

Dialog på Arbejde: En undersøgelse af TR's vilkår
Dansk Socialrådgiverforening

Januar 2010

Indhold

Indhold.....	2
Indledning.....	3
Anbefalinger til DS på baggrund af resultaterne.....	4
Arbejds miljø og arbejdsvilkår.....	7
Kvalifikationer/kompetencer.....	15
Konflikter.....	17
Bilag.....	19

Indledning

Denne rapport indeholder et sammendrag af de vigtigste tendenser fra besvarelser i Dialog På Arbejde. Dialog På Arbejde er et internationalt afprøvet spørgeskema, som omhandler tillidsrepræsentanters arbejdsmiljø, arbejdsbetingelser samt forhandlingsstilarter. Dialog På Arbejde sigter mod:

- At præsentere sammentællinger og analyser af besvarelser på niveau af fagforening og afdeling/region.
- At give den enkelte respondent en umiddelbar feedback, som både kan anvendes til egen refleksion samt som udgangspunkt for samtaler (TR-uddannelsessamtaler) eller lokale møder.

Denne rapport rapporterer de samlede data for fagforeningen (Dansk Socialrådgiverforening).

Rapporten referer de vigtigste tendenser i materialet samt bygger videre på materialet ved at syntetisere udvalgte spørgsmål og spørgsmålskomplekser.

De samlede resultater forefindes som bilagsmateriale, hvor de er opgjort med frekvens og procentfordelinger.

Rapporten bygger på 193 fuldt gennemførte besvarelser. I alt 203 har været inde på skemaet. De 10 som ikke har gennemført hele skemaet har besvaret så få spørgsmål, at de ikke er medtaget i dataanalysen.

TeamArbejdsliv, januar 2010

Anbefalinger til DS på baggrund af resultaterne

I de følgende er der fremsat en række anbefalinger, der baserer sig på en fortolkning af svarene fra den samlede undersøgelse. De udvalgte temaer er prioriteret på baggrund af fokuspunkter udvalgt af DS.

Den personlige tilbagemelding

På tværs af de 11 dimensioner er det dem med kort erfaring som TR som oplever de bedste forhold. Der er en stærk sammenhæng mellem stressorer og erfaring som TR, en svagere tendens til at have gode ressourcer med kort erfaring som TR, mens trivslen ikke synes at være påvirket af erfaring som TR. Det er lidt bekymrende at især stressorerne tiltager med erfaring som TR. Normalt vil man blive bedre til arbejdet og mindre stresset, når man har større erfaring med en opgaveløsning – her er det de nyere, som måske ikke har opdaget det stressende i jobbet endnu?

Andelen med gode forhold er svagt faldende med alderen, undtagen dem over 60 år, som ligger langt over gennemsnittet (33 procent). Det er hverken stressorer eller trivsel der varierer men der er klart større trivsel blandt de yngre og dårligere blandt de ældre (de over 60 år afviger dog med en klart bedre trivsel). Der er således grund til at overveje, hvordan trivsel kan forbedres hos især de ældre grupperinger op til 60 år.

Andelen med gode forhold varierer med antal timer til TR-arbejdet, Men variationen er ikke systematisk og den er forskellig på de tre hovedområder (Trivsel, Stressorer, Ressourcer). Det er således godt at have få aftalte timer i forhold til Stressorer og godt med 10-20 timer ift. Ressourcer i arbejdet.

Gode forhold varierer med ansættelsessted således at de privatansatte har de bedste forhold, mens ansatte i stat, kommune og region ligger lavere. Især Trivsel og Ressourcer er gode for de privatansatte. Hvis man vil forbedre forholdene for TR' trivsel og arbejdsmiljø er der således grund til at se på de privatansattes forhold om end det kan være svært at overføre dem til offentlig ansættelse.

Arbejdspladser med 10-50 ansatte skaber især gode forhold for TR, det gælder også for hvert enkelt af de tre hovedområder (Trivsel, Stressorer, Ressourcer).

Der er nogen variation både i forhold til gode og dårlige forhold inden for de tre hovedbrancher (Social og sundhed, Offentlig administration og Offentlig service og tjenesteydelser), men ingen klar systematik.

Støtte fra Fagforeningen til Tillidsrepræsentanterne

Resultaterne viser, at DS generelt er god til at yde støtte til de valgte Tillidsrepræsentanter. Denne støtte ser dog ud til primært, at være orienteret mod de mere klassiske TR opgaver, der kræver kendskab til overenskomsterne, forhandlingsevne mm.

Det opleves derimod sværere at finde støtte, opbakning og anerkendelse til "hverdagens TR arbejde". Alle de små opgaver der udføres i hverdagen: De små uformelle samtaler med ledelsen, støtte til medlemmer med personlige problemer, bisidder ved vanskelige samtaler osv.

DS bør derfor overveje, hvordan denne side af TR funktionen kan støttes bedre. En vigtig vej kan være, at medvirke til at højne TR'ernes status blandt medlemmer og hos ledelserne. Mange arbejdspladser overser den betydning, den gode TR har for at det hele går som det skal og går ordentlig for sig. Den enkelte TR oplever ofte disse opgaver som vigtige, men oplever samtidigt en manglende anerkendelse af sin indsats. Støtten til TR'erne kan være direkte i form af samtaler og netværk, såvel som indirekte, ved at DS arbejder for at påvirke ledelserne og medlemmerne til at være mere opmærksomme på at værne om deres Tillidsvalgte.

Samarbejdet mellem TR og Sikkerhedsrepræsentanterne

17% af TR'erne svarer, at de har et dårligt samarbejde med Sikkerhedsrepræsentanterne. Det er for mange. Som spørgsmålet er formuleret, kan der dog både være tale om, at der reelt er et dårligt samarbejde, men også at der *ikke er noget* samarbejde. DS bør gå dybere i en undersøgelse af hvor ofte, der er tale om egentligt dårligt samarbejde. Det må antages at det er relativt sjældent. Men det vil

være værdifuldt at få kastet lys på, hvad det er der galt, hvis der er noget galt. Ligger der potentielle konflikter i den arbejdsdeling, der traditionelt etableres mellem TR og SIR (eller Arbejdsmiljørepræsentant som de hedder fremover)?

TR er faggruppens repræsentant, SIR er hele arbejdspladsens. Konflikter kan måske skyldes at enten ledelsen eller medarbejderne ikke anerkender dette vilkår. Sådanne erfaringer kan det være vigtigt at få kastet lys over, såvel som at beskrive konkrete eksempler på, hvordan det lykkes andre at etablere et frugtbart samarbejde, f.eks i relation til arbejdet i MED-udvalget.

Vi antager, at de fleste svarer negativt på dette spørgsmål, fordi der intet samarbejde er. Det kan derfor anbefales og styrke formidlingen af eksempler på, hvordan et godt samarbejde udvikles og hvad der kan komme ud af det. Både i forhold til arbejdspladsen, og i forhold til at lette TR'ernes hverdag og øge arbejdsglæden.

Motivation til at genopstille

8 % svarer at de ikke vil genopstille og 26 % siger at de overvejer det. At 8 % ikke genopstiller, er vel forventeligt. De sidder ikke for evigt. Det vides ikke hvor mange af de 26 % der så vælger ikke at genopstille.

