



HH, d. 29. oktober 2014

3F Arbejdsmiljørepræsentant, status 2014

3F har gennem de sidste 4 år spurgt 3F arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR'erne), hvordan de oplever deres rolle og muligheder i en arbejdsmiljøorganisation. Fokus har været på effekten af arbejdsmiljøreformen fra 2010, ikke mindst på hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne indgår i samarbejdet på arbejdspladserne. I dette års undersøgelse ser vi særligt på de supplerende uddannelser.

Dette års resultat bygger på 1431 besvarelser på et spørgeskema udsendt per mail, svarende til godt 46 % af de AMR'er, vi kunne sende mail ud til. 3F har registreret omkring 6000 AMR'er - og af disse kan 3F sende mail til omkring 3500.

Undersøgelsen er udsendt først i oktober og afsluttet med udgangen af oktober.

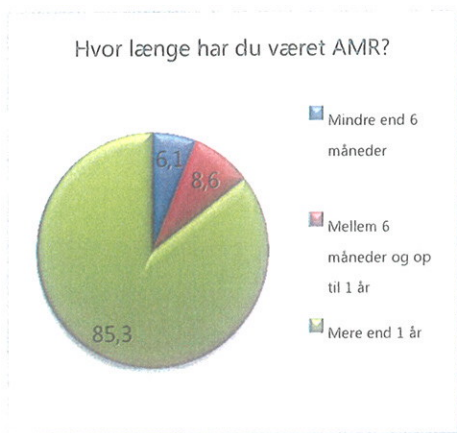
Hovedkonklusioner:

- Det er fortsat mindre end halvdelen af dem, der er valgt inden for det sidste år, der har været på den 2 dages supplerende uddannelse.
- Blandt dem, der ikke har deltaget i den supplerende uddannelse, angiver mere end halvdelen, at de ikke er blevet spurgt.
- Blandt de AMR'er, der er valgt for mere ned et år siden, angiver 54 % at de har deltaget i den supplerende 1½ dages uddannelse.
- Mere end halvdelen heraf deltog på kurser i psykisk arbejdsmiljø, medens omkring 35 % deltog i kurser om samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen (AMO).
- Der er lige knap 48 %, der mener, at deltagelse i kurserne har gjort deres rolle som AMR lettere, og 40 % der mener, at det er uforandret.
- Blandt dem, der ikke har deltaget i et supplerende kursus, angiver 65 %, at de ikke er blevet spurgt om de ønskede at deltage. 17 % svarer, at de ikke følte behov for at deltage og andre 17 %, at private årsager forhindrede deres deltagelse.
- 64 % angiver, at arbejdsmiljøudvalget (AMU) arbejder med en kompetenceudviklingsplan for alle medlemmer i AMO.
- Blandt dem, der svarer, at arbejdsmiljøudvalget ikke arbejder med kompetenceudviklingsplanen, angiver 40 %, at det ikke anses for en opgave for AMU.
- Antallet af kolleger, som hver AMR skal repræsentere er uforandret for 58 % af besvarelserne, medens 23 % skal dække flere.
- 31 % af AMR'erne mener, at det er blevet sværere at få tid til arbejdsmiljøarbejdet, medens 54 % mener, det er uforandret.
- På spørgsmålet om hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøet fungerer, mener 58 %, at det går godt, medens kun 6 % siger, at det går dårligt.
- Sammenstiller vi resultaterne fra lignende spørgsmål fra 2011 til 2014 viser der sig et billede med uden de store ændringer i arbejdsmiljøarbejdet, men dog en vis tendens mod, at færre AMR'er skal dække flere kolleger. Der er overvejende en opfattelse af, at samarbejdet går godt, kun ganske få mener, det går direkte dårligt.

