hjælp, fagforeningen giver tillidsrepræsentanterne, når de henvender sig, repræsenterer i et vist omfang en alternativ læringsform, hvor vidensudveksling gennem god praksis er et vigtigt læringsinstrument, især for de tillidsrepræsentanter, som endnu ikke har været igennem TR-uddannelsessystemet.

Tabel 4.44: (TR-2010): Om hvilke emner har du som tillidsrepræsentant inden for det sidste år taget kontakt til din fagforening? – fordelt på om tillidsrepræsentanterne har været på kursus eller ej (procent)

	Har...	Har ikke...	Gennemsnit	n
	været på TR-kursus			
Ansættelser og afskedigelser	58	40	55	4191
TR-uddannelsen	50	28	46	3910
Arbejdstidsregler	46	31	44	3807
Lokale løntillæg og bonus	43	39	42	3693
Håndtering af medarbejderes personlige problemer	35	23	33	2667
Samarbejdsforholdene på virksomheden	33	20	31	2528
A-kasseforhold	33	21	31	2321
Synliggørelse af fagforeningen på arbejdspladsen	28	14	26	2107
Organisering og fastholdelse af medlemmer	29	14	26	2159
Arbejds miljø	25	15	23	2005
Fritvalgsordninger	21	13	20	1656
Barsel og andre orlovsordninger	19	14	18	1458
TR-tillæg	19	14	18	1619
Sundhedsordninger	11	6	11	851
Sygeforsikring	8	6	7	569
Arbejdspladsens økonomiske situation	14	9	13	1121
Nye ledelses og styringsformer	13	7	12	1038
Andet	19	15	19	1467

Der er dog også en betydelig andel tillidsrepræsentanter, som ikke har været på TR-kurser, der henvender sig til fagforeningen for at få hjælp. Typisk drejer deres henvendelser sig om håndtering af ansættelser og afskedigelser af kolleger samt om lokale løntillæg. Tillidsrepræsentanter, der ikke har været på kursus, oplever i større udstrækning, at de *ikke* får den hjælp, de har brug for, når de henvender sig til afdelingen. Dette kunne tyde på, at uddannelse generelt har en positiv indflydelse på kommunikationen med afdelingen, måske fordi tillidsrepræsentanterne bliver bedre til at redegøre for de problemer, de søger hjælp fra afdelingen til.

Tabel 4.45: (TR-2010): Fik du den hjælp du havde brug for, da du henvendte dig til fagforeningen om... - fordelt på om tillidsrepræsentanten har været på kursus (procent)

	Har	Har ikke	Gennemsnit	p
	været på TR-kursus			
Arbejdstidsregler	95	92	95	0,003
Lokale løntillæg og bonus	92	90	92	0,034
Ansættelser og afskedigelser	94	91	94	0,047
Samarbejdsforholdene på virksomheden	86	80	86	0,013
TR-uddannelse	95	89	95	0,000
Fritvalgsordninger	93	86	92	0,001
Kompetencefonde	89	67	88	0,000

n = 7877

Note: Kun de emner, hvor der var statistisk signifikans er medtaget i tabellen

4.6 Krisen og kompetencerne – håndteringen af fyringsrunder
 Et af de områder, hvor der i de seneste år har været særligt behov for at håndtere problemer på arbejdspladsen, er i forhold til konsekvenserne af finanskrisen for kollegerne. Mange tillidsrepræsentanter har pga. finanskrisen været involveret i større fyringsrunder, som stiller store krav til tillidsrepræsentanten. Dette viser sig ved, at relativt mange tillidsrepræsentanter har fået henvendelser fra kollegerne om dette emne. En del har henvendt sig til fagforeningen i forbindelse med ansættelser og afskedigelser, og en tredjedel af tillidsrepræsentanterne har oplevet at mangle redskaber til håndteringen af fyringer. Emnet fortjener særlig bevågenhed, dels fordi det er et spørgsmål, der sætter forholdet til kollegerne på spidsen, dels fordi det på grund af krisen må formodes have fyldt en del på mange arbejdspladser fra 2008 og frem til 2010.

På de arbejdspladser, der har været udsat for fyringsrunder, er 39 % af tillidsrepræsentanterne blevet konsulteret af ledelsen, og 14 % har været medbestemmende i beslutningen om fyringerne. Som det fremgår, har 11 % af de tillidsrepræsentanter, som er på arbejdsplads, der har været igennem fyringer, ikke været involveret. 40 % af tillidsrepræsentanterne har støttet kolleger i forbindelse med fyringerne.

Tabel 4.46: (TR-2010) – kun tillidsrepræsentanter, der har oplevet fyringsrunder: På hvilken måde har du været involveret i afskedigelserne? (procent)	
Jeg har ikke været involveret	11
Jeg har støttet kolleger i forbindelse med afskedigelsen	40
Jeg er blevet konsulteret af ledelsen om, hvem der skulle afskediges	39
Jeg er blevet informeret af ledelsen forud for afskedigelsen	69
Jeg har været medbestemmende i beslutningen	14

n = 4139

Når det gælder kollegernes holdning til tillidsrepræsentantens rolle i forbindelse med fyringer, er det kun en ganske lille andel – 6 % - af tillidsrepræsentanterne, der oplever, at kollegerne har problemer med at acceptere deres rolle i fyringerne.

Tabel 4.47: (TR-2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser (procent)	
Helt/delvis enig	6
Hverken enig/uenig	33
Helt/delvis uenig	45
Ved ikke	15
Total	100

n = 3839

Det er især i den private sektor, at tillidsrepræsentanterne har oplevet henvendelser om fyringer. Vi ser således, at 63 % af tillidsrepræsentanterne i den private sektor har fået henvendelser om fyringer, mens det kun gælder 34 % i den offentlige sektor. Resultaterne viser dog også, at tillidsrepræsentanterne i den private sektor hyppigere føler at have redskaberne til at tackle fyringer.

Tabel 4.48: (TR-2010): Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere fyringer? - fordelt på sektor (procent)

	Privat	Offentlig
TR som har modtaget henvendelser fra kolleger om fyringer	63	34
Har manglet/ikke manglet redskaber til at håndtere henvendelsen:		
Har manglet redskaber	30	36
Har <i>ikke</i> manglet redskaber	66	59
Ved ikke	4	5
Total	100	100

n = 3905

Anciennitet kunne i denne sammenhæng spille en rolle – på flere måder. For det første har dem, der har siddet længst som tillidsrepræsentant, ofte tidligere været involveret i fyringer. Det viser sig, at jo længere man har siddet som tillidsrepræsentant, jo bedre tackler man fyringer. Resultaterne er overordnet set forventelige – men måske det kan overraske, at hele 56 % af de tillidsrepræsentanter, som er helt nye i faget, og som har fået henvendelser om fyringer, ikke har oplevet at mangle redskaber. For tillidsrepræsentanter, der har siddet på posten i 11 til 20 år er det dog hele 73 procent.

Tabel 4.49: (TR-2010): Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere fyringer? - fordelt efter anciennitet. (procent)

	TR som har modtaget henvendelser om fyring:	Har manglet redskaber	Har <i>ikke</i> manglet redskaber	Ved ikke	Total
0 til 2 år	42	39	56	5	100
3 til 5 år	48	35	60	5	100
6 til 10 år	52	31	65	4	100
11 til 20 år	56	25	73	2	100
21 til 60 år	64	23	70	7	100
Gennemsnit	50	32	64	4	100

n = 3906

Krisen har også medført, at nogle tillidsrepræsentanter har skullet forhandle lønnedgang eller lønstop. Undersøgelsen viser, at 39 % af de tillidsrepræsentanter, der har været involveret i lønstop, lønnedgang eller fyringsrunder, havde de rette kompetencer til at håndtere dette. Det er jo positivt nok - men der er også et betydeligt mindretal på 26 %, som ikke finder at have kompetencerne til at forhandle lønstop, lønnedgang eller fyringer, og 6 % ved ikke, om de har disse kompetencer - vel at mærke blandt dem, der har været igennem enten lønstopforhandlinger, lønnedgang eller fyringsrunder.

Tabel 4.50: (TR-2010) – kun dem, der har oplevet lønstop/lønnedgang/fyringsrunder: Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen (procent)	
Helt/delvis enig	39
Hverken enig/uenig	29
Helt/delvis uenig	26
Ved ikke	6
Total	100

n = 4217

Alt i alt vidner håndteringen af lønstop, lønnedgang og fyringsrunder, som er fulgt i kølvandet på den økonomiske krise, om, at en mindre gruppe tillidsrepræsentanter har svært ved at håndtere den type situationer - typisk fordi de føler, at de ikke har de rette kompetencer.