I forhold til den personlige tilbagemelding er det sådan, at der er flest med gode betingelser blandt de, som har tænkt sig at genopstille, herefter kommer de som er afklarede med, at de ikke vil genopstille og lavest ligger de som er i tvivl (måske, sandsynligvis).

I forhold til dimensionen trivsel er der en klar sammenhæng mellem gode forhold og lysten til at genopstille, mens det for stressorer og ressourcer er de som er i tvivl (måske, sandsynligvis) som scorer lavest på gode forhold. Bedre trivsel kan således øge lysten til at genopstille og færre stressorer og flere ressourcer kan måske være med til at få nogle til at tage den positive beslutning om at genopstille.

Det kunne være værdifuldt at afdække, hvad det er der bringer en TR – som ligeså godt kunne fortsætte - i tvivl. Det kunne give anledning til at DS i formidlingen til TR'erne satte fokus på denne situation. Hvad er det vigtigt at tænke på, af alt det gode, sjove og meningsfulde for at få beslutningen til at falde den rigtige vej?

Behovet for uddannelse og kompetenceudvikling

Der er en god sammenhæng mellem de kompetencer TR'erne oplever vigtige og dem som de besidder. Figuren i rapporten illustrerer denne sammenhæng, men den viser også, at det samlede kompetenceniveau gerne må løftes. DS kan bruge resultaterne til at vurdere den aktuelle uddannelsesindsats over for TR'erne. Er det det rigtige, der undervises i og foregår det på den mest hensigtsmæssige måde. I den sammenhæng bør der skelnes mellem de mange nye TR'er som vil have behov for at erhverve den klassiske TR viden. I forhold til de mere erfarne peger resultaterne på, at DS bør være på forkant med nogle af de temaer, som TR'erne selv antyder, at de vil få brug for. Det drejer sig især om, at styrke evnen til at opbygge og vedligeholde relationer og dermed kunne agere i en hverdag, hvor mange konflikter ikke skal gemmes til forhandlingsbordet, men løses her og nu ved at styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere eller f.eks. mellem forskellige afdelinger. Der peges også på, at viden og organisationsforandring, virksomhedsdrift og økonomi kan blive endnu mere betydningsfulde kompetencer for fremtidens TR.

Rollen som suppleant

Kun en mindre del af TR'erne er startet som TR suppleanter. Det kan nok fortolkes således, at det at være suppleant er en funktion i sig selv – ikke nødvendigvis et skridt på vej til at blive TR. Ikke sjældent er det formodentlig en rolle nogen påtager sig med den forestilling, at det ikke indebærer det store arbejde.

Hvis DS ønsker at ændre på dette vil det kræve en indsats for at ændre opfattelsen af suppleantfunktionen. Det kræver, at der udvikles tanker om, hvad funktionen kan omfatte, hvordan samarbejdet med TR kan foregå, hvad det kræver af kompetence, ressourcer og tid. I bedste fald kan der udvikles et makkerskab med en fornuftig arbejdsdeling. Men så skal der formidles erfaringer og fortællinger om, hvordan det kan gøres i praksis. Der skal skabes opbakning og ressourcer til dem der vil udfylde funktionen på en ny måde, og den skal gives status overfor arbejdspladsen, medlemmerne

og ledelserne. Det er DS's opgave at skabe et nyt billede af "den aktive TR suppleant", som forbereder sig til at det bliver hendes tur.

Arbejdet i SU; MED eller MiO

Arbejdet i SU og i MED eller MiO er antagelig en funktion, der vil få en øget betydning. Det er rammen om behandling og løsning af mange af de problemer, der omhandler arbejdspladsens drift, personaleforhold og arbejdsmiljø. Det fremgår at det er forskelligt fra den enkelte TR til den anden, hvor meget de bruger deres tid på denne type af opgaver. Men det vil antageligt komme til at fylde mere og hænger tæt sammen med rollen som varetager af hverdagens samarbejde, som ser ud til i stigende grad at supplere TR'ernes traditionelle opgaver. DS bør fremme en diskussion af hvordan disse opgaver udføres og finde velegnede måder til at støtte de TR'er, der påtager sig disse opgaver i større stil, samt gennem fortællinger og gode eksempler fremme, at andre bliver aktive deltagere i alle SU og MED udvalgenes opgaver.

Behov for støtte til at håndtere følelsesmæssigt vanskelige situationer især for nyvalgte TR.

Spørgsmålene om hvad der kendetegner TR'ernes arbejdsvilkår tegner et billede af, at opgaven omfatter en stor arbejdsmængde og at det ofte indebærer, at man er i følelsesmæssigt krævende og vanskelige situationer. Det må antages at være et realistisk billede af de vilkår der følger med opgaven. Så meget desto vigtigere er det, at DS sikrer at nyvalgte og potentielle TR'er er klar over dette og rustes til at møde disse vilkår på en positiv måde. Det indebærer, at man evner at skabe rum og ressourcer, samt etablere de nødvendige netværk og samarbejdsrelationer, der kan sikre at man kan få den nødvendige støtte i hverdagen.

TR Udviklingssamtaler

Kun et begrænset antal TR har fået eller har fået tilbudt en TR Udviklingssamtale. I relation til det udtalte ønske om støtte til TR kan det anbefales DS at udvikle mulighederne og metoderne til at tilbyde sådanne samtaler. Den personlige feedback TR'en får ved at svare på Dialog på Arbejde er et godt udgangspunkt for en sådan samtale. Herved gives der en ramme for at få indhold i samtalen, hvilket sikkert ofte opleves vanskeligt for TR'er og afdelingsrepræsentanter, der ikke har erfaring med at gennemføre sådanne samtaler. DS kan derfor også supplere med gode råd og anvisninger om hvordan samtalerne kan forberedes og gennemføres.

