



# TR-statistik 2014

BTA/EHH

26. november 2014

Dansk Socialrådgiverforening

## 1. Indledning.

Der er kun sket små forskydninger i TR-dækningen siden 2013. Det viser den netop udarbejdede TR-statistik.

I kommunerne er TR-dækningen faldet en smule siden 2013, i regionerne er der en lille stigning, og der er uændret fuld dækning i staten. Det private område adskiller sig ved, at langt hovedparten af medlemmerne er på arbejdspladser med under 5 ansatte (hvor der derfor ikke er nok til at vælge en TR).

Andelen af medlemmer med TR-dækning i kommunerne er opgjort til 93,1 pct. (mod 94,7 pct. i 2013 og 92,1 pct. 2011). For regionernes vedkommende er dækningen 96,5 pct. (mod 92,9 pct. i 2013). På det statslige område er der som anført 100 pct. dækning ligesom i 2013. For det private område henvises til redegørelsen i afsnit 8. Der er på alle overenskomstområder områder, hvor der ikke er nok ansatte til at vælge en TR.

Der har i de sidste 5 år været en klart positiv udvikling, der må tages som udtryk for, at det fokus og den prioritering af området, som fulgte af TRUP-projektet, har båret frugt. Udfordringen er at fastholde og udbygge den positive udvikling.

TR-statistikken for 2014 er udarbejdet på baggrund af tal opgjort i september måned. Der er taget udgangspunkt i tal fra medlemssystemet. Dette er suppleret med oplysninger fra DS-regionerne og sekretariatet, idet bl.a. antallet af medlemmer uden TR er baseret på et skøn fra DS-regionerne.

Hvor der kan anvendes sammenlignelige opgørelser fra tidligere år, er de taget med.

Nedenfor er der tabelmateriale og bemærkninger til de enkelte ansættelsesområder.

## 2. Samlet antal TR pr. september 2014

Tabel 1: Antal TR			
	sep-14	sep-13	jan-12
Kommunerne	328	324	302
Regionerne	40	40	41
Staten	43	49	46
Det private område	19	20	22
I alt	430	433	411

Note: Antal TR 2014 er baseret på dataudtræk fra 09.09.14.

## 3. TR-dækning for medlemmer i kommunerne

Succeskriterierne i TR-udviklingsprojektet (TRUP) blev i 2013 formuleret, som at "95 pct. af medlemmerne på det kommunale område – mod 85 pct. i 2009" – skulle være dækket af en TR.

Som det fremgår af **tabel 2** nedenfor, er det mål næsten nået, idet nu 93,1 pct. af *medlemmerne* i kommunerne er dækket af en TR. Det er en stigning på næsten 10 procentpoint siden 2009 og en stigning på 1 procentpoint siden 2011. Der har dog været et fald på 1,6 procentpoint siden 2013.

		sep-14	sep-13	aug-11
Region Øst	Antal medl.(medlemssystemet)	2929	2861	2720
	Antal medl. uden TR pct.	4,8%	5,0%	7,2%
	TR-dækning pct.	95,2%	95,0%	92,8%
Region Syd	Antal medl.(medlemssystemet)	2158	2152	2129
	Antal medl. uden TR pct.	9,9%	2,6%	9,9%
	TR-dækning pct.	90,1%	97,4%	90,1%
Region Nord	Antal medl.(medlemssystemet)	3419	3317	3283
	Antal medl. uden TR pct.	6,7%	7,2%	7,3%
	TR-dækning pct.	93,3%	92,8%	92,7%
I alt	Antal medl.(medlemssystemet)	8506	8329	8132
	Antal medl. uden TR pct.	6,9%	5,3%	7,9%
	TR-dækning pct.	93,1%	94,7%	92,1%

Note: Antal medlemmer 2014 er baseret på dataudtræk fra 09.09.14

TR-dækning ses også af **tabel 3**. Knap 9 ud af 10 *TR-områder* har valgt en TR. Der er en tilbagegang i 2014 i forhold til 2013, hvor procentsatsen var 90,0 pct.

