

Forslag 1: Behandlingsgaranti, hvis du går ned med stress

Om forslaget:

Hvis du bliver ramt af stress, er det meget forskelligt, hvor hurtigt du kan få tid på Arbejdsmedicinsk Klinik, som er det sted, hvor man har størst viden om stress og samtidig kan tilbyde den rigtige behandling. Der findes 9 arbejdsmedicinske klinikker i Danmark.

Men på klinikkerne bliver stress ikke betragtet som nogen hastesag, og der kan være lange ventetider. Ifølge Sundhedsdatastyrelsens side mitsygehusvalg.dk, kan der være op til 6 ugers ventetid på blot den første undersøgelse. Det er dog ikke alle klinikker, som oplyser ventetid. I HK presser vi selvfølgelig på for at få ventetiderne sat ned.

- Jo længere der går, før at den stressramte kommer i behandling, jo større er risikoen for, at sygeforløbet bliver langvarigt, eller at den stressramte aldrig kommer tilbage i job. Så vi har brug for en behandlingsgaranti i forhold stress, siger Mads Samsing, næstformand i HK KOMMUNAL.

Behandlingsgarantien vil betyde, at hvis du bliver ramt af stress, skal du have ret til at blive udredt inden for en måned.

Det vil sikre danskerne en lige behandling – uanset hvor i landet de bor.

- For os er det også afgørende, at den stressramte får et tilbud, der er baseret på videnskabelig evidens. Altså at behandlingen har en dokumenteret effekt på stress, understreger Mads Samsing.

Derfor ønsker HK en behandlingsgaranti på stress

Forslag 2: Flere arbejdsmiljørepræsentanter

Om forslaget:

HK ønsker, at vi får flere arbejdsmiljørepræsentanter. Der er brug for flere arbejdsmiljørepræsentanter i de store virksomheder, så der er flere at dele arbejdsmiljøopgaverne imellem, og der er brug for arbejdsmiljørepræsentanter i de små virksomheder, som pt. ikke har ret til en.

Arbejdsmiljørepræsentanten er medarbejdernes talerør på arbejdspladsen. Han eller hun har til opgave at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø i samarbejde med ledelsen.

- Vi ser eksempler på, at en arbejdsmiljørepræsentant skal dække helt op til 200 kolleger. Og nogle arbejdsmiljørepræsentanter står med voldsomme udfordringer, fordi den tid, de har til indsatsen for det gode arbejdsmiljø, ikke tager højde for, at de skal dække flere geografisk adskilte afdelinger. Det gør det umuligt for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant at løfte udfylde den vigtige og forebyggende indsats, forklarer Martin Rasmussen, forbunds næstformand og arbejdsmiljøpolitisk ansvarlig i HK.

Gennem de senere år er antallet af arbejdsmiljørepræsentanter faldet drastisk. Alene inden for HK's område er der forsvundet godt og vel 1.000 arbejdsmiljørepræsentanter siden 2010, hvor der var 4.600.

Forklaringen skal findes i en ændring af arbejdsmiljølovgivningen samme år. Her vedtog Folketinget, at man på arbejdspladserne kan aftale sig frem til, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter der kan vælges. Kan man ikke blive enige, bestemmer arbejdsgiveren antallet.

Modsat tidligere, hvor antallet af arbejdsmiljørepræsentanter var bestemt af, hvor mange medarbejdere der var på arbejdspladsen. Fx kunne en arbejdsmiljørepræsentant max. dække 50 kolleger, og der skulle typisk vælges en arbejdsmiljørepræsentant for hvert arbejdslederområde eller hver afdeling. På kontorområdet kunne en arbejdsmiljørepræsentant dog godt repræsentere 100 kolleger, hvis de var samlet i en og samme bygning.

- Der er grænser for, hvor store områder en arbejdsmiljørepræsentant kan have ansvaret for. Både i forhold til den enkelte kollega på arbejdspladsen, i forhold til at kunne holde øje med arbejdsmiljøforholdene, og forhold til hele forebyggelsesindsatsen. Så der er hårdt brug for flere, der kan løfte opgaven.

Kort sagt, vi skal have nogle faste grænser for, hvor mange kolleger en arbejdsmiljørepræsentant kan repræsentere.

- Og så er det vigtigt at huske, at arbejdsmiljøet altså ikke pludselig bliver mindre farligt, blot fordi der er tale om en helt lille arbejdsplads. Medarbejdere på små arbejdspladser skal igen have ret til at vælge en arbejdsmiljørepræsentant. HK foreslår, at grænsen sættes ned til 5 i stedet for 10 ansatte, siger Martin Rasmussen.