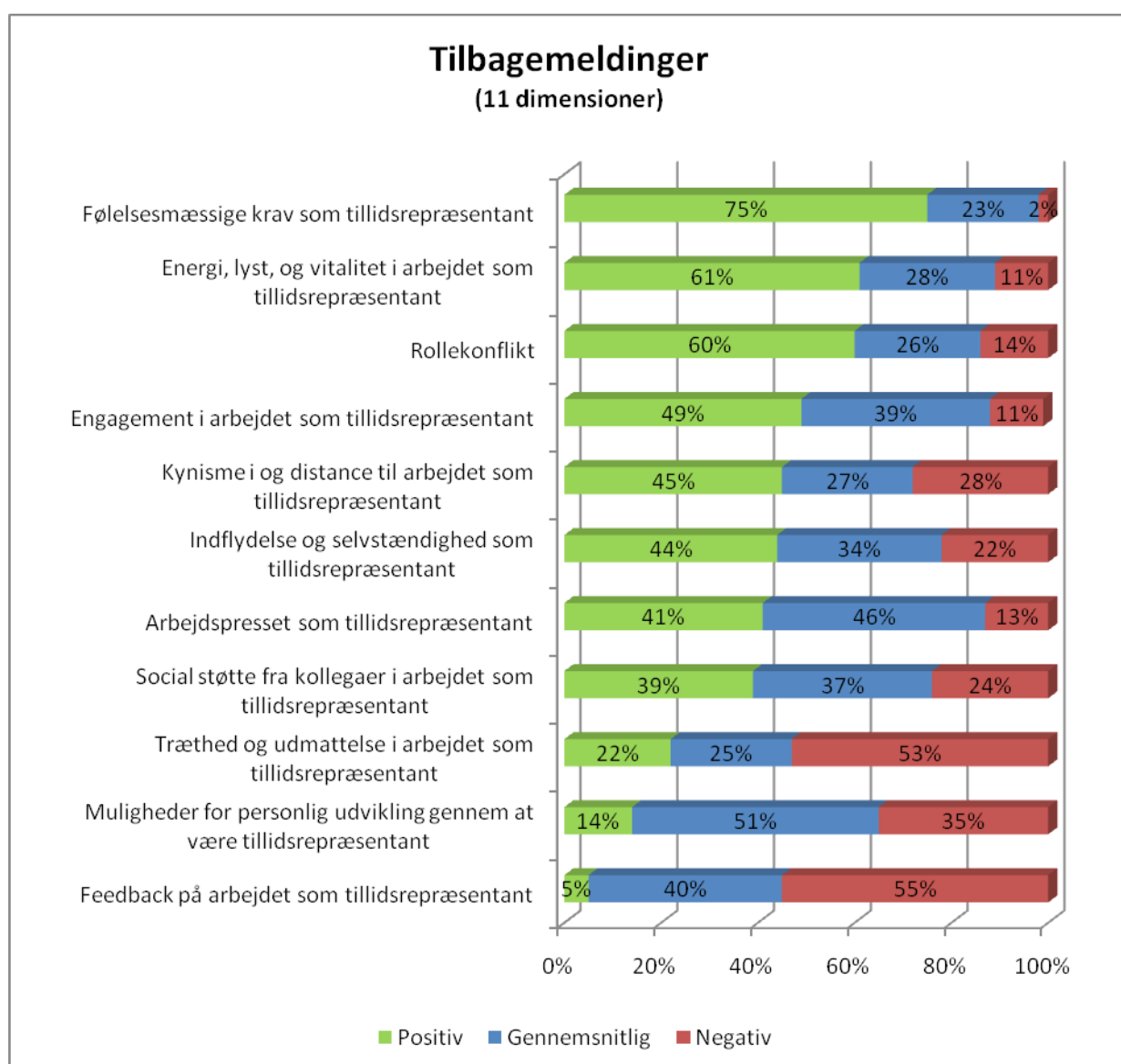
Det kan også anbefales at tænke kreativt i forhold til, hvorledes samtalerne gennemføres. De skal ikke være en kopi af en traditionel medarbejdersamtale, relationen er jo en anden. Der kunne eventuelt eksperimenteres med at foretage gruppesamtaler, med nogle gange at invitere lederen med til en del af samtalen og lade den fokusere på samarbejdet eller at invitere SIR med og lade den fokusere på hvordan arbejdsmiljø, udvikling og personalepolitik kan integreres bedre.

For den nyvalgte TR er der selvfølgelig stadig er særligt behov for støtte til at finde sig selv i funktionen.

Arbejds miljø og arbejdsvilkår

Den personlige tilbagemelding til den enkelte respondent sker på 11 forskellige dimensioner inden for tre overskrifter (Stressorer, ressourcer og trivsel).¹ I første omgang ser vi bort fra de tre dimensioner og ser på alle 11 dimensioner samlet. Når de personlige tilbagemeldinger bliver fremstillet som et gennemsnit for den samlede population, bliver det synligt, hvor der generelt er gode og mindre gode arbejdsvilkår/arbejds miljø.

- Grøn farve står for en positiv tilbagemelding – den anden af TR, som ligger bedre end gennemsnitligt.
- Blå farve står for de tilbagemeldinger som ligger gennemsnitligt.
- Rød farve står for en negativ tilbagemelding, som ligger dårligere end gennemsnittet.



¹ Frekvensfordelingen for de spørgsmål som indgår i de 11 dimensioner er vist i bilag A

Respondenterne fra DS har generelt flere grønne (positive) tilbagemeldinger end røde (negative). Det betyder at DS placerer sig bedre end sammenligningsgrundlaget.

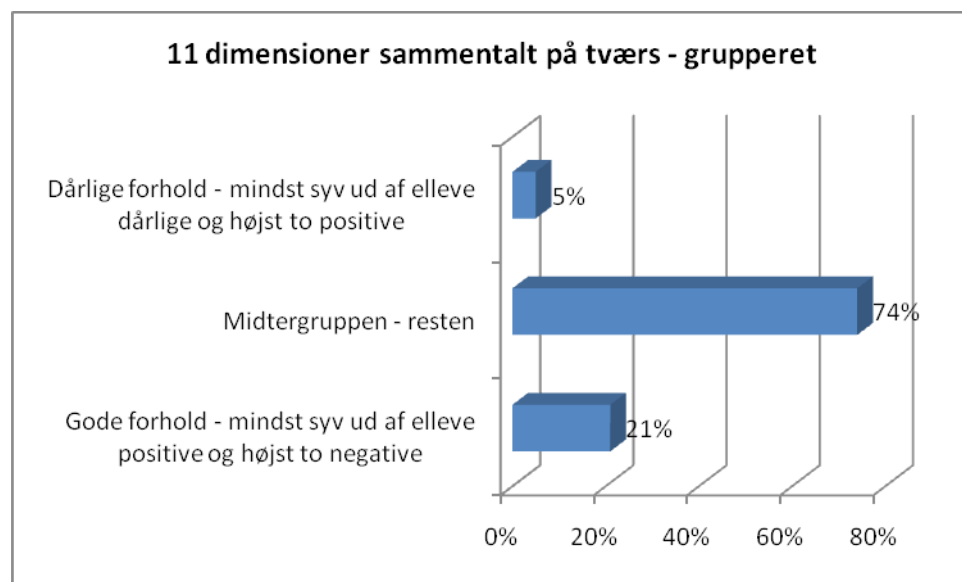
Gode og dårlige arbejdsforhold på tværs

Herunder er det opgjort, hvor mange respondenter, som på tværs af de 11 dimensioner, ligger henholdsvis dårligt, godt og overvejende neutralt. De tre grupper er defineret på denne måde:

Gode forhold = har fået positiv tilbagemelding på mindst syv ud af elleve dimensioner og har fået negativ tilbagemelding på højst to ud af elleve.

Dårlige forhold = har fået negativ tilbagemelding på mindst syv ud af elleve dimensioner og har fået positiv tilbagemelding på højst to ud af elleve.

Den overvejende neutrale gruppe består af de respondenter, som placerer sig mellem den med dårlige forhold og med gode forhold.



Resultatet er for DS:

Der er kun få (5 procent) med overvejende dårlige forhold.

Der er 21 procent med overvejende gode forhold.

