

Evaluering af HovedUdvalgets principper for tillidsvalgtes vilkår

Resultat af spørgeskemaundersøgelse

Hovedudvalget besluttede i efteråret 2021, at gennemføre en evaluering af ”Principper for tillidsvalgtes vilkår” som Hovedudvalget udarbejdede i 2017.

Om evalueringen

Evalueringen gennemføres i to trin:

1. Spørgeskemaundersøgelse om kendskabet til og anvendelsen af principperne til ledere og tillidsvalgte.
2. HovedUdvalgets egen evaluering og refleksion på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen.

Spørgeskemaet er udarbejdet af en arbejdsgruppe under HovedUdvalget bestående af:

- Sekretariats- og HR chef Morten Møller
- FTR for pædagogerne og næstformand i HU Lone Bay
- TR for sygeplejerskerne Bodil Jeppesen
- HR Chefkonsulent Ulla Salling

Spørgeskemaet er udarbejdet som en kendskabs- og anvendelsesanalyse. Det betyder, at der i undersøgelsen er spurgt til kendskabet til principperne, og hvordan, man anvender dem. Der er ikke spurgt til om de tillidsvalgte oplever at have den ”nødvendige og tilstrækkelige tid til hvervet”, da dette ligger udenfor evalueringens rammer.

Link til spørgeskemaet er udsendt pr. mail til alle tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Derudover er spørgeskemaet udsendt til de ledere, der på baggrund af HR-teamets viden skal have den løbende dialog med de tillidsvalgte. Det er først og fremmest virksomhedsledere på de lokale arbejdspladser, men også en række ledere af medarbejdere.

I forbindelse med udsendelse af mailen er ledere og TR/AMR blevet anmodet om at videreformidle mailen til eventuelle medarbejderrepræsentanter i deres lokale MED-udvalg, som ikke er TR eller AMR, da HR-teamet ikke har et samlet overblik over disse.

HovedUdvalget drøfter på baggrund af spørgeskemaet:

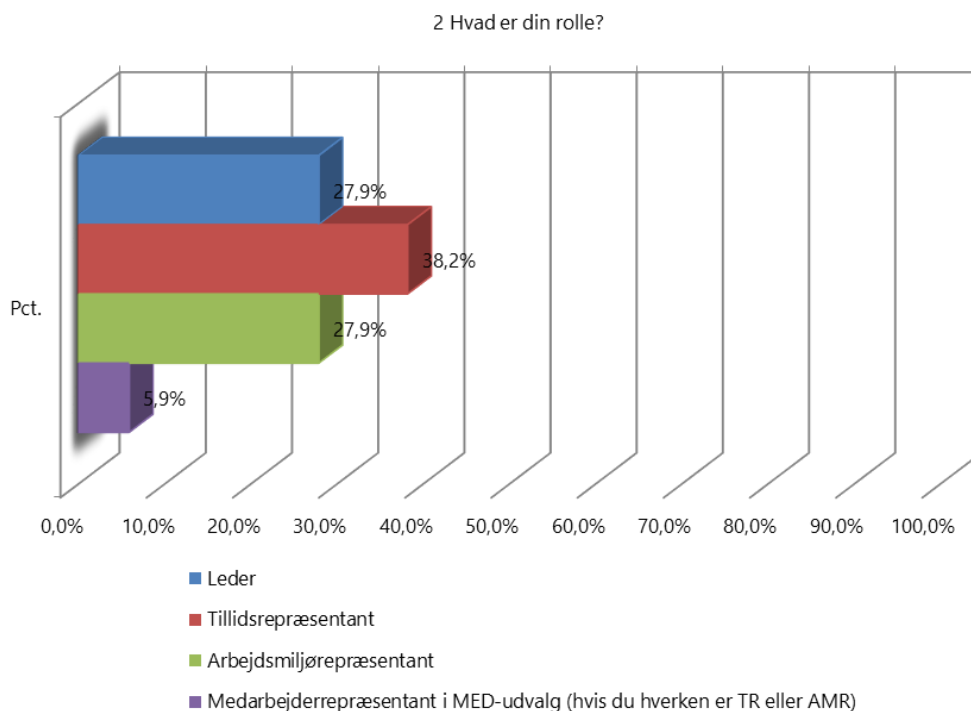
- Om der er behov for justering af principperne
- Om der skal iværksættes særlige tiltag med henblik på at øge kendskabet og anvendelsen af principperne

Resultat af spørgeskemaundersøgelsen

I alt er spørgeskemaet besvaret af 68 ledere og tillidsvalgte.