4.7 Opsamling

Overordnet set føler et flertal på 76 % af tillidsrepræsentanterne sig godt klædt på til at løfte opgaven som tillidsrepræsentant, og 83 % har et godt overblik over opgaverne. Det er dog hver 10. tillidsrepræsentant, som svarer, at de ikke er godt nok klædt på til forhandlinger – og en tilsvarende andel føler ikke, at de har overblik over opgaverne. Problemet er særligt udbredt blandt de yngre tillidsrepræsentanter, mens der er meget lille kønsbaseret forskel på dette område. Analysen viser også, at tillidsrepræsentanter som ikke har været på kursus - det gælder især de yngre tillidsrepræsentanter – i mindre udstrækning føler sig godt rustet til at løfte deres TR-opgaver.

Det kan konstateres, at de kurser, flest tillidsrepræsentanter selv mener at have behov for at komme på, er:

- Forhandlingsteknik (35 %)
- Personlig udvikling (34 %)
- Konfliktløsning (22 %)
- Kommunikation og pædagogik (19 %)

Forhandlingsteknik og konfliktløsning forholder sig direkte til de områder, som et flertal af tillidsrepræsentanterne bruger mest tid på – og som kan regnes for tillidsrepræsentanternes kerneområder – nemlig lønforhandlinger, møder i SU og MED-udvalg og samarbejde. Disse emner relaterer sig også til overenskomstforhold, som det helt store flertal af kollegerne forventer, at tillidsrepræsentanten har styr på. Kurser i konfliktløsning er især i høj kurs hos de yngre og nyvalgte tillidsrepræsentanter. Og selvom kurser i lønstop og lønnedgang – to yderst relevante emner i forbindelse med krisen - langt fra er topscorerne blandt tillidsrepræsentanterne, er det alligevel mere end hver femte tillidsrepræsentant under 30 år, der netop efterlyser kurser på det område. Kurser i forhandlingsteknik efterlyses i særdeleshed af tillidsrepræsentanter i alderen 30-49 år.

De garvede og ofte ældre tillidsrepræsentanter giver oftere end deres yngre kolleger udtryk for, at de *ikke* ønsker at komme på flere kurser. Det var også de grupper, som dels foretrækker at bruge tiden på at løse problemer på arbejdspladsen frem for kurser, dels ikke finder de udbudte kurser relevante.

Interessen for personlig udvikling afspejler meget godt det faktum, at en væsentlig motivation for stadig flere tillidsrepræsentanter for at kaste sig ud i TR-hvervet er personlig udvikling (som også beskrevet i rapport II). Der er da også 17 % af tillidsrepræsentanterne, der inden for de seneste to år har været på kursus i personlig udvikling, og det er faktisk det emne, som flest har taget kursus i. Den type kurser er også ofte i høj kurs blandt de nyvalgte og yngre tillidsrepræsentanter.

Kommunikation og pædagogik er et område, som 15 % har været på kursus i, og som 19 % ønsker at komme på kursus i. Men det er også et område, hvor der måske er særligt behov for et kompetenceløft. Hver fjerde kollega blandt LO-medlemmerne føler sig ikke tilstrækkeligt orienteret om de lokale forhandlinger og/eller om overenskomstmæssige forhold – mens 42 % ikke føler sig godt nok orienteret af tillidsrepræsentanten om fagforeningens politik, struktur og udvikling. Endelig er det hver fjerde LO-kollega, som angiver ikke at ane, hvad tillidsrepræsentanten laver.

Derudover erkender 13 % af tillidsrepræsentanterne blankt, at de *aldrig* har drøftet overenskomstforhold hverken generelt eller specifikt for arbejdspladsen med hverken kollegerne eller ledelsen – et tal der er markant højere, når det gælder andre emner som fx omlægning af arbejdsrutiner (39 %), pension og efterløn (46 %) eller individuel lønfastsættelse (25 %). Igen er det især de yngre og ofte nyvalgte tillidsrepræsentanter samt de tillidsrepræsentanter, der aldrig har været på kursus, som hverken har drøftet de nævnte emner med ledelsen eller arbejdskollegerne. Selv om kollegernes udsagn om ikke at ane, hvad tillidsrepræsentanten laver, måske skal tages med et gran salt, indikerer disse resultater alligevel, at det på et betydeligt mindretal af arbejdspladserne ikke er lykket tillidsrepræsentanterne – især de yngre og nyvalgte - at få kommunikeret nogle af deres basale opgaver og deres løsninger til kollegerne.

Et mål for, om tillidsrepræsentanterne mangler redskaber i det daglige arbejde, er at sætte omfanget af henvendelser om et bestemt emne i relation til, om tillidsrepræsentanterne føler at have de rigtige redskaber til at håndtere netop den type henvendelser. Med andre ord: Er der områder, hvor tillidsrepræsentanterne *både* oplever mange henvendelser fra kollegerne *og* oplever at mangle redskaber.

Sættes henvendelsesfrekvensen på denne måde i relation til, om der mangler redskaber, er der fire områder, som særligt markerer sig:

- kollegers forhold til nærmeste leder (59 % henvendelser, hvoraf 37 % mangler redskaber)
- fyringer (50 % henvendelser, hvoraf 32 % mangler redskaber)
- stress (43 % henvendelser, hvoraf 43 % mangler redskaber)
- mobning og chikane på arbejdspladsen (36 % henvendelser, hvoraf 41 % mangler redskaber)

På disse fire områder er der i undersøgelsen store udslag, både når det gælder henvendelsesfrekvensen og når det gælder at mangle kompetencer. Disse resultater betyder dog ikke, at der ikke til stadighed er behov for uddannelse i de klassiske tillidsrepræsentantopgaver, som relaterer sig til forhandlinger og overenskomster.

Analysen viser, at håndtering af kollegernes personlige forhold er et emne, som:

- næsten hver tredje tillidsrepræsentant har kontaktet fagforeningen om
- 11 % af tillidsrepræsentanterne gerne vil på kursus i
- 71 % af kollegerne forventer, at tillidsrepræsentanten er villig til at lytte til
- kun 2 % af kollegerne angiver at have kontaktet tillidsrepræsentanten om.

Det antyder, at kollegernes personlige problemer fylder en del blandt tillidsrepræsentanterne – og selv om det er relativt få, der kontakter tillidsrepræsentanten om det, er det en kompetence, som ønskes løftet.

Ledernes holdning til tillidsrepræsentantens kompetenceniveau er overvejende positiv. Kun hver 10. leder oplever, at de timelønnede og funktionærernes tillidsrepræsentanter ikke har de ønskede kompetencer. Der er dog også en relativt stor gruppe på 27 %, som ikke ved – eller ikke har nogen mening om – de timelønnedes tillidsrepræsentanters kompetencer. De kompetencer, som især efterlyses blandt ledere, der ikke er helt tilfredse med tillidsrepræsentanternes kompetencer, er konfliktløsning, overenskomster og lønforhandling – hvilket ellers må henregnes til tillidsrepræsentanternes kerneopgaver. Når det kommer til, om tillidsrepræsentanten er klædt godt nok på til forhandlinger, er der mange – 42 % af lederne – der finder, at de mangler kompetencer på dette område, som ellers må regnes for et helt afgørende område i relationerne mellem ledelse og tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen.

Det store flertal af ledere – 88 % - har det fint med, at tillidsrepræsentanterne bruger tid på TR-kurser, og en tredjedel opfordrer dem ligefrem til at tage på kursus. Dette er dog dobbelt så udbredt i den offentlige som i den private sektor. Det er også i langt mere udbredt grad ledere i den offentlige sektor, der vurderer udbyttet af kursusaktiviteterne i et positivt lys end ledere i den private sektor. Næsten dobbelt så mange ledere i den offentlige som i den private sektor vurderer, at kurserne gør tillidsrepræsentanten til en bedre sparringspartner for dem som ledere – hhv. 37 % og 70 %. Tilsvarende er der relativt mange ledere i den private sektor, der ikke finder, at tillidsrepræsentanten er blevet bedre til at samarbejde eller er kommet til en bedre forståelse af overenskomster og regler efter at have været på kursus.

Spørger man tillidsrepræsentanterne om deres oplevelse af ledelsens holdning til kurser, er det 12 %, der oplever, at ledelsen ser skævt til deres kursusaktiviteter – og der er ikke nogen markant forskel på den offentlige og private sektor i denne sammenhæng.

15 % af tillidsrepræsentanterne har udarbejdet en uddannelsesplan i samarbejde med fagforeningen. Dette er dog tre gange så udbredt for tillidsrepræsentanter i den offentlige sektor som for tillidsrepræsentanter i den private sektor. FOA adskiller sig markant fra alle andre forbund ved, at 45 % af deres tillidsrepræsentanter har lavet en sådan uddannelsesplan, og for Socialpædagogernes vedkommende er en uddannelsesplanlægningsrate på 19 % måske værd at bemærke, når netop dette forbund har meget stor udskiftning blandt tillidsrepræsentanterne. De forbund, hvor meget få tillidsrepræsentanter har lavet uddannel-

sesplaner, er Fængselsforbundet, Malerforbundet, Jernbaneforbundet og El-Forbundet. I afdelingerne er der 31 %, som angiver at have lavet uddannelsesplaner for alle tillidsrepræsentanter, mens 30 % angiver at have lavet det for nogen. 28 % angiver at holde sig orienteret om tillidsrepræsentanternes uddannelsesbehov. Igen viser det sig, når disse tal fordeles på forbund, at FOA er topscoreren; 88 % af deres afdelingsrepræsentanter svarer, at man har lavet sådanne aftaler for alle.

