



Lokalløn

7 ud af 10 af FOAs medlemmer fik ikke hjælp af deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling til at aftale løn ved deres nuværende ansættelse, og 36 procent af medlemmerne har aldrig oplevet, at deres tillidsrepræsentant har forhandlet lokalløn for dem. Det viser en undersøgelse, som FOA udførte i august 2016. Undersøgelsen viser også, at to ud af tre af medlemmerne ellers mener, at de har særlige kvalifikationer og/eller funktioner, som burde give et ekstra lokalt løntillæg.

2.072 erhvervsaktive medlemmer deltog.

Hovedkonklusioner:

- **7 ud af 10 af FOAs medlemmer fik ikke hjælp af deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling til at aftale løn ved deres nuværende ansættelse.** 62 procent af medlemmerne svarer derudover, at de og deres kolleger ikke har talt om lokalløn med deres tillidsrepræsentant i det seneste år.
- **Næsten 6 ud af 10 af medlemmerne har aldrig bedt deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling om at forhandle lokalløn.** 36 procent af medlemmerne svarer desuden, at de aldrig har oplevet, at deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling har forhandlet lokalløn for dem.
- **43 procent af medlemmerne fik ikke et løntillæg sidst deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dem.** Begrundelser for, at medlemmerne ikke fik et løntillæg var, at der ikke var nogen penge at forhandle om (52 %), at deres leder mente, at en anden medarbejder/andre medarbejdere skulle have løntillæg før dem (18 %) eller at deres leder ikke var enig i, at de var berettiget til et løntillæg (10 %). 17 procent svarer "Andet".
- **45 procent fik et løntillæg sidst deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dem.** De argumenter, der blev brugt til at få et lokalt løntillæg var, at medlemmet havde fået nye arbejdsopgaver/funktioner (38 %), at medlemmet havde været på kursus/efteruddannelse (28 %) eller havde fået mere ansvar (21 %). 39 procent svarer "Andet".
- **Næsten 2 ud af 3 af medlemmerne svarer, at der ikke er åbenhed om lokale lønforhandlinger på deres arbejdsplads.** 39 procent af medlemmerne mener derudover ikke, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper på deres arbejdsplads.

KONTAKT Notat udarbejdet af:
FOA Kampagne og Analyse

Lars Ole Preisler Hansen
Tlf. 46 97 25 12

Stine Ungstrup Petersen
Tlf. 46 97 26 81



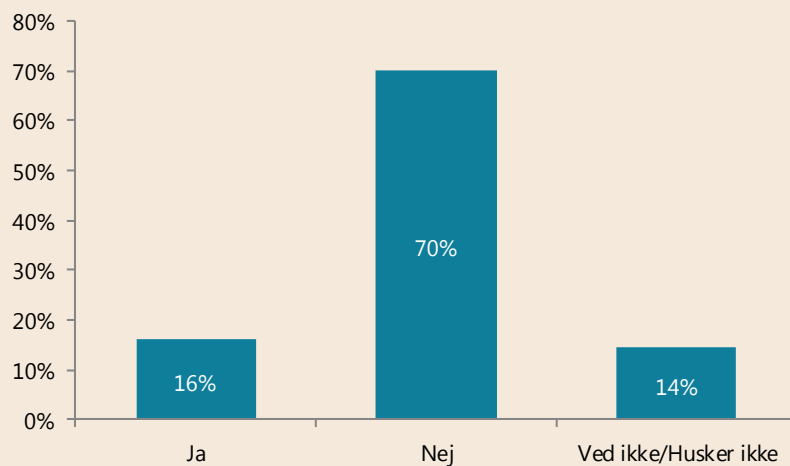
- **2 ud af 3 af medlemmerne mener, at de har særlige kvalifikationer og/eller funktioner, som bør give et ekstra lokalt løntillæg.** 10 procent mener ikke, at de har særlige kvalifikationer og/eller funktioner. 23 procent svarer "Ved ikke".
- **Næsten 7 ud af 10 (67 %) af tillidsrepræsentanterne har forhandling af lokalløn som en af deres opgaver.** 61 procent af tillidsrepræsentanterne har forhandlet lokalt løntillæg inden for det seneste år. 13 procent svarer, at de har forhandlet inden for de seneste 2 år, og 15 procent forhandlede sidst lokalt løntillæg for mere end 2 år siden. 10 procent har aldrig forhandlet lokalt løntillæg.
- **Næsten 3 ud af 4 (73 %) af tillidsrepræsentaterne svarer, at de har krav på en forhandling af lokalløn hvert år.** 10 procent svarer, at de har krav på dette hvert andet år, og samme procentandel svarer "Ved ikke".
- **Omkring 6 ud af 10 af lederne har ikke lønforhandlingsret for medlemmer af FOA.** Af de ledere, der svarede "Ja" til at have lønforhandlingsret for medlemmer af FOA, svarer 54 procent af disse "Nej" til at råde over en lønpulje til forhandling af lokalløn på deres arbejdsplads, mens 42 procent svarer "Ja".
- **Lige under halvdelen af lederne (43 %) er blevet kontaktet af en tillidsrepræsentant fra FOA og/eller en FOA-afdeling inden for det seneste år.** Hver femte leder (20 %) er dog aldrig blevet kontaktet af en tillidsrepræsentant og/eller FOA-afdeling. Henholdsvis 18 procent og 14 procent er blevet kontaktet inden for de seneste 2 år og for mere end 2 år siden.

7 ud af 10 af medlemmerne fik ikke hjælp af deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling til at aftale løn ved deres ansættelse

70 procent af de erhvervsaktive medlemmer oplevede ikke, at deres tillidsrepræsentant eller deres lokale FOA-afdeling var med til at aftale deres løn efter en konkret vurdering af deres kvalifikationer, kommende arbejdsopgaver mv., da de blev ansat i deres nuværende job. Dette viser figur 1 nedenfor. Det ses også her, at kun 16 procent af medlemmerne fik hjælp til at aftale løn. 14 procent svarer, at de enten ikke ved det eller husker det.

