



HH, d. 8. november 2013

Hvordan er det at være arbejdsmiljørepræsentant?

3F har gennem de sidste 3 år spurgt 3F arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR'erne), hvordan de oplever det er at fungere i en arbejdsmiljøorganisation. Fokus har været på effekten af arbejdsmiljøreformen fra 2010, ikke mindst hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne indgår i samarbejdet på arbejdspladserne.

Følgende undersøgelse bygger på 1408 besvarelser, svarende til godt 47 % af de AMR'er, vi kunne sende mail ud til. 3F har registreret omkring 7500 AMR'er - og af disse kan 3F sende mail til omkring 3500.

Spørgeskemaet er udsendt først i oktober og afsluttet 23. oktober.

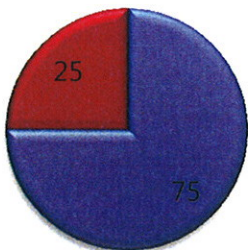
Hovedkonklusioner:

- Det lykkes at give nyvalgte den obligatoriske 3 dages uddannelse hurtigt efter deres valg.
- Det går til gengæld rigtigt dårligt med at få tilbudt den supplerende 2 dages uddannelse.
- Lidt mere end halvdelen angiver at have fået tilbud om 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Dette er en positiv udvikling fra 3F's tidligere undersøgelser. Det er dog dermed stadig knap halvdelen, der ikke mener at få dette tilbud.
- Mindre end 20 % angiver, at der er en kompetenceudviklingsplan for deres videre uddannelse.
- Der er ikke de seneste år sket nogen markante ændringer, hverken i antallet af AMR'er eller i antal kolleger, som hver AMR skal repræsentere. Ligeledes er det stadig nogenlunde lige let eller svært at få den nødvendige tid til AMR-arbejdet.
- Flertallet af arbejdspladser afholder den årlige drøftelse, mens godt en fjerdedel er fortsat uændret med 4 årlige møder i Arbejdsmiljøudvalget.
- Omkring en fjerdedel angiver, at det kun er medlemmerne af det overordnede udvalg, der deltager i den årlige drøftelse.
- Det er mindre end 10 % der angiver, at samarbejdet om arbejdsmiljø fungerer direkte dårligt.
- Det er bemærkelsesværdigt, at medlemmer af overordnede udvalg, dvs. arbejdsmiljøudvalg eller hoved MED, angiver at være bedre dækket ind af tilbud om 1½ dages supplerende uddannelse end øvrige medlemmer af AMO.
- Der er ingen nævneværdige forskelle i besvarelserne ud fra større eller mindre arbejdspladser eller ud fra, om man er privat eller offentligt ansat.

Udvalgte tal fra undersøgelsen:

- NB, hvor ikke andet er angivet er tallene procenter af samtlige besvarelser.

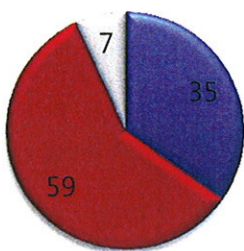
Har du gennemgået den lovpligtige 3 dages grunduddannelse i arbejdsmiljø?



■ Ja ■ Nej, endnu ikke

- NB: Procent af de 135, der angav at være valgt som AMR indenfor det seneste år.

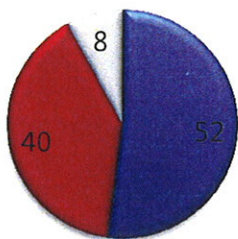
Er du af din arbejdsplads/chef blevet tilbudt 2 dages supplerende uddannelse i arbejdsmiljø?



■ Ja ■ Nej □ Ved ikke

- NB: Procent af de 135, der angav at være valgt som AMR indenfor det seneste år.

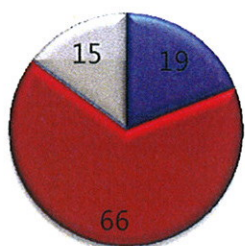
Er du af din arbejdsplads/chef blevet tilbudt 1½ dages kompetenceudvikling i arbejdsmiljø?



■ Ja ■ Nej □ Ved ikke

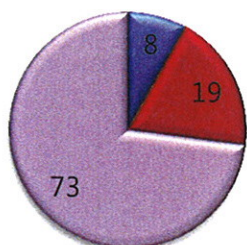
- NB, Procent af de 1089, der angav at være valgt mere end et år.

Er der på din arbejdsplads udarbejdet en kompetenceudviklingsplan for dig som AMR?



■ Ja ■ Nej ■ Ved ikke

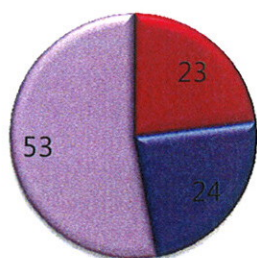
Har antallet af AMR'er på din arbejdsplads ændret sig de seneste år?



