



Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) Medlemsundersøgelse om Ny Løn

September 2004

Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) Medlemsundersøgelse om Ny Løn

September 2004

Rambøll Management
Nørregade 7A
DK-1165 København K
Denmark

Tlf: 3397 8200
www.ramboll-management.dk

Indholdsfortegnelse

Resumé	1
1. Indledning	4
1.1 Formål og målgruppe	4
1.2 Disposition	4
2. Samlet tilfredshed	5
2.1 Tifredshed med principperne bag Ny Løn	5
2.2 Tifredshed med Ny Løn i praksis	7
2.3 Tifredshedsprofil	10
2.3.1 Medlemmernes principielle holdning til løn	12
2.3.2 Information om Ny Løn	14
2.3.3 Erfaring med Ny Løn	16
3. Medlemmernes principielle holdning til Ny Løn	21
3.1 Holdning til kollektive og individuelle elementer	21
3.2 Holdning til diverse lønfastsættelsesprincipper	21
4. Information om Ny Løn	23
4.1 Information	23
4.2 Forståelse og kendskab	24
5. Erfaring med Ny Løn	26
5.1 Erfaring med Ny Løn	26
5.2 Holdning til Ny Løn	29
5.3 Håndtering af Ny Løn	31
6. Overenskomst og valgfrihed	33
6.1 Overenskomst og mere valgfrihed	33

Resumé

I dette resumé præsenteres resultaterne af den medlemsundersøgelse, som Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) har gennemført blandt sine medlemmer om Ny Løn. Formålet med undersøgelsen er at afdække medlemmernes holdning til og erfaringer med Ny Løn.

Undersøgelsen er gennemført af Rambøll Management i uge 33-35, 2004. Der er i alt gennemført 1.561 interview med et repræsentativt udsnit af FOAs medlemmer. Svarprocenten er på 66,5 pct., hvilket er meget tilfredsstillende.

Undersøgelsen er en gentagelse af en tilsvarende undersøgelse, ligeledes gennemført af Rambøll Management i 2002-2003. Det har således været muligt at sammenligne nærværende resultater med besvarelserne fra 2002-2003.

Medlemmernes tilfredshed med Ny Løn

Undersøgelsen viser, at medlemmerne er mere utilfredse med Ny Løn, end de er tilfredse med systemet. Det gælder både i forhold til tilfredsheden med principperne bag Ny Løn, og i forhold til den måde som Ny Løn fungerer på i praksis.

Kun 27 pct. af FOAs medlemmer er tilfredse eller meget tilfredse med principperne bag Ny Løn. 41 pct. er utilfredse med principperne bag Ny Løn. Endelig er 32 pct. hverken tilfredse eller utilfredse med principperne. I forhold til 2003 er 5 pct. eller hvert tyvende FOA-medlem blevet mere tilfreds.

Ser vi på, hvor tilfredse medlemmerne er med den måde, som Ny Løn fungerer på i praksis, er det også de utilfredse medlemmer, som udgør den største gruppe; 47 pct. eller næsten hvert andet FOA-medlem er utilfreds eller meget utilfreds med måden, Ny Løn i dag fungerer på, og kun 23 pct. af medlemmerne er tilfredse eller meget tilfredse. Dertil kommer igen en stor mellemgruppe på 30 pct., som har svaret, at de hverken er tilfredse eller utilfredse med måden, som Ny Løn fungerer på i dag.

Medlemmernes principielle holdning til løn

Undersøgelsen viser, at medlemmerne i høj grad eller meget høj grad foretrækker en kollektiv fastsat løn i den forstand, at der skal være en vis lighed i lønnen inden for deres faggruppe, samt at lønnen skal bestå af en god grundløn til alle. Samtidig angiver knap halvdelen af medlemmerne dog at den individuelle indsats skal belønnes i det omfang, at det ikke går ud over det overordnede princip om en kollektiv løndannelse.

Vi har endvidere spurgt medlemmerne, hvad der bør være styrende for lønfastsættelsen. Knap 2/3 af medlemmerne mener, at lønnen bør fastsættes efter medarbejdernes anciennitet samt efter deres kvalifikationer og funktioner på arbejdspladsen. Knap hver anden mener også, at lønnen bør fastsættes efter medarbejdernes resultater.

Information om Ny Løn

Det er den generelle opfattelse blandt medlemmerne, at de ikke har fået tilstrækkelig information om Ny Løn. Medlemmerne er mest tilfredse med den information, de har fået fra deres fagforbund og fra den lokale fagforening. Her angiver cirka 1/3 af medlemmerne, at de er tilfredse eller meget tilfredse med den information, de har modtaget. Derimod er næsten hver anden utilfreds eller meget utilfreds med den information, de har fået fra

deres tillidsrepræsentant og fra ledelsen på deres arbejdsplads. Mellem 55 og 65 pct. af medlemmerne angiver således, at de ikke har modtaget nogen information fra deres tillidsrepræsentant eller fra ledelsen på deres arbejdsplads.

Behovet for yderligere information skal sammenholdes med, at 3 ud af 4 af medlemmerne finder, at Ny Løn er et uigennemskueligt system. Ligeledes mener mere end hver anden, at de ikke er blevet godt nok informeret om prioriteringen af Ny Løn-midlerne på deres arbejdsplads.

Erfaring med Ny Løn

95 pct. af de medlemmer, som har deltaget i undersøgelsen, har svaret, at Ny Løn-midlerne anvendes på deres arbejdsplads. Ny Løn-midlerne bruges først og fremmest til at honorere anciennitet og funktioner. Det er derimod ikke særligt udbredt at give tillæg for medarbejdernes resultater og deres personlige egenskaber.

38 pct. af medlemmerne svarer, at de i forbindelse med sidste lønforhandling fik et kvalifikationstillæg, mens 29 pct. angiver, at de (også) har fået et funktionstillæg. Hvert 10. medlem kan adspurgt ikke svare på, om de har modtaget et tillæg i forbindelse med deres sidste lønforhandling.

Holdning til udmøntning af Ny Løn

Medlemsundersøgelsen har også afdækket medlemmernes holdning til udmøntningen af Ny Løn, dvs. om det efter deres mening er de rigtige kvalifikationer, funktioner, resultater og personlige egenskaber, der er valgt til at udmønte tillæg på arbejdspladsen.

Undersøgelsen viser, at medlemmerne generelt er skeptiske i forhold til den faktiske udmøntning af Ny Løn, som den sker på deres arbejdsplads. Størst utilfredshed er dermed, at en for lille del af medarbejderne får del i tillægge. Ca. 40 pct. af medlemmerne mener endvidere, at det i ringe grad eller slet ikke er de rigtige personlige egenskaber, resultater og kriterier, der gives tillæg efter. Der er lidt større enighed om, at det er de rigtige kvalifikationer og funktioner, der er valgt til at udløse tillæg.

Medlemmernes stillingtagen til en række generelle udsagn omkring Ny Løn viser endvidere, at medlemmerne ikke finder, at Ny Løn bliver administreret på en retfærdig måde. Der er stor skepsis i forhold til, om lønsystemet har haft positive konsekvenser for arbejdspladsen. Over halvdelen af medlemmerne er således uenige i, at Ny Løn har gjort, at der er kommet mere fokus på kvaliteten i opgaveløsningen, at der er kommet mere fokus på arbejdspladsens mål, eller at man med Ny Løn er blevet i stand til at styre og målrette arbejdsindsatsen på en hensigtsmæssig måde.

Håndtering af Ny Løn

Medlemmerne er delte i deres opfattelse af, om aktørerne omkring Ny Løn, inkl. dem selv, er klædt godt nok på til opgaven med at forhandle og håndtere Ny Løn. Halvdelen af medlemmer angiver, at de slet ikke eller kun i ringe grad mener, at de selv har været klædt på til at håndtere og forhandle Ny Løn, og knap halvdelen mener heller ikke, at tillidsrepræsentanten og ledelsen på deres arbejdsplads har været klædt ordentligt på.

Sammenlignes der med medlemmernes svar fra 2003, kan det konstateres, at medlemmerne i højere grad finder, at deres tillidsrepræsentant – men også dem selv – er bedre rustet til at håndtere Ny Løn.

Medlemmerne og Ny Løn; bevægelser fra 2003 til 2004

I og med at spørgeskemaundersøgelsen med enslydende spørgsmål også blev gennemført i 2003, er der mulighed for at sammenligne resultaterne med dem fra 2003.

Sammenligningen på tværs af de to datasæt viser, at medlemmerne er blevet en anelse mere positive over for det nye lønsystem. I forhold til 2003 er ca. 5 pct. flere af medlemmerne i 2004 tilfredse eller meget tilfredse med principperne bag Ny Løn og den måde, som Ny Løn fungerer på.

Sammenligningen mellem de to datasæt viser, at udbredelsen af Ny Løn ikke er øget. 5 pct. svarer i 2003 og 2004, at Ny Løn-midlerne ikke anvendes. Derimod er der flere medlemmer, der har fået del i Ny Løn-midlerne i 2004 i forhold til 2003. 7 til 8 pct. flere af medlemmerne har således fået et kvalifikations- og funktionstillæg i forbindelse med deres sidste lønforhandling sammenlignet med 2003.

Der synes også at være en lille bevægelse i retning af, at medlemmerne opfatter funktionaliteten og administrationen af Ny Løn på arbejdspladsen som mere positiv.

Det generelle billede er dog, at der er ganske få bevægelser i holdningerne til og opfattelsen af Ny Løn mellem 2003 og 2004.

1. Indledning

Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) har foretaget en undersøgelse blandt medlemmerne. Undersøgelsen er gennemført af Rambøll Management fra juli til september 2004. Undersøgelsen er en gentagelse af en tilsvarende undersøgelse, gennemført ved årsskiftet 2002-2003.

1.1 Formål og målgruppe

Formålet med undersøgelsen er først og fremmest at tilvejebringe viden om medlemmernes holdning til og erfaring med Ny Løn, samt at afdække hvad der har betydning for medlemmernes tilfredshed (eller utilfredshed) med Ny Løn. Undersøgelsen giver blandt andet svar på følgende spørgsmål:

- Hvor tilfredse er medlemmerne med Ny Løn?
- Hvad er medlemmernes principielle holdning til Ny Løn?
- Hvilke erfaringer har medlemmerne med Ny Løn?

Målgruppen for undersøgelsen er alle erhvervsaktive medlemmer af FOA. For at spørgeskemaundersøgelsens resultater kan tegne et nuanceret billede af medlemmernes holdning til og erfaring med Ny Løn, er det naturligvis vigtigt at sikre en høj datakvalitet. Med henblik på at sikre en god og solid undersøgelse er der udvalgt en bruttostikprøve på 2.500 medlemmer.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden fra uge 33 til og med uge 35, hvor der er gennemført 1.561 interview med et repræsentativt udsnit af medlemmer. Samlet set har vi opnået en svarprocent på 66,5, hvilket må betragtes som meget tilfredsstillende, og det vidner om medlemmernes generelle interesse for Ny Løn. Datamaterialet giver derfor et godt og solidt grundlag for at afdække medlemmernes holdning til og erfaring med Ny Løn.

1.2 Disposition

I de følgende kapitler uddrages en række centrale resultater fra undersøgelsen.

I kapitel 2 ser vi først på medlemmernes samlede tilfredshed med Ny Løn. Vi belyser både medlemmernes tilfredshed med principperne bag Ny Løn og tilfredsheden med den måde, som Ny Løn i praksis fungerer på.

I kapitel 3 går vi bag om den samlede tilfredshed og ser på medlemmernes generelle holdning til løn, herunder bl.a. på medlemmernes holdning til kollektiv og individuel løn samt deres holdning til lønfastsættelse.

I kapitel 4 ser vi på, hvordan medlemmerne opfatter den information, de har fået om Ny Løn bl.a. fra deres fagforbund, deres lokale fagforening, fra tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen etc. Endvidere ser vi på medlemmernes forståelse af og kendskab til principperne bag Ny Løn.

Herefter ser vi i kapitel 5 på medlemmernes erfaring med og holdning til udmøntningen af Ny Løn, herunder hvordan Ny Løn anvendes på medlemmernes arbejdspladser, samt om det efter medlemmernes opfattelse er de rigtige kriterier, medarbejderne gives tillæg for.

I kapitel 6 ser vi afslutningsvis på, om medlemmerne i fremtiden kunne tænke sig en overenskomst med mere valgfrihed.

2. Samlet tilfredshed

I dette kapitel sætter vi fokus på medlemmernes samlede tilfredshed med Ny Løn. I afsnit 2.1 ser vi først på medlemmernes tilfredshed med principperne bag Ny Løn. Herefter ser vi i afsnit 2.2 på medlemmernes tilfredshed med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, på medlemmernes arbejdspladser.

