Arbejdsmiljøarbejdet kræver kompetencer

Arbejdet med arbejdsmiljø på FTF området

3

FTF dokumentation nr. 3 – 2017

Indholdsfortegnelse

Forord	**3**	**Styrk arbejdsmiljøarbejdet!**
Kapitel 1	**4**	**Baggrund og hovedresultater**
	6	Baggrund
	7	Hovedresultater
Kapitel 2	**14**	**Efterlevelse af de nye regler - Arbejdsmiljøuddannelse og årlig drøftelse**
	16	Arbejdsmiljøuddannelse i det første år som nyvalgt
	17	Den årlige supplerende efteruddannelse
	21	Kompentenceudviklingsplan
	25	Årlig drøftelse
	27	Ledelse og arbejdsmiljø
Kapitel 3	**30**	**Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet**
	32	Arbejdsmiljøet
	34	Barrierer og vilkår i samarbejdet
	39	Faktorer bag det gode arbejdsmiljøarbejde
Kapitel 4	**42**	**Deltagelse og inddragelse**
	44	Arbejdspladsvurderingen (APV)
	47	Deltagelse på nyere områder
	49	Inddragelse af arbejdsleder og kolleger
	52	Holdning til arbejdsmiljørepræsentantens funktion
Kapitel 5	**54**	**Samarbejde, indflydelse og organisering**
	56	Samarbejde
	59	Indflydelse
	61	Sammenlægning af arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg til MED-udvalg
	61	TRIO-samarbejdet
	64	Nærhed og arbejdsmiljøarbejdet
Kapitel 6	**68**	**Hvem er arbejdsmiljørepræsentanterne?**
Kapitel 7	**78**	**Undersøgelsens metode**
	81	Skala-dannelse og beskrivelse af skalaer og centrale analysevariable
	86	Variabel-beskrivelse

Ansvarshavende redaktør:
Flemming Andersen, kommunikationschef
Foto: Jesper Ludvigsen m.fl.
Layout: FTF
Tryk: FTF
1. oplag: 200 eksemplarer
Juni 2017
ISBN-nummer: 978-87-7356-168-3
Bestilling:
Telefon 33 36 88 00 eller ftf@ftf.dk
Pris medlemmer: kr. 20,-
Pris ikke-medlemmer: kr. 50,-

FTF – Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 – Postboks 1169 – 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 – Fax: 33 36 88 80 – E-mail: ftf@ftf.dk – www.ftf.dk

Styrk arbejdsmiljøarbejdet!

Et godt arbejdsmiljø er helt afgørende for, at medarbejderne trives på jobbet og har de bedste muligheder for at levere kvalitet og høj produktivitet. Fundamentet for et godt arbejdsmiljø er et godt og velfungerende arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsen. Derfor sætter FTF sammen med en række medlemsorganisationer nu fokus på arbejdsmiljøarbejdet på FTF's arbejdspladser og på arbejdsmiljørepræsentantens vilkår og kompetencer. Med besvarelse fra næsten 4.000 arbejdsmiljørepræsentanter er det den største undersøgelse af sin art i Danmark.

Udgangspunktet er, at vi i 2009-10 indgik en trepartsaftale om styrkelse og modernisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Det er en god aftale, som vi står stadig fuldt og helt bag.

Men hvordan er det så gået med at overholde de nye regler, som vi alle sammen var enige om. Ved undersøgelsens gennemførelse havde de nye regler været i kraft i 5½ år, så det var vores forventning, at reformen nu bliver fuldt ud efterlevet.

Men nej; det bliver den ikke!

Kun halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne får det tilbud om efteruddannelse, som var en hovedhjørnesten i reformen. Og det gælder både i stat, regioner, kommuner og den private sektor. Kun få arbejdspladser har udarbejdet den lovpligtige kompetenceudviklingsplan, som var et andet centralt element i reformen, og samtidig svarer halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne, at de oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

FTF's undersøgelse viser heldigvis også rigtigt gode resultater i relation til de nye regler. Der er eksempelvis en klar sammenhæng mellem en velgennemført årlig drøftelse i arbejdsmiljøorganisationen og et velfungerende arbejdsmiljøarbejde. Undersøgelsen viser også, at anvendelsen af kompetenceudviklingsplaner gør efteruddannelsen mere relevant i forhold til de arbejdsmiljøproblemstillinger, arbejdsmiljørepræsentanterne står overfor. Reformens virkemidler er altså gode nok – de skal bare anvendes i virksomheder og på arbejdspladserne.

Derfor vil FTF pege på, at nu må de to supplerende efteruddannelsesdage det første år gøres obligatoriske, og arbejdsgivere skal have lov til at betale, hvis de ikke sikrer efteruddannelse af arbejdsmiljørepræsentanterne. Samtidig skal Arbejdstilsynet kontrollere, at efteruddannelse er blevet tilbudt på alle almindelige tilsynsbesøg. Der er behov for nu at få en god aftale med de rigtige virkemidler til at fungere på hele arbejdsmarkedet.

God læselyst

Bente Sorgenfrey
formand

Kapitel 1

Baggrund og hovedresultater

Undersøgelsen af kompetencer, samarbejde og organisering af arbejdsmiljøarbejdet er gennemført af FTF i samarbejde med 16 af FTF's største medlemsorganisationer. I undersøgelsen giver arbejdsmiljørepræsentanterne deres vurdering af arbejdsmiljøet og af arbejdsmiljøarbejdet. Undersøgelsen har fokus på, hvordan de nye regler fra 2010 for arbejdsmiljøorganisationen bliver efterlevet. Reglerne handler om bl.a. efteruddannelse, kompetenceudviklingsplaner, arbejdsmiljødrøftelse mv.

Undersøgelsen sætter desuden fokus på organisering og prioritering, samarbejde, deltagelse og indflydelse samt på barrierer og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet. Undersøgelsen giver dermed et omfattende og nuanceret billede af arbejdsmiljøarbejdet på FTF's arbejdspladser set fra arbejdsmiljørepræsentantens perspektiv.
Knap 4.000 arbejdsmiljørepræsentanter fra hele landet har deltaget i undersøgelsen, der os bekendt er den største danske undersøgelse af denne karakter nogensinde.

Baggrund
I perioden frem til 2010 var det tydeligt, at sikkerhedsorganisationen, som den hed tidligere, ikke fungerede efter hensigten. Arbejdsmiljøindsatsen levede et liv for sig selv i en struktur, der var løsrevet fra beslutningsstrukturerne, og sikkerhedsorganisationen blev meget sjældent inddraget i den væsentligste funktion i arbejdsmiljøarbejdet: Den forebyggende indsats.

Arbejdsmiljørådet bad på den baggrund beskæftigelsesministeren om at se på regelsættet med henblik på at styrke sikkerhedsorganisationens rolle, og det resulterede i 2009 i en trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde. Aftalen blev udgangspunktet for ny lovgivning i 2010, der blev den mest omfattende ændring af reglerne på området siden arbejdsmiljøloven blev vedtaget i 1975. Med ændringen har arbejdsmiljøindsatsen fået en større strategisk forankring, og arbejdsmiljø bliver tydeligere inddraget i planlægningen. Der skal fastlægges mål for arbejdsmiljøindsatsen, og medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen er sikret ret til et kompetenceløft i henhold til en særlig uddannelsesplan.

Denne undersøgelse belyser, hvordan det nye regelsæt fra 2010 fungerer på arbejdspladserne. Desuden belyser den arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse og indflydelse, barrierer for et godt arbejdsmiljøarbejde, vilkår i arbejdet og organisering af indsatsen.

Alle virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation skal én gang om året gennemføre en drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor man tilrettelægger det kommende års arbejdsmiljøindsats, vurderer om de foregående målsætninger er opfyldt og fastsætter mål for den kommende arbejdsmiljøindsats. På arbejdspladser, hvor der er indgået aftale om en ændret organisering af arbejdsmiljøindsatsen, kan drøftelsen gennemføres med mindre intervaller eller på anden måde. I denne rapport betegnes denne drøftelse af arbejdsmiljøet som 'den årlige drøftelse'.

På arbejdspladser med mindst 10 ansatte er arbejdsmiljøarbejdet forankret i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), der på de mindste arbejdspladser består af en arbejdsmiljøgruppe, og på større arbejdspladser af en række arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg i et eller flere niveauer. I kommuner og regioner er arbejdsmiljøindsatsen en integreret del af MED-systemerne, men stadig med arbejdsmiljøgrupper som udgangspunktet.

Langt de fleste arbejdsmiljøgrupper består af en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsleder, selv om det i forbindelse med en aftale om organisering af arbejdsmiljøindsatsen kan aftales anderledes.

Arbejdsmiljøgruppens opgave er i hovedtræk at deltage i planlægningen af arbejdet (herunder i arbejdspladsvurdering), at forbygge nedslidning og ulykker og at kontrollere, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige.

Hovedresultater

Kun halvdelen får tilbudt supplerende efteruddannelse

Næsten alle nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter deltager i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på tre dage. 95 procent har gennemført uddannelsen, mens tre procent er i gang eller snart skal i gang.

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter skal derudover tilbydes to dages supplerende efteruddannelse inden for det første ni måneder efter nyvalg, og 1½ dags supplerende efteruddannelse hvert efterfølgende år. Men kun godt halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne (54 procent) tilbydes supplerende efteruddannelse indenfor de første ni måneder og under halvdelen (44 procent) får tilbudt efteruddannelse i de efterfølgende år.

Kun

54%

af arbejdsmiljørepræsentanterne tilbydes supplerende efteruddannelse inden for det første år, mens det kun er 44% de efterfølgende år.

At halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne ikke får det tilbud om supplerende efteruddannelse, som er fastsat i lovgivningen, betyder, at der ikke sker en løbende kompetenceudvikling og, at arbejdsmiljøarbejdet i mindre grad kan baseres på den nødvendige viden om forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøproblemer.

Langt de fleste arbejdsmiljørepræsentanter, der får tilbuddet, tager imod tilbuddet om supplerende efteruddannelse (86 procent), og næsten alle (93 procent) finder efteruddannelsen relevant for arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant.

Knap 25 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne oplyser, at deres arbejdsleder er blevet tilbudt efteruddannelse, og 68 procent af dem angiver, at arbejdslederen tog imod uddannelsestilbuddet. Mange – knap 70 procent - ved ikke om arbejdslederen har fået tilbud om efteruddannelse. Det tyder på en utilstrækkelig dialog i arbejdsmiljøorganisationen om supplerende uddannelse.

Kompetenceudviklingsplan mangler på de fleste arbejdspladser og bør målrettes mere

Arbejdsgiveren har pligt til at udarbejde en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationens medlemmer ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov og arbejdsmiljøorganisationens behov for kompetenceudvikling.

Igen er der meget langt til at pligten overholdes, idet kun 16 procent angiver, at der på deres arbejdsplads udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen, og af disse er kun 15 procent tilpasset den enkeltes behov, og kun yderligere 12 procent indeholder forskellige tilbud til forskellige arbejdsmiljøgrupper.

Der er derfor hårdt brug for både at styrke udbredelsen af kompetenceudviklingsplaner og for at sikre, at de i langt højere grad kan bidrage til efteruddannelse, der er relevant i forhold til de arbejdsmiljøproblemer, arbejdsmiljørepræsentanterne skal håndtere.

De kompetenceudviklingsplaner, der *er* udarbejdet, tager til gengæld i vid udstrækning udgangspunkt i virksomhedernes arbejdsmiljøproblemer (det gælder 68 procent) og væsentlige behov i arbejdsmiljøgruppen (60 procent).

Når efteruddannelsen bliver tilbudt som en del af en kompetenceudviklingsplan, er den mere relevant for arbejdsmiljøarbejdet, viser undersøgelsen. 41 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne finder, at efteruddannelsen er meget relevant for deres arbejde, mens kun tre procent ikke finder efteruddannelsen relevant. Når efteruddannelsen ikke er tilbudt som del af en plan, er de tilsvarende andele 25 procent og 19 procent.

Det peger på, at der både er brug for at styrke udbredelsen af kompetenceudviklingsplanerne og for en diskussion af, hvordan kompetenceudviklingsplanerne i højere grad kan bidrage til uddannelse, der er relevant i forhold til de arbejdsmiljøproblemer, arbejdsmiljørepræsentanterne møder på arbejdspladsen.

Den årlige drøftelse
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemføres på de fleste FTF-arbejdspladser. Kvaliteten af drøftelsen og de opstillede målsætninger vurderes mindre positivt. Kun 22 procent angiver, at de aftalte målsætninger i høj grad er tilstrækkelige i forhold til de behov, de oplever, mens 16 procent vurderer, at målsætningerne opfylder behovene i mindre grad eller slet ikke.

Der er en markant sammenhæng mellem en velgennemført arbejdsmiljødrøftelse og et godt arbejdsmiljøarbejde: Hvor den årlige drøftelse er gennemført med fuldt tilstrækkelige målsætninger, angiver 95 procent at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Den tilsvarende andel er kun 38 procent, hvor målsætningerne vurderes at være utilstrækkelige. Der er dermed god grund til at prioritere en god og dækkende arbejdsmiljødrøftelse.

Sammenfattende viser undersøgelsen, at de nye regler fra 2010 efter mere end fem år stadig kun efterleves i begrænset omfang. Samtidig viser undersøgelsen, at reglerne har stor og positiv indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet, når de anvendes efter hensigten.

Arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet
Hovedparten af arbejdsmiljørepræsentanterne oplever, at arbejdsmiljøet er godt eller nogenlunde godt. På den anden side er der også en del arbejdspladser, hvor der er væsentlige problemer med arbejdsmiljøet - her udgør det psykiske arbejdsmiljø den største udfordring.

Undersøgelsen viser, at der er plads til at forbedre arbejdsmiljøindsatsen på mange arbejdspladser. Kun tre ud af 10 er helt enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, mens fire ud af 10 er delvist enige.

Barrierer og vilkår i arbejdet
Over halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. Det gælder især arbejdsmiljørepræsentanterne indenfor undervisning (56 procent) og sundhed (53 procent). Tre barrierer skiller sig ud som de væsentligste.

Væsentlige barrierer for arbejdsmiljøarbejdet:

1. Manglende tid til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant (30 procent af alle arbejdsmiljørepræsentanter)
2. Manglende prioritering hos ledelsen (25 procent)
3. Manglende finansiering af de nødvendige

Arbejdsmiljørepræsentanterne har normalt kun få timer til rådighed til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant. 44 procent har indtil to timer til rådighed om måneden, mens 32 procent har mellem tre og fem timer. Kun en ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter har altid tid nok.

Kun 28 procent har altid mulighed for at få mere tid stillet til rådighed, når der opstår situationer, hvor der er brug for det - halvdelen har ofte den mulighed.

Undersøgelsen peger på, at der stadig i alt for høj grad er uklare rammer for arbejdsmiljøarbejdet, og at der ofte er en ikke-udtalt forventning om, at den enkelte arbejdsmiljørepræsentant selv finder tid til arbejdet. Kun halvdelen har haft en samtale med deres leder om, hvor meget tid, de har til arbejdsmiljøarbejdet, og to tredjedele har ikke fået reduceret deres almindelige arbejdsopgaver efter, at de er tiltrådt som arbejdsmiljørepræsentant.

Samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanten og de kolleger, denne repræsenterer, er nogle steder ikke-eksisterende. Tre procent har aldrig mulighed for at mødes med kollegerne i arbejdstiden, og 22 procent har kun sjældent denne mulighed.

Faktorer, der fører til, at arbejdsmiljøarbejdet nogle steder er særligt velfungerende
Et godt arbejdsmiljøarbejde er helt centralt for at udvikle og sikre et godt arbejdsmiljø. Det er derfor også vigtigt at vide hvilke faktorer, der fører til godt arbejdsmiljøarbejde.

Undersøgelsen viser, at følgende faktorer er centrale for et godt arbejdsmiljøarbejde:

- at arbejdsmiljørepræsentanten i vid udstrækning **deltager** i alle aspekter af arbejdsmiljøarbejdet
- at der er et **velfungerende samarbejde** mellem arbejdsmiljørepræsentanten og ledelsen, tillidsrepræsentanten og kollegerne
- at arbejdsmiljøet bliver **højt prioritere**t på arbejdspladsen
- at der er en **positiv holdning til arbejdsmiljørepræsentanten** og vedkommendes arbejde
- at der er en **velgennemført årlig drøftelse** med fuldt tilstrækkelige målsætninger
- at der **ikke** er **barrierer** for arbejdsmiljøarbejdet.

Der ses desuden et mere velfungerende arbejdsmiljøarbejde på større arbejdspladser. I analysen er kontrolleret for baggrundsfaktorerne køn, alder og organisation.

Deltagelse og inddragelse
95 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at der inden for de seneste tre år har været foretaget en arbejdspladsvurdering på deres arbejdsplads. Der er altså generelt høj udbredelse af APV.

Omkring tre fjerdedele af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at de i høj grad har deltaget i planlægning af APV-arbejdet og kortlægningen af problemerne på arbejdspladsen. Omkring to tredjedele eller lidt færre angiver, at de i høj grad deltager i analyse og prioritering af problemerne, udarbejdelse af handlingsplan og evaluering af handlingsplanen. Lidt færre end seks ud af 10 angiver, at de i høj grad har deltaget i gennemførelsen af handlingsplanen.

Resultaterne peger altså på en ret høj deltagelse i APV-arbejdet, men samtidig på et potentiale for en højere deltagelse, da andelen, der deltager i høj grad varierer mellem 57 procent og 74 procent. Deltagelsen er lavest i forhold til gennemførelsen af APV'en, analyse og prioritering af problemer, udarbejdelse af handlingsplan og evaluering af handlingsplanen, der er ret centrale dele af en APV.

Kun

16%

af FTF-arbejdspladserne udarbejder kompetenceudviklingsplaner

Gennemførelsen af en APV forbedrer i nogen grad arbejdsmiljøet på FTF-arbejdspladserne, men der er også her et tydeligt rum for forbedring. Kun 10 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne vurderer, at APV'en i høj grad har forbedret arbejdsmiljøet, mens 58 procent angiver, at det er sket i nogen grad. 22 procent oplever at APV'en kun i mindre grad eller slet ikke har forbedret arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Prioritering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er en helt afgørende forudsætning for, at APV'en forbedrer arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever en meget høj prioritering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, oplever således i væsentligt højere grad, at APV'en forbedrer arbejdsmiljøet.

Der er en markant sammenhæng mellem højere deltagelse i APV-arbejdet og et bedre arbejdsmiljøarbejde. Hele 84 procent af de arbejdsmiljørepræsentanter, der i høj grad deltager i APV-arbejdet, er helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Det samme gælder kun 34 procent af de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke deltager.

Tag APV merer alvorligt
Der er altså tydeligt et potentiale i at styrke APV-arbejdet og på nogle arbejdspladser er der tilsyneladende behov for at tage APV-arbejdet mere alvorligt.