■ Der er blevet flere ■ Der er blevet færre

■ Det er samme antal

Har antallet af kolleger, du skal repræsentere som AMR ændret sig de seneste år?

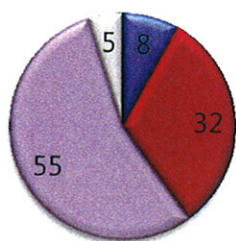


■ Jeg skal repræsentere flere

■ Jeg skal repræsentere færre

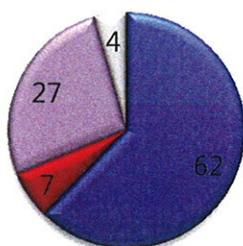
■ Det er samme antal

Er det gennem de seneste år blevet lettere eller sværere at få tid til at løse AMR-opgaverne?



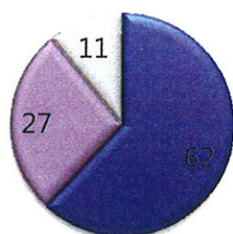
- Lettere
- Sværere
- Uforandret
- Ved ikke

Afholder arbejdsmiljøorganisationen den årlige drøftelse?



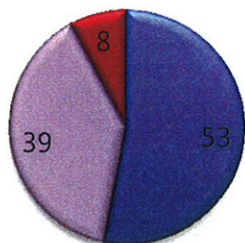
- Ja
- Nej, vi holder ingen møder
- Vi er fortsat med at holde fire årlige møder i arbejdsmiljøudvalget
- Ved ikke

Hvem deltager i den årlige drøftelse?



- Alle medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne på arbejdspladsen
- Kun medlemmer af arbejdsmiljøudvalget/MEDudvalget
- Ved ikke

Hvordan føler du alt i alt, at samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen fungerer på din arbejdsplads?

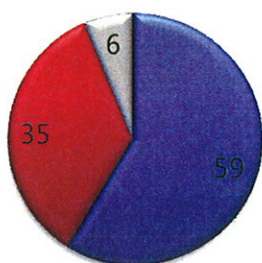


- Det fungerer godt
- Det fungerer rimeligt, men heller ikke mere
- Det fungerer dårligt

Når man sammenstiller besvarelserne fra AMR'er valgt til overordnede organer med resten fremstår der interessante forskelle:

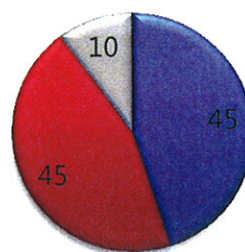
Er du af din arbejdsplads/chef blevet tilbudt 1½ dags kompetenceudvikling i arbejdsmiljø?

Valgt til overordnede organer



- Ja
- Nej
- Ved ikke

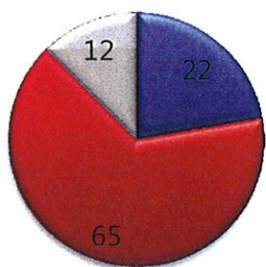
Ikke valgt til overordnede organer



- Ja
- Nej
- Ved ikke

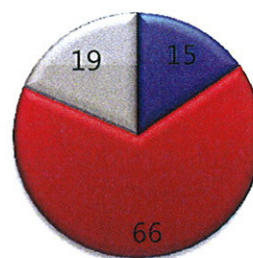
Er der på din arbejdsplads udarbejdet en kompetenceudviklingsplan for dig som AMR?

Valgt til overordnede organer



■ Ja ■ Nej ■ Ved ikke

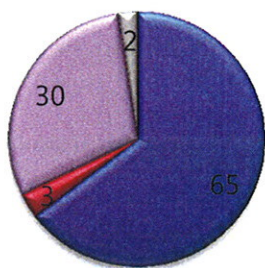
Ikke valgt til overordnede organer



■ Ja ■ Nej ■ Ved ikke

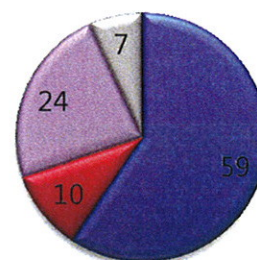
Afholder miljøorganisationen den årlige drøftelse?