I 2009 havde kun 80 procent af de definerede TR-områder valgt en TR. Der er dog 51 TR-områder, der er uden TR, hvilket indikerer, at der stadig er behov for fokus og en målrettet indsats for at øge TR-dækningen. Her skal dog gøres opmærksom på, at der er tale om et øjebliksbillede, hvor der hele tiden kan ske forskydninger. F.eks. kan der være et slip fra en TR er ophørt til en ny er valgt osv.

		sep-14	sep-13	aug-11
Region Øst	Antal TR	124	121	109
	TR-områder uden TR	19	13	15
	TR-område dækning pct.	86,7%	90,3%	87,9%
Region Syd	Antal TR	68	73	65
	TR-områder uden TR	9	3	9
	TR-område dækning pct.	88,3%	96,1%	87,8%
Region Nord	Antal TR	136	130	124
	TR-områder uden TR	23	20	17
	TR-område dækning pct.	85,5%	86,7%	87,9%
I alt	Antal TR	328	324	298
	TR-områder uden TR	51	36	41
	TR-område dækning pct.	86,5%	90,0%	87,9%

## Antal medlemmer i kommunerne uden TR

Nedenstående **tabel 4** viser antallet af berørte medlemmer i kommunerne, som er uden TR, selv om de er mange nok til at kunne vælge.

<b>Tabel 4: Medlemmer uden TR i kommuner, nok til at vælge (antal medlemmer)</b>			
	sep-14	sep-13	aug-11
Region Øst	142	144	196
Region Syd	213	56	210
Region Nord	228	239	240
I alt	583	439	646

## 4. TR-dækning i forhold til medlemmer i regionerne

Af **Tabel 5** fremgår, at nu 96,5 pct. af *medlemmerne* i regionerne er dækket af en TR. Det er en stigning på 3,6 procentpoint siden 2013.

<b>Tabel 5: Andel af medlemmer i regioner, som er dækket af en TR</b>			
		sep-14	sep-13
Region Øst	Antal medl.(medlemssystemet)	304	291
	Antal medl. uden TR pct.	7,2%	8,2%
	TR-dækning pct.	92,8%	91,8%
Region Syd	Antal medl.(medlemssystemet)	133	134
	Antal medl. uden TR pct.	0,0%	14,9%
	TR-dækning pct.	100,0%	85,1%
Region Nord	Antal medl.(medlemssystemet)	185	196
	Antal medl. uden TR pct.	0,0%	0,0%
	TR-dækning pct.	100,0%	100,0%
I alt	Antal medl.(medlemssystemet)	622	621
	Antal medl. uden TR pct.	3,5%	7,1%
	TR-dækning pct.	96,5%	92,9%

Note: Antal medlemmer 2014 er baseret på dataudtræk fra 09.09.14

Af **tabel 6** ses, at godt 95,2 procent af *TR-områderne* har valgt en TR. Der er en fremgang i 2014 i forhold til 2013, hvor procentsatsen var 93,0 pct.

<b>Tabel 6: Andel af definerede TR-områder i regioner, hvor der er valgt en TR</b>			
		sep-14	sep-13
Region Øst	Antal TR	16	18
	TR-områder uden TR	2	2
	TR-område dækning pct.	88,2%	90,0%
Region Syd	Antal TR	13	10
	TR-områder uden TR	0	1
	TR-område dækning pct.	100,0%	90,9%
Region Nord	Antal TR	12	12
	TR-områder uden TR	0	0
	TR-område dækning pct.	100,0%	100,0%
I alt	Antal TR	40	40
	TR-områder uden TR	2	3
	TR-område dækning pct.	95,2%	93,0%

I **tabel 7** ses antallet af berørte medlemmer i regionerne, som er uden TR, selv om de er nok til at kunne vælge.

	sep-14	sep-13
Region Øst	22	24
Region Syd	0	20
Region Nord	0	0
I alt	22	44

## **5. Forklaringer på manglende TR på regionale og kommunale arbejdspladser**

Der kan være flere forklaringer på hvorfor det ikke alle steder er lykkedes at få valgt en TR, selv om der er medlemmer nok til det.

