

2016
2020

STATUS PÅ INDSATSOMRÅDER

Teknisk Landsforbund
KONGRES 2020 24.-25. OKTOBER
FREMTIDENS
fællesskab



Status på indsatsområder i Teknisk Landsforbund fra 2016-2020

I 2016 vedtog TL's kongres syv politiske og to organisatoriske målsætninger. Målsætningerne blev udviklet ved workshops i TL's politiske udvalg. Efter fire års arbejde med fokus på politiske mærkesager og organiseringstiltag er det derfor tid til at gøre status på, hvordan arbejdet med målsætningerne er gået.

Det politiske spor

De syv politiske målsætninger

De syv politiske målsætninger har stor indflydelse på medlemmernes arbejdsliv. I kongresperioden fra 2016-2020 har TL derfor arbejdet målrettet med at fremme de politiske målsætninger ved at være synlige og søge politisk indflydelse. TL har indsamlet viden og udviklet politikker inden for målsætningerne, og for at sikre medlemmernes interesser har TL markeret sine holdninger både gennem møder med politikere, debatindlæg, debatter på Folkemødet og i TL's medier.



Industri 4.0 i praksis

I 2018 udgav vi debatoplægget industri 4.0 i praksis i samarbejde med Mandag Morgen. Oplægget tager afsæt i, hvordan omstillingen til industri 4.0 sker i praksis, og hvad den kræver fra uddannelsessektoren, de faglige organisationer og virksomhederne. Samtidig stiller oplægget skarpt på TL'ernes rolle i industri 4.0.



Målsætning

Vækst gennem viden

TL har arbejdet målrettet for, at medlemmerne fortsat kan konkurrere på det globale arbejdsmarked, hvor viden og omstillingsparathed fylder mere end tidligere. TL har taget denne dagsorden op på Folkemødet i 2018, hvor vi i en debat fremviste og diskuterede brugen af ny teknologi på arbejdspladser.

Derudover har TL i samarbejde med Mandag Morgen udarbejdet et debatoplæg, som handler om, hvordan vi bedst muligt griber mulighederne i Industri 4.0. Debatoplægget tog blandt andet afsæt i TL's værdiundersøgelse blandt medlemmerne, som viste, at TL's medlemmer i høj grad anvender ny teknologi i deres arbejde.



Værdiundersøgelsen

I 2018 fik TL lavet en værdiundersøgelse blandt medlemmerne. Værdiundersøgelsen kortlagde medlemmernes holdning til industri 4.0, medlemskab af en fagforening og TL's politiske målsætninger. Værdiundersøgelsen har været en vigtig brik i den politiske interessevaretagelse, fordi vi kan bruge den viden til at støtte op om politiske argumenter.

2

Målsætning

Uddannelse hele livet

Efteruddannelse er helt centralt, hvis TL's medlemmer skal være godt rustet til at kunne løse morgendagens udfordringer. Derfor har TL arbejdet på at forbedre medlemmernes mulighed for at efteruddanne sig hele livet. Først og fremmest har vi vist vores utilfredshed med omprioriteringsbidraget på uddannelse, som blev indført under den borgerlige regering. Derfor var vi tilfredse, da den nuværende regering afskaffede de årlige 2%-besparelser på uddannelse. Ved overenskomstforhandlinger har vi arbejdet for at skabe bedre mulighed for efteruddannelse, og aftalt uddannelse er blevet sikret i overenskomstperioden. Samtidig har vi bidraget til at lægge pres på landets politikere for at få uddannelsesloftet afskaffet.

Det har været vigtigt for TL at understrege, at efteruddannelse skal tages mere alvorligt i en tid, hvor der stilles større krav til medarbejdernes kompetencer. Derfor har TL gentagne gange lagt vægt på, at der skal sættes flere midler af til efteruddannelse og kritiseret regeringens besparelser ifm. økonomisk støtte til efteruddannelse.

3

Målsætning

Ligestilling og bedre balance i familie- og arbejdsliv

TL's lønstatistik har i mange år vist, at der er en grundlæggende forskel i mænd og kvinders løn. En af de klare veje til at få mindsket løngabet mellem kønnene er at sikre mere øremærket barsel til mænd. Derfor har TL hilst EU's direktiv om øremærket barsel velkommen. TL har ved overenskomstforhandlingerne arbejdet for, at barsel i højere grad skal øremærkes den anden forælder.