Arbejdsmiljøgruppen skal inddrages i forbindelse med ændringer i arbejdet og arbejdets organisering, og den skal løbende arbejde på at forebygge arbejdsmiljøproblemer. Hvis der opstår problemer, skal gruppen inddrages i løsningen af dem.

Virkeligheden ligger desværre et stykke vej fra lovens krav – til tider endog et langt stykke: 20-40 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne inddrages slet ikke eller kun i mindre grad af arbejdsleder i arbejdsmiljøarbejdet. Den manglende inddragelse kan i værste fald betyde, at kolleger udsættes for skadelige påvirkninger, som kunne have været undgået - i modstrid med det beskyttelsesansvar, der er lovens hovedsigte.

Arbejdsmiljøgruppen inddrages især i forhold til problemer i det fysiske arbejdsmiljø (77 procent inddrages i høj/nogen grad), og næsten lige så mange (ca. 70 procent) inddrages i forhold til ulykker, problemer i det psykiske arbejdsmiljø og ergonomiske problemer.

Ved arbejdsorganisatoriske forandringer inddrages arbejdsmiljøgruppen i 58 procent af tilfældene i høj/nogen grad. Det samme gælder 51 procent, hvor der er mistanke om arbejdsbetinget sygefravær.

Samlet set inddrages arbejdsmiljørepræsentanten helt og fuldt på mange arbejdspladser, men på en del arbejdspladser sker det slet ikke eller kun i begrænset omfang. Her er der klart brug for at styrke inddragelsen.

Samarbejde, indflydelse og organisering
Der er et relativt omfattende samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet. 56 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne samarbejder i høj grad med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet og 43 procent samarbejder i høj grad med tillidsrepræsentanten.

Samarbejdet med arbejdslederen fungerer overordnet godt. Næsten hver anden er helt enige i at samarbejdet med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Erfaring som arbejdsmiljørepræsentant fører generelt til et bedre samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet, viser undersøgelsen.

Der er en stærk sammenhæng mellem samarbejde og deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanter, der deltager i høj grad, oplever et klart mere og bedre samarbejde med arbejdsleder, tillidsrepræsentant og kolleger. Og arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever et godt samarbejde deltager i klart højere grad i arbejdsmiljøarbejdet.

Der er en meget klar sammenhæng mellem samarbejde og et velfungerende arbejdsmiljøarbejde. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever et meget godt samarbejde med arbejdsleder, tillidsrepræsentant og kolleger, er hele 91 procent helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever et dårligt eller et meget dårligt samarbejde, er andelen kun 8-13 procent.

Tilsvarende er kvaliteten af samarbejdet afgørende for, om der ifølge arbejdsmiljørepræsentanterne kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet. Et velfungerende samarbejde er altså en vigtig forudsætning for, at arbejdsmiljøarbejdet som helhed fungerer godt.

Hovedparten af arbejdsmiljørepræsentanterne har mulighed for at påvirke arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads. Otte ud af 10 er helt eller delvist enige i det. Høj deltagelse hænger sammen med højere indflydelse.

20-40%

af arbejdsmiljørepræsentanterne inddrages slet ikke eller kun i mindre grad af deres arbejdsleder i arbejdsmiljøarbejdet

Deltagelse i et sammenlagt udvalg (fx MED) giver ikke bedre arbejdsmiljøarbejde
En meget stor del af arbejdsmiljørepræsentanterne (74 procent) angiver, at der på deres arbejdsplads er dannet et udvalg, der er et resultat af en aftale om at sammenlægge samarbejds- og arbejdsmiljøstrukturen – eksempelvis et MED-udvalg. Seks ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter i undersøgelsen er medlemmer af et sådant udvalg.

Men det er bemærkelsesværdigt, at medlemskab af MED-udvalg m.v. ikke har betydning for kvaliteten af samarbejde og heller ikke for indflydelse eller for kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Det samme gør sig gældende, selv om man er medlem af et MED-udvalg på mellemste eller højeste niveau. Undersøgelsen peger altså ikke på, at organisering af arbejdsmiljøarbejdet i den type udvalg giver bedre resultater.

TRIO-samarbejde styrker arbejdsmiljøarbejdet
På nogle arbejdspladser er der etableret et særligt samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten og arbejdslederen: TRIO-samarbejde. Næsten halvdelen af FTF arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at der er etableret et særligt TRIO-samarbejde på deres arbejdsplads.

Det er tydeligt, at TRIO-samarbejdet styrker arbejdsmiljøarbejdet. På arbejdspladser med TRIO-samarbejde oplever 94 procent et godt eller meget godt samarbejde og 79 procent deltager i høj grad i arbejdsmiljøarbejdet. De samme andele er kun 74 procent og 50 procent på arbejdspladser uden TRIO-samarbejde. Desuden oplever færre barrierer for arbejdsmiljøarbejdet, hvor der er TRIO-organisering, og flere oplever at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt.

Nærhed og arbejdsmiljøarbejde
Undersøgelsen viser en tendens til, at de arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer færrest medarbejdere og flest medarbejdere oplever lidt bedre muligheder for at udføre arbejdet og i lidt mindre grad oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Det ses som tegn på, at arbejdsmiljøarbejdet kommer under pres, når organiseringen i mindre grad følger et nærhedsprincip. På den anden side kan en øget professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvor arbejdsmiljørepræsentanten har mere tid og løser flere opgaver, føre til andre rammer og muligheder for arbejdsmiljøarbejdet.

Kun en ud af 10 oplever, at de altid har tid nok til arbejdsmiljøarbejdet og kun omkring hver tredje har altid mulighed for at bruge mere tid på arbejdsmiljøarbejdet, når der er behov for det.

Der ses en klar sammenhæng mellem nærhed og deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet: Jo færre kolleger, man repræsenterer, i desto højere grad deltager man i arbejdsmiljøarbejdet. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer op til 50 medarbejdere, deltager to ud af tre i høj grad. Det samme gælder det kun halvdelen, der repræsenterer 101-250 medarbejdere, og kun fire ud af 10, der repræsenterer 250 eller flere medarbejdere.

Arbejdsmiljørepræsentanterne
Arbejdsmiljørepræsentanterne er oftest kvinder (74 procent) og ofte ældre end de medlemmer, de repræsenterer. 47 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne er 50 år eller derover, og kun to procent er under 30 år. Over 80 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne har været på deres nuværende arbejdsplads i over fem år. Undersøgelsen tegner samtidig et billede af en mulig rekrutteringsudfordring, da der er relativt stor udskiftning blandt arbejdsmiljørepræsentanterne: 30 procent har været arbejdsmiljørepræsentant i under to år, og 27 procent har kun to til fem års anciennitet.

Flertallet stiller op til valget som arbejdsmiljørepræsentant ud fra et ønske om at få indflydelse, og fordi de er blevet opfordret til det. Arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer oftest op til 50 kolleger og oftest kun på én arbejdsplads.

Forskelle i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet
Arbejdsmiljøarbejdet er organiseret lidt forskelligt på de forskellige FTF-områder. Generelt har arbejdsmiljørepræsentanterne opgaver indenfor både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. På enkelte områder, som eksempelvis indenfor Finans og forsikring, er det tillidsrepræsentanterne, som i overvejende grad tager sig af det psykiske arbejdsmiljø, mens arbejdsmiljørepræsentanterne tager sig af det fysiske arbejdsmiljø. Hertil kommer, at to tredjedele af arbejdsmiljørepræsentanterne indenfor Finans og forsikring også er tillidsrepræsentanter. Det gælder kun hver sjette, når man ser på hele FTF-området. Disse forskelle i roller og opgaver skal man være opmærksom på i læsningen af rapporten, herunder i sammenligninger mellem forskellige hovedarbejdsområder.

Kapitel 2

Efterlevelse af de nye regler - Arbejdsmiljø-uddannelse og årlig drøftelse

Med de nye arbejdsmiljøregler, der blev indført i 2010, blev fokus på uddannelse og kompetencer i arbejdsmiljøarbejdet øget. Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter blev forkortet fra fem til tre dage, og skal nu gennemføres senest tre måneder efter, at man er blevet valgt til arbejdsmiljørepræsentant. Til gengæld blev der indført regler for supplerende uddannelse. Arbejdsmiljørepræsentanter skal inden for det første år tilbydes og have mulighed for at gennemføre to dages efteruddannelse. I efterfølgende år skal de hvert år tilbydes halvanden dags supplerende efteruddannelse.

Med de nye regler blev det også obligatorisk at gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet, og der blev indført mere fleksible rammer for organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljøuddannelse i det første år som nyvalgt

Langt hovedparten (95 procent) af arbejdsmiljørepræsentanter, der har været arbejdsmiljørepræsentanter i mere end ét år, har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, og 3 procent er eller skal snart i gang med den. Kun 2 procent har ikke gennemført uddannelsen og har heller ikke aktuelle planer om at gå i gang med den.

Tabel 2.1 Næsten alle deltager i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse

Har du gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse?

	Ja	Jeg er eller skal snart i gang med uddannelsen	Nej	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	95%	3%	3%	800
Undervisning	95%	3%	3%	1.158
Sundhedssektoren	97%	3%	1%	1.188
Finans- og forsikring	94%	3%	3%	234
Administration, service og tjenesteydelser	90%	5%	5%	360
Total	95%	3%	2%	3.740

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kun omkring én ud af fem arbejdsmiljørepræsentanter oplever i høj grad, at den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er tilstrækkelig i forhold til de opgaver, de skal varetage som arbejdsmiljørepræsentant. Cirka lige så mange oplever, at den i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig. Undersøgelsen understreger dermed at den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse ikke kan stå alene, og bekræfter behovet for de nye regler om ret til årlig efteruddannelse.