Figur 1. Hjælp fra tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling til aftale om løn ved ansættelse.

Tænk gerne på, hvad der skete med din løn, da du blev ansat i dit nuværende job. Oplevede du da, at din tillidsrepræsentant eller din lokale FOA-afdeling var med til at aftale din løn efter en konkret vurdering af dine kvalifikationer, kommende arbejdsopgaver mv.?



Antal svar: 2.072. Spørgsmålet er ikke stillet til tillidsrepræsentanter eller ledere.

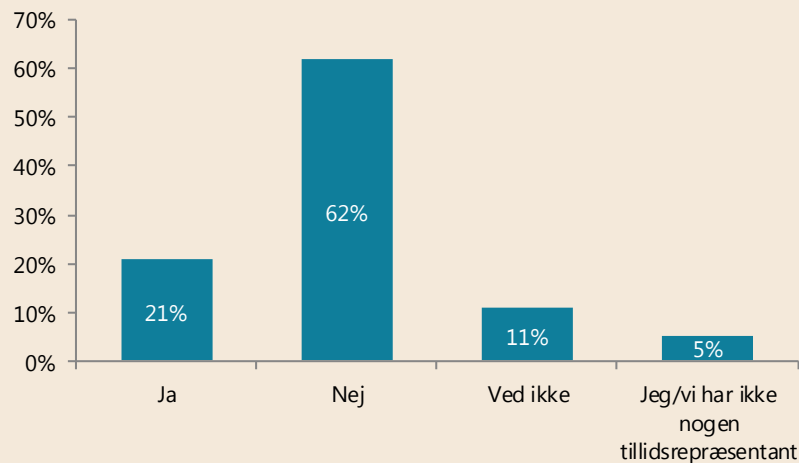


62 procent af medlemmerne har ikke talt om lokalløn med deres tillidsrepræsentant i det seneste år

I figur 2 ses det, at 62 procent af medlemmerne svarer, at de og deres kolleger ikke har talt om lokalløn med deres tillidsrepræsentant i det seneste år. Hvert femte medlem (21 %) har talt om lokalløn med deres tillidsrepræsentant. 5 procent svarer, at de ikke har en tillidsrepræsentant.

Figur 2. Dialog med tillidsrepræsentant om lokalløn.

Tænk gerne på den dialog/de møder, som du og dine kolleger har med jeres tillidsrepræsentant. Er lokalløn et emne, I har talt om det seneste år?

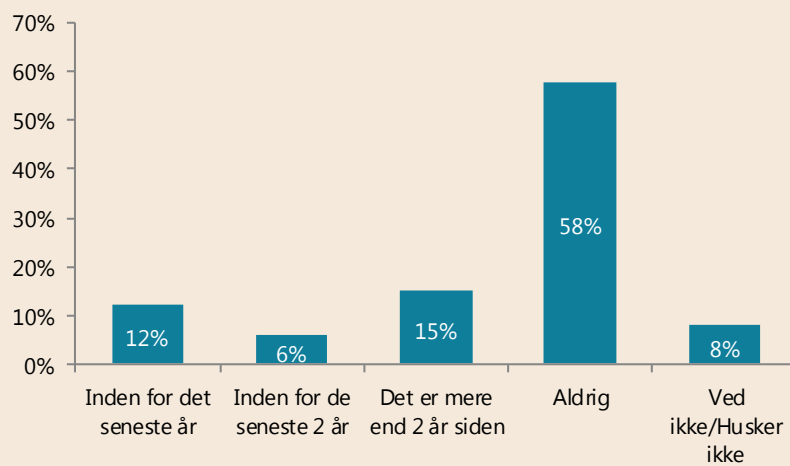


Antal svar: 2.054. Svarkategorien "Jeg er selv tillidsrepræsentant" er ikke vist pga. få besvarelser. Spørgsmålet er ikke stillet til tillidsrepræsentanter eller ledere.

Næsten 6 ud af 10 af medlemmerne har aldrig bedt deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling om at forhandle lokalløn

58 procent af medlemmerne har aldrig bedt deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling om at forhandle lokalløn for dem, mens henholdsvis 12 procent og 6 procent har bedt om det inden for det seneste år eller de seneste 2 år. Se figur 3 nedenfor.

Figur 3. Hvornår har du sidst bedt din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling om at forhandle lokalløn for dig?



Antal svar: 2.051. Spørgsmålet er ikke stillet til tillidsrepræsentanter eller ledere. På grund af afrundinger summerer andelen ikke til 100 procent.

Medlemmerne havde mulighed for at tilføje kommentarer om lokalløn. 456 medlemmer benyttede sig af denne mulighed. I kommentarerne nævnte medlemmerne en række årsager, som kan forklare, hvorfor de ikke har bedt deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling om forhandling af lokalløn. Nedenstående kommentarer er eksempler på dette:

Jeg troede slet ikke, at man kunne forhandle løn, vi får altid at vide, at vi ikke kan få noget.

Social-og sundhedshjælper



Jeg synes, at det er småpenge at forhandle om, og derfor er det mange ressourcer at bruge. Man kan ikke tage sin lønstigning med til en anden afdeling, og derfor kan man blive lidt stavnsbundet i afdelingen. Synes lokale løntillæg skal afskaffes, og at lønstigningerne skal ligge som generelle lønstigninger.