Respondenterne fordeler sig med 27,9 procent ledere, 38,2 procent tillidsrepræsentanter, 27,9 procent arbejdsmiljørepræsentanter og 5,9 medarbejderrepræsentanter, jf. figur 1.

Figur 1. Respondentfordeling



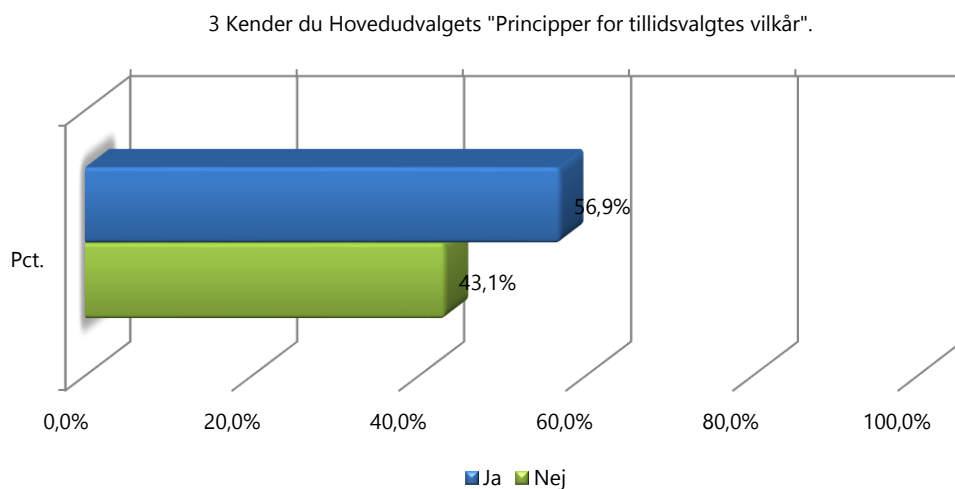
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og tillidsvalgte

Kendskab til principperne

Respondenterne bliver først spurgt om de kender HovedUdvalgets ”Principper for tillidsvalgtes vilkår”.

Heraf svarer godt halvdelen (56,9 procent), at de kender principperne, mens 43,1 procent svarer, at de ikke kender dem.

Figur 2. Kendskab til Hovedudvalgets "Principper for tillidsvalgtes vilkår".



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og tillidsvalgte

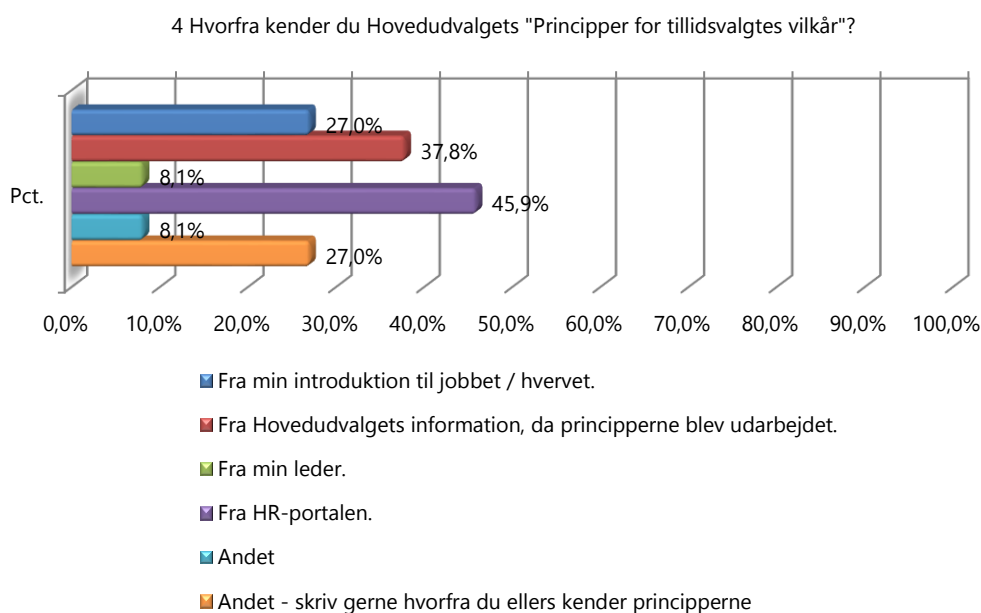
Undersøgelsen peger på, at kendskabet er størst blandt lederne, hvor 68,4 procent svarer, at de kender principperne.