TL har hvert år markeret kvindernes kampdag d. 8.marts med debatindlæg om løngabet mellem mænd og kvinder. Her slog TL også et slag for, at der bør være mere åbenhed om løn, og at virksomheder bør offentliggøre en kønsopdelt lønstatistik, så eventuelle lønforskel mellem mænd og kvinder bliver tydelige.



TL's vidensbank

TL har lavet en vidensbank, hvor der indsamles baggrundsmateriale og analyse- og holdningsnotater om målsætningerne. På den måde har vi opnået en grundig viden om de politiske målsætninger, som vi kan bruge, når vi møder politikere og andre interessenter.

4 Målsætning

Bedre psykisk arbejdsmiljø

TL mener, at psykiske arbejdsskader skal anerkendes på lige fod med fysiske, og at det psykiske arbejdsmiljø skal tages langt mere alvorligt. Derfor fik TL i 2018 gennemført en undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø hos TL's medlemmer. Her opnåede vi dybdegående viden om medlemmernes psykiske arbejdsmiljø. TL har også arrangeret debatter på Folkemødet i 2017 og 2019, hvor psykisk arbejdsmiljø var på dagsordenen. Derudover var det psykiske arbejdsmiljø en vigtig del af TL's visionsudspil, hvor der blev lagt vægt på, at et godt psykisk arbejdsmiljø er en altafgørende forudsætning for en bæredygtig vækst med Danmark i front. Derfor var vi tilfredse med, at Folketinget i 2019 valgte at bevilege flere penge til Arbejdstilsynet, og at det psykiske arbejdsmiljø ville få sin egen bekendtgørelse i 2020.



Verdensmål

Tankegangen bag FN's verdensmål er, at alle aktører kan bidrage til at påvirke verdens udvikling i en positiv retning. Derfor prioriterer TL at være med til at understøtte vores samfund i en bæredygtig udvikling ved at inddrage verdensmålene i vores arbejde med politiske målsætninger.

5 Målsætning

Erhvervsakademierne i fokus

TL vil kendes for at være den fagforening, der organiserer studerende på erhvervsakademierne med en baggrund inden for teknik, design og byggeri. Derfor arbejder TL for, at uddannelserne på erhvervsakademierne bliver så gode som muligt. Blandt andet har TL været med til at kickstarte praktikumordningen på de tekniske erhvervsakademiuddannelser, hvor studerende med en gymnasieuddannelse kan få værkstedundervisning, inden de begynder deres uddannelse. Samtidig har TL arbejdet med at fremhæve værdien af erhvervsakademiuddannelser på både fuldtid og deltid, fordi det netop taler ind i, at vi som samfund skal være bedre til at omstille os til de udfordringer, morgendagen kræver.

6

Målsætning

Fokus på atypiske ansættelser

Med **platformsøkonomiens indtog** i Danmark er der kommet mere fokus på lønmodtagere med atypiske ansættelsesvilkår. Selvom mange TL'ere er ansat på funktionærlignende arbejdsvilkår, er der stadig nogle, som ikke har den samme tryghed i deres arbejdsliv. Det er vigtigt, at TL arbejder for at forbedre arbejdsvilkårene for de medlemmer. Derfor har vi fokus på at hjælpe medlemmer, der oplever utrygge ansættelsesvilkår, og vi fører faglige sager om atypiske ansættelser. Fagbladet Teknikeren har sat fokus på atypisk ansattes arbejdsvilkår i forskellige temaer, så det er blevet tydeligt, hvilke udfordringer medlemmerne oplever.

Den viden har TL kunnet anvende i mødet med politikere og interessenter. Det er samtidig vigtigt at sætte fokus på den aktive beskæftigelsesindsats og undgå dagpengeforringelser, når vi taler om atypisk ansatte. Her kan vi nemlig hjælpe de, der ufrivilligt befinder sig i atypisk beskæftigelse ind i fuld beskæftigelse. Derfor har TL også med god grund kritiseret både dagpengeforringelser og forringelser i beskæftigelsesindsatsen.