Alle dimensioner kryds med baggrundsvariable

- Andelen med gode forhold er svagt faldende med alderen, undtagen dem over 60 år, som ligger langt over gennemsnittet (33 procent).
- Andelen med gode forhold falder med erfaring som TR (1-2 år 30 procent, 5-10 år 7 procent).
- Andelen med gode forhold varierer med antal aftalte timer til TR arbejdet (dvs. ingen systematik).
- Der er 33 procent med gode forhold blandt de der vil genopstille og kun 15 procent blandt de som svarer sandsynligvis.
- Andelen med gode forhold er meget høj blandt privatansatte (45 procent) og gennemsnitlig i stat og kommune.
- Der er flest med gode forhold på arbejdspladser med mellem 10-50 ansatte.
- Der er flest med dårlige forhold inden for branchen social og sundhed

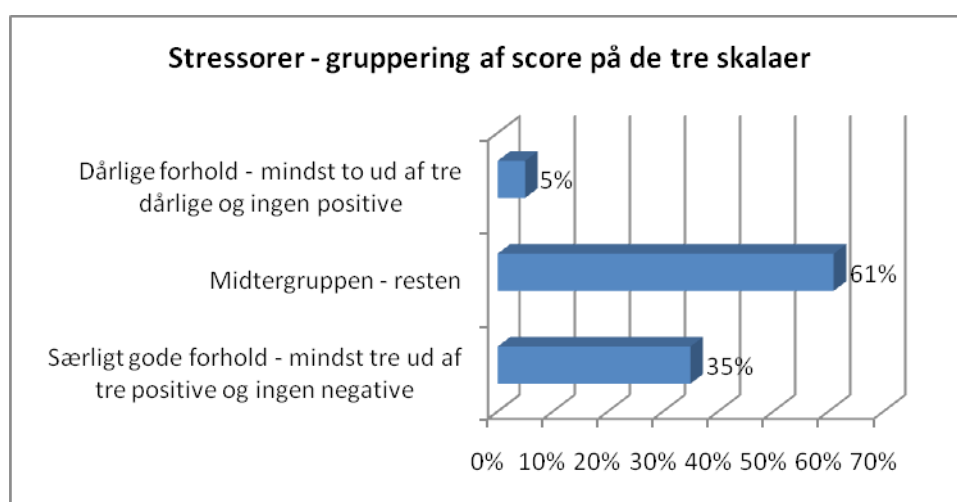
Stressorer - gode og dårlige arbejdsforhold på tværs

Herunder er det opgjort, hvor mange respondenter, som på tværs af de 3 dimensioner, der hører under overskriften STRESSORER, ligger henholdsvis dårligt, godt og overvejende neutralt. De tre grupper er defineret på denne måde:

Særligt gode forhold = har fået positiv tilbagemelding på mindst tre ud af tre dimensioner og har ikke fået nogen negative tilbagemeldinger.

Dårlige forhold = har fået negativ tilbagemelding på mindst to ud af tre dimensioner og har ikke fået nogen positive tilbagemeldinger.

Den overvejende neutrale gruppe består af de respondenter, som placerer sig mellem den med dårlige forhold og med særligt gode forhold.



Resultatet er for DS:

- Der er kun 5 procent med dårlige forhold.
- Der er 35 procent med særligt gode forhold.

De tre dimensioner under STRESSORER²:

- Arbejdspresset som medarbejderrepræsentant
- Følelsesmæssige krav som medarbejderrepræsentant
- Rollekonflikt

Definition af Stressorer:

Stressorer er fysiske, sociale eller organisatoriske aspekter af jobbet, som kræver en vedvarende fysisk og/eller psykisk indsats. De jobkrav, som er målt i denne undersøgelse er 'arbejdspres', 'følelsesmæssige krav' og 'rollekonflikt'. Rollekonflikt kan være et resultat af den dobbeltrolle du har i din organisation som både "almindelig" medarbejder og medarbejderrepræsentant. Rollekonflikt kan også være et resultat af problemer med at

² Frekvensfordelingen for de spørgsmål som indgår i de tre dimensioner for STRESSORER er vist i bilag A

kombinere dit arbejdsliv og dit privatliv.

Stressorer kryds med baggrundsvariable

- Andelen med gode forhold er uændret i forhold til alder.
- Andelen med gode forhold falder klart med erfaring som TR (1-2 år 46 procent, 5-10 år 20 procent).
- Andelen med gode forhold er størst hvis man kun har få aftalte timer til TR arbejdet.
- Der er ingen klar systematik mellem andelen med gode forhold og spørgsmålet om at genopstille. De som er i tvivl ligger dog lavere end de som har besluttet sig.
- Andelen med gode forhold er meget høj blandt privatansatte (55 procent) og gennemsnitlig i stat, region og kommune.
- Der er flest med gode forhold på arbejdspladser med mellem 10-50 ansatte.
- Der er lidt flere med gode forhold inden for branchen social og sundhed

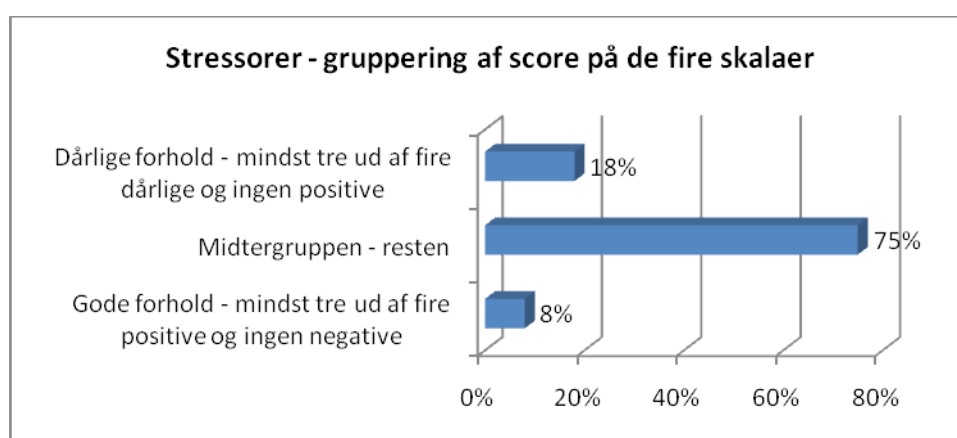
Ressourcer - gode og dårlige arbejdsforhold på tværs

Herunder er det opgjort, hvor mange respondenter, som på tværs af de 3 dimensioner, der hører under overskriften RESSOURCER, ligger henholdsvis dårligt, godt og overvejende neutralt. De tre grupper er defineret på denne måde:

Gode forhold = har fået positiv tilbagemelding på mindst tre ud af fire dimensioner og har ikke fået nogen negative tilbagemeldinger.

Dårlige forhold = har fået negativ tilbagemelding på mindst tre ud af fire dimensioner og har ikke fået nogen positive tilbagemeldinger.

Den overvejende neutrale gruppe består af de respondenter, som placerer sig mellem den med dårlige forhold og med særligt gode forhold.



Resultatet er for DS:

- Der er 18 procent med dårlige forhold.
- Der er 8 procent med gode forhold.

De fire dimensioner under RESSOURCER³:

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

Definition af RESSOURCER:

Ressourcer er fysiske, sociale eller organisatoriske aspekter af jobbet, som motiverer dig, og får dig til at udføre jobbet med glæde. Jobressourcer måles i denne undersøgelse på 'Social støtte', 'feedback på arbejdet som medarbejderrepræsentant', 'muligheder for personlig udvikling' og 'indflydelse og selvstændighed'.