Udvalgte delresultater fra undersøgelsen:

NB: Hvor ikke andet er angivet er resultaterne ud fra samtlige besvarelser

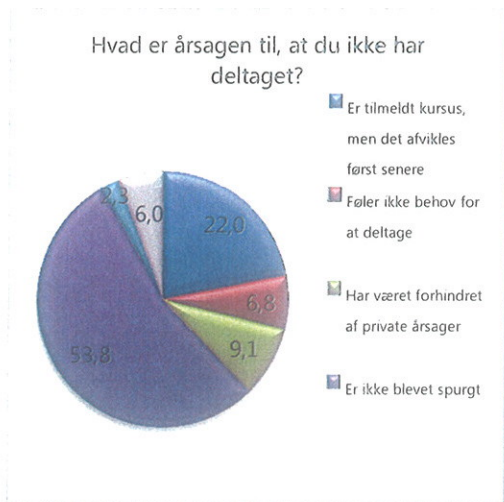
NB: Når der optræder et gråt "stykke lagkage", svarer det til "Ubesvaret" eller "Ved ikke"



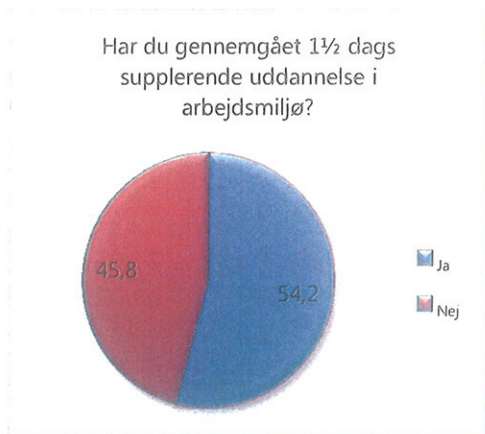
NB: Ud fra 85 besvarelser – Valgt for mindre end 6 måneder siden



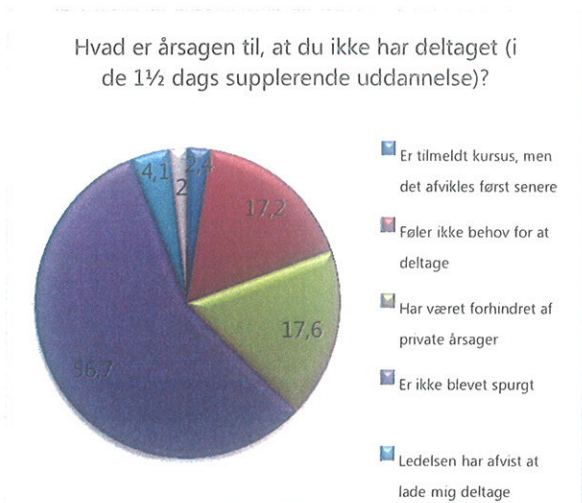
NB: Ud fra 119 besvarelser - Valgt for mellem 6 og 12 måneder siden



NB: Ud fra de 136, der ikke har deltaget – Valgt mindre end 12 måneder som AMR.