Dels kan der som nævnt være tale om et øjebliksbillede, hvor der kan være tale om en kort overgang uden TR, men der kan også være andre forklaringer. I indberetningen er bl.a. nævnt:

- Stor geografisk spredning af medlemmer inden for TR-området – medfører praktiske vanskeligheder ved at dække området.
- Særlige forhold – f.eks. dårlig ledelse, som indebærer at ingen har lyst til at stille op til hvervet.
- Tilpasning til lokale forhold – på den enkelte arbejdsplads kan der være konkrete omstændigheder, der gør at man f.eks. vælger at være dækket af sin FTR frem for selv at vælge TR.
- Overgangsproblemstilling efter TR er afgang – en række arbejdspladser har blot midlertidigt ikke TR, efter at den foregående TR er afgang.

## **6. Hvordan arbejdes der med at forbedre TR-dækningen i DS-regionerne?**

I undersøgelsen er spurgt til en kort status på arbejdet med TR-dækningen samt eventuelle planlagte fremadrettede aktiviteter.

Tilbagemeldingerne er refereret i det følgende.

### **6.1. Region Øst**

Problemstillingen behandles løbende på konsulentmøder netop med det formål at prioritere opgaven med så effektiv TR-dækning som muligt, samt at kvalificere TR bedst muligt til at varetage deres opgaver.

Der arbejdes konkret med:

- Særlig indsats over for klubber i krise, f.eks. i form af:
  - Begrænset periode hvor konsulent har mødt 1 ugentlig dag i kommune for at få kørt klub og TR i stilling.
  - Begrænset periode hvor 2 konsulenter har været sat på en klub med henblik på styrkelse af fremtidigt samarbejde.
- Konsulent og eventuelt formands deltagelse i klubmøder og på generalforsamling alt efter lokale aftaler.

Herudover er der en række mere generelle indsatser i relation til spørgsmålet om TR-dækning:

- Tilbud til TR-Supervision til TR-netværk (køb af ekstern supervisor).
- Afholdelse af TR-temadage på Regionskontoret hvor specifikke udfordringsområder drøftes med formand & konsulent.
- Afholdelse af TR-netværksdage (der er etableret 7 netværksområder for kommuner og Region Hovedstaden og Region Sjælland). Dagsorden udarbejdes på baggrund af drøftelse på K-møde samt lokale netværksbehov.

- TR- konference over 2 dage.

## 6.2. Region Syd

Den overordnede strategi følges, den består af:

- Arrangere møder i klubber uden TR.
- Presse på i forhold til at sikre at alle TR får og tager imod tilbuddet om årlig TR-samtale.
- Sende brev til medlemmer på arbejdspladser uden TR med argumenter for værdien af at vælge en TR og med en kraftig opfordring til at vælge en TR.
- Bearbejde "gode emner" til posten som TR, og overbevise dem om at de skal stille op og lade sig vælge.
- Indbyde til møder på de arbejdspladser, hvor der ikke er valgt TR. Formand og konsulent deltager i mødet og bearbejder medlemmerne i forhold til at få valgt TR.

Mere generelt fremhæves:

- Fastholdelse af de regelmæssige TR-møder.
- Dialog med TR om TR-mødernes indhold, antal og varighed.
- For at sikre fastholdelse af TR er der etableret supervisionsforløb for TR
- Fremadrettet er der TR temadage rettet mod fagområderne beskæftigelse, Børn og Unge etc.

Derudover deltager konsulenterne og er med til at arrangere klubmøder og uddeler diverse informationsmaterialer omkring TR-posten.