Social-og sundhedsassistent

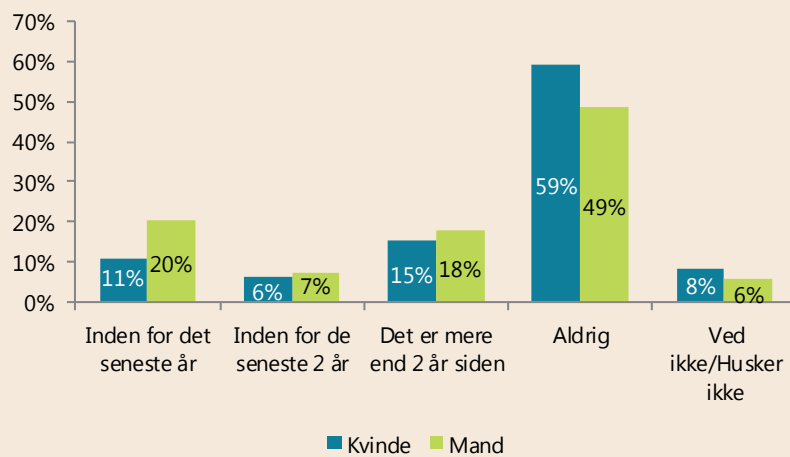
Jeg synes ofte, at lokallønnen giver mere "nid og misundelse" over få hundrede kroner, end den fx højner lønniveauet og den professionelle stolthed. Desværre.

Pædagogisk assistent

Hvert femte mandlige medlem har bedt om forhandling af lokalløn, mens kun 11 procent af kvinderne har gjort det samme

Svarene om, hvornår medlemmet sidst har bedt deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling om at forhandle lokalløn for dem, er blevet fordelt på køn. Dette ses i figur 4 nedenfor.

Figur 4. Hvornår har du sidst bedt din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling om at forhandle lokalløn for dig? Fordelt på køn.



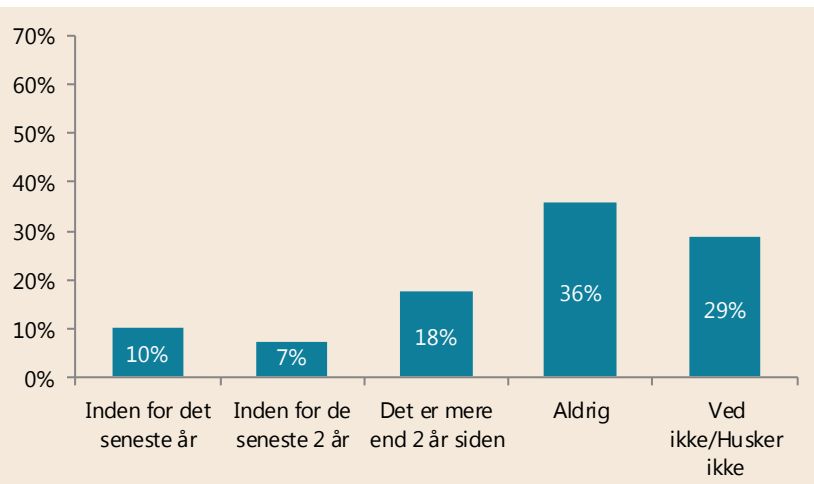
Antal svar: Henholdsvis 1.813 (kvinder) og 238 (mænd). Spørgsmålet er ikke stillet til tillidsrepræsentanter eller ledere.

Det ses her, at 20 procent af de mandlige medlemmer har bedt om at få forhandlet lokalløn af deres tillidsrepræsentant inden for det seneste år, mens denne andel er 11 procent for kvinder. Det ses også, at 59 procent af kvinderne svarer "Aldrig", hvor denne andel er 49 procent for mændene. Forskellene er testet statistisk sikre.

Mere end hvert tredje medlem har aldrig oplevet, at deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling har forhandlet lokalløn for dem

Figur 5 nedenfor viser, at 36 procent af medlemmerne aldrig har oplevet, at deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling har forhandlet lokalløn for dem. Henholdsvis 10 procent og 7 procent har oplevet, at deres tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling har forhandlet lokalløn for dem inden for det seneste år eller de seneste 2 år. 29 procent – næsten hver tredje medlem – svarer "Ved ikke".

Figur 5. Hvornår har din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling sidst forhandlet lokalløn for dig?

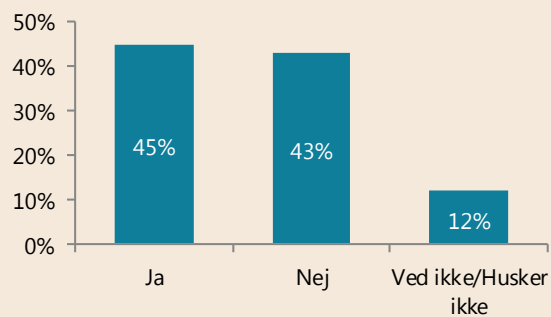


Antal svar: 2.046. Spørgsmålet er ikke stillet til tillidsrepræsentanter eller ledere.

Næsten halvdelen af medlemmerne fik ikke et løntillæg, sidst deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn

43 procent af medlemmerne fik ikke et løntillæg, sidst deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dem. 45 procent svarede "Ja" til samme spørgsmål.

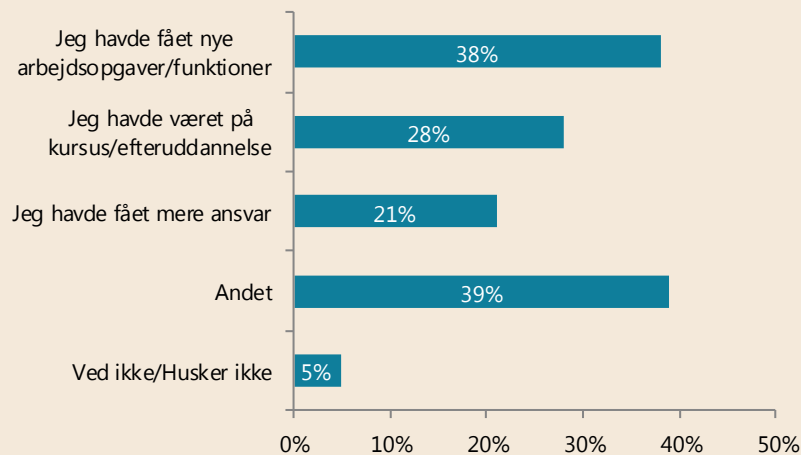
Figur 6. Fik du et løntillæg, sidst din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dig?