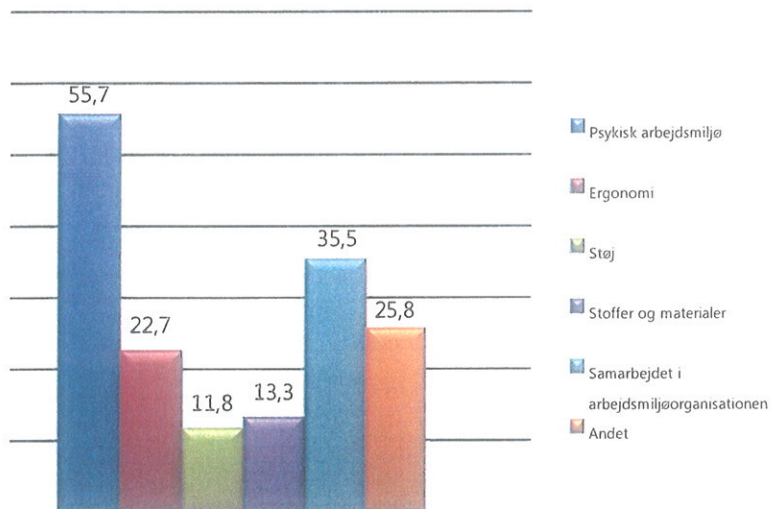


NB: Ud fra 1169, der har været valgt i mere end et år

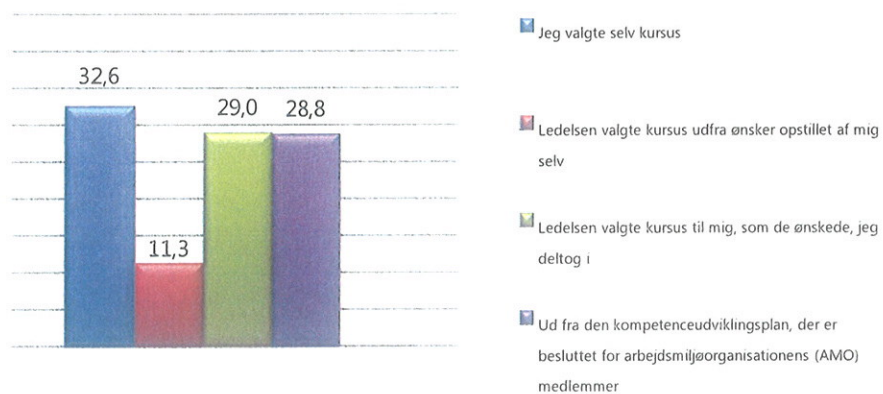


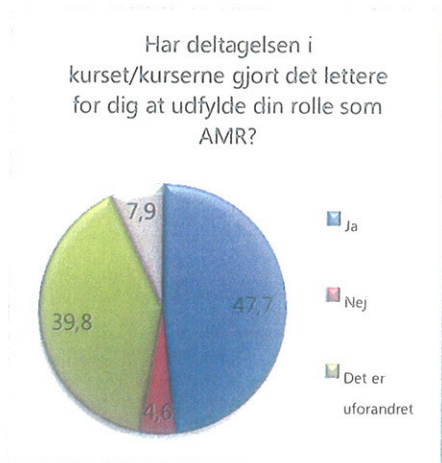
NB: Ud fra 539, der ikke har deltaget i 1½ dages supplerende uddannelse

Hvad var emnet/emnerne (på de supplerende uddannelser)?

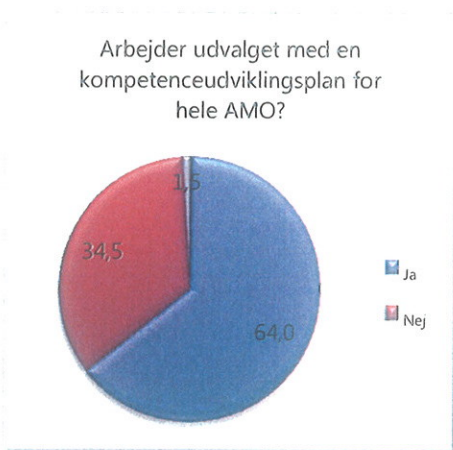


Hvordan blev indholdet besluttet (for de supplerende uddannelser)?

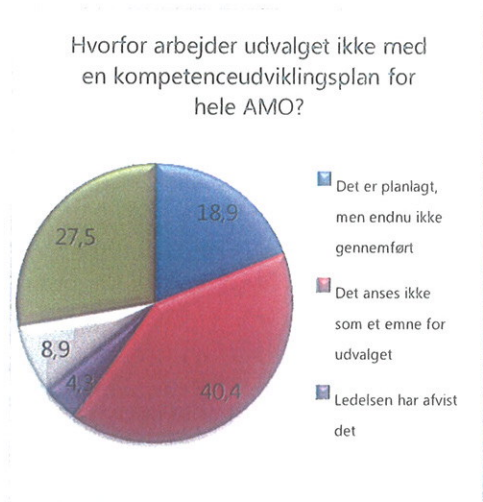




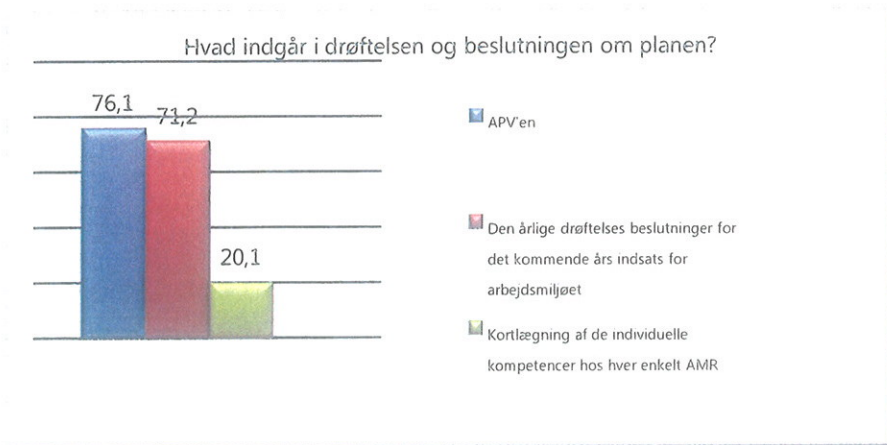
NB: Ud fra de 611, der har deltaget i supplerende uddannelse, enten 2 eller 1½ dag.



