



FOA-arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, indflydelse, kompetencer og behov

TeamArbejdsliv har i perioden 13. marts til 13. april 2018 gennemført en undersøgelse for LO blandt samtlige arbejdsmiljørepræsentanter i 14 LO-forbund, herunder FOA.

1.244 AMR eller 35 procent af de inviterede fra FOA gennemførte undersøgelsen fuldt ud.

Dette notat vedrører svarene fra AMR fra FOA – med nogle få henvisninger til den samlede LO-undersøgelse.

Indhold

Sammendrag	2
Uddannelse	7
Tid til AMR-arbejdet og øvrige vilkår	13
Indflydelse og gøre en forskel for kolleger	18
Kontakt til og støtte fra fagforeningen	20
Opgaver og tidsanvendelse	24
Arbejdsmiljøproblemer	27
Løse og fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemer	31
Samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen	38
Udfordringer og behov for støtte	40
Arbejdsområder og kompetencer	43
Sammenligning på tværs af forbund	45
Profil af undersøgelsens deltagere	46
Metode	47

Sammendrag

Kort sammenligning mellem svarene fra FOAs AMR og svarene fra de øvrige forbund

TeamArbejdsliv har på baggrund af svarene i den samlede undersøgelse sammenlignet de udfordringer og vilkår, som AMR har i de enkelte forbund. Arbejdsmiljørepræsentanterne fra FOA vurderer i højere grad end AMR fra de fleste andre forbund, at de gør en forskel for deres kolleger. AMR'erne fra FOA vurderer også deres kompetencer til hvervet og deres indflydelse mere positivt end gennemsnittet. Mht. det antal timer, der anvendes på hvervet, og det antal uddannelsesdage, AMR får, ligger FOAs AMR i midterområdet sammenlignet med de øvrige forbund.

Ud fra svarene i undersøgelsen er de arbejdsmiljøproblemer, som FOAs AMR arbejder med, sværere at løse end gennemsnittet, og det er også sværere at fastholde løsninger af disse problemer. Disse forhold hænger sammen med, at psykiske arbejdsmiljøproblemer – som vejer relativt tungt på FOAs område – generelt vurderes som sværere at løse end fysiske arbejdsmiljøproblemer og også sværere at fastholde løsninger af.

Uddannelse

Langt de fleste af FOAs AMR i undersøgelsen har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (96%), og ses der bort fra AMR med under 1 års anciennitet er andelen over 99 procent.

Kun godt halvdelen af AMR får tilbud om 1½ dages årlig uddannelse eller 2 dage til nyvalgte – den samlede andel er 57 procent. 42 procent har ikke fået et sådant tilbud.

Ikke alle, men langt de fleste AMR, tager mod tilbuddet om uddannelse, når de får det.

Problemet med de manglende 1½ dage årligt er generelt i LO-forbundene og større blandt de privat ansatte end blandt de offentligt ansatte.

28 procent har ikke deltaget i nogen form for arbejdsmiljøuddannelse i løbet af et år. 54 procent har deltaget i 1-5 dage og 18 procent i over 5 dage. Over halvdelen af AMR svarer, at deres behov for arbejdsmiljøuddannelse kun "I nogen grad" er dækket. 11 procent svarer "I ringe grad" og 2 procent "Slet ikke".

Tid til AMR-arbejdet og øvrige vilkår

73 procent af deltagerne i undersøgelsen har en aftale om, hvor mange timer de må anvende på hvervet som AMR. Der er 22 procent med en aftale om et fast antal timer, og 51 procent, der kan anvende de nødvendige timer. 27 procent har ikke en aftale.

Der er forskel på det aftalte timetal, men for 72 procent af AMR gælder, at de har aftalt 0-1 eller 1-2 timer om ugen.

Blandt samtlige medvirkende AMR fra FOA er der 66 procent, som svarer 0-2 timer, når de bliver spurgt om, hvor mange timer de reelt bruger på deres hverv som AMR pr. uge. Det gennemsnitlige timeforbrug er 2,9 timer om ugen.

13 procent anvender ofte eller meget ofte deres fritid på AMR-arbejde, og 41 procent gør det ind i mellem. 46 procent gør det sjældent eller aldrig.

31 procent repræsenterer kolleger på flere fysiske adresser, resten dækker kun én fysisk adresse.

84 procent af deltagerne i undersøgelsen fra FOA får et funktionstillæg eller løntillæg på grund af deres hverv som AMR, 16 procent får ikke et sådant tillæg. Ser man på svarene under ét i LO-

undersøgelsen, er andelen med tillæg klart højere blandt de offentligt ansatte end blandt de privat ansatte.

Indflydelse og gøre en forskel

AMR har høj indflydelse inden for fem ud af de otte områder, der er spurgt til, lidt lavere indflydelse inden for ét område og meget lavere indflydelse inden for to områder (indkøb og ombygning samt større forandringer). I det følgende vises, hvor stor en andel der har svaret, at de har "meget stor" eller "stor" indflydelse:

- Indflydelse på løbende at følge op på APV (82 %)
- Indflydelse på udarbejdelse og revision af APV (80 %)
- Indflydelse på daglig forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer (70 %)
- Indflydelse på, hvordan arbejdsmiljøproblemer løses (67 %)
- Indflydelse på den årlige drøftelse (65 %)
- Indflydelse på egen kompetenceudviklingsplan (52 %)
- Indflydelse på indkøb og ombygning (22 %)
- Indflydelse på større forandringer (13 %)

55 procent oplever, at de som arbejdsmiljørepræsentanter i meget høj grad eller i høj grad gør en forskel for deres kolleger. 42 procent svarer "I nogen grad" og 3 procent "Slet ikke".

Kontakt til og støtte fra fagforeningen

38 procent af AMR har inden for de sidste to år kontaktet FOA, og 62 procent har ikke. 33 procent har haft kontakt til deres lokalafdeling, og 6 procent til forbundet.

85 procent af de AMR, der har kontaktet deres afdeling inden for de sidste to år, er meget tilfredse eller tilfredse med den hjælp og støtte, de fik. Det samme gælder 80 procent af dem, der har kontaktet forbundet. 12-13 procent svarer "Hverken tilfreds eller utilfreds", og kun 3-7 procent er utilfredse eller meget utilfredse.

De AMR, der har kontaktet deres lokale afdeling, oplever i højere grad, at de gør en forskel for deres kolleger, end de AMR, der ikke har kontaktet FOA.

Undersøgelsen belyser ikke, hvor mange AMR der er blevet kontaktet af deres fagforening/FOA.

Flest har henvendt sig til FOA, fordi de havde brug for viden og informationer. Det gælder lidt under halvdelen af de AMR, der har kontaktet FOA inden for de sidste to år. Næsten lige så mange havde brug for støtte til at løse et konkret arbejdsmiljøproblem.

Der er ret stor enighed om, at fagforeningen (her FOA) støtter op om AMR. Mellem 56 og 76 procent erklærer sig helt enige eller enige i seks udsagn om støtte fra fagforeningen, som AMR er blevet bedt om at forholde sig til. Det er et udsagn om, at fagforeningen støtter med uddannelsestilbud/temadage mv., som flest er meget enige eller enige i (76 %), og et udsagn om, at fagforeningen støtter med at løse problemer i arbejdet som AMR, som færrest er meget enige eller enige i (56 %).

Opgaver og tidsanvendelse

AMR er blevet spurgt, hvor meget tid de bruger på 17 forskellige opgaver, og hvor godt de synes, de lykkes med hver af disse opgaver.

Bl.a. to opgavetyper skiller sig ud ved, at AMR bruger relativt meget tid på dem samtidig med, at det er AMR's vurdering, at disse opgaver ligger længere nede på listen mht. at lykkes godt. Det drejer sig om flg. opgavetyper: "Løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø" og "Undersøge kollegers problemer med det psykiske arbejdsmiljø".

Omvendt vurderer AMR, at opgavetyperen "Anmeldelse af arbejdsulykker" er én af de typer opgaver, de lykkes bedst med – til trods for, at de kun bruger meget lidt tid på denne opgavetype.

De følgende opgavetyper skiller sig ud ved at være dem, som AMR bruger mindst tid på:

- Opgaver i forbindelse med sygefravær
- Analyse af ulykker eller næved ulykker
- Anmeldelse af arbejdsulykker.

Deltagelse i udarbejdelse af overordnede arbejdsmiljøstrategier/politikker ligger også lavt mht., hvor meget tid AMR bruger på denne opgave – dog ikke så lavt som de tre ovennævnte opgavetyper. AMR oplever heller ikke, at det lykkes så godt at løse opgaver af denne type. Det samme gælder – i endnu højere grad – for opgaver i forbindelse med sygefravær.

Arbejdsmiljøproblemer

Blandt AMR i FOA gælder det, at der oftere er udfordringer i det psykiske end i det fysiske arbejdsmiljø.

Fysisk hårdt arbejde og støj er fysiske arbejdsmiljøproblemer, som henholdsvis 24 og 20 procent "Altid" eller "Ofte" har på deres arbejdsplads.

Stor arbejdsmængde og tidspres er det hyppigst forekommende problem i det psykiske arbejdsmiljø og herefter følger høje følelsesmæssige krav. Det første problem har 49 procent "Altid" eller "Ofte" på deres arbejdsplads, det andet har 24 procent "Altid" eller "Ofte".

3 procent svarer, at ledelsen ikke reagerer, når den bliver opmærksom på et arbejdsmiljøproblem, og 37 procent, at den reagerer, men at der går lang tid.

Der er en sammenhæng mellem at løse og fastholde løsningen af et arbejdsmiljøproblem, der viser, at når løsningen er nem, så er fastholdelse også nem, og når løsningen er svær, så er fastholdelse også svær.

De AMR, der har udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, har også har en tendens til at have problemer, der er svære at løse og svære at fastholde løsningen af. Det gælder derimod, at de AMR, der har udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, også har en tendens til problemer, der er nemme at løse og nemmere at fastholde løsningen af. FOAs AMR ligger primært i den første kategori – sammen med blandt AMR fra Socialpædagogerne.

Samarbejde om arbejdsmiljø

Nedenfor er i sorteret rækkefølge vist andelen, som svarer "Meget godt" eller "Godt" til en række spørgsmål om samarbejdet om arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Der er her set bort fra AMR, som har svaret "Ikke relevant" til de enkelte spørgsmål.

Rækkefølgen er:

- Samarbejdet med TR (88 %)
- Samarbejdet med nærmeste leder (82 %)
- Samarbejdet med andre AMR (79 %)
- MED-udvalget/arbejdsmiljøgruppen (78 %)
- Opbakningen fra de kolleger, AMR er repræsentant for (72 %)
- Samarbejdet med øverste leder (72 %)

Ud fra en samlet vurdering er der et godt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Der er generelt få, som svarer, at de har et dårligt eller meget dårligt samarbejde.

De AMR, der har et meget godt eller godt samarbejde med TR, oplever i højere grad end AMR med et nogenlunde, dårligt eller meget dårligt samarbejde med TR, at de gør en forskel for deres kolleger. Der er også en sammenhæng mellem, hvor godt samarbejdet er med TR, og hvor nemt eller svært AMR synes det er at løse arbejdsmiljøproblemer og fastholde løsninger. AMR med et meget godt eller godt samarbejde med TR finder de nævnte opgaver nemmere end de øvrige AMR.

Udfordringer og behov for støtte

I svarene fra AMR'erne i FOA på et spørgsmål om de tre største problemer i deres funktion som AMR skiller de følgende fire problemer sig ud ved at være valgt af flest:

- At jeg ikke har tid nok til arbejdsmiljøarbejdet (41 %)
- At jeg får for lidt uddannelse i arbejdsmiljø (33 %)
- At jeg ikke ved nok om arbejdsmiljølovgivningen (29 %)
- At jeg ikke har viden nok om arbejdsmiljøproblemer (27 %)

Svarene fra AMR i FOA ligger på linje med svarene fra samtlige LO-forbund. Der er dog relativt flere fra FOA, der peger på manglende tid som ét af deres tre største problemer.

Mangel på anerkendelse fra ledelsen, på opbakning fra kollegaer eller at arbejdsmiljøorganisationen ikke fungerer, prioriteres hver især af 7-11 procent og spiller derfor slet ikke samme rolle. Stort set ingen (3%) ser støtte fra fagforeningen, som et stort problem.

På et spørgsmål om, hvad der kan styrke AMRs position, skiller følgende tre områder sig ud blandt AMR i FOA som de områder, flest peger på:

- Mere tid til arbejdsmiljøarbejdet (46 %)
- Mere uddannelse i arbejdsmiljø (45 %)
- Mere viden om arbejdsmiljøproblemer og løsning af dem (43 %)

Også ovennævnte svar ligger på linje med svarende fra samtlige LO-forbund i undersøgelsen. Der er dog relativt flere i FOA, der peger på mere tid.

Arbejdsområder og kompetencer

I forhold til seks områder, hvor AMR kan have opgaver, svarer to tredjedele eller flere (mellem 64 og 82 procent), at området er "Afgørende vigtigt" eller "Meget vigtigt". Det drejer sig fx om at kunne identificere og løse problemer med fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Til de samme spørgsmål svarer færre - mellem 31 og 62 procent - at deres kompetencer er "Gode" eller "Meget gode".

Flest finder det at kunne løse problemer med psykisk arbejdsmiljø afgørende vigtigt (34 %) eller meget vigtigt (49 %). Svarene om det at kunne identificere problemer med psykisk arbejdsmiljø er næsten identiske (hhv. 33 % og 49 %).

Når det kommer til vurderingen af egne kompetencer på de to nævnte områder, er denne klart mindre positiv end den vurdering, som AMR har af deres kompetencer, når drejer sig om problemer med fysisk arbejdsmiljø.

Stort set ingen forskelle mellem sektorerne og arbejdsgivertyperne

En række af svarene fra FOAs AMR er efterfølgende opdelt på sektorer og arbejdsgivertyper (kommune, region, privat mv.). Der er kun fundet ganske få forskelle mellem svarene fra AMR i Pædagogisk Sektor og svarene fra AMR i Social- og Sundhedssektoren. AMR i Social- og Sundhedssektoren finder det relativt sværere at løse arbejdsmiljøproblemer og fastholde løsninger heraf.

Svarene er AMR fra de to små sektorer er få og derfor forbundet med en relativt stor usikkerhed. Der er kun fundet ganske få sikre forskelle mellem svarene fra AMR med forskellige arbejdsgivere (kommuner, regioner, private mv.). ¹De regionalt ansatte (som primært hører til Social- og Sundhedssektoren) finder det sværest at løse arbejdsmiljøproblemer og fastholde løsninger heraf.

Læs mere

De følgende sider viser flere detaljer om svarene fra arbejdsmiljørepræsentanterne i FOA.

Svarene fra samtlige medvirkende LO-forbund er afleveret i rapporten

"Arbejdsmiljørepræsentantens vilkår" fra TeamArbejdsliv, juni 2018. Denne rapport kan rekvireres i forbundet.

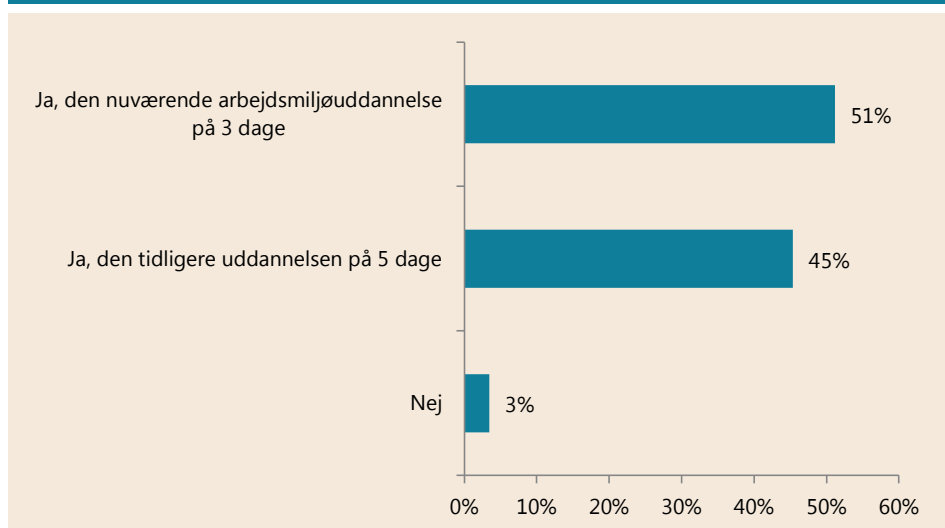
¹ Der indgår kun svar fra 33 privatansatte AMR i FOA. De få svar er forbundet med stor usikkerhed, og det er derfor svært at finde signifikante/sikre forskelle mellem svarene fra de privatansatte og fx de kommunalt ansatte AMR.

Uddannelse

Langt de fleste AMR (96 %) har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (figur 1).

Kun 3 procent har ikke gennemført denne uddannelse. Langt størstedelen af disse har været AMR i under 1 år. Således har 24 procent af AMR med en anciennitet på under 1 år ikke gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Det samme gælder for under ½ procent af AMR med en anciennitet på over 1 år. Problemet er dermed stort set ikke eksisterende for de AMR, som har haft deres hverv i mere end 1 år.

Figur 1. Har du gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse?



Antal svar: 1.245.

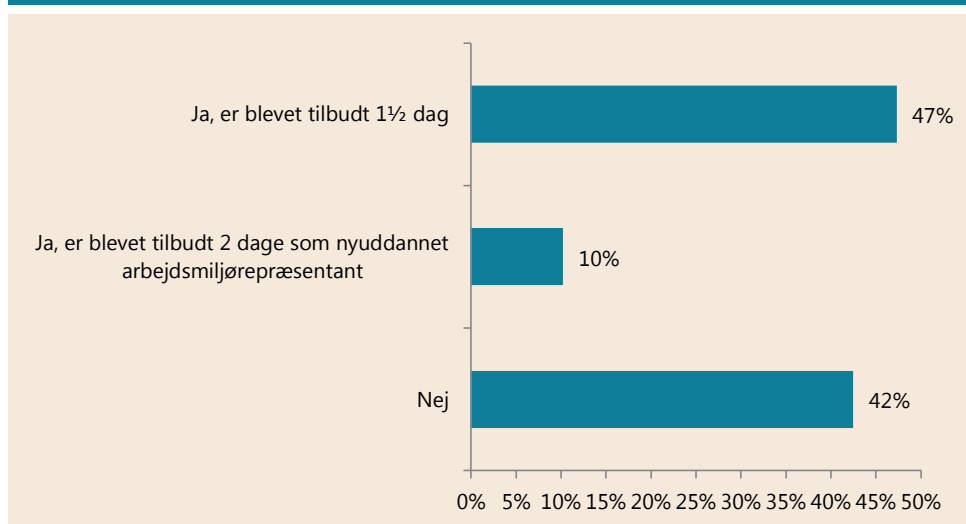
Tallene summerer ikke til 100, hvilket skyldes afrundninger.

Det er undersøgt, om der er forskel på svarene fra de kommunalt ansatte, de regionalt ansatte og de privatansatte. Det er ikke tilfældet.

Lidt flere end halvdelen er blevet tilbudt den 1½ dags uddannelse, som arbejdsgiveren skal tilbyde årligt (figur 2). 47 procent er blevet tilbudt 1½ dags uddannelse af deres ledelse, og 10 procent er blevet tilbudt 2 dage som nyuddannet arbejdsmiljørepræsentant.

42 procent svarer, at de ikke er blevet tilbudt 1½ dags uddannelse inden for det sidste år. Ifølge TeamArbejdsliv kan en forklaring på denne høje andel være, at nogle AMR selv kan vælge deres efteruddannelse, og at de derfor ikke opfatter det som et tilbud fra ledelsen.

Figur 2. Er du indenfor det sidste år fra ledelsen blevet tilbudt 1½ dags arbejdsmiljøuddannelse/uddannelsesdag/temadag?

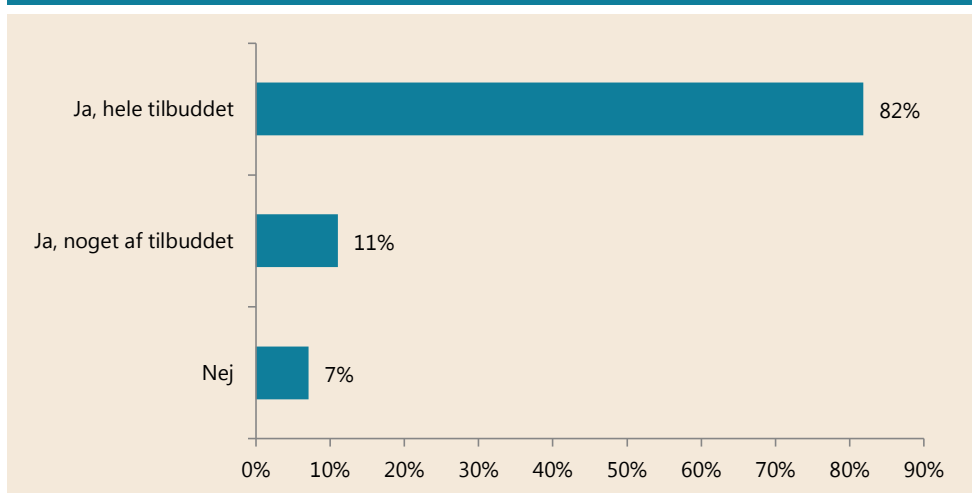


Antal svar: 1.245.