Antal svar: 719. Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der har svaret "Inden for det seneste år", "Inden for de seneste 2 år" eller "Det er mere end 2 år siden" på spørgsmålet "Hvornår har din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdelings sidst forhandlet lokalløn for dig?".

De medlemmer, der svarede "Ja" til spørgsmålet om de havde fået et løntillæg, sidst deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn, blev spurgt hvilke argumenter, der blev brugt til at få det lokale løntillæg. Det viser figur 7 på næste side. Det ses her, at 38 procent af medlemmerne havde fået nye arbejdsopgaver/funktioner, 28 procent havde været på kursus/efteruddannelse, og endelig, at 21 procent havde fået mere ansvar. Derudover svarer 39 procent af medlemmerne "Andet" til spørgsmålet.

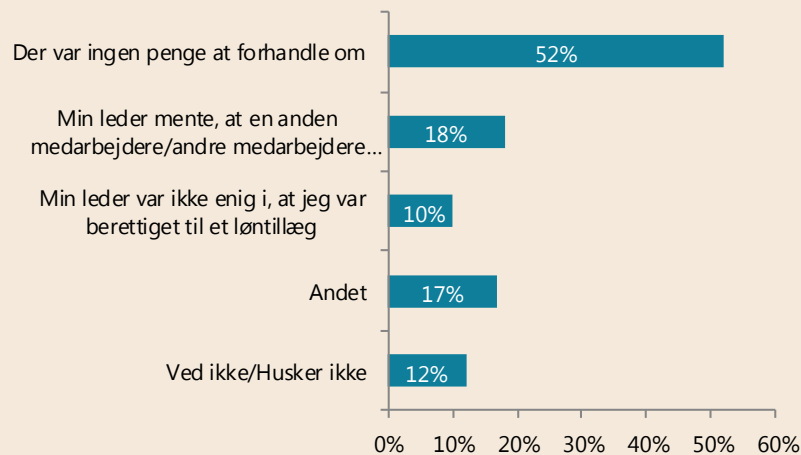
Figur 7. Hvilke argumenter blev brugt for det seneste lokale løntillæg, du fik?



Antal svar: 322. Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der har svaret, at de har fået et løntillæg, sidst deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dem ("Ja"). Bemærk, at medlemmerne kunne vælge flere svar, og at andelen derfor ikke summerer til 100 procent.

De medlemmer, der svarede "Nej" til spørgsmålet, om de havde fået et løntillæg, sidst deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn, blev spurgt, hvad begrundelsen var for dette. Figur 8 viser denne fordeling.

Figur 8. Hvad var begrundelsen for, at du ikke fik et løntillæg, sidst din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dig?



Antal svar: 307. Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der har svaret, at de ikke har fået et løntillæg, sidst deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dem ("Nej"). Bemærk, at medlemmerne kunne vælge flere svar, og at andelen derfor ikke summerer til 100 procent.

52 procent af medlemmerne svarer, at der ikke var nogen penge at forhandle om. Dernæst svarer 18 procent af medlemmerne, at deres leder mente, at en anden medarbejder/andre medarbejdere skulle have løntillæg før dem, og endelig svarer 10 procent, at deres leder ikke var enige i, at de var berettiget til et løntillæg. 17 procent svarer "Andet".

I de uddybende kommentarer beskrev nogle medlemmer de begrundelser, som var årsag til, at de ikke fik et løntillæg. Nedenstående kommentar er et eksempel på dette:

Lokalløn er ikke-eksisterende på min arbejdsplads. Alt, der før kunne give funktionsløn, er nu lagt ind under "at være en del af vores arbejde". Der bliver altid sagt, at der ikke er nogen penge at forhandle lokalløn om. Jeg mener, at der før i tiden var nogle procenter af lønpuljen til forhandlig, men det er der vist ikke mere. Der burde jo også være nogle penge tilovers i lønpuljen fra kollegaer, der går på pension.

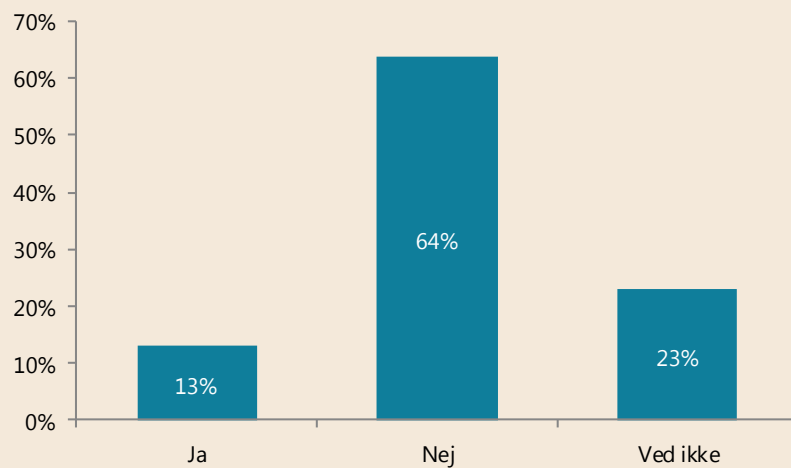
Sygehjælper

Næsten 2 ud af 3 af medlemmerne svarer, at der ikke er åbenhed om lokale lønforhandlinger på deres arbejdsplads