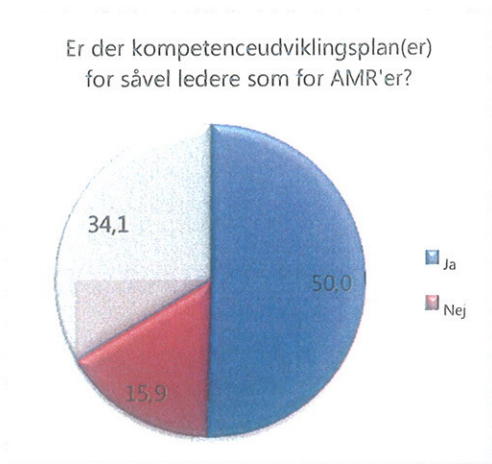
NB: Besvaret af 844 medlemmer af overordnet udvalg



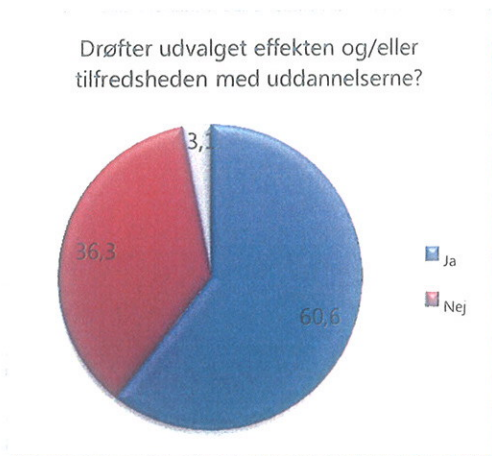
NB: Besvaret af 302 medlemmer af et overordnet udvalg, som angiver at udvalget ikke arbejder med en kompetenceudviklingsplan. 27,5 % har angivet anden årsag.



NB: Besvaret af 556, der er medlemmer af et overordnet udvalg.

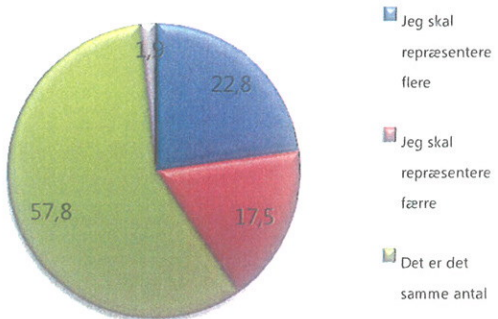


NB: Besvaret kun af medlemmer af overordnede udvalg

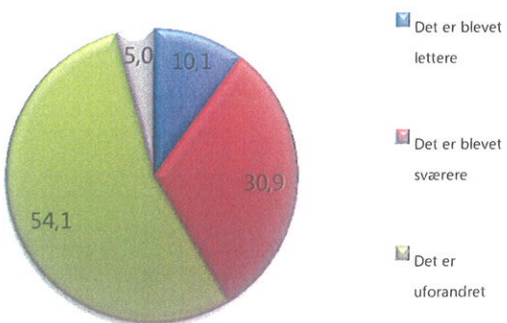


NB: Besvaret kun af medlemmer af overordnede udvalg

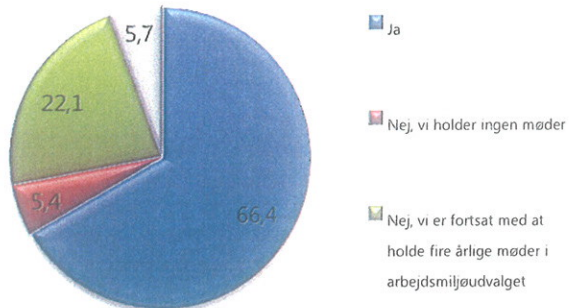
Har antallet af kolleger, du skal repræsentere som AMR, ændret sig de seneste år?