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er nyvalgt efter at de nye regler er trådt i kraft, skal inden for et år efter valget tilbydes en supplerende efteruddannelse på 2 dages varighed. Det er imidlertid kun lidt over halvdelen af disse arbejdsmiljørepræsentanter, der er blevet tilbudt denne supplerende efteruddannelse. Det betyder i praksis, at den grundlæggende uddannelse til arbejdsmiljørepræsentant i løbet af det første funktionsår i realiteten er forkortet fra fem til tre dage for en stor del af arbejdsmiljørepræsentanterne.

Tabel 2.2 Arbejdsmiljøgrunduddannelsen kan ikke stå alene

Jeg synes, at den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, jeg fik som nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant, er tilstrækkelig i forhold til de opgaver jeg skal varetage

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	22%	64%	12%	2%	756
Undervisning	14%	64%	18%	4%	1.095
Sundhedssektoren	19%	62%	17%	2%	1.148
Finans- og forsikring	31%	55%	13%	1%	221
Administration, service og tjenesteydelser	24%	63%	9%	4%	325
Total	19%	62%	15%	3%	3.545

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Administration, service og tjenesteydelser er det hovedarbejdsområde, hvor den største andel bliver tilbudt den supplerende efteruddannelse. Her svarer 68 procent, at de har fået uddannelsen tilbudt, mens kun 42 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne inden for Finans- og forsikring har fået tilbudt den supplerende efteruddannelse.

Tabel 2.3 Kun halvdelen tilbydes de supplerende 2 dages efteruddannelse

Er du blevet tilbudt 2 dages efteruddannelse inden for det første år efter, du første gang blev valgt som arbejdsmiljørepræsentant?

	Ja	Nej	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	50%	50%	258
Undervisning	49%	51%	477
Sundhedssektoren	59%	41%	477
Finans- og forsikring	42%	58%	133
Administration, service og tjenesteydelser	68%	32%	179
Total	54%	46%	1.524

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Den årlige supplerende efteruddannelse

Efter det første år og i alle efterfølgende år, skal arbejdsmiljøgruppens medlemmer tilbydes 1½ dags supplerende efteruddannelse om arbejdsmiljø. Men under halvdelen tilbydes 1½ dags supplerende efteruddannelse.

I Sundhedssektoren og i Administration, service og tjenesteydelser bliver cirka halvdelen tilbudt efteruddannelse, mens det indenfor Finans- og forsikring samt Dag- og børneinstitutioner kun er omkring hver tredje, der bliver tilbudt denne efteruddannelse.

Tabel 2.4 Under halvdelen tilbydes 1½ dags supplerende efteruddannelse

Er du blevet tilbudt 1½ dags (11 timers) efteruddannelse som arbejdsmiljørepræsentant inden for de seneste 12 måneder?

	Ja	Nej	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	35%	65%	666
Undervisning	43%	57%	826
Sundhedssektoren	54%	46%	904
Finans- og forsikring	32%	68%	188
Administration, service og tjenesteydelser	50%	50%	247
FTF i alt	44%	56%	2.831

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Den supplerende efteruddannelse tilbydes oftest i regionerne (52 procent) og mest sjældent i den private sektor. I ingen sektor får mere end cirka halvdelen dog tilbudt supplerende efteruddannelse. I både stat, kommune og privat sektor er andelen af arbejdsmiljørepræsentanter, der tilbydes supplerende efteruddannelse under 50 procent, selvom alle skal have tilbuddet ifølge arbejdsmiljølovgivningen.

Tabel 2.5 Tilbud om 1½ dags supplerende efteruddannelse lavt i alle sektorer

Er du blevet tilbudt 1½ dags (11 timers) efteruddannelse som arbejdsmiljørepræsentant inden for de seneste 12 måneder?

	Ja	Nej	Antal personer
Kommune	43%	57%	1.727
Region	52%	48%	497
Stat	48%	52%	275
Privat sektor	37%	63%	332
I alt	44%	56%	2.831

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Langt de fleste arbejdsmiljørepræsentanter (86 procent) tager imod tilbuddet om 1½ dags supplerende efteruddannelse, hvis de får det tilbudt. Det samme gælder for de 2 dages supplerende efteruddannelse, som tilbydes det første år.

Tabel 2.6 De fleste tager imod tilbuddet om supplerende efteruddannelse

Tog du imod tilbuddet om 1½ dags efteruddannelse?

	Ja, og jeg har gennemført uddannelsen	Ja, men jeg har endnu ikke gennemført uddannelsen	Nej	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	73%	14%	13%	231
Undervisning	66%	15%	19%	358
Sundhedssektoren	76%	13%	11%	485
Finans- og forsikring	74%	8%	18%	61
Administration, service og tjenesteydelser	73%	15%	12%	123
FTF i alt	72%	14%	14%	1.258

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Næsten alle arbejdsmiljørepræsentanter (93 procent), der har gennemført 1½ dags supplerende efteruddannelse, finder, at den er meget relevant eller relevant for deres arbejde som arbejdsmiljørepræsentant. Hver tredje arbejdsmiljørepræsentant oplever, at efteruddannelsen var meget relevant.

Tabel 2.7 De fleste deltagere finder 1½ dags efteruddannelse relevant

Oplevede du, at efteruddannelsen var relevant for dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant?

	Ja, meget relevant	Ja, relevant	Ikke særlig relevant	Slet ikke relevant	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	30%	64%	5%	0%	168
Undervisning	27%	61%	11%	1%	236
Sundhedssektoren	38%	58%	4%	0%	369
Finans- og forsikring	38%	56%	7%	0%	45
Administration, service og tjenesteydelser	30%	60%	9%	1%	90
Total	33%	60%	7%	0%	908

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Arbejdsmiljørepræsentanter, der har sagt nej tak til tilbuddet om 1½ dags supplerende efteruddannelse er blevet bedt om at begrunde hvorfor. De to primære årsager er manglende tid og manglende relevans. Omkring halvdelen nævner manglende tid, mens omkring hver fjerde angiver, at emnet for den tilbudte uddannelse ikke var relevant for dem. De to grunde er også de primære årsager for de arbejdsmiljørepræsentanter, der siger nej tak til tilbuddet om to dages efteruddannelse indenfor det første år som arbejdsmiljørepræsentant.

Tabel 2.8 Manglende tid og relevans er primære årsager til ikke at tage imod tilbud om 1½ dags efteruddannelse

Hvad er årsagen til, at du ikke tog imod tilbuddet om supplerende efteruddannelse?

	Andel	Antal personer
Jeg følte ikke, jeg havde tid til det på grund af mit arbejde	46%	83
Jeg mente ikke, at emnet for efteruddannelsen var relevant for mig	28%	50
Af personlige årsager	12%	22
Jeg mente ikke, at jeg ville lære noget nyt om emnet gennem uddannelsen	9%	17
Jeg følte mig presset af min leder til at sige nej tak	2%	3
Jeg følte mig presset af mine kolleger til at sige nej tak	0%	0
Andet	18%	32
FTF i alt	100%	180

Note: Der kan angives flere årsager til ikke at tage imod tilbuddet om supplerende efteruddannelse.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

To tredjedele af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at arbejdslederen har været medlem af arbejdsmiljø-gruppen i mere end 2 år. Det betyder, at arbejdslederen skal have fået tilbudt 1½ dags supplerende efteruddannelse i løbet af det seneste år. Men kun omkring hver fjerde af disse angiver, at arbejdslederen har fået tilbudt supplerende efteruddannelse i det seneste år. Hele syv ud af 10 angiver, at de ikke ved, om arbejdslederen er blevet tilbudt efteruddannelse.

Ser man kun på de arbejdsmiljørepræsentanter, der ved, at deres arbejdsleder har fået tilbudt uddannelse, så angiver 68 procent, at arbejdslederen tog imod tilbuddet. Der er kun mindre variation mellem arbejdsområder.

Tabel 2.9 Lav deltagelse i efteruddannelse blandt arbejdsledere

Er arbejdslederen i din arbejdsmiljøgruppe blevet tilbudt 1½ dags efteruddannelse inden for de seneste 12 måneder?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	20%	10%	70%	586
Undervisning	22%	4%	73%	734
Sundhedssektoren	29%	7%	64%	829
Finans- og forsikring	21%	12%	67%	169
Administration, service og tjenesteydelser	23%	3%	74%	191
FTF i alt	24%	7%	69%	2.509

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Arbejdsmiljørepræsentanterne føler sig i nogen grad rustet til de opgaver, de skal løfte. Kun lidt over hver tiende vurderer, at de i høj grad har tilstrækkelig viden og værktøjer til at kunne håndtere de problemer, de står overfor som arbejdsmiljørepræsentant, mens syv ud af 10 angiver, at de har det i nogen grad. Flest oplever at have

tilstrækkelig viden og værktøjer indenfor Finans og forsikring. Det hænger formentlig sammen med, at man her har indgået en aftale om arbejdsmiljøarbejdet, så arbejdsmiljørepræsentanterne i overvejende grad har opgaver med det fysiske arbejdsmiljø, mens tillidsrepræsentanten i overvejende grad arbejder med det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 2.10 Arbejdsmiljørepræsentanter er i nogen grad rustet til opgaver

Har du tilstrækkelig viden og værktøjer til at kunne håndtere de problemer du står overfor som arbejdsmiljørepræsentant?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	9%	73%	15%	3%	1%	804
Undervisning	9%	70%	17%	2%	1%	1.171
Sundhedssektoren	13%	69%	15%	2%	1%	1.209
Finans- og forsikring	27%	58%	8%	3%	3%	261
Administration, service og tjenesteydelser	15%	66%	14%	2%	3%	366
FTF i alt	12%	69%	15%	2%	1%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Undersøgelsen dokumenterer altså, at det stadig er sådan, at alt for få får tilbud om supplerende efteruddannelse. Kun omkring halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne får tilbudt supplerende efteruddannelse. Det er et stort problem i forhold til at sikre, at de tilstrækkelige kompetencer til at håndtere arbejdsmiljøudfordringerne er til stede i arbejdsmiljøorganisationen, og dermed i sidste ende til at sikre et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Der er et behov for tiltag, der sikrer, at både medarbejder- og lederrepræsentanter i langt højere grad får de tilstrækkelige tilbud om supplerende efteruddannelse i overensstemmelse med kravene i arbejdsmiljølovgivningen. FTF anbefaler på den baggrund, at man i højere grad i arbejdsmiljøorganisationen drøfter den supplerende efteruddannelse, herunder målsætninger og behov, faktisk gennemført uddannelse, og hvordan denne kan bidrage til arbejdsmiljøarbejdet. Det anbefales også, at det i arbejdsmiljøorganisationen drøftes hvordan man mere aktivt kan efterspørge supplerende efteruddannelse.