Igen er det undersøgt, om der er forskel på svarene fra de kommunalt ansatte, de regionalt ansatte og de privatansatte. Det er der ikke.

9 ud af 10 (93 %) tog imod deres ledelses tilbud om uddannelse (figur 3). 82 procent tog imod hele tilbuddet, mens 11 procent tog imod noget af tilbuddet. 7 procent tog ikke imod tilbuddet.

Figur 3. Tog du imod ledelsens tilbud om arbejdsmiljøuddannelse?



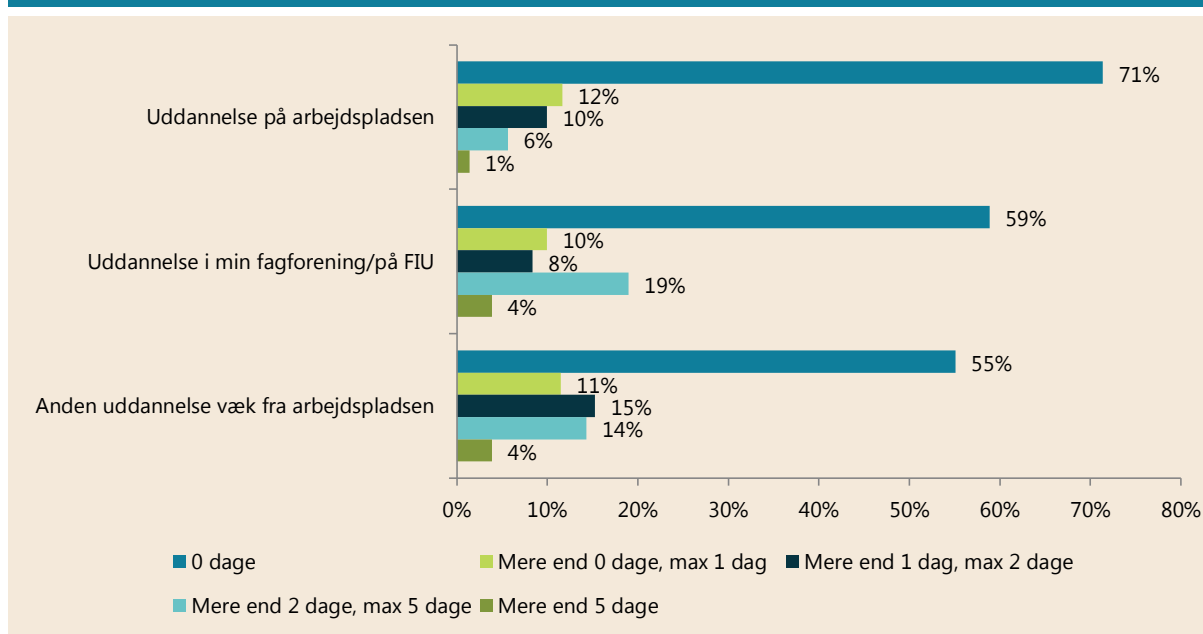
Antal svar: 716.

Spørgsmålet blev kun stillet til dem, der har svaret "Ja, er blevet tilbudt 1½ dag" eller "Ja, er blevet tilbudt 2 dage som nyuddannet arbejdsmiljørepræsentant" til spørgsmålet i figur 2.

Figur 4 viser, hvor meget uddannelse arbejdsmiljørepræsentanterne har deltaget i inden for det seneste år.

Langt de fleste (71 %) har ikke deltaget i uddannelse på arbejdspladsen. 12 procent har haft op til 1 dags uddannelse, 10 procent har haft mere end 1 og op til 2 dages uddannelse, og 6 procent har haft mere end 1 og op til 5 dages uddannelse. Endelig har 1 procent været på uddannelse i mere end 5 dage på arbejdspladsen.

Figur 4. Hvor meget arbejdsmiljørelevant uddannelse/efteruddannelse har du deltaget i inden for det sidste år?



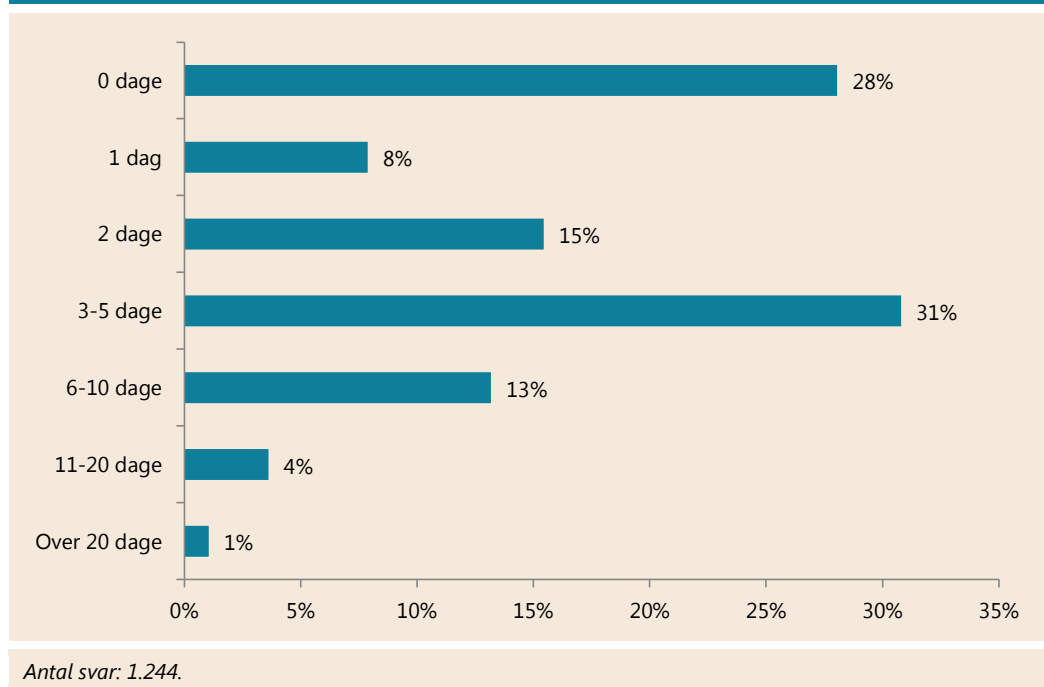
Antal svar: 1.244.

Samme mønster gælder for antallet af uddannelsesdage i fagforeningen eller fagbevægelsens interne uddannelser, FIU. 59 procent har ingen uddannelse fået. 10 procent har haft op til 1 dags uddannelse, 8 procent har haft mere end 1 og op til 2 dages uddannelse, og 19 procent har haft mere end 1 og op til 5 dages uddannelse. 4 procent fået mere end 5 dages uddannelse i fagforeningen eller i FIU det seneste år.

Ligeledes har de fleste ikke fået anden uddannelse væk fra arbejdspladsen. 55 procent har ingen uddannelse fået, 11 procent har haft op til 1 dags uddannelse, 15 procent har haft mere end 1 og op til 2 dages uddannelse, og 14 procent har haft mere end 1 og op til 5 dages uddannelse. 4 procent fået mere end 5 dages anden uddannelse væk fra arbejdspladsen.

Figur 5 viser, hvor mange dages uddannelse de adspurgte AMR alt i alt har deltaget i inden for det sidste år (alle tre typer uddannelse, som er vist i figur 4).

Figur 5. Hvor meget arbejdsmiljørelevant uddannelse/efteruddannelse har du deltaget i inden for det sidste år? (I alt)



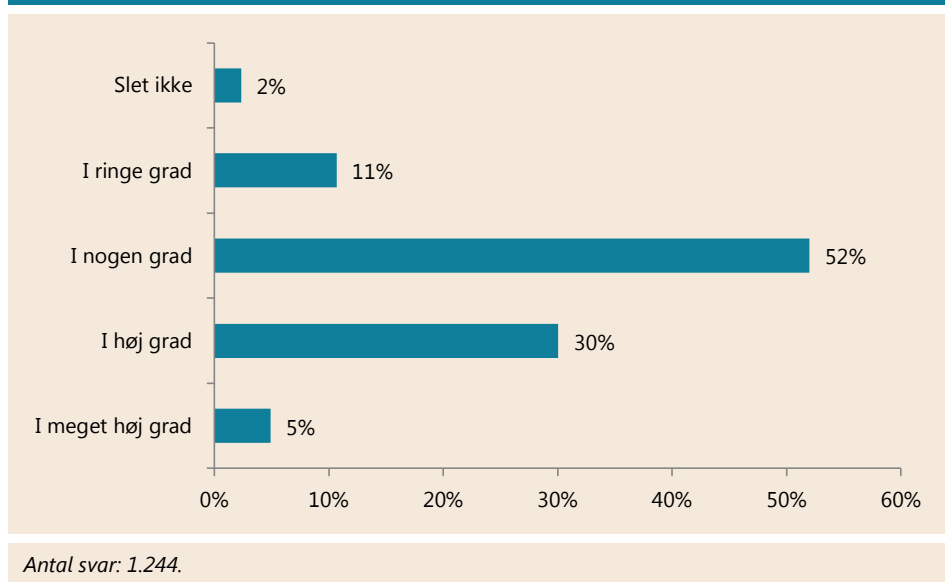
En forholdsvis stor andel, 28 procent, har slet ikke deltaget i uddannelse inden for det seneste år. Der er samtidig en stor andel, som har deltaget i forholdsvis meget uddannelse. Således har halvdelen (49 %) deltaget i 3-5 dages uddannelse eller mere.

Endelig har 8 procent deltaget i 1 dages uddannelse, og 15 procent har deltaget i 2 dages uddannelse.

Halvdelen (52 %) svarer, at deres behov for arbejdsmiljøuddannelse i nogen grad er dækket (figur 6).

30 procent har i høj grad deres behov dækket, mens 5 procent i meget høj grad har deres behov dækket.

Figur 6. I hvilket omfang er dit behov for arbejdsmiljøuddannelse samlet set dækket?

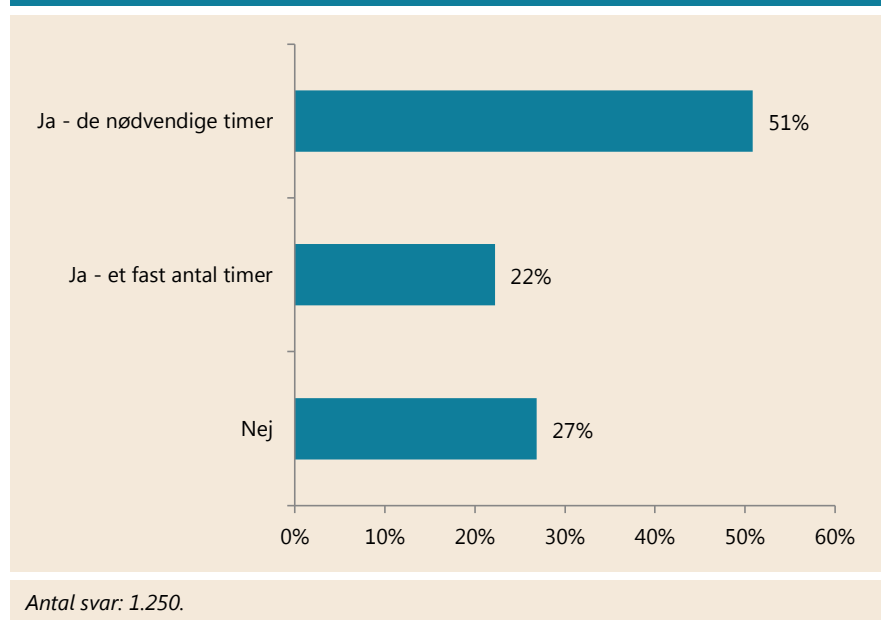


11 procent svarer, at deres behov kun i ringe grad er dækket, og de sidste 2 procent svarer, at deres behov slet ikke er dækket.

Tid til AMR-arbejdet og øvrige vilkår

3 ud af 4 (73 %) af FOAs AMR har en aftale med ledelsen om, hvor meget tid der er afsat til hvervet som AMR (figur 5). 22 procent har en aftale om et fast antal timer, mens 51 procent har en aftale om, at der kan bruges det antal timer, som er nødvendigt. De resterende 27 procent har ingen aftale med ledelsen om, hvor meget tid der er afsat til hvervet.

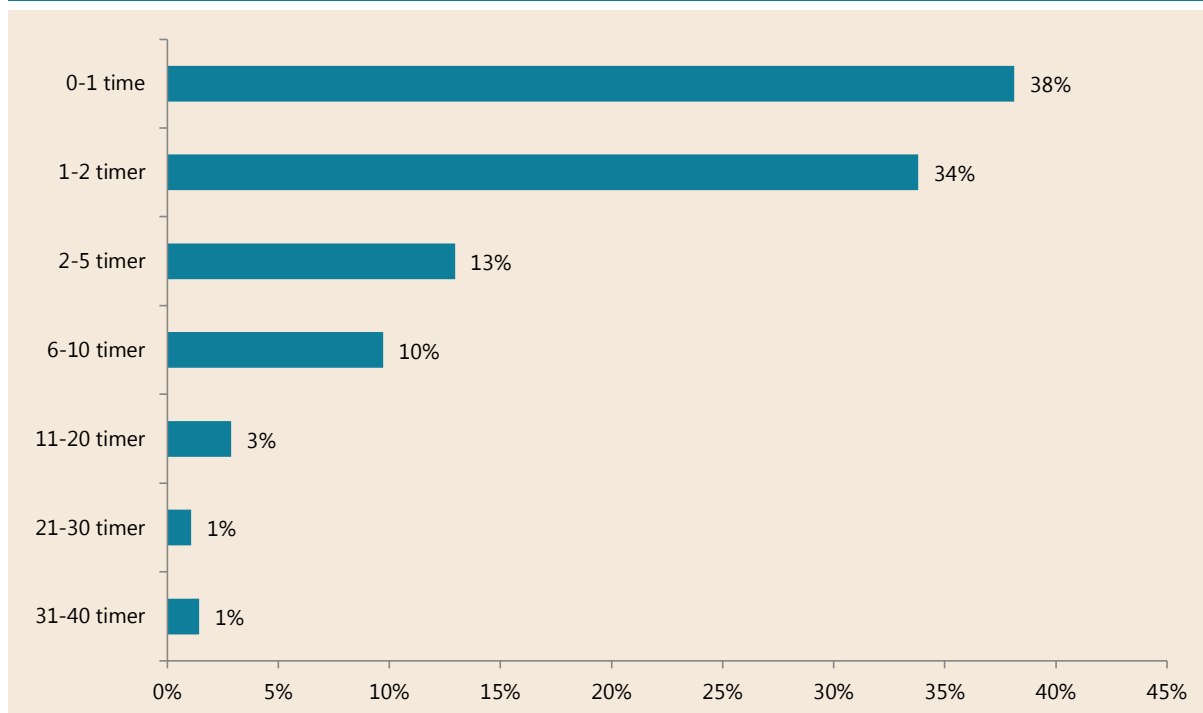
Figur 7. Har du en aftale med ledelsen om, hvor mange timer der er afsat til dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant?



FOAs AMR har i større omfang end andre forbunds AMR aftaler med deres ledelse. Blandt AMR fra alle forbund i undersøgelsen svarer 39 procent, at de ikke har en aftale med deres ledelse om tid.

De AMR, som svarede, at de har en aftale med ledelsen om et fast antal timer, blev spurgt om, hvor mange timer der er afsat til deres hverv om ugen (figur 8). Det ses af figuren, at det typiske timetal, som er aftalt (for de AMR, der har en sådan aftale) er under 1 time eller 1-2 timer. Næsten 3 ud af 4 (72 %) ligger mellem 0 og 2 timer.

Figur 8. Hvor mange timer er afsat til dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant i gennemsnit pr. uge?



Antal svar: 278.

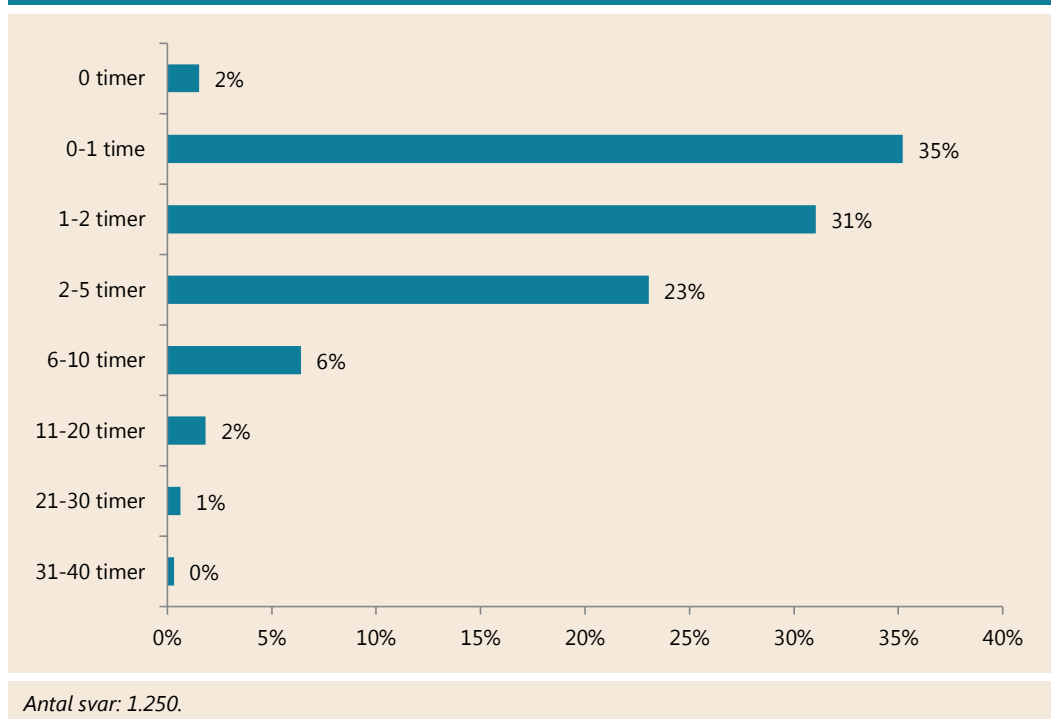
Spørgsmålet blev kun stillet til dem, der har svaret, at de har en aftale med ledelsen om, at et fast antal timer skal bruges på hvervet som arbejdsmiljørepræsentant.

13 procent har en aftale om 2-5 timer, og 10 procent har en aftale om 6-10 timer. 5 procent har en aftale på 11 timer eller mere.

Figur 9 viser, hvor mange timer undersøgelsens deltagere bruger på hvervet som AMR. Flest (35 %) bruger mellem 0 og 1 time om ugen. Næsten lige så mange (31 %) bruger 1-2 timer. 23 procent bruger 2-5 timer, og 9 procent bruger 6 timer eller mere.

En lille andel af de adspurgte AMR (2 %) bruger ingen tid på hvervet som arbejdsmiljørepræsentant.

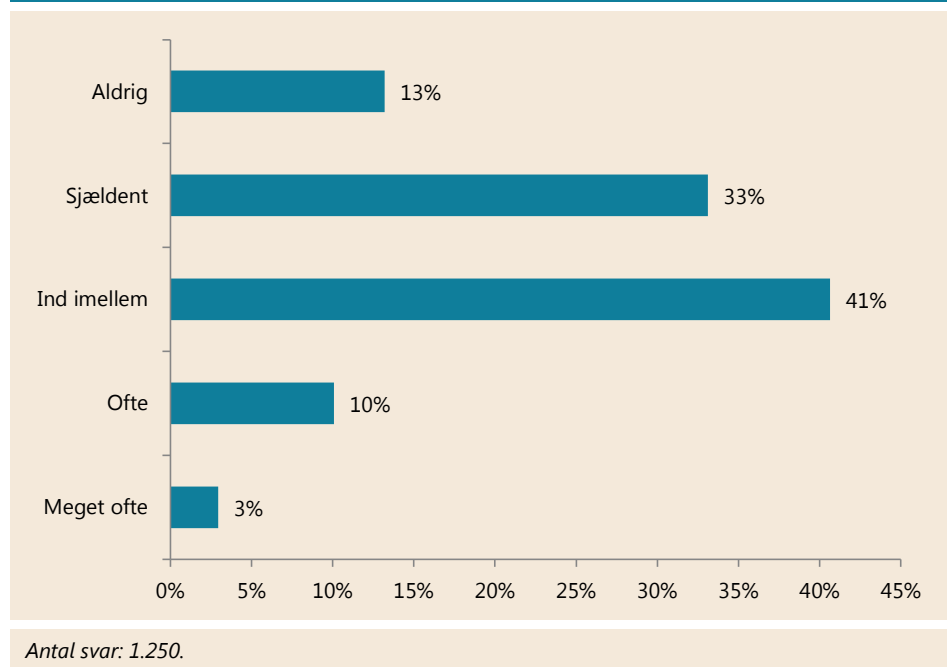
Figur 9. Hvor mange timer bruger du reelt på dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant i gennemsnit pr. uge?