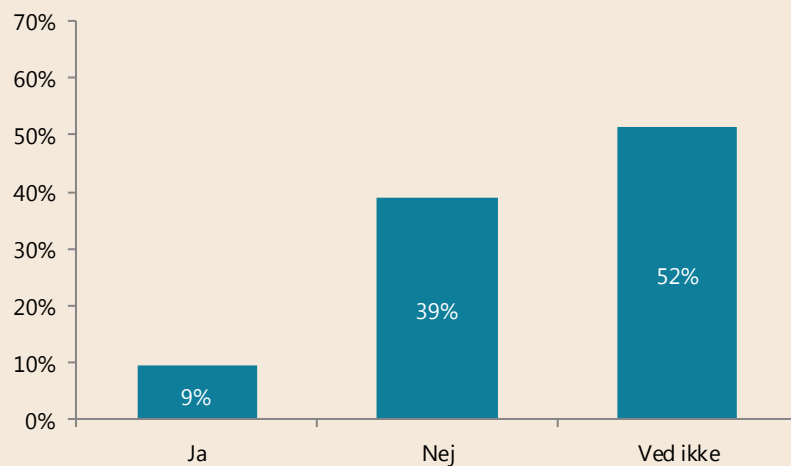
64 procent af medlemmerne svarer, at der ikke er åbenhed om lokale lønforhandlinger på deres arbejdsplads, mens 13 procent mener, at det er der. Næsten hvert fjerde medlem (23 procent) svarer "Ved ikke" til spørgsmålet.

Figur 9. Oplever du...

At der er åbenhed om lokale lønforhandlinger på din arbejdsplads?



At lokalløn fordeles efter retfærdige principper på din arbejdsplads?

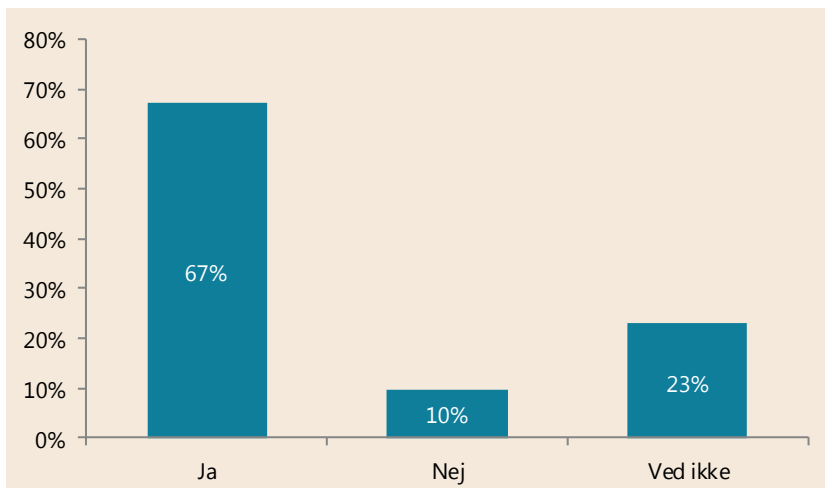


Antal svar: 2.035. Spørgsmålet er ikke stillet til tillidsrepræsentanter eller ledere.

Figur 9 viser også, at 39 procent af medlemmerne ikke mener, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper på deres arbejdsplads, mens 9 procent mener dette. Hele 52 procent har dog svaret "Ved ikke" på dette spørgsmål.

2 ud af 3 af medlemmerne mener, at de har særlige kvalifikationer og/eller funktioner, som bør give et ekstra lokalt løntillæg

Figur 10. Tænk gerne på din nuværende løn. Har du særlige kvalifikationer og/eller funktioner, som du mener burde give dig et ekstra lokalt løntillæg?



Antal svar: 2.030. Spørgsmålet er ikke stillet til tillidsrepræsentanter eller ledere.

Figur 10 ovenfor viser, at næsten 7 ud af 10 (67 %) af medlemmerne mener, at de har særlige kvalifikationer og/eller funktioner, som bør give dem et ekstra lokalt løntillæg. 10 procent svarer, at det mener de ikke, at de har. 23 procent svarer her "Ved ikke".

I de åbne kommentarer uddyber en række medlemmer, hvorfor de mener, at de har særlige kvalifikationer og/eller funktioner, som burde give et ekstra løntillæg:

Jeg synes, at personalet i blandede vagter burde gives et betydeligt tillæg pga. denne stadige døgnrytmeskiftet. På min arbejdsplads er fast aften og nat forbeholdt senioraftaler.

Social- og sundhedsassistent

Jeg har lige taget en akademisk uddannelse i sundhedspraksis, men min ledelse vil ikke give mig et kvalifikationstillæg, og da FOA ikke har fået det igennem ved overenskomstforhandlingerne, kan jeg ikke blive belønnet for mit initiativ til at dygtiggøre mig i min fritid. Det er jeg rigtig ked af og håber snart, det lykkes for FOA.

Social- og sundhedsassistent

Jeg mener, at vi får for lidt for det slid, vi gør. At gøre rent bliver ikke regnet for noget, det er bare en selvfølge. Det er også synd, at man som serviceassistent kun skal gøre rent. Det var ikke det, der var meningen med uddannelsen, da den blev oprettet. Vi har som serviceassistenter/rengøringsassistenter lige så meget ansvar som en kontormus, men vi bliver desværre ikke regnet for noget.

Serviceassistent og/eller – medarbejder

Udover de ovenfor nævnte kommentarer kom medlemmerne ind på to andre interessante emner i de afsluttende kommentarer. Dette er de to nedentående kommentarer eksempler på:

Jeg synes, at lokalløn burde afskaffes, da princippet er uretfærdigt. Alle løfter i flok, og derfor burde alle få en lønstigning.