Konsulenten deltager også på generalforsamling, hvis det ønskes af klubben.

## 6.3. Region Nord

I Region Nord fremhæves:

- Generelt arbejdes løbende med henvendelse til arbejdspladser, der ikke har TR. Eksempelvis ved at konsulenten inviterer den pågældende klub til et møde og søger en løbende kommunikation.
- I Aalborg er et særligt rekrutteringsteam: enkelte medlemmer i Aalborg-klubbens bestyrelse er udpeget til at kontakte arbejdspladser, hvor der ikke er TR, med henblik på få valgt en TR.
- I Århus er en ordning lignende den i Aalborg. Der er i Århusklubben er også stor opmærksomhed om, at rekruttere TR på områder der ikke er TR-dækket.

Dækningen sikres også igennem den bredere indsats, f.eks.:

- TR-netværksdage
- TR-temadage
- TR-konference

## 7. TR-dækning i forhold til medlemmer i staten

Her er der med 43 valgte TR jf. **tabel 1** fuld TR-dækning. De steder, hvor der ikke er nok til at vælge en TR, er det konsulenterne der forhandler.

Der er fuld TR-dækning, selvom der har været et fald i antallet af TR fra 49 i 2013 til 43 i 2013. Årsagen til faldet i antal TR kan være ændringer i statsforvaltningen. I 2014 var der 5 enheder med 5-6 TR. I 2013 er de 5 enheder slået sammen til 1 enhed med én TR.

## 8. Det private område

På det private område er der jf. medlemssystemet pr. 09.09. 2014 821 medlemmer. Der er jf. **tabel 1** valgt 19 TR.

Langt hovedparten af de privatansatte er ansat på private arbejdspladser med under 5 ansatte, som ikke kan vælge TR (TR-ordningen kan derfor langt fra dække de private områdes behov for servicering).

I praksis varetager konsulenten forhandlingsopgaver m.v., eller medlemmerne er i fællesklubber med andre faggrupper.

I Region Øst er der 9 ud af 18 arbejdspladser, hvor der kunne vælges TR, men hvor der ikke er det.

Den forholdsvis lave TR-dækning er begrundet i det forhold, at der er særlige problemstillinger på det private område. Det kan være vanskeligt, at få en TR på DS-overenskomst fordi medlemmerne sidder i meget forskellige funktioner. Desuden er det svært, at få TR-beskyttelse med samme styrke som f.eks. på det kommunale område, hvilket mindsker incitamentet til at påtage sig TR-hvervet. Det er bl.a. svært at få et længere opsigelsesvarsel. Ofte er beskyttelsen begrænset til, at der skal være "tvingende grunde" til at afskedige TR.

Nogle steder er der reelt TR-dækning, idet socialrådgiverne er i en fællesklub, hvor TR ikke er socialrådgiver. Det er f.eks. tilfældet på Springbræt, hvor de to mulige TR er socialpædagoger.

Hverken Region Nord eller Region Syd nævner arbejdspladser, hvor der kunne vælges TR, men hvor der ikke er dette.

Den forholdsvis lave TR-dækning i Region Øst skal ses i sammenhæng med, at godt 57 procent af de privatansatte medlemmer er i Region Øst.

Generelt er der en god TR-dækning på de landsdækkende private overenskomstdækkede arbejdspladser. Der er ikke TR hos De Grønlandske Huse, men der arbejdes på at få det.

## 9. Hvem varetager opgaver, hvis der ikke er TR på arbejdspladsen

På arbejdspladser der ikke har kunnet vælge – eller hvor der ikke er ansatte nok til at vælge – viser besvarelserne, at det enten *fuldt ud* (staten) eller i *overvejende grad* (kommuner, regioner og private) er konsulenten der varetager forhandlinger m.v. for medlemmerne. I kommuner og regioner kan der dog også være tale om, at en FTF eller en anden TR på arbejdspladsen varetager forhandlingsopgaverne.