I gennemsnit bruger FOAs AMR 2,9 timer om ugen på hvervet. Det svarer til det gennemsnitlige tidsforbrug blandt samtlige AMR i LO-undersøgelsen..

Figur 10 viser, i hvilken udstrækning FOAs AMR bruger deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet. 13 procent svarer, at de aldrig bruger deres fritid, og 33 procent svarer, at de sjældent gør det. 41 procent gør det ind imellem, 10 procent gør det ofte, og 3 procent gør det meget ofte.

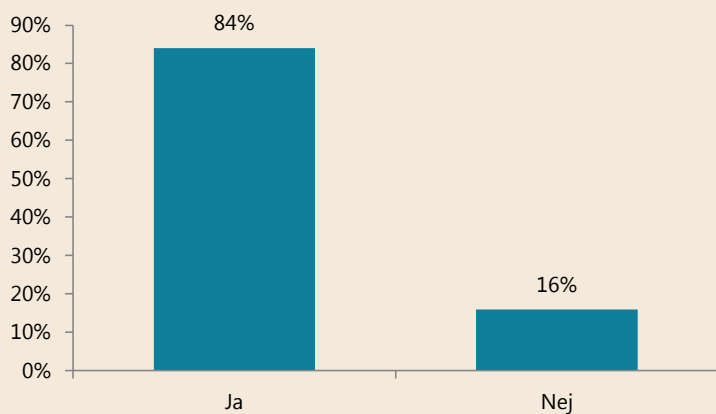
Figur 10. Hvor ofte bruger du din fritid på dit arbejdsmiljøarbejde?



Dermed bruger lidt over halvdelen (54 %) ind imellem eller oftere deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet, mens den anden halvdel (46 %) gør det sjældent eller aldrig.

De fleste AMR (84 %) får et funktionstillæg/løntillæg for at varetage hvervet som AMR på deres arbejdsplads, og 16 procent får ikke et sådant tillæg (figur 11). Hos LO's forbund som helhed er der væsentligt færre (37 %), der får et tillæg. Forskellen skyldes givetvis, at FOA har en stor andel af offentligt ansatte, mens andre forbund har flere privatansatte.

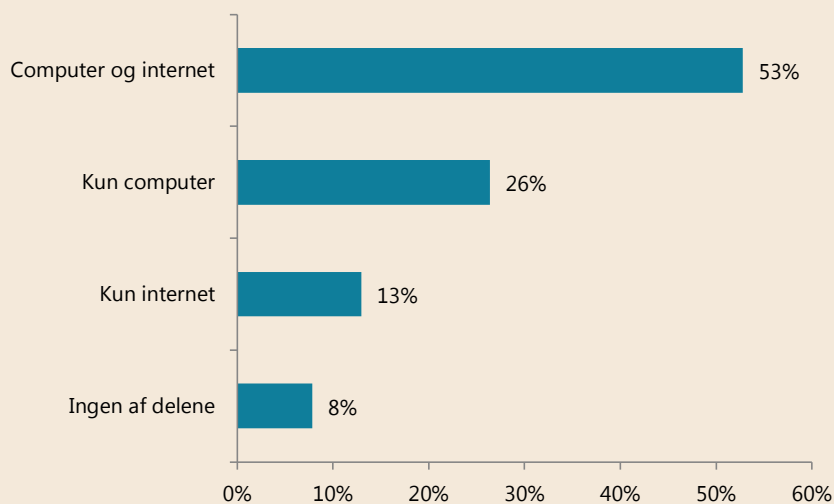
Figur 11. Får du et funktionstillæg/løntillæg på grund af dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant?



Antal svar: 1.250.

Figur 12 viser, i hvilken udstrækning AMR får computer og internet stillet til rådighed af deres arbejdsgiver. 53 procent får både computer og internet stillet til rådighed. 26 procent får kun en computer stillet til rådighed, og 13 procent får kun adgang til internettet. 8 procent får hverken computer eller internet stillet til rådighed.

Figur 12. Stiller din arbejdsgiver computer og internet til rådighed?



Antal svar: 1.250.

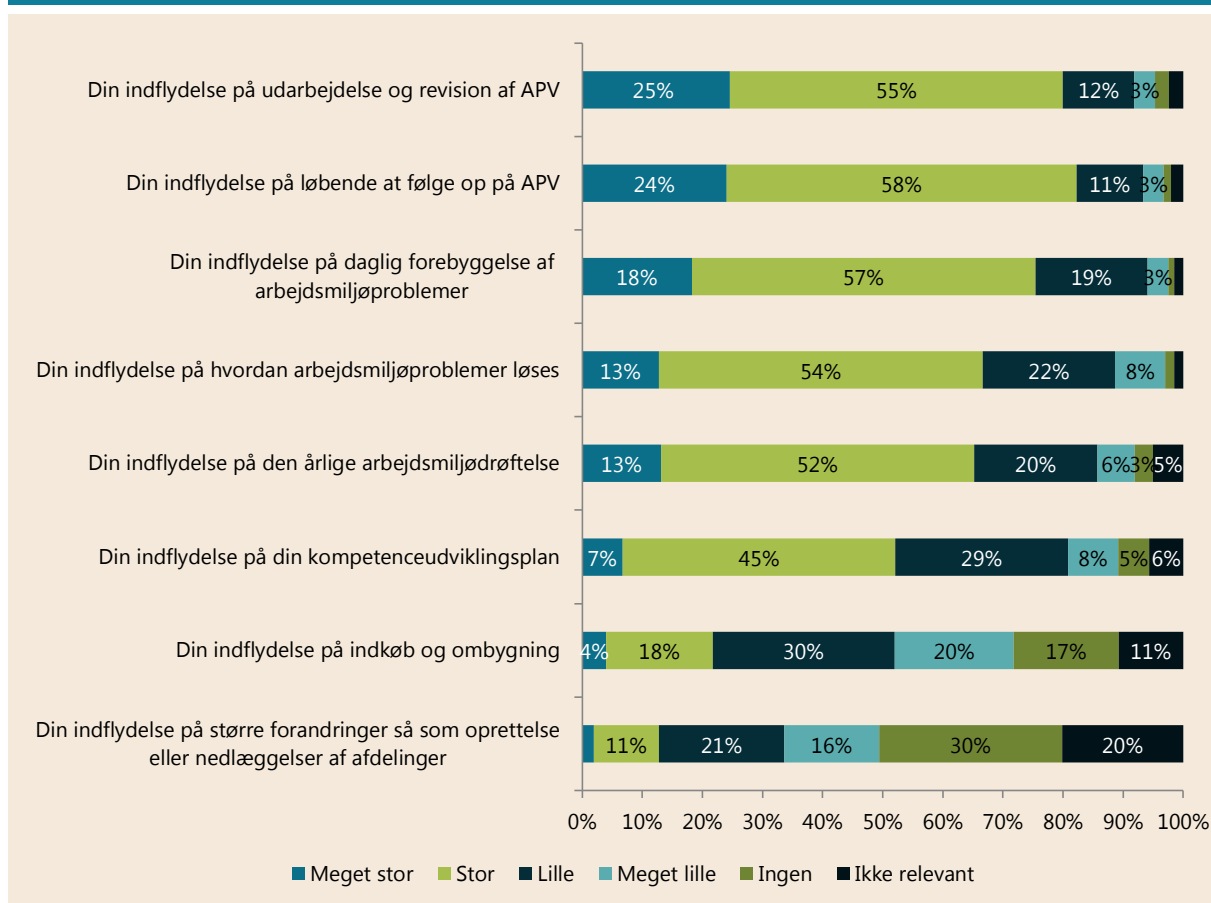
Indflydelse og gøre en forskel for kolleger

Undersøgelsens deltagere blev spurgt, hvor stor deres indflydelse de har som AMR. De blev bedt om at angive, hvor stor (Meget stor; Stor; Lille; Meget lille; Ingen) deres indflydelse er på en række områder (figur 13).

Størst indflydelse mener AMR at have på at udarbejde, revidere og følge op på APV (arbejdsplassvurdering). Dette har 80-82 procent meget stor eller stor indflydelse på.

75 procent mener at have meget stor eller stor indflydelse på den daglige forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Lidt færre har meget stor eller stor indflydelse på, hvordan arbejdsmiljøproblemer løses (67 %), på den årlige arbejdsmiljødrøftelse (65 %) samt på deres kompetenceudviklingsplan (52 %).

Figur 13. Hvordan er din indflydelse som arbejdsmiljørepræsentant



Antal svar: 1.245.

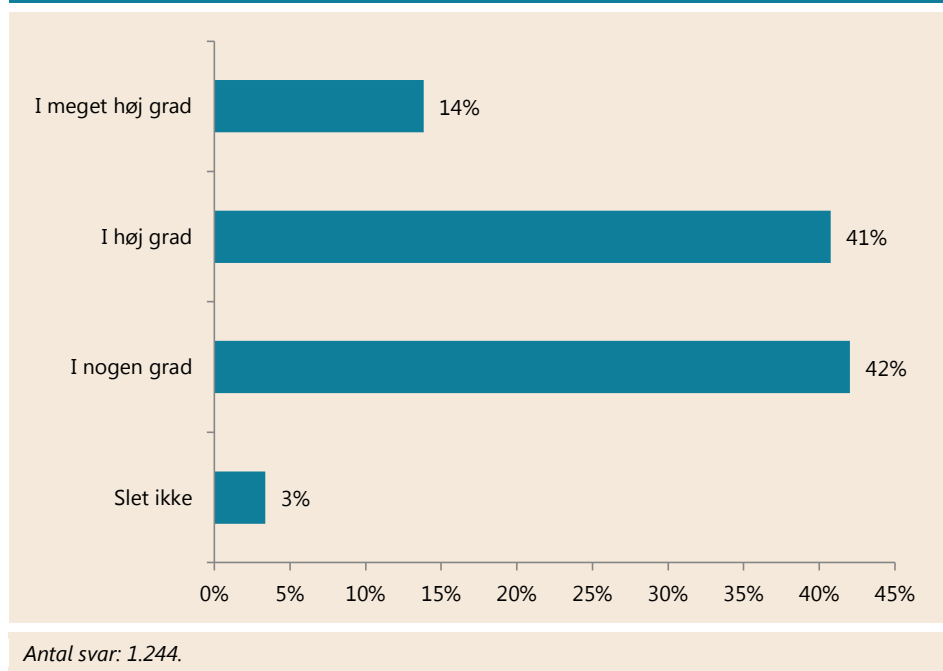
De adspurgte mener at have mindst indflydelse på større forandringer, fx oprettelse eller nedlæggelse af afdelinger (13 % har meget stor eller stor indflydelse) samt på indkøb og ombygning (22 procent har meget stor eller stor indflydelse).

Undersøgelsens deltagere blev spurgt, om de oplever, at de gør en forskel for deres kolleger (figur 14).

14 procent oplever i meget høj grad, at de gør en forskel for deres kolleger, og 41 procent oplever det i høj grad. 42 procent oplever det i nogen grad, mens 3 procent svarer "Slet ikke".

Der er en generel tendens til, at de AMR, der repræsenterer mange ansatte, i højere grad oplever at gøre en forskel for kollegerne end de AMR, der har få ansatte at repræsentere. Fx oplever kun 38 procent af dem, der repræsenterer 1-9 ansatte, i høj eller meget høj grad, at de gør en forskel for deres kolleger. Det samme gælder 54 procent af dem, der repræsenterer 20-34 ansatte.

Figur 14. Oplever du, at du som arbejdsmiljørepræsentant gør en forskel for dine kolleger?



Det er undersøgt, om der er forskel på svarene fra dem, der er AMR på henholdsvis én og flere adresser. Det viser sig ikke at være tilfældet.

Der er derimod forskelle i svarene fra AMR i FOAs fire sektorer. 58 procent af AMR i Social- og Sundhedssektoren oplever i høj eller meget grad at gøre en forskel, mens 42 procent svarer "I nogen grad" eller "Slet ikke". Blandt AMR i Pædagogisk Sektor oplever derimod kun 47 procent i høj eller meget høj grad, at de gør en forskel for deres kolleger, mens 53 procent svarer "I nogen grad" eller "Slet ikke". Teknik- og Servicesektoren samt Kost- og Servicesektoren har i denne undersøgelse for få svar til, at det giver mening at lave en sammenligning.

Det er undersøgt, om der er forskelle på svarene fra kommunalt ansatte, regionalt ansatte og privatansatte. Det viser sig ikke at være tilfældet.

Det er undersøgt, om der er forskel på svarene om at gøre en forskel mellem de AMR, der har kontaktet FOA, og dem, der ikke har kontaktet FOA (inden for de sidste 2 år).

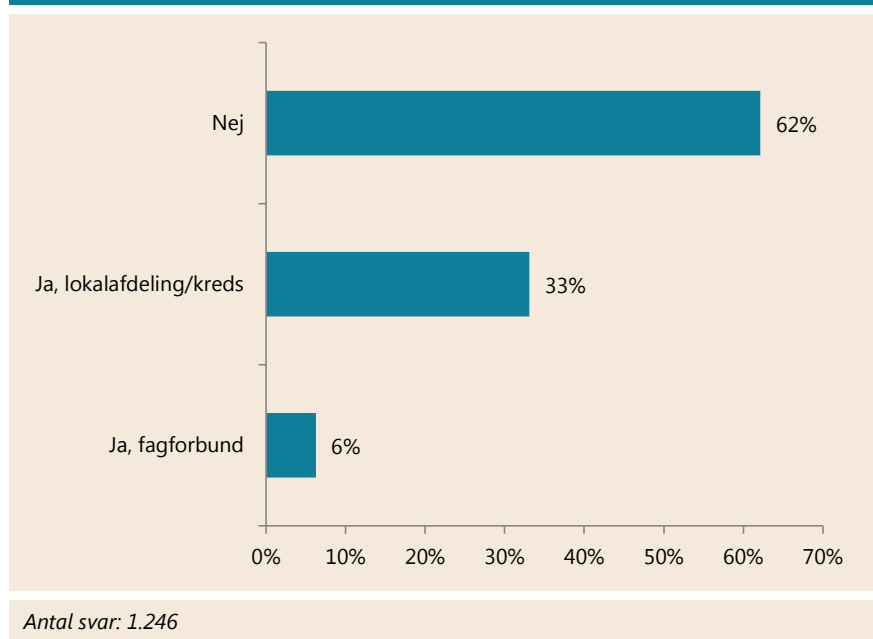
Blandt de AMR, der har kontaktet deres lokalafdeling, er der – sammenlignet med de AMR, der ikke har kontaktet FOA - relativt flere, som i meget høj grad eller i høj grad oplever, at de gør en forskel for deres kolleger. Andelen er henholdsvis 60 procent og 40 procent.

Der er forskel på svarene fra dem, der har et godt samarbejde om arbejdsmiljø med TR, og svarene fra dem, der ikke har. 56 procent af dem, der har et godt eller meget godt samarbejde med TR, oplever i høj eller meget høj grad, at de gør en forskel for deres kolleger. Det samme gælder kun 44 procent af dem, der har et nogenlunde, et dårligt eller et meget dårligt samarbejde med TR.

Kontakt til og støtte fra fagforeningen

4 ud af 10 (38 %) har kontaktet deres lokalafdeling eller forbundet inden for de seneste 2 år i forbindelse med arbejdsmiljø (figur 15).

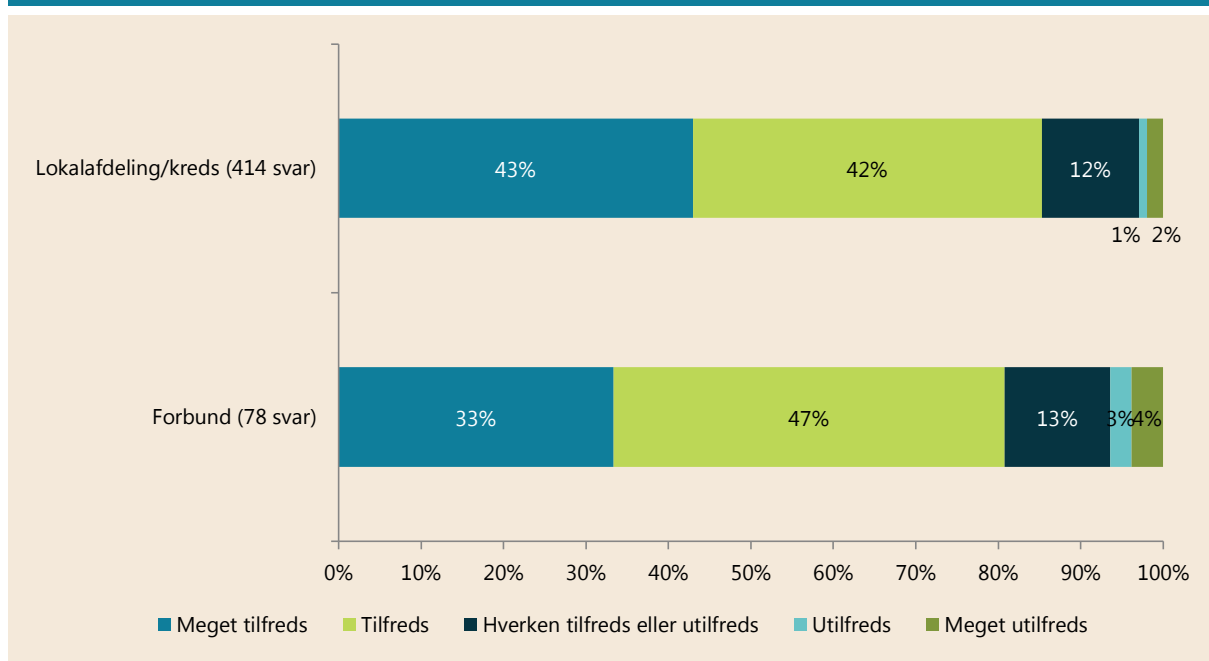
Figur 15. Har du inden for de sidste 2 år kontaktet din lokalafdeling/kreds i forbindelse med arbejdsmiljø?



33 procent har kontaktet deres lokalafdeling, og 6 procent har kontaktet forbundet. De resterende 62 procent har ikke kontaktet FOA inden for de seneste 2 år.

De AMR, som har kontaktet deres lokalafdeling eller forbundet, er generelt set tilfredse med den hjælp og støtte, som de har fået i den forbindelse (figur 16).

Figur 16. Hvor tilfreds var du med den hjælp og støtte, som du fik fra din lokalafdeling/kreds eller dit forbund?



Antal svar vises i parentes. Spørgsmålet blev alene stillet til de AMR, der tidligere havde svaret, at de inden for de seneste to år havde taget kontakt til deres lokalafdeling eller til forbundet.

43 procent er meget tilfredse med den hjælp og støtte, som de har fået fra deres lokalafdeling. 42 procent er tilfredse, og 12 procent er hverken tilfredse eller utilfredse. Kun 3 procent er utilfredse eller meget utilfredse.

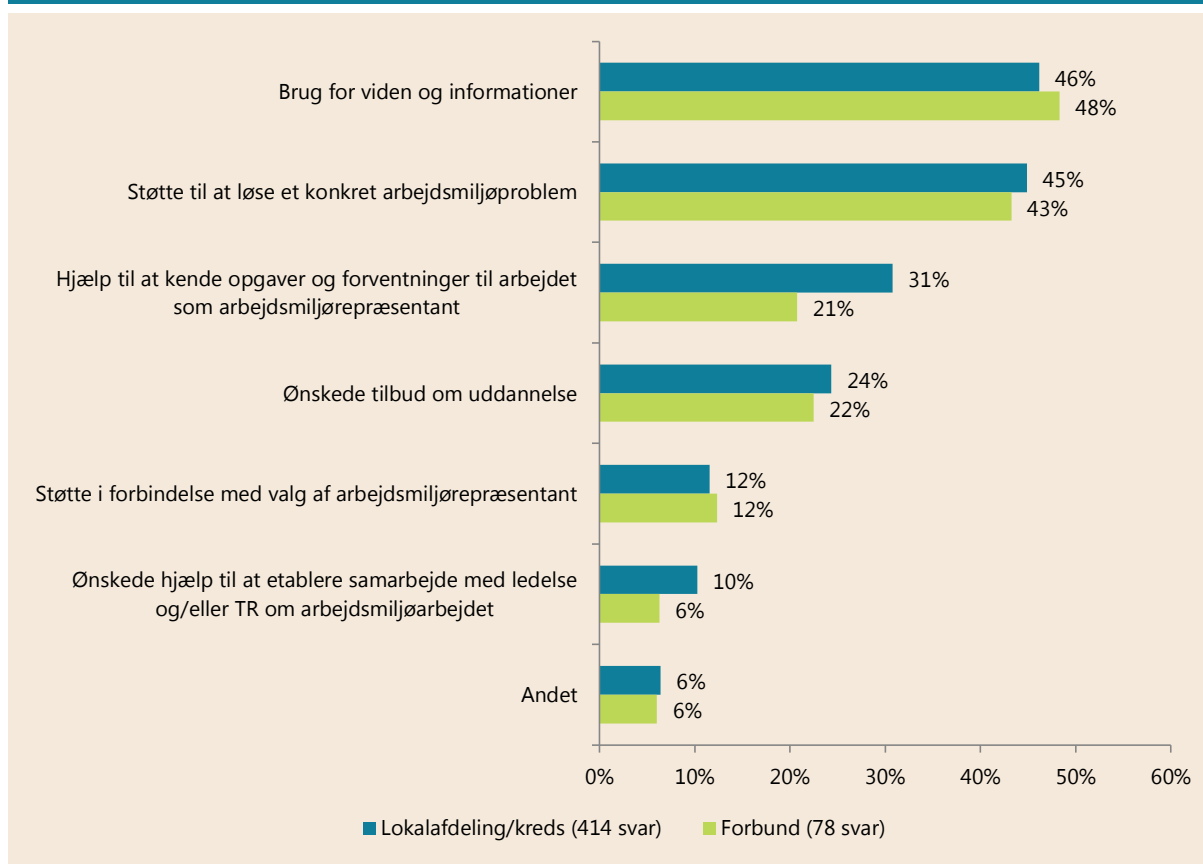
Næsten lige så mange er tilfredse med den hjælp og støtte, de har fået fra forbundet. 33 procent er meget tilfredse, og 47 procent er tilfredse, mens 13 procent hverken er tilfredse eller utilfredse. Endelig er 7 procent utilfredse eller meget utilfredse med hjælpen fra forbundet.

