



uddannelses
forbundet

Medlemsundersøgelse op til OK18

Generelt

Marts 2017

Generelt om medlemsundersøgelsen

Alle medlemmer, der er ansat på en offentlig overenskomst eller på aftaler, der knytter sig til offentlige overenskomster samt FOAS har fået spørgeskemaundersøgelsen, hvis vi har haft deres mailadresse.

8.148 medlemmer har fået tilsendt spørgeskemaet. 4.001 medlemmer har svaret på undersøgelsen, heraf havde 241 kun svaret delvist på spørgsmålene. Svarprocenten er således på 49 %.

Spørgsmål om arbejdstilrettelæggelse og -belastning

Det generelle billede er, at der fortsat er store udfordringer med arbejdstilrettelæggelsen, men der er også væsentlige forskelle på problemernes omfang på de respektive områder. Samlet set er problemerne størst på erhvervsskoleområdet. I den sammenhæng skal man bemærke, at 45 % af svarene er afgivet af lærere fra erhvervsskoleområdet. Det påvirker naturligvis gennemsnitstallene.

Derudover er der en markant overvægt af mænd på erhvervsskoleområdet. Når man sammenligner kønnenes besvarelser, vil mændene alt andet lige have de fleste/største problemer, fordi erhvervsskolelærere udgør en langt større andel af mændene end af kvinderne.

Indflydelse på arbejdet

- 72 % oplever, at de har en tilfredsstillende indflydelse på indholdet i arbejdsopgaverne, mens kun 47 % oplever indflydelsen som tilfredsstillende, når det gælder arbejdstilrettelæggelsen. Den er en lille tendens til, at jo ældre man er, og jo højere anciennitet man har, desto mindre er oplevelsen af, at have indflydelse på arbejdet. Forskellen er mere udtalt mellem kønnene. Eksempelvis oplever 53 % af kvinderne, at de har tilfredsstillende indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen, mens den oplevelse kun deles af 42 % af mændene. Endelig er oplevelsen af at have indflydelse på arbejdet mere udtalt blandt tillidsrepræsentanterne end blandt medlemmerne generelt.

Opgaveoversigter

- Kun 33 % mener, at opgaveoversigten giver et godt overblik over, hvilke opgaver man skal løse. Færre – 25 % - oplever, at opgaveoversigten er baseret på en god forudgående dialog. Blandt TR'erne oplever 42 %, at opgaveoversigten giver et godt overblik og for 29 % af TR'erne er den blevet til på baggrund af en god dialog. Tilsvarende er flere kvinder end mænd tilfredse med processen omkring opgaveoversigten

Fleksibilitet

Fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen er væsentlig for mange medlemmer

- 82 % tillægger det stor betydning, at der er fleksibilitet i forhold til, hvornår arbejdet skal udføres, mens det for 74 % er væsentligt, at det er fleksibelt, hvor arbejdet udføres.

Oplevelsen af fleksibilitet tager sig anderledes ud:

- 54 % procent oplever, at arbejdstiden er fleksibel, mens 50 % oplever fleksibilitet i forhold til, hvor arbejdet skal udføres. Der er en lille tendens til, at medlemmer med kortest anciennitet i højere grad oplever fleksibilitet end medlemmer med længere anciennitet. Oplevelsen af fleksibilitet er markant højere blandt kvinder. I forhold til de 2 spørgsmål oplever henholdsvis 60 % af kvinderne og 49 % af mændene fleksibilitet i

forhold til, hvornår arbejdet udføres. Når det drejer sig om fleksibilitet i forhold til arbejdsstedet er tallene henholdsvis 56 % og 43 %.

TR'erne oplever også i større grad fleksibilitet. 66 % oplever fleksibilitet i forhold til tid og 57 % i forhold til arbejdssted. Den kan måske hænge sammen med, at selve TR-hvervet forudsætter en høj grad af fleksibilitet.

Arbejdspres

- Arbejdspreset opleves generelt set som stort. 60 % oplever, at tid og opgaver ikke matcher hinanden. I gruppen med kortest anciennitet, er der lidt færre (51 %), der oplever et stort arbejdspress.

Opgørelse af arbejdstid

- Det er påfaldende, at 36 % vurderer, at arbejdstiden ikke opgøres korrekt.

Har man de fornødne kompetencer?

- Godt og vel hver 7. medlem oplever ikke at have de fornødne kompetencer til at udføre sit arbejde. Det er iøjnefaldende, at hele 20 % af mændene har denne oplevelse, mens det gælder for 10 % af kvinderne.

Hvad er væsentligt?

Ser man på, hvad medlemmerne tillægger størst betydning i forhold til arbejdstilrettelæggelsen, synes fleksibilitet og dialog at veje tungest.

- Det mest udbredte ønske er fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Som nævnt vægter 82 % fleksibilitet i forhold til arbejdstid og 74 %, når det gælder arbejdssted.
- 68 % vil gerne sikres en dialog om arbejdstilrettelæggelsen, og 67 % prioriterer, at man kender det forventede tidsforbrug til de forskellige arbejdsopgaver.
- 66 % ønsker varslingsregler, så man kender sin arbejdstid med et givet varsel, mens det kun for 36 % har meget stor/stor betydning at få en kortere normperiode

Hvad er mest belastende?

