



TR-undersøgelsen 2015

"Jeg brænder for vores fag, vilkår og fællesskabet i form af fagbevægelsen/DS" – TR



Indhold

1. Introduktion	3
2. Kort opsummering af undersøgelsens hovedresultater	3
3. Baggrundinformation	5
3.1. TR fordelt på områder, køn, alder mv.	5
3.2. Organiseringsgrad.	5
3.3. Hvilke andre tillidshverv bestrider TR?	5
3.4 Hvorfor blive TR?.....	6
4. Støtte og opbakning i rollen som TR.....	7
4.1. TR-udviklingssamtalen	7
4.2. Støtte, feedback og anerkendelse	8
4.3 Hvor kan DS hjælpe TR til at varetage hvervet bedre	10
5. Arbejdsvilkår og opgaver som TR.....	12
5.1. Største udfordring	12
5.2. Flexibilitet	12
5.3. Tidsforbrug	13
5.4. Arbejdsområder og interesse	15
5.5. Overvejelser om at genopstille som TR?	16
6. Viden, kompetencer og sparring	18
6.1. Vurdering af arbejdsområdets vigtighed	18
6.2. Vurdering af egen kompetence inden for TR-arbejdsområdet	19
6.3. TR's information og sparring	21
6.4. TR-suppleant og FTR	22
6.5. TR's vigtigste sparringspart.	22
7. Oplevelse af TR-virke generelt	24
8. TR-arbejdets behandling i fagbladet <i>Socialrådgiveren</i>	26
9. Krydstabeller	27
9.1. Sammenhæng mellem tilfredshed med TR-vilkår og flexibilitet i tilrettelæggelsen af TR-arbejdet.	27
9.2. Sammenhæng mellem tilfredshed med til TR-vilkår og det at have en TR-vilkårsaftale.	27
9.3. Sammenhæng mellem tilfredshed med TR-vilkår og overvejelser om at genopstille som TR.	28
9.4. Sammenhæng mellem i hvilken grad TR selv står for forhandlingerne på arbejdspladsen og anciennitet som TR.	28
Bilag 1 - Spørgeskema	29



1. Introduktion

1.1. Om undersøgelsen

Dansk Socialrådgiverforening gennemførte i maj/juni TR-undersøgelsen 2015. 254 TR har besvaret spørgsmålene. Det giver en tilfredsstillende svarprocent på 59 % (mod 51 % i 2012-undersøgelsen). Resultaterne anses for valide.

TR-undersøgelsen inddrager en række centrale aspekter i arbejdet som TR. Målet med undersøgelsen er at vurdere TR's forhold på følgende områder:

- Støtte og opbakning i rollen som TR
- Arbejdsvilkår og opgaver som TR
- TR's viden, kompetencer og sparring
- TR's virke generelt
- TR-arbejdet og Socialrådgiveren

I kapitel 3-7 er undersøgelsens resultater behandlet i relation til ovenstående

1.2. Metode

Undersøgelsen er gennemført via et web-baseret spørgeskema. Spørgsmålene fremgår af bilag 1 i afsnit 11.

Der blev også gennemført en TR-undersøgelse i hhv. 2012 og 2009. TR-undersøgelsen 2015 er ikke fuldt sammenlignelig med disse undersøgelser. Der refereres/sammenlignes til de tidligere undersøgelser, hvor det er muligt og giver mening.

Procentangivelse ved den enkelte svarmulighed er afrundet. Derfor "summer" procenter ikke altid til præcis 100 %. De kan godt "summe" til f.eks. 99 % eller 101 %.

Har TR kunne sætte flere kryds ved et spørgsmål "summer" den samlede procent ikke til 100 %.

2. Kort opsummering af undersøgelsens hovedresultater

Helt kort kan indledningsvis fremhæves følgende essens fra undersøgelsen:

- 58 pct. har været TR i mere end 2 år, hvilket er lidt længere end i 2009
- 82 pct. af TR sidder i et MED-udvalg og 24 pct. i et Hoved-Med-udvalg.
- 59 pct. føler sig i høj grad/meget høj grad værdsat af kolleger og får god støtte og opbakning (68 pct.)
- 56 pct. er – uanset om de har en TR-vilkårsaftal eller ej – tilfreds med deres TR-vilkår
- 30 pct. finder fremmødet på klubmøder utilfredsstillende
- 84 pct. er helt enige/enige i, at de har et godt samarbejde med ledelsen
- 87 pct. angiver, at de får støtte fra DS, når det er nødvendigt.
- 88 pct. har et godt samarbejde med deres konsulent
- 85 pct. finder at DS udbyder relevante kurser for TR - 82 pct. finder at TR-nyheder og det Fælles nyhedsbrev for TR og AMiR giver vigtige og brugbare informationer.
- 60 pct. finder at DS' hjemmeside inkl.. Faglig Håndbog er et vigtigt redskab for dem som TR



- 76 pct. bruger over 2 timer om ugen på TR-arbejde og mange bruger også deres fritid på arbejdet - 69 pct. bruger op til 2 timer af fritiden om ugen.
- Arbejdet med klub/medlemmer og lønforhandlinger er det TR har mest lyst og energi på at arbejde med (56 pct.)
- 46 pct. har inden for det sidste år haft en udviklingssamtale med deres konsulent, og 92 pct. af disse er tilfredse/meget tilfredse med samtalen.
- 61 pct. påtænker at genopstille igen som TR (53 pct. i 2009).



3. Baggrundinformation

3.1. TR fordelt på områder, køn, alder mv.

Ansættelsesområde: Hovedparten af TR er ansat i kommunerne (78 %), mens de resterende hovedsageligt er ansat i regionerne og staten (9 % i begge tilfælde). Få er ansat privat (4 %). Fordelingen svarer cirka til den faktiske fordeling af medlemmerne ifølge medlemssystemet. De fleste er ansat kommunerne (77 %), mens de resterende er ansat i staten (10 %), regionerne (9 %) og privat (4 %).

Køn: 83 % er kvinder og 17 % er mænd. Det svarer til den faktiske kønsfordeling i henhold til medlemssystemet (henholdsvis 83,5 % og 16,5 %).

Alder: De fleste har en alder på 40-49 år (32 %), 30-39 år (30 %) og 50-59 år (26 %). Få er 60 og derover (7 %) eller under 30 år (4 %). Det svarer omtrent til den faktiske aldersfordeling ifølge medlemssystemet. De fleste har en alder på 30-39 år (30 %), 40-49 år (30 %) og 50-59 år (25 %). Få er 60 og derover (11 %) eller under 30 år (4 %).

Klubstørrelse: Hovedparten er TR for 20-49 medlemmer (36 %), 10-19 (34 %) og 5-9 (22 %). Få er TR for 50 og derover (5 %).

TR-anciennitet: De fleste har været TR 5 år eller derover (26 %), 0-1 år (22 %) eller 1-2 år (20 %). Flere har været TR i 2-3 år (13 %), 4-5 år (12%) og 3-4 år (7 %).

3.2. Organiseringsgrad.

TR er spurgt til hvor mange socialrådgivere, der ikke er medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening på arbejdspladsen. Langt de fleste skønner, der er under 5 (70 %), mens de resterende vurderer, der er 5-10 (17 %) eller over 10 (13 %). Der er en udvikling i forhold til 2012. De fleste skønner her, at der er under 5 (74 %), mens de øvrige vurderer, der er 5-10 (18 %) eller over 10 (8 %).¹

3.3. Hvilke andre tillidshverv bestrider TR?

Tabel 1 Hvilke andre tillidshverv har du?	Procent 2012	Procent 2015
Medlem af Hoved-MED-udvalg	21%	24%
Medlem af SU/MED på underliggende niveau	79%	82%
Fælles-TR	11%	15%
AMIR	2%	2%
Andet	12%	15%

Langt de fleste er medlem af SU/MED på underliggende niveau (82 %), mens flere er medlem af Hoved-MED-udvalg (24 %), fælles-TR (15 %) eller "andet" (15 %). Få er også AMIR (2 %).