³ Frekvensfordelingen for de spørgsmål som indgår i de fire dimensioner for RESSOURCER er vist i bilag A

Ressourcer kryds med baggrundsvARIABLE

- Andelen med gode forhold er uændret i forhold til alder.
- Der er en svag tendens til at andelen med gode forhold er størst med kort erfaring som TR.
- Andelen med gode forhold varierer meget med antal aftalte timer til TR arbejdet. Bedst er det, at have aftale om 11-20 timer (33 procent gode forhold)
- Der er ingen klar systematik mellem andelen med gode forhold og spørgsmålet om at genopstille. De som er i tvivl ligger dog lavere end de som har besluttet sig.
- Andelen med gode forhold er højest blandt privatansatte (18 procent) og lavere i stat, region og kommune.
- Der er flest med gode forhold på arbejdspladser med mellem 10-50 ansatte.
- Der er ikke nogen klar forskel mellem brancher

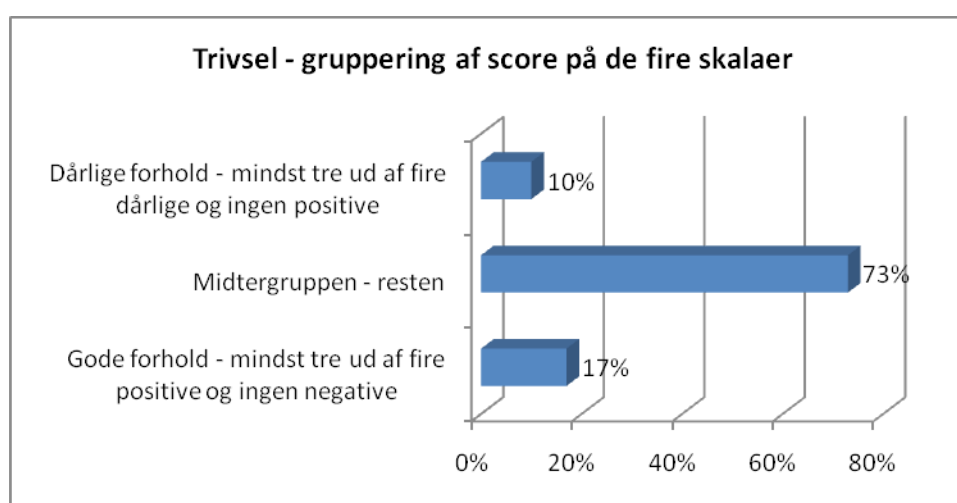
Trivsel - gode og dårlige arbejdsforhold på tværs

Herunder er det opgjort, hvor mange respondenter, som på tværs af de 3 dimensioner, der hører under overskriften TRIVSEL, ligger henholdsvis dårligt, godt og mere neutralt. De tre grupper er defineret på denne måde:

Gode forhold = har fået positiv tilbagemelding på mindst tre ud af fire dimensioner og har ikke fået nogen negative tilbagemeldinger.

Dårlige forhold = har fået negativ tilbagemelding på mindst tre ud af fire dimensioner og har ikke fået nogen positive tilbagemeldinger.

Den overvejende neutrale gruppe består af de respondenter, som placerer sig mellem den med dårlige forhold og med særligt gode forhold.



Resultatet er for DS:

- Der er 10 procent med dårlige forhold.
- Der er 17 procent med gode forhold.

De fire dimensioner under TRIVSEL⁴:

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

Definition af TRIVSEL:

Stressorer er fysiske, sociale eller organisatoriske aspekter af jobbet, som kræver en vedvarende fysisk og/eller psykisk indsats. De jobkrav, som er målt i denne undersøgelse er 'arbejdspres', 'følelsesmæssige krav' og 'rollekonflikt'. Rollekonflikt kan være et resultat af den dobbeltrolle du har i din organisation som både "almindelig" medarbejder og medarbejderrepræsentant. Rollekonflikt kan også være et resultat af problemer med at

⁴ Frekvensfordelingen for de spørgsmål, som indgår i de tre dimensioner for TRIVSEL er vist i bilag A

kombinere dit arbejdsliv og dit privatliv.

Trivsel kryds med baggrundsvariable

- Andelen med god trivsel er klart størst blandt de yngre (dog med undtaget af dem over 60 år, som også ligger godt).
- Der er ikke en klar tendens i forhold til erfaring som TR.
- Der er ikke en klar tendens i forhold til antal aftalte timer til TR arbejdet.
- Der er en klar systematik som viser at der er færre med god trivsel jo mere tvivl der er om at opstille igen.
- Andelen med gode forhold er højest blandt privatansatte (27 procent) og lavere i stat, region og kommune.
- Der er ikke noget klart forhold mellem gode forhold antal 10-50 ansatte.
- Der er ikke nogen klar forskel mellem brancher og gode forhold, men flest med dårlig trivsel i offentlig administration og færrest i offentlig service og tjenesteydelser.

Kvalifikationer/kompetencer

Der er i spørgeskemaet spurgt til tolv forskellige typer af kvalifikationer/kompetencer. Først er tillidsrepræsentanten spurgt om hvor vigtig han/hun finder den enkelte kompetence og derefter er han/hun spurgt om sin egen kompetence på hvert af områderne.

Der er udregnet et gennemsnit for både vigtighed og vurdering er egen kunnen i forhold til den enkelte kompetence. Vigtighed og egen kunnen er herefter plottet mod hinanden i figuren på næste side.

Figuren læses på følgende måde:

Kompetencer som befinder sig i øverste højre hjørne bliver vurderet som vigtige for tillidsrepræsentanternes udførelse af deres opgaver og de har samtidig selv gode kompetencer inden for området. Her finder vi således de kompetencer, hvor der er sammenhæng mellem vigtighed og kunnen. Der er ikke umiddelbart brug for forandring.

Kompetencer som befinder sig i øverste venstre hjørne er ikke særlig vigtige for tillidsrepræsentanterne, men de har selv gode kompetencer inden for området. Her finder vi således de kompetencer, hvor tillidsrepræsentanternes kunnen er langt højere end det behov, der er i udførelsen af opgaven. Her er et vis overkvalificering i forhold til TR-opgaverne. Men måske kan TR'erne anvende kompetencerne på andre livsområder.

Kompetencer som befinder sig i nederste højre hjørne er vigtige for tillidsrepræsentanterne og de har selv mindre gode kompetencer inden for området. Her finder vi således de kompetencer, hvor der åbenlyst er brug for en indsats. Indsats fx både være formaliseret opkvalificering (kurser mv.), oplysning og mere informel læring.

Kompetencer som befinder sig i nederste højre hjørne er ikke særlig vigtige for tillidsrepræsentanterne og de har samtidig selv mindre gode kompetencer inden for området. Her finder vi de kompetencer, som der hverken er brug, men som repræsentanterne heller ikke besidder. Der kan være grund til at reducere, hvis der i dag foregår kvalificering inden for de kompetencer, der ligger i feltet.