Figur 17 viser en oversigt over, hvad arbejdsmiljørepræsentanterne henvendte sig til deres lokalafdeling eller forbundet om. Henvendelserne til lokalafdelingerne lader til at handle om det samme som henvendelserne til forbundet.

Flest kontaktede deres lokalafdeling eller forbundet, fordi de havde brug for viden og informationer (46 % og 48 %), eller for at få støtte til at løse et konkret arbejdsmiljøproblem (45 % og 43 %).

Lidt færre henvendte sig for at få hjælp til at kende de opgaver og forventninger, der er til arbejdet som AMR (31 % og 21 %), eller fordi de ønskede tilbud om uddannelse (24 % og 22 %).

Figur 17. Hvad henvendte du dig til lokalafdelingen/kredsen eller forbundet om?



Antal svar vises i parentes.

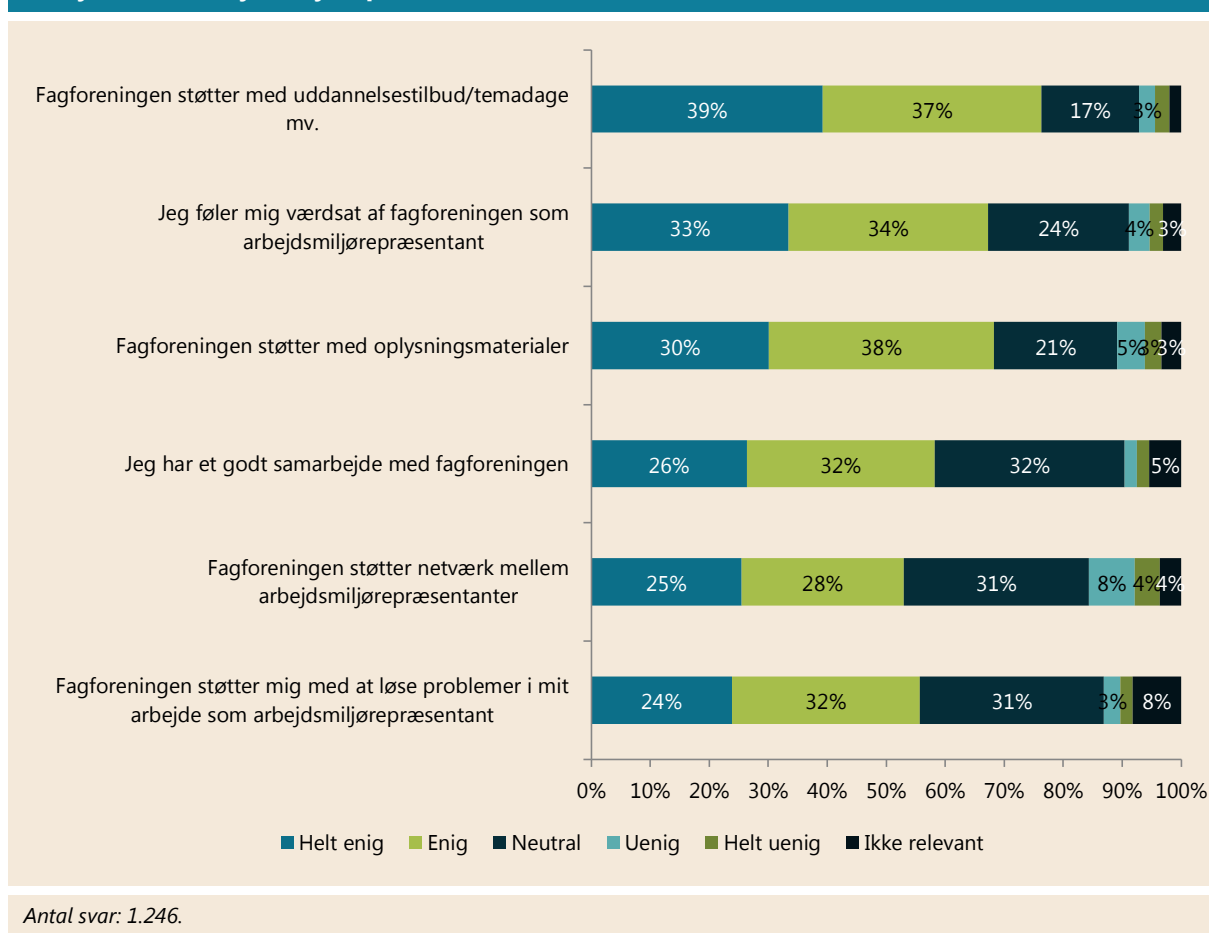
Færre endnu henvendte sig for at få støtte i forbindelse med valg af arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen (12 % og 12 %), eller fordi de ønskede hjælp til at etablere et samarbejde med ledelsen eller TR om arbejdsmiljøarbejdet (10 % og 6 %).

6 procent har svaret "Andet".

Undersøgelsens deltagere blev stillet en række spørgsmål om den støtte, som de får fra deres fagforening, og blev bedt om at svare med "Helt enig", "Enig", "Neutral", "Uenig", "Helt uenig" eller "Ikke relevant" (figur 18).

3 ud af 4 (76 %) er enige eller helt enige i, at FOA støtter med uddannelsestilbud/temadage mv. 2 ud af 3 er enige eller helt enige i, at de føler sig værdsat af FOA som AMR (67 %), samt at FOA støtter med oplysningsmaterialer (68 %).

Figur 18. De følgende spørgsmål handler om den støtte, du får fra din fagforening i dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant



Lidt færre er enige eller helt enige i, at de har et godt samarbejde med FOA (58 %), at FOA støtter netværk mellem AMR (53 %), samt at FOA støtter dem med at løse problemer i deres arbejde som AMR (56 %).

Opgaver og tidsanvendelse

Undersøgelsens deltagere blev spurgt om, hvor meget tid de som AMR bruger på en række forskellige opgavetyper. De blev bedt om at svare på en skala fra 1 til 5, hvor 1 betyder "Ingen tid", og 5 betyder "Meget tid" (figur 19).

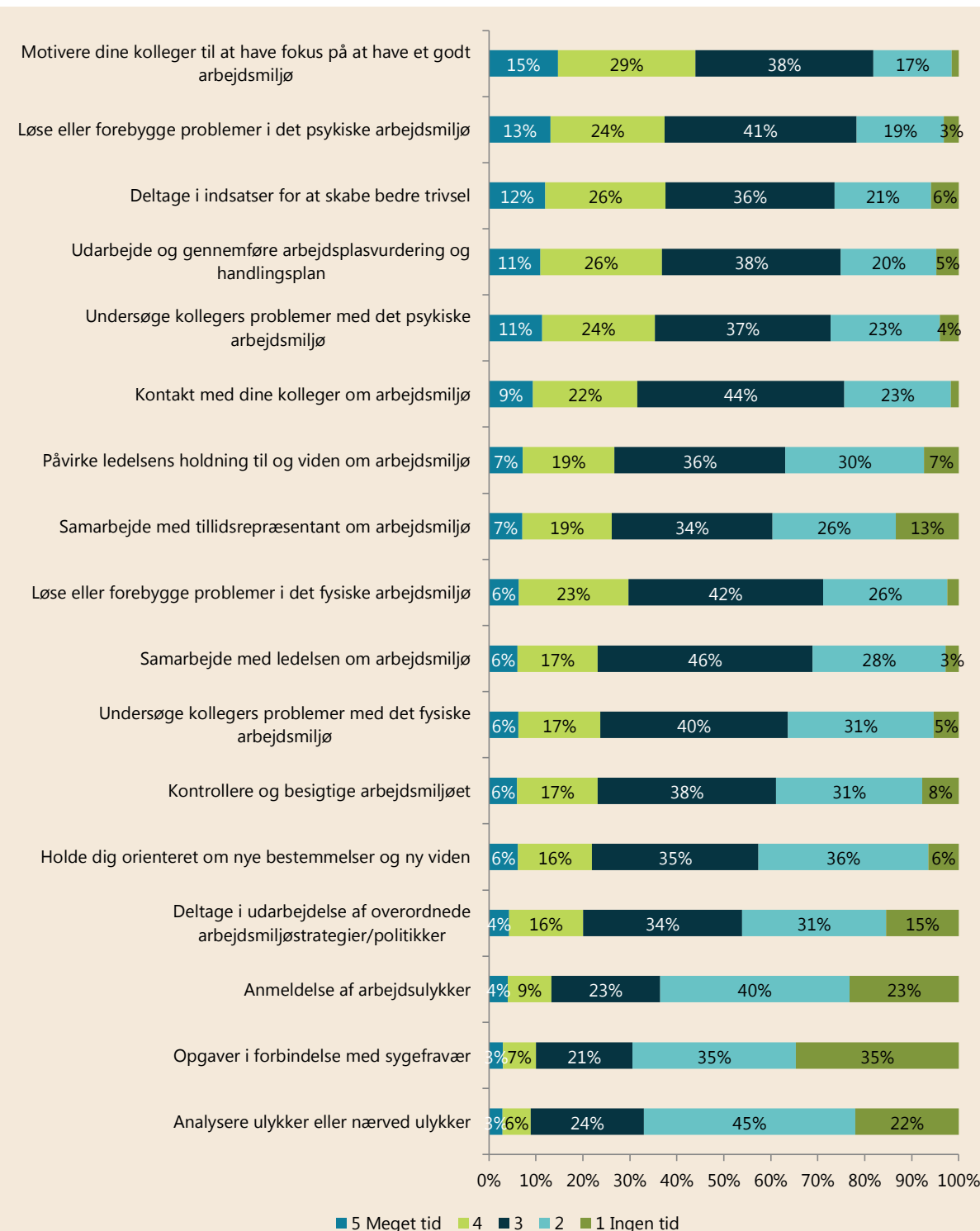
Topscoren er "Motivere dine kolleger til at have fokus på at have et godt arbejdsmiljø". 44 procent svarer 4 eller 5 til denne opgavetype.

Dernæst kommer "Løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø", "Deltage i indsatser for at skabe bedre trivsel", "Udarbejde og gennemføre arbejdspladsvurdering og handlingsplan" samt "Undersøge kollegers problemer med det psykiske arbejdsmiljø". Mellem 35 og 38 procent svarer 4 eller 5 til disse opgavetyper.

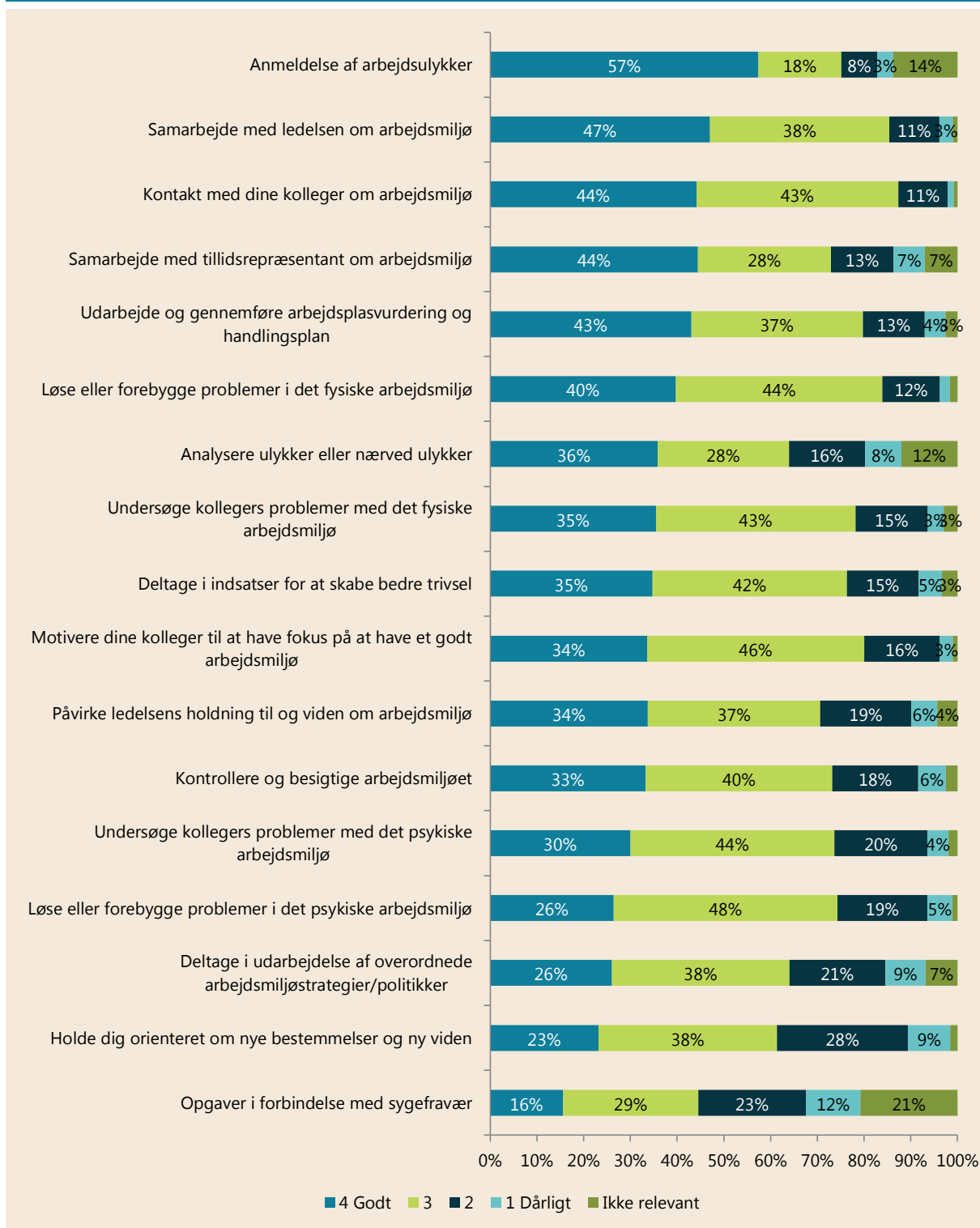
De to opgavetyper, der drejer sig om det psykiske arbejdsmiljø, figurerer således højt på listen, mens de to, der drejer sig om det fysiske arbejdsmiljø, ligger længere nede på listen. 29 procent svarer 4 eller 5 til "Løse eller forebygge problemer i det fysiske arbejdsmiljø", og 23 procent svarer 4 eller 5 til "Undersøge kollegers problemer med det fysiske arbejdsmiljø".

Nederst på listen findes opgavetyperne "Analyse ulykker eller nærvæd ulykker", "Opgaver i forbindelse med sygefravær", samt "Anmeldelse af arbejdsulykker".

Figur 19. Hvor meget af din tid som arbejdsmiljørepræsentant bruger du på følgende opgavetyper?



Antal svar: 1.247.

Figur 20. Hvor godt lykkes det at løse opgaverne?


Antal svar: 1.247.

I forlængelse af figuren ovenfor blev deltagerne spurgt om, hvor godt det lykkes at løse de nævnte typer af opgaver. Denne gang svarede deltagerne på en skala fra 1 til 4, hvor 1 er "Dårligt" og 4 er "Godt" (figur 20 på forrige side).

Denne gang ligger "Anmeldelse af arbejdsulykker i top". 75 procent har svaret 3 eller 4 til denne opgavetype. Dernæst følger "Samarbejde med ledelsen om arbejdsmiljø" (85 %) og "Kontakt med dine kolleger om arbejdsmiljø" (87 %).

Nederst på listen findes "Opgaver i forbindelse med sygefravær" (45 %) samt "Holde dig orienteret om nye bestemmelser og ny viden" (61 %).

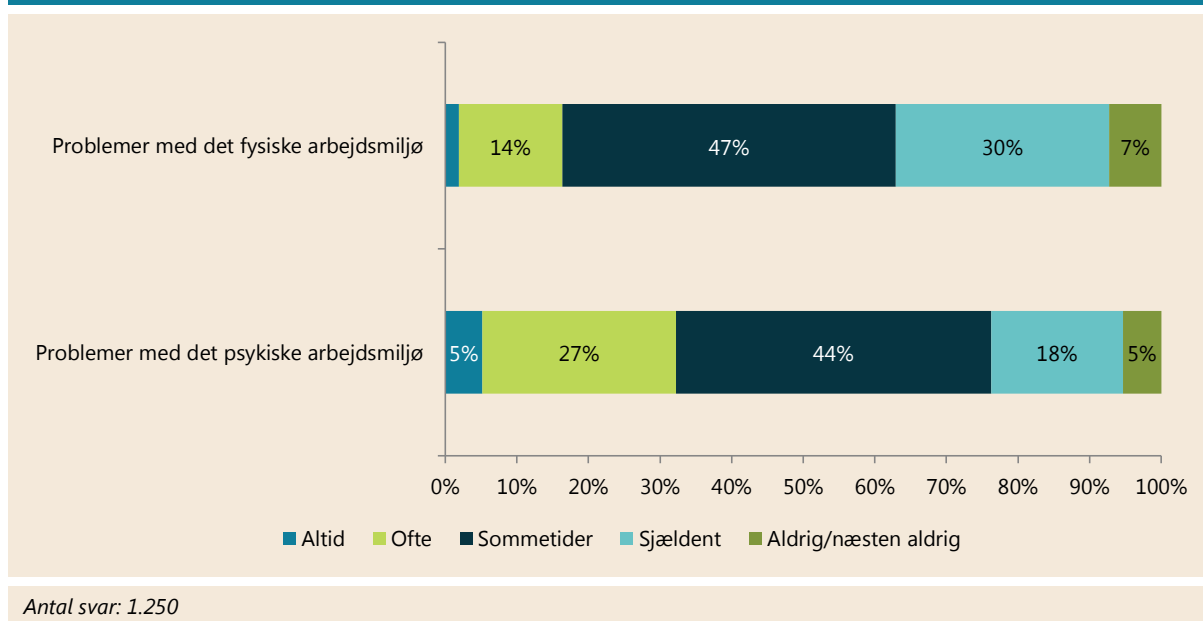
Det er særligt interessant at se på de opgavetyper, som AMR bruger relativt meget tid på og samtidig lykkes relativt dårligt med. Det drejer sig blandt andet om de to opgavetyper, der handler om det psykiske arbejdsmiljø, nemlig "Løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø" samt "Undersøge kollegers problemer med det psykiske arbejdsmiljø". Derudover er det opgavetyperne "Motivere dine kolleger til at have fokus på at have et godt arbejdsmiljø" samt "Deltage i indsatser for at skabe bedre trivsel".

Arbejdsmiljøproblemer

Arbejdsmiljørepræsentanterne svarede på, hvor ofte de har fysiske og psykiske arbejdsmiljøproblemer på deres arbejdsplads (figur 21).

Problemer med det psykiske arbejdsmiljø er hyppigere end problemer med det fysiske arbejdsmiljø. Således svarer 5 procent, at de altid har problemer med det psykiske arbejdsmiljø. 27 procent har det ofte, 44 procent har det sommetider, 18 procent har det sjældent, og 5 procent har det aldrig eller næsten aldrig.

Figur 21. Hvilke arbejdsmiljøproblemer har din arbejdsplads overordnet set?