Derfor mener HK, at vi har brug for flere arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne.

Forslag 3: LOVPLIGTIG UDDANNELSE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ TIL LEDERE

Om forslaget:

Ansatte mistrives, når der ikke tages hånd om det psykiske arbejdsmiljø. Og - i værste tilfælde - går de ned med stress. Derfor ønsker HK, at der bliver indført en lovpligtig uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere, der har personaleansvar.

En dårlig eller uvidende leder kan hurtigt ødelægge arbejdsmiljøet og trivslen på en arbejdsplads med det resultat, at medarbejderne flygter. I en undersøgelse fra 2015, som Epinion gennemførte for HK blandt 1.269 medlemmer, siger 44 %, at de har skiftet job pga. dårlig ledelse. Det koster menneskeligt for den enkelte medarbejder, som ikke føler sig anerkendt og respekteret. Og det koster for virksomhederne, som mister værdifuld viden og vigtige kompetencer.

Vi har brug for lederne bliver dygtigere, hvilket underbygges af en undersøgelse fra 2017 for Ugebrevet A4 hvor hver fjerde siger, at dårlig ledelse er en af de vigtigste udfordringer på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen er gennemført af Analyse Danmark.

- Som leder er det ikke nok, at du kan arbejdsgangene på fingrene eller kender produktionsmålene. I dag skal du også vide, hvordan du får dine medarbejdere til at trives bedst muligt. Det kræver indsigt og uddannelse, siger Marianne Vind, næstformand i HK/Privat.

Der er noget, som tyder på, at dårlig ledelse sammen med et generelt dårligt arbejdsmiljø og arbejdspresser er hovedårsagerne til stresssygemeldinger. En undersøgelse fra Arbejds- og Miljømedicinsk afdeling på Bispebjerg Hospital i 2012 viser, at 87 % af de sygemeldte på 38 undersøgte arbejdspladser angav moderat eller høj grad af dårlig ledelse som årsagen til stresssygemelding, COPEWORK-Rapporten. Derudover er der ca. 500 HK'ere, som anmelder psykiske belastninger arbejdsskade hvert år.

- Gennem de senere år har der været meget fokus virksomhedens sociale kapital, som kort sagt er et udtryk for, hvordan relationerne er i en virksomhed. Er samarbejdet præget af tillid og anerkendelse? Eller det modsatte? Her har lederne en nøglerolle i at skabe grobunden for de positive relationer, som giver tilfredse og produktive medarbejdere. Altså et godt psykisk arbejdsmiljø, forklarer Marianne Vind.

Mange ledere efterspørger da også uddannelse i ledelse. I en undersøgelse fra 2016 for hovedorganisationen FTF, siger mere end halvdelen af lederne, 53 %, at de har behov for mere viden og flere redskaber i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Derfor mener HK, at der skal indføres en lovpligtig uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere.

Forslag 4: Flere besøg af arbejdstilsynet

Om forslaget:

Arbejdstilsynet kan ikke udfylde sin opgave som arbejdsmiljøets vogter, fordi antallet af tilsynsbesøg falder år for år. Det går ud over dit og mit arbejdsliv. Derfor ønsker HK, at tilsynet skal opprioritere besøgene på arbejdspladserne.

Tallene taler deres eget tydelige sprog. I 2012 kom Arbejdstilsynet på besøg i omkring 31.000 virksomheder. Sidste år var antallet af tilsynsbesøg på knap 18.000.

Antallet af tilfælde, hvor Arbejdstilsynet reagerer på en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, er faldet fra knap 20.000 i 2012 til lidt under 18.000 i 2017.

Det er lidt svært at se, hvordan beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen forestiller sig, at vi får et bedre og mere trygt arbejdsmiljø, når den myndighed, der skal sikre det, ses sjældnere og sjældnere på de danske arbejdspladser.

- Vi har brug for en stærk og kontrollerende myndighed, siger Mette Høgh, formand for HK Handel i Hovedstaden.

Derfor siger HK: Arbejdstilsynet skal være mere synlig på arbejdspladserne.

Forslag 5: FJERN DEN FORSTYRRENDE STØJ I STORRUMSKONTORER

Om forslaget:

Støj på arbejdspladsen handler ikke kun om decibelgrænser, men i høj grad også om akustikken, og hvorvidt støjen virker forstyrrende på dit arbejde. Og risikoen for at blive påvirket negativt af støj øges, når du sidder i et storrums kontor.