Analysen viser generelt

Der er generelt en stor sammenhæng mellem vurderingen af vigtighed og vurderingen af egne kompetence. Kompetencerne er dog trukket svagt mod nederste højre hjørne, hvilket viser, at der er et behov for at opkvalificere sådan, at tillidsrepræsentanternes egne kompetencer svarer til den vigtighed, som de mener, at kompetencerne har for udførelsen af TR-opgaverne.

Øverste højre hjørne

Syv ud af tolv kompetencer er placeret i dette felt, for fem af kompetencerne ser der ud til at være brug for yderligere kvalificering.

Øverste venstre hjørne

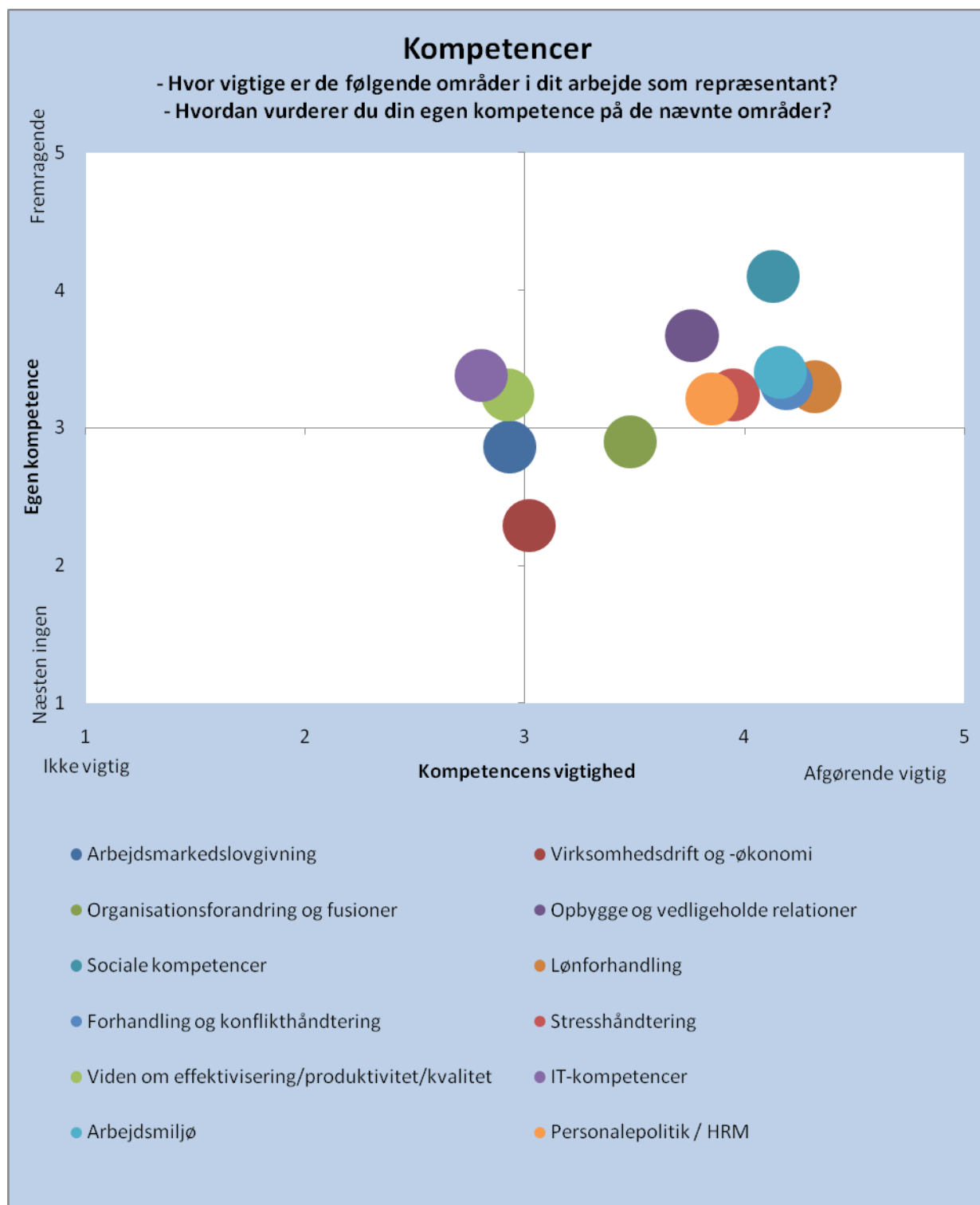
To ud af tolv kompetencer er placeret her. Umiddelbart er det her, at der findes en spild af indsats (i form af kvalificering), men de to kompetencer ligger så tæt på korset i modellen, at det næppe gælder her.

Nederste venstre hjørne

En kompetence ud af tolv er placeret her. Den ligger dog så tæt på korset i modellen, at der ikke er grund til handling.

Nederste højre hjørne

To af tolv kompetencer er placeret i dette felt. Der er brug for yderligere kvalificering på de to områder.



Konflikter

Der er i spørgeskemaet spurgt til fire forskellige typer af konflikter mellem på den ene side tillidsrepræsentant og på den anden side andre aktører, som denne har relationer til. Først er tillidsrepræsentanten spurgt om hvor hyppigt han/hun oplever den enkelte type af konflikt derefter er han/hun spurgt om hvor alvorligt konflikten er.

Der er udregnet et gennemsnit for både hyppighed og alvorlighed i forhold til den enkelte type af konflikte. Hyppighed og alvorlighed er herefter plottet mod hinanden i figuren på næste side.

Figuren læses på følgende måde:

Konflikter som befinder sig i øverste højre hjørne er både hyppige og alvorlige. Her finder vi de konflikter, hvor der brug for at lære at undgå dem samt at håndtere dem bedre, hvis de alligevel opstår.

Konflikter som befinder sig i øverste venstre hjørne er ikke særlig hyppige, men de er alvorlige, når de er der. Der kan af hensyn til arbejdsmiljøet være brug for at de bliver mindre alvorlige.

Konflikter som befinder sig i nederste højre hjørne er hyppige men ikke særligt alvorlige. Det kan eventuelt være irriterende, at de er der så ofte, og det skal tages alvorligt, men generelt er de mindre generende.

Konflikter som befinder sig i nederste højre venstre er ikke særlig hyppige og ikke særlig alvorlige. Der er ikke særlig grund til at fokusere på de konflikter, som befinder sig i dette felt.

Analysen viser generelt

Der er generelt få konflikter og de er ikke særligt hyppige. De fire typer af konflikter som er nævnt placerer sig stort set ens. Der er ikke særlig grund til at have fokus på konflikter.

Øverste højre hjørne

Ingen ud af fire konflikt-relationer er placeret i dette felt.