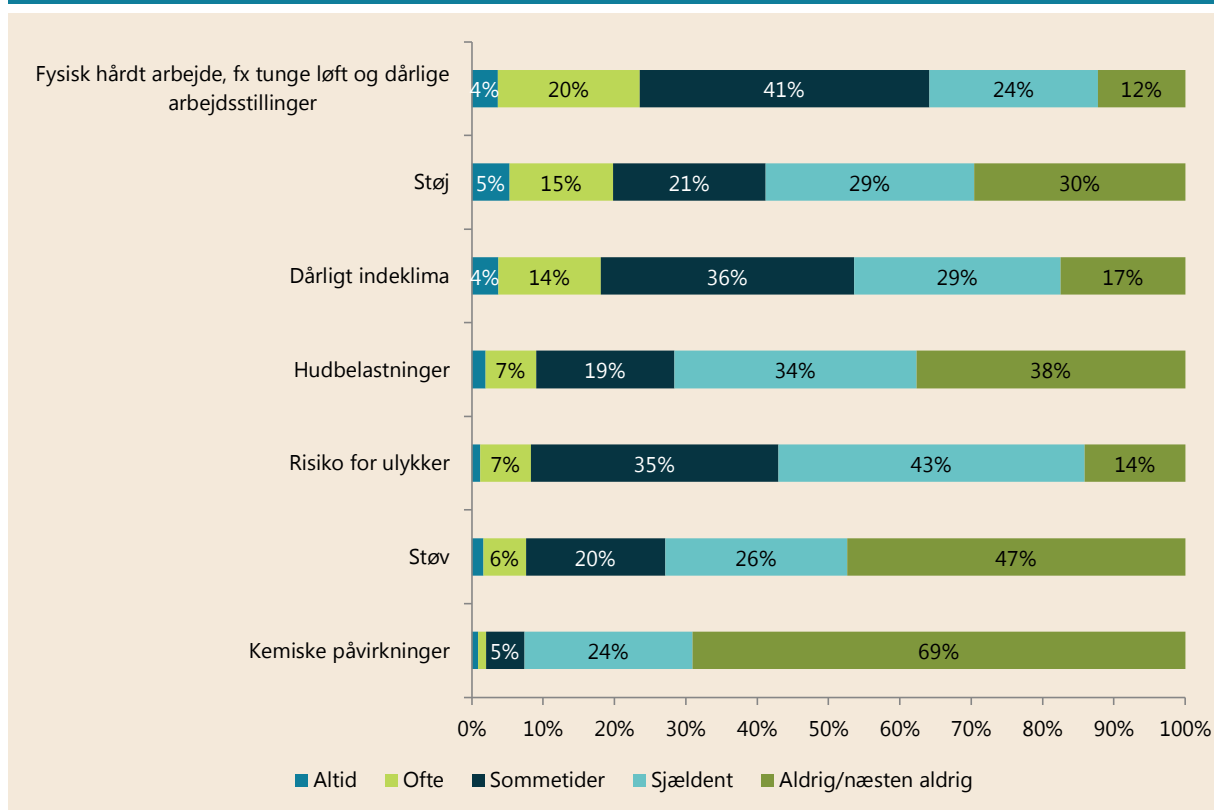


Til sammenligning svarer kun 2 procent, at de altid har problemer med det fysiske arbejdsmiljø, 14 procent svarer "Ofte", 47 procent svarer "Sommetider", 30 procent svarer "Sjældent", og 7 procent svarer "Aldrig/næsten aldrig".

Figur 22 viser, hvilke typer af problemer deltagerne oplever med det **fysiske** arbejdsmiljø. Flest oplever problemer med fysisk hårdt arbejde, fx tunge løft og dårlige arbejdsstillinger. 24 procent har altid eller ofte denne type problemer, mens yderligere 41 procent sommetider har det.

20 procent har altid eller ofte problemer med støj, mens 21 procent sommetider har det. 18 procent har altid eller ofte problemer med dårligt indeklima, og 36 procent har det sommetider.

Figur 22. Hvilke problemer med det fysiske arbejdsmiljø har I på din arbejdsplads?



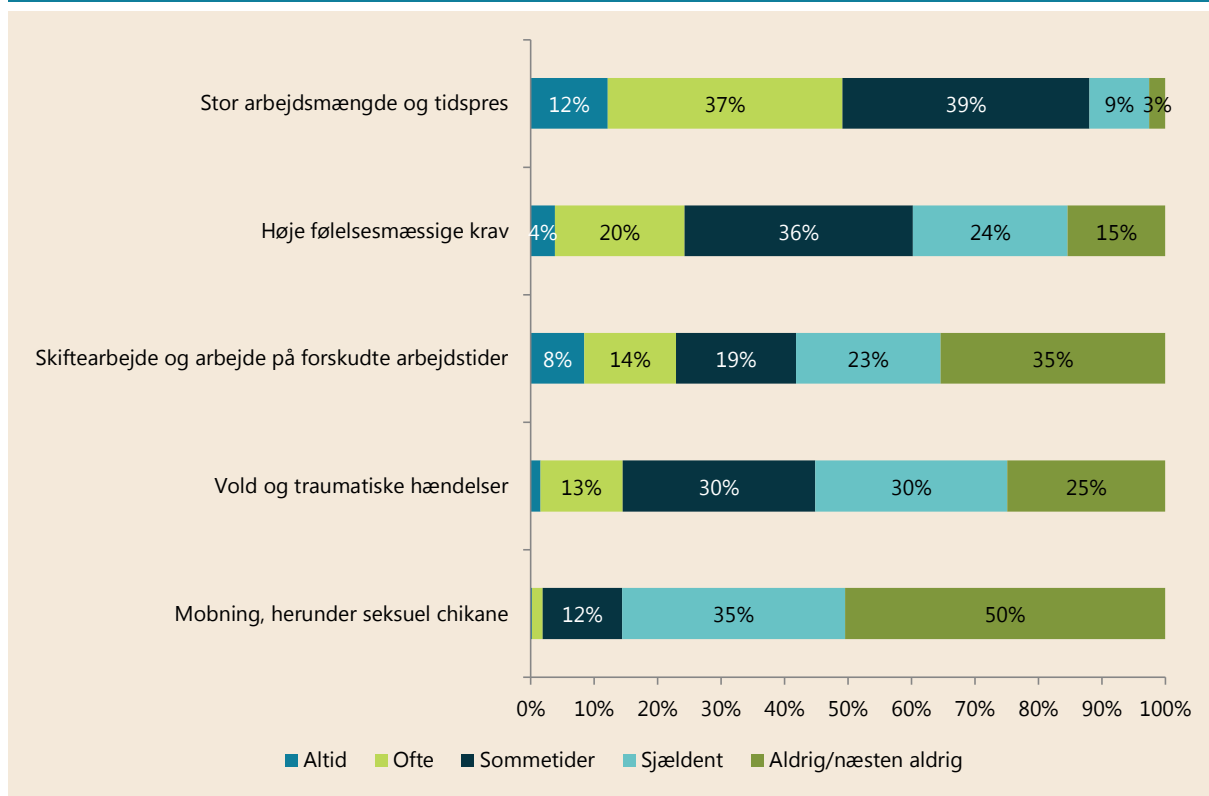
Antal svar: 1.250.

Lidt færre oplever altid eller ofte problemer med hudbelastninger (9 %), hvilket 19 procent sommetider gør. 8 procent oplever altid eller ofte risiko for ulykker, hvilket 35 procent sommetider gør. Endelig har 8 procent problemer med støv, hvilket 20 procent sommetider har.

Færrest oplever problemer med kemiske påvirkninger. 2 procent oplever denne type problem altid eller ofte, og 5 procent oplever det sommetider.

Figur 23 viser, hvilke typer af problemer deltagerne har med det **psykiske** arbejdsmiljø. Flest oplever problemer med stor arbejdsmængde og tidspres. 49 procent oplever denne type problem altid eller ofte, mens yderligere 39 procent sommetider oplever det.

Figur 23. Hvilke problemer med det psykiske arbejdsmiljø har I på din arbejdsplads?



Antal svar: 1.250.

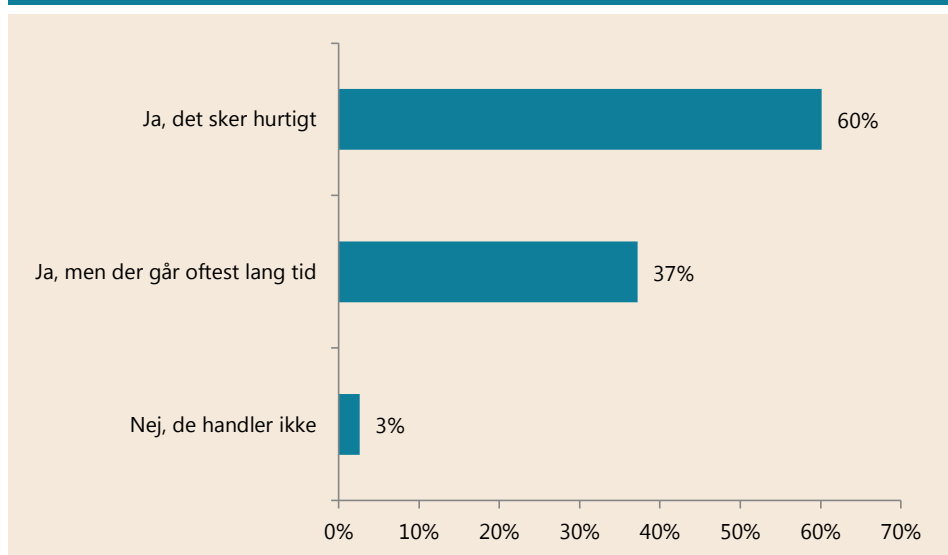
24 procent svarer, at de altid eller ofte har problemer, der skyldes høje følelsesmæssige krav. Yderligere 36 procent har sommetider denne type problemer. 22 procent har altid eller ofte problemer med skiftarbejde og arbejde på forskudte arbejdstider, mens 19 procent sommetider har dette. Lidt færre (15 %) har altid eller problemer med vold og traumatiske hændelser, hvilket 30 procent sommetider har.

Færrest har problemer med mobning, herunder seksuel chikane. 2 procent oplever ofte denne type problemer, og 12 procent gør det sommetider.

Langt de fleste AMR svarer, at ledelsen handler på de arbejdsmiljøproblemer, som den bliver opmærksom på (figur 24). Således svarer kun 3 procent, at ledelsen ikke handler.

60 procent svarer, at ledelsen handler, og at det går hurtigt. 37 procent svarer, at ledelsen handler, men at der oftest går lang tid.

Figur 24. Handler din ledelse på de arbejdsmiljøproblemer, den bliver opmærksom på?



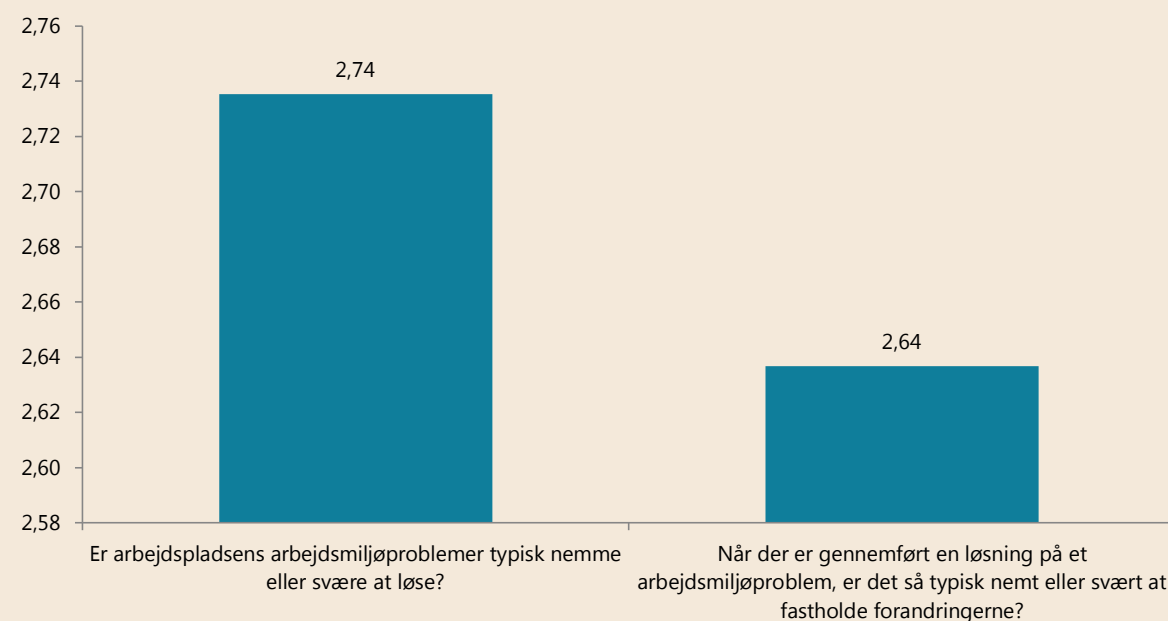
Antal svar: 1.250.

Løse og fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemer

Deltagerne blev spurgt om, hvorvidt arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk er nemme eller svære at løse. De blev også spurgt, om det typisk er nemt eller svært at fastholde forandringerne, når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem (figur 25).

Deltagerne blev bedt om at svare på det første spørgsmål på en skala fra 1 til 5, hvor 1 betyder, at problemerne er nemme at løse, og 5 betyder, at problemerne er svære at løse. Det gennemsnitlige svar er 2,74, dvs. at problemerne er lidt nemmere end middelsvære at løse.

Figur 25. Er arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk nemme eller svære at løse, og når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem, er det så typisk nemt eller svært at fastholde forandringerne?



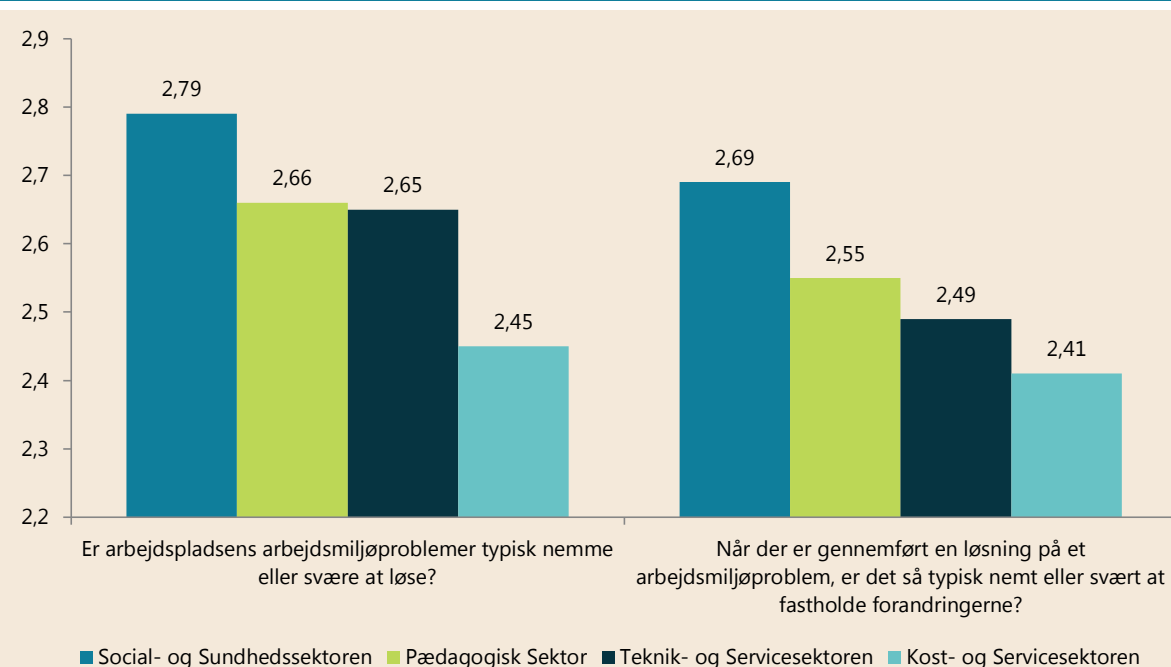
Antal svar: 1.250.

Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 betyder "Meget nemme at løse"/"Meget nemt at fastholde", og 5 betyder "Meget svære at løse"/"Meget svært at fastholde".

På samme måde svarede deltagerne på en skala fra 1 til 5, hvor 1 betyder, at løsninger er nemme at fastholde og 5 betyder, at løsninger er svære at fastholde. Her er gennemsnittet 2,64, dvs. at løsningerne er lidt nemmere end middelsvære at fastholde.

Det er undersøgt, om der er forskel mellem sektorerne. Det viser sig, at problemerne opleves at være sværere at løse for AMR i Social- og Sundhedssektoren, der gennemsnitligt svarer 2,79, end for AMR i de tre andre sektorer, der gennemsnitligt svarer 2,64 (figur 26).

Figur 26. Er arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk nemme eller svære at løse, og når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem, er det så typisk nemt eller svært at fastholde forandringerne? – Opdelt på sektor



Antal svar: 1.250.

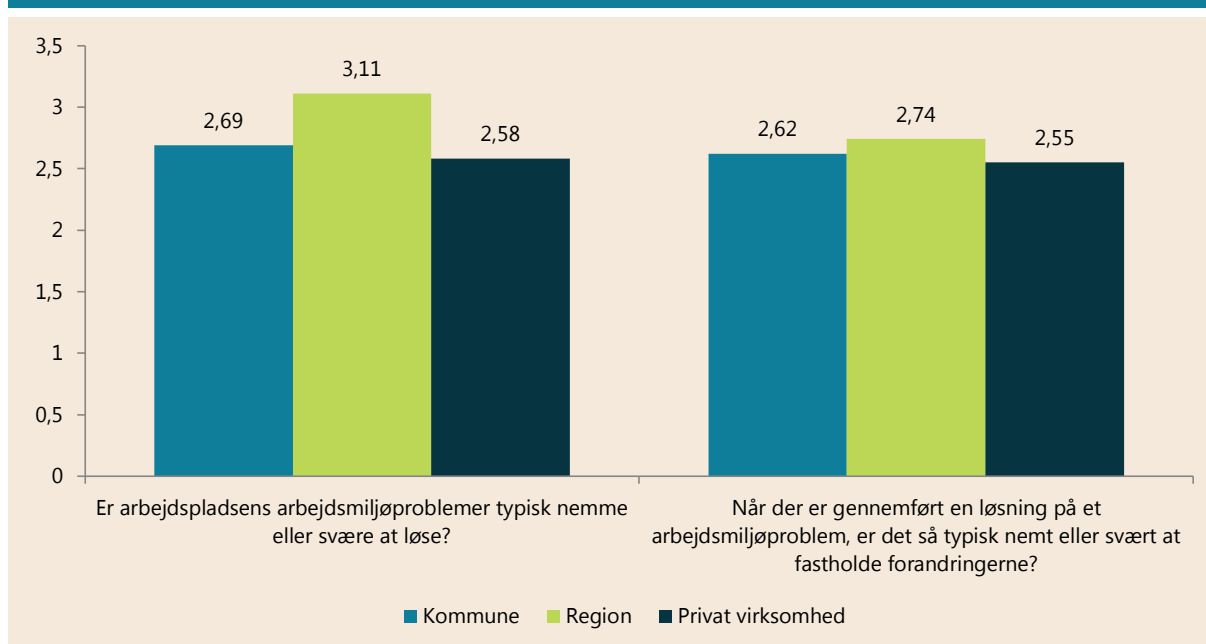
Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 betyder "Meget nemme at løse"/"Meget nemt at fastholde", og 5 betyder "Meget svære at løse"/"Meget svært at fastholde".

Samtidig oplever AMR i Social- og Sundhedssektoren, at det er sværere at fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemerne. AMR i Social- og Sundhedssektoren svarer i gennemsnit 2,69, mens resten af AMR i gennemsnit svarer 2,52.

Der er også forskelle mellem de kommunalt ansatte og de regionalt ansatte (figur 27). De kommunalt ansatte AMR svarer i gennemsnit 2,69, og de regionalt ansatte svarer i gennemsnit 3,11. De kommunalt ansatte AMR oplever dermed, at deres problemer er nemmere at løse end de regionalt ansatte AMR oplever.

Der er for få svar blandt AMR i private virksomheder til, at deres svar adskiller sig med statistisk sikkerhed fra resten af svarene.

Figur 27. Er arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk nemme eller svære at løse, og når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem, er det så typisk nemt eller svært at fastholde forandringerne? – Opdelt på "Hvor er du ansat?"



Antal svar: 1.250.

Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 betyder "Meget nemme at løse"/"Meget nemt at fastholde", og 5 betyder "Meget svære at løse"/"Meget svært at fastholde".