7

Målsætning

Flere skal vælge en erhvervsuddannelse

TL synes, det er vigtigt at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse. Samtidig synes vi også, det er godt, hvis man gennemfører gymnasiet, inden man vælger at tage en erhvervsuddannelse. Nogle gange tager det nemlig tid at vælge den rigtige uddannelse. Det var en af de vigtige pointer i TL's visionsudspil. Da Dansk Metal foreslog at sætte et loft over antallet af studenter, meldte TL derfor hurtigt ud, at vi ikke kunne bakke op om dette.

Samtidig har vi sat fokus på, at det er vigtigt at have nok praktikpladser, hvis flere skal vælge en erhvervsuddannelse. I mange år har antallet af praktikpladser været for lavt, hvis vi vil sikre, at udbuddet af arbejdskraft skal kunne følge den efterspørgsel, der kommer. Det er derfor vigtigt, at vi fremhæver vores erhvervsuddannelser, så de ikke ryger i glemmebogen, når politikerne er til forhandlinger.

TL's politiske indsatser 2016-2020



Vedtægelse af indsatsområder på kongressen i 2016



Debatindlæg med Mette Reissmann om erhvervsuddannelser



Teknikernes psykosociale arbejdsmiljø
Undersøgelse lavet for TL af Daugaard og Ourø



Debatindlæg om industri 4.0

Debatoplæg i samarbejde med Mandag Morgen



Folkemøde 2018
Debat om industri 4.0 i praksis

2017

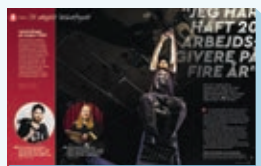


OK17:
Aftalt uddannelse

2018



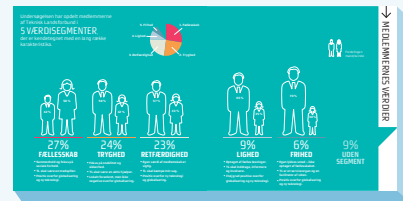
Læserbrev om Praktikum med Christine Antorini



Teknikeren
Tema om atypisk beskæftigede



Folkemøde 2017
Debat om psykisk arbejdsmiljø



Værdiundersøgelse
Undersøgelse lavet for TL af DMA Research



Folkemøde 2019
Debat om psykisk arbejdsmiljø

Debatindlæg med Danske erhvervsakademier om praktikum



OK20
3 ugers ekstra øremærket barsel til den anden forælder



Debatindlæg om Øremærket barsel med Dansk Metal, 3F og HK

2019

2020



Repræsentantskabsmøde
Fremtidsrejsen
Workshops om psykisk arbejdsmiljø og fremtidens fagforening



Visionsudspil
Lanceret på konference i fællessalen på Christiansborg



TL's visionsudspil

Vækst gennem viden: Teknisk Landsforbunds visioner for fremtiden

TL udgav i 2019 et samlet politisk udspil med visioner for, hvordan Danmark sikrer et stærkt arbejdsmarked i fremtiden. Udspillet tager udgangspunkt i TL's politiske målsætninger og berører psykisk arbejdsmiljø, industri 4.0 og uddannelsessystemet. TL lancerede udspillet ved en konference på Christiansborg, hvor både beskæftigelsesministeren og erhvervsministeren roste TL's visioner for fremtidens arbejdsmarked. Udspillet er et vigtigt signal om, at TL er en politisk aktør, der kan være med til at udvikle politik, landets politikere kan lade sig inspirere af.

Se "Vækst gennem viden – visioner for fremtiden" på tl.dk/visionsudspil.