Arbejdspladsen er nødt til at være mere omhyggelig, når der bliver etableret et storrums kontor. Man skal nøje at overveje formålet med det store kontor, og der skal foretages målinger af lydforholdene og følges op på resultaterne, så arbejdsbetingelserne optimeres.

- Medarbejdere, der er plaget af støj, har sværere ved at koncentrere sig og er mindre effektive. Og arbejdspladsen har pligt til at tage medarbejdernes støjoplevelser alvorligt, siger Peter Raben, næstformand i HK Stat.

I undersøgelsen Arbejds miljø og Helbred 2012, som er gennemført for Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, svarer ca. 50 % af HK'erne, at de i en fjerdedel af deres arbejdstid er udsat for forstyrrede støj. En stor videnskabelig undersøgelse fra 2013 blandt 42.700 kontoransatte i USA, (J. Kim & R. Dear), understøtter da også, at det åbne kontorlandskab ikke nødvendigvis er den optimale løsning. Undersøgelsen viste blandt, at forstyrrelse fra støj og for lidt privatsfære var den væsentligste årsag til, at medarbejderne var utilfredse med at sidde i storrums kontorer.

- Hvis der er meget støj i et storrums kontorer, så ender det ofte med, at man pakker den enkelte medarbejder ind, fx i høretelefoner. Men i virkeligheden skal man gå efter støj kilden, altså den generelle lydoplevelse i rummet og reducere støjen der, tilføjer Peter Raben.

Derfor mener HK, at der skal stilles større krav til arbejdspladsen, når der bliver etableret storrums kontorer.

Forslag 6: GRÆNSER FOR TEMPERATURER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Om forslaget:

Arbejds miljøloven siger, at temperaturen skal passe til det arbejde, der udføres, men ikke noget om, hvor høj eller lav temperaturen skal være der, hvor du arbejder.

- Når temperaturgrænserne ikke er hugget i granit, er det heller ikke overraskende, at der ikke er særlig mange indeklimateaktioner fra Arbejdstilsynet, siger Simon Tøgern og konstaterer, at 80 % af tilsynene er såkaldt risikobaserede tilsyn, hvilket betyder, at det er arbejdspladser, hvor der er en høj risiko for alvorlige arbejdsulykker eller -skader, som bliver besøgt. Altså ikke kontormiljøer.

I Arbejdstilsynets vejledning står der, at temperaturen bør være mellem 20 °C og 22 °C, og at den ikke bør overstige 25 °C ved stillesiddende arbejde. Men vejledningen bruges ikke til for alvor til at komme efter arbejdsgivere, der ikke gør noget ved for høje eller lave temperaturer. Fx har Arbejdstilsynet kun reageret 234 gange på varme, kulde og træk i 2017.

- HK ønsker at få indført temperaturgrænser i arbejdsmiljøloven. Det vil skærpe Arbejdstilsynets fokus og ret til at udstede bøder og sikre, at arbejdsgiverne tager problemer med for høje eller lave temperaturer alvorligt, uddyber Simon Tøgern.

Derfor vil HK have indført temperaturgrænser i arbejdsmiljøloven.

Forslag 7: LOVPLIGTIG UDDANNELSE I KONFLIKTHÅNDBLING

Om forslaget:

Ansatte, som har kunde-, klient- eller borgerkontakt, skal gennemføre en godkendt uddannelse i konflikt- og krisehåndtering.

Er servicering og behandling af kunder, klienter eller borgere en del af dit arbejde, så er der en stor risiko for, at du på et eller andet tidspunkt bliver overfuset – eller måske ligefrem truet med vold.

I en undersøgelse fra 2015 blandt HK Handels medlemmer svarer 7 ud af 10, at de er blevet skældt ud eller chikaneret af en kunde, mens de var på arbejde. Skældsord som ”dum”, ”inkompetent”, ”møgkælling” og ”fucking nærig” og at blive rykket i tøjet eller få varer kastet i hovedet er nogle af de grimme oplevelser, som HK Handel-medlemmerne får, når de passer deres arbejde.

Undersøgelsen blev gennemført af analysevirksomheden Epinion.