Kompetenceudviklingsplan

En kompetenceudviklingsplan var et andet nyt element, der blev indført i 2010. Arbejdsgiveren skal på alle arbejdspladser med arbejdsmiljøorganisation sørge for, at der udarbejdes en plan for den supplerende uddannelse, der skal tilbydes arbejdsmiljøorganisationens medlemmer. Planen skal tage udgangspunkt i virksomhedens arbejdsmiljøbehov og arbejdsmiljøorganisationens behov for kompetenceudvikling.

Undersøgelsen viser, at der langt fra udarbejdes kompetenceudviklingsplaner på alle arbejdspladser med arbejdsmiljøorganisation. Selv om regelsættet nu har været gældende i mere end 5 år, så udarbejdes der kun kompetenceudviklingsplaner på et lille mindretal af arbejdspladserne. Der er altså store mangler i virksomhedernes implementering af reglerne om kompetenceudviklingsplan.

Kun 16 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at der er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan på deres virksomhed. En ret stor andel på 44 procent ved ikke, om der er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan. Det er dog ikke særligt sandsynligt, at medlemmer af en arbejdsmiljøorganisation ikke skulle vide det, hvis

der er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan. Det skyldes blandt andet, at planen skal være udgangspunkt for supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og, at arbejdsmiljøudvalget skal rådgive arbejdsgiveren om planen.

Tabel 2.11 Kompetenceudviklingsplanerne mangler for de fleste

Er der udarbejdet en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgruppens medlemmer i den virksomhed du arbejder i?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	18%	33%	50%	804
Undervisning	12%	47%	41%	1.171
Sundhedssektoren	18%	39%	43%	1.209
Finans- og forsikring	23%	27%	50%	261
Administration, service og tjenesteydelser	15%	41%	44%	366
FTF i alt	16%	40%	44%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kompetenceudviklingsplaner indeholder som hovedregel det samme tilbud til alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Det oplyser 52 procent af de arbejdsmiljørepræsentanter, der har angivet, at der er en kompetenceudviklingsplan på deres arbejdsplads. 12 procent angiver, at der er forskellige tilbud for forskellige arbejdsmiljøgrupper, mens 15 procent angiver, at tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse er tilpasset den enkeltes behov. Omkring hver femte har ikke kendskab til planens indhold.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har også svaret på om kompetenceudviklingsplanen indeholder særlige tilbud til ledere. Hele 56 procent ved ikke, om det er tilfældet, mens 27 procent oplyser, at planen indeholder særlige tilbud til ledere, og 17 procent svarer, at den ikke gør.

Kompetenceudviklingsplaner udarbejdes altså for det første i begrænset omfang. De planer, der udarbejdes, indeholder desuden i stort omfang det samme tilbud til alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen på de ofte store arbejdspladser på FTF-området. Det peger på, at der både er brug for at styrke udbredelsen af kompetenceudviklingsplanerne, og for en diskussion af hvordan kompetenceudviklingsplanerne i højere grad kan bidrage til uddannelse, der er relevant i forhold til de udfordringer, arbejdsmiljørepræsentanterne har i deres hverv.

De arbejdsmiljørepræsentanter, der har en kompetenceudviklingsplan på deres arbejdsplads, har angivet, om de oplever at planen tager udgangspunkt i virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Det oplever to tredjedele. Hver tiende mener ikke, det er tilfældet, mens hver femte ikke ved om planen tager udgangspunkt i arbejdsmiljøproblemerne.

Det er især arbejdsmiljørepræsentanter indenfor Undervisning og Administration, service og tjenesteydelser, der ikke oplever, at kompetenceudviklingsplanen tager udgangspunkt i virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

Tabel 2.12 Kompentenceudviklingsplaner er ikke tilpasset behov

Er kompetenceudviklingsplanen tilpasset behovene hos medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen?

	Alle i arbejdsmiljø-organisationen tilbydes samme supplerende uddannelse	Der tilbydes forskellige uddannelse til forskellige arbejdsmiljø-grupper	Tilbud om supplerende arbejdsmiljø-uddannelse er tilpasset den enkeltes behov	Andet	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	53%	10%	13%	2%	22%	141
Undervisning	56%	15%	9%	4%	17%	144
Sundhedssektoren	49%	11%	22%	4%	15%	216
Finans- og forsikring	48%	13%	13%	7%	20%	61
Administration, service og tjenesteydelser	56%	16%	7%	2%	18%	55
FTF i alt	52%	12%	15%	4%	18%	617

Note: Hvor tilbud om supplerende uddannelse er tilpasset arbejdsmiljøgrupper, tilbydes alle i arbejdsmiljøgruppen samme uddannelse

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der tegner sig stort set samme billede, når arbejdsmiljørepræsentanterne svarer på om kompetenceudviklings-planen tager udgangspunkt i de målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet, der blev vedtaget i forbindelse med den årlige drøftelse.

Tabel 2.13 Kompetenceudviklingsplan tager udgangspunkt i virksomhedens arbejdsmiljøproblemer

Oplever du, at kompetenceudviklingsplanen tager udgangspunkt i virksomhedens arbejdsmiljøproblemer?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	70%	4%	26%	141
Undervisning	61%	21%	18%	144
Sundhedssektoren	73%	10%	18%	216
Finans- og forsikring	69%	5%	26%	61
Administration, service og tjenesteydelser	60%	20%	20%	55
FTF i alt	68%	12%	21%	617

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Seks ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter angiver, at kompetenceudviklingsplanen dækker de væsentligste behov i den arbejdsmiljøgruppe, de er medlem af. En ud af 10 mener ikke, at det er tilfældet, mens tre svarer ”Ved ikke”. Andelen, der ikke mener, at kompetenceudviklingsplanen dækker behovet er igen højere indenfor Undervisning og Administration, service og tjenesteydelser.

På de arbejdspladser, hvor der er en kompetenceudviklingsplan, så anvendes den som hovedregel og bidrager til at gøre uddannelsen mere relevant.

Tabel 2.14 Kompetenceudviklingsplan dækker væsentligste behov i arbejdsmiljøgruppen

Dækker kompetenceudviklingsplanen efter din mening de væsentligste behov i den arbejdsmiljøgruppe, du er medlem af?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	57%	9%	33%	141
Undervisning	57%	17%	26%	144
Sundhedssektoren	63%	10%	27%	216
Finans- og forsikring	66%	7%	28%	61
Administration, service og tjenesteydelser	55%	16%	29%	55
FTF i alt	60%	12%	29%	617

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Lidt over to tredjedele (70 procent) af de arbejdsmiljørepræsentanter, der har en kompetenceudviklingsplan på deres arbejdsplads, har fået deres supplerende 1½ dags efteruddannelse tilbudt som en del af kompetenceudviklingsplanen. For 12 procent er det ikke tilfældet, mens 18 procent ikke ved, om uddannelsen er tilbudt som en del af kompetenceudviklingsplanen.

Når uddannelsen er tilbudt som en del af kompetenceudviklingsplanen, er den mere relevant for arbejdsmiljøarbejdet. 41 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne finder her, at efteruddannelsen er meget relevant for deres arbejde som arbejdsmiljørepræsentant og kun 3 procent finder ikke uddannelsen relevant. Når uddannelsen ikke er tilbudt som en del af kompetenceudviklingsplanen, vurderer kun 25 procent, at uddannelsen er meget relevant, mens 19 procent ikke mener, at uddannelsen er relevant.

Tabel 2.15 Kompetenceudviklingsplan gør uddannelse mere relevant

Oplevede du, at efteruddannelsen var relevant for dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant?

		Ja, meget relevant	Ja, relevant	Ikke særlig relevant	Slet ikke relevant	Antal personer
Findes kompetence-udviklingsplan for arbejdsmiljø-repræsentanter, der deltager i 1½ dags supplerende uddannelse?	Der er en kompetenceudviklingsplan - uddannelse gennemført som del af kompetenceudviklingsplan	41%	56%	3%	0%	181
	Der er en kompetenceudviklingsplan - uddannelse ikke gennemført som del af kompetenceudviklingsplan	25%	56%	19%	0%	32
	Der er en kompetenceudviklingsplan - ved ikke om uddannelse er gennemført som del af kompetenceudviklingsplan	32%	60%	9%	0%	47
	Der er ikke en kompetenceudviklingsplan eller ikke kendskab til om der er kompetenceudviklingsplan	31%	61%	7%	0%	648
	FTF i alt	33%	60%	7%	0%	908

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Hvor kompetenceudviklingsplaner ikke findes, eller hvor arbejdsmiljørepræsentanten ikke ved om den supplerende uddannelse er gennemført som en del af kompetenceudviklingsplanen, ligger resultaterne midt i mellem. Undersøgelsen tyder altså på, at en større udbredelse og anvendelse af kompetenceudviklingsplaner vil styrke arbejdsmiljøarbejdet.