Blandt arbejdsmiljørepræsentanterne svarer 44,4 procent, at de kender principperne, mens 55,6 procent ikke kender dem.

Blandt tillidsrepræsentanterne svarer 64 procent, at de kender principperne.

Blandt øvrige medarbejderrepræsentanter svarer alle, at de ikke kender principperne.

Figur 3. Hvorfra kommer kendskabet til principperne



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og tillidsvalgte

Over halvdelen af lederne svarer, at de kender dem hhv. fra den information, der blev givet, da principperne blev udformet og fra HR-portalen (53,8 procent).

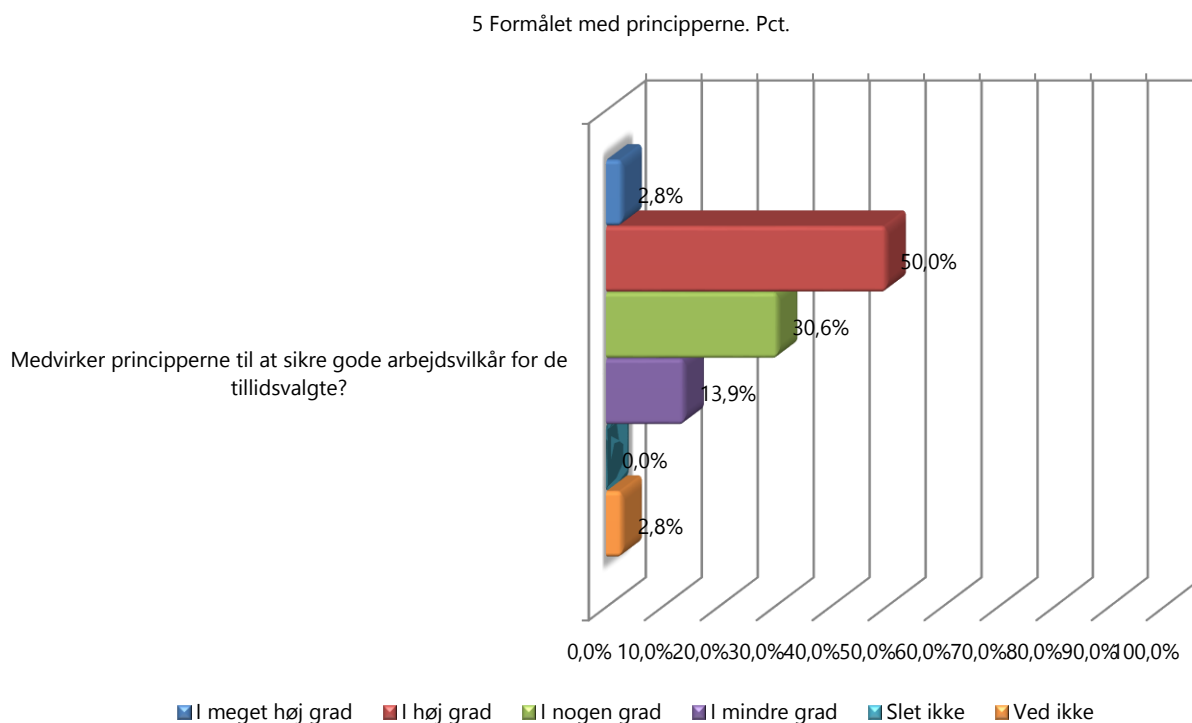
Hovedparten af de arbejdsmiljørepræsentanter, der kender principperne, gør det fra deres introduktion til hvervet (75 procent), og dernæst følger kendskab fra HR-portalen (37,5 procent).

Blandt tillidsrepræsentanterne svarer 43,8 procent, at de kender dem fra HR-portalen, 37,5 procent fra HovedUdvalgets information, da de blev udarbejdet og 31,3 procent andre steder fra (fx gennem FTR, googlesøgning eller at man selv har været med til at udarbejde dem).

Klarhed om princippernes formål og indhold

De respondenter, der kender principperne er efterfølgende blevet spurgt om principperne medvirker til at sikre gode arbejdsforhold for de tillidsvalgte. Heraf svarer halvdelen ”i høj grad” og godt 30 procent mener, at de i nogen grad medvirker til at sikre gode arbejdsforhold. Knap 14 procent oplever, at de kun i mindre grad medvirker til gode arbejdsvilkår.