Øverste venstre hjørne

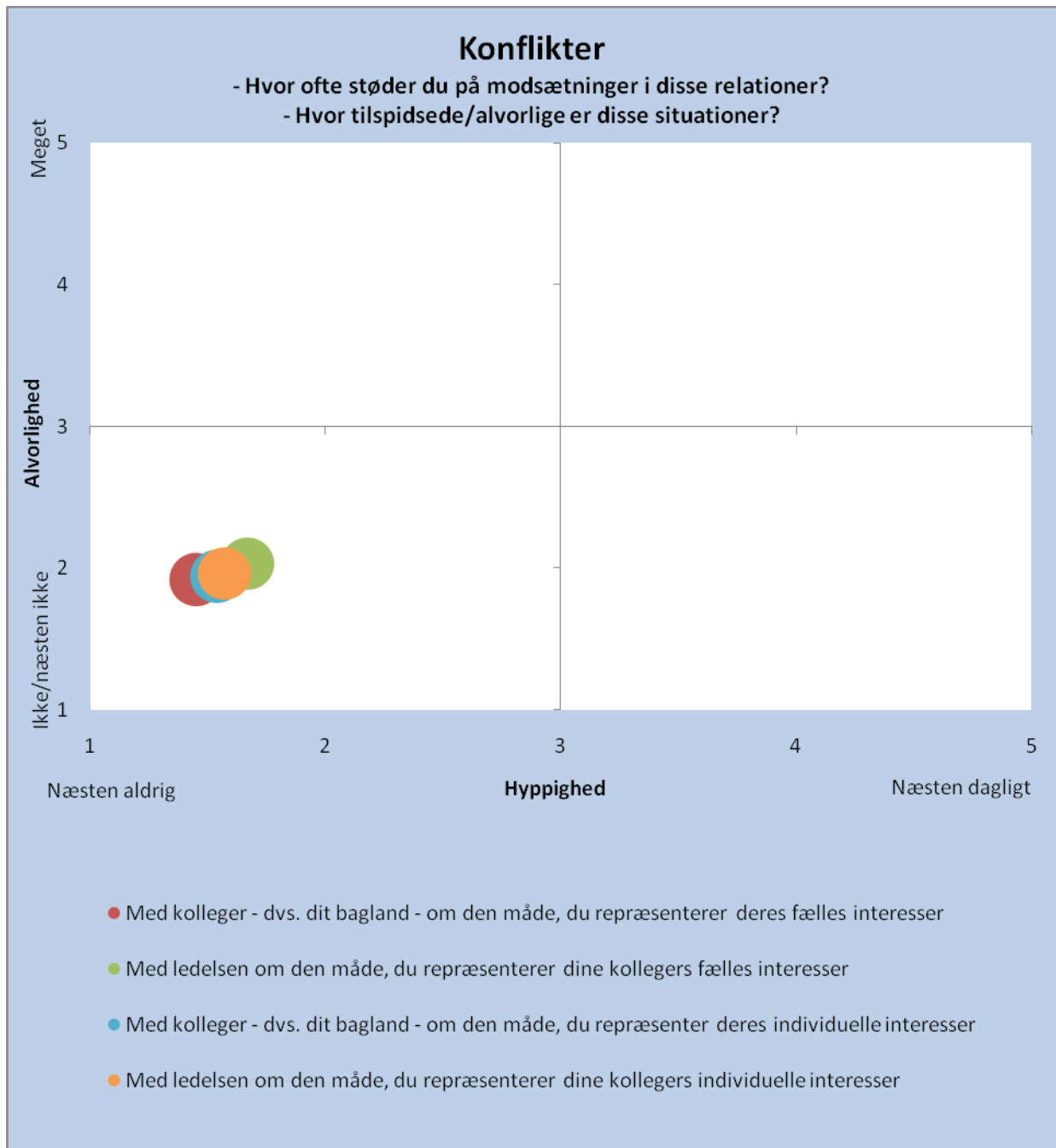
Ingen ud af fire konflikt-relationer er placeret i dette felt.

Nederste venstre hjørne

Fire ud af fire konflikt-relationer er placeret i dette felt.

Nederste højre hjørne

Ingen ud af fire konflikt-relationer er placeret i dette felt.



Bilag

Nedenfor er vist frekvens- og procentfordelingen for alle de enkeltspørgsmål, der indgår i etableringen af de 11 dimensioner, som anvendes i den personlige tilbagemelding.

Stressorer

Arbejdspresset som tillidsrepræsentant	Aldrig	Af og til	Jævnligt	Ofte	Altid
Er du - som repræsentant - nødt til at arbejde hurtigt?	0 0,0%	39 20,6%	45 23,8%	69 36,5%	36 19,0%
Har du stor arbejds mængde som tillidsrepræsentant?	6 3,2%	71 37,6%	50 26,5%	49 25,9%	13 6,9%
Er du - som repræsentant - nødt til at arbejde ekstra hårdt for at nå deadlines?	15 7,9%	78 41,3%	32 16,9%	53 28,0%	11 5,8%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Følelsesmæssige krav som tillidsrepræsentant	Aldrig	Af og til	Jævnligt	Ofte	Altid
Er dit arbejde som repræsentant følelsesmæssigt krævende?	9 4,8%	98 51,9%	48 25,4%	32 16,9%	2 1,1%
Oplever du følelsesmæssigt vanskelige situationer i dit arbejde som repræsentant?	15 7,9%	115 60,8%	34 18,0%	25 13,2%	0 0,0%
Har du som repræsentant med personer at gøre, som konstant beklager sig, selv om du altid gør alt for at hjælpe dem?	53 28,0%	92 48,7%	28 14,8%	14 7,4%	2 1,1%
Møder du - i dit arbejde som repræsentant - forhold, som går dig personligt på?	46 24,3%	122 64,6%	13 6,9%	8 4,2%	0 0,0%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Dialog På Arbejde: Dansk Socialrådgiverforening

Rollekonflikt	Aldrig	Af og til	Jævnligt	Ofte	Altid
Hvor ofte er det svært for dig at få udført dine almindelige arbejdsopgaver, fordi du hele tiden tænker på eller bekymrer dig over dit arbejde som repræsentant?	39 20,6%	91 48,1%	36 19,0%	23 12,2%	0 ,0%
Hvor ofte gør arbejdstiderne (arbejdstidens placering eller omfang) i dit ordinære job det svært for dig at opfylde dine forpligtelser som repræsentant?	70 37,0%	72 38,1%	23 12,2%	22 11,6%	2 1,1%
Hvor ofte gør dine aktiviteter som repræsentant det svært for dig at opfylde forpligtelserne i dit ordinære job?	37 19,6%	90 47,6%	41 21,7%	18 9,5%	3 1,6%
Hvor ofte er du presset i dit arbejde som repræsentant på grund af opgaverne og kravene i dit ordinære job?	17 9,0%	85 45,0%	42 22,2%	35 18,5%	10 5,3%
Hvor ofte er dine ideer og interesser som repræsentant i konflikt med kravene i dit ordinære job?	72 38,1%	72 38,1%	17 9,0%	26 13,8%	2 1,1%
Hvor ofte gør arbejdstiderne (arbejdstidens placering og omfang) det svært for dig at opfylde dine hjemlige forpligtelser?	80 42,3%	68 36,0%	27 14,3%	13 6,9%	1 ,5%
Hvor ofte er dine aktiviteter som repræsentant i konflikt med dine opgaver som almindelig ansat?	57 30,2%	89 47,1%	22 11,6%	18 9,5%	3 1,6%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Ressourcer