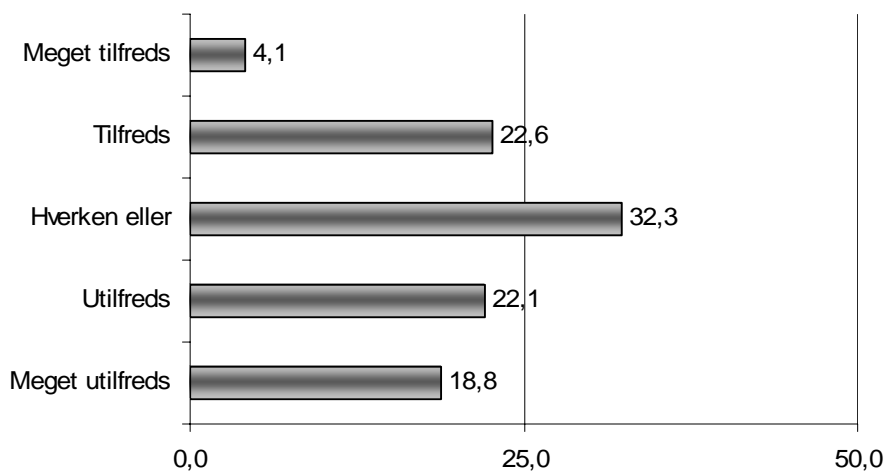
I afsnit 2.3 opstiller vi en tilfredshedsprofil for medlemmernes samlede tilfredshed med Ny Løn.

2.1 Tilfredshed med principperne bag Ny Løn

Undersøgelsen viser, at der er stor forskel på medlemmernes tilfredshed principperne bag Ny Løn. På samme tid giver undersøgelsen dog også et klart billede af, at der er flere utilfredse end tilfredse medlemmer.

Figur 2-1 viser, at der er 27 pct. af FOAs medlemmer, der angiver, at de er tilfredse eller meget tilfredse med principperne bag Ny Løn, mens 41 pct. er utilfredse eller meget utilfredse. Endelig er der også en stor midtergruppe på 32 pct. som har svaret, at de hverken er tilfredse eller utilfredse med principperne bag Ny Løn.

Figur 2-1 Hvor tilfreds er du, samlet set, med principperne bag Ny Løn?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer som har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet (9 pct.), indgår ikke i figuren.

En forholdsvis stor gruppe af FOAs medlemmer er altså utilfredse med principperne bag Ny Løn. I forhold til medlemsundersøgelsen fra 2003 er ca. 5 pct. flere af medlemmerne dog i dag tilfredse eller meget tilfredse med principperne bag Ny Løn.

Med udgangspunkt i medlemmernes besvarelse af tilfredshedsspørgsmålet i figur 2-1 har vi beregnet et samlet tilfredshedsindeks på en skala fra 0 til 100, hvor 0 svarer til 'meget utilfreds', 25 svarer til 'utilfreds', 50 svarer til

'hverken eller', 75 svarer til 'tilfreds' og 100 svarer til 'meget tilfreds'. I tabel 2.1 er tilfredshedsindekset opdelt på en række forskellige baggrundsvariable. Tabellen viser endvidere, hvorledes de medlemmer, som samlet set er »tilfredse eller meget tilfredse«, »hverken eller« og »utilfredse eller meget utilfredse« med principperne bag Ny Løn, fordeler sig på en række baggrundsvariable.

Som tabel 2-1 viser, er de mandlige medlemmer generelt mere utilfredse med principperne bag Ny Løn, end kvinderne er. 49 pct. af mændene har således svaret, at de er utilfredse med principperne bag Ny Løn, mens den tilsvarende andel for kvinder udgør 40 pct. Samtidig er de helt unge medlemmer (under 30 år) generelt mere tilfredse end medlemmerne på 50 år eller derover; 44 pct. af medlemmerne på 50 år eller derover har svaret, at de er utilfredse med principperne bag Ny Løn, mens kun 28 pct. af de unge (under 30 år) er utilfredse.

Sammenholdes resultaterne med 2003-medlemsundersøgelsen kan det konstateres, at det således fortsat er de unge og kvinderne, der er mest positive over for Ny Løn.

Det fremgår endvidere af tabel 2-1 at medlemmer, som arbejder inden for den pædagogiske sektor, generelt er mere tilfredse med principperne bag Ny Løn end medlemmerne inden for de øvrige sektorer.

Betragter vi medlemmernes arbejdskommune, fremgår det ligeledes af tabel 2-1, at der er regionale forskelle i tilfredsheden med principperne bag Ny Løn. Tilfredsheden er lavest i Odense og Århus kommuner, mens tilfredsheden i Aalborg Kommune næsten ligger på niveau med landets øvrige kommuner med et tilfredshedsindeks på 46 mod 44 i de øvrige kommuner. FOAs medlemmer i Aalborg Kommune er generelt set blevet mere positive over for Ny Løn i forhold til 2003.

Undersøgelsens resultater viser endvidere (tabel ikke medtaget), at tillidsrepræsentanterne generelt er mere tilfredse med principperne bag Ny Løn end øvrige medlemmer; andelen af tilfredse tillidsrepræsentanter er 40 pct., mens den tilsvarende andel for øvrige medlemmer kun er 24 pct. Tilsvarende er de ledende medlemmer generelt mere tilfredse end øvrige medlemmer. Disse resultater stemmer overens med resultaterne fra 2003-medlemsundersøgelsen og tilsvarende analyser.

Hvad faggrupperne angår, viser resultaterne (tabel ikke medtaget), at en relativt stor del af dagplejerne (32 pct.) og ledende personale (36 pct.) er tilfredse med principperne bag Ny Løn, mens en relativt stor del af plejehjemsassistenterne (55 pct.) er utilfredse med principperne bag Ny Løn.

I forhold til 2003-medlemsundersøgelsen kan det således konstateres, at det i dag kun er blandt plejehjemsassistenterne, at over 50 pct. er utilfredse med principperne bag Ny Løn. Portører og sygehjælpere er således generelt set blevet mere tilfredse med principperne bag Ny Løn siden 2003.

Tabel 2-1 Tilfredshed med principperne bag Ny Løn opdelt på baggrundsoplysninger

		Antal	Tilfredshedsindex	Usikkerhed	Tilfreds eller meget tilfreds	Hverken eller	Utilfreds eller meget utilfreds
Total		1426	42,8	0,7	27%	32%	41%
Køn	Kvinde	1239	43,3	0,8	26%	34%	40%
	Mand	187	39,5	2,3	29%	22%	49%
Alder	Under 30 år	127	49,8	2,3	35%	37%	28%
	30 - 39 år	289	45,1	1,6	29%	38%	34%
	40 - 49 år	489	40,7	1,3	25%	30%	45%
	50 år eller derover	522	41,7	1,2	26%	30%	44%
Sektor	Køkken og rengørings sektor	123	42,1	2,4	22%	36%	41%
	Pædagogisk sektor	276	50,4	1,6	34%	40%	26%
	Social og sundheds sektor	930	40,7	0,9	25%	30%	45%
	Teknik og service sektor	96	41,5	3,2	30%	24%	45%
Ans.	Fastansat	1343	42,8	0,8	27%	32%	41%
	Ikke-fastansat	84	42,0	3,1	25%	33%	42%
Arbejdssted	Københavns kommune	149	39,9	2,4	24%	32%	43%
	Odense kommune	51	35,3	3,7	14%	35%	51%
	Århus kommune	86	36,0	2,7	13%	38%	49%
	Aalborg kommune	57	45,8	3,8	32%	36%	32%
	Øvrige kommuner	1044	43,8	0,9	28%	32%	40%

Anm. Usikkerheden er beregnet som udsvinget i et 95-konfidensinterval for gennemsnittet (jf. bilag 2). Respondenter, som har svaret 'ved ikke', indgår ikke i tabellen.

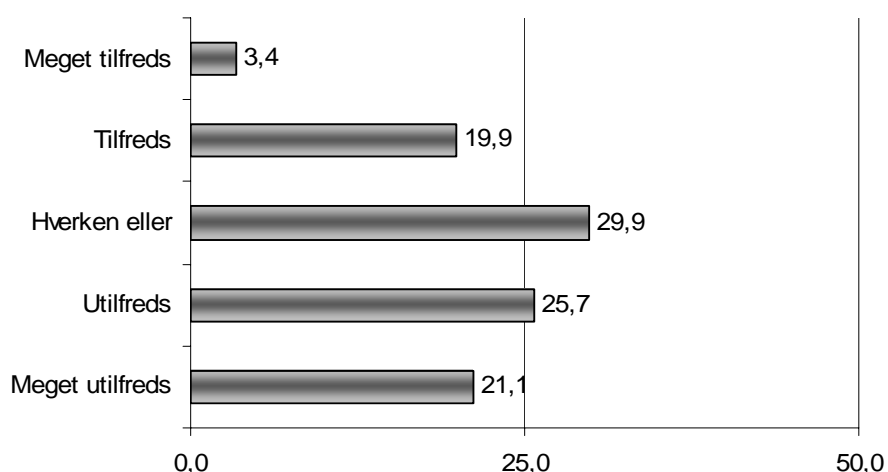
2.2 Tilfredshed med Ny Løn i praksis

Et er, hvor tilfredse eller utilfredse medlemmerne i udgangspunktet er med *principperne* bag Ny Løn. Noget andet er, hvordan *Ny Løn fungerer i praksis*, og dermed hvor tilfredse eller utilfredse medlemmerne ender med at være med lønsystemet.

Når disse spørgsmål er vigtige, er det ikke mindst fordi den praktiske ud-møntning sagtens kan tænke sig at spille både positivt og negativt ind på de mere principielle holdninger til Ny Løn, og det kan således være svært for det enkelte medlem at skille holdning og erfaring ad. For at undersøge sammenhængen mellem holdning og erfaring har vi spurgt medlemmerne om deres tilfredshed med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, på deres arbejdsplads.

Resultaterne viser, at der også her er store forskelle i medlemmernes holdning. Igen må det konstateres, at den største gruppe af medlemmer udgøres af de utilfredse; 47 pct. af medlemmerne er utilfredse eller meget utilfredse med måden, Ny Løn i dag fungerer på, og kun 23 pct. af medlemmerne er tilfredse eller meget tilfredse. Dertil kommer igen en stor mellemgruppe på 30 pct. af medlemmerne, som har svaret, at de hverken er tilfredse eller utilfredse med måden, som Ny Løn fungerer på i dag. Resultaterne fremgår af figur 2-2.

Figur 2-2 Hvor tilfreds er du, samlet set, med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, på din arbejdsplads?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet (11 pct.), indgår ikke i figuren.

En forholdsvis stor gruppe af FOAs medlemmer er altså utilfredse med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, på deres arbejdsplads. I forhold til medlemsundersøgelsen fra 2003 er ca. 5 pct. flere af medlemmerne dog i dag tilfredse eller meget tilfredse med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, på deres arbejdsplads.

Med udgangspunkt i medlemmernes besvarelse af tilfredshedsspørgsmålet i figur 2.2 har vi igen beregnet et samlet tilfredshedsindeks på en skala fra 0 til 100, hvor 0 svarer til 'meget utilfreds', 25 svarer til 'utilfreds', 50 svarer til 'hverken eller', 75 svarer til 'tilfreds' og 100 svarer til 'meget tilfreds'.

I tabel 2-2 er tilfredshedsindekset dernæst opdelt på en række forskellige baggrundsvARIABLE, og tabellen viser endvidere andelen af medlemmer, som samlet set er henholdsvis »tilfredse eller meget tilfredse«, »hverken eller« samt »utilfredse eller meget utilfredse« med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, på deres arbejdsplads.

Undersøgelsen viser – i lighed med spørgsmålet om den principielle indstilling til Ny Løn – at de mandlige medlemmer generelt er mere utilfredse end kvinderne. 59 pct. af mændene har således svaret, at de er utilfredse med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, mens den tilsvarende andel for kvindernes vedkommende "kun" udgør 45 pct.

Tabel 2-2 Tilfredshed med måden Ny Løn fungerer på opdelt på baggrundsoplysninger

	Antal	Tilfredshedsindex	Usikkerhed	Tilfreds eller meget tilfreds	Hverken eller	Utilfreds eller meget utilfreds	
Total	1385	39,7	0,8	23%	30%	47%	
Køn	Kvinde	1202	40,5	0,8	23%	32%	45%
	Mand	183	34,2	2,2	23%	19%	59%
Alder	Under 30 år	120	42,5	2,5	25%	35%	39%
	30 - 39 år	279	41,4	1,7	26%	30%	44%
	40 - 49 år	483	38,6	1,3	22%	29%	49%
	50 år eller derover	503	39,1	1,3	22%	30%	48%
Sektor	Køkken og rengørings sektor	117	39,9	2,5	22%	34%	44%
	Pædagogisk sektor	267	47,5	1,7	32%	37%	32%
	Social og sundheds sektor	907	37,7	0,9	21%	28%	51%
	Teknik og service sektor	94	35,8	3,2	21%	24%	55%
Ans.	Fastansat	1307	39,6	0,8	23%	29%	47%
	Ikke-fastansat	78	40,9	3,0	20%	42%	39%
Arbejdssted	Københavns kommune	143	34,8	2,4	18%	28%	54%
	Odense kommune	51	35,5	3,9	21%	21%	57%
	Århus kommune	85	32,3	2,5	10%	33%	57%
	Aalborg kommune	58	42,0	4,0	28%	34%	38%
	Øvrige kommuner	1012	41,0	0,9	25%	30%	45%

Det fremgår endvidere af tabel 2-2, at medlemmer, som arbejder inden for den pædagogiske sektor, generelt er mere tilfredse med den måde, som Ny Løn fungerer på end medlemmer inden for øvrige sektorer. Betragter vi medlemmernes arbejdskommune, fremgår det af tabellen, at der er regionale forskelle. Medlemmerne i Odense og Aalborg kommuner er blevet markant mere tilfredse eller meget tilfredse med den måde som Ny Løn fungerer på i dag sammenlignet med medlemsundersøgelsen fra 2003.

Undersøgelsens resultater viser endvidere (tabel ikke medtaget), at tillidsrepræsentanterne generelt er mere tilfredse med den måde, Ny Løn fungerer på, end øvrige medlemmer; andelen af tilfredse tillidsrepræsentanter er 25 pct., mens den tilsvarende andel for de øvrige medlemmer er 20 pct.

Hvad faggrupper angår, viser resultaterne (tabel ikke medtaget), at en relativt stor andel af dagplejerne (33 pct.) er tilfredse med den måde, som Ny Løn fungerer på, mens en relativt stor andel af medlemmerne inden for følgende faggrupper er utilfreds:

- Portører (58 pct. er utilfredse)
- SOSU assistenter (48 pct. er utilfredse)
- SOSU hjælpere (45 pct. er utilfredse).

I forhold til 2003-medlemsundersøgelsen er kun 11 pct. af det ledende personale i dag tilfredse med den måde, som Ny Løn fungerer på, mod 25 pct. i 2003. 44 pct. af det ledende personale er utilfredse eller meget utilfredse med den måde, som Ny Løn fungerer på.

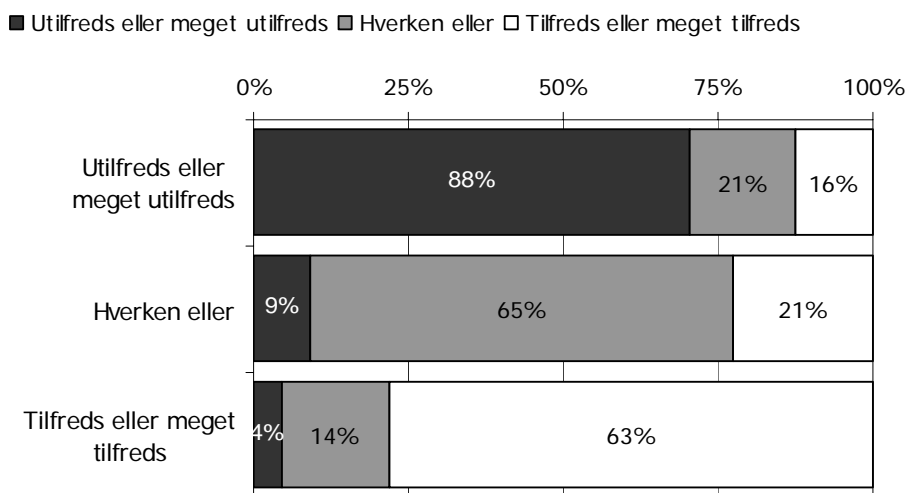
2.3 Tilfredshedsprofil

I de foregående afsnit har vi set på, hvor tilfredse medlemmerne er med principperne bag Ny Løn, samt hvor tilfredse de er med den måde, som Ny Løn fungerer på, på deres arbejdsplads.

Når begge spørgsmål er vigtige, er det som tidligere nævnt fordi, at medlemmernes principielle holdning til Ny Løn ofte vil have en sammenhæng med medlemmernes opfattelse af, hvordan systemet fungerer i praksis. Konkret er det således sandsynligt, at de praktiske erfaringer, et medlem har gjort sig med Ny Løn, vil smitte positivt eller negativt af på medlemmets principielle holdning til systemet, eller at medlemmet ikke vil kunne splitte de to dele ad.

Af svarerne i denne undersøgelse fremgår det da netop også, at medlemmernes besvarelse af de to spørgsmål er tæt forbundet. Figur 2-3 viser således, at 63 pct. af de medlemmer, som er tilfredse med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, ligeledes er tilfredse med *principperne* bag Ny Løn. Omvendt er 88 pct. af de medlemmer, som er utilfredse med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på, ligeledes utilfredse med principperne bag Ny Løn.

Figur 2-3 Sammenhæng mellem medarbejdernes tilfredshed med den måde, som Ny Løn i dag fungerer på og med principperne bag Ny Løn

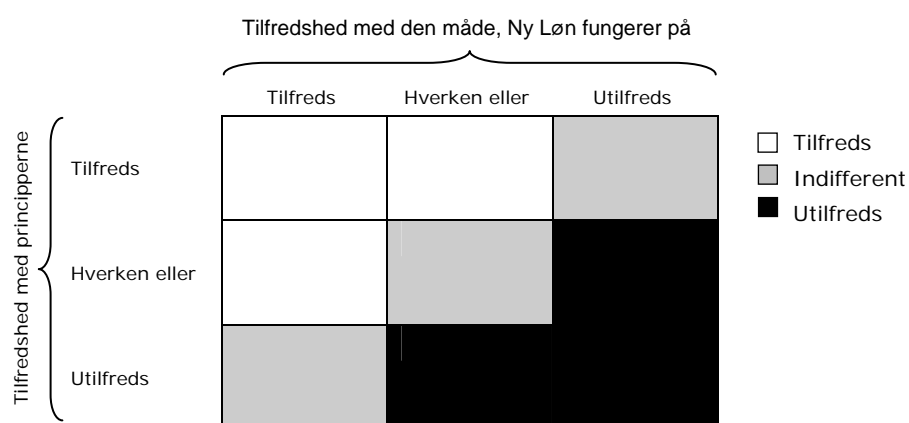


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.369 medlemmer, som har svaret på både spørgsmål 24 og 25, og som ikke har svaret 'ved ikke' på nogen af spørgsmålene (Spørgsmål 24 lyder: Hvor tilfreds er du, samlet set, med principperne bag Ny Løn, spørgsmål 25 lyder: Hvor tilfreds er du, samlet set, med den måde, som Ny Løn fungerer på, på din arbejdsplads.)

I forhold til medlemsundersøgelsen i 2003 er betydeligt flere medlemmer, der er tilfredse med den måde, som Ny Løn fungerer på, på deres arbejdsplads, blevet indifferente i forhold til principperne bag Ny Løn.

Med udgangspunkt i medlemmernes besvarelse af disse to spørgsmål, er det muligt at inddele medlemmerne i tre grupper, som tegner medlemmernes samlede tilfredshedsprofil: »Tilfredse«, »indifferente« og »utilfredse«. I Figur 2-4 viser vi, hvorledes medlemmernes besvarelse af de to spørgsmål danner udgangspunkt for tilfredshedsprofilen.

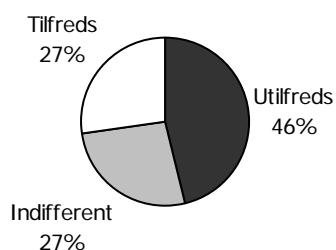
Figur 2-4 Tilfredshedsprofil vedr. Ny Løn



Anm. De medlemmer, som kun har besvaret et af de to spørgsmål (eller har svaret 'ved ikke' på det ene spørgsmål), er deres profil udelukkende baseret på besvarelsen af dette spørgsmål.

I figur 2-5 viser vi medlemmernes tilfredshedsprofil, og det fremgår heraf, at kun 27 pct. af medlemmerne samlet set er tilfredse med Ny Løn. 27 pct. af medlemmerne kan betegnes som indifferente, mens de resterende 46 pct. af medlemmerne samlet set er utilfredse med Ny Løn.

Figur 2-5 Medlemmernes tilfredshedsprofil vedrørende Ny Løn



Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra 1.561 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25.

I tabel 2-3 har vi opgjort medlemmernes tilfredshedsprofil på en række forskellige baggrundsplysninger – dvs. at der er tale om samme analytiske øvelse som i de to forudgående afsnit, nu er det blot den samlede tilfreds-

hedsprofil, der opdeles på baggrundsvariablene. Resultaterne ligner derfor naturligt nok de resultater, som vi har set i de foregående afsnit.

Det fremgår af tabel 2-3, at de mandlige medlemmer generelt er mere utilfredse end kvinderne, samt at der er en sammenhæng mellem alder og tilfredshed; jo ældre medlemmerne er, desto mere utilfredse er de generelt med Ny Løn.

Det fremgår endvidere af tabel 2-3, at medlemmer, som arbejder inden for den pædagogiske sektor, generelt er mere tilfredse med Ny Løn end medlemmerne inden for de øvrige sektorer. I lighed med 2003-medlemsundersøgelsen er der også store regionale forskelle.

Tabel 2-3 Medlemmernes tilfredshedsprofil opdelt på baggrundsoplysninger

	Tilfreds	Indifferent	Utilfreds	Antal
Total	27%	27%	46%	1443
Køn				
Kvinde	27%	28%	45%	1253
Mand	27%	17%	56%	190
Alder				
Under 30 år	37%	28%	35%	128
30 - 39 år	27%	32%	41%	294
40 - 49 år	26%	25%	49%	496
50 år eller derover	26%	25%	49%	526
Sektor				
Køkken og rengørings sektor	26%	28%	46%	125
Pædagogisk sektor	37%	33%	30%	279
Social og sundheds sektor	24%	25%	50%	940
Teknik og service sektor	25%	24%	51%	99
Ans.				
Fastansat	27%	26%	46%	1359
Ikke-fastansat	26%	32%	42%	85
Arbejdssted				
Københavns kommune	23%	22%	54%	151
Odense kommune	20%	19%	61%	51
Århus kommune	11%	33%	56%	86
Aalborg kommune	34%	28%	38%	59
Øvrige kommuner	29%	27%	44%	1057

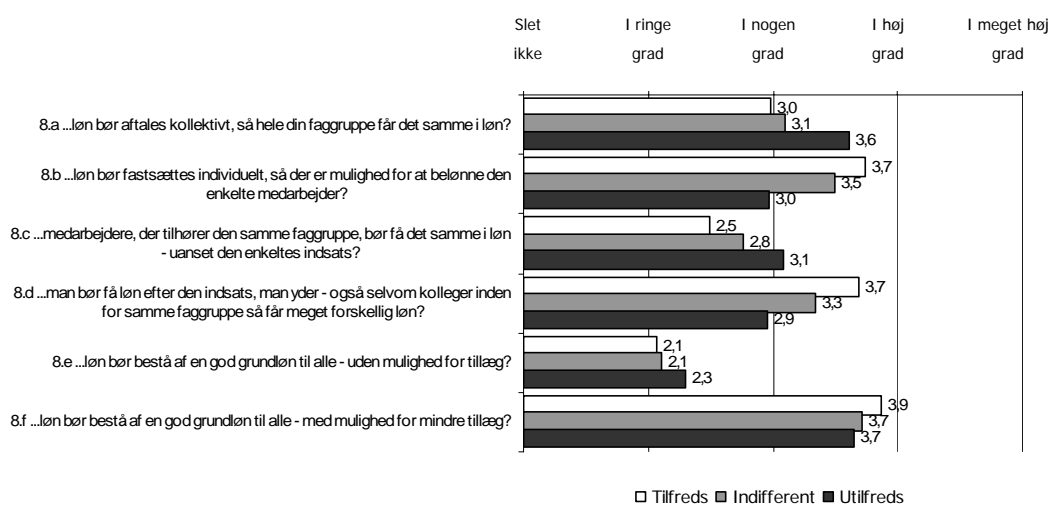
Anm. Tabellen er baseret på besvarelserne fra 1.443 medlemmer, som har besvaret mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25.

2.3.1 Medlemmernes principielle holdning til løn

Vi har spurgt medlemmerne om deres holdning til, hvorvidt løn bør være kollektivt eller individuelt fastsat. Det har vi gjort ud fra en hypotese om, at medlemmets holdning til kollektiv og individuel lønfastsættelse måske kunne have en afsmittende effekt på holdningen til Ny Løn. Eller med andre ord: hvis man er meget imod en individuelt fastsat løn, vil man med stor sandsynlighed også være negativt indstillet over for Ny Løn – og omvendt.

For at undersøge denne hypotese har vi i figur 2.6 sammenholdt de tre medlemsprofilers samlede holdning til Ny Løn med deres gennemsnitlige besvarelse af spørgsmålene vedrørende individuel og kollektiv løn. Gennemsnitterne er beregnet på en skala fra 1 til 5, hvor 1 svarer til 'slet ikke', 2 svarer til 'i ringe grad', 3 svarer til 'i nogen grad', 4 svarer til 'i høj grad' og 5 svarer til 'i meget høj grad'.

Figur 2-6 Din holdning til kollektiv og individuel løn: I hvor høj grad mener du, at...



Anm. Figuren er baseret på besvarelsene fra 1.418 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Det fremgår af figur 2-6, at de tre medlemsprofiler har en meget forskellig holdning til kollektiv og individuel løn. De utilfredse medlemmer går således generelt ind for kollektiv lønforhandling, mens de tilfredse medlemmer går ind for individuel lønforhandling. De indifferente placerer sig mellem de tilfredse og de utilfredse medlemmer. De medlemmer, der går ind for en individuel løndannelse, er altså mere positivt indstillet over for Ny Løn.

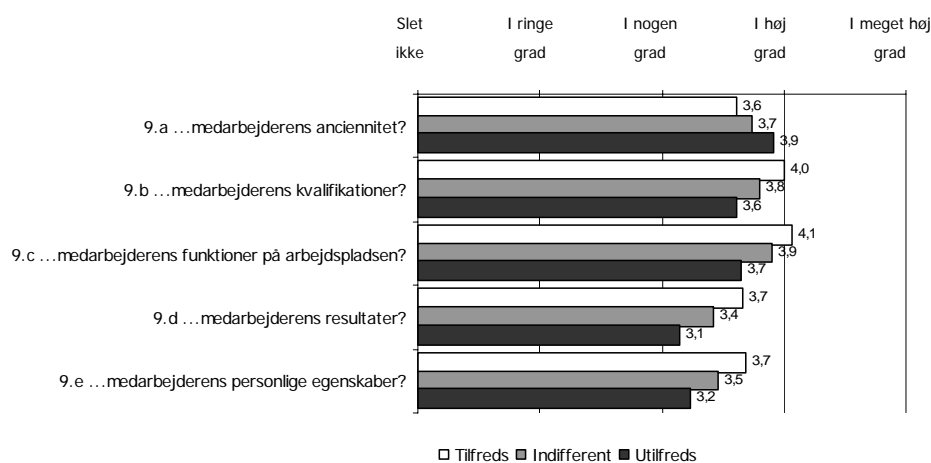
For alle medlemmer; tilfredse, indifferente eller utilfredse gælder dog, at de i ringe grad mener, at lønnen kun bør bestå af en god grundløn uden mulighed for tillæg.

Vi har også spurgt medlemmerne, hvilke forhold de mener, bør være styrende for lønfastsættelsen. Nærmere bestemt har vi spurgt medlemmerne, om de mener, at anciennitet, kvalifikationer, resultater, funktioner eller personlige egenskaber bør være styrende for lønfastsættelsen. Igen har vi sammenlignet de tre profilers holdning, jf. figur 2-7.

Det fremgår af figur 2-7, at de utilfredse medlemmer er den medlemsprofil, som i størst udstrækning går ind for, at løn bør fastsættes efter medarbejdernes anciennitet. Omvendt er de medlemmer, som tilhører den tilfredse medlemsprofil, generelt den profil, som i størst udstrækning går ind for, at løn bør fastsættes efter medarbejdernes kvalifikationer, funktioner, resultater og personlige egenskaber. Også her placerer gruppen af indifferente medlemmer sig mellem gruppen af tilfredse medlemmer og gruppen af utilfredse medlemmer.

I forhold til 2003-medlemsundersøgelsen er der en svag tendens til, at medlemmerne – både de tilfredse, de indifferente og de utilfredse i højere grad end i 2003 mener, at lønnen skal fastsættes efter resultater.

Figur 2-7 Din holdning til lønfastsættelse: I hvor høj grad mener du, at løn bør fastsættes efter...



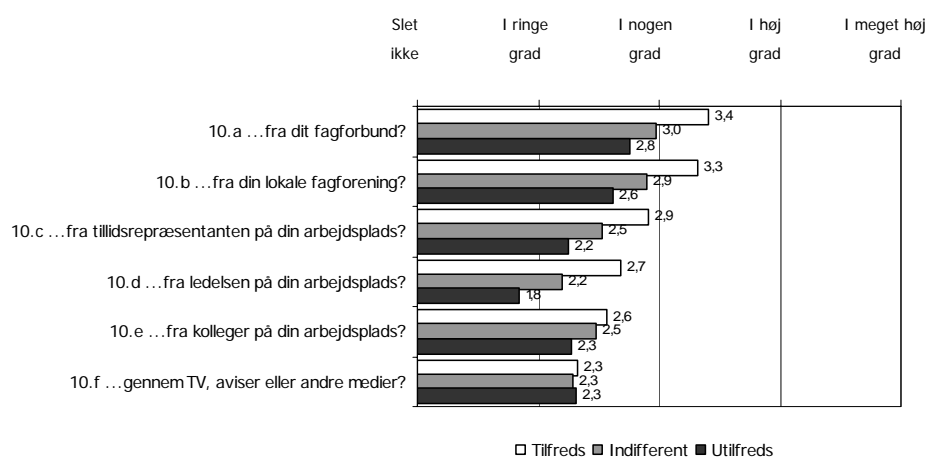
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.422 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

2.3.2 Information om Ny Løn

Det er den generelle opfattelse blandt medlemmerne, at de ikke har fået tilstrækkelig information om Ny Løn, jf. kapitel 4. Trods den generelle oplevelse af manglende information er der dog også forskel på de tre medlemsprofiler.

Det fremgår af figur 2-8, at de tilfredse medlemmer generelt er den medlemsprofil, som føler, at de har fået mest information, mens de utilfredse medlemmer generelt føler sig mindst informeret – men der er dog generelt tale om meget lave gennemsnit. Den tendens, der ses i forskellene, er dog klar nok: Jo mere information medlemmerne oplever at have modtaget, desto større er deres tilfredshed med Ny Løn.

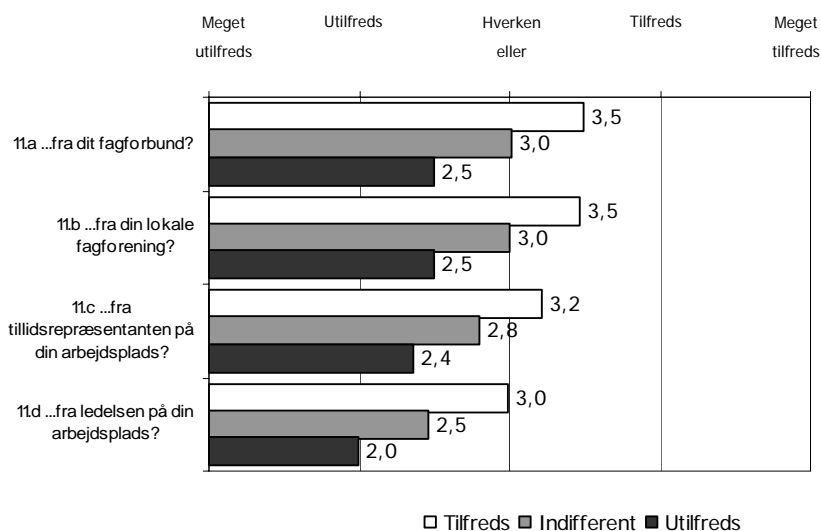
Figur 2-8 I hvor høj grad har du fået information om Ny Løn...



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.408 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Vi har endvidere spurgt medlemmerne, hvor tilfredse de er med den information, de har modtaget om Ny Løn, også her er de tilfredse medlemmer generelt mere tilfredse end de to øvrige medlemsprofiler.

Figur 2-9 Hvor tilfreds er du med den information, du har modtaget om Ny Løn

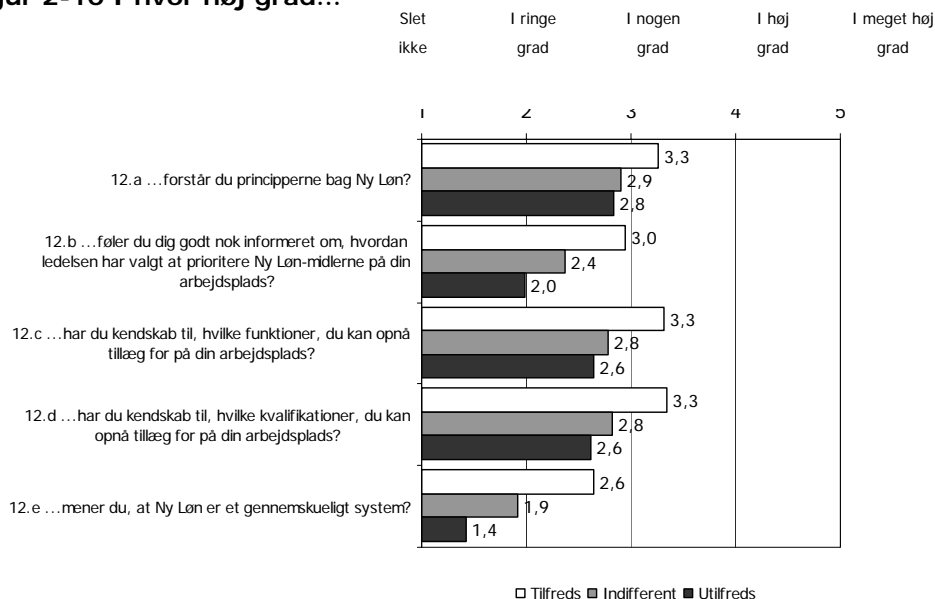


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.387 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

En ting er, hvor tilfreds man er med den generelle information, man har modtaget, en anden ting er, hvor godt man synes, at man rent faktisk har *forstået* principperne bag Ny Løn, og har kendskab til, hvordan principperne vil blive udmøntet på egen arbejdsplads. Vi har derfor stillet medlemmerne en række spørgsmål, som vedrører deres forståelse af og kendskab til, hvordan Ny Løn vil blive udmøntet på deres arbejdsplads, jf. figur 2-10.

Det fremgår af figur 2-10, at sandsynligheden, for at man er tilfreds med Ny Løn, er større, hvis man forstår principperne bag Ny Løn, har kendskab til, hvordan ledelsen har valgt at prioritere Ny Løn-midlerne, samt hvis man har indsigt i, hvilke funktioner og kvalifikationer der gives tillæg for på arbejdspladsen.

Figur 2-10 I hvor høj grad...



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.410 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

I forhold til 2003-medlemsundersøgelsen synes forståelsen af og kendskabet til Ny Løn-systemet ikke at være øget væsentligt.

2.3.3 Erfaring med Ny Løn

I undersøgelsen har vi også set på, hvilke erfaringer medlemmerne har gjort sig med Ny Løn, og hvordan disse erfaringer influerer på tilfredsheden. Resultaterne viser på dette punkt, at stort set alle de tilfredse medlemmer har svaret, at Ny Løn-midlerne anvendes på deres arbejdsplads, jf. tabel 2-4.

Tabel 2-4 Anvendelse af Ny Løn-midlerne, kvalifikations- og funktionstillæg

	Ny Løn-midlerne			Kvalifikationstillæg				Funktionstillæg			
	Anvendes	Anvendes ikke	Antal	Ja	Nej	Med ikke	Antal	Ja	Nej	Med ikke	Antal
<i>Alle medlemmer</i>	97%	3%	1444	41%	52%	8%	1444	31%	59%	10%	1443
<i>Tilfreds</i>	99%	1%	392	54%	41%	5%	391	41%	49%	10%	391
<i>Indifferent</i>	96%	4%	386	42%	48%	9%	386	32%	56%	12%	386
<i>Utilfreds</i>	97%	3%	666	32%	60%	8%	667	25%	67%	8%	666

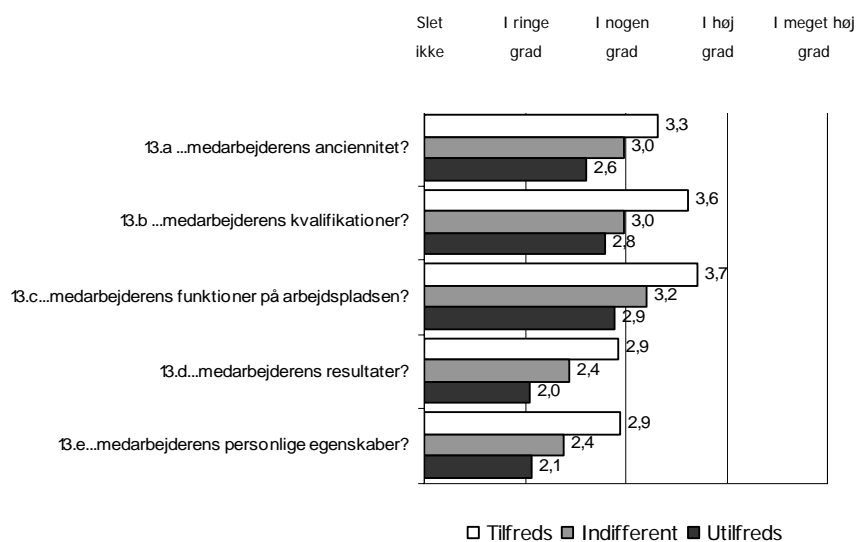
Det fremgår endvidere af tabellen, at en relativt stor andel af de tilfredse medlemmer har fået kvalifikationstillæg (54 pct.) og/eller funktionstillæg (41 pct.) som resultat af Ny Løn. Der er altså en sammenhæng mellem medlemmernes samlede tilfredshed med Ny Løn og anvendelsen af Ny Løn-midlerne, samt om man selv har opnået tillæg som konsekvens af Ny Løn.

Sammenlignes tabellen med den tilsvarende fra 2003-medlemsundersøgelsen kan det konstateres, at Ny Løn-midlerne i højere grad anvendes i 2004 sammenlignet med året før. Kun 3 pct. svarer, at Ny Løn-midlerne ikke anvendes mod 5 pct. i 2003. 41 pct. af alle medlemmerne svarer, at kvalifikationstillæg anvendes mod 31 pct. i 2003, og 31 pct. svarer, at funktionstillæg anvendes mod 21 pct. i 2003.

Foruden at spørge medlemmerne, om de selv har fået tillæg, har vi også spurgt til, hvad det er for typer af tillæg, der bliver givet på deres arbejdspladser, jf. figur 2-11.

Og her går samme billede igen: De medlemmer, der er tilfredse, angiver i højere grad end de utilfredse, at der er givet tillæg efter forskellige kriterier på arbejdspladsen. Oplevelsen af, at Ny løn bliver brugt, influerer således på tilfredsheden, så betyder det mindre, om det er funktioner, kvalifikationer eller noget tredje, der gives tillæg efter.

Figur 2-11 Ny Løn på din arbejdsplads: I hvor høj grad er Ny Løn på din arbejdsplads anvendt sådan, at der gives tillæg for...



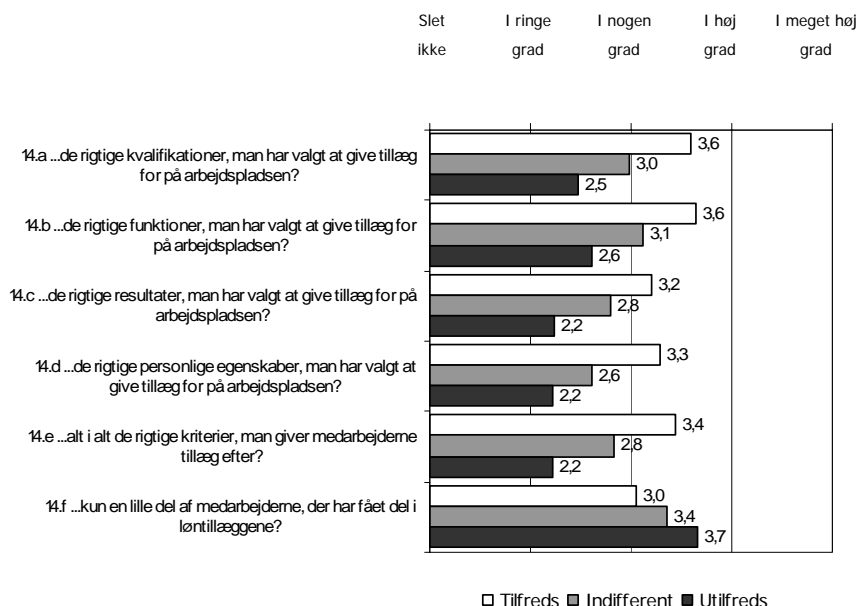
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.152 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke/Ny Løn-midlerne anvendes ikke på min arbejdsplads' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Vi har også bedt medlemmerne svare på, om det efter deres mening er de rigtige kvalifikationer, funktioner osv., som der gives tillæg for på arbejdspladsen. Og ikke overraskende er de tilfredse medlemmers holdning til Ny Løns faktiske udmøntning langt mere positiv end de utilfredse og til dels de indifferente medlemmer.

Det fremgår således af figur 2-12, at de tilfredse medlemmer er den medlemsprofil, som i størst udstrækning mener, at det er de rigtige kvalifikationer, funktioner, resultater og egenskaber, der gives tillæg efter – altså at det samlet set er de rigtige kriterier, der gives tillæg for. De utilfredse medlemmer mener derimod i højere grad end de to øvrige medlemsprofiler, at det kun er en lille del af medarbejderne, der har fået del i løntillæggene.

Sammenholdes svarene med dem som medlemmerne afgav i 2003, kan det konstateres, at medlemmerne i moderat grad er blevet mere enige i, at det er de rigtige kvalifikationer, funktioner, resultater og egenskaber, der gives tillæg for.

Figur 2-12 Ny Løn på din arbejdsplads: I hvor høj grad er det efter din mening...



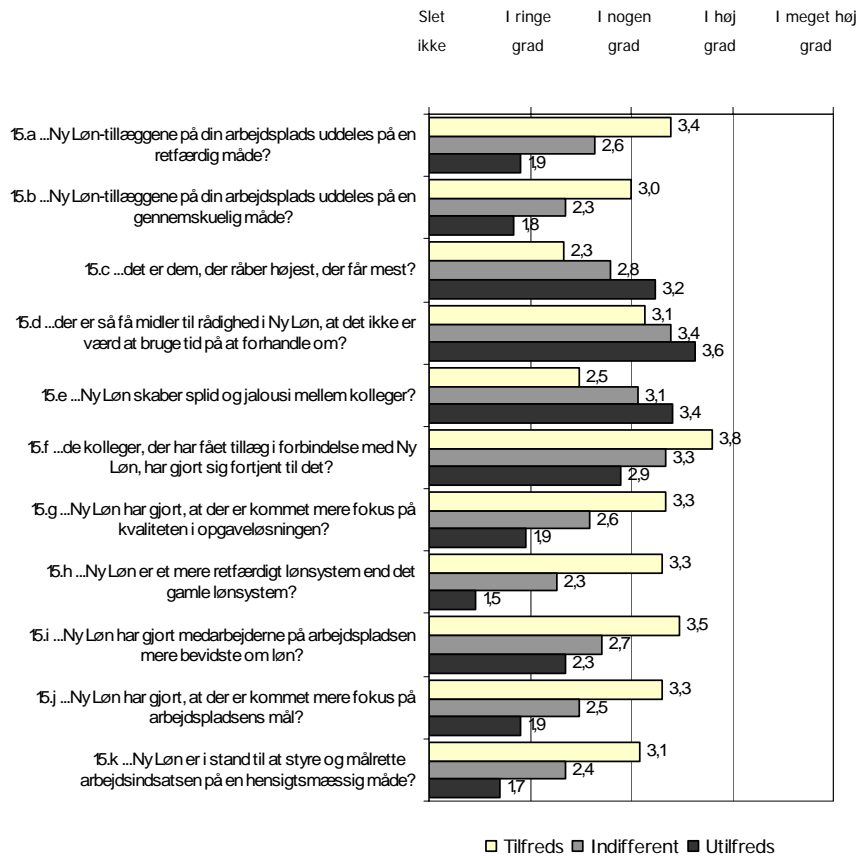
Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.144 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke/Ny Løn-midlerne anvendes ikke på min arbejdsplads' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Endelig har vi bedt medlemmerne om at tage stilling til en række subjektive påstande om Ny Løn, jf. figur 2-13. Udsagnene er taget fra den generelle debat om Ny Løn og skal give indblik i, hvorvidt synspunkterne deles af FOAs medlemmer, samt sætte flere ord på, hvilke tanker medlemmerne gør sig om Ny Løn.

På disse subjektive spørgsmål viser undersøgelsen, at gruppen af *utilfredse* medlemmer i højere grad end de øvrige medlemmer mener, at der er så få midler til rådighed i Ny Løn, at det ikke er værd at bruge tid på at forhandle om, samt at Ny Løn skaber splid og jalousi mellem kolleger.

Omvendt er de tilfredse medlemmer generelt mere positive i forhold til udsagnene, fx synes de i højere grad end de utilfredse medlemmer, at Ny Løn uddeles på en retfærdig og gennemskelig måde. De tilfredse medlemmer er også langt mere enige i, at Ny Løn er gået til de kollegaer, der har gjort sig fortjent til det, samt at systemet giver øget fokus på mål og kvalitet, jf. figur 2-13.

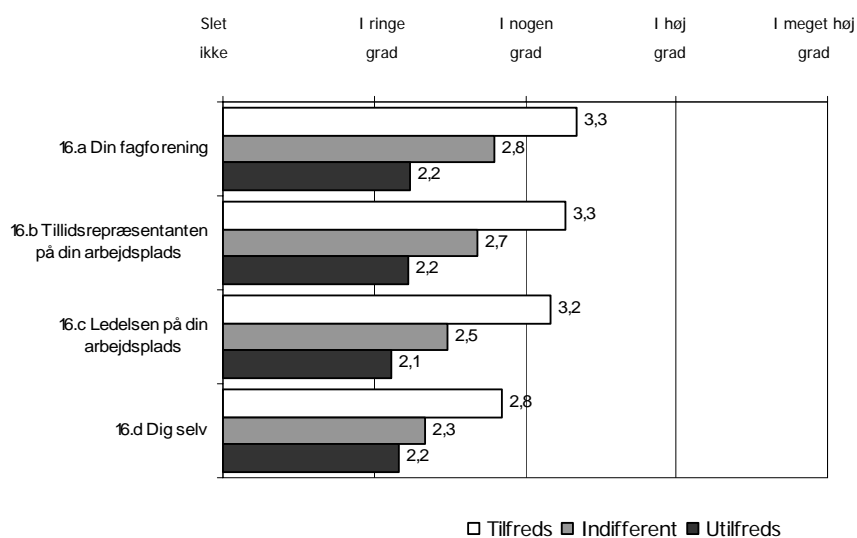
Figur 2-13 Ny Løn på din arbejdsplads: I hvor høj grad mener du, at...



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.207 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke/Ny Løn-midlerne anvendes ikke på min arbejdsplads' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

De tilfødse medlemmer adskiller sig endvidere fra de øvrige medlemmer ved i højere grad at mene, at såvel fagforeningen, tillidsrepræsentanten, ledelse og dem selv har været "klædt på" til at håndtere og forhandle Ny Løn, jf. figur 2-14.

Figur 2-14 I hvor høj grad synes du, at følgende har været "klædt på" til at håndtere og forhandle Ny Løn?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.320 medlemmer, som har svaret på mindst et af følgende spørgsmål: spørgsmål 24 og 25. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke/Ny Løn-midlerne anvendes ikke på min arbejdsplads' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

I forhold til 2003-medlemsundersøgelsen er der en svag tendens til at medlemmerne oplever, at de selv er blevet bedre klædt på til at håndtere og forhandle Ny Løn. Til gengæld er der også en svag tendens til, at de synes, at deres fagforening i mindre grad er klædt på til at håndtere og forhandle Ny Løn.

3. Medlemmernes principielle holdning til Ny Løn

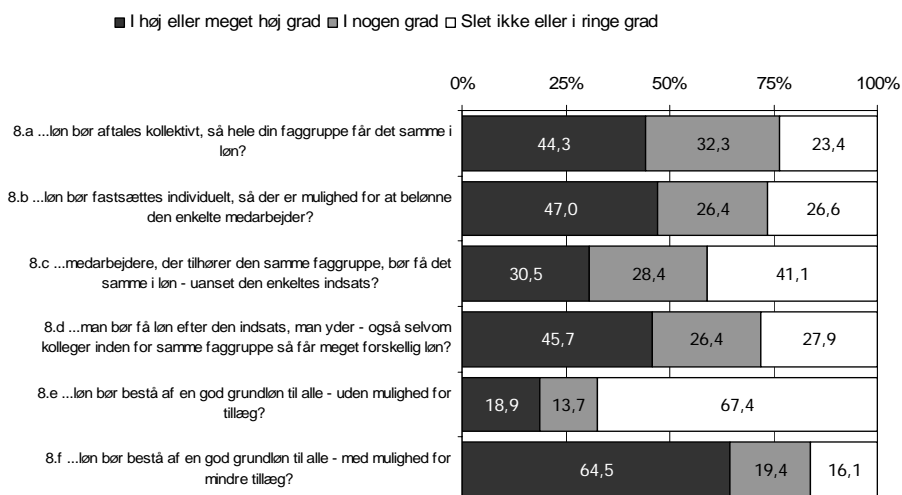
I dette kapitel sætter vi medarbejdernes generelle holdning til løn i fokus. Først undersøger vi i afsnit 3.1, hvordan medlemmerne forholder sig til kollektiv og individuel løn.

I afsnit 3.2 ser vi på medlemmernes holdning til forskellige lønfastsættelsesprincipper – dvs. om lønnen bør fastsættes efter kriterier som anciennitet, kvalifikationer, funktioner på arbejdspladsen, resultater eller efter personlige egenskaber.

3.1 Holdning til kollektive og individuelle elementer

Vi har spurgt medlemmerne om deres holdning til kollektiv og individuel lønfastsættelse. Svarene fremgår af figur 3-1. Formålet er at undersøge, i hvilket omfang medlemmerne er kollektivt eller individuelt orienterede.

Figur 3-1 Din holdning til kollektiv og individuel løn: I hvor høj grad mener du, at...



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

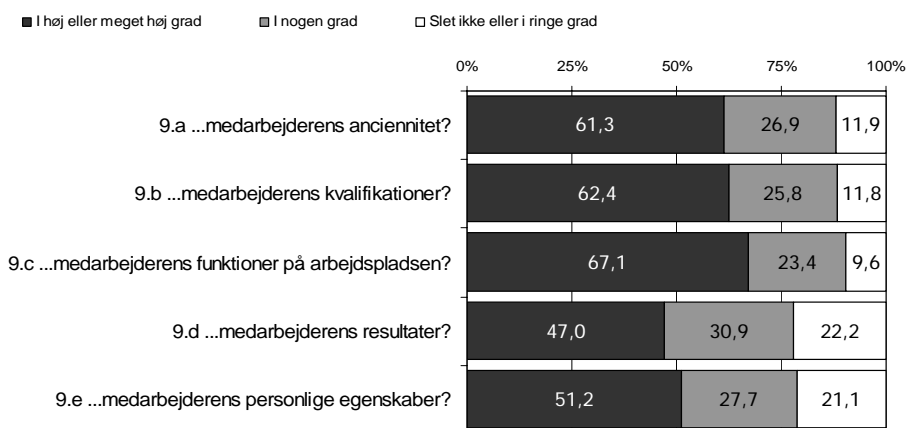
Som det fremgår af figur 3-1 mener 44 pct. af medlemmerne i høj eller meget høj grad, at løn bør aftales kollektivt. 65 pct. angiver dog samtidig, at de i høj grad eller meget høj grad mener, at lønnen bør bestå af en god grundløn – men med mulighed for tillæg.

Der tegner sig således et billede af, at medlemmerne er orienteret mod et kollektiv i den forstand, at der skal være *en vis* lighed. Samtidig skal den individuelle indsats dog belønnes i det omfang, at det ikke går ud over det overordnede princip om en kollektiv løndannelse.

3.2 Holdning til diverse lønfastsættelsesprincipper

Vi har endvidere spurgt medlemmerne om deres holdning til forskellige principper for lønfastsættelse. Formålet hermed er at undersøge, hvilke kriterier medlemmerne finder legitime. Svarene fremgår af figur 3-2.

Figur 3-2 Din holdning til lønfastsættelse: I hvor høj grad mener du, at løn bør fastsættes efter...



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Figur 3.2 viser, at 61 pct. af medlemmerne synes, at medarbejdernes anciennitet i høj eller i meget høj grad bør spille ind på lønfastsættelsen. På samme måde mener medlemmerne, at kvalifikationer (62 pct. har svaret i høj eller i meget høj grad) og funktioner (67 pct. har svaret i høj eller i meget høj grad) bør spille ind på lønfastsættelsen.

Holdningerne til, om resultater og personlige egenskaber skal spille ind på lønfastsættelsen, er en anelse mere forbeholdende, men stadig overvejende positive. Henholdsvis 47 pct. og 51 pct. af medlemmerne angiver, at de i høj grad eller i meget høj grad skal spille ind på lønfastsættelsen.

Tallene indikerer altså stor homogenitet i medlemmernes holdning til lønfastsættelsesprincipper. Man ser generelt velvilligt på alle principper – dog er svarene som nævnt lidt mere positive, hvad angår kriterier, der er knyttet til anciennitet, kvalifikationer og funktioner.

Ligesom ved 2003-undersøgelsen bør det i øvrigt bemærkes, at der opstår en signifikant forskel, når man underopdeler medlemmerne efter alder. Således er der i gruppen af "50-årige eller derover" sammenlignet med "under 30-årige" næsten dobbelt så mange, der mener, at man i meget høj grad bør lade anciennitet indgå i lønfastsættelsen.

4. Information om Ny Løn

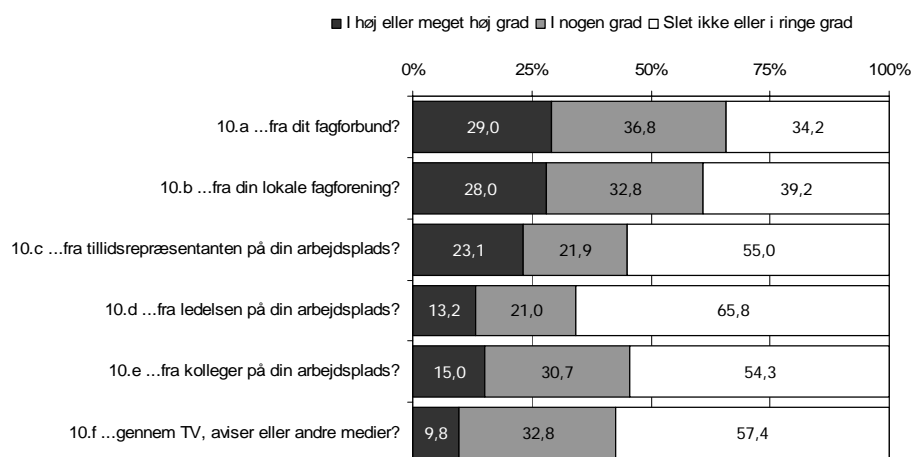
I dette kapitel undersøger vi medlemmernes holdning til den information, de har fået om Ny Løn. I afsnit 4.1 undersøger vi, hvilke kilder medarbejderne har haft til information, og hvordan de har været tilfredse med disse.

I afsnit 4.2 ser vi på medlemmernes selvopfattede forståelse af principperne bag Ny Løn, og i hvilken grad de finder, at systemet er overskueligt.

4.1 Information

Det generelle billede afledt af figur 4-1 er, at medlemmerne ikke oplever, at de har fået meget information om Ny Løn. Medlemmerne oplever, at have fået mest information fra det faglige system, dvs. fagforbund (29 pct. angiver, at de i høj grad eller i meget høj grad har fået information fra deres fagforbund, 28 pct. fra de lokale fagforeninger (28 pct. og fra tillidsrepræsentanterne (23 pct.)). Derimod har de kun i ringe grad modtaget information fra ledelsen, kolleger og medierne.

Figur 4-1 I hvor høj grad har du fået information om Ny Løn



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

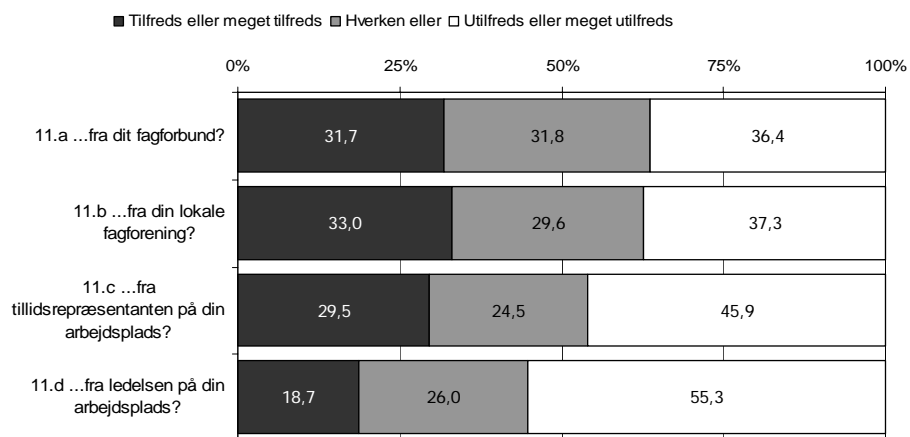
Sammenligner man med 2003-undersøgelsen, er der dog sket en klar forbedring i den forstand, at flere føler sig informeret i høj eller i meget høj grad, mens antallet af medlemmer, der angiver slet ikke eller i ringe grad, er stabilt til faldende. Forbedringerne er især markante i vurderingen af det faglige systems informationer.

Hvor vi i figur 4-1 behandlede medlemmernes informationsniveau, omhandler figur 4-2 tilfredsheden med den information, som man rent faktisk har modtaget fra de forskellige kilder.

Figuren viser, at medlemmerne generelt er delt i 3 lige store grupper, hvad angår tilfredsheden med den modtagne information fra det faglige system. Omkring 1/3 er tilfredse eller meget tilfredse, 1/3 er hverken eller, mens 1/3 er utilfredse eller meget utilfredse. Der er dog en tendens til lidt større utilfredshed med informationen fra den lokale tillidsrepræsentant. I forhold til

det faglige system er der markant større tilfredshed den med information, der modtages fra ledelsen på arbejdspladsen – her er hele 55 pct. utilfredse.

Figur 4-2 Hvor tilfreds er du med den information, som du har modtaget om Ny Løn...



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Opsummeret kan vi ud fra figur 4-1 og 4-2 udlede, at medarbejderne generelt set ikke er tilfredse med informationsniveauet omkring Ny Løn, om end tilfredsheden er øget i forhold til 2003-undersøgelsen.

Medlemmerne føler generelt, at man har modtaget mest information fra det faglige system. Samtidig ser vi, at tilfredsheden med *kvaliteten* af den information, medlemmerne modtaget fra det faglige system, er størst. Der er dog stadig mindst 1/3 utilfredse i alle kategorier.

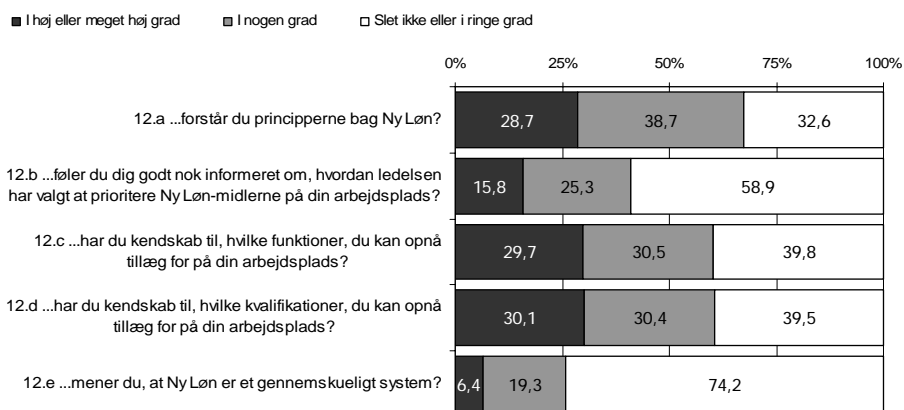
4.2 Forståelse og kendskab

Vi har endvidere spurgt medlemmerne, hvorvidt de føler, at de forstår principperne bag Ny Løn, om de har kendskab til, hvilke funktioner og kvalifikationer de kan få tillæg for, om de føler sig velinformede om den lokale prioritering, samt om de finder, at Ny Løn er et gennemskueligt system. Fordelingen af svar er som angivet i figur 4-3.

Det fremgår af figuren, at hele 74 pct. af medlemmerne finder, at Ny Løn ikke er et gennemskueligt system. Ligeledes mener 58 pct., at de er utilstrækkeligt informeret om prioriteringen af midlerne på deres arbejdsplads.

Figuren viser endvidere, at medlemmerne i lidt højere grad føler sig i stand til at forstå *principperne* bag Ny Løn, om end der stadig er under 1/3, der i høj eller i meget høj grad har kunnet svare bekræftende til spørgsmålet. Hvad angår kendskabet til, hvilke funktioner og kvalifikationer man skal have for at opnå tillæg, oplever omkring 40 pct. af medlemmerne, at de i ringe grad eller slet ikke har tilstrækkelig viden.

Figur 4-3 I hvor høj grad..



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer.
Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

I forhold til 2003-undersøgelsen er kendskabet til de forskellige aspekter af Ny Løn svagt stigende, hvilket sandsynligvis afspejler det svagt stigende informationsniveau, som blev identificeret i afsnit 4.1. Medlemmerne oplever dog absolut set stadig deres kendskab som værende forholdsvis lavt.

5. Erfaring med Ny Løn

I dette kapitel ser vi på medarbejdernes erfaring med Ny Løn. I afsnit 5.1 undersøger vi, om Ny Løn har været taget i brug på medlemmernes arbejdspladser. I forlængelse heraf ser vi på, hvilke konkrete kriterier lønnen bliver fastsat efter.

Endvidere ser vi i afsnit 5.2 på medlemmernes holdning til Ny Løn – herunder om de finder, at instrumentet anvendes på den rigtige måde.

Endelig har vi i afsnit 5.3 spurgt medlemmerne, hvorvidt de vurderer, at de forskellige aktører har været ordentligt "klædt på" til at kunne håndtere Ny Løn.

5.1 Erfaring med Ny Løn

Vi har spurgt medlemmerne, om Ny Løn anvendes på deres arbejdsplads. I alt 95 pct. af de adspurgte svarede bekræftende på dette spørgsmål.

I tabel 5-1 har vi opdelt svarene i forhold til baggrundsoplysninger, der angår medlemmernes køn, alder, sektor, ansættelsesforhold og arbejdssted med det formål at undersøge, om der eksisterer forskelle i anvendelsen af Ny Løn. Tallene indikerer ikke signifikante afvigelser fra gennemsnittet, idet de enkelte kategorier bliver så små, at procentstørrelserne er behæftet med en vis usikkerhed.

Tabel 5-1 Anvendelse af Ny Løn-midlerne på arbejdspladsen fordelt på baggrundsoplysninger

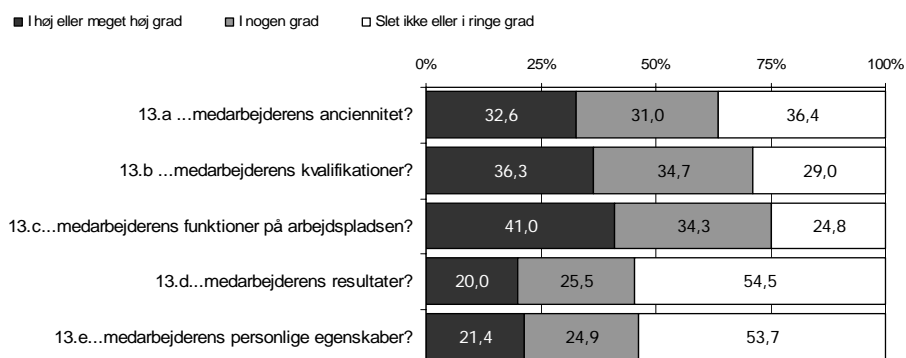
		Ny Løn-midlerne anvendes	Ny Løn-midlerne anvendes ikke	Antal
	Total	95%	5%	1.561
Køn	Kvinde	95%	5%	1.359
	Mand	93%	7%	202
Alder	Under 30 år	96%	4%	146
	30 - 39 år	96%	4%	314
	40 - 49 år	95%	5%	537
	50 år eller derover	94%	6%	564
Sektor	Køkken og rengørings sektor	90%	10%	144
	Pædagogisk sektor	96%	4%	304
	Social og sundheds sektor	96%	4%	1.005
	Teknik og service sektor	89%	11%	108
Ans.	Fastansat	95%	5%	1.448
	Ikke-fastansat	89%	11%	113
Arbejdssted	Københavns kommune	90%	10%	164
	Odense kommune	93%	7%	57
	Århus kommune	94%	6%	89
	Aalborg kommune	97%	3%	68
	Øvrige kommuner	96%	4%	1.140

Af tabel 5-1 fremgår det, hvor stor anvendelsen af Ny Løn generelt er på arbejdspladserne. Vi har endvidere spurgt medlemmerne, på hvilken måde Ny Løn kommer til udtryk på deres arbejdsplads; dvs. gives der tillæg baseret på anciennitet, kvalifikationer, funktioner, resultater eller medarbejdernes personlige egenskaber.

Figuren viser, at medlemmerne for 63 procent vedkommende oplever, at anciennitet har en betydning i nogen, høj eller meget høj grad. De tilsvarende tal for kvalifikationer og funktioner på arbejdspladsen er 71 pct. og 75 pct. Hvad angår medarbejdernes resultater og personlige egenskaber er tallene noget lavere på 45 pct. og 46 pct.

Der må dog for alle tallenes vedkommende tages det forbehold, at der har været en "ved ikke" svarprocent på omkring 20, som ikke er medtaget. Dette slører dog næppe det overordnede billede, der indikerer, at anciennitet, kvalifikationer og medarbejdernes funktioner er de kriterier, der oftest bruges ved tildeling af Ny Løn, mens resultater og personlige egenskaber anvendes i omkring halvdelen af tilfældene.

Figur 5-1 Ny Løn på din arbejdsplads: I hvor høj grad er Ny Løn på din arbejdsplads anvendt sådan, at der gives tillæg for...

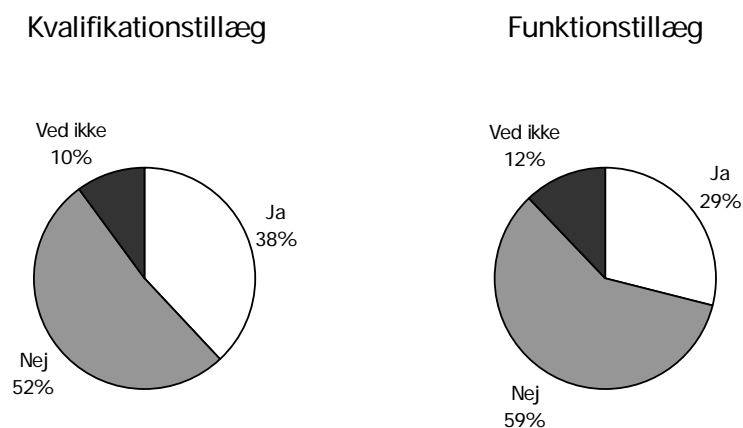


Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Ved hjælp af tabel 5-1 og figur 5-1 har vi set generelle og specifikke udbredelser af Ny Løn på medlemmernes arbejdspladser.

Vi har herefter spurgt medlemmerne, hvorvidt de i forbindelse med deres sidste lønforhandling personligt har fået kvalifikations- eller funktionstillæg som resultat af Ny Løn.

Figur 5-2 Har du i forbindelse med din sidste lønforhandling fået kvalifikationstillæg/funktionstillæg som resultat af Ny Løn?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Figuren viser, at 38 pct. af medarbejderne har fået kvalifikationstillæg i forbindelse med seneste lønforhandling, mens det tilsvarende tal for funktionstillæg er 29 pct. Således har et flertal ikke fået et tillæg (henholdsvis 52 pct. og 59 pct.).

Sammenholdes de ovenstående resultater med resultaterne fra medlemsundersøgelsen fra 2003 fremgår det, at 7 pct. flere af medlemmerne har svaret

ja til, at de har fået et kvalifikationstillæg, mens 8 pct. flere svarer, at de har fået et funktionstillæg. Gruppen af medlemmer der har fået tillæg er således større i 2004 end året før.

Vi har i tabel 5-2 opdelt svarene med henblik på at undersøge, om der er grupper, der i særlig grad har fået tillæg. Grupperne er baseret på baggrundsplysningerne køn, alder, sektor, arbejdssituation samt arbejdssted.

Tallene viser, at såfremt vi opdeler på basis af sektorer, ligger tallene på 31 pct. og 26 pct. for køkkenpersonale, 36 pct. og 28 pct. for social- og sundhedssektoren, 42 pct. og 34 pct. for teknik- og servicesektoren samt 46 pct. og 31 pct. for den pædagogiske sektor.

Opdeler vi medlemmerne efter ansættelsesforhold, har 40 pct. af de fastansatte opnået kvalifikationstillæg, mens det samme gør sig gældende for 12 pct. af de ikke-fastansatte.

Ovenstående gennemgang indikerer, at der er en vis sektorbestemt forskel, således at medarbejdere i den pædagogiske sektor er overrepræsenterede i forhold til social- og sundhedssektoren samt køkken- og rengøringssektoren.

Hvad angår ansættelsesforhold, er der ikke overraskende en tendens til, at fastansatte hyppigere får personlige tillæg end ikke-fastansatte.

Tabel 5-2 Kvalifikations- og funktionstillæg opdelt på baggrundsplysninger

	Kvalifikationstillæg				Funktionstillæg			
	Ja	Nej	Ved ikke	Antal	Ja	Nej	Ved ikke	Antal
Total	38%	52%	10%	1561	29%	59%	12%	1561
Køn								
Kvinde	38%	52%	10%	1359	28%	60%	12%	1359
Mand	41%	49%	10%	202	35%	52%	14%	202
Alder								
Under 30 år	21%	64%	15%	146	18%	64%	17%	146
30 - 39 år	39%	53%	8%	314	30%	59%	11%	314
40 - 49 år	38%	51%	11%	537	29%	59%	12%	537
50 år eller derover	42%	49%	9%	564	31%	57%	12%	564
Sektor								
Køkken og rengørings sektor	31%	54%	15%	144	26%	59%	15%	144
Pædagogisk sektor	46%	42%	11%	304	31%	55%	14%	304
Social og sundheds sektor	36%	55%	9%	1005	28%	60%	11%	1005
Teknik og service sektor	42%	50%	8%	108	34%	55%	11%	108
Ans.								
Fastansat	40%	51%	9%	1448	30%	58%	11%	1448
Ikke-fastansat	12%	65%	23%	113	10%	66%	24%	113
Arbejdssted								
Københavns kommune	38%	52%	10%	164	34%	52%	14%	164
Odense kommune	31%	60%	9%	57	33%	55%	11%	57
Århus kommune	25%	62%	13%	89	29%	59%	13%	89
Aalborg kommune	47%	42%	11%	68	25%	60%	15%	68
Øvrige kommuner	39%	51%	10%	1140	28%	60%	11%	1140

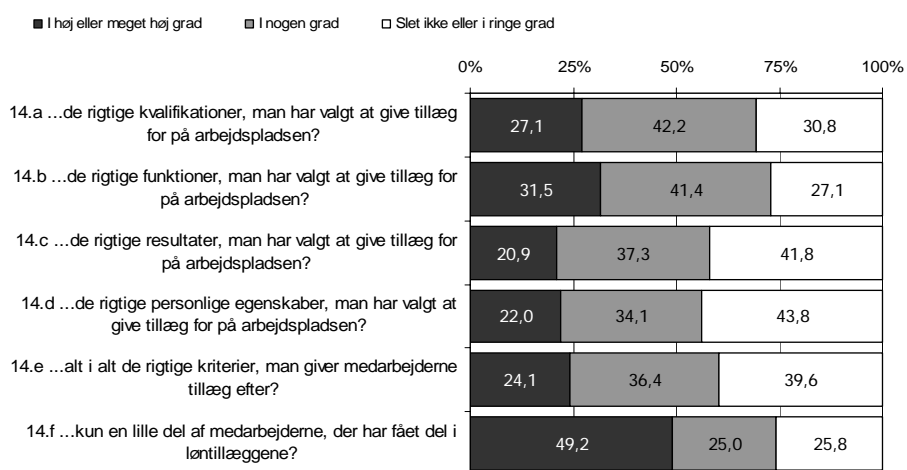
Ser vi på faggrupper (tabel ikke medtaget), er der en forholdsvis stor andel af plejehjemsassistenterne, skolepedel, -medhjælp og -betjente mv., samt ledende personale, som svarer, at de har fået et kvalifikationstillæg (mellem 60 og 48 pct.). Plejehjemsassistenterne er også den gruppe, hvor flest har fået et funktionstillæg (55 pct. angiver dette), mens henholdsvis 48 og 40 pct. af portørerne og LFS og dagplejepædagoger har fået et funktionstillæg.

5.2 Holdning til Ny Løn

I det foregående undersøgte vi, i hvor høj grad medlemmerne havde fået personlige løntillæg ved sidste lønforhandling. Vi har endvidere spurgt med-

lemmerne om deres tilfredshed med den måde, hvorpå Ny Løn tildeles. Resultaterne er gengivet i figur 5-3.

Figur 5-3 Ny Løn på din arbejdsplads: I hvor høj grad er det efter din mening...



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Det fremgår af figur 5-3, at 49 pct. af medlemmerne finder, at kun få har fået del i løntillæggene. Medlemmerne er til gengæld mere delt når de skal vurdere, om det er de rigtige kvalifikationer og funktioner, man får tillæg for.

På begge spørgsmål er der omkring lige mange, der har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad", som der er personer, der har svaret "slet ikke" eller "i ringe grad". 41 pct. mener slet ikke eller i ringe grad, at det er de rigtige resultater, der bliver givet tillæg for, mens 44 pct. mener det samme om de personlige egenskaber.

Opsummeret viser figur 5-3, at medarbejderne generelt er skeptiske i forhold til den faktiske anvendelse af Ny Løn, som sker på deres arbejdsplads. Størst utilfredshed er der med, at en for lille del af medarbejderne får del i tillæggene, mens skepsisen angående tildelingskriterierne især samler sig om resultater og personlige egenskaber. Dette giver sig udslag i en samlet vurdering, hvor kun 24 pct. af medlemmerne i høj eller meget høj grad er enige i, at tildelingen foregår efter de rigtige kriterier.

Sammenholdes ovenstående med svarene fra 2003 kan det konstateres, at medlemmerne i højere grad i 2004 finder, at det er de rigtige kriterier for tildelingen af tillæg. Derimod oplever hvert andet medlem i 2004, at kun en lille del af medarbejderne har fået del i løntillæggene. Der er tale om en stigning på 6 pct. i forhold til 2003. Det er til trods for det faktum, at flere af medlemmerne har fået tillæg sammenlignet med 2003.

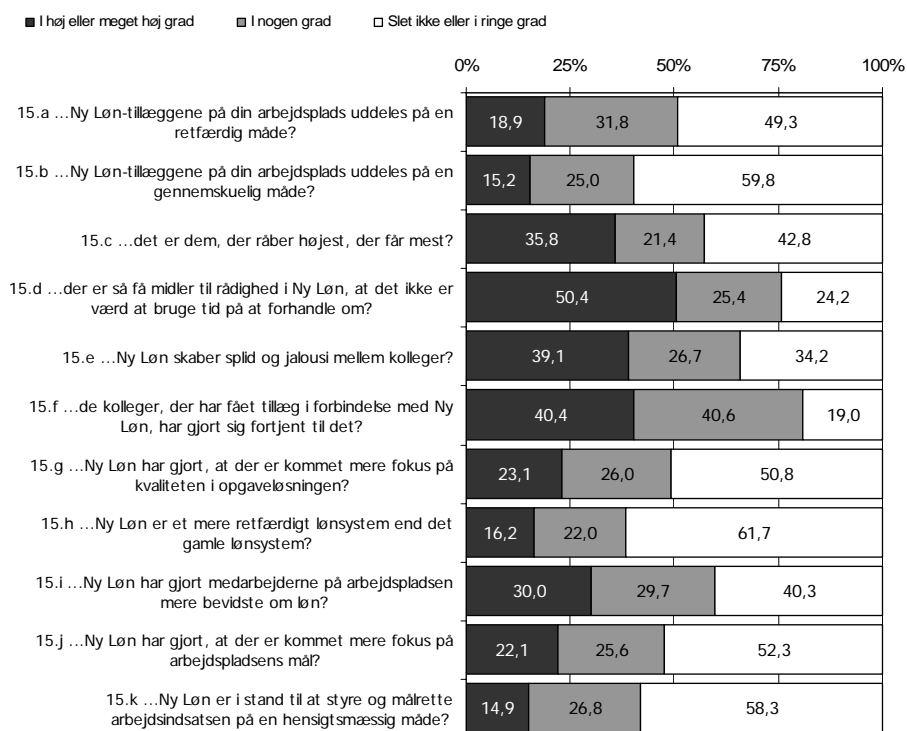
I forlængelse af ovenstående har vi undersøgt medlemmernes holdning til retfærdigheden, gennemskueligheden og konsekvenserne af Ny Løn.

Som det fremgår af figur 5-4, mener kun 19 pct. af medlemmerne, at Ny Løn i høj eller meget høj grad bliver tildelt på en retfærdig måde på deres

arbejdsplads. 36 pct. er af den opfattelse, at tillæggene primært går til dem, der råber højest. Kun 19 pct. mener dog slet ikke eller i ringe grad, at de kollegaer, der har fået tillæg, har gjort sig fortjent til dem. Til gengæld mener næsten 62 pct., at Ny Løn ikke er mere retfærdigt end det gamle lønsystem.

Andelen af medlemmer, der i høj eller meget høj grad mener, at tillæggene tildeles gennemskueligt, ligger på beskedne 15 pct.

Figur 5-4 Ny Løn på din arbejdsplads: I hvor høj grad mener du, at...



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Hvad angår konsekvenserne af Ny Løn, mener 39 pct., at tildelingssystemet skaber splid og jalousi mellem kolleger. Kun 22 pct. oplever, at systemet har bidraget til forøget fokus på kvalitet i opgaveløsningen, ligesom der er få, der er af den opfattelse, at det har sat yderligere fokus på arbejdspladsens mål. Kun 15 pct. mener, at Ny Løn er i stand til at styre og målrette arbejdsindsatsen på en hensigtsmæssig måde.

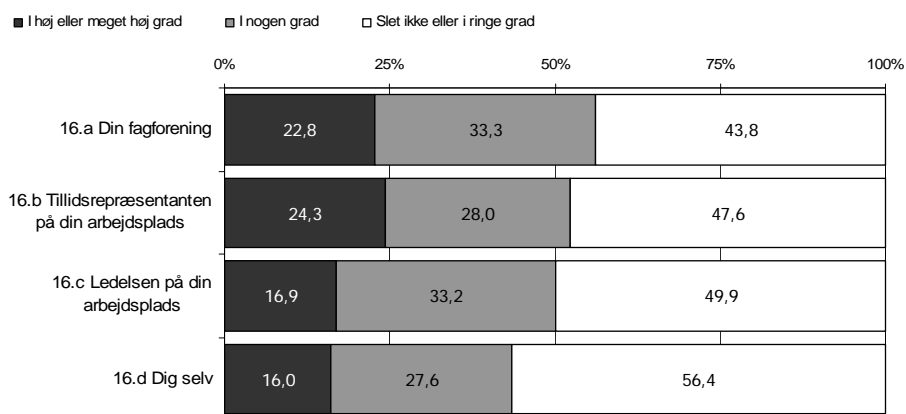
Opsummeret viser tallene, at medarbejderne som udgangspunkt ikke finder, at Ny Løn bliver administreret på en retfærdig måde. Der er ligeledes stor skepsis i forhold til, om lønsystemet har haft positive konsekvenser for arbejdspladsen i den forstand, at det har fungeret som et styringsinstrument for at målrette arbejdsindsatsen mest hensigtsmæssigt.

5.3 Håndtering af Ny Løn

Vi har endvidere spurgt medlemmerne om, hvordan de synes, at fagforeningen, tillidsrepræsentanten, ledelsen og de selv har været ordentligt klædt på til at håndtere og forhandle Ny Løn.

Figur 5-5 viser, at hele 56 pct. oplever, at de selv har været klædt dårligt på til at håndtere og forhandle Ny Løn. De tilsvarende tal er 50 pct. for ledelsen på arbejdspladsen, 48 pct. for tillidsrepræsentanten og 44 pct. for fagforeningen. Andelen af meget tilfredse og tilfredse følger stort set samme mønster med omvendt fortegn.

Figur 5-5 I hvor høj grad synes du, at følgende har været "klædt på" til at håndtere og forhandle Ny Løn?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer. Medlemmer, som har svaret 'ved ikke' på de enkelte spørgsmål, indgår ikke i figuren.

Vi ser altså, at medlemmerne i ringe grad føler, at de forskellige aktører kan håndtere Ny Løn på ordentlig vis. Mindst utilfredshed er der med fagforeningen, mens kun 16 pct. i høj eller meget høj grad synes, at de selv er tilstrækkelig klædt på. Sidstnævnte skal ses i sammenhæng med den tidligere omtalte figur 4-3, hvoraf det fremgik, at kun 6 pct. angiver, at Ny Løn er et overskueligt system.

Sammenlignes der med medlemmernes svar i 2003, kan det konstateres, at medlemmerne i højere grad finder, at deres tillidsrepræsentant – men også dem selv – er blevet bedre rustet til at håndtere Ny Løn.

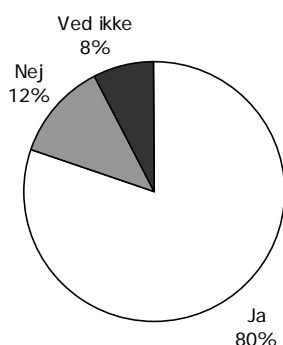
6. Overenskomst og valgfrihed

I dette kapitel undersøger vi medlemmernes holdning til valgfrihed i forbindelse med overenskomsterne

6.1 Overenskomst og mere valgfrihed

Vi har spurgt medlemmerne, om de i fremtiden kunne tænke sig en overenskomst med større valgfrihed. Formålet hermed er at give et indblik i, hvilken retning medarbejderne ønsker fremtidige overenskomster skal tage.

Figur 6-1 Kunne du i fremtiden tænke dig en overenskomst med mere valgfrihed?



Anm. Figuren er baseret på besvarelserne fra 1.561 medlemmer.

Det fremgår af figur 6-1, at hele 80 pct. af medlemmerne kunne tænke sig større valgfrihed i forbindelse med fremtidige overenskomster. Besvarelserne svarer til dem, medlemmerne afgav i 2003.

Grundet den store overvægt af ja-sigere, har vi i tabel 6-1 søgt at gå lidt dybere ned i tallene for at undersøge, om der viser sig forskelle i dette ønske, når man deler medarbejderne op i underkategorier baseret på køn, alder, sektor, ansættelsesforhold og arbejdssted.

Tabel 6-1 viser, at der ikke er markante forskelle mellem de forskellige underkategorier.

Medlemmerne med arbejdssted i Aalborg Kommune har med 66 pct. en ja-procent noget under gennemsnittet, mens det omvendte gør sig gældende for Odense (89 pct.). I begge tilfælde skyldes afvigelserne dog nok til en vis grad stikprøvestørrelserne. Der er en svag tendens til, at unge medarbejdere i endnu højere grad end ældre medarbejdere bliver tiltalt af større valgfrihed, mens der ikke er nogen decideret kønsbaseret forskel.

Tabel 6-1 Holdning til en overenskomst med mere valgfrihed opdelt på baggrundsoplysninger

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal	
Total	80%	12%	8%	1561	
Køn	Kvinde	80%	12%	8%	1359
	Mand	82%	12%	5%	202
Alder	Under 30 år	86%	5%	9%	146
	30 - 39 år	85%	8%	7%	314
	40 - 49 år	82%	11%	7%	537
	50 år eller derover	74%	18%	8%	564
Sektor	Køkken og rengørings sektor	78%	13%	9%	144
	Pædagogisk sektor	76%	12%	12%	304
	Social og sundheds sektor	82%	12%	6%	1005
	Teknik og service sektor	79%	15%	7%	108
Ans.	Fastansat	80%	12%	7%	1448
	Ikke-fastansat	79%	9%	12%	113
Arbejdssted	Københavns kommune	85%	9%	5%	164
	Odense kommune	89%	4%	8%	57
	Århus kommune	86%	7%	7%	89
	Aalborg kommune	66%	26%	8%	68
	Øvrige kommuner	80%	13%	8%	1140