Figur 4. Medvirker principperne til at sikre gode vilkår for de tillidsvalgte



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og tillidsvalgte

Hvordan fordeler svarene sig mellem ledere og tillidsvalgte?

Tabel 1. Svarfordeling mellem ledere og tillidsvalgte vedr. princippernes medvirken til gode arbejdsvilkår

Rolle/vurdering i pct.	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Medvirker principperne til at sikre gode arbejdsvilkår for de tillidsvalgte?					
Ledere	7,7	61,5	30,8	0	0
Tillidsrepræsentanter	0	73,3	26,7	0	0
Arbejds miljørepræsentanter	0	14,3	28,6	42,9	0

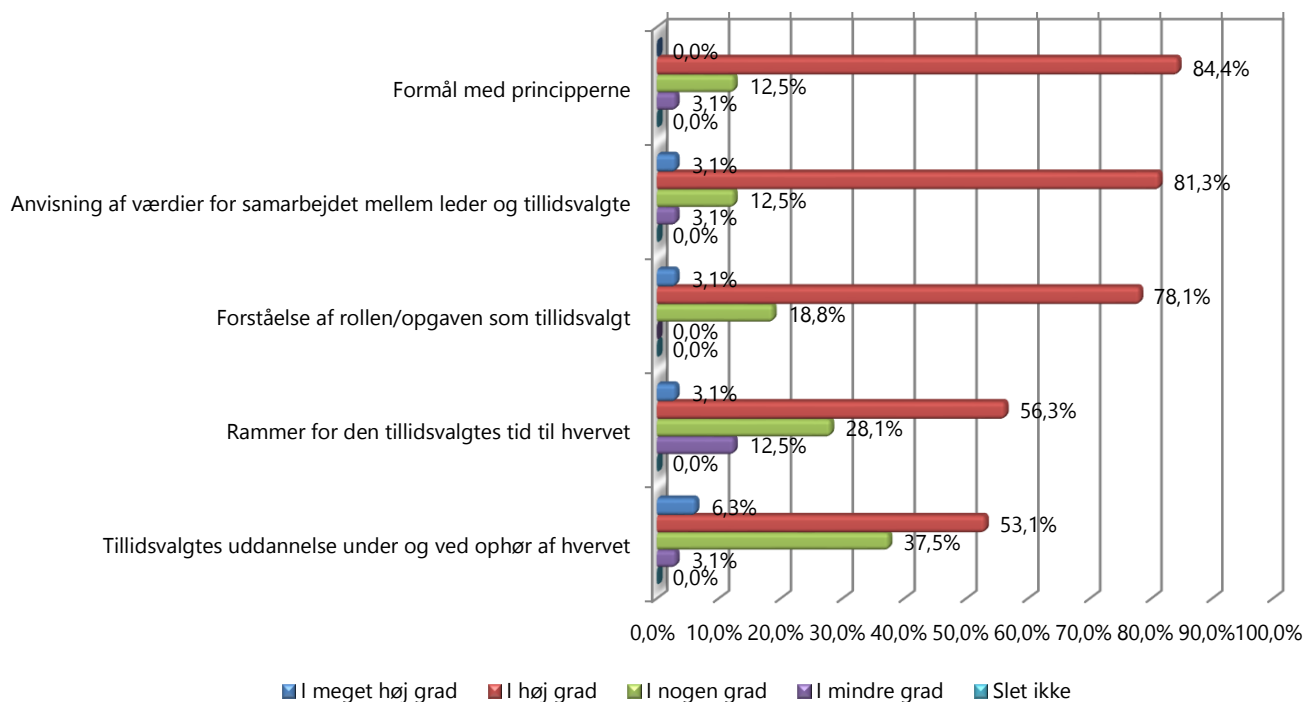
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og tillidsvalgte

Respondenterne er herefter blevet spurgt til princippernes klarhed og forståelighed. Næsten alle respondenter oplever at formål, værdier for samarbejdet, og forståelse af rollen/opgaven som tillidsvalg er klare og forståelige.

I forhold til klarhed og forståelighed om rammer for tillidsvalgtes tid til hvervet og uddannelse under og efter ophør af hvervet er fordelingen af svarene lidt anderledes. Godt halvdelen oplever, at principperne her i høj grad er klare og forståelige, mens hhv. 28,1 og 37,5 procent oplever det i nogen grad.