Tillidsrepræsentanternes egen uddannelse ligger mange tillidsrepræsentanter på sinde. Det er således dette emne, som næstflest tillidsrepræsentanter (45 %) har kontaktet afdelingen om inden for det seneste år. Analysen viser dog også, at næsten hver tredje tillidsrepræsentant, der endnu ikke har været på kursus, har henvendt til deres fagforening om netop TR-uddannelsen indenfor det seneste år – men altså stadig ikke har været på kursus.

De emner, som fylder i kommunikationen mellem tillidsrepræsentanten og afdelingen, er ansættelser og afskedigelser, lokalløn/løntillæg/bonus samt arbejdstidsregler og samarbejdsforhold på arbejdspladsen. Disse forhold angiver en betydelig del af såvel tillidsrepræsentanter som afdelingsrepræsentanter at have haft kontakt om. Også organisering og fastholdelse af medlemmer ligger hos begge parter højt på listen.

Der er dog også ét emne, hvorom parterne har meget forskellige vurderinger af, hvor udbredt en kontakt de har, og det gælder håndtering af medlemmernes personlige problemer. Hver tredje tillidsrepræsentant angiver at have kontaktet fagforeningen om dette emne inden for det seneste år – men kun 3 % af afdelingsrepræsentanterne svarer, at dette er et typisk emne, som tillidsrepræsentanterne kontakter dem om. Som påpeget er det et emne, der fylder meget hos tillidsrepræsentanterne og et område, hvor tillidsrepræsentanterne ofte mangler de rette værktøjer til at håndtere den type situationer – uden at det registreres på samme måde i afdelingerne.

Derudover fremgår det endvidere af den måde, hvorpå tillidsrepræsentanterne har håndteret fx lønstop, lønnedgang og fyringsrunder som er fulgt i kølvandet på den økonomiske krise, at en mindre gruppe tillidsrepræsentanter har svært ved at håndtere den type situationer - typisk fordi de føler, at de ikke har de rette kompetencer.

Endeligt viser analysen på, at afdelingen spiller en central rolle i forbindelse med udviklingen af tillidsrepræsentanternes kompetencer. Ikke mindst fordi en vis erfaringsudveksling finder sted, når tillidsrepræsentanterne henvender sig til afdelingen med tvivlsspørgsmål eller på anden måde har brug for hjælp. Afdelingen er dermed indirekte med til at give tillidsrepræsentanterne de rette værktøjer til at håndtere bestemte situationer på arbejdspladsen og kan dermed ses som en alternativ måde at styrke tillidsrepræsentanternes kompetencer gennem udveksling af 'bedste praksis' – og det kan være et vigtigt supplement til den traditionelle TR-uddannelse.

5 Kursernes varighed og undervisningsformer

I dette kapitel analyseres tillidsrepræsentanternes vurdering af kursernes form og varighed. Hvor lange skal kurserne være? Skal det være med eller uden overnatning? Skal de være lokale, eller er det ok med en vis rejsetid for at komme på kursus? Og hvilken undervisningsform foretrækkes?

5.1 Kursernes varighed og geografisk placering

I Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998 var der en del tillidsrepræsentanter, der gav udtryk for, at lange kurser langt fra hjemmet var et problem. I dette afsnit vil vi se nærmere på, hvilken længde og geografisk placering, der foretrækkes, når det gælder kurser – og afsluttende vil dette blive belyst i forhold til undersøgelsen i 1998.

I 2010 foretrækker halvdelen af tillidsrepræsentanterne kurser med overnatning på kursusstedet, hvorimod 27 % foretrækker at tage på kurser i lokalområdet med overnatning hjemme. Nogle LO-forbund retter i dag deres kursusstruktur mere og mere mod lokalområdet (kvalitative pilotinterview, HK, Malerforbundet og FOA) for at imødegå dette.

Ser vi nærmere på, hvem der foretrækker lokale kurser, viser det sig, at der er flere blandt de yngre tillidsrepræsentanter, der foretrækker, at kurserne afholdes i lokalområdet, end der er blandt de ældre tillidsrepræsentanter. Der er dog for alle aldersgrupper flest, der foretrækker kursus med overnatning. 43 % af tillidsrepræsentanterne på 20-29 år foretrækker således kurser med overnatning, mens det for de ældste er 56 %. Vi ser også, at det for en relativt stor del (29 %) af de helt unge – 20-29-årige – er ligegyldigt, om kurserne er med overnatning hjemme eller ude – mens andelen bliver meget lavere for de 30-39-årige. Det er også især denne gruppe, som foretrækker lokale kurser med hjemmeovernatning. Typisk er det også den gruppe, som har børn og dermed familieforpligtelser.

Tabel 5.1: (TR-2010): Hvis du skal på kursus i flere dage, hvilken type foretrækker du? – fordelt på alder (procent)

	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	Gennemsnit
Internatkursus med overnatning på kursussted	43	41	48	54	56	50
Lokale kurser med overnatning hjemme	28	39	28	23	19	27
Det betyder ikke noget for mig	29	18	22	20	21	21
Ved ikke	0	1	2	2	3	2

n = 7874

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

For hver femte tillidsrepræsentant spiller den geografiske placering ikke nogen rolle. Men som vi så tidligere (afsnittet *Motivation og forhindringer*, s.30) ser 27 % af tillidsrepræsentanterne den geografiske afstand til kursusstedet og/eller forpligtelser overfor familien, som en forhindring for at tage på kurser.

Ser vi nærmere på kønsperspektivet, er det fortrinsvis yngre kvinder, der foretrækker kurser afholdt i lokalområdet (52 % af kvinder under 40 år), mens yngre mænd i højere grad foretrækker kurser med overnatning. Det gælder således 48 % af mænd under 40 år.

For både kvinder og mænd er kurser med overnatning det foretrukne, men hvor det for mændenes vedkommende er over halvdelen (58 %), er det for kvindernes vedkommende kun 41 %. For hver fjerde kvinde har det ingen betydning, om kurset afholdes lokalt eller på et kursussted med overnatning, mens det samme kun gør sig gældende for hver femte mand.

	Kvinder	Mænd
Internatkursus med overnatning på kursussted	41	58
Lokale kurser med overnatning hjemme	33	22
Det betyder ikke noget for mig	24	18
Ved ikke	2	2
Total	100	100

n = 7874,
Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ser vi endelig på kursernes længde, er det et flertal, der foretrækker længere kurser. Kun 15 % foretrækker endags kurser og 18 % todages kurser. Det er dog også næsten hver femte tillidsrepræsentant, for hvem kursuslængden er uden betydning.

Sammenlignet med 1998 er der sket en markant udvikling, når det gælder de helt lange ugekurser (søndag/mandag til fredag); hvor knap 2/3 dele foretrak denne form for kurser i 1998, er det i 2010 kun lidt over en 1/3, som foretrækker ugekurser. Lidt samme tendens ses for fire-dages kurser, hvor 18 % foretrak disse i 1998, mens 13 % foretrækker dem i 2010. Så selv om mange i 2010 foretrækker længere kurser, er andelen faldet betydeligt sammenlignet med 1998.

	1998	2010
Ugekurser – søndag/mandag til fredag	63	36
4 dages kursus	18	13
3 dages kursus	23	23
2 dages kursus	17	18
1 dags kursus	15	15
To eller flere korte kursusperioder med hjemmearbejde mellem perioderne	15	11
Betyder ikke noget for mig	n/a	19
Andet	3	n/a

1998: n = 6870; 2010: n = 7877
Note: Her kunne markeres flere svar

Samlet er der således tale om en udvikling, hvor stadig flere tillidsrepræsentanter ønsker kortere kurser end de lange ugekurser eller fire-dages kurser.

5.2 Undervisningsformer – hvad foretrækkes

Når det gælder undervisningsformen, er gruppearbejde og erfaringsudveksling meget populære undervisningsformer – tæt fulgt af den traditionelle tavleundervisning (i vore dage typisk slides) og praktiske øvelser. 20 % af tillidsrepræsentanterne foretrækker dog også individuel coaching, mens e-learning (dvs. fjernundervisning, der foregår over internettet) blot tiltrækker 8 % af tillidsrepræsentanterne.

Undervisningsform	Procent
Gruppearbejde	62
Erfaringsudveksling	56
Tavleundervisning/slides	50
Praktiske øvelser	47
Ekspertundervisning	40
Plenumdebat	34
Individuel coaching	20
E-learning	8
Hjemmeopgaver med fremlæggelse	6
Det betyder ikke noget for mig	8
Ved ikke	3

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Sætter vi undervisningsformen i forhold til alder, ser vi, at coaching er noget, der især tiltrækker de helt unge. Når det gælder de øvrige undervisningsformer, er der ikke de store udsving i præferencerne mellem de forskellige aldersgrupper.