Årlig drøftelse

Alle virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal én gang om året gennemføre en drøftelse af arbejdsmiljøet. Drøftelserne handler bl.a. at

- **tilrettelægge det kommende års arbejdsmiljøindsats**
- **vurdere om de målsætningerne fra seneste drøftelse er opfyldt**
- **fastsætte mål for den kommende arbejdsmiljøindsats.**

På arbejdspladser som har en aftale om en ændret organisering af arbejdsmiljøindsatsen, kan drøftelsen gennemføres med mindre intervaller eller på andre måder.
I denne rapport betegnes denne drøftelse af arbejdsmiljøet som 'den årlige drøftelse'

Den årlige drøftelse foregår på hovedparten af FTF-arbejdspladserne. Otte ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter angiver, at man har gennemført den årlige drøftelse på et eller flere niveauer. Hver tiende angiver, at man ikke har gennemført den årlige drøftelse, og lige så mange ved ikke, om den årlige drøftelse er gennemført.

Tabel 2.16 Årlig drøftelse på de fleste arbejdspladser

Har man på din arbejdsplads indenfor det seneste år gennemført den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet?

	Ja, på øverste niveau	Ja, på mellem niveau	Ja, på lokalt niveau	Nej	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	30%	21%	44%	15%	11%	804
Undervisning	40%	24%	38%	14%	12%	1.171
Sundhedssektoren	47%	37%	46%	9%	9%	1.209
Finans- og forsikring	60%	24%	33%	5%	10%	261
Administration, service og tjenesteydelser	48%	33%	43%	8%	16%	366
FTF i alt	42%	28%	42%	12%	11%	3.811

Note: Årlig drøftelse kan foregå på flere niveauer. Det har derfor været muligt at angive flere 'Ja' svar.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Omkring hver femte arbejdsmiljørepræsentant vurderer, at de målsætninger, der aftales i forbindelse med den årlige drøftelse, i høj grad er tilstrækkelige i forhold til de behov, der opleves. Næsten seks ud af 10 mener, at målsætningerne i nogen grad er tilstrækkelige, mens omkring hver sjette mener at målsætningerne i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelige. Undersøgelsen peger på den baggrund på, at der kan være behov for at have fokus på, at den årlige drøftelse i tilstrækkeligt omfang adresserer udfordringerne i arbejdsmiljøet.

Målsætningerne vurderes i størst omfang at være tilstrækkelige indenfor Finans og forsikring, mens de i mindst udstrækning vurderes tilstrækkelige indenfor Undervisning efterfulgt og Sundhed og Administration, service og tjenesteydelser. At målsætningerne indenfor Finans og forsikring i højere grad opleves at være tilstrækkelige hænger formentlig sammen med, at arbejdsmiljørepræsentanterne her i overvejende grad har opgaver med det fysiske arbejdsmiljø, jf. tidligere.

Tabel 2.17 Målsætninger kun delvist tilstrækkelige

Synes du, at de målsætninger, der er aftalt i forbindelse med den årlige drøftelse om arbejdsmiljøet, er tilstrækkelige i forhold til de behov, du oplever?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	29%	57%	10%	2%	2%	594
Undervisning	17%	58%	18%	4%	3%	867
Sundhedssektoren	21%	59%	14%	3%	4%	1.000
Finans- og forsikring	42%	48%	6%	2%	2%	221
Administration, service og tjenesteydelser	14%	62%	12%	4%	8%	279
FTF i alt	22%	58%	13%	3%	4%	2.961

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Hvor arbejdsmiljøet prioriteres på arbejdspladsen, gennemføres den årlige drøftelse i væsentligt højere grad. Desuden er de målsætninger, der fastlægges i forbindelse med drøftelsen, i langt højere grad tilstrækkelige.

Tabel 2.18 Prioritering af arbejdsmiljøet fører til bedre årlig drøftelse

Har der har været årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, og er de målsætninger, der er sat, tilstrækkelige?

		Ja, målsætninger fuldt tilstrækkelige	Ja, målsætninger delvist tilstrækkelige	Ja, målsætninger ikke tilstrækkelige	Nej	Antal personer
Prioritering af arbejdsmiljøet på arbejdsplads	Meget høj prioritering	37%	52%	4%	8%	1.385
	Høj prioritering	11%	62%	12%	14%	1.186
	Hverken høj eller lav prioritering	3%	41%	35%	20%	550
	Lav prioritering	1%	14%	52%	33%	136
	Meget lav prioritering	3%	18%	46%	33%	39
	I alt	20%	52%	15%	13%	3.296

Note: Prioritering er et samlet mål for prioritering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Årlig drøftelse og tilstrækkelige målsætninger er et sammensat mål baseret på to spørgsmål.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der er en markant sammenhæng mellem en velgennemført årlig drøftelse og et godt arbejdsmiljøarbejde. Der er altså god grund til at prioritere at gennemføre en god og dækkende årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet.

Med velgennemført årlig drøftelse menes, at den årlige drøftelse er gennemført, og at de målsætninger, der er aftalt for det kommende års arbejde, er fuldt tilstrækkelige i forhold til de behov arbejdsmiljørepræsentanten oplever i arbejdsmiljøarbejdet.

Hvor den årlige drøftelse er gennemført, men hvor de målsætninger, der fastlægges i forbindelse med drøftelsen, er utilstrækkelige, er kun 38 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Andelen stiger til 83 procent, hvor målsætningerne er delvist tilstrækkelige og 95 procent, hvor målsætningerne er fuldt tilstrækkelige. På arbejdspladser, hvor der ikke er gennemført en årlig drøftelse indenfor de seneste 12 måneder, er 53 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt.

Der ses en tilsvarende markant sammenhæng mellem årlig drøftelse og arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af, at der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 2.19 Klar sammenhæng mellem årlig drøftelse og et velfungerende arbejdsmiljøarbejde

'Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt' fordelt på om årlig drøftelse er gennemført og målsætninger er tilstrækkelige

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Ja, målsætninger fuldt tilstrækkelige	70%	25%	3%	1%	0%	0%	662
Ja, målsætninger delvist tilstrækkelige	28%	55%	12%	4%	0%	0%	1.709
Ja, målsætninger ikke tilstrækkelige	6%	32%	28%	27%	7%	0%	486
Nej	14%	39%	22%	17%	8%	0%	440
I alt	31%	44%	14%	9%	2%	0%	3.297

Note: Årlig drøftelse og tilstrækkelige målsætninger er et sammensat mål baseret på to spørgsmål.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Ledelse og arbejdsmiljø

Syv ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter oplever, at deres nærmeste leder inddrager arbejdsmiljøet ved planlægningen af forandringer på arbejdspladsen. Hver femte oplever, at lederen ikke inddrager arbejdsmiljøet.

Tabel 2.20 Syv ud af ti oplever at nærmeste leder inddrager arbejdsmiljø i planlægning af forandringer

Er det din opfattelse, at din nærmeste leder inddrager arbejdsmiljøhensyn ved planlægningen af forandringer på din arbejdsplads?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	73%	13%	14%	804
Undervisning	64%	21%	15%	1.171
Sundhedssektoren	75%	15%	10%	1.209
Finans- og forsikring	63%	25%	12%	261
Administration, service og tjenesteydelser	65%	22%	13%	366
FTF i alt	69%	18%	13%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Seks ud af 10 oplever, at den øverste ledelse inddrager arbejdsmiljøet ved planlægningen af forandringer på arbejdspladsen. Hver fjerde oplever, at den øverste ledelse ikke inddrager arbejdsmiljøet.

Tabel 2.21 Seks ud af ti oplever at øverste leder inddrager arbejdsmiljø i planlægning af forandringer

Er det din opfattelse at den øverste ledelse inddrager arbejdsmiljøhensyn ved planlægningen af forandringer i virksomheden?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	65%	19%	17%	804
Undervisning	55%	26%	19%	1.171
Sundhedssektoren	57%	24%	18%	1.209
Finans- og forsikring	65%	21%	14%	261
Administration, service og tjenesteydelser	52%	30%	17%	366
FTF i alt	58%	24%	18%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Selvom hovedparten af arbejdsmiljørepræsentanterne oplever, at ledelsen inddrager arbejdsmiljøet ved planlægningen af forandringer, er der et ikke uvæsentligt mindretal på 20-25 procent, der ikke oplever, at det er tilfældet.

Om ledelsen inddrager arbejdsmiljøet har stor betydning for arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af arbejdsmiljøarbejdet. Hvor nærmeste leder ikke inddrager arbejdsmiljøet i forbindelse med planlægning af forandringer, vurderer 41 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt (er helt enige eller delvist enige). Andelen er 85 procent, hvor lederen inddrager arbejdsmiljøarbejdet. I forhold til den øverste ledelses inddragelse af arbejdsmiljøet er de tilsvarende andele 49 procent og 85 procent.

Der ses et tilsvarende billede for arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af om der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet, både når det kommer til nærmeste leder og øverste ledelses inddragelse af arbejdsmiljøet.