¹ Der er ændret lidt på formuleringen af spørgsmålet i 2015 i forhold til 2012. I 2012 hed svarmuligheden "5-10" i stedet "5-9" og svarmuligheden "Over 10" var i stedet "10-xx".



Blandt dem der svarer "andet", er der flere der svarer FTR-suppleant (4) eller SU/MED suppleant (5). Der er ikke en udvikling 2012.

3.4 Hvorfor blive TR?

Tabel 2 Hvad var den vigtigste årsag til, at du stillede op og blev TR? Sæt x ved den svarmulighed der passer dig bedst - max 3 kryds.	Procent 2012	Procent 2015
For at udvikle mig personligt og fagligt	29%	45%
Fordi TR arbejdet er vigtigt på arbejdspladsen	80%	74%
Fordi det var min tur/ingen andre der ville	15%	9%
Fordi jeg tror det gavner min karriere	5%	5%
For at få indflydelse på arbejdspladsen	60%	58%
Jeg var utilfreds med min forgænger	5%	4%
For at sikre mig mod at blive afskediget (TR-beskyttelsen)	3%	2%
Fordi TR-arbejdet er vigtigt for vores fag	Ikke spurgt om	41%
Fordi jeg blev opfordret til det	39%	30%
Fordi jeg tidligere var TR-suppleant	Ikke spurgt om	15%
Andet	3%	4%
Ved ikke	0%	0%

Mange fremhæver, at det er selve TR-hvervet (74 %), der var den vigtigste årsag til, at de stillede op og blev TR eller det at få indflydelse på arbejdspladsen (58 %). Flere fremhæver, at det var for at opnå personlig og faglig udvikling (45 %), fordi TR-arbejdet er vigtigt for faget (41 %) og fordi de blev opfordret til det (30 %).

Få fremhæver, at det var fordi TR tidligere var TR-suppleant (15 %), fordi det var TR's tur/ingen andre der ville (9 %), fordi det gavner TR's karriere (5 %), TR var utilfreds med sin forgænger (4 %) eller for at sikre TR mod at blive afskediget (TR-beskyttelsen)(2 %). Blandt dem der svarer "andet", svarer flere, at de tidligere havde været TR.

Der er ikke en markant udvikling. I 2015 fremhæver mange dog, at personlig og faglig udvikling er en årsag til, at de stillede op og blev TR (45 % i 2015 mod 29 % i 2012).



4. Støtte og opbakning i rollen som TR

4.1. TR-udviklingssamtalen

Tabel 3 Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingssamtale med din konsulent (eller din FTR hvis det er aftalen)? NB. For nyvalgte TR kan udviklingssamtalen også kaldes en introsamtale.	Procent 2009	Procent 2012	Procent 2015
Ja	22%	42%	46%
Nej (ikke tilbudt)	76%	50%	40%
Nej (fik tilbudt, men blev ikke gennemført)	Ikke spurgt	Ikke spurgt	9%
Ved ikke	2%	8%	6%
Total	100%	100%	100%

Knap halvdelen (46%) har haft en udviklingssamtale med konsulent eller FTR. Det er en forbedring i forhold til 2009 (22%) og 2012 (42%).

49 pct. angiver at de ikke har haft en udviklingssamtale inden for det sidste år. 40 pct. af disse angiver, at samtalen ikke blev tilbudt. Det opstillede mål er, at 90 pct. har den årlige TR-udviklingssamtale.

TR er også spurgt til, om de var tilfredse med samtalen. De fleste er meget tilfredse (48 %) eller tilfredse (44 %). Få er nogenlunde tilfredse (7 %) eller utilfredse (1 %). Ingen er meget utilfredse.



4.2. Støtte, feedback og anerkendelse

Tabel 4 Støtte fra DS	2012			2015			
	Helt uenig/uenig	Neu-tral	Enig/helt enig	Helt uenig/uenig	Neu-tral	Enig/helt enig	Ved ikke
DS har respekt og forståelse for mine problemer og ønsker i forbindelse med mit arbejde som repræsentant	2%	15%	83%	3%	11%	84%	2%
DS støtter mig, når det er nødvendigt	1%	11%	87%	4%	4%	91%	2%
DS anerkender mine professionelle kvaliteter	2%	31%	67%	0%	13%	76%	11%
Jeg har et godt samarbejde med min konsulent i DS2	2%	13%	85%	4%	7%	88%	2%
Som TR får jeg den nødvendige bistand fra min konsulent i DS	3%	14%	83%	4%	8%	84%	3%
DS er god til at synliggøre vigtigheden af at have TR og det arbejde de udfører	5%	28%	67%	6%	17%	73%	4%
DS har generelt tilstrækkelige og relevante tilbud til mig som TR	3%	23%	74%	4%	17%	75%	4%
DS' hjemmeside inkl. "faglig håndbog" er et vigtigt redskab for mig som TR, når jeg skulle finde værktøjer og information	7%	31%	62%	11%	23%	60%	6%
De udsendte mails med TR-nyheder/TR-nyhedsbrev giver mig vigtige informationer som er brugbare i mit TR-hverv	3%	23%	74%	2%	13%	82%	3%
Som DS' repræsentant på arbejdspladsen føler jeg mig godt klædt på, når det handler om at kende og repræsentere DS' synspunkter og politik	8%	34%	58%	6%	20%	69%	4%

² I 2009 blev spurgt til samarbejde med "kontaktperson" og i 2012 til samarbejde med "konsulent".



Langt de fleste TR (91%) er enige i eller helt enige i, at DS støtter TR, når det er nødvendigt, at TR har et godt samarbejde med konsulent i DS (88 %), at DS har respekt og forståelse for TR's problemer og ønsker i forbindelse med TR's arbejde som repræsentant (84 %), at TR får den nødvendige bistand fra TR's konsulent i DS (84 %) og at de udsendte mails med TR-nyheder/TR-nyhedsbrev giver TR vigtige informationer, som er brugbare i TR-hvervet (82 %). Den samlede svarfordeling er cirka den samme i 2015-undersøgelsen som i 2012-undersøgelsen. Der er dog lidt flere, der fremhæver, at de udsendte mails med TR-nyheder/TR-nyhedsbrev giver TR vigtige informationer, som er brugbare i TR-hvervet i 2015 end i 2012 (82 % mod 74 %).

Flere er også enige i eller helt enige i, at DS anerkender TR's professionelle kvaliteter (76 %), at DS generelt har tilstrækkelige og relevante tilbud til TR (75 %), at DS er god til at synliggøre vigtigheden af at have TR og det arbejde de udfører (73 %) og at TR som DS' repræsentant på arbejdspladsen føler sig godt klædt på, når det handler om at kende og repræsentere DS' synspunkter og politik (69 %). Den procentvise svarfordeling er omtrent den samme i 2015-undersøgelsen og i 2012-undersøgelsen. I 2015-undersøgelsen er der dog flere, der fremhæver, at DS anerkender TR's professionelle kvaliteter (76 %) end i 2012-undersøgelsen (67 %), og at TR som DS' repræsentant på arbejdspladsen føler sig godt klædt på, når det handler om at kende og repræsentere DS' synspunkter og politik (69 % mod 58 %).

Godt halvdelen (60%) af TR er enige eller helt enige i, at DS' hjemmeside inkl. "faglig håndbog" er et vigtigt redskab, når der skal findes værktøjer og information. Der var næsten samme vurdering i 2012-undersøgelsen.

I 2015-undersøgelsen er også spurgt til, om TR benytter sig af de tilbud, DS har til TR (temadage, møder, netværk mv.). De fleste (79 %) er enige eller helt enige heri.

85% angiver, at DS udbyder relevante kurser, ligesom de fleste (75%) angiver, at de benytter de kurser DS udbyder.