	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	Sig. (Chi ²)
Gruppearbejde	70	62	60	63	59	0,025
Erfaringsudveksling	61	54	57	56	51	0,015
Tavleundervisning/slides	60	58	55	49	37	0,000
Praktiske øvelser	62	51	50	45	36	0,000
Individuel coaching	31	22	23	17	14	0,000
E-learning (fjernundervisning over internettet)	11	10	8	7	5	0,001

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

Køn spiller en mindre rolle, når det gælder undervisningsformen. Analysen viser, at kun når det gælder plenumdebat og individuel coaching, er der mere markante forskelle mellem kvinder og mænd – en større andel af kvinder end mænd foretrækker individuel coaching og plenumdebatter som undervisningsformer.

	Mænd	Kvinder	Gennemsnit
Gruppearbejde	63	60	62
Erfaringsudveksling	53	59	56
Tavleundervisning/ slides	51	48	50
Praktiske øvelser	47	47	47
Ekspertundervisning	41	40	40
Plenumdebat	32	38	34
Individuel coaching	16	24	20
E-learning (fjernundervisning over internettet)	8	8	8
Hjemmeopgaver med fremlæggelse	6	7	6
Det betyder ikke noget for mig	9	9	8
Ved ikke	2	3	3

n = 7877

Opsamlende kan det konstateres, at de klassiske undervisningsformer – tavleundervisning og praktiske øvelser – sammen med gruppearbejde og den noget brede kategori 'erfaringsudveksling' foretrækkes af det store flertal. Individuel coaching synes dog også at vinde frem, mens e-learning ikke fænger hos mere end hver 12. tillidsrepræsentant.

5.3 Tillidsrepræsentantens vej til kurser

Tillidsrepræsentanterne finder eller får informationer om kurser på mange forskellige måder. Den mest udbredte vej til kurser er via fremsendte kursustilbud fra fagforeningen. Sådanne tilbud har 80 % af tillidsrepræsentanterne fået. Den næstmest udbredte vej til kurser er via fagforeningens hjemmeside, som er den tilgang 36 % bruger. 29 % af tillidsrepræsentanterne finder frem til kursustilbud gennem samtaler med fagforeningen, og 21 % finder dem på fiu.dk og/eller LO-skolens hjemmeside. Der er dog mange forbund, hvor den søgende bliver sendt videre til fiu.dk eller LO-skolens hjemmeside, når der søges på egen fagforenings hjemmeside. Sammenkøres de to svarkategorier er der samlet set 53 %, som finder kurser via internettet.

TR-netværk synes også at have en vis betydning. 23 % finder nemlig frem til kursustilbud via deres TR-netværk, og dermed understreges, at netværk har betydning for udviklingen af tillidsrepræsentanternes kompetencer.

Fagforeningen sender kursustilbud	80
Jeg finder dem selv på fagforeningens hjemmeside	36
I samtaler med fagforeningen	29
Jeg finder frem til tilbud via mit TR-netværk	23
Via fiu.dk og/eller LO-skolens hjemmeside	21
Ledelsen giver mig materiale om kursustilbud	7
Andre steder	4
Ved ikke	3

n = 7877

Note: Her kan markeres flere svar

Fordeles svarene på forbund, viser analysen betydelige forskelle. Det er således langt mere udbredt at modtage kursustilbud fra fagforeningen, hvis man er medlem af FOA, end hvis man er medlem af Jernbaneforbundet, Fængselsforbundet eller Malerforbundet. Det er udbredt at finde uddannelsestilbud i samtaler med fagforeningen, hvis man er i Malerforbundet, 3F, Fødevarerforbundet NNF eller FOA. HK's, TL's og Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter bruger i vid udstrækning fagforeningens hjemmeside til at finde uddannelsestilbud. Netværk bruges især i HKKF, og meget lidt i Blik og Rør og Malerforbundet.

Tabel 5.8: (TR-2010): Hvor finder du tilbud om de kurser, der er relevante for dig som tillidsrepræsentant? – fordelt på forbund (procent)

	Fagforeningen sender kursustilbud	Jeg finder dem selv på fagforeningens hjemmeside	I samtaler med fagforeningen	Via TR-netværk	Via fiu.dk/LO-skolens hjemmeside
3F	73	28	39	24	34
Blik og Rør	82	13	31	9	13
Dansk Metal	79	40	33	23	25
El-forbundet	73	33	29	16	36
FOA	91	28	37	25	8
Fængselsforbundet	46	10	19	10	5
HK	83	52	15	27	12
HKKF	84	22	28	39	28
Jernbaneforbundet	45	18	18	21	53
Malerforbundet	55	25	43	9	26
Fødevarerforbundet NNF	60	33	38	27	46
Serviceforbundet	83	27	24	15	42
Socialpædagogerne	86	46	14	26	1
TIB	85	20	33	10	11
TL	85	50	10	21	20
Gennemsnit	80	36	30	24	21

n = 7877

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Note: Her kunne markeres flere svar.

Overordnet er tilsendt materiale fra forbundene udbredt i alle forbund på nær Jernbaneforbundet og til en vis grad Fødevarerforbundet. Herudover kan det fordelt på forbund konstateres, at

- 3F's og Blik og Rør's tillidsrepræsentanter bruger samtaler med fagforeningen og fiu.dk/LO-skolens hjemmeside
- Dansk Metal's tillidsrepræsentanter bruger i samme omfang som gennemsnittet alle tilgange til kursusinformation
- El-Forbundets tillidsrepræsentanter bruger især fiu.dk og LO-skolens hjemmesider
- FOA's tillidsrepræsentanter bruger tilsendte kursustilbud og samtaler med fagforeningen

- Fængselsforbundets tillidsrepræsentanter oplever generelt at få ret begrænset kursusinformation
- HK's tillidsrepræsentanter finder selv tilbud på hjemmesiden
- HKKF's tillidsrepræsentanter bruger især netværk og hjemmesider
- Jernbaneforbundets tillidsrepræsentanter oplever ret begrænset information fra fagforeningen og finder selv informationen på fiu.dk og LO-skolens hjemmesider
- Malerforbundets tillidsrepræsentanter får ofte information via samtaler med fagforeningen
- Fødevarerforbundets tillidsrepræsentanter finder selv information via nettet eller får information via samtaler med fagforeningen
- Serviceforbundets tillidsrepræsentanter finder information på fiu.dk eller LO-skolens hjemmeside
- Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter får information via fagforeningens hjemmeside
- TIB's tillidsrepræsentanter får primært information via tilsendt materiale
- TL's tillidsrepræsentanter finder meget information på fagforeningens egen hjemmeside.

5.4 Hvem skal være kursuskammerater?

Kurser kan afvikles sammen med kolleger inden for eget fag, på ens egen alder eller med personer af samme køn. Men i hvilket omfang spiller dette en rolle for tillidsrepræsentanterne?

Mange tillidsrepræsentanter foretrækker at komme på kursus med kolleger, som er inden for samme fag. Halvdelen foretrækker at komme på kurser med kolleger fra eget forbund, mens 39 % angiver at foretrækker kurser med kolleger fra samme faggruppe. Relativt få – 15 % - foretrækker kurser med kolleger fra andre forbund. 34 % er ligeglade med, hvem de kommer på kursus med.

Der tegner sig således et billede af, at fælles fag betyder meget for mange tillidsrepræsentanter, når de skal på TR-kurser. Til gengæld betyder alder og køn stort set intet for tillidsrepræsentanterne.

Tabel 5.9: (TR-2010): Hvem foretrækker du at være på kursus med? (procent)	
TR-kolleger fra eget forbund	52
TR-kolleger fra andre forbund	15
TR-kolleger fra samme faggruppe	39
TR-kolleger på samme alder	3
TR-kolleger på samme køn	1
Det betyder ikke noget for mig, hvem jeg er på kursus med	34
Ved ikke	2

n = 7876

Note: Her kunne markeres flere svar

Fordelt på forbund fremgår det, at det især er tillidsrepræsentanter fra HKKF, Socialpædagogerne, Fængselsforbundet og FOA, som ønsker kurser med folk fra eget forbund. De, der ønsker kurser med kolleger fra andre forbund, kommer især fra Fødevarerforbundet NNF, Malerforbundet, El-Forbundet og – interes-

sant nok – også HKKF. HKKF'erne synes altså i højere grad end mange andre forbund at have præferencer for begge typer selskab på kurserne.

Tabel 5.10: (TR-2010): Hvem foretrækker du at være på kursus med? – fordelt på forbund (procent)

	TR-kolleger fra eget forbund	TR-kolleger fra andre forbund
3F	44	15
Blik og Rør	57	13
Dansk Metal	52	18
EI-forbundet	53	21
FOA	61	14
Fængselsforbundet	68	14
HK	51	13
HKKF	78	33
Jernbaneforbundet	68	24
Malerforbundet	50	25
Fødevareforbundet NNF	51	26
Serviceforbundet	52	21
Socialpædagogerne	74	11
TIB	48	12
TL	50	16
Gennemsnit	52	15

n = 7876

Disse data indikerer, at tværfaglige kurser måske nok giver et indblik i andre fags måder at arbejde med tillidsrepræsentanternes udfordringer på – men også, at relativt mange tillidsrepræsentanter synes at foretrække samvær med egne fagfæller på kurserne.