Tabel 2.22 Nærmeste leders inddragelse af arbejdsmiljøhensyn giver bedre arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på nærmeste leders inddragelse af arbejdsmiljøet

		Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt						
		Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Nærmeste leder inddrager arbejdsmiljøhensyn ved planlægningen af forandringer	Ja	38%	47%	10%	4%	1%	0%	2.631
	Nej	7%	34%	24%	26%	8%	0%	684
	Ved ikke	13%	44%	26%	13%	3%	1%	496

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tabel 2.23 Øverste leders inddragelse af arbejdsmiljøhensyn giver bedre arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på øverste leders inddragelse af arbejdsmiljøet

		Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt						
		Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Øverste leder inddrager arbejdsmiljøhensyn ved planlægningen af forandringer	Ja	39%	46%	10%	4%	1%	0%	2.219
	Nej	13%	36%	23%	21%	7%	0%	915
	Ved ikke	20%	47%	20%	10%	2%	1%	677

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kapitel 3

Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet

I dette kapitel beskrives, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne oplever det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. Det belyses, hvilke barrierer, arbejdsmiljørepræsentanterne oplever for arbejdsmiljøarbejdet, og hvilke vilkår, de har for arbejdet. Endelig analyseres nærmere hvilke faktorer, der bidrager til at skabe et godt arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne.

Arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljørepræsentanterne oplever generelt, at der er et godt fysisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. 35 procent er helt enige i, at der er et godt fysisk arbejdsmiljø, mens 49 procent er delvist enige. Den mest positive vurdering af det fysiske arbejdsmiljø ses inden for Finans- og forsikring. Her er 54 procent helt enige i, at der er et godt fysisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 3.1 Det fysiske arbejdsmiljø er overordnet godt

Hvor enig er du i følgende udsagn: 'Der er et godt fysisk arbejdsmiljø'

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	34%	55%	6%	4%	1%	0%	804
Undervisning	29%	51%	10%	9%	2%	0%	1.171
Sundhedssektoren	38%	46%	8%	6%	1%	0%	1.209
Finans- og forsikring	54%	41%	2%	3%	0%	0%	261
Administration, service og tjenesteydelser	31%	47%	12%	7%	3%	0%	366
FTF i alt	35%	49%	8%	6%	1%	0%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der er større udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. Her er kun 22 procent helt enige i, at der er godt psykisk arbejdsmiljø, mens 48 procent er delvist enige. Lidt under hver femte er helt eller delvist uenig i, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø.

Der er især inden for hovedarbejdsområdet Undervisning, at der opleves problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Her er kun 13 procent helt enige i, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø. Indenfor Finans- og forsikring mener 36 procent, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen belyser desuden, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne oplever, at en række arbejdsmiljøområder prioriteres på arbejdspladsen. Sammenfattende oplever arbejdsmiljørepræsentanterne, at arbejdsmiljøet kunne prioriteres højere.

44 procent angiver, at de er helt enige i, at arbejdspladsen gør meget for at have et godt fysisk arbejdsmiljø. 38 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne er helt enige i at arbejdspladsen gør meget for, at der et godt psykisk arbejdsmiljø, 42 procent er helt enige i, at man på arbejdspladsen gør meget for at forebygge arbejdsulykker og andre skader på helbredet.

Tabel 3.2 Større udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø

Hvor enig er du i følgende udsagn: 'Der er et godt psykisk arbejdsmiljø'

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	29%	48%	10%	9%	3%	0%	804
Undervisning	13%	47%	16%	17%	7%	0%	1.171
Sundhedssektoren	23%	50%	13%	11%	4%	0%	1.209
Finans- og forsikring	36%	44%	12%	8%	0%	0%	261
Administration, service og tjenesteydelser	16%	43%	15%	16%	9%	0%	366
FTF i alt	22%	48%	13%	13%	5%	0%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kun 19 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne er helt enige i, at der på arbejdspladsen gøres meget for at begrænse arbejdsbetinget stress. Og kun en fjerdedel er helt enige i, at arbejdspladsen udnytter den viden og den erfaring, der er blandt medarbejderne, når der træffes beslutninger.

Tabel 3.3 Prioritering af arbejdsmiljøet kunne være højere

Hvor enig er du i følgende udsagn om din arbejdsplads

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
På min arbejdsplads gør vi meget for at have et godt fysisk arbejdsmiljø	44%	43%	9%	4%	1%	0%	3.811
På min arbejdsplads gør vi meget for at have et godt psykisk arbejdsmiljø	38%	41%	10%	7%	3%	0%	3.811
På min arbejdspladsgør vi meget for at begrænse den arbejdsbetingede stress	19%	44%	20%	13%	4%	0%	3.811
På min arbejdsplads udnyttes den viden og erfaring, der er blandt medarbejderne, når der træffes beslutninger	24%	44%	15%	12%	4%	0%	3.811
På min arbejdsplads gør vi meget for at forebygge arbejdsulykker og andre skader på helbredet	42%	42%	11%	4%	1%	0%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har vurderet, om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, og om der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet. Tre ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter er helt enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, mens omkring fire ud af 10 er delvist enige. Omkring hver fjerde arbejdsmiljørepræsentant er uenige eller hverken enige eller uenige. På mange arbejdspladser vurderer arbejdsmiljørepræsentanterne altså, at arbejdsmiljøindsatsen kan forbedres.

Arbejdsmiljørepræsentanter indenfor Undervisning er mest kritiske, mens arbejdsmiljørepræsentanter indenfor Finans og forsikring har den mest positive vurdering af arbejdsmiljøarbejdet. Billedet er det samme på spørgsmålet om der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet.

At billedet indenfor Finans og forsikring er lidt anderledes, hænger sammen formentlig sammen med, at man her har indgået en aftale om arbejdsmiljøarbejdet, så arbejdsmiljørepræsentanterne i overvejende grad har opgaver med det fysiske arbejdsmiljø, mens tillidsrepræsentanten i overvejende grad arbejder med det psykiske arbejdsmiljø, der ofte er mere vanskeligt at håndtere. Denne forskel i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet vil påvirke en del af resultaterne i dette kapitel.

Tabel 3.4 Arbejdsmiljøarbejdet kan forbedres på mange arbejdspladser

Hvor enig er du i følgende udsagn: 'Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt'

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	32%	46%	12%	8%	2%	0%	804
Undervisning	23%	43%	19%	12%	3%	0%	1.171
Sundhedssektoren	32%	45%	13%	9%	2%	0%	1.209
Finans- og forsikring	44%	38%	12%	5%	2%	1%	261
Administration, service og tjenesteydelser	25%	44%	17%	9%	4%	0%	366
FTF i alt	29%	44%	15%	9%	2%	0%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Barrierer og vilkår i samarbejdet

Mere end hver anden arbejdsmiljørepræsentant oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Det er især arbejdsmiljørepræsentanter indenfor Undervisning (56 procent) og sundhed (53 procent), der oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet, mens andelen, der oplever barrierer, er lavere inden for Finans- og forsikring (30 procent). Det sidste skyldes sandsynligvis, at svaret her handler om arbejdsmiljøarbejdet i forhold til det fysiske arbejdsmiljø, jf. ovenfor.

Tabel 3.5 Hver anden oplever barrierer i arbejdsmiljøarbejdet

Oplever du barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på din arbejdsplads?

	Ja	Nej	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	47%	53%	804
Undervisning	56%	44%	1.171
Sundhedssektoren	53%	47%	1.209
Finans- og forsikring	30%	70%	261
Administration, service og tjenesteydelser	49%	51%	366
FTF i alt	51%	49%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tabellen nedenfor belyser årsagerne til at arbejdsmiljørepræsentanterne oplever barrierer. De 1.938 arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever barrierer, er blevet bedt om at specificere, hvilke barrierer de oplever.

Det fremgår tydeligt, at den helt store barriere for en god arbejdsmiljøindsats er manglende tid til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant. Det angives af næsten hver tredje arbejdsmiljørepræsentant. De næst hyppigste barrierer er finansiering af de nødvendige tiltag og manglende prioritering fra ledelsens side, der begge opleves af en fjerdedel af alle arbejdsmiljørepræsentanter. Den fjerde hyppigste barriere er manglende prioritering hos kolleger. Det angives af en væsentligt lavere andel på 13 procent af alle arbejdsmiljørepræsentanter.

Tabel 3.6 Tid, finansiering og prioritering er store barrierer

Hvilke barrierer oplever du for arbejdsmiljøarbejdet på din arbejdsplads?

	Andel	Antal personer
Manglende tid til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant	30%	1.137
Manglende finansiering af de nødvendige tiltag	25%	943
Manglende prioritering hos ledelsen	25%	939
Manglende prioritering hos kolleger	13%	500
Manglende mulighed for at koordinere med andre arbejdsmiljørepræsentanter	11%	401
Manglende værktøjer/redskaber	10%	400
Manglende viden hos ledelsen	10%	391
Manglende uddannelse/viden	9%	350
Manglende viden hos kolleger	8%	299
Manglende prioritering af arbejdsmiljøarbejdet fra min side	5%	179
Andet	7%	281
Ingen barrierer i arbejdsmiljøarbejdet	49%	1.873
FTF i alt	100%	3.811

Note: Arbejdsmiljørepræsentanterne har haft mulighed for at angive flere barrierer.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har oplyst, hvor meget tid de har til arbejdsmiljøarbejdet. For en stor dels vedkommende er det ganske få timer om måneden. 44 procent angiver, at de har mellem nul og to timer til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet om måneden. Omkring hver tredje arbejdsmiljørepræsentant har 3-5 timer til rådighed, mens hver fjerde har 6 timer eller mere til rådighed.