Det organisatoriske spor

De to målsætninger for det organisatoriske spor var følgende:

- 1) **TL skal fastholde medlemmerne, som skal være tilfredse og loyale**
 - Loyaltitet skal stige med 1 indekspoint
 - Tilfredsheden skal stige med mindst 2 indekspoint
- 2) **At tiltrække og organisere flere nye medlemmer**
 - 2017 medlemsfremgang 0,5% (94 betalende medlemmer)
 - 2018 medlemsfremgang 0,75% (139 betalende medlemmer)
 - 2019 medlemsfremgang 1,0% (190 betalende medlemmer)
 - 2020 medlemsfremgang 1,25% (241 betalende medlemmer)

Tiltrækning og organisering af flere nye medlemmer

I dette afsnit vil der være en kort beskrivelse af de tiltag, der har været for at organisere og tiltrække flere medlemmer til TL i kongresperioden. Tiltagene har været organiseret som projekter, der løbende er blevet fulgt op på. Kort fortalt kan arbejdet med at tiltrække og organisere nye medlemmer inddeles i disse 3 faser:

Opstart

- Fastlægge retning for det organisatoriske spor
- Afsætte midler

Tiltag

- Rekruttering
- Fastholdelse
- Organisering

Opfølgning

- Opsamling af viden
- Fælles tiltag

Ved opstarten blev der fastsat midler til organisering i hovedbestyrelsen. Hovedbestyrelsen besluttede samtidig, at arbejdet med at fastsætte nye tiltag skulle organiseres i forskellige afdelinger i TL. Afdelingerne kunne indsende forslag til en arbejdsgruppe, som efterfølgende skulle godkende og bevilge penge til organisationsprojekter.

Organisering

Organisering dækker både over at få nye medlemmer og at fastholde nuværende medlemmer ved at have de rigtige medlemstilbud. I TL har vi arbejdet med at bruge de af FH-organisationerne definerede begreber.

Hvervning handler om at få nye medlemmer i organisationen, fastholdelse handler om at sikre, at nuværende medlemmer ikke melder sig ud. Sidst tager organisering afsæt i at sikre nye medlemmer gennem personlige relationer f.eks. som tillidsrepræsentant.

Hvervning

• *Drop out*

Teknikere, der prøvede at indmelde sig i TL på hjemmesiden uden at færdiggøre indmeldelsen, blev ringet op af en medarbejder inden for to dage for at hjælpe med indmeldelsen. Her er der indmeldt 227 ud af 487 igangsatte indmeldelser.

• *SMS til "TL" på 1230*

Medlemmer kunne sende en sms til "TL" på 1230 for at melde sig ind eller bede om karriererådgivning. Muligheden for sms-servicen bliver formidlet ved skolebesøg på TL's hjemmeside og i hvervningsmateriale. 62 ud af 109 er meldt ind

• *Radiospot*

I en lokalafdeling kørte der i 6 måneder radiospot til en meget lav pris. Det er svært at vurdere, hvorvidt det direkte fører til

flere indmeldelser. Det giver dog en positiv genkendelse af TL og kan på den måde være et led i af rekruttere nye medlemmer.

Fastholdelse

• *Opkald til dimittender*

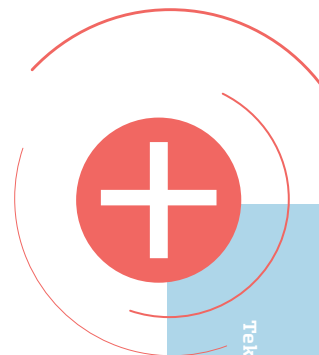
Der er siden 2018 blevet ringet til dimittender forår og efterår. Opringningen sker, lige inden de skal til at betale kontingent for at sikre, at dimittenderne kender til relevante medlemsydelse. I foråret 2020 blev 64% af dimittenderne fastholdt. Hvis vi ser på den andel dimittender, som TL formåede at få kontakt til, blev 88% fastholdt.

• *Jobsparring til nyuddannede*

Nyuddannede blev tilbudt jobsparring i forbindelse med skolebesøg. Der har i perioden fra juni 2018 til maj 2020 været 210 studerende/nyuddannede, som har benyttet sig af tilbuddet. Ud af dem er 168 stadig medlemmer (8 er kun medlem af TL og 17 er kun medlem af TAK).

• *Ringte til udmeldte og overflyttede*

Denne indsats fokuserede på at ringe til de medlemmer, der ønskede udmeldelse eller overflytning til et andet forbund, for at fastholde dem og få registeret hvad udmeldelsesårsagen var. Den periode med størst resultat, var tre uger i sommeren 2019. Af de 97 der har ønsket enten overflytning eller udmeldelse, har der været kontakt til 48 medlemmer. 6 droppede deres udmeldelse og blev i TL.