Valgt til overordnede organer



■ Ja
 ■ Nej, vi holder ingen møder
 ■ Vi er fortsat med at holde fire årlige møder i arbejdsmiljøudvalget
 ■ Ved ikke

Ikke valgt til overordnede organer

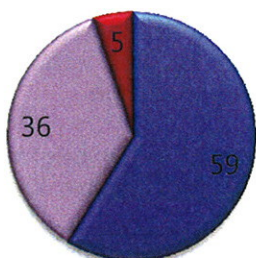


■ Ja
 ■ Nej, vi holder ingen møder
 ■ Vi er fortsat med at holde fire årlige møder i arbejdsmiljøudvalget
 ■ Ved ikke

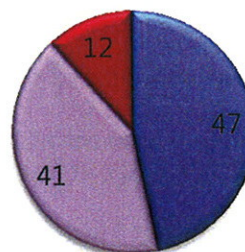
Hvordan føler du alt i alt, at samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen fungerer på din arbejdsplads?

Valgt til overordnede organer

Ikke valgt til overordnede organer



- Det fungerer godt
- Det fungerer rimeligt, men heller ikke mere
- Det fungerer dårligt



- Det fungerer godt
- Det fungerer rimeligt, men heller ikke mere
- Det fungerer dårligt

Udvalgte udsagn fra deltagerne:

En række deltagere i undersøgelsen valgte at vedlægge personlige kommentarer. Her følger et par eksempler:

- Det er arbejdsmiljørepræsentanten, der tager initiativ, hvis der skal ske noget. Der bliver ikke vist særlig interesse/prioritering for arbejdsmiljøet fra ledelsen.
- Da jeg jo ikke har været AMR så længe, kun fra 1. feb. i år, så er det lidt svært at udtale sig helt konkret om det endnu. Syntes dog det har været meget tungt at komme i gang, føler de kører som i "stenalderen" på min arbejdsplads, så der skal virkelig kæmpes. Men må dog sige, jeg løbende har kunnet fornemme en ganske lille bitte fremgang, og især efter jeg er kommet i dialog med den øverste chef. Mellemlederne føler jeg, kun kører deres eget løb, og meget nødig vil samarbejde. Håber selvfølgelig det ændrer sig hen ad vejen
- Firmaet trækker tiden for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og firmaet går ikke så meget op i arbejdsmiljøet som tidligere, det smitter af på kollegaerne som så heller ikke synes, det er vigtigt.
- Ledelsens fokus på produktion overskygger behovet for en fokuseret og målrettet indsats på de indlysende udfordringer, der er identificeret som udfordring for medarbejdernes sundhed og sikkerhed. Tomme hensigtserklæringer fra ledelsen, uden dedikeret ledelsesopbakning er et stort problem. Udfordringer med medarbejdernes sikkerhed og sundhed, bliver i alt for høj grad henført til et holdnings- og adfærdsproblem hos medarbejderne. Ledelsen skal tage ansvar og udvise lederskab for sundhed og sikkerhed for deres medarbejdere.
- Jeg har været AMR i snart 4 år, og i de 4 år er det kun blevet bedre og bedre på vores arbejdsplads, inde for arbejdsmiljø. Vores ejere går meget ind for arbejdsmiljø, så nu mangler vi bare de sidste kollegaer, som også skal se det fornuftige i det vi laver.

Kommentarer til resultaterne:

Reformen i 2010 havde vel 3 udtalte hovedformål:

- Arbejdsmiljøet ind i virksomhedens overordnede, strategiske tænkning
- Organisationen tilpasset til arbejdspladsen og opgaverne
- Kompetenceudvikling til arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

Undersøgelsen giver ikke direkte svar på, om formålet omkring den overordnede strategi er nået, men den klare mangel på en kompetenceudviklingsplan for AMO kan indikere, at der næppe tænkes strategisk på det overvejende flertal af virksomhederne.

Virksomhedernes behov for at tilpasse AMO ud fra de nye regler synes begrænset, og mange arbejdspladser har valgt at fortsætte med mødefrekvens og/eller struktur som før reformen.

Desværre fremgår det klart af undersøgelsen, at spørgsmålet om en tilpasset og løbende uddannelse til AMO's medlemmer i stort omfang negligeres.

Dermed kan vi desværre konstatere, at reformen hidtil som væsentligste ændring har medført en reduktion i den lovpligtige grunduddannelse fra 5 dage til 3. Dette medfører, at virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljøet ikke styrkes, og at arbejdspladserne derfor mister et væsentligt potentiale for at udvikle deres arbejdsmiljø - og dermed fortsat mister væsentlige ressourcer for produktivitetsudviklingen og servicen til borgere og kunder.

Det kan derfor stærk anbefales, at regering og parterne overvejer om reglerne på dette punkt kan trænge til en skærpelse.

Den samlede rapport kan findes på arbejdsmiljorepraesentant.dk

En stor tak til de mange AMR'er der tog sig tid til at deltage i undersøgelsen.

November 2013

Arbejdsmiljøpolitisk Afdeling, 3F
Arbejdsmiljorepraesentant.dk
[Facebook 3FAMR](https://www.facebook.com/3FAMR)