Endelig er TR spurgt til, om DS er opmærksom på, at TR får gennemført sin TR-uddannelse. 46% er enige eller helt enige heri. 25% er neutrale.



Tabel 5 Feedback og anerkendelse som TR	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
Jeg føler mig værdsat af mine kolleger på arbejdspladsen for mit arbejde som TR?	0%	5%	36%	44%	15%	1%
Jeg føler mig værdsat af DS som TR	0%	0%	23%	49%	21%	6%
Jeg får feedback fra medlemmerne på resultaterne af mit arbejde som TR	1%	12%	50%	27%	6%	3%
Jeg får feedback fra ledelsen på resultaterne af mit TR arbejde	6%	18%	42%	21%	7%	6%
Mit arbejde som TR udvikler mine kompetencer	0%	1%	22%	48%	27%	2%

De fleste føler sig i meget høj grad/i høj grad værdsat af DS som TR (70 %) og af kollegerne på arbejdspladsen for deres arbejde som TR (59 %). Færre vurderer, at de i meget høj grad/i høj grad får feedback fra medlemmerne på resultaterne af arbejdet som TR (33 %). Det samme er tilfældet i relation til, om TR får feedback fra ledelsen på resultaterne af deres TR-arbejde (28 %). TR-arbejdet er dog klart kompetenceudviklende (75 %).

4.3 Hvor kan DS hjælpe TR til at varetage hvervet bedre

TR er spurgt til, på hvilke områder DS kan hjælpe TR til at varetage hvervet endnu bedre. TR's svar er i tekstform. Mange af de åbne svar er selvsagt meget konkrete. Generelt svarer mange, at de ønsker mere uddannelse (28), at der skal være mere fokus på arbejdsmiljø (14), flere udviklingssamtaler (6), støtte ved lønforhandling/forhandling (5) og mere supervision (5). En del svarer, at det er godt som det er nu (14).

I det følgende er uddrag af svar fra TR.

- *"Yderligere uddannelse af såvel konsulenter som TR."*
- *"Fortsætte med at udbyde relevante kurser og sparring."*
- *"Det er vigtigt selv efter mange år som TR at vedligeholde sig i rollen. Synes der mangler lidt for os, der har været med længe."*
- *"Genopfrisk de tørre fakta. Vores rammer, roller, aftaler ift. at være TR. Måske individuel vejledning ift. overblik over lønmidler som en forberedelse på lønforhandlinger."*
- *"Lønforhandlinger, engagement af medlemmer, synliggørelse af fagforeningens betydning på arbejdspladsen"*



- *"Supervision – som TR befinder jeg mig flere gange i nogle vanskelige situationer, som ikke er muligt at dele med nogen andre."*
- *"Jeg oplever altid opbakning og hjælpsomhed, når jeg henvender mig til mit bagland."*
- *"Jeg synes det er ærgerligt, at mange af mine kollegaer ikke er medlem af DS. De mener bl.a. det er for dyrt i forhold til andre fagforeninger. Det er svært at argumentere for, hvorfor de netop skal vælge DS."*



5. Arbejdsvilkår og opgaver som TR

5.1. Største udfordring

TR er spurgt til, hvad deres største udfordring er som TR. Der er svaret i tekstform. Mange svarer manglende tid (65), dårligt samarbejdet med leder/ledelse (33), lønforhandlinger (19) manglende engagement fra medlemmer (12), svært at nå ud til alle på en stor arbejdsplads (12), arbejdsmiljø (10).

Nedenfor er uddrag af svar.

- *"Manglende tid pga. for mange sager."*
- *"Tid til hvervet. Jeg har frikøb på 5 timer ugentligt og færre cpr. numre end mine kolleger, men det gør ikke, at jeg har færre sager."*
- *"At få ledelsen til at overholde de regler retningslinjer der ligger for medinddragelse og information."*
- *"At ledelsen ikke videresender relevante informationer og ofte "glemmer" os."*
- *"Min største udfordring er, at stå i feltet mellem min ledelse og kollegaer. / Det er udfordrende at samarbejde så meget med ledelsen og forsat bevare fortroligheden med medlemmerne."*
- *"Lønforhandlinger. Svært at få forhandlet noget som helst igennem."*
- *"Mine medlemmer er ikke engagerede og jeg føler jeg står meget alene på min arbejdsplads i min rolle som TR."*
- *"Den største udfordring er, at nå ud til alle mine kolleger, der er delt på tre adresser. Det er det daglige nærvær, der gør at kolleger kommer med ting/ problematikker, inden det er blevet så stort, at det bliver til "brøk" der er svært at håndtere."*
- *"Jeg har to kollegaer som ikke er i DS. De volder noget besvær, da de ikke altid giver korrekte informationer til lederen."*

5.2. Flexibilitet

TR er spurgt til fleksibiliteten i tilrettelæggelsen af TR-arbejdet. Mange har i høj grad fleksibilitet (39 %), i nogen grad (31 %) eller i meget høj grad (23 %). Få har en ringe grad af fleksibilitet eller slet ingen (7 %).



5.3. Tidsforbrug

Tabel 6 Hvor meget af din tid som TR bruger du forholdsmæssigt på følgende opgaver?	Ingen tid 1	2	3	4	Meget tid 5	Ved ikke
MED/SU møder inkl. formøder og forberedelse	4%	17%	39%	26%	13%	2%
Møder med ledelsen	3%	34%	38%	17%	6%	2%
Kommunikation med medlemmer/klub	1%	25%	53%	16%	4%	1%
Forhandling af spørgsmål/ aftaler	5%	36%	38%	14%	4%	4%
Personlige samtaler med medlemmer	4%	38%	38%	13%	4%	3%
Konfliktmægling	28%	45%	20%	2%	1%	4%
Møder med DS	6%	45%	37%	9%	2%	2%
TR-uddannelse inkl. temadage, netværksmøder mv.	6%	42%	39%	9%	2%	1%
Andre opgaver	7%	28%	30%	13%	2%	20%

TR er spurgt til, hvor meget tid de bruger forholdsmæssigt på en række opgaver. Jf. tabellen ovenfor bruger TR forholdsvis meget tid i MED/SU (møder inkl. formøder og forberedelse) (39 % svarer 4-5) og kun lidt tid på konfliktmægling (73 % svarer 1-2). Flertallet af de øvrige spørgsmål samler sig omkring svarmuligheden 2-3.

Der er også spurgt til, om TR har en vilkårsaftale. Mange har en aftale (48 %), lidt færre har ikke én (35 %) og enkelte ved det ikke (17 %). Af dem der har en TR-vilkårsaftale, får 106 TR et løntillæg. Det gennemsnitlige løntillæg er ca. 1008 kr.³ 100 har aftalt timetal til TR-arbejdet. Det gennemsnitlige timetal er ca. 6,5 time pr. uge.⁴ 49 har aftalt et nedsat sagstal. Der er i gennemsnit en reduktion i sagstal på 19 %.⁵ Endelig er der en række generelle kommentarer. Flere har fleksible ordninger, således at de har den nødvendige tid.

Her er uddrag af svar.

- *"Den nødvendige tid - planlægger selv ad hoc, ud fra hvilke opgaver der skal løses, herunder forberedelse til MED-møder."*
- *"Jeg har friheden til, at vurdere hvor mange rådgiveropgaver jeg kan tage, hvorfor sagsreduktionen er ca."*

³ Enkelte TR har ikke klart tilkendegivet, om deres tillæg er på månedsbasis eller årsbasis. Der er derfor foretaget et skøn.

⁴ En række TR er også FTR og er frikøbt i den forbindelse. Enkelte anfører, at de har "det fornødne timetal".

⁵ Flere anfører, at de har en "fleksibel ordning".