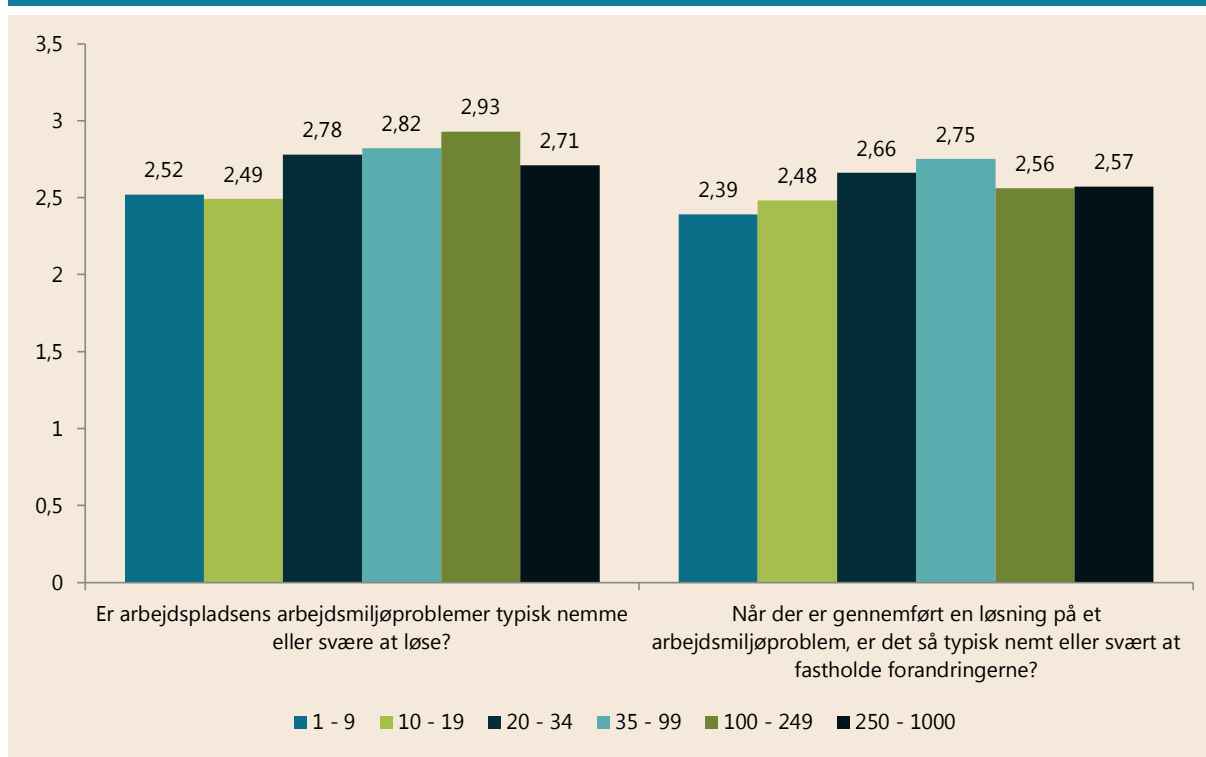
Svarene fra de kommunalt ansatte, de regionalt ansatte og de privatansatte på, hvor nemt eller svært det er at fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemer, adskiller sig ikke fra hinanden med statistisk sikkerhed.

Der er en tendens til, at de AMR, som repræsenterer få ansatte, har nemmere ved at løse arbejdsmiljøproblemer og fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemer, end de AMR, som repræsenterer lidt flere ansatte (figur 28).

De AMR, der repræsenterer mellem 10 og 19 ansatte, svarer i gennemsnit 2,49 til spørgsmålet om, hvor nemme eller svære arbejdsmiljøproblemerne er at løse. De svarer dermed, at det er signifikant nemmere at løse problemerne, end resten af AMR gør.

Derimod svarer de AMR, der repræsenterer mellem 35 og 99 ansatte, i gennemsnit 2,82. De oplever dermed, at problemerne er signifikant sværere at løse, end resten af AMR oplever.

Figur 28. Er arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk nemme eller svære at løse, og når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem, er det så typisk nemt eller svært at fastholde forandringerne? – Opdelt på antal ansatte, som AMR repræsenterer



Antal svar: 1.250.

Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 betyder "Meget nemme at løse"/"Meget nemt at fastholde", og 5 betyder "Meget svære at løse"/"Meget svært at fastholde".

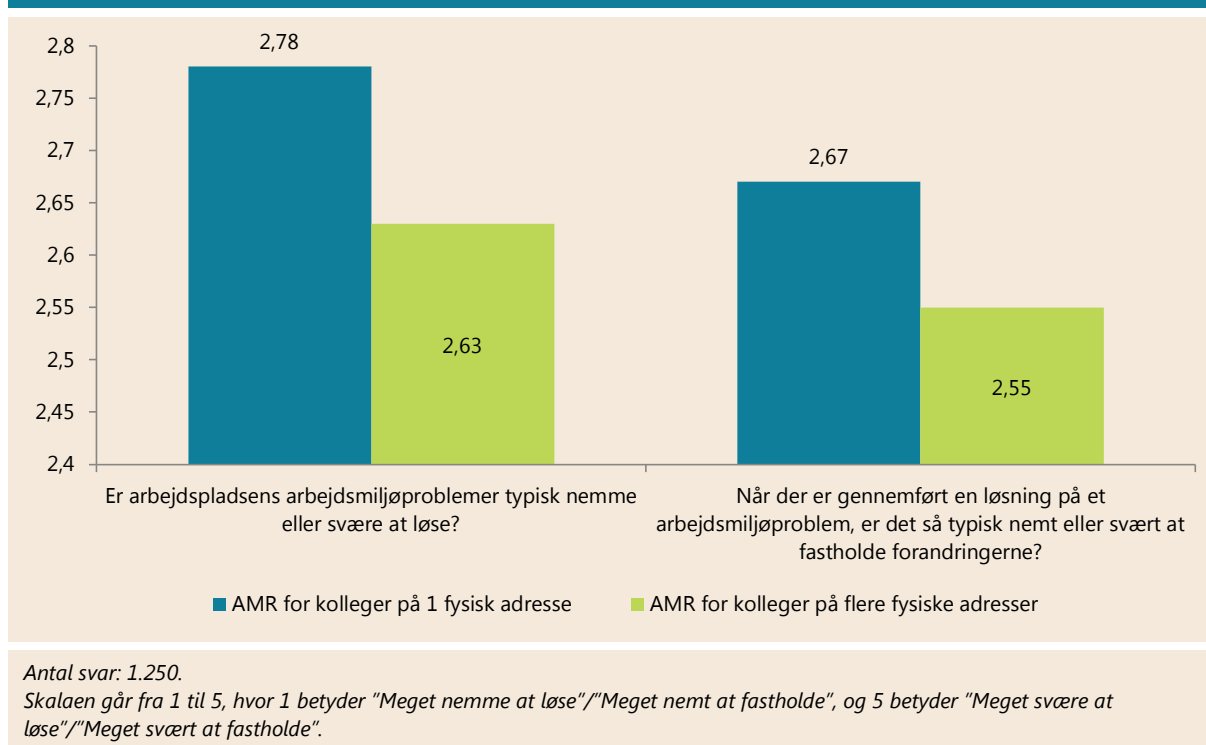
De AMR, der repræsenterer mellem 10 og 19 ansatte, og de, der repræsenterer mellem 20 og 34 ansatte, svarer i gennemsnit henholdsvis 2,39 og 2,48 til spørgsmålet om, hvor nemt eller svært det er at fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemer. De oplever dermed, at det er signifikant nemmere at fastholde løsningerne, end resten af AMR gør.

Derimod svarer de AMR, der repræsenterer mellem 35 og 99 ansatte, i gennemsnit 2,75. De oplever dermed, at løsningerne er signifikant sværere at fastholde, end andre AMR oplever.

AMR, der kun dækker én fysisk adresse, har sværere ved at løse problemer og fastholde løsninger på problemer, end AMR, der dækker flere fysiske adresser (figur 29).

De, der er AMR for kolleger på kun én fysisk adresse svarer 2,78 på spørgsmålet om, hvor nemme eller svære arbejdsmiljøproblemerne er at løse. De oplever således, at problemerne er sværere at løse end de, der er AMR for kolleger på flere fysiske adresser, oplever. Sidstnævnte svarer i gennemsnit 2,63.

Figur 29. Er arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk nemme eller svære at løse, og når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem, er det så typisk nemt eller svært at fastholde forandringerne? – Opdelt på "Er du AMR for kolleger på flere fysiske adresser?"

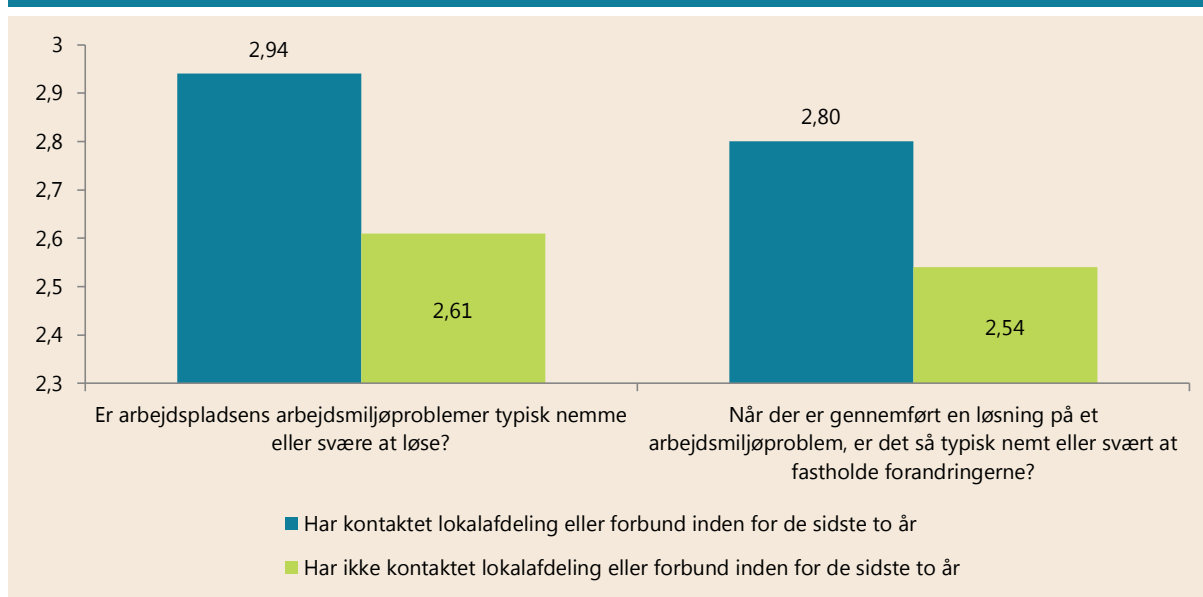


De, der er AMR for kolleger på én fysisk adresse, oplever desuden, at løsninger på arbejdsmiljøproblemer er sværere at fastholde end de, der er AMR for kolleger på flere fysiske adresser, oplever. Førstnævnte svarer i gennemsnit 2,67, mens sidstnævnte svarer 2,55.

De AMR, der har kontaktet enten deres lokalafdeling eller forbundet inden for de sidste to år, har sværere ved at løse problemer og fastholde løsninger på problemer, end dem, der ikke har kontaktet FOA (figur 30).

Dem, der har kontaktet FOA inden for de seneste år, svarer gennemsnitligt 2,94 til spørgsmålet om, hvor nemme eller svære arbejdsmiljøproblemerne er at løse. De øvrige AMR, der ikke har kontaktet FOA, svarer i gennemsnit 2,61.

Figur 30. Er arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk nemme eller svære at løse, og når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem, er det så typisk nemt eller svært at fastholde forandringerne? – Opdelt på, om AMR har kontaktet sin lokalafdeling eller forbundet i forbindelse med arbejdsmiljø inden for de sidste 2 år



Antal svar: 1.250.

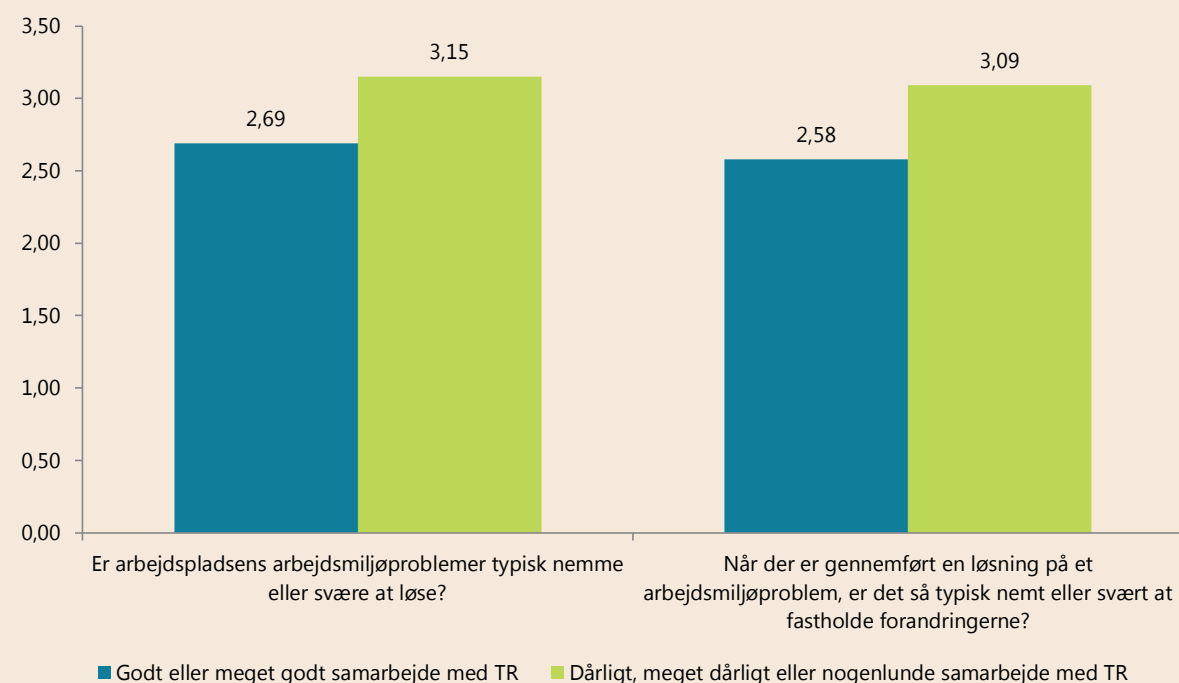
Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 betyder "Meget nemme at løse"/"Meget nemt at fastholde", og 5 betyder "Meget svære at løse"/"Meget svært at fastholde".

På samme måde svarer de, der har kontaktet FOA inden for de seneste år, gennemsnitligt 2,80 til spørgsmålet om, hvor nemt eller svært det er at fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemer. De, der ikke har kontaktet FOA, svarer i gennemsnit 2,54.

Det er undersøgt, om der er forskel i gennemsnittene på tværs af AMR, der svarer, at de har et godt og et dårligt samarbejde med TR (figur 31). Der er en signifikant forskel: AMR, der har et meget dårligt, et dårligt eller et nogenlunde samarbejde med TR, svarer i gennemsnit 3,15 til, om arbejdsmiljøproblemerne er nemme eller svære at løse. AMR, der har et godt eller meget godt samarbejde med TR, svarer i gennemsnit 2,69.

På samme måde svarer AMR, der har et meget dårligt, et dårligt eller et nogenlunde samarbejde med TR, i gennemsnit 3,09 til, om løsninger på arbejdsmiljøproblemer er nemme eller svære at fastholde. AMR, der har et godt eller meget godt samarbejde, svarer derimod 2,58 i gennemsnit.

Figur 31. Er arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk nemme eller svære at løse, og når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem, er det så typisk nemt eller svært at fastholde forandringerne? – Opdelt på "Hvor godt fungerer dit samarbejde om arbejdsmiljø med tillidsrepræsent(er)?"



Antal svar: 1.250.

Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 betyder "Meget nemme at løse"/"Meget nemt at fastholde", og 5 betyder "Meget svære at løse"/"Meget svært at fastholde".

Samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Undersøgelsens deltagere blev spurgt, hvordan opbakningen og samarbejdet om arbejdsmiljø fungerer på deres arbejdsplads (figur 32).

Flest har et godt samarbejde med tillidsrepræsentanten. 58 procent svarer, at samarbejdet er meget godt, og 23 procent svarer, at det er godt. Kun 3 procent har et dårligt eller meget dårligt samarbejde med tillidsrepræsentanten.

Mange har også et godt samarbejde med den nærmeste leder. 47 procent har et meget godt samarbejde, 35 procent har et godt samarbejde, og kun 3 procent svarer "Dårligt" eller "Meget dårligt".

Lidt færre (36 %) har en meget god opbakning fra de kolleger, som de repræsenterer. Yderligere 36 procent, svarer, at de har en god opbakning. Kun 3 procent har en dårlig eller meget dårlig opbakning.

33 procent har et meget godt samarbejde i deres arbejdsmiljøgruppe eller MED-udvalg, og yderligere 40 procent har et godt samarbejde. Kun 4 procent har et dårligt eller meget dårligt samarbejde.

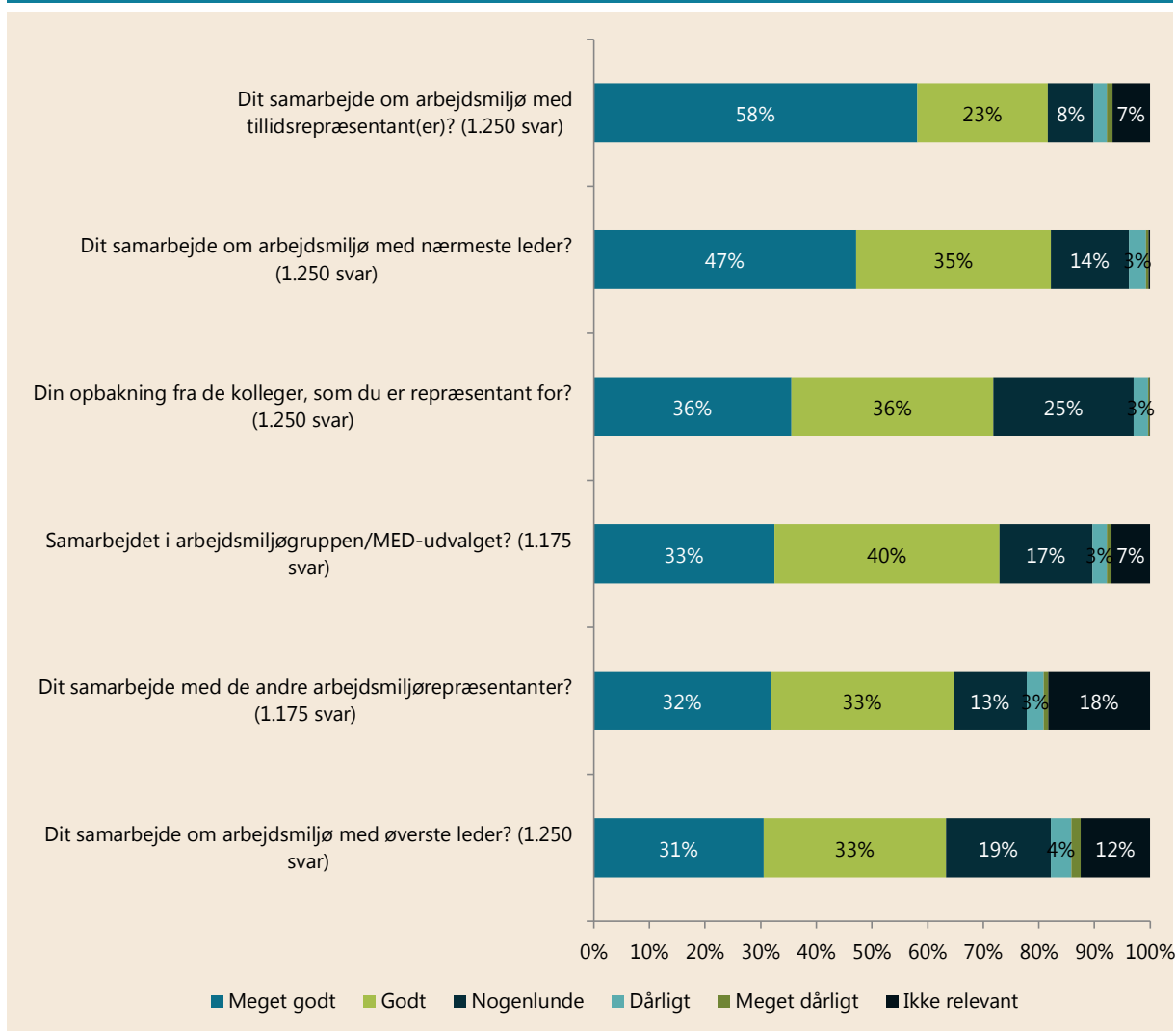
Færrest har et godt samarbejde med de andre arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladsen samt med den øverste leder. 31-32 procent har et meget godt samarbejde, og 33 procent har et godt samarbejde med disse aktører. Igen svarer en lille andel (4-6 %), at de har et dårligt eller meget dårligt samarbejde med disse aktører. Samtidig svarer en stor andel (18 % og 12 %) "Ikke relevant".

Baggrunden for, at relativt mange har svaret "Ikke relevant" til spørgsmålet om deres samarbejde med andre AMR på arbejdspladsen, kan være, at de oplever, at de ikke har andre AMR at samarbejde med på deres arbejdsplads. Det samme kan gælde med hensyn til samarbejdet med tillidsrepræsentanten.