5.5 Netværk som læringsmekanisme

Et aspekt, som kan have indflydelse på, hvordan kurser fremover afvikles – eller måske endda hvordan der overhovedet opnås kompetencer - er tillidsrepræsentanternes brug og vurdering af netværk. Som påpeget ovenfor, finder en del tillidsrepræsentanter kursustilbud gennem netværk, men netværk synes også at være vigtige for tillidsrepræsentantens daglige virke. Således fremgår det af rapport I, at de fleste tillidsrepræsentanter bruger netværk i deres daglige arbejde, og 74 % af tillidsrepræsentanterne finder i høj eller meget høj grad deres netværk behjælpelig til at løse problemer i dagligdagen. Netværkene bruges blandt andet til at udveksle viden om fx fortolkning af overenskomsten, håndtering og koordinering af lønforhandlinger og konflikter på arbejdspladsen. Nogle bruger deres netværk til at diskutere fyringsrunder, efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

Tabel 5.11: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i de forskellige netværk? (procent)	
Fortolkning af overenskomsten	46
Løsning af konflikter på arbejdspladsen	44
Koordinering af lokalaftaler	36
Vi diskuterer fyringsrunder/lønstop/lønnedgang	35
Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på virksomheden	33
Efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen	28
Arbejdsnedlæggelser	11
Andet	15
Total	100

n = 7877

Note: Her kunne markeres flere svar.

At netværk fylder så meget i tillidsrepræsentanternes daglige virke og i høj grad synes at være fora, hvor der foregår en del erfaringsudveksling, indikerer, at netværk kan betragtes som et vigtigt supplement til TR-kurserne, når det kommer til at opkvalificere og videreudvikle tillidsrepræsentanternes kompetencer. Den viden, som tillidsrepræsentanterne opnår gennem sparring med andre tillidsrepræsentanter i deres netværk, er således med til at klæde dem på til at håndtere forskellige situationer på arbejdspladsen. Det afspejles dels ved at tillidsrepræsentanterne betragter deres netværk som vigtige for deres daglige virke, dels at de bruger netværkene til at diskutere og fortolke forskellige emner, der er centrale for deres håndtering af de udfordringer, de møder i dagligdagen. Netværkene kan derfor betragtes som en alternativ læringsform, hvor erfaringsudveksling gennem god praksis synes at være et vigtigt læringsinstrument.

Såvel tillidsrepræsentanter, der har været på kursus, som dem der ikke har været på kursus, drager stor nytte af deres netværk i det daglige. Det er endvidere også på tværs af forbund, aldersgrupper samt anciennitet at tillidsrepræsentanter svarer, at TR-netværk er en stor hjælp til håndteringen af daglige udfordringer på arbejdspladsen.

Tabel 5.12: (TR-2010): I hvilken grad er TR-netværk en hjælp i dit virke som tillidsrepræsentant? - fordelt på om man har været på kursus eller ej (procent)			
	Har været på kursus	Har ikke været på kursus	Gennemsnit
I meget høj grad	33	24	32
I høj grad	45	41	44
Neutral	18	26	19
I ringe grad	2	2	2
I meget ringe grad	1	1	1
Slet ikke		1	
Ved ikke	1	5	2
Total	100	100	100

n = 6323

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Der er dog visse forskelle på de forskellige tillidsrepræsentantgrupper, når det kommer til, hvad de bruger deres netværk til. Det er især de unge tillidsrepræsentanter, som bruger netværkene til diskussion af fyringsrunder, lønstop og

lønnedgang, mens de ældre tillidsrepræsentanter oftere brugere netværkene til at udarbejde fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt med ledelsen. Når det kommer til de andre forhold, som er listet i Tabel 5.11, er der ikke større forskelle mellem aldersgrupperne. Det samme synes at gøre sig gældende, når der ses på tillidsrepræsentanternes anciennitet, hvilket antyder at netværkene - uanset alder og anciennitet - er et vigtigt forum for tillidsrepræsentanterne til udveksling af erfaringer i forbindelse med håndteringen af de daglige udfordringer i TR-hvervet. Det synes derfor at være et vigtigt supplement til TR-kurserne for alle grupper af tillidsrepræsentanter, når det gælder videreudvikling af deres kompetencer.

Tabel 5.13: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i dette netværk? (svar for det netværk du bruger mest) - fordelt på alder (procent)						
Ja, vi samarbejder om:						
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-75 år	Gennemsnit
Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på virksomheden	19	28	32	35	33	33
Koordinering af lokalaftaler	20	28	34	40	38	36
Løsning af konflikter på arbejdspladsen	46	44	45	44	39	44
Fortolkning af overenskomster	47	40	46	49	46	46
Efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen	20	22	27	31	29	28
Arbejdsnedlæggelser	9	11	11	11	10	11
Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang	41	33	37	36	31	35
Andet	11	16	15	15	13	15
Ved ikke	4	3	2	3	2	3

n= 7877

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

Note: Her kunne markeres flere svar.

Tabel 5.14: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i dette netværk? (svar for det netværk du bruger mest) - fordelt op tillidsrepræsentantens anciennitet (procent)

Ja, vi samarbejder om:	0-2 år	3-5 år	6-10 år	11-20 år	21-60 år	Gennemsnit
Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på virksomheden	26	33	33	39	37	33
Koordinering af lokalaftaler	27	34	38	44	46	36
Løsning af konflikter på arbejdspladsen	42	44	44	48	42	44
Fortolkning af overenskomster	42	47	45	51	53	46
Efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen	23	29	28	32	34	28
Arbejdsnedlæggelser	8	11	12	12	17	11
Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang	31	35	36	40	42	35
Andet ²	15	15	16	12	17	15
Ved ikke	4	3	3	2		3

n = 7877

Høj signifikans p = 0,000 1: p = 0,016; 2: p = 0,036 (Chi²).

Note: Her kunne markeres flere svar.

Det er især tillidsrepræsentanter, som har været på TR-kursus, der bruger netværk til at fortolke overenskomster, drøfte efteruddannelse, fyringsrunder, lønstop og løse arbejdsconflikter. Ikke desto mindre er det samtidig næsten hver tredje tillidsrepræsentant, som ikke har været på kursus, der trækker på TR-netværk, når det kommer til spørgsmål vedrørende overenskomsterne. Løsning af konflikter på arbejdspladsen er også blandt topscorerne for denne tillidsrepræsentantgruppe. Netværk synes dermed at være vigtige fora for såvel tillidsrepræsentanter, der endnu ikke har været gennem uddannelsessystemet for tillidsrepræsentanter, som for deres kolleger, der allerede har været på diverse kurser.

Tabel 5.15: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i dette netværk? (svar for det netværk du bruger mest) - fordelt på om man har været på TR-kursus eller ej (procent)

	Har... været på TR-kursus	Har ikke... været på TR-kursus	Gennemsnit
Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på virksomheden	35	20	33
Koordinering af lokalaftaler	39	19	36
Løsning af konflikter på arbejdspladsen	47	27	44
Fortolkning af overenskomster	50	28	46
Efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen	31	12	28
Arbejdsnedlæggelser	12	5	11
Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang	38	21	35
Andet	16	9	15
Ved ikke	2	5	3

n=7877

Høj signifikans p = 0,000 (Chi²)

Ser vi specifikt på de enkelte forbund, er der nogle, der mere end andre bruger TR-netværk. De tre topscorere angående emner er for de 15 forbund:

3F	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (45 %)
	Fortolkning af overenskomster (49 %)
	Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang (39 %)
Blik og Rør	Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på virksomheden (27%)
	Koordinering af lokalaftaler (25 %)
	Fortolkning af overenskomster (24 %)
Dansk Metal	Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang (50 %)
	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (49 %)
	Fortolkning af overenskomster (47 %)
EI-Forbundet	Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på virksomheden (45 %)
	Koordinering af lokalaftaler (41 %)
	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (39 %)
FOA	Koordinering af lokalaftaler (40 %)
	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (48 %)
	Fortolkning af overenskomster (57 %)
Fængselsforbundet	Koordinering af lokalaftaler (38 %)
	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (45 %)
	Fortolkning af overenskomster (38 %)
HK	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (43 %)
	Fortolkning af overenskomster (43 %)
	Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang (36 %)
HKKF	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (53 %)
	Fortolkning af overenskomster (50 %)
	Koordinering af lokalaftaler (36 %)
	Efteruddannelse og kompetenceudvikling på arbejdspladsen (36 %)
Jernbaneforbundet	Udarbejdelse af fælles lønmodtagerkrav før der forhandles lokalt på virksomheden (53%)
	Koordinering af lokalaftaler (53 %)
	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (63 %)
	Fortolkning af overenskomster (53 %)
Malerforbundet	Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang (24 %)
	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (32 %)
	Fortolkning af overenskomster (22 %)
Fødevarerforbundet NNF	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (42 %)
	Fortolkning af overenskomster (38 %)
	Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang (34 %)
Serviceforbundet	Koordinering af lokalaftaler (33 %)
	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (41 %)
	Fortolkning af overenskomster (48 %)
Socialpædagogerne	Koordinering af lokalaftaler (43 %)
	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (44 %)
	Fortolkning af overenskomster (57 %)
TIB	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (26 %)
	Fortolkning af overenskomster (29 %)
	Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang (25 %)
TL	Løsning af konflikter på arbejdspladsen (42 %)
	Fortolkning af overenskomster (33 %)
	Vi diskuterer fyringsrunder, lønstop og lønnedgang (40 %)

n = 7877

Høj signifikans $p = 0,000$ (Chi^2)