- *"Mit frikøb er ikke realiseret, idet jeg ikke har nedsat sagsmængde."*
- *"Eventuelt nedsat sagsantal skal "forhandles" med kollegaer."*

TR er stillet spørgsmål om, hvor meget tid pr. uge der bruges gennemsnitligt på TR-arbejde (inkl. forberedelse, møder, MED, mv.). Langt de fleste bruger over 2 timer (76 %) og betydeligt færre under 2 timer (18 %). Få svarer "ved ikke" (6 %). Fordelingen svarer omtrent til fordelingen i 2012.

TR er også spurgt til, hvor meget af deres fritid pr. uge der bruges gennemsnitligt på TR-arbejde (f.eks. forberedelse, møder mv.). Flest bruger under 2 timer (69 %) klart færre over (23 %). Få svarer "ved ikke" (8 %). I 2012 og 2009 brugte flere under 2 timer på TR-arbejde (82 % i 2012 og 79 % i 2009).

TR er stillet spørgsmålet, at hvis TR skulle ændre/opnå én vigtig ting – hvad det så skulle være. Svar er givet i tekstform. En række svarer højere løn til socialrådgiverne (23), bedre samarbejde med ledelsen (20), bedre arbejdsmiljø (18), tid (18), mere engagement fra medlemmer (11) og at få alle organiserede (10). En række ved det ikke (11). Nedenfor er uddrag af svar.

- *"At få ændret rammerne omkring lønforhandlingerne her i min kommune – helt oppe på øverste niveau, da der ikke bliver sat midler af til løn i kommunens budget, og derfor heller ikke i mit jobcenter. / Det er svært fortsat, at få medlemmerne til at knokle hvis de ikke får lidt anerkendelse via lønstigning."*
- *"Lønforhøjelse for ALLE. Der har ikke været lønforhøjelse i lang tid her."*
- *"At vi som TR bliver set som en samarbejdspartner for ledelsen på et meget tidligt tidspunkt i processerne, så vi reelt kan gå ind og få indflydelse på vores arbejdsforhold."*
- *"Bedre kommunikation med ledelsen for at forbedre trivslen."*
- *"Bidrage til at afdelingens psykiske arbejdsmiljø i betragtelig grad højnes."*
- *"Tid til at udføre hvervet så medlemmerne føler sig bedre imødekommet af mig."*
- *"En mere levende klub og bedre kontakt til medlemmerne i en travl hverdag."*
- *"At alle medarbejdere bliver medlem af DS."*



5.4. Arbejdsområder og interesse

Tabel 7 Hvilke arbejdsområder har du mest lyst og energi til at arbejde med? (Sæt højst 5 krydser)	Procent
Personalepolitik	51%
Love og reformer	4%
Overenskomster og aftaler	37%
Ledelse, økonomi og styreformer	21%
Organisationsforandring og fusioner	25%
Viden om effektivisering/produktivitet/kvalitet	9%
Arbejdet i MED og SU	47%
Arbejde med klub/medlemmer	56%
Lønforhandling	56%
Forhandling og konflikthåndtering	32%
Stresshåndtering	21%
Arbejds miljø og trivsel	54%
Personsager/ bisidderfunktion	27%
Fokus på socialfagligheden	43%
Hvervning og fastholdelse af medlemmer	12%
IT/digitalisering	3%

Mange har lyst og energi til at arbejde med klub/medlemmer (56 %), lønforhandling (56 %), arbejdsmiljø og trivsel (54 %), personalepolitik (51 %), arbejdet i MED og SU (47 %) og fokus på socialfagligheden (43 %).

Derudover fremhæves overenskomster og aftaler (37 %), forhandling og konflikthåndtering (32 %), personsager/ bisidderfunktion (27 %), organisationsforandring og fusioner (25 %), ledelse, økonomi og styreformer (21 %) og stresshåndtering (21 %).

Få har lyst og energi til at arbejde med hvervning og fastholdelse af medlemmer (12 %), viden om effektivisering/produktivitet/kvalitet (9 %), love og reformer (4 %) og IT/digitalisering (3 %).



5.5. Overvejelser om at genopstille som TR?

Tabel 14 Har du tænkt dig at genopstille som TR ved næste valg?	2009	2012	2015
Ja	42%	53%	61%
Måske	25%	10%	22%
Nej	8%	6%	6%
Ved ikke	24%	31%	10%

De fleste har tænkt sig at genopstille til næste valg (61 % i 2015), færre svarer "måske" (22 %) og få hhv. "nej" (6 %) og "ved ikke" (10 %).

Der er en positiv udvikling fra 2009 til 2015 (hhv. 42 % og 53 % svarede "ja" i 2009 og 2012). Det er dog vanskeligt at sammenligne med 2009 og 2012. Svarmuligheden "ved ikke" hed i 2009 og 2012 "sandsynligvis". Der er markant færre, der svarer "ved ikke" i 2015 end "sandsynligvis" i 2009 og 2012.

Blandt dem der svarer, at de vil genopstille svarer mange, at det er fordi det spændende (51), vigtigt/giver indflydelse (37), øger kompetencer (18), pga. stor opbakning (11), godt samarbejde med ledelse (6) og trives med ansvar (7). Her er uddrag af svar.

- *"Jeg synes, det er et utroligt spændende arbejde og jeg håber på, at jeg bliver bedre og bedre til at udføre det."*
- *"Syntes det er spændende og lærerigt, kan godt lide arbejdet. Det vigtigste er, at mine medlemmer er glade for mit arbejde og er helt trygge ved mig. De kommer med alle mulige ting af både personlig og faglig karakter. Hvis de ikke var trygge ved mig, ville jeg ikke være deres TR, da det er hele pointen for mig. Det er dem, jeg er der for, så medlemmerne skal føle sig hørt og forstået"*
- *"Fordi jeg synes det er vigtigt og fordi jeg godt kan lide det. / Fordi jeg gerne vil sætte nogle ting i gang og forsøge at følge dem til dørs."*
- *"Funktionen er absolut nødvendig og jeg mener at kunne bidrage med erfaring, viden m.v. ift. sikring af fremtidige tilfredsstillende løn- og arbejdsvilkår for DS' medlemmer."*
- *"Jeg trives godt med ansvar og indsigt"*
- *"Fordi jeg oplever stor opbakning både fra DS og fra medlemmer."*
- *"Fordi jeg mener, at det gode arbejde med ledelsen er oprettet efter flere års tæt samarbejde med dem."*
- *"Det øger mine egne kompetencer, TR arbejdet er spændende og udfordrende."*

De der måske vil genopstille svarer, at det er fordi det er spændende (17), pga. generel tvivl om fremtiden (7), vigtigt (6), arbejdspress/tid (5), dårligt fungerende arbejdsplads (3) opbakning fra kolleger (3), alder (3). Her er eksempler på svar.

- *"Synes jobbet er spændende og kan faktisk godt lide at være medinddraget og vide hvad der foregår."*
- *"Det er spændende, men også krævende både ift. tid og energi"*
- *"Jeg er nyvalgt og ved ikke pt. hvordan, det vil se ud om 2 år."*
- *"Det er jo et vigtigt og spændende arbejdsfelt."*
- *"Det kræver for meget tid og for lidt påskønnelse."*



- *"Jeg er træt af at arbejdsgiveren sidder med hænderne over kors og ikke anerkender socialrådgivernes arbejde..."*
- *"Jeg har fået stor opbakning og bliver opfordret af kollegaerne."*

Der er 16 TR, der forklarer hvorfor de ikke vil genopstille. Hovedparten svarer, at årsagen er arbejdspress eller tid (9). En del svarer, at de går på pension (4). Her er eksempler på svar.