Omsorgsmedhjælper og/eller pædagogisk assistent

Jeg mangler en klar udmelding om, hvem gør hvad? Tillidsmand – faglig sekretær – FOA-afdeling.

FOA Teknisk Ledelse

Tillidsrepræsentanters opgaver med forhandling af lokalløn

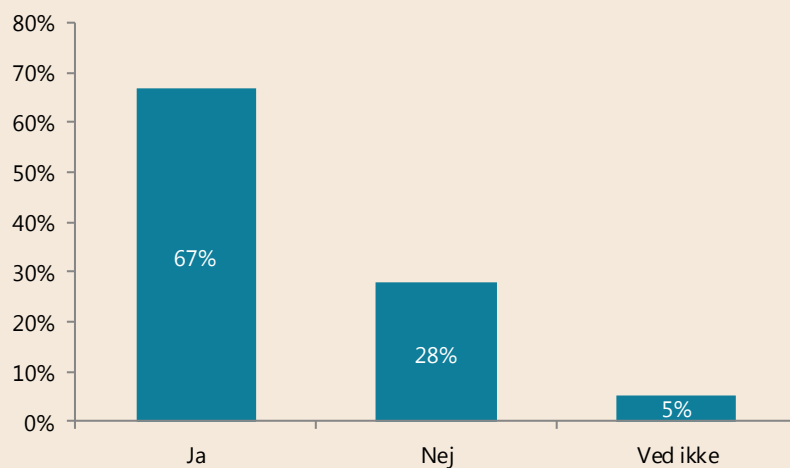
De medlemmer, der er tillidsrepræsentant, blev spurgt om deres opgaver med forhandling af lokalt løntillæg som tillidsrepræsentant.

2 ud af 3 af tillidsrepræsentanterne har forhandling af lokalløn som en af deres opgaver

67 procent af FOAs tillidsrepræsentanter har forhandling af lokalløn som én af deres opgaver (se figur 11). 28 procent af tillidsrepræsentanterne har derimod ikke lønforhandling som en opgave.

Figur 11. Forhandling af lokalløn.

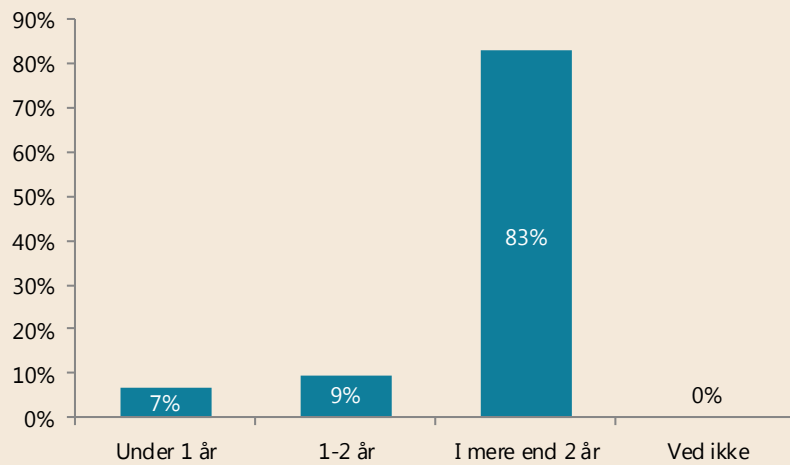
Tænk gerne på den aftale, du har med din lokale FOA-afdeling om dine opgaver som tillidsrepræsentant. Er forhandling af lokalløn én af de opgaver, du løser som tillidsrepræsentant?



Antal svar: 719. Spørgsmålet er kun stillet til tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter. Svarkategorien "Jeg er ikke tillidsrepræsentant" er ikke vist pga. få besvarelser.

Figur 12 nedenfor viser, at 83 procent af tillidsrepræsentanterne har været tillidsrepræsentant i mere end 2 år. Kun henholdsvis 9 og 7 procent har været tillidsrepræsentant i 1-2 år og under 1 år.

Figur 12. Hvor længe har du været tillidsrepræsentant på din nuværende arbejdsplads?

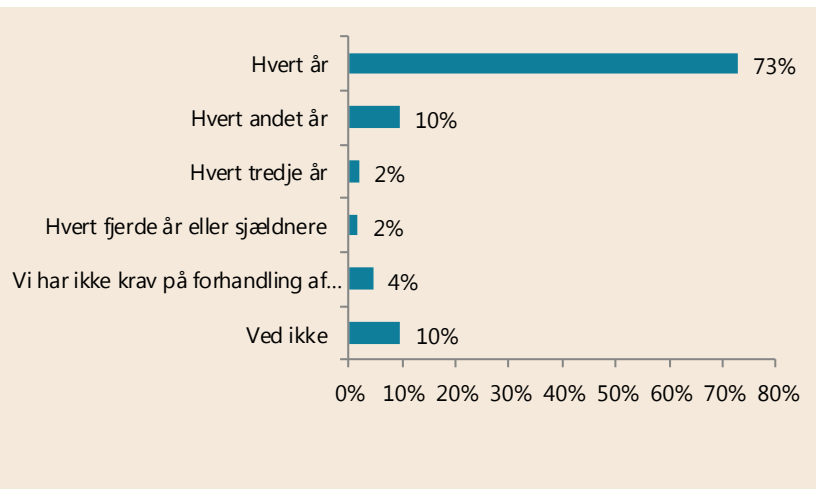


Antal svar: 481. Spørgsmålet er kun stillet til tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, og kun dem, som svarede "Ja" til spørgsmålet "Tænk gerne på den aftale, du har med din lokale FOA-afdeling om dine opgaver som tillidsrepræsentant. Er forhandling af lokalløn én af de opgaver, du løser som tillidsrepræsentant?".