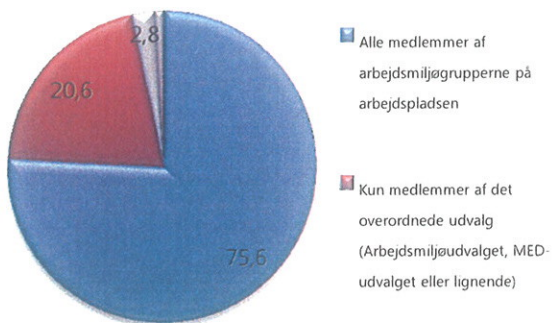
Er det gennem de seneste år blevet lettere eller sværere at få tid til at løse AMR-opgaverne?



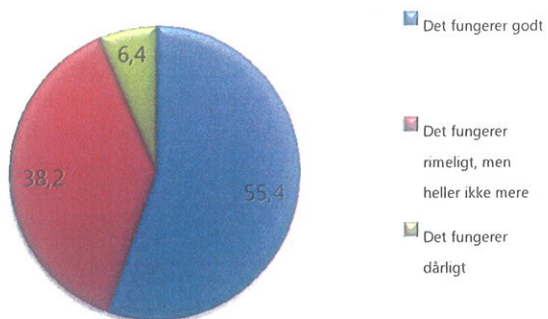
Afholder arbejdsmiljøorganisationen den årlige drøftelse?



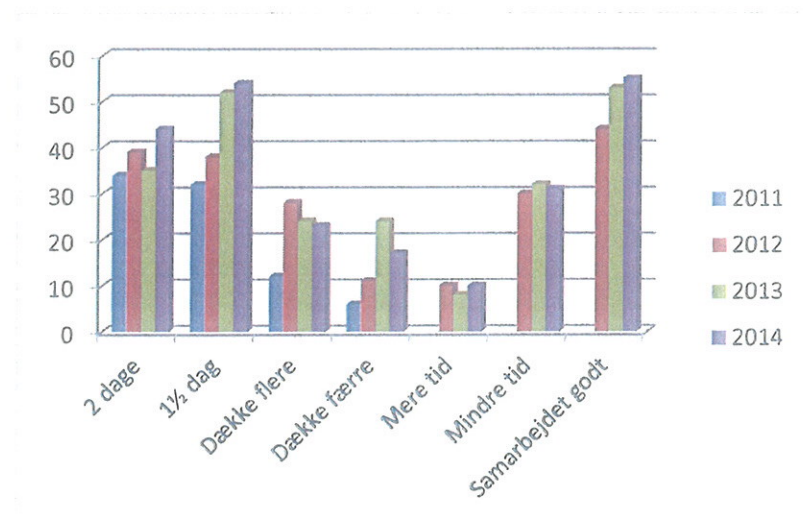
Hvem deltager i den årlige drøftelse?



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



Udviklingen siden 2011:



Ordforklaring: Dækker flere/færre AMR'er. Mere/mindre tid til AMR arbejdet

Pluk fra 181 kommentarer fra undersøgelsens tekstafsnit:

- Vi skal have valg snarest, og jeg har meddelt at jeg træder tilbage, af private årsager, og fordi jeg syntes ikke der er den nødvendige tid til at udføre jobbet som AMR
- Vi er blevet færre og der er ansat dobbelt så mange samarbejde er som sådan okay vi er så blevet fuldtids AMR så vi har alt vores tid....
- Super samarbejde :-)
- Arbejdsmiljø arbejdet i virksomheden har længe gået trægt men efter at jeg fik kurserne Modul 1 til 4 i 3F regi er det virkelig begyndt at gå fremad. De øvrige AMR kan begynde at se det gode ved et kursus og er ved at beslutte sig for at de også skal af sted (det er også bedre at være 4 mod 1 end omvendt)
- Det er rigtig svært at finde tid til AMR arbejde og forståelsen fra kollegaerne er heller ikke altid til at finde, i en travl hverdag går man til møde med følelsen af at man svigter kollegerne der må løbe hurtigere, selv om jeg er på en stor virksomhed, virker det nogle gange som AMR arbejde er noget der er for at give et flot indtryk af virksomheden
- Som udgangspunkt er samarbejdet godt. Der er til tider, hvor det kan være svært at komme igennem med forslag, fordi mange af dem koster penge. Det er ofte der, mange vores ting strandes. Det er ikke fordi tingene ikke bliver gjort, men det bliver ikke prioritet så højt som vi kan ønske.
- Samarbejdet i organisationen fungerer nogenlunde, men der er ingen opbakning fra ledelsen. Arbejdsmiljø er rigtig godt, så længe det ikke koster en krone.
- Jeg blev valgt for lidt over 2 år siden. Og har kæmpet hver dag for min overlevelse som valgt. Der har stort set ingen opbakning været. Men op mod vores recertificering vokser træerne ind i himlen. Jeg har fået lovning på at få mere tid til arbejdsmiljø arbejde, men jeg vil se det før jeg tror det.
- Det er en belastende og tidskrævende opgave, at det er valgte repræsentanter som i høj grad skal undervise ledelse i, om kravet til samarbejde omkring arbejdsmiljøarbejdet. Det er som der stadig er lang vej før, at ledelse og virksomhed egentlig forstår mulighed og pligt i forhold til "ny arbejdsmiljølov" af oktober 2010. Når jeg taler med mine arbejdsmiljørepræsentanter, og også ledere, som sendes på 3 dages lovpligtig grunduddannelse + 2 dage senere, og dertil får tilbudt 1,5 dag årligt, ja så siger de fælles, at det nærmest er grinagtigt og den korte tid samlet blot giver et særdeles mangelfuldt grundlag for arbejdet med arbejdsmiljøfremme og sikkerhed. Der er rigtig mange udfordringer med arbejdet i det psykiske arbejdsmiljø, der er meget fravær og sygdom relateret til trivselsproblemer og psykisk arbejdsmiljø, og det kræver omfangsrig viden, at kunne håndtere arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Dette forhold bør i langt højere grad prioriteres som indsatsområde mellem arbejdsgiver og arbejdstager, da trivselsproblemer i mange tilfælde kun kan løses i dialog og samarbejde. Kommunikation er et meget væsentligt værktøj for nutidig arbejdsmiljøarbejde og der bør i meget højere grad tilbydes/kræves kompetencer på netop dette område.

Kommentarer til undersøgelsens resultater:

Set over periode 2011 til 2014 synes hovedtendensen at være, at der langsomt sker en tilpasning til reformen fra 2010, men at der stadig mangler meget, ikke mindst omkring mulighederne for kompetenceudvikling. Det er overordnet særdeles positivt at kun 6 procent mener, at samarbejdet på arbejdspladserne er direkte dårligt og at nogenlunde halvdelen mener det ligefrem er godt, mens den anden halvdel mener der er plads til forbedringer.

Det er dog særdeles bekymrende, at det står så sløjt til med de supplerende uddannelser, såvel for de nyvalgte som for dem med længere anciennitet. Kompetenceudvikling blev i reformen fra 2010 set som en afgørende forudsætning for et bedre samarbejde mellem AMO og virksomhedens øverste ledelse, men her svigter ledelserne desværre.

Man kunne ønske sig, at flere ledelser så kompetenceudvikling af medlemmerne af AMO som en forudsætning for at nå et forbedret arbejdsmiljø. Og at de dermed sikrede sig, at det loypligtige tilbud og kompetenceudvikling blev set som en nødvendighed for virksomhedens drift. På den måde ville de supplerende uddannelser ikke blive opfattet som et tilbud, men som en del af hele opgaven som medarbejdervalgt eller leder medlem af noget så afgørende og centralt som arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation.

En stor tak til de mange AMR'er der i gen i år har taget sig tid til at deltage i undersøgelsen.

Den ikke redigerede undersøgelse kan findes på arbejdsmiljorepraesentant.dk

November 2014

Arbejdsmiljøpolitisk Team, 3F
Arbejdsmiljørepræsentant.dk
Facebook 3FAMR