- *"Jeg har været TR på min arbejdsplads igennem mange år og har aldrig fået kompensation for arbejdet udover tilbagemeldinger fra mine kollegaer. / Der må nye og friske kræfter på banen!"*
- *"Har været TR /FTR i mange år og nu skal der nye kræfter med. / Og helt væsentlig er arbejdspresset - det er for stort.*
- *"Forventer at være gået på efterløn."*



6. Viden, kompetencer og sparring

6.1. Vurdering af arbejdsområdets vigtighed

Tabel 8 ⁶ Hvor vigtige er de følgende områder i dit arbejde som TR?	Vigtighed			I alt
	Ret vigtigt	Meget vigtigt	Afgørende vigtigt	
Personalepolitik	37%	44%	14%	95%
Love og reformer	39%	21%	6%	66%
Overenskomster og aftaler	28%	43%	25%	96%
Ledelse, økonomi og styreformer	39%	33%	11%	83%
Organisationsforandring og fusioner	34%	37%	14%	85%
Viden om effektivisering/produktivitet/kvalitet	34%	24%	8%	67%
Arbejdet i MED og SU	28%	37%	26%	91%
Arbejde med klub/medlemmer	22%	41%	30%	93%
Lønforhandling	23%	41%	34%	98%
Forhandling og konflikthåndtering	32%	38%	18%	88%
Stresshåndtering	34%	34%	18%	86%
Arbejds miljø og trivsel	20%	37%	37%	94%
Personsager/ bisidderfunktion	28%	31%	20%	80%
Fokus på socialfagligheden	29%	36%	26%	91%
Hvervning og fastholdelse af medlemmer	28%	32%	11%	70%
IT/digitalisering	26%	10%	2%	39%

En række områder anses som vigtige. Især lønforhandling (98 %), overenskomster og aftaler (96 %), personalepolitik (95 %), arbejdsmiljø og trivsel (94 %), arbejdet i MED og SU (91 %) og fokus på socialfagligheden (91 %). Flertallet der har valgt disse områder fremhæver desuden, at det er meget vigtigt eller afgørende vigtigt. Den samlede procentfordeling var omtrent den samme for områderne i 2012- og 2009-undersøgelserne.

Øvrige områder er forhandling og konflikthåndtering (88 %), stresshåndtering og personsager/bisidderfunktion (86 %), organisationsforandring og fusioner (85 %) og ledelse, økonomi og

⁶ I relation til tabel 8: Visse spørgsmål har en lidt anden ordlyd i de tidligere undersøgelser, f.eks. hed spørgsmålet "Arbejds miljø og trivsel" blot "Arbejds miljø" i de tidligere undersøgelser. I 2015 var der svarmuligheden "Ved ikke". Den svarmulighed var der ikke i 2012 og 2009. Få har valgt denne svarmulighed.



styreformer (83 %) og personsager/bisidderfunktion (80 %). De fleste der har valgt områderne, ser dem som vigtige eller ret vigtige, men færre ser dem som meget vigtige. I 2012- og 2009-undersøgelserne var den samlede fordeling cirka den samme. Forhandling og konflikthåndtering blev dog anset som noget vigtigere i de tidligere undersøgelser (98% i 2012 og 2009).

Færrest fremhæver hvervning og fastholdelse af medlemmer (70 %), viden om effektivisering/produktivitet/kvalitet (67 %), love og reformer (66 %) og IT/digitalisering (39 %). I de tidligere undersøgelser var den samlede procentfordeling næsten den samme. Dog er der et markant fald blandt dem der fremhæver IT/digitalisering (hhv. 61 % og 65 % i de tidligere undersøgelser).

6.2. Vurdering af egen kompetence inden for TR-arbejdsområdet

Tabel 9 Kompetencer	Egen kompetence			
	Accep- tabel	God	Frem- ragende	I alt
Personalepolitik	38%	43%	3%	83%
Love og reformer	41%	31%	2%	74%
Overenskomster og aftaler	34%	40%	2%	76%
Ledelse, økonomi og styreformer	36%	26%	2%	63%
Organisationsforandring og fusioner	35%	26%	5%	67%
Viden om effektivisering/produktivitet/kvalitet	38%	19%	2%	59%
Arbejdet i MED og SU	28%	47%	10%	85%
Arbejde med klub/medlemmer	29%	48%	10%	87%
Lønforhandling	30%	44%	8%	82%
Forhandling og konflikthåndtering	30%	46%	7%	83%
Stresshåndtering	38%	34%	5%	77%
Arbejds miljø og trivsel	32%	46%	9%	87%
Personsager/ bisidderfunktion	26%	44%	10%	80%
Fokus på socialfagligheden	30%	39%	18%	87%
Hvervning og fastholdelse af medlemmer	35%	25%	4%	64%
IT/digitalisering	33%	16%	4%	53%

Der er en del variation, når TR skal vurdere egen kompetence inden for et givent TR-arbejdsområde. I ovennævnte tabel er under "i alt" sammentalt "acceptabel"+ "god"+



”fremragende”. Arbejde med klub/medlemmer (87 %), arbejdsmiljø og trivsel (87 %), fokus på socialfagligheden (87 %), arbejdet i MED og SU (85 %), personalepolitik (83 %), forhandling og konflikthåndtering (83 %), lønforhandling (82 %) og personsager/bisidderfunktion (80 %). De fleste på disse områder svarer, at egen kompetence er acceptabel eller god. Få svarer, at den er fremragende. Den samlede procentfordeling var cirka den samme på områderne i 2012- og 2009-undersøgelserne.

Derudover fremhæves stresshåndtering (77 %), overenskomster og aftaler (76 %) samt love og reformer (74 %). De fleste der har valgt områderne, vurderer egen kompetence som acceptabel eller god. Meget få ser den som fremragende. I 2015- og 2012-undersøgelserne var den samlede fordeling næsten den samme. Egen kompetence inden for love og reformer blev dog anset som højere i 2015 (procentsatsen var hhv. 61 % og 62 % i de tidligere undersøgelser).

Færrest fremhæver at have gode kompetencer i forhold til organisationsforandring og fusioner (67 %), hervedning og fastholdelse af medlemmer (64 %), ledelse, økonomi og styreformer (63 %), viden om effektivisering/produktivitet/kvalitet (59 %) og IT/digitalisering (53 %). Der er et klart fald blandt dem, der fremhæver IT/digitalisering (hhv. 82 % og 81 % i de tidligere undersøgelser).

Interessant er, at områderne ledelse, økonomi og styreformer og organisationsforandring og fusioner anses som vigtige (tabel 19), samtidig med at vurderingen af egne kompetencer er forholdsvis lav. I tabel 8 (vigtighed) er procenten hhv. 83 % og 85 % og i tabel 9 (egen kompetence) er den hhv. 63 % og 67 %.



6.3. TR's information og sparring

Tabel 10 Hvorfra og i hvor høj grad får du din viden og information til at udføre dit hverv som TR?	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
Fra DS' hjemmeside	4%	16%	51%	22%	6%	1%
TR-nyheder fra DS udsendt pr. mail/ TR- nyhedsbrev	2%	10%	44%	30%	13%	1%
Fra andre fagforeningers hjemmeside	36%	43%	18%	2%	0%	1%
Ved at søge på nettet/andre hjemmesider end de to fornævnte	20%	30%	34%	12%	1%	3%
På møder i regionale netværksgrupper	11%	15%	27%	34%	11%	2%
Fra mit regionskontor (eller centralt, hvis jeg hører til her, fx stat)	7%	9%	28%	37%	17%	2%
På fyraftensmøder/temadage	8%	27%	39%	16%	7%	3%
På TR-kurser	4%	7%	27%	32%	26%	3%
Fra møder i arbejdspladsens SU/MED	4%	8%	36%	35%	16%	2%
Fra møder med arbejdspladsens ledelse	3%	13%	40%	28%	13%	2%
Kolleger	2%	13%	40%	35%	10%	0%

Mange får deres information på TR-kurser (58 % svarer i høj grad eller i meget høj grad)⁷, fra regionskontoret (eller centralt, hvis de hører til her, f.eks. statsområdet)(54 %), møder i arbejdspladsens SU/MED (51 %), på møder i regionale netværksgrupper (45 %), kolleger (45 %), TR-nyheder fra DS udsendt pr. mail/ TR-nyhedsbrev (43 %) og møder med arbejdspladsens ledelse (41 %).