Blandt 13 svarmuligheder, hvor man kunne vælge op til 3 forhold, er følgende 3 topscorere:

- 43 % peger på den manglende overensstemmelse mellem opgaverne, som man skal løse og tiden, der er til rådighed.
- For 26 % er det lederens måde at lede på, der er mest belastende.
- 22 % nævner, at opgaveoversigten og/eller dialogen er mangelfuld

Spørgsmål om efter- og videreuddannelse

- 62 % mener, at efter- og videreuddannelse har stor betydning for, at man kan løse sine arbejdsopgaver godt, mens kun 39 % oplever at have mulighed for at deltage i relevant efter- og videreuddannelse. Arbejdsmiljørepræsentanterne skiller sig ud som den gruppe, der ligger størst vægt på efter-/videreuddannelse (69 %) og hvor færrest samtidig oplever at have mulighed for at deltage (33 %)
- Ser man på målet om systematisk kompetenceudvikling, er der fortsat et stykke vej. Kun 24 % har aftalt med ledelsen, hvornår man skal deltage i efter- eller videreuddannelse.

Spørgsmål om seniorordninger

- For 72 % er det væsentligt, at man får ret til at gå ned i tid, når man er over 60 år, og for lige så stor en andel er det ledsaget af et ønske om kompensation for manglende pensionsoptjening. Ikke overraskende stiger andelen, for hvem det er væsentligt at kunne gå ned i tid, i takt med alderen. Blandt medlemmer under 30 år er seniorordninger væsentlige for 52 %, mens det i gruppen af medlemmer over 60 år gælder for 77 %.

Spørgsmål om retten til at gå og ned i tid

- Ser man på muligheden for generelt at have ret til at gå op og ned i tid, så er det et ønske hos 67 %. Blandt kvinderne vægter denne rettighed højere (72 %), end den gør hos mændene (61 %).

Spørgsmål om tilfredshed og tryghed mv.

- 60 % er (meget) tilfredse med arbejdsvilkårene alt taget i betragtning. Det dækker dog over nogle relativt store forskelle mellem for forskellige grupper. Eksempelvis er andelen af tilfredse blandt medlemmer med kortest anciennitet på 74 %, mens den blandt medlemmer med 16. – 20 års anciennitet er på 54 %.
- 26 % er bekymrede for at miste jobbet og 47 % er bekymrede for, om man kan finde andet arbejde, hvis man mister sit job. 30 % overvejer selv, at søge nyt job.

Spørgsmål om lokal løn

- Flertallet ønsker, at lønnen i højere grad skal aftales centralt. Det kommer udtryk gennem, at 53 % ikke mener, at de lokale løntillæg skal udgøre en større del af lønsummen og 64 % mener, at lønnen skal være aftalt centralt og de lokalt aftalte tillæg skal udgøre så lidt som muligt. Særligt blandt TR'erne er der et udbredt ønske om, at lønnen skal være centralt aftalt. 81 % af TR'erne støtter dette udsagn. Derudover er der også forskelle i forhold til alderskriteriet. Blandt den 30-39 årige er holdningen delt i spørgsmålet om, hvorvidt de lokale løndelev skal udgøre en større del af lønsummen, mens der i gruppen af 50-59 årige er 2/3, der er uenige i dette synspunkt og kun 25 % er enige.
- I forhold til hvorledes lokal løn skal udmøntes, så mener 52 %, at man i højere grad skal udmønte til grupper frem for enkeltpersoner, mens 31 % er uenige i det udsagn.
- Endelig er der bred opbakning til, at der skal være fuld åbenhed om, hvem der fået hvor meget i lokalt aftalte lønmidler. 81 % er enige i den tilgang, mens kun 11 % er imod.

Prioritering af kravene

Afslutningsvis har vi bedt medlemmerne om, at prioritere blandt 9 forskellige krav.

- Flest – nemlig 55 % - ønsker lønstigninger. Det betyder så også, at det for 45 % ikke er blandt de 3 højst prioriterede krav. Blandt medlemmer over 60 år er seniorordninger det højeste prioriterede krav (61 %).
- For 38 % er seniorordninger et af de 3 højst prioriterede krav.

- For 32 % er fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, både når det gælder tid og sted, højt prioriteret. Blandt kvinderne er det retten til at gå op og ned i tid, der indtager 3. pladsen på prioriteringslisten med 31 %.
- De 2 krav, der scorer lavest tilslutning, vedrører arbejdstidskrav, nemlig varslingsregler og en kortere normperiode, som henholdsvis 17 og 14 % prioriterer.
- Generelt flugter TR'ernes og de øvrige medlemmers prioriteringer godt med hinanden. De eneste forskelle går på, at en lidt større andel af TR'erne vægter lønstigninger, mens lidt færre TR'ere prioriterer efter-/videreuddannelse.