Det svarer til, at 12,5% er fastholdt.

Ved andre perioder har fastholdelsen været væsentlig sværere.

Organiseringsprojekter

- **Linak, Danfoss og Veluxprojekt**

Fælles for alle projekter var, at det var organiseringsprojekter, der tog udgangspunkt i en enkelt arbejdsplads og byggede på fællesskabet på virksomheden, der gerne skulle generere flere medlemmer. Projekterne er svære at måle på i forhold til antal af medlemmer. I stedet har det medført andre gode resultater, som i sidste ende kan påvirke medlemstallet i TL. F.eks er der valgt TR et sted, andre steder er der afholdt en række arrangementer med stor tilslutning. Det er alt sammen en vigtig del af det daglige faglige arbejde, som er med til at give et godt indtryk af TL.

Opfølgning

På HB-mødet i december 2019 blev tiltagene gennemgået, og der blev besluttet hvilken type tiltag, der i fællesskab, skulle fokuseres på indtil kongressen. Det blev besluttet at fortsætte arbejdet med jobsparring, opkald til dimittender, drop-out, opkald til nyuddannede og overflyttede samt opkald til medlemmer i restance.

Derudover blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af lokale administrative ledere og ansatte fra forskellige steder i organisationen. Arbejdsgruppen er stadig i gang og undersøger muligheder for nye tiltag og forbedring af eksisterende tiltag. Arbejdsgruppen tager bl.a. udgangspunkt i se på, hvilken alder medlemmerne har, hvilken livsfase de er i, og om vi kan tilbyde noget, der kan være attraktivt for det enkelte medlem på det givne tidspunkt. Indtil videre har arbejdsgruppen særligt fokuseret på disse tiltag:

- **Dimittendindsatsen**

Indsatsen er ydermere forbedret i form af, at dimittenderne er inddelt i uddannelsesgrupper. Det giver mulighed for på sigt at være forberedt med målrettede medlemsydelse for at højne fastholdelsesprocenten for de grupper, hvor fastholdelsesprocenten ikke er så god.

- **Opkald ved overflytning eller udmeldelse**

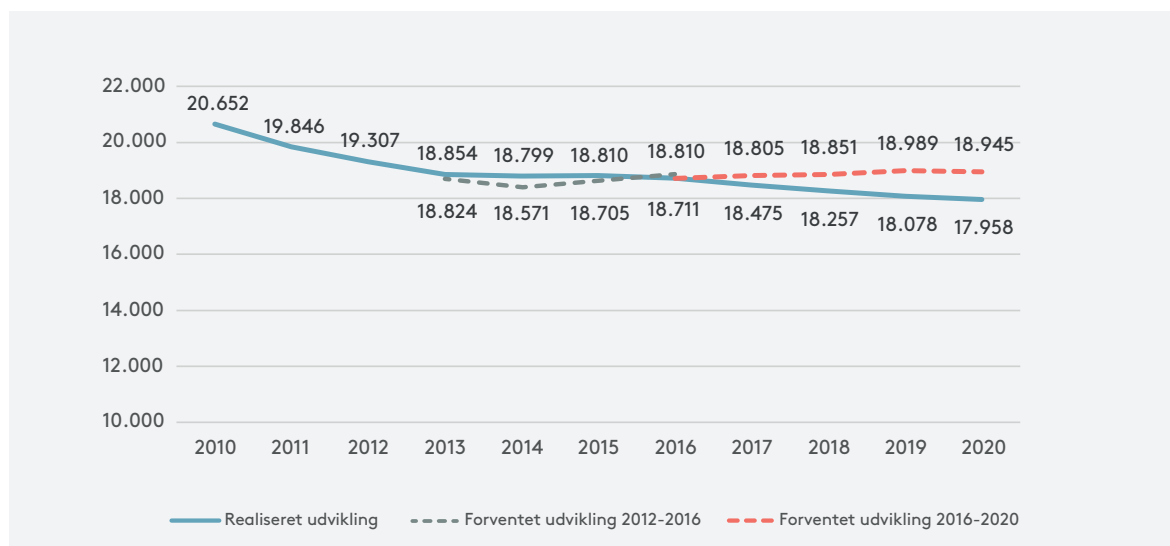
Indsatsen løses i et stort fælles ringeteam på tværs af hele landet, som sikrer at alle ringes op. Opsamlingen kortlægger udmeldelsesårsag for medlemmerne, samt hvorvidt medlemmerne har savnet noget i TL og om de i sidste ende, stadig fastholder deres udmeldelse eller overflytning.