Færre svarer fra DS' hjemmeside (28 %) og på fyraftensmøder/temadage (23 %). Meget få svarer ved søgning på nettet/andre hjemmesider (13 %) og andre fagforeningers hjemmesider (2 %).

⁷ De øvrige procentangivelser angiver selvsagt også, dem der svarer "i høj grad" eller "i meget høj grad".



6.4. TR-suppleant og FTR

73% af TR har TR-suppleant.

Dem der har en TR-suppleant er spurgt til, hvordan arbejdsfordelingen er mellem TR og suppleant. Den største gruppe (49 pct.) svarer her, at suppleanten kun er i funktion, når TR er forhindret (49 %). Derudover svarer flere, at de arbejder tæt sammen om det meste (23 %). Enkelte svarer "andet" (15 %) eller at suppleanten og TR har aftalt en arbejdsdeling (13 %). Blandt dem der svarer "andet" svarer mange, at suppleanten er sparringspartner. Mange af svarene er meget konkrete. Her er eksempler på svar.

- *"Fungerer kun som sparringspartner, når jeg har brug for at læsse af."*
- *"Jeg bruger hende mest som sparringspartner og hun sidder med i vores kontaktudvalg."*
- *"Jeg har "hovedrollen" men min suppleant sidder på en anden adresse og holder øjne og øre åbne dér, og så taler vi sammen. / Det foregår meget fleksibelt."*
- *"Vi samarbejder ikke, da suppleanten sidder i en anden funktion og er blevet udnævnt til faglig konsulent."*

TR er også spurgt til, om TR har en FTR. Fordelingen er omtrent ligelig med 56 % der har en FTR og 44 %, som ikke har.

Lidt flere svarer, at der findes en valgt klubbestyrelse, der deltager i/bakker op om TR's arbejde lokalt (61 %) end dem der svarer, at der ikke findes én (39 %).

6.5. TR's vigtigste sparringspart.

Tabel 11 Hvem er din vigtigste sparringspart i forhold til dit TR-arbejde? (sæt max 2 kryds)	Procent
TR-suppleant	32%
FTR	27%
Kollega	14%
TR-kollega/netværk (DS)	45%
Arbejds miljørepræsentant	15%
Min konsulent i DS	58%
Leder	11%
Andet	3%
Ved ikke	1%
TR-kollega fra anden organisation - hvilken:	23%

Mange fremhæver, at den vigtigste sparringspart i forhold til TR-arbejdet er konsulenten i DS (58 %) eller en TR-kollega/netværk i DS (45 %). Flere fremhæver, at det er en TR-suppleant (32 %), FTR (27 %) eller en TR-kollega fra en anden organisation (23 %). Få svarer, at det er



fra arbejdsmiljørepræsentanten (15 %), kollega (14 %), leder (11 %), "andet" (3 %) eller at de ikke ved det (1 %). Blandt dem der svarer "andet", svarer langt over halvdelen HK. Flere svarer SL.

Bemærk at TR har kunnet sætte flere kryds, hvorfor den samlede procentsats bliver over 100 %. Enkelte har sat mere end de 2 kryds der ønskes, jf. spørgsmålet. Derfor bliver svarprocenten samlet over 200 %. Svarfordelingen må derfor læses med et forbehold.



7. Oplevelse af TR-virke generelt

Tabel 12 Dit virke som TR generelt	Helt uenig	Uenig	Neutral	Enig	Helt enig	Ved ikke
Medlemmerne er generelt konstruktive og giver mig god støtte og opbakning	1%	7%	23%	50%	18%	2%
Jeg er tilfreds med fremmødet på klubmøderne	4%	24%	23%	31%	15%	4%
Klubmøderne bliver afviklet på en måde, så de bringer afklaring, var fremadrettede og en hjælp for mig som TR	2%	7%	33%	38%	14%	6%
Klubben har i min tid som TR haft stor indflydelse på en række forhold på arbejdspladsen	4%	21%	35%	26%	7%	6%
Som TR har jeg et godt samarbejde med ledelsen	1%	3%	10%	52%	32%	2%
Som TR har jeg et godt samarbejde med øvrige TR på arbejdspladsen	0%	2%	11%	37%	44%	6%
Som TR har jeg et godt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten (AMIR)	2%	3%	15%	35%	42%	3%
Der er mange aktive medlemmer, der er med til at løfte klubarbejdet	11%	33%	30%	18%	5%	4%
Det er mig der "sidder for bordenden" (er forhandlingsleder for DS) ved langt de fleste forhandlinger på arbejdspladsen, som vi er involveret i.	1%	9%	24%	28%	28%	10%
Jeg er generelt tilfreds med mine TR-vilkår (svar uanset om der er forhandlet formel aftale eller ej)	4%	13%	24%	37%	19%	4%

Mange svarer, at de har et godt samarbejde med ledelsen (84 % er enige eller helt enige heri)⁸, et godt samarbejde med øvrige TR på arbejdspladsen (81 %), et godt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten (77 %) og at medlemmerne generelt er konstruktive og giver TR god støtte og opbakning (68 %).

⁸ De øvrige procentangivelser angiver selvsagt også dem, der svarer i "enig eller "helt enig".



Flere svarer, at det er TR, der er "forhandlingsleder" for DS ved langt de fleste forhandlinger på arbejdspladsen, som DS er involveret (56 %), at TR generelt er tilfreds med sine TR-vilkår (56 %), at klubmøderne bliver afviklet på en måde, så de bringer afklaring, er fremadrettede og en hjælp for TR (52 %) og at TR er tilfreds med fremmødet på klubmøderne (46 %).

Færrest svarer, at klubben i TR's tid har haft stor indflydelse på en række forhold på arbejdspladsen (33 %) og at der er mange aktive medlemmer, der er med til at løfte klubarbejdet (23 %).



8. TR-arbejdets behandling i fagbladet *Socialrådgiveren*

Tabel 13 TR-arbejdet i Socialrådgiveren	Helt uenig	Uenig	Neutral	Enig	Helt enig	Ved ikke
Det er vigtigt, at fagbladet Socialrådgiveren har fokus på TR-rollen og klubarbejdet	0%	2%	10%	55%	31%	2%
Socialrådgiveren profilerer TR-rollen og klubarbejdet tilstrækkeligt	2%	14%	41%	28%	6%	9%
Socialrådgiveren har tilstrækkeligt stof, som relaterer sig til klubarbejdet og TR-arbejdet	2%	18%	42%	26%	4%	9%

Mange fremhæver, at det er vigtigt, at fagbladet *Socialrådgiveren* har fokus på TR-rollen og klubarbejdet (86 % er enige eller helt enige heri). Markant færre fremhæver, at *Socialrådgiveren* profilerer TR-rollen og klubarbejdet tilstrækkeligt (34 % er enige eller helt enige heri) og at *Socialrådgiveren* har tilstrækkeligt stof som relaterer sig til klubarbejdet og TR-arbejdet (30 % er enige eller helt enige heri).



9. Krydstabeller

Nedenfor er medtaget nogle "krydstabeller" for at undersøge, om der kan konstateres sammenhænge mellem forskellige variable.

9.1. Sammenhæng mellem tilfredshed med TR-vilkår og fleksibilitet i tilrettelæggelsen af TR-arbejdet.

Tabel 15						
Sammenhæng mellem tilfredshed med TR-vilkår og fleksibilitet i tilrettelæggelsen af TR-arbejdet						
	Har du fleksibilitet i tilrettelæggelsen af dit TR-arbejde?					
Jeg er generelt tilfreds med mine TR-vilkår (svar uanset om der er forhandlet formel aftale eller ej)	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
Helt uenig	0%	8%	6%	3%	0%	0%
Uenig	25%	25%	20%	9%	5%	0%
Neutral	50%	33%	29%	20%	19%	0%
Enig	0%	33%	33%	43%	36%	0%
Helt enig	0%	0%	6%	23%	36%	0%
Ved ikke	25%	0%	6%	1%	5%	0%

Der synes jf. ovennævnte tabel 15 ikke overraskende at være et stor sammenhæng mellem tilfredsheden med TR-vilkår og den grad af fleksibilitet den enkelte TR har i tilrettelæggelse af sit TR-arbejde. Den samme tendens gjorde sig gældende i undersøgelsen 2012.