Figur 5. Princippernes tilgængelighed (klarhed og forståelighed)

6 Er principperne klare og forståelige i forhold til: Pct.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og tillidsvalgte

Tabel 2. Svarfordeling ml. ledere og tillidsvalgte vedr. princippernes klarhed og forståelighed

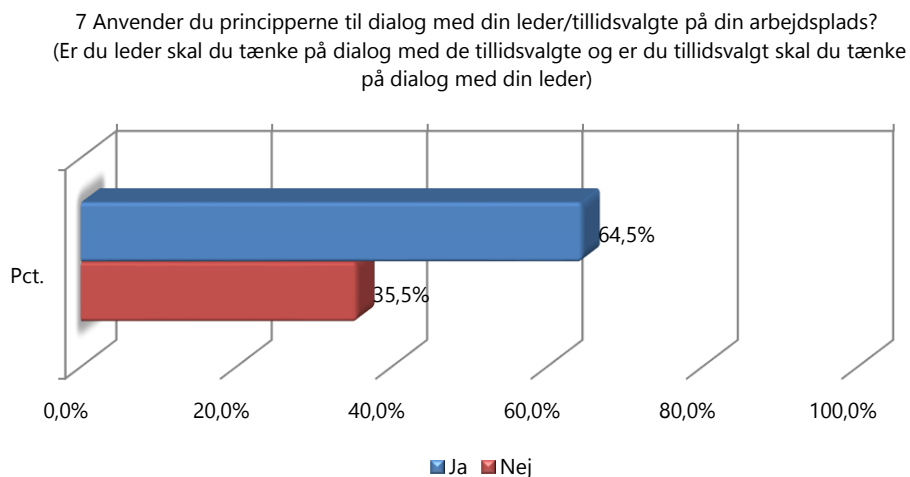
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Formål med principperne					
Ledere	0	100	0	0	0
Tillidsrepræsentanter	0	73,3	26,7	0	0
Arbejds miljørepræsentanter	0	83,3	0	16,7	0
Anvisning af værdier for samarbejdet mellem leder og tillidsvalgte					
Ledere	0	100	0	0	0
Tillidsrepræsentanter	6,7	66,7	26,7	0	0
Arbejds miljørepræsentanter	0	83,3	0	16,7	0
Forståelse af rollen/opgaven som tillidsvalgt					
Ledere	0	90,9	9,1	0	0
Tillidsrepræsentanter	6,7	66,7	26,7	0	0
Arbejds miljørepræsentanter	0	83,3	16,7	0	0
Rammer for den tillidsvalgtes tid til hvervet					
Ledere	0	81,8	9,1	9,1	0
Tillidsrepræsentanter	6,7	33,3	46,7	13,3	0
Arbejds miljørepræsentanter	0	66,7	16,7	16,7	0
Tillidsvalgtes uddannelse under og efter ophør af hvervet					
Ledere	0	63,6	36,4	0	0
Tillidsrepræsentanter	13,3	46,7	33,3	6,7	0
Arbejds miljørepræsentanter	0	50,0	50,0	0	0

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og tillidsvalgte

Anvendelse af principperne til dialog mellem leder og tillidsvalgte

På spørgsmålet om, hvorvidt principperne anvendes til dialog mellem leder og tillidsvalgte svarer 64,5 procent, at de anvender dem, mens 35,5 procent ikke anvender dem.

Figur 6 Anvendes principperne til dialog



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og tillidsvalgte

På spørgsmålet om, **hvornår og hvordan** principperne anvendes vidner svarene om, at nogle anvender dem løbende i møder mellem leder og tillidsvalgte, og for nogle er det særligt i situationer, hvor det handler om tid til hvervet eller fælles forståelse af værdier i samarbejdet. Både blandt ledere og tillidsvalgte vidner svarene også om, at spørgsmålet om den nødvendige og tilstrækkelige tid til hvervet opleves dilemmafyldt.

Hvad kan medvirke til at øge kendskabet til Hovedudvalgets "Principper for tillidsvalgtes vilkår"?

De respondenter, der har svaret, at de ikke kender principperne er blevet spurgt, hvad der kan medvirke til at øge kendskabet. Svarene peger særligt på følgende tiltag:

- At man får principperne tilsendt/præsenteret, når man er ny som tillidsvalgt – evt. udarbejdelse af en folder
- Information om principperne ved onboarding af nye ledere
- Bedre søgemulighed på HR-portalen (oplevelser af, at de ikke kommer frem, når man søger)
- Sikring af, at alle nye MED-udvalgsrepræsentanter deltager i MED grunduddannelsen