- Som medarbejder er du udsat, hvis en kunde ser sig sur på dig. Du skal opføre dig professionelt og bevare roen, samtidig med at personen over for dig råber og skriger eller måske ligefrem truer dig. Den slags oplevelser sætter sig og være svære at ryste af sig igen, siger Mette Høgh, formand for HK Handel Hovedstaden.

At trusler er et alvorligt problem ses også i Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's undersøgelse ”Arbejdsmiljø og Helbred 2016”. Her svarer knap hver 11., at de er blevet truet med vold inden for de seneste 12 måneder. Inden for HK's område er der nogle grupper, som er særligt udsatte. Fx er det knap 4 ud af 10, som arbejder med passagerserviceinformation, og mere end hver 6. inden for kundeinformation, som har oplevet trusler.

I Arbejdstilsynets vejledning står der, at arbejdsgiveren skal sørge for, at medarbejderne får oplæring og instruktion i, hvordan arbejdet skal udføres, og i, hvordan de håndterer trusler og voldsepisoder bedst muligt. Vejledningen beskriver en række kompetencer, som medarbejdere bør oplæres i, hvis der er risiko for vold eller trusler. Vejledningen dog siger ikke, at medarbejderne skal oplæres, men at det kan være nødvendigt med oplæring.

- Som lovgivningen er nu, er det op til arbejdsgiverne at beslutte, hvor meget oplæring medarbejderne skal have. Og når det så – desværre – indimellem går galt, så er alle som regel enige om, at medarbejderne burde have været klædt bedre på til at tackle de voldelige episoder. HK vil hellere forebygge og sikre, at medarbejdere får den bedste mulige uddannelse i konflikthåndtering, siger Mette Høgh, formand for HK Handel Hovedstaden.

Derfor mener HK, at vi har brug for en lovpligtig uddannelse i konflikthåndtering, så ansatte er bedre rustet, når de bliver truet eller chikaneret af borgere, klienter eller kunder

Forslag 8: ARBEJDSPLADSVURDERING FOR SENIORER

Om forslaget:

Politikerne skruer igen og igen på pensionsalderen og opfordrer danskerne til at blive på arbejdsmarkedet længere. Det stiller helt særlige krav til virksomhederne i forhold til fastholdelse af de ældre medarbejdere og tilpasninger i arbejdsopgaver, arbejdspress, arbejdstid mm. Man kan sammenligne det med de tilpasninger og forholdsregler, som også tages i forhold til gravide medarbejdere.

Men i en spørgeskemaundersøgelse, som Epinion har udført for LO i 2016, svarer 75% af medarbejderne på over 55 år, at de ikke er blevet tilbudt tiltag for at fastholde seniormedarbejdere, som fx nedsat arbejdstid, ændrede opgaver og lignende. Derfor mener vi, at det er på tide, at man i APV'en stiller særlige spørgsmål til netop denne aldersgruppe.

- Vi gør det allerede i forhold til de gravide, men også i forhold til fx fleksjobbere. Her er pointen at skabe vilkår, så alle kan arbejde i stedet for at blive sygemeldt, siger Marianne Vind, næstformand i HK/Privat.

I et notat fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø fra 2016, der undersøger fastholdelse af ældre medarbejdere i forhold til arbejdsmiljø, konkluderer man, at selv om der kun er gennemført få danske undersøgelser af arbejdsmiljøets relative betydning for tidligt arbejdsophør, tegner undersøgelserne et samlet billede af, at arbejdsmiljøet - både fysisk og psykisk - spiller en væsentlig rolle for, om den ældre medarbejder bliver på arbejdsmarkedet. Men samtidig efterlyser man i notat mere viden om, hvilke indsatser i forhold til arbejdsmiljøet, der gør den største forskel.

- I takt med at vi alle sammen skal blive længere på arbejdsmarkedet, så må det også være naturligt, at vores ældre kolleger får vurderet deres vilkår. Så vi ikke risikerer, at for ufleksible arbejdsvilkår bliver en hindring for, at de kan fortsætte. Det har vi ikke råd til som samfund, forklarer Marianne Vind.

- Helt overordnet har vi brug for seniorpolitikker i virksomhederne, som er udarbejdet af ledelse og medarbejdere i fællesskab. Det vil betyde, at du som medarbejder kan føle dig tryk, når du kommer op i årene og måske har brug for, at der bliver taget ekstra hensyn til dig, tilføjer næstformanden.

Derfor anbefaler HK, at der bliver udviklet en særlig APV til medarbejdere over 55 år.