5.6 Opsamling

Hvad angår kursernes længde, kan det konstateres at:

- et flertal foretrækker internatkurser med overnatning, men at det især er de ældre, der foretrækker denne kursusform
- det især er de 30-39-årige samt kvinder, der foretrækker lokale kurser med overnatning hjemme
- sammenlignet med 1998 er der markant færre, der i 2010 ønsker lange ugekurser (søndag/mandag til fredag); hvor knap 2/3 dele foretrak denne form for kurser i 1998, er det i 2010 kun lidt over en 1/3, som foretrækker ugekurser. Samme tendens ses for firedages kurser.

Når det gælder undervisningsformen, er det stadig de relativt traditionelle former, der foretrækkes – gruppearbejde, erfaringsudveksling og tavleundervisning/slides topper listen, tæt fulgt af praktiske øvelser og ekspertundervisning. E-learning er der ikke udbredt interesse for, mens hver femte tillidsrepræsentant ønsker individuel coaching – særligt blandt de helt unge er dette populært. Kønsmæssigt er der ikke den store forskel i præferencerne.

Den mest udbredte måde, hvorpå tillidsrepræsentanterne finder frem til kurserne, er via kursustilbud fremsendt af fagforeningen – 80 % af tillidsrepræsentanterne får sådanne tilbud. Herefter kommer nettet (57 % - enten via forbundets hjemmeside eller via fiu.dk eller LO-skolens hjemmeside), mens 29 % af tillidsrepræsentanterne finder frem til kursustilbud gennem samtaler med fagforeningen. 23 % finder frem til kursustilbud via deres TR-netværk. Der er dog betydelige forskelle mellem forbundene på dette område:

- 3F's og Blik og Rør's tillidsrepræsentanter bruger samtaler med fagforeningen og fiu.dk/LO-skolens hjemmeside
- Dansk Metal's tillidsrepræsentanter bruger i samme omfang som gennemsnittet alle tilgange til kursusinformation
- El-Forbundets tillidsrepræsentanter bruger især fiu.dk og LO-skolens hjemmesider
- FOA's tillidsrepræsentanter bruger tilsendte kursustilbud og samtaler med fagforeningen
- Fængselsforbundets tillidsrepræsentanter oplever generelt at få ret begrænset kursusinformation
- HK's tillidsrepræsentanter finder selv tilbud på hjemmesider
- HKKF's tillidsrepræsentanter bruger især netværk og hjemmesider
- Jernbaneforbundets tillidsrepræsentanter oplever ret begrænset information fra fagforeningen og finder selv informationen på fiu.dk og LO-skolens hjemmesider
- Malerforbundets tillidsrepræsentanter får ofte information via samtaler med fagforeningen
- Fødevareforbundets tillidsrepræsentanter finder selv information via nettet eller får information via samtaler med fagforeningen
- Serviceforbundets tillidsrepræsentanter får information via fagforeningens hjemmeside
- TIB's tillidsrepræsentanter får primært information via tilsendt materiale

- TL's tillidsrepræsentanter finder meget information på fagforeningens egen hjemmeside.

Der er således store variationer mellem forbundene, og nogle forbund er langt mere aktive i en direkte kontakt med tillidsrepræsentanterne end andre forbund. Tendensen er meget naturligt, at jo mere opsøgende, forbund eller fagforening er, jo mindre bruger tillidsrepræsentanterne fx hjemmesider.

Konklusionen på analysen af kursusformer, kursuslængde og kursusindhold er på ingen måde entydig. Der er flere i 2010 end i 1998, der ønsker kortere kurser, og mange foretrækker også kurser nær ved hjemmet – men der er stadig et flertal, der ønsker kurser med overnatning. En overvejelse i den forbindelse er, hvad der kan vindes og tabes ved lokale kurser – fx muligheden for at udvide netværk. Analysen viser dog også, at et flertal af tillidsrepræsentanterne foretrækker kurser med personer fra eget forbund og/eller eget fagområde – så der er ikke en udbredt tendens til, at man derigennem ønsker at udvide netværk til andre fag.

Når det gælder de personer, som tillidsrepræsentanterne ønsker at komme på kursus med, vil et stort flertal helst være sammen med tillidsrepræsentantkolleger fra samme forbund eller fag. Godt halvdelen vil helst være sammen med kolleger fra eget forbund, to ud af fem vil helst være sammen med kolleger fra eget fag, mens kun 15 % vil have kurser sammen med kolleger fra andre forbund. Der er dog også 34 %, for hvem det ikke spiller nogen rolle.

Derudover synes der i sammenstillingen af de mange data at udspringe et mere overordnet behov for en kompetence, som ikke er entydigt relateret til selve hvervet – nemlig tidsstyring. Tid opleves stadig af mange tillidsrepræsentanter (men dog færre end i 1998) som et problem, og analysen af ønsker til kursusform og kursuslængde understreger, at især de yngre tillidsrepræsentanter befinder sig i et krydspres, hvor tid til familie, arbejde og tillidshverv er en mangelvare. En bedre evne til at styre og prioritere tid – og herunder kommunikere til kolleger og ledelse, hvorfor denne prioritering er valgt – kan være en del af løsningen på dette problem.

Endelig synes TR-netværk at være et vigtigt forum for erfaringsudveksling blandt tillidsrepræsentanter. Også tillidsrepræsentanter, som endnu ikke har været på TR-kurser drager i stor stil nytte af den type netværk, når de har spørgsmål eller behov for at drøfte bestemte emner. TR-netværk synes derfor, at være et vigtigt forum for opkvalificering og videreudvikling af tillidsrepræsentanternes kompetencer og kan dermed betragtes som et vigtigt supplerende læringsinstrument til TR-kurser.

6 Appendiks A: Forbundsspecifikke spørgsmål

6.1 Malerforbundets specifikke spørgsmål om uddannelse

Malerforbundet har specifikt ønsket at få belyst, på hvilke områder tillidsrepræsentanterne har brug for at styrke deres malerfaglige viden.

Tabel 6.1: (TR-2010) – kun malerne: Hvilke malerfaglige emner har du brug for at styrke din viden på? (procent)	
Økonomi og ressourceoptimering	25
Aftaleforhold i byggeriet	37
Service og kundepleje	7
Byggeriets lov- og regelsystem	33
Procesgranskning og kvalitetssikring	12
Planlægning og styring i byggeriet	23
Sikkerhed og sundhed på byggepladsen	32
Overenskomst og prissætning	53
Ingen af ovenstående	5
Ved ikke	12

n = 60

Note: Her kunne markeres flere svar

6.2 HK's specifikke spørgsmål om uddannelse

HK har specifikt ønsket at få belyst, om en række tilbud om uddannelse udbydes på tillidsrepræsentanternes arbejdsplads.

Tabel 6.2: (TR-2010) – kun HK: Udbydes følgende uddannelses tilbud på din arbejdsplads? (procent)	
Konflikthåndtering	28
Personlig effektivitet	14
Adfærd og kommunikation	15
Mediation	2
Trivsel og udvikling	19
Lytteteknik	7
Spørgeteknik	7
Ved ikke	59

n = 600

Note: Her kunne markeres flere svar

6.3 Socialpædagogernes specifikke spørgsmål om redskaber, om private arbejdspladser og om arbejdspladser uden overenskomst

Socialpædagogerne har ønsket at få belyst, i hvilket omfang en række af deres egen redskaber bruges af deres tillidsrepræsentanter.

Tabel 6.3: (TR-2010) – kun Socialpædagogerne: Hvilke af tre nedenstående redskaber har den største betydning i hverdagen for dig som tillidsrepræsentant? (procent)	
Socialpædagogernes hjemmeside	63
Socialpædagogerne - håndbogen i bogformat	44
Tillidsrepræsentant-portalen	42
Socialpædagogerne - håndbogen på internettet	36
Grundbog for tillidsrepræsentanter	33
Bladet Socialpædagogerne	17
Den digitale lønberegner på sl.dk	17
Fagbladet Socialpædagogen	14
Redskabshæftet Den gode arbejdsplads	14
Informationsfoldere om medlemsorganisering	1
Igen af ovenstående	1

n = 660

Note: Her kunne markeres flere svar

Socialpædagogerne har tillige ønsket at belyse, hvordan forholdene er på de arbejdspladser, der er privatejet, sammenlignet med offentlige arbejdspladser.