Status på målene – medlemstal

I dette afsnit er en kort status på de mål, der er fastsat. Målene om at være flere medlemmer tager sit afsæt i at sikre flere betalende medlemmer af TL. Som det fremgår af graf 1, har vi ikke nået det mål, vi satte os på kongressen i 2016. Det betyder dog ikke, at tiltagene ikke har sikret nye medlemmer. Årsagen til faldet i antallet af betalende medlemmer er, at

antallet af medlemmer, der melder sig ud, er større end antallet af medlemmer, der melder sig ind. De mange tiltag, der er blevet afprøvet i kongresperioden, har sikret, at vi er blevet klogere på hvilke tiltag, der virker. Samtidig har vi fundet ud af, hvad vi mangler viden om for at styrke TL's organiseringsindsats.

Graf 1: Realiseret og forventet udvikling i antallet af betalende medlemmer i TL



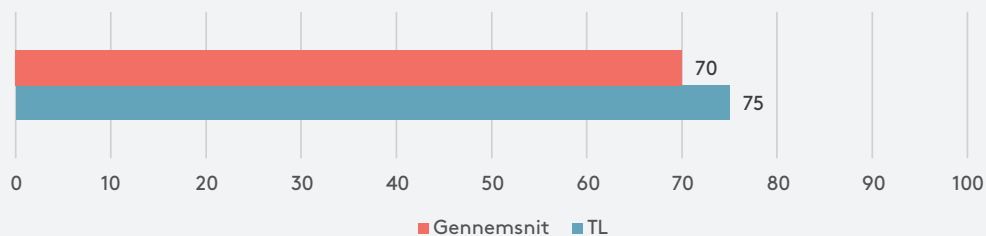


Tilfredshed og loyalitet

Målene om tilfredshed og loyalitet er fastlagt ud fra medlemstilfredshedsundersøgelsen, der blev gennemført op til kongressen i 2016. I 2020 har TL derfor også gennemført en medlemstilfredshedsundersøgelse for at følge op på målene. Undersøgelsen er gennemført med hjælp fra firmaet Ennova, der står bag mange andre undersøgelser af tilfredsheden i fagforeninger. Derfor kan TL's besvarelser sammenlignes med besvarelser fra andre fagforeninger. Derfor er der ved alle besvarelser både et tal for TL's

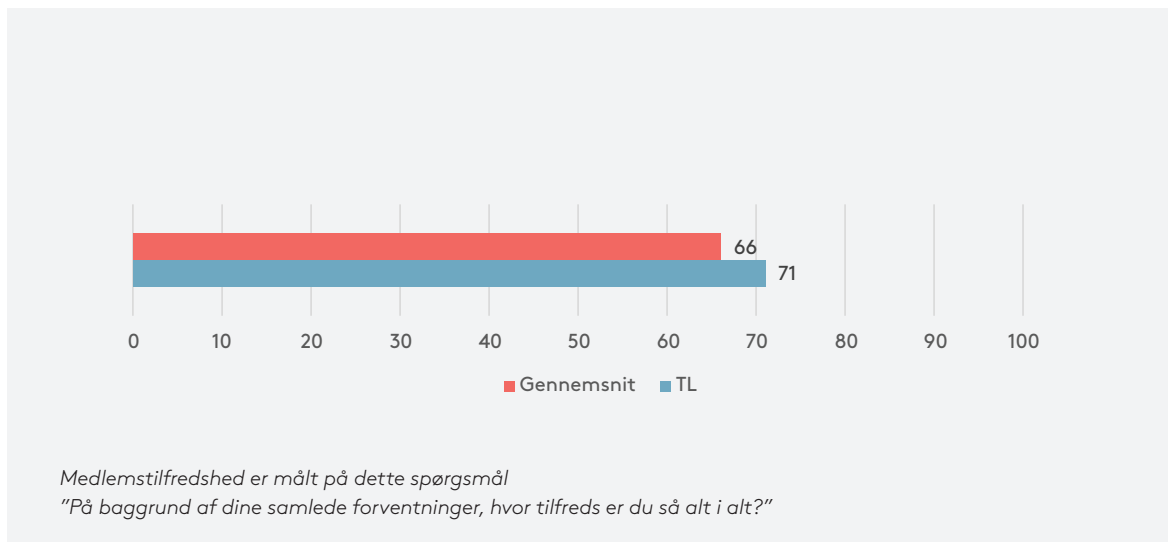
svar, men også et gennemsnit, som er baseret på svarene fra de andre fagforeninger. På den måde kan vi sammenligne vores resultater med andre. Alle besvarelserne er blevet omregnet til en skala fra 0-100. Herefter er gennemsnittet af alle besvarelser blevet udregnet. Derfor er alle besvarelser vist på en skala fra 0-100. Først og fremmest har TL spurgt ind til medlemstilfredsheden. I graf 2 fremgår besvarelserne fra medlemstilfredshedsundersøgelsen fra i år, hvor graf 3 viser medlemstilfredsheden i 2016.