Forslag 9: BEDRE LOVGIVNING OM DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Om forslaget

Vi ønsker en bekendtgørelse med klare krav til det psykiske arbejdsmiljø.

I dag er væsentlige risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø ikke nævnt i arbejdsmiljølovgivningen. Det gælder de forhold, som er med til at gøre medarbejdere syge af stress.

Fx for stor arbejdsmængde, tidspres, uklare og modstridende krav og forandringer på arbejdspladsen, som ikke bliver håndteret ordentligt.

- I dag har vi ingen bestemmelser, som ledelsen og arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter kan bruge i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Hverken når der er problemer på en virksomhed, eller i den forebyggende indsats, som der bør lægges større vægt på, siger Peter Raben, næstformand i HK Stat.

I vores naboland Sverige har man udarbejdet en bekendtgørelse, som tager hånd om det psykiske arbejdsmiljø. De første erfaringer med den nu to år gamle lov viser bl.a.:

- at langt flere ledere og medarbejdere tager kurser i psykisk arbejdsmiljø
- at det svenske arbejdstilsyn giver langt flere påbud om psykisk arbejdsmiljø
- at det er blevet tydeligt for arbejdspladser og arbejdsgivere, hvilke krav, de skal leve op til

En bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø skal være med til at sikre:

Balancen mellem krav og ressourcer: Et af de største problemer for HK'erne er, at mængden af opgaver ikke hænger sammen med den tid, der er til rådighed. Med andre ord er arbejdspresset for højt. Efter svensk forbillede skal det derfor være klart for arbejdsgiveren, at mængden af opgaver skal tilpasses arbejdstiden.

At krav og forventninger er klare: Når det er uklart for medarbejdere, hvornår de har løst en opgave, fører det ofte til stress og andre belastninger. Derfor skal bekendtgørelsen tydeliggøre arbejdsgiverens ansvar for i dialog med medarbejderne at afstemme krav, kvalitet i opgaveløsning og forventninger.

At forandringer håndteres, så de ikke skaber sundhedsmæssige belastninger: Det skal være tydeligt for arbejdsgivere og arbejdspladser, at de skal tage hensyn til det psykiske arbejdsmiljø, når de planlægger og gennemfører forandringer, fx ved virksomhedsfusioner, indførelse af ny teknologi, afskedigelsesrunder etc.

- Det er ikke den enkelte medarbejder, der skal være robust, men virksomheden, der skal være rustet til at fremme et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Lederne skal være klædt på til at håndtere stress og mistrivsel i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, siger Peter Raben, næstformand i HK Stat.

Derfor mener HK, at vi skal have en bekendtgørelse i arbejdsmiljølovgivningen, som retter sig mod det psykiske arbejdsmiljø.

Forslag 10: ANONYM APV PÅ DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Om forslaget:

I dag kan arbejdsgiverne selv bestemme om arbejdspladsvurderingen, APV, skal udfyldes anonymt af medarbejderne eller ej.

I en undersøgelse gennemført af Epinion for HK/Privat i 2015 svarede hele 29 %, at enten chefen eller kolleger har kunnet se, hvem der svarede hvad.

Selvfølgelig kan der være fordele i, at man ved hvem, man skal have fat i, så man kan få uddybet besvarelser om fx problemer med tunge løft, inventar, computere osv. Men når det kommer til det psykiske arbejdsmiljø, så bør man have krav på at kunne svare anonymt uden at bringe sit job i fare.

Anonyme besvarelser kan give et mere ærligt billede af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. For lokale løsninger kan kun findes, når det står klar klart, hvor skoen trykker. Fx nedtonede hele 14 % i undersøgelsen deres svar i APV'en, fordi de var bange for at komme i klemme.

- Hvis der er arbejdsmiljøproblemer på en arbejdsplads, så løses de bedst i samarbejde mellem ledelsen og de ansatte. Men lige præcis når det kommer til det psykiske arbejdsmiljø, som ofte handler om relationer og samarbejdsvanskeligheder, er det vigtigt at kunne pege på problemerne uden at risikere represalier, eller at man mister sit job. Medarbejderne skal trygt kunne svare åbent og ærligt, siger Martin Rasmussen, næstformand i HK Danmark.

Derfor anbefaler HK, at den af APV'en, hvor det psykiske arbejdsmiljø kortlægges, skal gennemføres anonymt.

Forslag 11: POLITIK FOR DIGITAL CHIKANE

Om forslaget:

Arbejdspladsen skal udarbejde en politik for, hvordan man agerer, hvis en medarbejder bliver udsat for digital chikane.