3 ud af 4 af tillidsrepræsentanterne svarer, at de har krav på forhandling af lokalløn hvert år

Tillidsrepræsentanterne blev spurgt om, hvor ofte de eller deres FOA-afdeling har krav på en forhandling af lokalløn til deres kolleger. Figur 13 viser disse resultater.

Figur 13. Hvor ofte har du eller din FOA-afdeling krav på en forhandling af lokalløn til dine kolleger?



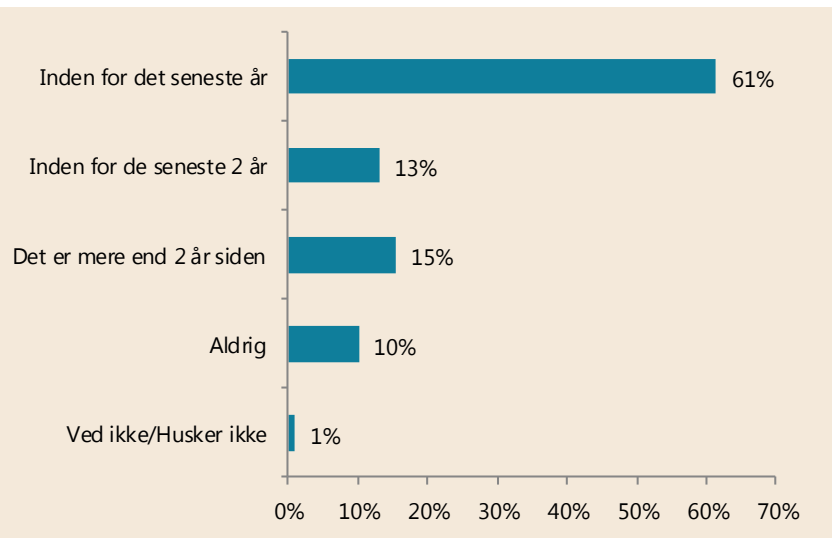
Antal svar: 473. Spørgsmålet er kun stillet til tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, og kun dem, som svarede "Ja" til spørgsmålet "Tænk gerne på den aftale, du har med din lokale FOA-afdeling om dine opgaver som tillidsrepræsentant. Er forhandling af lokalløn én af de opgaver, du løser som tillidsrepræsentant?".

Næsten 3 ud af 4 (73 %) af medlemmerne svarer, at de har krav på en forhandling af lokalløn hvert år. 10 procent svarer, at de har krav på dette hvert andet år. Sammenlagt 4 procent svarer hvert tredje år eller hvert fjerde år eller sjældnere. 4 procent svarer, at de ikke har krav på forhandling af lokalløn. 10 procent svarer "Ved ikke".

6 ud af 10 af tillidsrepræsentanterne har forhandlet et lokalt løntillæg for en kollega inden for det seneste år

Figur 14 viser, at 61 procent af tillidsrepræsentanterne har forhandlet om lokalt løntillæg inden for det seneste år. 13 procent svarer, at de har forhandlet inden for de seneste 2 år, og 15 procent forhandlede sidst lokalt løntillæg for mere end 2 år siden. 10 procent har aldrig forhandlet lokalt løntillæg.

Figur 14. Hvornår har du som tillidsrepræsentant sidst forhandlet om et lokalt løntillæg for en kollega på din arbejdsplads?



Antal svar: 471. Spørgsmålet er kun stillet til tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, og kun dem, som svarede "Ja" til spørgsmålet "Tænk gerne på den aftale, du har med din lokale FOA-afdeling om dine opgaver som tillidsrepræsentant. Er forhandling af lokalløn én af de opgaver, du løser som tillidsrepræsentant?".

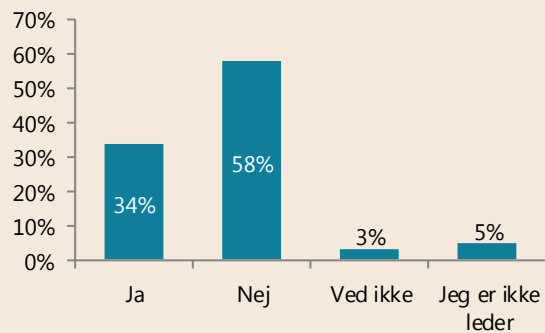
Lederes opgaver med forhandling af lokalløn

Lederne fik også stillet spørgsmål til deres rolle som leder med lønforhandlingsret.

Omkring 6 ud af 10 af lederne har ikke lønforhandlingsret for medlemmer af FOA

I figur 15 ses det, at 58 procent af lederne ikke har lønforhandlingsret for medlemmer af FOA. 34 procent svarer "Ja" til dette.

Figur 15. Er du leder med lønforhandlingsret for medlemmer af FOA?

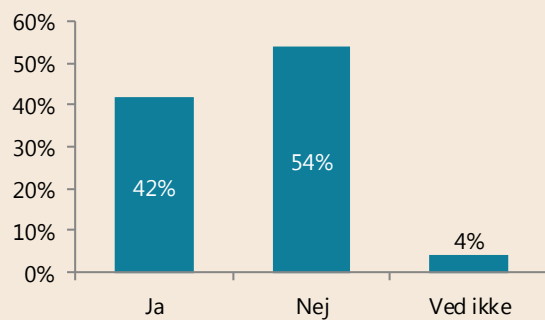


Antal svar: 146. Spørgsmålet er kun stillet til ledere.

Over halvdelen af lederne råder ikke over en lønpulje til forhandling af lokalløn

Figur 16 nedenfor viser, at af de ledere, der svarede "Ja" til at have lønforhandlingsret for medlemmer af FOA (figur 15), svarer over halvdelen af disse (54 %) "Nej" til at råde over en lønpulje til forhandling af lokalløn på deres arbejdsplads. 42 procent af lederne svarer, at de råder over en lønpulje.