Social støtte fra kollegaer i arbejdet som tillidsrepræsentant	Aldrig	Af og til	Jævnligt	Ofte	Altid
Jeg bliver tilfredsstillende informeret om målene med mit arbejde som repræsentant	18 9,5%	57 30,2%	56 29,6%	43 22,8%	15 7,9%
Det er i mit arbejde som repræsentant muligt for mig at finde ud af, hvor godt jeg gør mit arbejde	10 5,3%	72 38,1%	69 36,5%	25 13,2%	13 6,9%
Jeg får tilstrækkelig feedback på resultaterne af mit arbejde som repræsentant	12 6,3%	73 38,6%	56 29,6%	33 17,5%	15 7,9%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Indflydelse og selvstændighed som tillidsrepræsentant	Aldrig	Af og til	Jævnligt	Ofte	Altid
Har du fleksibilitet i tilrettelæggelsen af dit arbejde som tillidsrepræsentant?	1 ,5%	23 12,2%	26 13,8%	66 34,9%	73 38,6%
Kan du selv bestemme, hvordan du udfører dit arbejde som tillidsrepræsentant?	0 ,0%	9 4,8%	21 11,1%	73 38,6%	86 45,5%
Har du indflydelse på fastlæggelsen af rammerne for dit tillidsmandsarbejde?	5 2,6%	28 14,8%	30 15,9%	77 40,7%	49 25,9%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Muligheder for personlig udvikling gennem at være tillidsrepræsentant	Aldrig	Af og til	Jævnligt	Ofte	Altid
I mit arbejde som repræsentant har jeg mulighed for at udvikle mine stærke sider	3 1,6%	32 16,9%	72 38,1%	67 35,4%	15 7,9%
I mit arbejde som repræsentant kan jeg udvikle mig selv tilfredsstillende	3 1,6%	32 16,9%	73 38,6%	69 36,5%	12 6,3%
Mit arbejde som repræsentant giver mig mulighed for at lære nye ting	1 ,5%	22 11,6%	42 22,2%	88 46,6%	36 19,0%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Feedback på arbejdet som tillidsrepræsentant	Aldrig	Af og til	Jævnligt	Ofte	Altid
Hvis du har brug for det i dit arbejde som repræsentant, kan du så spørge dine kolleger på arbejdspladsen om hjælp?	8 4,2%	48 25,4%	34 18,0%	34 18,0%	65 34,4%
Kan du regne med støtte fra dine kolleger på arbejdspladsen, hvis du støder på vanskeligheder i dit arbejde som repræsentant?	1 ,5%	42 22,2%	30 15,9%	46 24,3%	70 37,0%
Føler du dig værdsat af dine kolleger på arbejdspladsen for dit arbejde som repræsentant?	0 ,0%	29 15,3%	38 20,1%	74 39,2%	48 25,4%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Trivsel

Træthed og udmattelse i arbejdet som tillidsrepræsentant	Aldrig	Næsten aldrig (et par gange om året eller mindre)	Af og til (en gang om måneden eller mindre)	Jævnligt (et par gange om måneden)	Ofte (en gang om ugen)	Meget ofte (et par gange om ugen)	Hele tiden (dagligt)
Jeg føler mig følelsesmæssigt udmattet af mit arbejde som repræsentant	29 15,7%	88 47,6%	40 21,6%	25 13,5%	1 ,5%	1 ,5%	1 ,5%
At arbejde hele dagen er virkelig en belastning for mig	62 33,5%	74 40,0%	28 15,1%	14 7,6%	5 2,7%	2 1,1%	0 ,0%
Jeg føler mig udrændt af mit arbejde som repræsentant	94 50,8%	63 34,1%	21 11,4%	6 3,2%	1 ,5%	0 ,0%	0 ,0%
Jeg føler mig brugt op (tømt), når arbejdsdagen er slut	43 23,2%	69 37,3%	44 23,8%	18 9,7%	4 2,2%	7 3,8%	0 ,0%
Jeg føler mig træt, når jeg står op om morgenen og ser endnu en dag i møde med mit arbejde som repræsentant	97 52,4%	63 34,1%	18 9,7%	6 3,2%	1 ,5%	0 ,0%	0 ,0%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Dialog På Arbejde: Dansk Socialrådgiverforening

Kynisme i og distance til arbejdet som tillidsrepræsentant	Aldrig	Næsten aldrig (et par gange om året eller mindre)	Af og til (en gang om måneden eller mindre)	Jævnligt (et par gange om måneden)	Ofte (en gang om ugen)	Meget ofte (et par gange om ugen)	Hele tiden (dagligt)
Jeg tvivler på betydningen af mit arbejde som repræsentant	56 30,3%	74 40,0%	40 21,6%	12 6,5%	1 ,5%	1 ,5%	1 ,5%
Jeg oplever at være mindre interesseret i mit arbejde som repræsentant, siden jeg blev valgt	94 50,8%	61 33,0%	18 9,7%	10 5,4%	0 ,0%	2 1,1%	0 ,0%
Jeg er blevet mindre begejstret for mit arbejde som repræsentant	83 44,9%	60 32,4%	26 14,1%	10 5,4%	2 1,1%	2 1,1%	2 1,1%
Jeg er blevet mere ligeglad med om mit arbejde som repræsentant bidrager til noget	127 68,6%	44 23,8%	5 2,7%	4 2,2%	4 2,2%	1 ,5%	0 ,0%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Energi, lyst, og vitalitet i arbejdet som tillidsrepræsentant	Aldrig	Næsten aldrig (et par gange om året eller mindre)	Af og til (en gang om måneden eller mindre)	Jævnligt (et par gange om måneden)	Ofte (en gang om ugen)	Meget ofte (et par gange om ugen)	Hele tiden (dagligt)
Jeg føler mig sprængfyldt med energi, når jeg er i gang med arbejdet som repræsentant	6 3,2%	11 5,9%	26 14,1%	48 25,9%	52 28,1%	28 15,1%	14 7,6%
Jeg føler mig stærk og livskraftig i mit arbejde som repræsentant	6 3,2%	13 7,0%	31 16,8%	49 26,5%	38 20,5%	36 19,5%	12 6,5%
Når jeg står op om morgenen, har jeg lyst til at tage på arbejde (som repræsentant)	4 2,2%	9 4,9%	24 13,0%	39 21,1%	35 18,9%	45 24,3%	29 15,7%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret

Dialog På Arbejde: Dansk Socialrådgiverforening

Engagement i arbejdet som tillidsrepræsentant	Aldrig	Næsten aldrig (et par gange om året eller mindre)	Af og til (en gang om måneden eller mindre)	Jævnligt (et par gange om måneden)	Ofte (en gang om ugen)	Meget ofte (et par gange om ugen)	Hele tiden (dagligt)
Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde som repræsentant	2 1,1%	6 3,2%	24 13,0%	43 23,2%	42 22,7%	45 24,3%	23 12,4%
Mit arbejde som repræsentant inspirerer mig	2 1,1%	4 2,2%	24 13,0%	46 24,9%	44 23,8%	46 24,9%	19 10,3%
Jeg er stolt af det, jeg udretter som repræsentant	2 1,1%	8 4,3%	32 17,3%	47 25,4%	29 15,7%	47 25,4%	20 10,8%

Tabellen læses vandret. Hver celle viser antal og procentandel for den svarmulighed, der står i kolonnen lodret