Ser man derfor bort fra svarene fra de AMR, der har svaret "Ikke relevant", og opgør den andel, der har svaret enten "Meget godt" eller "Godt" til spørgsmålene, tegner der sig følgende billede af samarbejdet:

- Samarbejdet med TR (88 %)
- Samarbejdet med nærmeste leder (82 %)
- Samarbejdet med andre AMR (79 %)
- MED-udvalget/arbejdsmiljøgruppen (78 %)
- Opbakningen fra de kolleger, AMR er repræsentant for (72 %)
- Samarbejdet med øverste leder (72 %)

Det ses, at vurderingen af bl.a. samarbejdet med andre AMR bliver mere positiv, når der ses bort fra svaret "Ikke relevant".

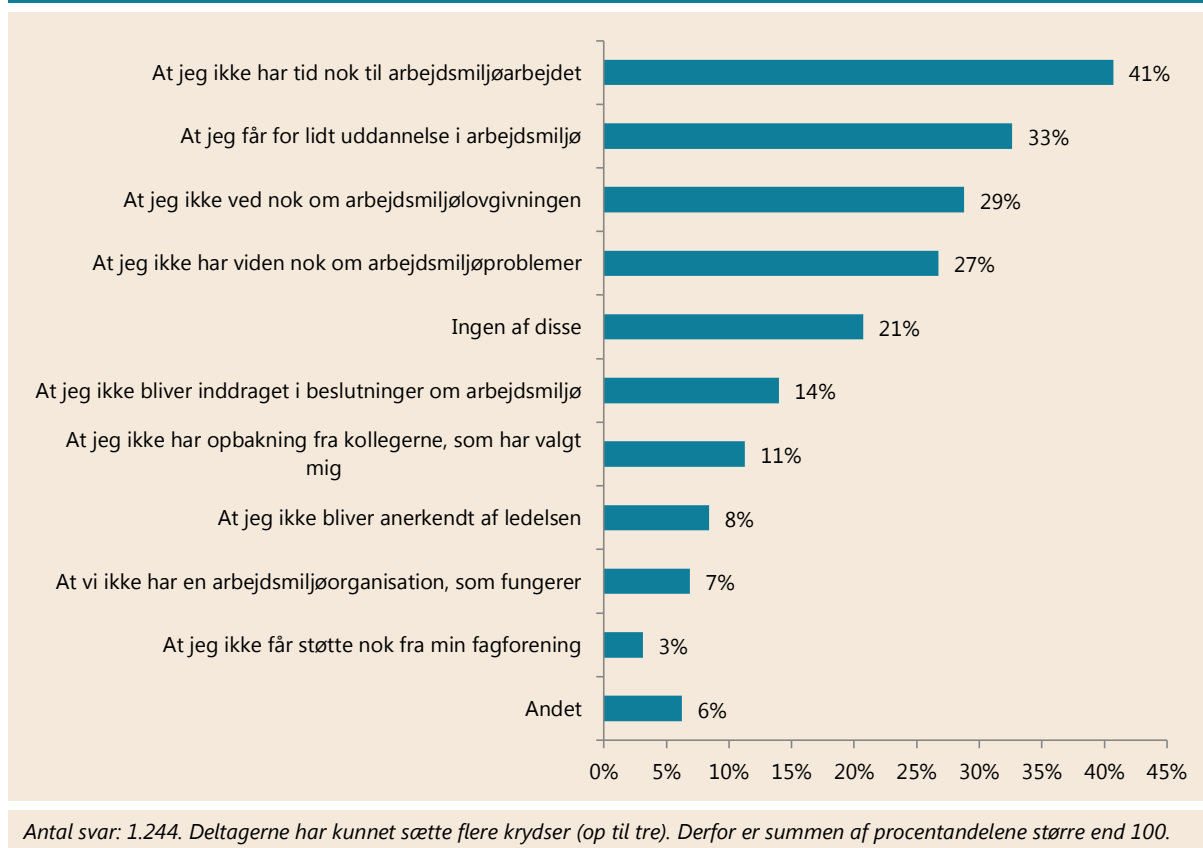
Figur 32. Hvor godt fungerer opbakning og samarbejde om arbejdsmiljø på din arbejdsplads?


Antal svar vises i parentes.

SVarkategorierne "Samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen/MED-udvalget" samt "Dit samarbejde med de andre arbejdsmiljørepræsentanter" blev kun vist til dem, der havde svaret, at de er medlem af en arbejdsmiljøgruppe eller et MED-udvalg.

Udfordringer og behov for støtte

Figur 33. Hvad er de tre største udfordringer i dit job som arbejdsmiljørepræsentant



Figur 33 ovenfor viser, hvor stor en andel af de medvirkende AMR, der – for hver af ni mulige udfordringer – peger på, at denne udfordring er én af de tre største i deres job som AMR.

Fire udfordringer skiller sig ud: Ikke tid nok til arbejdet (41 %), for lidt uddannelse (33 %), ikke viden nok om lovgivningen (29 %) og ikke viden nok om arbejdsmiljøproblemer (27 %).

Det er også værd at bemærke, at relativt få peger på manglende inddragelse i beslutninger, manglende opbakning fra kollegerne, manglende anerkendelse fra ledelsen mv. hører til blandt de tre største udfordringer, de har som AMR.

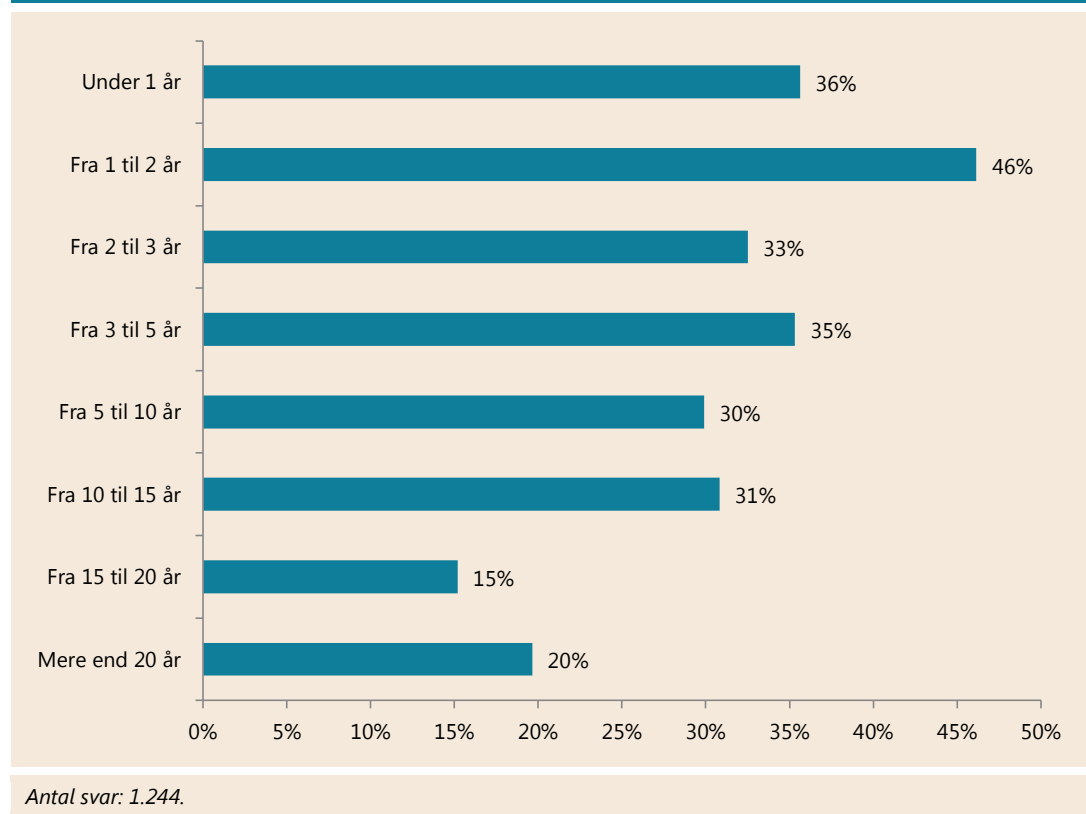
En femtedel (22 %) har ikke udpeget nogen særlige udfordringer.

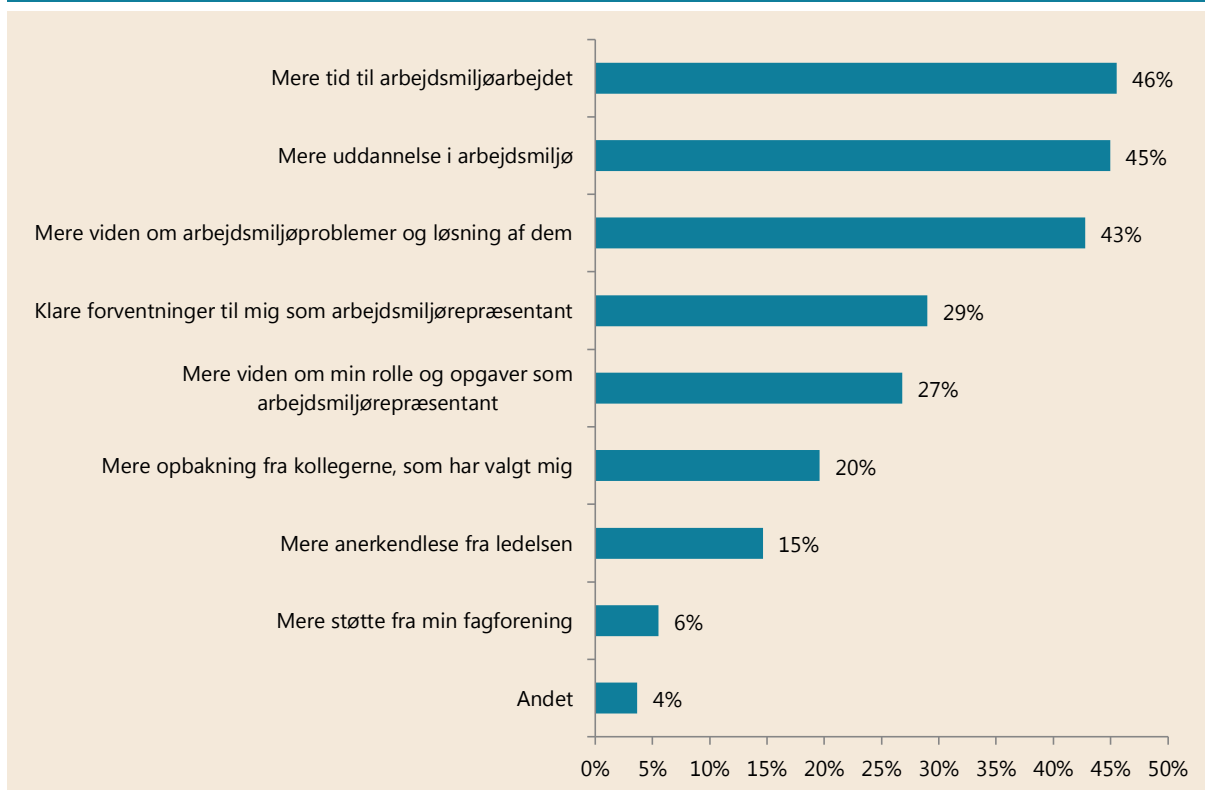
Det er undersøgt, om der er forskel på svarene fra AMR i Pædagogisk Sektor og AMR i Social- og Sundhedssektoren. Der er ingen signifikante forskelle.

Der er for få svar fra Teknik- og Servicesektoren samt Kost- og Servicesektoren til at foretage en meningsfuld sammenligning.

Der er en vis tendens til, at de mindre erfarne AMR i højere grad end de mere erfarne AMR svarer, at det er en af deres tre største udfordringer, at de får for lidt uddannelse. Se figur 34. (Dette er dog ikke testet for signifikans).

Figur 34. Hvor stor en andel har svaret, at det er én af deres tre største udfordringer, at de får for lidt uddannelse i arbejdsmiljø? – opdelt på anciennitet



Figur 35. Hvad kan styrke din position som arbejdsmiljørepræsentant?


Antal svar: 1.244. Deltagerne har kunnet sætte flere krydser. Derfor summer procentandelene til mere end 100.

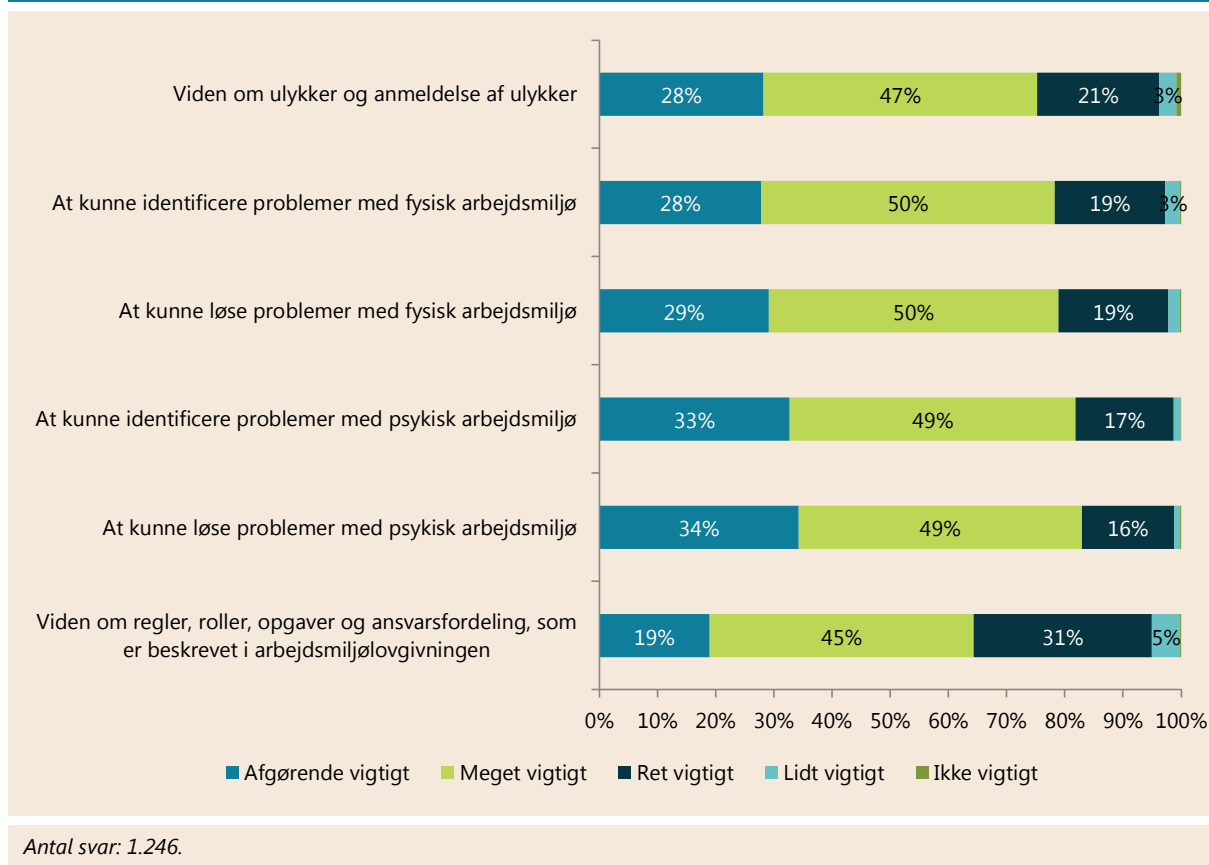
Figur 35 viser svarene på et spørgsmål om, hvad der kan styrke AMR's position som AMR. Det ser, at tre ønsker er topscorere: Mere tid til arbejdsmiljøarbejdet, mere uddannelse samt mere viden om arbejdsmiljøproblemer og løsning af dem.

I bunden ligger "Mere støtte fra min fagforening", som kun 6 procent har peget på, og "Mere anerkendelse fra ledelsen", som 15 procent har sat kryds ved. Herefter følger "Mere opbakning fra kollegerne...", som en femtedel har valgt.

Igen er det undersøgt, om der er forskelle i svarene fra AMR i Pædagogisk Sektor og AMR i Social- og Sundhedssektoren. Det viste sig ikke at være tilfældet.

Arbejdsområder og kompetencer

Figur 36. Hvor vigtige er de følgende områder i dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant?

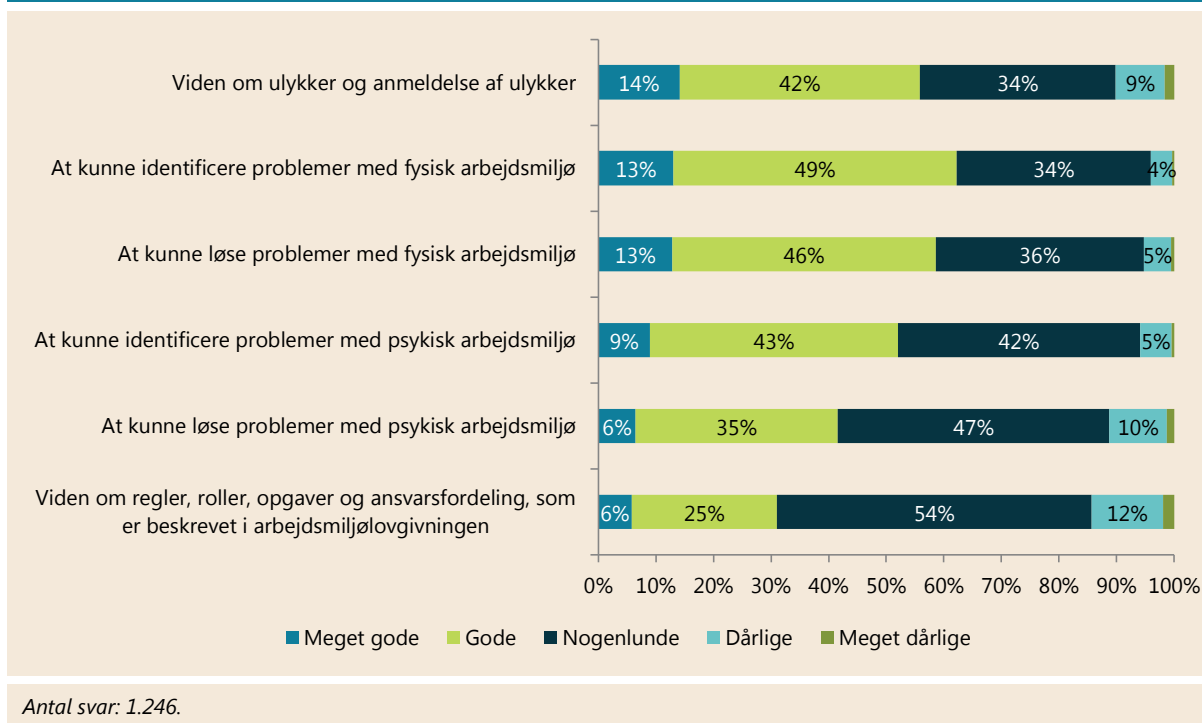


AMR er blevet bedt om at svare på, hvor vigtige seks områder er i deres arbejde som AMR. Svarene ses i figur 36.

Det gælder for næsten alle seks områder, at en meget stor del finder området afgørende vigtigt eller meget vigtigt. Den andel, der gør det, ligger mellem 64 og 82 procent.

Målt på den måde er viden om regler, opgaver og ansvarsfordeling, som er beskrevet i arbejdsmiljølovgivningen det mindst vigtige område af de seks.

Flest finder det at kunne løse problemer med psykisk arbejdsmiljø afgørende vigtigt (34 %) eller meget vigtigt (49 %). Svarene om det at kunne identificere problemer med psykisk arbejdsmiljø er næsten identiske (hhv. 33 % og 49 %).

Figur 37. Hvordan vurderer du dine egne kompetencer på disse områder?


Ud over at AMR er blevet bedt om at vurdere vigtigheden af de seks områder i figur 36, er de blevet bedt om at vurdere deres egne kompetencer på hvert af de seks områder. Svarene på det spørgsmål fremgår af figur 37.

Bemærk, at den andel, der vurderer, at deres kompetencer er "Meget gode" eller "Gode" ligger lavere end vurderingen af områdernes vigtighed. Hvor vi før så, at mellem 64 og 82 procent fandt områderne afgørende vigtige eller meget vigtige, ser vi nu i figur 37, at kun mellem 31 og 62 procent vurderer, at de har meget gode eller gode kompetencer på områderne.

Hvad angår det at kunne løse problemer med psykisk arbejdsmiljø og det at kunne identificere sådanne problemer, er AMR's vurdering af egne kompetencer mindre positiv end den vurdering, som de har af deres kompetencer vedrørende problemer med fysisk arbejdsmiljø.

Set i lyset af, at AMR finder områderne om det psykiske arbejdsmiljø særligt vigtige, er der især på disse områder et gab mellem den vigtighed, AMR tillægger områderne, og de egne kompetencer, som AMR vurderer, at de har på disse områder.