Tabel 6.4: (TR-2010) – kun socialpædagoger, som arbejder i det private: Hvordan mener du jeres løn- og ansættelsesvilkår er i forhold til tilsvarende offentlige arbejdspladser? (procent)	
Vores forhold er bedre end på tilsvarende offentlige arbejdspladser	40
Vores forhold er nogenlunde de samme som på tilsvarende offentlige arbejdspladser	53
Vore forhold er dårligere end på tilsvarende offentlige arbejdspladser	7
Total	100

n = 30

Tabel 6.5: (TR-2010): Socialpædagogernes overenskomstdækning (procent)	
Overenskomstdækket	99
Ikke overenskomstdækket	1
Total	100

n = 655

Endelig har Socialpædagogerne ønsket at få belyst, hvorvidt den ene procent, som arbejder på en arbejdsplads, der ikke er overenskomstdækket, ønsker at Socialpædagogerne kommer og hjælper med at lave en overenskomst. Bemærk, at det drejer sig om seks personer i alt – fordelingen er derfor ikke omregnet til procent, da en fordeling baseret på så få personer ikke kan generaliseres.

**Tabel 6.6: (TR-2010) – kun socialpædagoger på arbejdsplads uden overenskomst:
Er det vigtigt for dig, at Socialpædagogernes Landsforbund kommer på din arbejdsplads og hjælper dig med at få indgået en overenskomst?
(procent)**

Ja	1 svar
Nej	2 svar
Ved ikke	3 svar

n = 6, medlemmer ikke dækket af overenskomst.

7 Tabeloversigt

Tabel 3.1: (TR-1998); (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes kursusdeltagelse	27
Tabel 3.2: (TR-2010): Har tillidsrepræsentanten været på kursus? – fordelt på alder og anciennitet	28
Tabel 3.3: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på køn	29
Tabel 3.4: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på sektor	29
Tabel 3.5: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på virksomhedens størrelse	29
Tabel 3.6: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på tillidsrepræsentantens uddannelse	30
Tabel 3.7: (TR-2010): Har ikke været på kursus – fordelt på forbund....	30
Tabel 3.8: (TR-2010): Andele, der ikke har været på det nævnte kursus, og der ikke har været på det nævnte kursus, men gerne vil.....	31
Tabel 3.9: (TR-2010) - kun tillidsrepræsentanter, der ikke har været på nogen form for kurser: Kunne du godt tænke dig at komme på...?	31
Tabel 3.10: (TR-2010): Tillidsrepræsentanternes generelle oplevelse af muligheder for kompetenceudvikling	32
Tabel 3.11: (TR-2010): Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som tillidsrepræsentant – fordelt på alder	32
Tabel 3.12: (TR-2010): Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som tillidsrepræsentant – fordelt på anciennitet	33
Tabel 3.13: (TR-2010): Jeg har mulighed for at få den uddannelse, jeg har brug for som tillidsrepræsentant – fordelt på forbund	33
Tabel 3.14: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på kurser?	34
Tabel 3.15: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på alder	35
Tabel 3.16: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på anciennitet.....	35
Tabel 3.17: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på anciennitet.....	35
Tabel 3.18: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på alder	36
Tabel 3.19: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på alderen af hjemmeboende børn og uden hjemmeboende børn	37
Tabel 3.20: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på om man hjælper et ældre plejkrævende familie-medlem.....	37
Tabel 3.21: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på forbund.....	38
Tabel 3.22: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på alder	39
Tabel 3.23: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på anciennitet	39
Tabel 3.24: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på forbund.....	40
Tabel 3.25: (TR-1998): Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant?	40
Tabel 3.26: (TR-2010): Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om dine erfaringer som tillidsrepræsentant?	41
Tabel 3.27: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om grunduddannelse for tillidsrepræsentanter?	41
Tabel 3.28: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om andre TR-kurser arrangeret af dit forbund?.....	42

Tabel 3.29: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om tværfaglige kurser for tillidsrepræsentanten?	42
Tabel 3.30: (TR-2010): Hvor enig er du i følgende udsagn om akademiuddannelse?	43
Tabel 4.1: (TR-2010): Tillidsrepræsentantens generelle oplevelse af egne kompetence og muligheder for kompetenceudvikling.....	48
Tabel 4.2: (TR-2010): Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant – fordelt på alder.....	48
Tabel 4.3 (TR-2010): Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant – fordelt på alder og kursusdeltagelse	49
Tabel 4.4: (TR-2010): Jeg føler mig generelt set godt rustet til at løfte opgaverne som tillidsrepræsentant – fordelt på forbund.....	49
Tabel 4.5: (TR-2010): Jeg er generelt klædt godt nok på til at forhandle med ledelsen – fordelt på tillidsrepræsentanter, der ikke har været på kursus og ikke vil og repræsentanter, der har været kursus.....	50
Tabel 4.6: (TR-2010): Hvad har du været på kursus i indenfor de seneste to år?.....	51
Tabel 4.7: (TR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu?	52
Tabel 4.8: (TR-2010): Kursus i bestyrelsesarbejde – fordelt på virksomhedens størrelse	53
Tabel 4.9: (TR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? – fordelt på alder.....	54
Tabel 4.10: (TR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? – fordelt på anciennitet	55
Tabel 4.11: (TR-2010): Hvad har du mest brug for at komme på kursus i lige nu? De fire mest udbredte emner for hvert forbund.....	56
Tabel 4.12: (TR-2010): Hvilke tre emner bruger du tillidsrepræsentant mest tid på?	57
Tabel 4.13: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Tag stilling til følgende udsagn	58
Tabel 4.14: (Kolleger-2010): Mine interesser bliver ikke tilgodeset, når tillidsrepræsentanten forhandler med ledelsen – fordelt på LO-medlemmer, de gule og de uorganiserede.....	59
Tabel 4.15: (Kolleger-2010) - kun LO-medlemmer: Synes du tillidsrepræsentanten i tilstrækkelig grad informerer dig om... ..	59
Tabel 4.16: (TR-2010): Hvilke af følgende emner har du som tillidsrepræsentant drøftet med dine kolleger og/eller ledelsen inden for det seneste år?	60
Tabel 4.17: (TR-2010): Andele, der inden for det seneste år som tillidsrepræsentanter <i>ikke</i> har drøftet følgende emner hverken med ledelsen eller kolleger – fordelt på alder	61
Tabel 4.18: (TR-2010): Andele, der inden for det seneste år som tillidsrepræsentanter <i>ikke</i> har drøftet følgende emner med hverken med ledelsen eller kolleger – fordelt på anciennitet.....	62
Tabel 4.19: (TR-2010): Andele, der inden for det seneste år som tillidsrepræsentanter, <i>ikke</i> har drøftet følgende emner med hverken med ledelsen eller kolleger – fordelt på forbund.....	63
Tabel 4.20: (TR-2010): Andele, der inden for det seneste år som tillidsrepræsentanter, <i>ikke</i> har drøftet følgende emner med hverken med ledelsen eller kolleger – fordelt på om tillidsrepræsentanten har været på kursus eller ej	64
Tabel 4.21: (TR-2010): Andele, der har mest brug for at komme på kursus i kommunikation og pædagogik – fordelt på sektor.....	65
Tabel 4.22: (Kolleger-2010): Hvilket emne har du senest talt med din tillidsrepræsentant om?	65