9.2. Sammenhæng mellem tilfredshed med til TR-vilkår og det at have en TR-vilkårsaftale.

Tabel 16	Vilkårsaftale indgået?		
Vilkårsaftales betydning for tilfredshed med vilkår	Ja	Nej	Ved ikke
Jeg er generelt tilfreds med mine TR-vilkår			
Helt enig/enig	67%	43%	53%
Neutral	18%	27%	33%
Uenig/helt uenig	15%	24%	5%
Ved ikke	1%	6%	9%
i alt	100%	100%	100%

Af ovennævnte tabel 16 fremgår det, at der er en tendens til, at der er større tilfredshed med TR-vilkårene, hvis der er indgået en TR-vilkårsaftale, om end den ikke er meget markant. Der kan heller ikke spores markant ændring i forhold til undersøgelsen i 2012.



9.3. Sammenhæng mellem tilfredshed med TR-vilkår og overvejelser om at genopstille som TR.

Tabel 17 Har du tænkt dig at genopstille som TR ved næste valg?	Jeg er generelt tilfreds mine TR-vilkår (svar uanset om der er forhandlet formel aftale eller ej)					
	Helt enig	Enig	Neutral	Uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Ja	56%	59%	55%	65%	67%	50%
Måske	33%	22%	25%	18%	22%	30%
Nej	11%	9%	12%	3%	4%	0%
Ved ikke	0%	9%	8%	14%	6%	20%

Tabel 17 viser, at det tilsyneladende ikke er tilfredsheden med TR-vilkårene der gør udslaget, når en TR overvejer at genopstille. 56 pct. af dem som er mest tilfredse med deres TR-vilkår påtænker at genopstille som TR, mens 67 pct. af de mest utilfredse også overvejer at genopstille. Her skal naturligvis tages i betragtning, at gruppen af meget utilfredse er en antalsmæssigt beskedne gruppe.

9.4. Sammenhæng mellem i hvilken grad TR selv står for forhandlingerne på arbejdspladsen og anciennitet som TR.

Tabel 18 Forhandler selv set i relation til funktionstid						
Forhandler selv	0-1 år	1-2 år	2-3 år	3-4 år	4-5 år	Mere end 5 år
Helt enig/enig	29%	46%	76%	53%	67%	74%
Neutral	27%	34%	9%	42%	20%	17%
Helt uenig/uenig	11%	14%	12%	0%	10%	9%
Ikke relevant	34%	6%	3%	5%	3%	0%
I alt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 18 viser samme tendens som i 2012 – nemlig at i gruppen af TR mere end 2 års anciennitet, er det over halvdelen, som selv forestår langt de fleste forhandlinger på arbejdspladsen. Naturligt nok er det i gruppen af nyvalgte (under 1 års anciennitet) vi finder den laveste (29 pct.), som angiver i høj grad at forhandle selv.



Bilag 1 - Spørgeskema

Spørgeskema TR-undersøgelsen 2015

Baggrundsinformation

1. Hvor er du TR?

Kommune _____

Region _____

Stat _____

Privat _____

2. Er du

Mand _____

Kvinde _____

3. Din alder

Under 30

30-39

40-49

50-59

60 og derover

4. Hvor mange medlemmer er du TR for?

< 5

5 - 9

10 - 19

20 - 49

50 - 99

> 100

5. Hvor mange socialrådgivere på din arbejdsplads, skønner du, ikke er medlem af DS?

< 5 _____

5-10 _____

> 10 _____

6. Set med dine øjne, er organiseringsgraden lokalt:

Faldende _____

Uforandret _____

Stigende _____

Ved ikke _____

7. Hvilke andre tillidshverv har du?

Medlem af Hoved-MED-udvalg _____

Medlem af SU/MED på underliggende niveau _____

Fælles-TR

AMIR _____

Andet _____



8. Hvad var den vigtigste årsag til, at du stillede op og blev TR?
Sæt x ved den svarmulighed der passer dig bedst – max. 3 kryds.

- a. For at udvikle mig personligt og fagligt
- b. Fordi TR arbejdet er vigtigt på arbejdspladsen
- c. Fordi det var min tur/ingen andre der ville
- d. Fordi jeg tror det gavner min karriere
- e. For at få indflydelse på arbejdspladsen
- f. Jeg var utilfreds med min forgænger
- g. For at sikre mig mod at blive afskediget (TR-beskyttelsen)
- h. Fordi TR arbejdet er vigtigt for vores fag
- i. Fordi jeg blev opfordret til det
- j. Fordi jeg tidligere var TR-suppleant
- k. Andet _____
- l. Ved ikke

9. Hvor lang tid har du været TR? (Hvis du har været TR flere gange, er det den sidste sammenhængende periode du skal angive)

- > 0-1 år
- > 1-2 år
- > 2-3 år
- > 3-4 år
- > 4-5 år
- > 5 år

10. Har du inden for de sidste 12 måneder haft en udviklingssamtale med konsulent (FTR) (som nyvalgt TR kaldes det evt. en introsamtale)?

- Ja _____
- Nej (ikke tilbudt) _____
- Nej (fik tilbudt, men blev ikke gennemført) _____
- Ved/husker ikke _____

10a. Hvis ja – hvor tilfreds var du med samtalen?

- Meget tilfreds
- Tilfreds
- Nogenlunde tilfreds
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Bemærkninger _____



Støtte og opbakning i rollen som TR

11. Støtte fra DS

I DS har vi stort fokus på at støtte og hjælpe TR. Forhold dig til følgende udsagn så vi kan få en fornemmelse af hvordan vi lykkes med det.

(Sæt ét kryds i hver linje)	Helt uenig	Uenig	Neutral	Enig	Helt enig
DS har respekt og forståelse for mine problemer og ønsker i forbindelse med mit arbejde som TR	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
DS støtter mig, når det er nødvendigt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
DS anerkender mine professionelle kvaliteter	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Jeg har et godt samarbejde med min konsulent i DS	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Jeg får som TR den nødvendige bistand fra min konsulent i DS	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Jeg synes DS er god til at synliggøre vigtigheden af at have TR og det arbejde de udfører	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
DS har generelt tilstrækkelige og relevante tilbud til mig som TR	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Jeg benytter mig af de tilbud, DS har til TR (temadage, møder, netværk mv.)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
DS afholder TRUS (TR-udviklingssamtale) med mig hvert år	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Jeg benytter mig af de TR-kurser DS udbyder	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
DS er opmærksom på at jeg får gennemført min TR-uddannelse	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
DS' Hjemmeside inkl. "faglig håndbog" er et vigtigt redskab for mig som TR, når jeg skulle finde værktøjer og information	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
De udsendte mails med TR-nyheder/TR-nyhedsbrev	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅



giver mig vigtige informationer som er brugbare i mit TR-hverv					
Som DS' repræsentant på arbejdspladsen føler jeg mig godt klædt på, når det handler om at kende og repræsentere DS' synspunkter og politik	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

12. Feedback og anerkendelse som TR

(Sæt ét kryds i hver linje)	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Jeg føler mig værdsat af mine kolleger på arbejdspladsen for mit arbejde som TR?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Jeg føler mig værdsat af DS som TR	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Jeg får feedback fra medlemmerne på resultaterne af mit arbejde som TR	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Jeg får feedback fra ledelsen på resultaterne af mit TR arbejde	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Mit arbejde som TR udvikler mine kompetencer	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

13. På hvilke områder kan DS hjælpe dig til at varetage dit hverv endnu bedre?

13a. Har du ideer til hvordan?