Graf 2: Medlemstilfredshed 2020



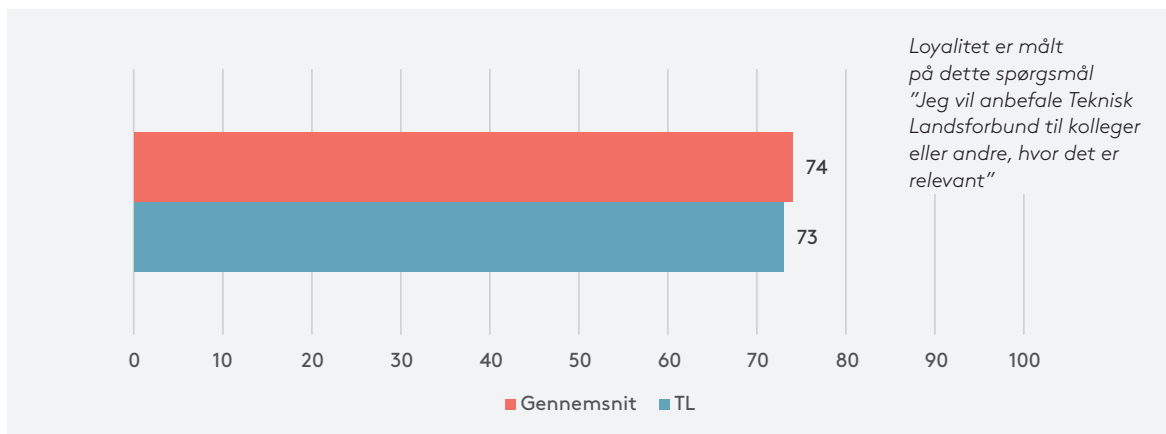
Medlemstilfredshed er målt på dette spørgsmål
"Jeg er tilfreds med mit medlemskab af Teknisk Landsforbund"