Tabel 4.23: (Kolleger-2010) – kun LO-medlemmer: Fik du den hjælp du havde brug for, da du senest henvendte dig til din tillidsrepræsentant om...?	66
Tabel 4.24: (TR-2010): Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere følgende problemer hos kolleger?	67
Tabel 4.25: (TR-2010): Andele af de har modtaget henvendelse om de følgende problemer hos kolleger, der har manglet til situationen passende redskaber – fordelt på anciennitet	67
Tabel 4.26: (TR-2010): Andele, der har modtaget henvendelse om de nævnte emner, og andele af de, der har modtaget henvendelser om de nævnte, der har manglet til situationen passende redskaber – fordelt på forbund og de 3 emner med de største andele.....	68
Tabel 4.27: (Ledere-2010): Har tillidsrepræsentanten samlet set de kompetencer, som du som leder ønsker? – fordelt på timelønnede, funktionærer og akademikere	69
Tabel 4.28: (Ledere-2010) – kun ledere, der finder, at tillidsrepræsentanten mangler kompetencer: På hvilke områder mangler tillidsrepræsentanten kompetencer.....	70
Tabel 4.29: (Ledere-2010): Tillidsrepræsentanten er godt nok klædt på til forhandlinger.....	70
Tabel 4.30: (Ledere-2010): Hvordan ser ledelsen på tillidsrepræsentantens deltagelse i TR-kurser?.....	71
Tabel 4.31: (Ledere-2010): Hvad betyder tillidsrepræsentantens kursusaktivitet? – fordelt på sektor	72
Tabel 4.32: (Ledere-2010): Tillidsrepræsentanten er bedre til love og overenskomster – fordelt på virksomhedens størrelse	73
Tabel 4.33: (Ledere-2010): Hvad betyder tillidsrepræsentantens kursusaktivitet? – fordelt på ejerskab	73
Tabel 4.34: (TR-2010): Hvilke forhindringer oplever du i forhold til at tage på tillidsrepræsentantkurser? – fordelt på sektor	73
Tabel 4.35: (TR-2010): Ledelsen ser skævt til, hvis jeg tager tid til kurser – fordelt på virksomhedens størrelse	74
Tabel 4.36: (TR-2010): Har du lagt en uddannelsesplan i samarbejde med din fagforening – fordelt på sektor.....	74
Tabel 4.37: (TR-2010): Har du lagt en uddannelsesplan i samarbejde med din fagforening – fordelt på forbund.....	75
Tabel 4.38: (Afdeling-2010): Udarbejder I uddannelsesplaner for alle tillidsrepræsentanter, der hører under afdelingen?	75
Tabel 4.39: (Afdeling-2010): Udarbejder I uddannelsesplaner for alle tillidsrepræsentanter, der hører under afdelingen? – fordelt på forbund	76
Tabel 4.40: (TR-2010): Om hvilke emner har du som tillidsrepræsentant inden for det sidste år taget kontakt til din fagforening?	77
Tabel 4.41: (Afdeling-2010): På hvilke områder anmoder tillidsrepræsentanten typisk om hjælp?	78
Tabel 4.42: (Afdeling-2010): Hvordan tager I kontakt til nye tillidsrepræsentanter?	78
Tabel 4.43: (TR-2010): Fik du den hjælp du havde brug for, da du henvendte dig til fagforeningen om.....	80
Tabel 4.44: (TR-2010): Om hvilke emner har du som tillidsrepræsentant inden for det sidste år taget kontakt til din fagforening? – fordelt på om tillidsrepræsentanterne har været på kursus eller ej.....	81
Tabel 4.45: (TR-2010): Fik du den hjælp du havde brug for, da du henvendte dig til fagforeningen om... - fordelt på om tillidsrepræsentanten har været på kursus	81
Tabel 4.46: (TR-2010) – kun tillidsrepræsentanter, der har oplevet fyringsrunder: På hvilken måde har du været involveret i afskedigelserne?.....	82

Tabel 4.47: (TR-2010): Mine kolleger har svært ved at acceptere min rolle i forbindelse med afskedigelser	82
Tabel 4.48: (TR-2010): Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere fyringer? - fordelt på sektor	83
Tabel 4.49: (TR-2010): Har du været i situationer, hvor du har manglet redskaber til at håndtere fyringer? - fordelt efter anciennitet.	83
Tabel 4.50: (TR-2010) – kun dem, der har oplevet lønstop/lønnedgang/fyringsrunder: Jeg har kompetencerne til at forhandle lønstop/lønnedgang/fyringsrunder med ledelsen.....	84
Tabel 5.1: (TR-2010): Hvis du skal på kursus i flere dage, hvilken type foretrækker du? – fordelt på alder.....	89
Tabel 5.2: (TR-2010): Hvis du skal på kursus i flere dage, hvilken type foretrækker du? – fordelt på køn og familie forhold.....	90
Tabel 5.3: (TR-1998); (TR-2010): Hvis du skal på kursus, hvad foretrækker du så af følgende?	90
Tabel 5.4: (TR-2010): Hvilke undervisningsformer foretrækker du?.....	91
Tabel 5.5: (TR-2010): Hvilke undervisningsformer foretrækker du? – fordelt på alder	91
Tabel 5.6: (TR-2010): Hvilke undervisningsformer foretrækker du? – fordelt på køn.....	92
Tabel 5.7: (TR-2010): Hvor finder du tilbud om de kurser, der er relevante for dig som tillidsrepræsentant?.....	92
Tabel 5.8: (TR-2010): Hvor finder du tilbud om de kurser, der er relevante for dig som tillidsrepræsentant? – fordelt på forbund	93
Tabel 5.9: (TR-2010): Hvem foretrækker du at være på kursus med? ..	94
Tabel 5.10: (TR-2010): Hvem foretrækker du at være på kursus med? – fordelt på forbund.....	95
Tabel 5.11: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i de forskellige netværk?	96
Tabel 5.12: (TR-2010): I hvilken grad er TR-netværk en hjælp i dit virke som tillidsrepræsentant? - fordelt på om man har været på kursus eller ej.....	96
Tabel 5.13: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i dette netværk? (svar for det netværk du bruger mest) - fordelt på alder.....	97
Tabel 5.14: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i dette netværk? (svar for det netværk du bruger mest) - fordelt op tillidsrepræsentantens anciennitet.....	98
Tabel 5.15: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i dette netværk? (svar for det netværk du bruger mest) - fordelt på om man har været på TR-kursus eller ej	98
Tabel 5.16: (TR-2010): Hvad samarbejdes der om i dette netværk? (svar for det netværk du bruger mest; kun de tre topscorere) – fordelt på forbund	99
Tabel 6.1: (TR-2010) – kun malerne: Hvilke malerfaglige emner har du brug for at styrke din viden på?	103
Tabel 6.2: (TR-2010) – kun HK: Udbydes følgende uddannelsesstilbud på din arbejdsplads?.....	103
Tabel 6.3: (TR-2010) – kun Socialpædagogerne: Hvilke af tre nedenstående redskaber har den største betydning i hverdagen for dig som tillidsrepræsentant?	104
Tabel 6.4: (TR-2010) – kun socialpædagoger, som arbejder i det private: Hvordan mener du jeres løn- og ansættelsesvilkår er i forhold til tilsvarende offentlige arbejdspladser?	104
Tabel 6.5: (TR-2010): Socialpædagogernes overenskomstdækning... ..	104
Tabel 6.6: (TR-2010) – kun socialpædagoger på arbejdsplads uden overenskomst: Er det vigtigt for dig, at Socialpædagogernes	

Landsforbund kommer på din arbejdsplads og hjælper dig med at få
indgået en overenskomst? 105

TR-undersøgelsen 2010

TR-undersøgelsen 2010 er den hidtil mest omfattende undersøgelse af tillidsrepræsentanternes vilkår, opgaver og muligheder på arbejdspladserne.

Undersøgelsen dækker hele LO-området.

Hensigten er at tilvejebringe aktuel og forskningsbaseret viden, som de faglige organisationer kan anvende til at styrke tillidsrepræsentanterne til gavn for nuværende og kommende medlemmer af LO-forbundene samt produktion og trivsel på arbejdspladserne.

TR-undersøgelsens resultater fremlægges i fem rapporter og en sammenfattende pjece:

- Rapport I: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen
- Rapport II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet
- Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne
- Rapport IV: Metode og de fem spørgeskemaer
- Rapport V: Sikkerhedsrepræsentanten som organisationsrepræsentant
- Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede. Sammenfatning af TR-undersøgelsen 2010.

I TR-rapporterne 2010 redegøres både for tillidsrepræsentanternes aktuelle vilkår i 2010 og for udviklingen siden 1998, hvor LO fik gennemført den indtil da mest omfattende TR-undersøgelse.

TR-undersøgelsen 2010 er ligesom TR-undersøgelsen 1998 udført for LO af FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier ved Københavns Universitet.

FAKTA om TR-undersøgelsen 2010

Undersøgelsen er udført i perioden 1. august 2009 til 1. oktober 2010

FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier – har udført undersøgelsen på opdrag af LO

Spørgeskemadata er indsamlet i perioden 11. januar til 24. marts 2010

Deltagere i undersøgelsen er:

- 7.877 tillidsrepræsentanter
- 3.117 sikkerhedsrepræsentanter
- 1.475 kolleger (1.169 LO-medlemmer; 164 fra de gule fagforeninger og 142 uorganiserede)
- 1.618 ledere
- 225 afdelingsrepræsentanter
- Repræsentanter fra de 15 LO-forbund, der deltager i undersøgelsen.

Undersøgelsen er baseret på fem spørgeskemaundersøgelser; det mest omfattende til tillidsrepræsentanter med over 300 spørgsmål

Følgende 15 forbund indgår i undersøgelsen:

- 3F – Fagligt Fælles Forbund
- Blik- og Rørarbejderforbundet
- Dansk EI-Forbund
- Dansk Jernbaneforbund
- Dansk Metal
- FOA – Fag og Arbejde
- Fængselsforbundet
- Fødevareforbundet NNF
- HK/Danmark
- Hærens Konstabel- og Korporalforening
- Malerforbundet
- Serviceforbundet
- Socialpædagogerne
- Teknisk Landsforbund
- TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg