

Medlemsundersøgelse 2022

GL har i perioden 10. juni til 1. august 2022 gennemført en medlemsundersøgelse, hvor 1.884 medlemmer har deltaget. Fordelingen af respondenterne afspejler GL's medlemmer i forhold til alder, fag, køn og skoleform.

Indhold

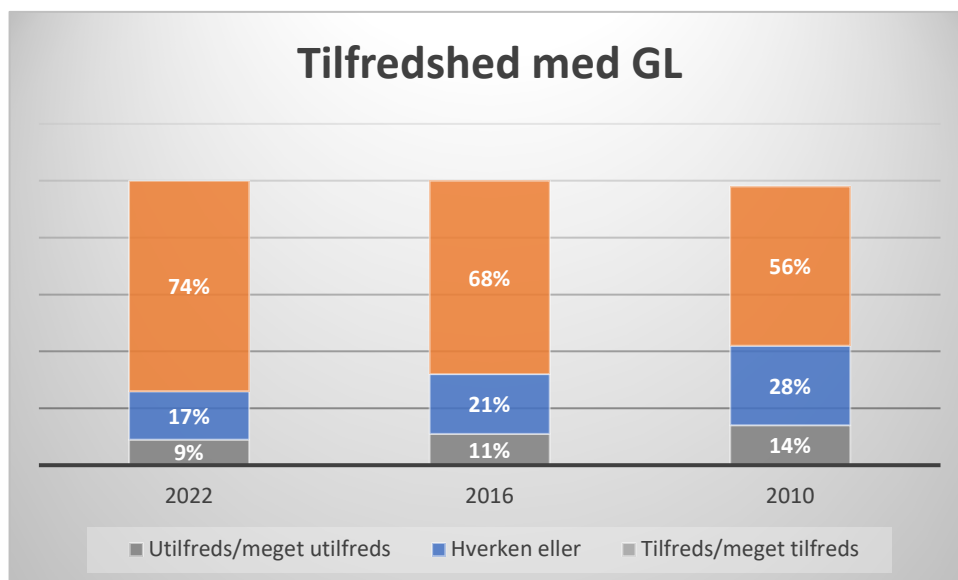
Samlet tilfredshed	1
Medlemmer, der bruger GL, er mest tilfredse	3
Tilfredshed med GL's arbejde.....	4
Hvor vigtigt er forskellige dele af GL's arbejde?	5
Tilfredshed med TR's arbejde.....	6
Tilfredshed med AMR's arbejde	8
Basis for at agere organiserende på den enkelte skole.....	10
Om GL	12
Anvendelse af GL's medlemskalender.....	13

Samlet tilfredshed

Undersøgelsen viser, at 74% af respondenterne er tilfredse/meget tilfredse med GL ("Hvor tilfreds er du alt i alt med dit medlemskab af GL?"). 17% har en neutral holdning, mens 9% er utilfredse/meget utilfredse. Dette er en forbedring i forhold til 2016 og 2010.

Ved den seneste undersøgelse i 2016 var 68% af respondenterne tilfredse/meget tilfredse med GL. 21% havde en neutral holdning, mens 11% var utilfredse/meget utilfredse. Dette var en forbedring i forhold til 2010, hvor GL også gennemførte en medlemsundersøgelse. I 2010 var 56% af medlemmerne tilfredse eller meget tilfredse med GL. 28% havde en neutral holdning, mens 14 % var utilfredse eller meget utilfredse.

	2022	2016	2010
Tilfreds/meget tilfreds	74%	68%	56%
Hverken eller	17%	21%	28%
Utilfreds/meget utilfreds	9%	11%	14%



Kvindelige medlemmer er (som tidligere) mere tilfredse (78% tilfredse/meget tilfredse) end de mandlige medlemmer (70% tilfredse/meget tilfredse). Både mænd og kvinder er mere tilfredse i 2022, end de var ved de tidligere undersøgelser.

Der er kun 19 respondenter fra EUX, så datagrundlaget er ikke repræsentativt, og det kan derfor ikke vurderes, om det giver et dækkende billede for medlemmer på EUX. De 19 medlemmer på EUX er mindst tilfredse (53% tilfredse/meget tilfredse) i forhold til medlemmer ansat på de øvrige skoleformer.

For stx, hhx og htx er der ikke den store forskel i tilfredsheden eller utilfredsheden med GL. Medlemmer på VUC er generelt mere tilfredse end på andre skoleformer.

Der er kun 38 ledige blandt respondenterne, så der er også her tale om et ikke validt datagrundlag. De 38 ledige medlemmer har et tilfredshedsniveau for tilfredse/meget tilfredse, der svarer til stx.

Tilfreds/meget tilfreds

STX	HHX	HTX	EUX*	VUC	Ledig*
73%	71%	70%	53%	82%	74%

Utilfreds/meget utilfreds

STX	HHX	HTX	EUX*	VUC	Ledig*
10%	9%	10%	20%	4%	16%

*) For EUX og ledige er der for få respondenter til at vise et signifikant billede.

Der er for alle skoleformer sket en forbedring af tilfredsheden med GL. For stx er antallet af tilfredse/meget tilfredse steget fra 68 % i 2016 til 73% i 2022. Hhx er steget fra 64% til 71%, htx fra 67% til 71% og VUC fra 71% til 82%.

Medlemmer, der bruger GL, er mest tilfredse

Respondenter, der har benyttet GL inden for det seneste år, er mere tilfredse end respondenter, der har angivet, at de ikke har benyttet GL. Blandt respondenterne, der ikke bruger GL, er 59% tilfredse/meget tilfredse og 17% utilfredse/meget utilfredse.

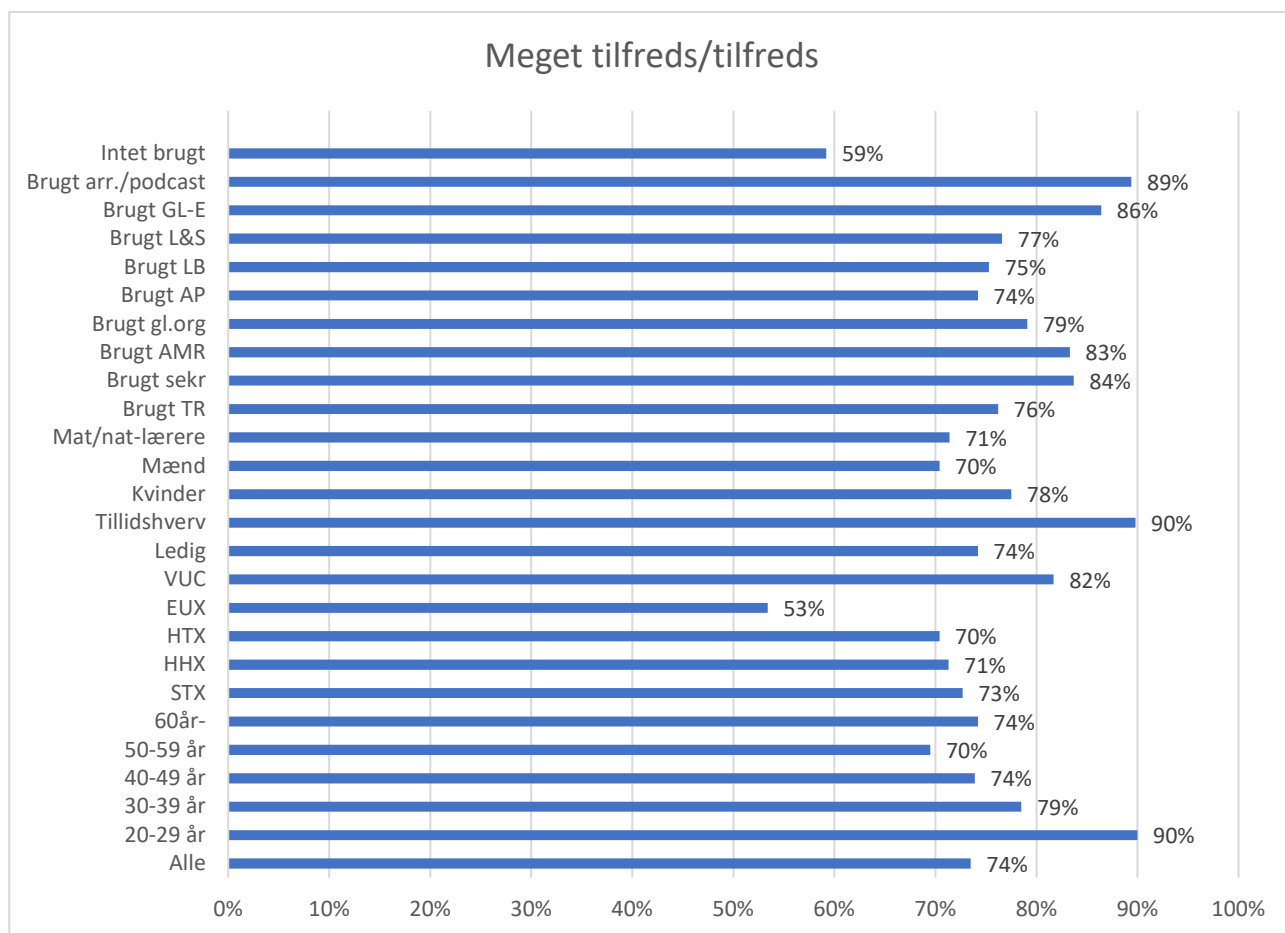
Respondenter, der benytter sekretariatet, AMR, TR, GL's hjemmeside, arrangementer, podcast og GL-E er generelt mere tilfredse med GL end gennemsnittet.

Respondenter, der er TR, TR-suppleant, AMR eller medarbejderrepræsentant i skolens bestyrelse er generelt mere tilfredse med GL. Blandt disse angiver 90%, at de er tilfredse/meget tilfredse, mens kun 1,3% er utilfredse/meget utilfredse.

For første gang har vi spurgt om, hvorvidt respondenterne anvender Lån & Spar Bank, Lærerstandens Brandforsikring og søgt rådgivning hos Akademikerpension. Brug af AP og LB har tilsyneladende ikke en signifikant indflydelse på den generelle tilfredshed med GL, mens Lån & Spar (måske) har en lille betydning.

Brugt TR	Brugt sekr.	Brugt AMR	Brugt gl.org	Brugt AP	Brugt LB	Brugt L&S	Brugt GL-E	Brugt arr./podcast	Intet brugt
76%	84%	83%	79%	74%	75%	77%	86%	89%	59%

Diagram 1 viser andel af respondenter, der har angivet, de er tilfredse/meget tilfredse med GL:



Tilfredshed med GL's arbejde

Der er i undersøgelsen spurgt ind til respondenternes tilfredshed med en række konkrete områder. Når man ser på de forskellige emner, er det vigtigt at se tilfredsheden ift. hvor mange respondenter, der bruger svarkategorien 'Ved ikke'. Fx svarer 61% af respondenterne 'Ved ikke' ift. 'GL's tilbud til medlemmer, der bliver afskediget'. Så selv om tilfredsheden ser ud til at falde fra 43% tilfredse/meget tilfredse til 20%, kan det skyldes, at behovet (heldigvis) er blevet mindre. I 2016 var det kun 29%, der ikke angav et tilfredshedsniveau mod de 61% nu. Modsat er det kun 3%, som ikke forholder sig til medlemsbladet. Undersøgelsen viser, at der til stadighed ønskes, at GL er mere synlig i pressen og på de sociale medier.

Hvor tilfreds er du med	Tilfreds/ meget tilfreds	Hverken eller	Utilfreds/ meget utilfreds	Ved ikke
Rådgivning og personlig bistand om ansættelsesvilkår, løn, afskedigelse, barsel, sygdom mv.	50% (43%)	20%	7%	23%
GL's tilbud til medlemmer, der bliver afskediget	20% (43%)	15%	4%	61%
Karriererådgivning (Karrieresamtaler, fyraftensmøder og kurser)	23% (ny)	21%	4%	52%
Medlemsbladet Gymnasieskolen og gymnasiesko- len.dk	54% (56%)	29%	14%	3%
GL's efteruddannelses tilbud (GL-E-kurser)	39% (39%)	29%	5%	27%
GL's hjemmeside www.gl.org	49% (56%)	28%	5%	18%
Facebooksiden 'Gymnasielærer'	20% (ny)	22%	3%	55%
GL's synlighed i pressen, på sociale medier m.v.	22% (32%)	33%	27%	18%

Muligheden for at deltage i faglige konferencer, webinarer, lytte til podcasts mv.	39% (39%)*	28%	3%	30%
Muligheden for at deltage i sociale arrangementer (som fx DHL-stafet, biograftur med filmen Druk el. forfatteraften med Jesper Stein)	33% (27%)	29%	5%	33%
Muligheden for at få rabat på forsikring og kreditkort, højere rente på lønkonto mv.	34% (28%)	27%	4%	35%

Tallene i parentes under tilfreds/meget tilfreds viser, hvor mange der brugte disse svarkategorier i undersøgelsen i 2016.

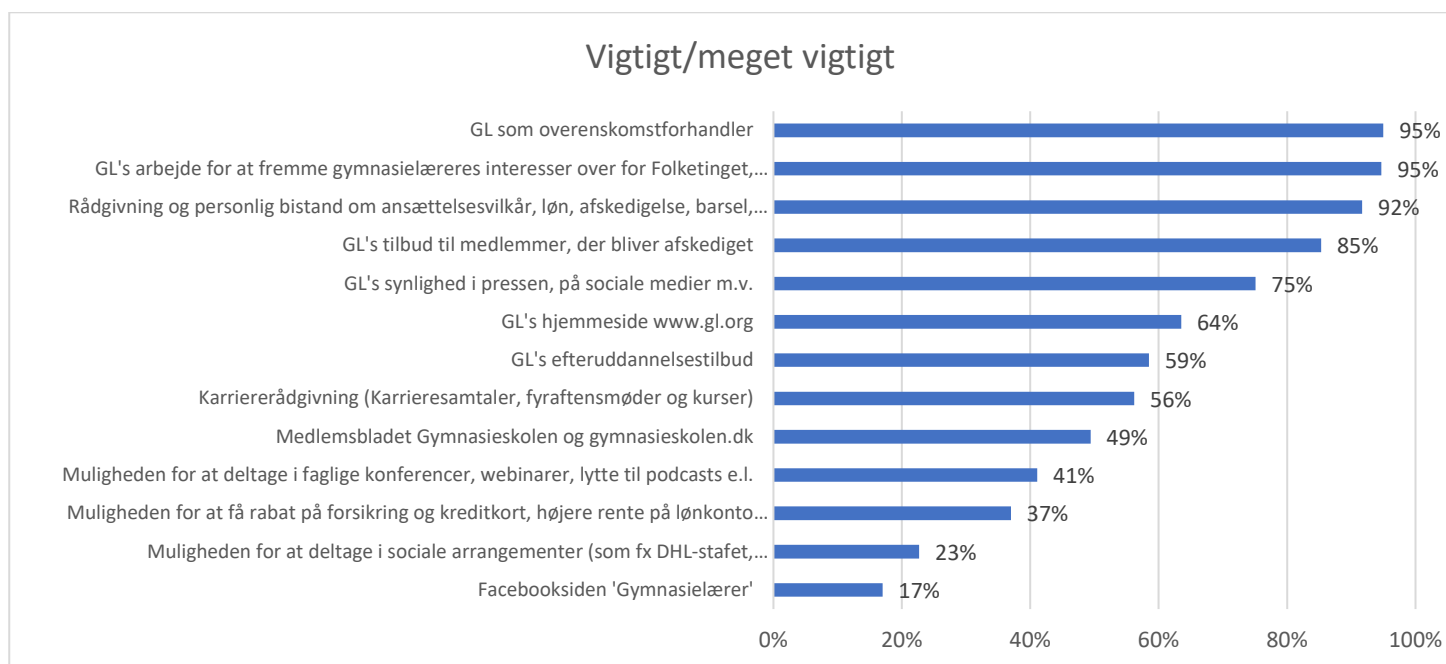
*) Ift. 2016 er spørgsmålet udvidet fra faglige konferencer med webinarer og podcast.

Hvor vigtigt er forskellige dele af GL's arbejde?

GL's arbejde for medlemmerne er vigtigt. De store og centrale opgaver anses for vigtigst:

95% af respondenterne anser det for vigtigt, at GL arbejder for at fremme gymnasielæreres interesser over for Folketinget, Undervisningsministeriet, andre organisationer m.fl. samt er overenskomstforhandler. 92% af respondenterne finder 'Rådgivning og personlig bistand om ansættelsesvilkår, løn, afskedigelse, barsel, sygdom mv.' som værende vigtigt. 85% anser 'GL's tilbud til medlemmer, der bliver afskediget' for vigtigt. 75% finder det vigtigt, at det er vigtigt, at GL er synlig i pressen. 64% finder GL's hjemmeside, gl.org, vigtig. 59% finder efteruddannelsestilbud vigtige, og 56% finder GL's karrieretilbud vigtig.

I den modsatte ende finder kun 17% GL's indsats på Facebook vigtig. 23% finder 'muligheden for at deltage i sociale arrangementer (som fx DHL-stafet, biograftur med filmen Druk el. forfatteraften med Jesper Stein)' vigtig. 41% finder 'Muligheden for at deltage i faglige konferencer, webinarer, lytte til podcasts e.l.' vigtig, og 49% finder 'Medlemsbladet Gymnasieskolen og gymnasieskolen.dk' vigtig.



Hvor vigtigt er dette for dig?	Vigtigt/meget vigtigt	Hverken eller	Ikke vigtigt	Drop det	Ved ikke
GL's arbejde for at fremme gymnasielæreres interesser over for Folketinget, Undervisningsministeriet, andre organisationer m.fl.	95%	3%	0%	0%	2%
GL som overenskomstforhandler	95%	3%	0%	1%	2%
Rådgivning og personlig bistand om ansættelsesvilkår, løn, afskedigelse, barsel, sygdom mv.	92%	5%	1%	0%	3%
GL's tilbud til medlemmer, der bliver afskediget	85%	6%	1%	0%	7%
Karriererådgivning (Karrieresamtaler, fyraftensmøder og kurser)	56%	26%	8%	3%	8%
Medlemsbladet Gymnasieskolen og gymnasieskolen.dk	49%	30%	11%	8%	1%
GL's efteruddannelsestilbud	59%	25%	7%	2%	7%
GL's hjemmeside www.gl.org	64%	26%	4%	1%	6%
Facebooksiden 'Gymnasielærer'	17%	30%	20%	11%	22%
GL's synlighed i pressen, på sociale medier m.v.	75%	15%	3%	1%	5%
Muligheden for at deltage i faglige konferencer, webinarer, lytte til podcasts e.l.	41%	34%	13%	4%	8%
Muligheden for at deltage i sociale arrangementer (som fx DHL-stafet, biograftur med filmen Druk el. forfattersaften med Jesper Stein)	23%	32%	27%	11%	7%
Muligheden for at få rabat på forsikring og kreditkort, højere rente på lønkonto mv.	37%	34%	15%	5%	9%

Tilfredshed med TR's arbejde

47% af respondenterne har inden for det seneste år fået afklaret spørgsmål, modtaget rådgivning eller assistance fra tillidsrepræsentanten. Fra tidligere medlemsundersøgelser ved vi, at TR's rolle på skolen er afgørende for holdningen til GL. Af nedenstående tabel ses, at 71% af respondenterne er tilfredse/meget tilfredse med TR's rolle, hvilket er marginalt bedre end i 2016, hvor det var 69% (som var marginalt bedre end i 2010). 79% er tilfredse/meget tilfredse med muligheden for at kunne benytte TR i hverdagen, og 67% er tilfredse/meget tilfredse med TR's afholdelse af klub-/medlemsmøder. 72,5% er tilfredse/meget tilfredse med TR's information til medlemmerne. Mindste tilfredshed er der med TR's forhandlinger med ledelsen om henholdsvis løn (5% tilfredse/meget tilfredse), og om arbejdsforhold (56% tilfredse/meget tilfredse). Tilfredsheden med hensyn til TR's rolle ift. at skabe sammenhold mellem medlemmerne er på samme niveau (52% tilfredse/meget tilfredse).

Hvor tilfreds er du med tillidsrepræsentantens (TR) rolle på skolen?	Tilfreds/meget tilfreds	Hverken eller	Utilfreds/meget utilfreds	Ikke relevant
TR's rolle på skolen/kurset alt i alt	71%	16%	11%	2%
Din mulighed for at benytte TR i hverdagen	79%	13%	6%	3%
TR's forhandlinger med ledelsen om løn	53%	25%	16%	6%

TR's forhandlinger med ledelsen om arbejdsforhold	56%	23%	18%	3%
TR's afholdelse af klubmøder/medlemsmøder mv.	67%	20%	9%	4%
TR's rolle ift. at skabe sammenhold mellem medlemmerne	52%	31%	13%	5%
TR's information til lærerne	73%	16%	9%	3%

Undersøgelsen gav mulighed for i fritekst at uddybe opfattelsen af TR's rolle. Det har en del af respondenterne valgt at gøre. Udsagnene dækker et meget bredt spektrum, fra:

- *"Vores TR er dygtig, grundig, pragmatisk og meget vellidt."*
- *"Vi har en super TR. Altid tilgængelig og virkelig arbejdsom."*
- *"Vi har en fantastisk TR!"*
- *"Hun gør det super-godt; hun er god til at finde balancen mellem både at være repræsentant for medarbejderne og ledelsen. Hendes pragmatiske og konsensusføgende tilgang giver denne gode balance."*

til udsagn om, at TR er der for egen vindings skyld eller ikke repræsenterer alle medlemmer:

- *"Jeg er reelt i tvivl om hvor min TR står og hans manglende lydhørhed overfor problemet der ikke direkte angår HANS personlige arbejdsforhold."*
- *"Jeg synes, at vores TR optrapper konflikter mellem medarbejdere og ledelse til et niveau, hvor det ikke er gavnligt for lærerne. Det er en del af rollen som TR at være vagthund og være kritisk, men man bliver faktisk nødt til at kunne gå på kompromis og at forhandle på en saglig og respektfuld måde, så ledelsen ikke bliver mast helt op i et hjørne og holder op med at lytte, men bare får en følelse af, at alle er imod dem."*
- *"Vores tillidsmand er meget usynlig og ikke særlig meddelelsesom."*

Der er dog langt flere udsagn, som er positive overfor TR's håndtering af sin rolle og indsats.

Fleere synes, at TR er for tæt på ledelsen eller mangler indflydelse:

- *"Jeg synes, at vores TR efter mange år på posten er faldet af på den. Vedkommende er ikke skarp nok over for ledelsen og forstår ofte ledelsen lidt for godt, dvs. forsvarer ledelsens dispositioner, selvom mange medarbejdere er utilfredse med dem. Jeg mener ikke, at en TR ligefrem skal være konfliktsøgende, men vores er nærmest konfliktskyende."*
- *"TR er i sin gode intention om at styrke samarbejdet med ledelsen, begyndt at være mere solidarisk med ledelsen end lærerkollegiet. Det er især i sager om enkeltpersoner, at det viser sig. TR bruger aldrig sin beskyttede stilling til at stille "de svære spørgsmål" på fællesmøder, så ledelsen møder aldrig kritik eller modstand."*
- *"TR's ageren efterlader af og til et indtryk af, at TR snarere er ledelsens m/k end vores."*

Nogle naturvidenskabelige lærere giver udtryk for, at de ikke bliver behandlet ligeværdigt:

- *"TR forsøger at sætte de naturvidenskabelige kolleger bagerst i lønudviklingskøen pga. vores fagtillæg og apparatopstilling. Da skolen har flest ansatte i andre faggrupper, er vi født som et mindretal og derfor er en simpel afstemning ved håndsoprækning urimelig! Vi bliver sat tilbage igen og igen med*

henvisning til de nævnte fagtillæg og især for yngre kolleger er dette vildt urimeligt, da vi reelt HAR et større ansvar for elevernes sikkerhed og mere arbejde med opstilling og afrydning i laboratorierne."

Flere finder, at TR har vanskelige kår ift. ledelsen, som disse udsagn giver udtryk for:

- *"Ledelsen er ikke lydhør over for tillidsmanden og opfatter ikke rollen som betydende for skolens funktion - hvilket er helt forkert."* og *"Ledelsen udnytter til fulde sin ledelsesret."*
- *"Vores tillidsrepræsentant gør en enormt stor indsats for at kæmpe for vores vilkår, men skolens topledelse gør det nogle gange ret svært at komme igennem med ønsker."*
- *"Det er mit indtryk, at TR vil takkes ledelsen. Min TR har fx sagt: Det kan vi ikke, for det vil ledelsen ikke. Altså: TR underlægger sig ledelsen ord, som var de lov."*
- *"Når ledelsen ikke vil samarbejde, men ønsker at tryne, kæmper selv TR forgæves..."*

og at det generelt er svært at være TR:

- *"TR-rollen er en svær opgave i en travl hverdag, hvor TR ofte kun bruges akut. Møder er svære at afholde for en repræsentativ del af lærergruppen, da mange ønsker at tage hjem, når undervisningen slutter. Rollens succes er også meget personafhængig, og det er ikke nødvendigvis den bedst egnede, der vælges, men den der gider."*
- *"En uriaspost."*

Nogle mener, at GL (og andre fagforeninger på det offentlige område) er stækket, hvilket har betydning for TR's indsats:

- *"Min TR gør helt sikkert hvad vedkommende kan, men fordi GL politisk er stækket og derfor ikke har magt til at ændre særlig meget på mine løn og arbejdsforhold, er det begrænset, hvilken rolle min TR kan udfylde."*
- *"Det store problem som gymnasielærere i dag er den enorme arbejdsbyrde. Udviklingen med høj arbejdsbyrde er blevet gradvist værre over årene. Som gymnasielærer arbejder man mere, end man får løn for. Det bliver der talt meget om blandt gymnasielærere, og der bliver skrevet en del om det rundt omkring og om graden af stress blandt lærere på ungdomsuddannelser. Der bliver bare ikke gjort noget ved det. Mange vælger på eget initiativ at gå på nedsat tid for at få dagen til at hænge sammen. TR's og GL's muligheder for at hjælpe med denne problemstilling, eller med at lægge pres på politikere eller gymnasier, synes stækket. Det er uholdbart."*

Og nogle (få) finder, at TR lægger sig for tæt op ad, hvad de mener, er GL (som de ikke bryder sig om), fx:

- *"TR ligger op ad GL - konfliktsky, lige løn til alle, nat-vid-tillæg udlignes systematisk selv om de er centralt bestemt pga. Åbenlyst merarbejde (planlægge, indkøbe, afprøve/repetere, afrydde). A-hold i studieretningen har alt tværfagligt + skriftlig forpligtelse og kører aldrig parallelt - hvorfor sidestille det med C/B-hold der ofte kører parallelt. Tror GL at lige forberedelse som mantra (+ indoktrinere TR) i virkeligheden skaber ULIGE arbejdsforhold!!"*

Tilfredshed med AMR's arbejde

14% af respondenterne har inden for det seneste år fået afklaret spørgsmål, modtaget rådgivning eller assistance fra arbejdsmiljørepræsentanten. 60% er tilfredse/meget tilfredse med muligheden for at bruge AMR i hverdagen, mens 58% er tilfredse/meget tilfredse med AMR's rolle på skolen/kurset.

Hvor tilfreds er du med arbejdsmiljørepræsentantens (AMR) rolle på skolen?	Tilfreds/meget tilfreds	Hverken eller	Utilfreds/Meget utilfreds	Ikke relevant
AMR's rolle på skolen/kurset alt i alt	58%	28%	8%	6%
Din mulighed for at bruge AMR i hverdagen	60%	28%	6%	6%

Undersøgelsen gav mulighed for i fritekst at uddybe opfattelsen af AMR's rolle. Det har en del af respondenterne valgt at gøre. Rigtig mange kommentarer handler om, at AMR er usynlig, eller at respondenterne ikke er klar over, hvem der har hvervet. Usynlig/anonym fylder mest i kommentarerne.

- *"Vores AMR er ikke ret synlig."*
- *"AMR er lidt anonym."*
- *"Det er lidt uklart for mig, hvad AMR gør og skal."*

En anden gruppe af kommentarer handler om, at AMR får for lidt tid til at løfte opgaven, at ledelsen ikke giver AMR råderum, og at flere forlader posten pga. dårlige kår.

- *"AMR burde få flere timer til og større tillæg for deres arbejde."*
- *"Der er meget svære vilkår for AMR på vores skole. Inden for de sidste 5 år har 4 AMR'er forladt posten."*
- *"3 AMR er i træk stoppet pga. stress, så lige nu er der ingen, der har lyst til at påtage sig hvervet."*
- *"Min AMR er meget frustreret, fordi det er svært at få indflydelse. Det betyder, at AMR mest bliver passiv."*
- *"Det er min opfattelse, at der sættes meget få timer af til AMR, og at vedkommende derfor ikke kan prioritere opgaverne i så høj grad, som vedkommende ønsker det."*
- *"Vi har ikke nogen AMR grundet alt for dårligt arbejdsmiljø"*
- *"AMR får intet råderum af ledelsen."*

Flere TR besvarer spørgsmålet, og det er primært dem, der oplever et velfungerende samarbejde med AMR. En enkelt skriver, at TR-suppleanten også er AMR, og at det giver mulighed for et godt samarbejde. Der er også en tendens til, at grænsedragningen mellem TR og AMR ikke er så afklaret.

- *"AMR er også TR-suppleant, og vi har et rigtig tæt samarbejde. Det fungerer super."*
- *"AMR udfylder en vigtig rolle på skolen, men det er sker tit, at opgaver som egentlig er AMR's gøres til TR's. Derfor er der behov for mere information og viden om AMR's rolle på skolerne - både til ledelsen og til underviserne."*
- *"AMR-rollen har en tendens til at fokusere på det fysiske arbejdsmiljø, hvorimod det psykiske arbejdsmiljø stort set altid ligger hos TR."*

Der mangler tilsyneladende også viden om, at det psykiske og fysiske arbejdsmiljø nu er sidestillet i lovgivningen.

- *"AMR udfylder ikke den rolle, som de er tænkt. Der er store udfordringer med stress og psykisk arbejdsmiljø, men AMR står uden reelle sanktionsmuligheder overfor ledelsen. Det savnes, at stress og psykisk arbejdsmiljø får samme vægtning i arbejdsmiljøloven som fysisk arbejdsmiljø."*
- *"AMR synes at have et stort fokus på det fysiske arbejdsmiljø. På en skole med flere ansatte med stresssymptomer er det ærgerligt, at det psykiske arbejdsmiljø ikke får samme fokus."*

Heldigvis er der også respondenter, som synes, at AMR udfylder rollen på en god måde.

- *"AMR er synlig og gør sit for at gøre det bedste for os."*
- *"Meget tilfredsstillende AMR, der er tilgængelig."*

Basis for at agere organiserende på den enkelte skole

Da GL's hovedbestyrelse har besluttet, at GL skal arbejde organiserende, indgik spørgsmålet "Har der på din skole været et forhold, som var så vigtigt for dig og dine kolleger, at I stod sammen for at få rettet op på det?" i undersøgelsen. Svarkategorierne kunne ikke være helt stringente, men giver dog et billede af, hvordan respondenterne opfatter situationen på skolen. En række respondenter har afmærket flere af svarmulighederne, så der i alt er svaret 120%. Der kan således ikke konkluderes entydigt på tallene. Der er dog flere, der siger ja end nej til at løfte en sag med fællesskabets kraft. Se også afsnittet "Om GL", hvoraf det fremgår, at 61% gerne vil være mere aktive på skolen sammen med kollegerne for at forbedre arbejdsforhold.

Har der på din skole været et forhold, som var så vigtigt for dig og dine kolleger, at I stod sammen for at få rettet op på det?	Pct.
Ja - og det var nødvendigt, at vi brugte vores stærke kollegaskab	31%
Ja - men vi fik ikke løst problemet	27%
Ja - men vi var ikke mange nok til at løfte opgaven	6%
Det var TR, som løftede opgaven på vegne af medlemmerne	20%
Nej	25%
Nej - og hvis der var et problem, ville vi ikke løse det kollektivt	5%
Nej - og hvis jeg oplevede, det var et problem, ville jeg selv gå til ledelsen	6%

Der var i undersøgelsen mulighed for at uddybe med et fritekstsvar. Der er en række fine eksempler på, at det er lykkedes at bruge fællesskabets styrke. Der er desværre også en række eksempler på det modsatte. Der er desuden eksempler på de barrierer, der også er. Følgende er et udpluk af eksempler:

Vi kom i mål:

- *"Vi har løftet lønforhandlingerne samlet, og det lykkedes at få et resultat."*
- *"Ja, i faggruppen. Vi gik selv til ledelsen"*
- *"Ledelsen var sløj til at efterleve coronarestriktioner, så dele af lærerværelset lagde pres på dem, og i nogle tilfælde kom vi igennem med vores ønsker."*
- *"Ja, men det er 3 år siden. Det handlede om en rektor, der ikke passede til sin opgave. Skolens direktør og øvrige ledelse tog affære, efter vores henvendelser, og fyrede den pågældende."*
- *"En relativ stor del af medlemmerne havde et fælles problem, jeg opfordrede dem til at lave et fælles skriv til ledelsen, som jeg derefter kunne tage et en snak med ledelsen med udgangspunkt i. Det løste"*

delvist problemet. Det er mit indtryk at jeg som TR kom væsentlig tættere på det ønskede mål på denne måde."

- *"Vi har haft OK21-samtaler med "fælles front" som anbefalet, hvor vi i fællesskab havde udvalgt et lille område, som vi ønskede forbedre. Det lykkedes at få 5 timer mere til en opgave, men udfordringen er jo langt fra løst pga. det stigende arbejdspress. Men hvis vi går ud fra tanken om "mange bække små", så er de 5 timer jo selvfølgelig en symbolsk ting."*
- *"For nogle år siden brugte vi professionel kapital til at gøre bestyrelsen opmærksom på, at den var hel gal med den daværende ledelse. Lærerne stod sammen om at være ærlige om tingenes tilstand. Det endte med en ny og væsentlig bedre ledelse."*
- *"Vi undgik fusion."*
- *"Vi fik helt konkret nedsat en buffer fra 75 til 50 timer, en lille sejr, men alligevel."*
- *"Sammen med TR og alle kollegerne fik vi skabt opmærksomhed om lønproblematikker - og ledelsen lyttede delvist og ændrede delvist"*
- *"Det lykkedes at hindre en unødvendig fyring, idet et stærkt lærerkollegium stod sammen for at finde løsninger."*

Vi forsøgte, men det lykkedes ikke:

- *"Vi er alle obs på at tage de kvartårslige registreringssamtaler. Men folk bliver ved med at være pressede af en øget arbejdsbelastning. Selveje & co. du'r ikke!"*
- *"TR i samarbejde med andre lærerrepræsentanter går til ledelsen/samarbejder med ledelsen på vegne af kollegerne. Vi har holdt flere AC-klub møder med stort fremmøde, hvor sager bliver drøftet og giver TR en opgave at gå videre med. Det er bare ikke altid at det opleves, som om det virker - ikke nu og her - men forhåbentlig på sigt."*
- *"Vi har et belastet forhold til vores ledelse, som har krævet sammenhold udover det sædvanlige. Vi lykkedes dog ikke med at flytte ledelsen, da bestyrelsesformand og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ikke ville lytte til vores klager. Vi har derfor ikke løst problemet, og nu søger mine gode kollegaer væk eller får stress. Det stærke kollegaskab bliver både vigtigere, men kommer også under mere pres end før det kommende skoleår."*
- *"Vi var og er utilfredse med ledelsen og nedlagde arbejdet, men lykkedes ikke med vores ønske om at få afsat den øverste ledelse. Vi fik ingen opbakning fra bestyrelsen, og det var meget desillusionerende og er det fortsat."*

Barrierer for at løfte i fællesskab:

- *"Ved første fyringsrunde oplevede jeg et stærkt sammenhold, dette fortsatte ikke helt til runde to og tre. Stemningen blev anderledes!!!"*
- *"Mange kollegaer holder sig tilbage i en situation som denne, da de er bange for, at det får konsekvenser for dem, hvis de ytrer sig."*
- *"Vores lærerkollegium kan aldrig nå til enighed om noget og er derfor meget splittet. Derfor kan der aldrig blive handlet i fællesskab."*

- *"Sammenhold og fællesskab er udfordret i forhold til arbejdsforhold og arbejdsmiljø på den her arbejdsplads. Det er ikke noget, der kan italesættes på fx GL-møder, da ledelsens udpegede medlemmer nogle gange bringer det videre til rektor med den konsekvens, at de lærere, der har sagt noget kritisk, så bliver straffet. Nogle forsøger med at skrive det i den obligatoriske MTU, som afvikles hver tredje år. Men det ignoreres - selv de mere alvorlige ting. Hvis jeg får brug for interessevaretagelse/opbakning på et tidspunkt, så vil jeg kontakte GL direkte."*
- *"Jeg tror, vi har været det hele i gennem. Nogle gange hjælper jeg i enkeltsager som TR, men på langtidspanlægningen lykkes det nogle gange at få ledelsen til at overveje medarbejdernes tarv. Folk er så bange for at miste deres job, at de ikke vil involvere fagforeningen eller mig som TR, for så vil ledelsen se ned på dem fremadrettet. Det er et kæmpe problem."*

Om GL

Der er et stigende antal medlemmer, der følger med i, hvad GL foretager sig (Fra 71% til 74%). Også flere opfatter GL som en troværdig og pålidelig organisation. (75% i dag mod tidligere 68%). Flere vil gerne være mere aktive på skolen sammen med kollegerne for at forbedre arbejdsforholdene (62% mod tidligere 51%). Tilsvarende er der flere, som finder, at GL er med til at skabe et fagligt fællesskab (60% mod tidligere 50%).

Der er også stigende interesse for at blive tillidsrepræsentant – faktisk svarer 27% "Jeg vil ikke udelukke, at jeg på et tidspunkt vil stille op som tillidsrepræsentant/TR-suppleant", ligesom der er stigende interesse for at deltage i hovedbestyrelsesarbejde mv. (12% mod tidligere 7%). 19% svarer, at de gerne vil have mere indflydelse i GL, fx ved at deltage ad hoc i en arbejdsgruppe om et bestemt emne.

Udviklingen giver derfor basis for optimisme ift. hovedbestyrelsens strategi om at være mere organiserende og involverende.

Om GL - hvor enig er du i flg. udsagn?	Enig/helt enig	Hverken eller	Uenig/helt uenig	Ved ikke
Jeg følger med i, hvad GL foretager sig	74% (71%)	20%	6%	1%
GL er en organisation, der giver et fagligt fællesskab	60% (50%)	24%	14%	2%
GL fremstår som en troværdig og pålidelig organisation	75% (68%)	17%	8%	1%
Jeg vil ikke udelukke, at jeg på et tidspunkt vil stille op som tillidsrepræsentant/TR-suppleant	27% (21%)	13%	54%	6%
Jeg vil ikke udelukke, at jeg på et tidspunkt vil stille op til GL's politiske organer (hovedbestyrelsen e.a.)	12% (7%)	12%	70%	6%
Jeg vil gerne være mere aktiv på skolen sammen med kollegerne for at forbedre vores arbejdsforhold	62% (51%)	25%	10%	3%
Jeg kunne godt tænke mig selv at forhandle mine løn- og arbejdsvilkår	11% (12%)	16%	71%	3%

Jeg vil gerne have mere indflydelse i GL, fx ved at deltage ad hoc i en arbejdsgruppe om et bestemt emne, som interesserer mig	19% (18%)	30%	44%	7%
Jeg opfatter tillidsrepræsentanten som GL's repræsentant på skolen	80% (81%)	12%	7%	2%
Hvis GL havde en facebookgruppe for medlemmer, ville jeg benytte den	26% (26%)	22%	39%	13%
Det er relevante nyhedsbreve, GL udsender til medlemmerne	60% (68%)	27%	7%	6%

Tallene i parentes under tilfreds/meget tilfreds viser, hvor mange der brugte disse svarkategorier i undersøgelsen i 2016.

Anvendelse af GL's medlemskalender

GL har siden slutningen af 1980'erne udgivet en medlemskalender, og der er i de senere år flere gange undersøgt, om det fortsat giver mening at udsende en kalender på tryk, henset til at mere og mere foregår digitalt. Denne undersøgelse viser, at 35% af respondenterne fortsat benytter kalenderen (mod 41% i 2016). I undersøgelsen har det været muligt i fritext at give sit bedste råd til GL. 10 respondenter nævner kalenderen. Halvdelen er enig med denne respondent: "Bliv ved med at udgive en håndholdt kalender", og den anden halvdel er enig med denne respondent. "Skrot papirkalenderen, det er ressourcespild."

Bruger du GL's medlemskalender? (papirkalender med spiralryg)	Pct.
Ja	35%
Nej	65%