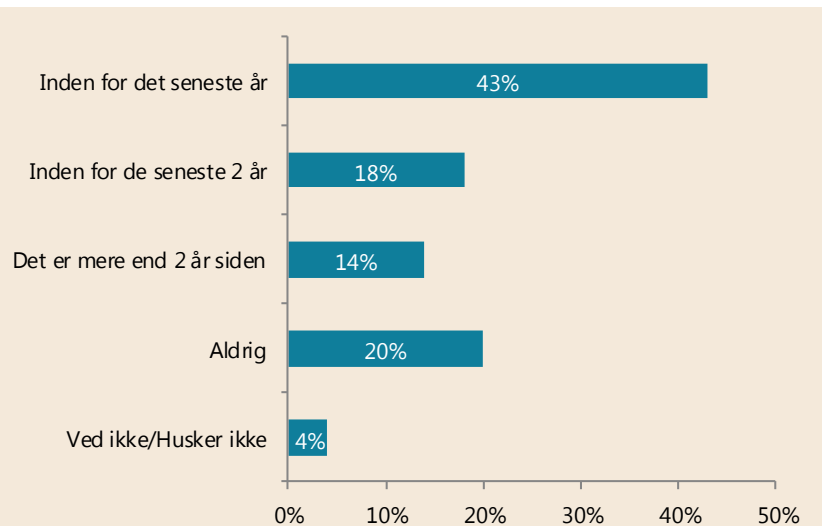
Figur 16. Råder du over en lønpulje til forhandling af lokalløn på din arbejdsplads?



Antal svar: 50. Spørgsmålet er kun stillet til ledere. Spørgsmålet er kun stillet til de ledere, der har svaret "Ja" i spørgsmålet "Er du leder med lønforhandlingsret for medlemmer af FOA?".

Figur 17 på næste side viser, at lige under halvdelen af lederne (43 %) er blevet kontaktet af en tillidsrepræsentant fra FOA og/eller en FOA-afdeling inden for det seneste år. Hver femte leder (20 %) er aldrig blevet kontaktet af en tillidsrepræsentant og/eller FOA-afdeling. Henholdsvis 18 procent og 14 procent er blevet kontaktet inden for de seneste 2 år og for mere end 2 år siden.

Figur 17. Hvornår har en tillidsrepræsentant fra FOA og/eller en FOA-afdeling sidst kontaktet dig med henblik på en forhandling om lokalløn?



Antal svar: 49. Spørgsmålet er kun stillet til ledere og kun stillet til de ledere, der har svaret "Ja" i spørgsmålet "Er du leder med lønforhandlingsret for medlemmer af FOA?".

De ledere, der svarede, at de havde lønforhandlingsret (figur 15), havde derudover mulighed for at tilføje en kommentar til spørgsmålet "Skriv gerne, hvordan lokalløn på din arbejdsplads evt. kan være med til at understøtte din personalepolitik". 15 ledere benyttede sig af denne mulighed. Størstedelen af disse kommentarer handlede om, at lokale løntillæg er en måde at anerkende ansatte, der gør en ekstra indsats og forskel for arbejdspladsen. Nedenstående kommentarer er eksempler på dette:

Når en medarbejder over en periode viser sig at være den, der tager initiativer og er tovholder for den faglige udvikling på arbejdspladsen eller projekter, der skaber udvikling og lægger op til faglig refleksion. (...)

Leder i LFS, dag

Jeg har mulighed for at indstille medarbejdere, der gør en særlig indsats, og som tager ekstra stort ansvar.

Leder i kategorien 'Ledere og Mellemedlere (Tidl. Hjemmehjælpsledere)'



Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 22.-31. august 2016.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse via FOAs elektroniske medlemspanel. Der blev udsendt én påmindelse til deltagerne. Undersøgelsen om lokalløn var en del af en større undersøgelse med flere andre emner.

Målgruppen

Målgruppen for undersøgelsen er FOAs erhvervsaktive medlemmer. En række af spørgsmålene er kun stillet til tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og ledere. Dette fremgår af tabellerne.

Antal besvarelser og svarprocent

12.296 medlemmer blev inviteret til undersøgelsen. Det viste sig, at 47 e-mailadresser var uvirksomme. Det reelle antal inviterede var således 12.249. Af disse medlemmer var der 5.379 medlemmer, der gennemførte undersøgelsen fuldt ud, og 351, der afgav nogen svar. Den samlede svarprocent var 47.

Spørgsmålene om lokalløn er kun stillet til halvdelen af Medlemspanelet, og 2.072 medlemmer besvarede ét eller flere af spørgsmålene om lokalløn.

Repræsentativitet

Stikprøven er undersøgt for repræsentativitet på parametrene sektor, tillidshverv og medlemmernes alder. Repræsentativitetsanalysen viste, at Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er lidt underrepræsenterede, mens Social- og Sundhedssektoren og Teknik- og Servicesektoren er lidt overrepræsenterede. Analysen viste også, at unge under 30 og medlemmer i alderen 30-39 er underrepræsenteret, mens medlemmer i aldersgrupperne 50-59 år og 60 år og derover er overrepræsenteret. Stikprøven er repræsentativ på medlemmer i alderen 40-49 år. Medlemmer med tillidshverv (dvs. tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljø-repræsentanter) er overrepræsenteret i stikprøven.

Vægtning af data

På baggrund af repræsentativitetsanalysen er data vægtet for sektor. Vægtningen gør, at svarene fra underrepræsenterede grupper får en større vægt i stikprøven, mens svarene fra overrepræsenterede grupper får en mindre vægt. På denne måde sikres, at stikprøven svarer til FOAs erhvervsaktive medlemmer på parameteret sektor.