Arbejdsmiljøloven siger, at arbejdsgiveren har ansvar for at forebygge og håndtere problemer med digital chikane. Der er dog ikke noget krav om, at der skal være en nedskrevet politik for, hvad der skal ske, hvis en medarbejder bliver chikaneret på de sociale medier eller i fora på internettet.

Digital chikane på sociale medier er et stigende problem på danske arbejdspladser. Det kan være akasse-medarbejderen, som stopper dagpengeudbetalingen, fordi den ledige ikke er aktiv jobsøgende, og derefter bliver hængt ud på Facebook med navns nævnelse. Eller en sagsbehandler i en kommune, der bliver nedgjort i et debatforum på internettet af en utilfreds borger.

- Digital chikane er en voldsom oplevelse for den, det går ud over. Grænserne mellem arbejde og fritid bliver udvisket, fordi chikanen kan foregå på alle tider af døgnet. Så dit privatliv er ikke længere en helle, hvor du lader op, hvis du bliver chikaneret på de sociale medier, siger Mads Samsing, næstformand i HK Kommunal.

HK Kommunal har i 2017 samarbejde med Ugebrevet A4 undersøgt, hvor stort problemet med digital chikane er blandt medlemmerne på jobcentrene. 838 har deltaget i undersøgelsen, og knap 4 ud af 10 svarer, at de er blevet chikaneret digitalt. Halvdelen af dem en enkelt gang og resten flere gange.

- Nogle arbejdsgivere er rigtig dygtige til at håndtere digital chikane. De har et beredskab, som sikrer, at der bliver taget hånd om ofret for chikanen, og at der bliver indgivet en politianmeldelse i de grove tilfælde. Men desværre ser vi også arbejdsgivere, som slet ikke er gearet til, at der opstår problemer med digital chikane. Dem vil vi have til at sætte fokus på den type af chikane, som vi må forvente, at der bliver mere og mere af over de kommende år, siger Mads Samsing.

Derfor ønsker HK, at det bliver et krav, at virksomheder skal have en politik for digital chikane.

Forslag 12: MERE TID TIL ARBEJDSMILJØARBEJDET

Om forslaget:

Arbejdsmiljørepræsentanterne skal have ret til et fast timetal, hvor de kan passe deres hverv.

I arbejdsmiljøloven står der, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have den fornødne tid til at passe sit hverv. Tid, de skal bruge på fx møder i arbejdsmiljøorganisationen, på kurser, på evaluering af APV, sammen med kollegerne, på tjek af arbejdsforholdene mm.

Men hvad er fornøden tid?

I en endnu ikke offentliggjort rapport fra LO om arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår i LO-forbundene svarer 34 % af HK's arbejdsmiljørepræsentanter, som deltager i undersøgelsen, at de ikke har tid nok til arbejdsmiljøarbejdet, og at det er det største problem i deres hverv som arbejdsmiljørepræsentant.

- Vi hører desværre, at der i nogle virksomheder ikke er forståelse for, at det tager tid at være en god arbejdsmiljørepræsentant. Du skal have tid til at sætte dig ind i regler og lovgivning, og du skal opdateres, når der sker ændringer i reglerne. Og så skal du have tid til at kunne se dine kolleger i øjnene, så du ved, hvor det er, der skal tages fat, hvis fx kollegerne mistrivses, eller der er noget galt med de fysiske forhold, siger Marianne Vind, næstformand i HK/Privat.

38 % af deltagerne i undersøgelsen siger, at mere tid til arbejdsmiljøarbejdet vil kunne styrke deres position som arbejdsmiljørepræsentant.

- Hvis du beskæftiger dig med arbejdsmiljø som faglig organisation, som politiker eller på forskningsniveau, så ved du, at der, hvor det virkelig batter i forhold til et sundt arbejdsmiljø, er på forebyggelsesdelen. Vi skal ikke sidde og vente på, at medarbejdere bliver syge eller kommer til skade. Vi skal netop forebygge, så vi undgår, at så mange bliver syge af deres arbejde.

Arbejdsmiljørepræsentanten har en vigtig opgave her. Og så er det jo trist, at næsten 4 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter oplever, at de har meget mere at byde på, end tiden giver dem mulighed for. Her er virkelig et uudnyttet potentiale, siger Marianne Vind.

Derfor ønsker HK, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have ret til et fast timetal til arbejdsmiljøarbejdet.