Arbejdsvilkår og opgaver som TR

14. Hvad er din største udfordring som TR? (beskriv og uddyb gerne)



15. Dine arbejdsvilkår som TR

(Sæt ét kryds i hver linje)	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Har du fleksibilitet i tilrettelæggelsen af dit TR-arbejde?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Har du for stor arbejdsmængde som TR?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Oplever du følelsesmæssigt vanskelige situationer i dit arbejde som TR?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Har du som TR med personer at gøre, som konstant beklager sig, selv om du altid gør alt for at hjælpe dem?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Møder du – i dit arbejde som TR – forhold, som går dig personligt på?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

16. Hvor meget af din tid som TR bruger du forholdsmæssigt på følgende opgaver?

(Sæt ét kryds i hver linje)	Ingen tid 1	2	3	4	Meget tid 5
MED/SU møder inkl. Formøder og forberedelse					
Møder med ledelsen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Kommunikation med medlemmer/klub	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Forhandling af spørgsmål/ aftaler	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Personlige samtaler med medlemmer	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Konfliktmægling	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Møder med DS	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
TR-uddannelse inkl. temadage, netværksmøder mv.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Andre opgaver	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

17. Er der indgået en TR-vilkårsaftale for dig?

Ja _____

Nej _____

Ved ikke _____



18. Hvis ja – hvad var indholdet? (sæt x og udfyld)

- Løntillæg pr. mdr. (før skat) kr. _____
- Aftalt timetal til TR-arbejdet timer pr. uge: _____
- Nedsat sagstal. Angiv reduktionen i pct.: _____
- Andet: Beskriv kort _____

19. Hvor meget tid pr. uge bruger du gennemsnitligt på dit TR-arbejde? (inkl. forberedelse, møder, MED, mv.)

- 0 timer
- <2 timer
- 2 – 4 timer
- Mere end 4 timer
- Ved ikke

20. Hvor meget af din **fritid** vurderer du, at du i gennemsnit bruger pr. uge på TR-arbejde? (fx. forberedelse, møder mv.)

- 0 timer
- 0-2 timer
- 3 – 4 timer
- Mere end 4 timer
- Ved ikke

21. Hvis du i dit virke som TR skulle ændre/opnå én vigtig ting – hvad skulle det så være? (Beskriv og uddyb gerne)

22. Hvilke arbejdsområder har du mest lyst og energi til at arbejde med? (Sæt højst 5 krydser)

- Personalepolitik
- Love og reformer
- Overenskomster og aftaler
- Ledelse, økonomi og styreformer
- Organisationsforandring og fusioner
- Viden om effektivisering/produktivitet/kvalitet
- Arbejdet i MED og SU
- Arbejde med klub/medlemmer
- Lønforhandling
- Forhandling og konflikthåndtering
- Stresshåndtering
- Arbejds miljø og trivsel
- Personsager/ bisidderfunktion
- Fokus på socialfagligheden
- Hvervning og fastholdelse af medlemmer
- IT/digitalisering
- Andet _____



Viden, kompetencer og sparring

23. Hvor vigtige er de følgende områder i dit arbejde som TR og hvordan vurderer du din egen kompetence på de enkelte områder?

	Vigtighed					Egen kompetence				
	Ikke vigtig	Lidt vigtig	Ret vigtig	Meget vigtig	Afgørende vigtigt	Næsten ingen	Nogen	Acceptabel	God	Fremragende
Personalepolitik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Love og reformer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overenskomster og aftaler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelse, økonomi og styreformer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationsforandring og fusioner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viden om effektivisering/produktivitet/kvalitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbejdet i MED og SU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbejde med klub/medlemmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lønforhandling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forhandling og konflikthåndtering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stresshåndtering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbejds miljø og trivsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personsager/bisidderfunktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fokus på socialfagligheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvervning og fastholdelse af medlemmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IT/digitalisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



24. Hvorfra og i hvor høj grad får du din viden og information til at udføre dit hverv som TR?

(Sæt ét kryds i hver linje)	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ikke relevant
Fra DS' hjemmeside	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
TR-nyheder fra DS udsendt pr. mail/ TR-nyhedsbrev	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Fra andre fagforeningers hjemmeside	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ved at søge på nettet/andre hjemmesider end de to førnævnte	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
På møder i regionale netværksgrupper	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Fra mit regionskontor (eller centralt, hvis jeg hører til her, fx stat)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
På fyraftensmøder/temadage	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
På TR-kurser	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Fra møder i arbejdspladsens SU/MED	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Fra møder med arbejdspladsens ledelse	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Kolleger	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

25. Har du en TR-suppleant? Ja ___ Nej ___

25a. Hvis ja: Hvordan er arbejdsfordelingen mellem din suppleant og dig?

- Suppleant er kun i funktion, når jeg er forhindret,
- Suppleanten og jeg har aftalt en arbejdsdeling
- Vi arbejder tæt sammen om det meste
- Andet: _____

26. Har du en FTR? Ja ___ Nej ___

27. Findes der en valgt klubbestyrelse (kan lokalt have anden betegnelse som fx faggruppebestyrelse) der deltager i/bakker op om dit TR arbejde lokalt?

Ja ___ Nej ___



28. Hvem er din vigtigste sparringspart i forhold til dit TR-arbejde? (sæt max 2 kryds)

- a. TR-suppleant
- b. FTR
- c. Kollega
- d. TR-kollega/netværk (DS)
- e. TR-kollega (anden organisation, hvilken: _____)
- f. Arbejdsmiljørepræsentant
- g. Min konsulent i DS
- h. Leder
- i. Andet _____
- j. Ved ikke

Dit virke som TR generelt

29. Hvor enig er du i nedenstående udsagn om dit virke og dine forhold som TR i DS?

(Sæt ét kryds i hver linje)	Helt uenig	Uenig	Neutral	Enig	Helt enig	Ikke relevant
Medlemmerne er generelt konstruktive og giver mig god støtte og opbakning	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Jeg er tilfreds med fremmødet på klubmøderne	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Klubmøderne bliver afviklet på en måde, så de bringer afklaring, var fremadrettede og en hjælp for mig som TR	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Klubben har i min tid som TR haft stor indflydelse på en række forhold på arbejdspladsen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Som TR har jeg et godt samarbejde med ledelsen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Som TR har jeg et godt samarbejde med øvrige TR på arbejdspladsen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Som TR har jeg et godt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten (AMIR)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Der er mange aktive medlemmer, der er med til at løfte klubarbejdet	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Det er mig der "sidder for bordenden" (er forhandlingsleder for DS) ved langt de fleste forhandlinger på arbejdspladsen, som vi er involveret i.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Jeg er generelt tilfreds med mine TR-vilkår (svar uanset om der er forhandlet formel aftale eller ej)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆



TR-arbejdet i Socialrådgiveren

30. Hvor enig er du i følgende udsagn?

(Sæt ét kryds i hver linje)	Helt uenig	Uenig	Neutral	Enig	Helt enig	Ikke relevant
Det er vigtigt, at fagbladet Socialrådgiveren har fokus på TR-rollen og klubarbejdet	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Socialrådgiveren profilerer TR-rollen og klubarbejdet tilstrækkeligt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Socialrådgiveren har tilstrækkeligt stof, som relaterer sig til klubarbejdet og TR-arbejdet	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

31. Har du tænkt dig at genopstille som TR ved næste valg?

(Sæt højst ét kryds)	
Ja	<input type="checkbox"/> ₁
Måske	<input type="checkbox"/> ₃
Nej	<input type="checkbox"/> ₄

31a. Hvis *Ja/Sandsynligvis* til at genopstille, skriv venligst hvorfor?

31b. Hvis *Måske* til at genopstille, skriv venligst hvorfor?

31c. Hvis *Nej* til at genopstille, skriv venligst hvorfor?

Tak for din deltagelse