Sammenligning på tværs af forbund

TABEL: FORBUND OG CENTRALE SPØRGSMÅL							
	Gøre forskel for kolleger	Kompetence ²	Indflydelse ³	Timer til AMR-arbejde	Uddannelse (dage)	Løse problemer	Fastholde løsninger
Luftfart og Jernbane							
FOA							
SL							
Fødevareforbundet							
Teknisk Landsforbund							
3F							
Serviceforbundet							
HK							
Dansk Metal							
Dansk EL							
Fængselsforbundet							
HKKF							
Blik og Rør							
Malerforbundet							

¹ Indeks for alle spørgsmål om kompetence, ² Indeks over fem udvalgte spørgsmål om indflydelse
 Kilde: Rapporten "Arbejdsmiljørepræsentantens vilkår", TeamArbejdsliv, juni 2018

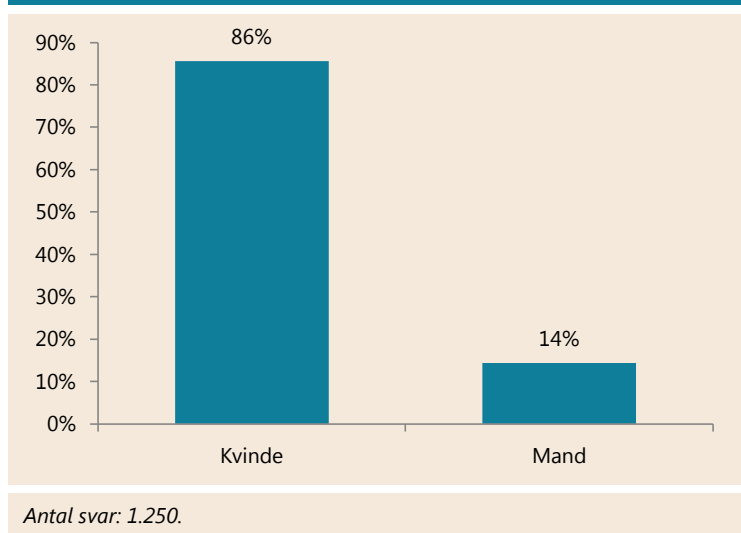
Ovennævnte tabel er nærmere beskrevet i den rapport, som TeamArbejdsliv har skrevet om den samlede LO-undersøgelse blandt AMR. En grøn farve viser scorer i den positive ende sammenlignet med svarene på tværs af forbund, en gul farve bruges til midterområdet og en rød farve til områder, hvor et forbunds AMR scorer lavere eller har det relativt sværere end gennemsnittet.

De AMR fra FOA, der har deltaget i undersøgelsen, vurderer deres kompetencer til hvervet højere end AMR fra de fleste andre forbund. Det samme gælder oplevelsen af at gøre en forskel for kollegerne og den grad af indflydelse, som AMR oplever at have.

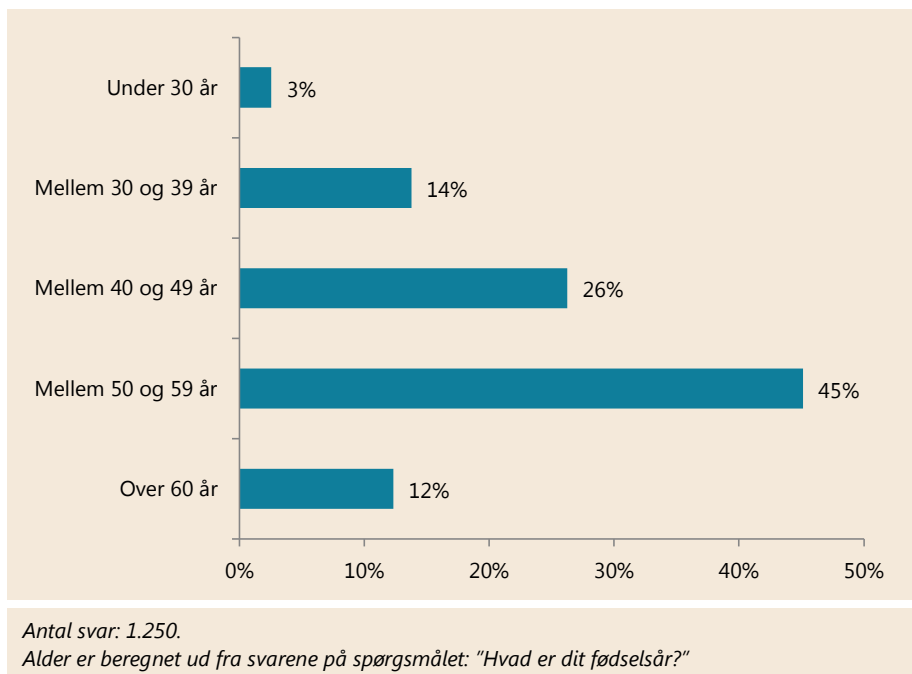
Hvad angår antal timer til AMR-arbejdet og antal uddannelsesdage ligger FOA i midterområdet. Men FOAs AMR har arbejdsmiljøproblemer, der er sværere at løse end gennemsnittet, og det er også sværere at fastholde løsninger. Det sidste hænger formodentlig sammen med, at psykiske arbejdsmiljøproblemer vejer tungere i FOA end fx i Malerforbundet – undersøgelsen peger i retning af, at det generelt er vanskeligt at løse psykiske end fysiske arbejdsmiljøproblemer – og også vanskeligere at fastholde løsninger af sådanne problemer.

Profil af undersøgelsens deltagere

Figur 38. Hvad er dit køn

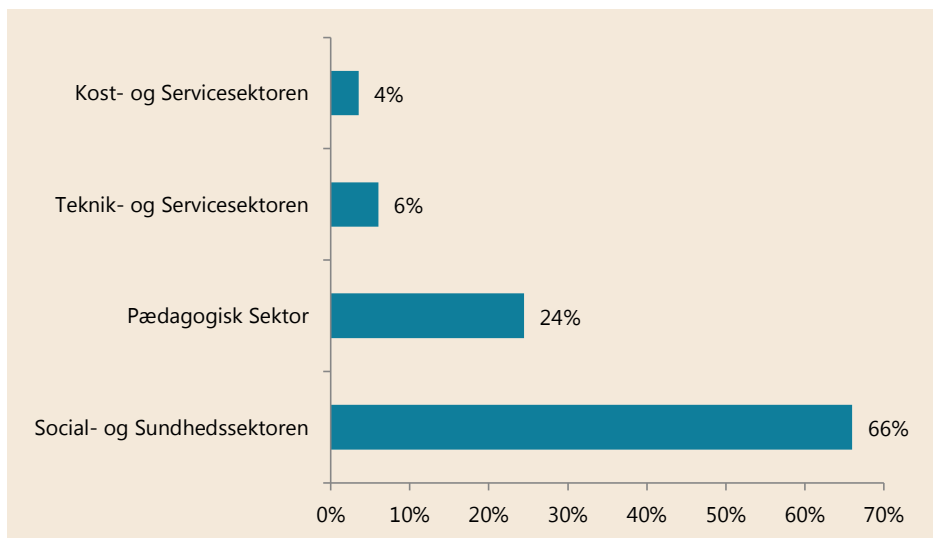


Kønsfordelingen blandt deltagerne i undersøgelsen svarer stort set til kønsfordelingen blandt samtlige AMR i FOA. Det er dog kun 83 procent af samtlige AMR, der er kvinder, så kvinderne er en smule overrepræsenterede i undersøgelsen. Se figur 38.

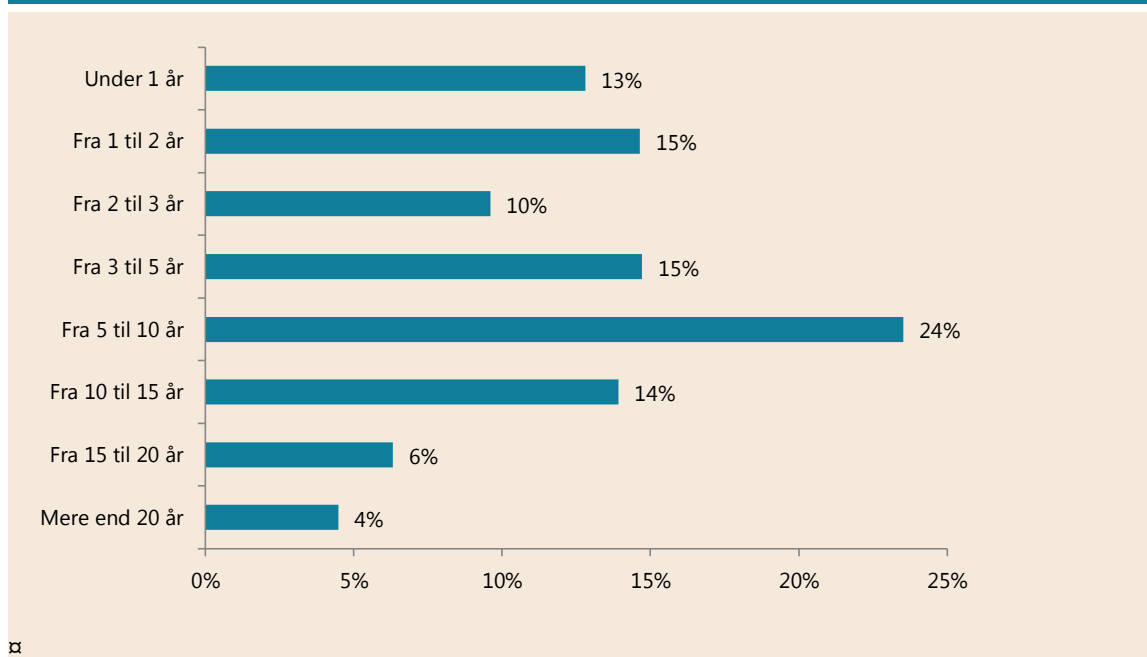
Figur 39. Alder


Figur 39 viser aldersfordelingen blandt de medvirkende i undersøgelsen. Aldersfordelingen afviger ikke væsentligt fra aldersfordelingen blandt samtlige AMR i FOA. De 50-59-årige AMR er dog overrepræsenterede – det er således kun 40 procent af alle AMR, der befinder sig i denne aldersgruppe.

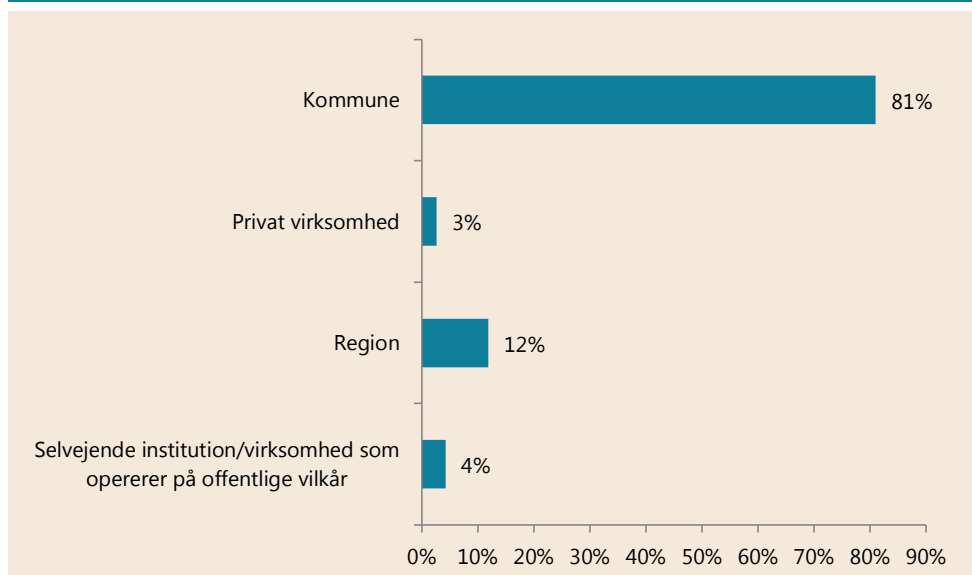
Figur 40 på næste side viser de medvirkende fordelt på sektorer. Social- og Sundhedssektoren er overrepræsenteret i undersøgelsen (andelen blandt alle AMR er 62 procent). Omvendt er Pædagogisk Sektor en smule underrepræsenteret med en andel på 24 procent i undersøgelsen mod 27 procent blandt samtlige AMR.

Figur 40. Sektor


Antal svar: 1.250.

Figur 41. Hvor længe har du været arbejdsmiljørepræsentant (sikkerhedsrepræsentant)?


Antal svar: 1.250

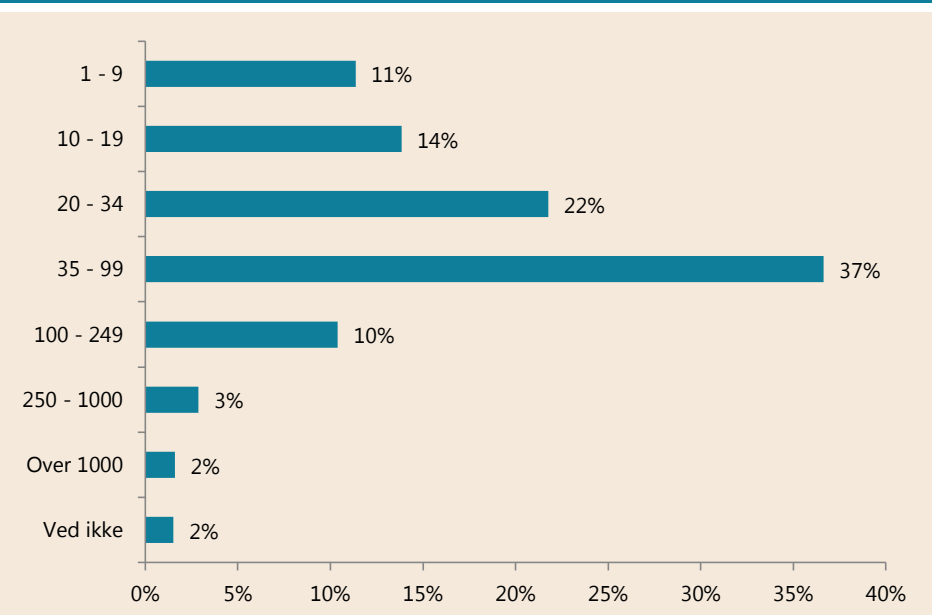
Figur 42. Hvor er du ansat?


Antal svar: 1.250.

Kun 2 har svaret, at de arbejder i staten, og kategorien er derfor ikke vist.

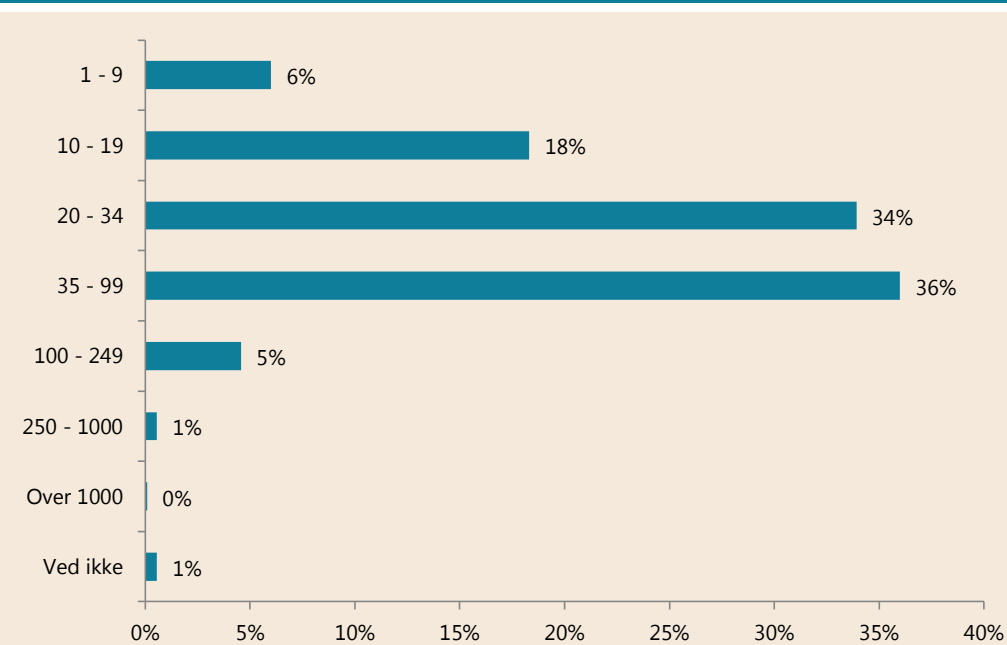
Blandt samtlige AMR i FOA arbejder 80 procent i en kommune, 1 procent hos en fælleskommunal arbejdsgiver og 11 procent i en region. Fordelingen i undersøgelsen svarer derfor stort set til fordelingen blandt alle AMR (jf. figur 42).

Figur 43. Antal ansatte på den fysiske adresse, hvor du arbejder eller arbejder ud fra



Antal svar: 1.250

Figur 44. Antal ansatte, som du repræsenterer



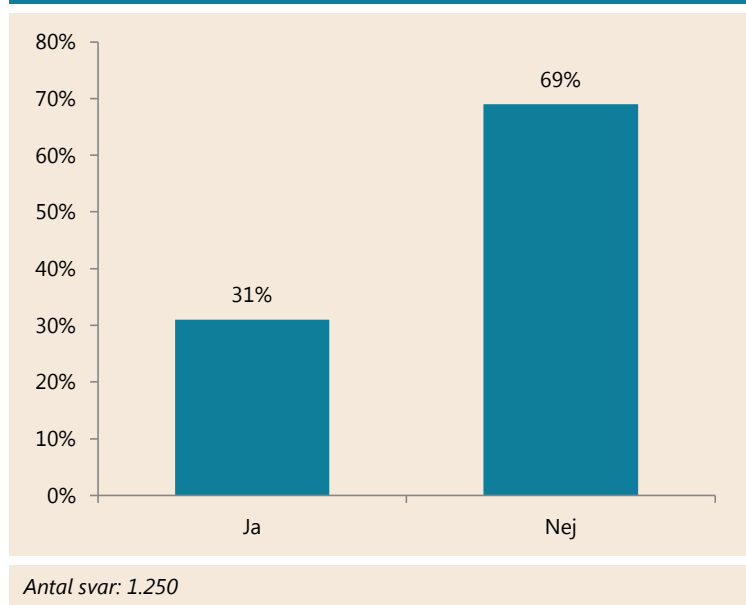
Antal svar: 1.250

Figur 44 på forrige side viser, hvor mange ansatte de medvirkerende i undersøgelsen repræsenterer som AMR.

Det fremgår, at det typiske er, at AMR dækker 20-34 ansatte (34 %) eller 35-99 ansatte (36 %). Herefter følger 10-19 ansatte, som er det antal, 18 procent dækker. Kun 6 procent dækker 1-9 ansatte, og kun 6 procent dækker 100 eller flere.

Det ses i figur 45 nedenfor, at 7 ud af 10 af AMR'erne i undersøgelsen kun repræsenterer kolleger på én fysisk adresse.

Figur 45. Er du arbejdsmiljørepræsentant for kolleger på flere fysiske adresser?





Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 13. marts-13. april 2018.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse udsendt af TeamArbejdsliv til samtlige AMR i FOA med en kendt e-mailadresse. Der blev udsendt i alt tre påmindelser til FOAs AMR, to e-mailpåmindelser og en sidste påmindelse via sms.

Målgruppen

Målgruppen for undersøgelsen var samtlige arbejdsmiljørepræsentanter i FOA (og samtlige AMR i 13 andre LO-forbund).

Antal besvarelser og svarprocent

I alt blev 3.716 medlemmer, der i FOAs medlemsregister var registreret som AMR, inviteret til undersøgelsen. Det viste sig, at 30 e-mailadresser var uvirksomme. Det reelle antal inviterede var således 3.686.

1.244 AMR svarede på alle spørgsmål i undersøgelsen, og 330 afgav nogen svar. 76 medlemmer meddelte desuden, at de ikke længere var AMR.

I alt svarede 1.574 AMR i FOA på et eller flere spørgsmål i undersøgelsen. Ser man bort fra de 76 medlemmer, der oplyste, at de ikke er AMR, var der i alt 44 procent, der gik i gang med at svare på undersøgelsen. Kun 34,5 procent kom igennem hele undersøgelsen, og yderligere 0,2 procent (6 AMR) svarede på 3/5 af undersøgelsen, sidstnævntes svar er med i afrapporteringen. Det er baggrunden for, at antal svar på nogle spørgsmål er 1.250 og ikke 1.244.

Frafaldet undervejs i undersøgelsen var således stort, svarende til ca. 20 procent af alle, der gik i gang med undersøgelsen.

Repræsentativitet og vægtning af data

Stikprøven er undersøgt for, hvor repræsentativ den er mht. sektor, alder, køn og arbejdsgivertype. Samlet set er der ikke nogen store skævheder.

AMR fra Pædagogisk Sektor er en smule underrepræsenterede i forhold til deres andel af samtlige AMR i FOA, mens AMR fra Social- og Sundhedssektoren er en smule overrepræsenterede. AMR i aldersgruppen 50-59 år er en smule overrepræsenterede i undersøgelsen, og det samme gælder de kvindelige AMR.

Svardata er ikke vægtet.