Graf 3: Medlemstilfredshed 2016



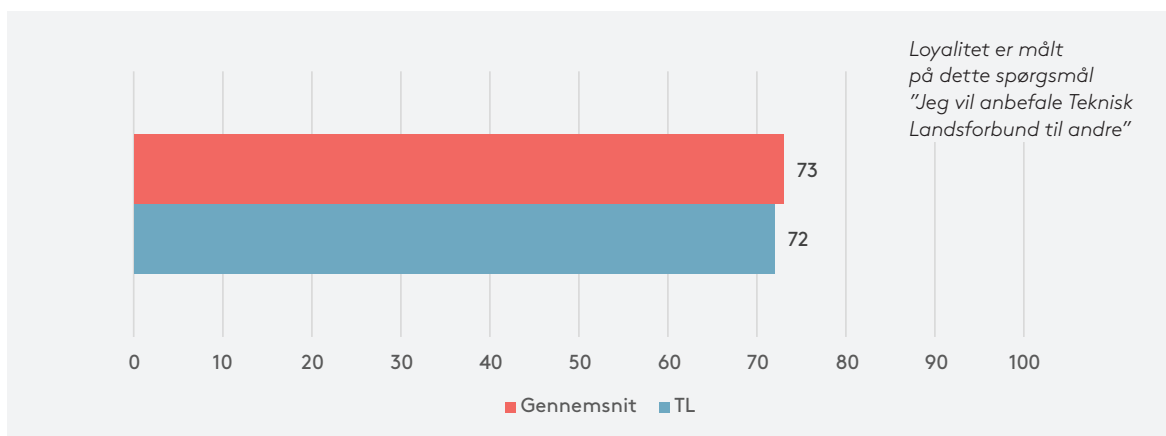
Som det fremgår af graferne, ligger medlemstilfredsheden i 2020 højere end den gjorde i 2016. Derudover ligger TL stadig 5 indekspoint højere end gennemsnittet blandt andre fagforeninger, hvilket også var tilfældet i 2016. TL ligger dermed stadig højt på medlemstilfredshed. Selvom formuleringerne i spørgsmålene ikke er helt ens, kan vi stadig se, at TL ligger højere end andre sammenlignelige fagforeninger. Derfor placerer TL sig flot på den overordnede tilfredshed sammenlignet med andre fagforeninger.

Ved sidste medlemstilfredshedsundersøgelse i 2016 blev den overordnede tilfredshed målt på to parametre – loyalitet og tilfredshed. Loyaliteten i TL fremgår af graf 4 og graf 5. Loyaliteten blev i 2020 målt ved at spørge ind til, hvorvidt medlemmer vil anbefale TL til andre. Jo mere medlemmer vil anbefale TL til andre, jo større sandsynlighed er der også for, at de selv melder sig ud. Derfor er anbefalingsspørgsmålet en rigtig god indikator for, hvor loyale medlemmer er.

Graf 4: Loyalitet 2016

Graf 4 viser, at loyaliteten i 2016 blev vurderet til at være 73, hvor gennemsnittet ved andre fagforeninger var 74. Graf 5 viser, at loyaliteten i 2020 blev vurderet til 72, hvor gennemsnittet ved andre fagforeninger var 73. TL ligger altså stadig et enkelt indekspoint under gennemsnittet af andre

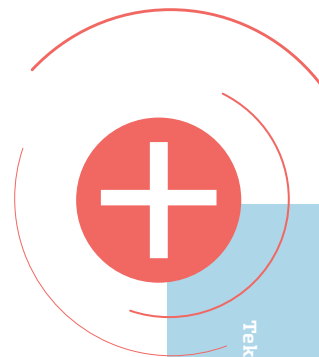
fagforeninger. I den sammenhæng er det meget vigtigt at understrege, at der ved sådanne undersøgelser er en usikkerhed på ca. 1%. Derfor kan ændringen i tilfredsheden i lige så høj grad skyldes den statistiske usikkerhed ved undersøgelsen.

Graf 5: Loyalitet 2020

Læring fra arbejdet i det organisatoriske spor

Det er vigtigt at påpege, at selvom TL ikke har nået målet i fremgangen af antallet af betalende medlemmer, er der opnået meget læring, som kan bruges fremadrettet. Denne læring er vigtig for at sikre både fastholdelse og organisering i fremtiden. Herunder ses, hvilke læringspointer, vi i dag arbejder videre med i TL:

- Vi skaber synlige resultater ved en systematisk tilgang til målbare tiltag
- Det er især ved fælles tiltag, at opgaverne bliver succesfulde
- Samarbejde på tværs af afdelinger kvalificerer tiltagene, fordi viden, opgaver og erfaringer ligger forskellige steder i organisationen.
- Vi ved, at mange medlemmer bliver meldt ind i TL allerede under deres uddannelse. Derfor skal vi blive bedre til at hverve de studerende som medlemmer, når de er under uddannelse.
- Vi kan arbejde mere med udmeldelsesanalyser for at sikre kontakt på flere tidspunkter i medlemmernes arbejdsliv, hvor der er øget risiko for udmeldelse.





Teknisk
Landsforbund