Mindst tid til arbejdsmiljøarbejdet, har arbejdsmiljørepræsentanter indenfor Dag- og børneinstitutioner og Finans- og forsikring. Her har 59 procent kun nul til to timer til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet om måneden. Indenfor Dag- og børneinstitutioner har 10 procent 6 timer eller mere til rådighed om måneden, mens det gælder for 14 procent indenfor Finans- og forsikring. I gennemsnit har arbejdsmiljørepræsentanter på de to områder henholdsvis 2,7 timer og 3,5 timer til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet om måneden. Herefter følger Undervisning og Administration, service og tjenesteydelser med 4,4 timer om måneden. Indenfor sundhedsområdet har arbejdsmiljørepræsentanterne i gennemsnit 5,1 time om måneden til rådighed.

Finans- og forsikringsområdet er det område, hvor der tydeligst ses en dobbelt tendens i forhold til organisering af arbejdsmiljøområdet. Her ser man både den højeste andel med få timer til rådighed og den højeste andel med mange timer til rådighed.

Tabel 3.7 Få timer til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet

Hvor meget tid har du i gennemsnit til rådighed til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant pr. måned?

	0-2 timer	3-5 timer	6-10 timer	11-15 timer	16-20 timer	Mere end 20 timer	Gnsn. timer til rådighed	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	59%	30%	9%	0%	1%	0%	2,7	804
Undervisning	36%	37%	20%	4%	1%	1%	4,4	1.171
Sundhedssektoren	36%	30%	25%	5%	2%	2%	5,1	1.209
Finans- og forsikring	59%	27%	9%	1%	0%	4%	3,5	261
Administration, service og tjenesteyd.	48%	30%	13%	4%	2%	3%	4,4	366
FTF i alt	44%	32%	18%	3%	2%	1%	4,2	3.811

Note: Estimatet af den gennemsnitlige tid til rådighed er baseret på en antagelse om, at den gennemsnitlige tid til rådighed i et tidsinterval er intervalmidtpunktet (fx 8 timer for intervallet 6-10 timer). For intervallet 'Mere end 20 timer' antages den gennemsnitlige tid til rådighed at være 25 timer.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

En ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter har altid tid nok til arbejdsmiljøarbejdet, mens cirka halvdelen oftest har tid nok. Mere end hver tredje har imidlertid sjældent eller aldrig tid nok til arbejdsmiljøarbejdet.

Det er især indenfor Undervisning (37 procent), Sundhedssektoren (31 procent) og Dag og børneinstitutioner 31 procent), at der ikke er nok tid til arbejdsmiljøarbejdet. Andelen, der sjældent eller aldrig har tid nok til arbejdsmiljøarbejdet er lavere indenfor Finans og forsikring (18 procent). En af årsagerne er formentlig, at man indenfor Finans og forsikring har indgået en aftale om arbejdsmiljøarbejdet, der betyder, at arbejdsmiljørepræsentanterne i overvejende grad har opgaver med det fysiske arbejdsmiljø, mens tillidsrepræsentanten i overvejende grad arbejder med det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 3.8 Store problemer med tiden til arbejdsmiljøarbejdet

Oplever du, at du har tid nok til at udføre dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant?

	Ja, altid	Ja, oftest	Nej, sjældent	Nej, aldrig	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	13%	51%	31%	5%	804
Undervisning	6%	50%	37%	6%	1.171
Sundhedssektoren	9%	55%	31%	5%	1.209
Finans- og forsikring	29%	52%	17%	1%	261
Administration, service og tjenesteydelser	18%	53%	23%	6%	366
FTF i alt	11%	52%	31%	5%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kun 28 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne har altid mulighed for at bruge ekstra tid når, der opstår situationer, hvor der er brug for mere tid til arbejdsmiljøarbejdet. Omkring halvdelen har oftest mulighed for at bruge mere tid. 20 procent har sjældent eller aldrig mulighed for at bruge mere tid på arbejdsmiljøarbejdet.

Undersøgelsen viser, at der som hovedregel er mulighed for tidsmæssig fleksibilitet i arbejdsmiljøarbejdet. Mest fleksibilitet ses indenfor Finans- og forsikring, hvor 51 procent har mulighed for at bruge ekstra tid når, der er behov for det. Det kan sammen med forskelle i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet medvirke til at forklare, hvorfor arbejdsmiljørepræsentanter indenfor dette område i højere grad har tid nok til arbejdet.

Tabel 3.9 Oftest tidsmæssig fleksibilitet i arbejdsmiljøarbejdet

Har du mulighed for at bruge ekstra tid på arbejdsmiljøarbejdet, hvis der opstår situationer, hvor der er behov for det?

	Ja, altid	Ja, oftest	Nej, sjældent	Nej, aldrig	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	34%	50%	15%	1%	804
Undervisning	21%	51%	25%	3%	1.171
Sundhedssektoren	25%	57%	17%	1%	1.209
Finans- og forsikring	51%	40%	8%	0%	261
Administration, service og tjenesteydelser	36%	49%	14%	1%	366
FTF i alt	28%	52%	18%	2%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Undersøgelsen peger på, at der stadig i alt for høj grad er uklare rammer for arbejdsmiljøarbejdet, og at der ofte er en ikke-udtalt forventning om, at den enkelte arbejdsmiljørepræsentant selv finder tid til arbejdsmiljøarbejdet. De uklare rammer er sandsynligvis en barriere for et velfungerende arbejdsmiljøarbejde.

Kun halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne har haft en samtale med deres leder om, hvor meget tid de har til arbejdsmiljøarbejdet. Hertil kommer, at to tredjedele ikke har fået deres arbejdsopgaver reduceret i forbindelse med, at de er blevet arbejdsmiljørepræsentant.

Indenfor Administration, service og tjenesteydelser er det kun 21 procent, der har talt med deres leder om hvor meget tid de bruger til arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 3.10 Kun halvdelen har haft samtale med deres leder om tid brugt til arbejdsmiljøarbejdet

Har du haft en samtale med din leder om, hvor meget tid du forventes at bruge på dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant?

	Ja	Nej	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	58%	42%	804
Undervisning	50%	50%	1.171
Sundhedssektoren	60%	40%	1.209
Finans- og forsikring	56%	44%	261
Administration, service og tjenesteydelser	21%	79%	366
FTF i alt	52%	48%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kun en tredjedel af arbejdsmiljørepræsentanterne har fået deres øvrige arbejdsopgaver reduceret i forbindelse med at de er blevet arbejdsmiljørepræsentanter. Der er dog stor spredning mellem hovedarbejdsområderne. Indenfor Undervisning har næsten to tredjedele fået reduceret deres arbejdsopgaver, mens det kun er hver tiende, der har fået reduceret andre arbejdsopgaver, indenfor Finans- og forsikring og Administration, service og tjenesteydelser.

Tabel 3.11 En tredjedel har fået andre arbejdsopgaver reduceret

Er dine øvrige arbejdsopgaver blevet reduceret i forbindelse med, at du er blevet arbejdsmiljørepræsentant?

	Ja	Nej	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	21%	79%	804
Undervisning	63%	37%	1.171
Sundhedssektoren	26%	74%	1.209
Finans- og forsikring	11%	89%	261
Administration, service og tjenesteydelser	11%	89%	366
FTF i alt	34%	66%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tre fjerdedele af arbejdsmiljørepræsentanterne har altid eller oftest mulighed for at mødes med kolleger i arbejdstiden, hvis der er brug for at drøfte arbejdsmiljøarbejdet. På den anden side har hver fjerde arbejdsmiljørepræsentant sjældent eller aldrig mulighed for dette.

Igen er der ret stor spredning mellem hovedarbejdsområderne. Hvor 91 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne indenfor Finans- og forsikring altid eller oftest har mulighed for at mødes med kolleger i arbejdstiden, har kun 66 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne indenfor Undervisning samme mulighed. Det afspejler, at både tid til arbejdsmiljøarbejdet, tidsmæssig fleksibilitet og graden af vagt- og skemalægning af arbejdstiden i øvrigt sætter grænser for arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 3.12 Tre fjerdedele har gode mulighed for at mødes med kolleger som de repræsenterer i arbejdstiden

Har du mulighed for at mødes med de kolleger, du repræsenterer, i arbejdstiden, hvis der er særlige emner du/I gerne vil drøfte?

	Ja, altid	Ja, oftest	Nej, sjældent	Nej, aldrig	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	18%	55%	24%	3%	804
Undervisning	13%	53%	29%	5%	1.171
Sundhedssektoren	21%	58%	19%	2%	1.209
Finans- og forsikring	52%	39%	9%	0%	261
Administration, service og tjenesteydelser	35%	50%	15%	1%	366
FTF i alt	21%	54%	22%	3%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Faktorer bag det gode arbejdsmiljøarbejde

Et godt arbejdsmiljøarbejde er helt centralt for at udvikle og sikre et godt arbejdsmiljø. Det er derfor også vigtigt at vide hvilke faktorer, der fører til godt arbejdsmiljøarbejde.

Vi har derfor gennemført en samlet analyse, der søger at forklare hvilke faktorer, der fører til at arbejdsmiljøarbejdet nogle steder er særligt velfungerende.

Den afhængige variabel er en binær variabel, der adskiller de 22 pct. af respondenterne, der er helt enige i både ”Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt” og ”Der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet”, fra de øvrige respondenter.

Følgende faktorer er centrale for et godt arbejdsmiljøarbejde:

- at arbejdsmiljørepræsentanten i vid udstrækning **deltager** i alle aspekter af arbejdsmiljøarbejdet
- at der er et **velfungerende samarbejde** mellem arbejdsmiljørepræsentanten og ledelsen, tillidsrepræsentanten og kollegerne
- at arbejdsmiljøet bliver **højt prioriteret** højt på arbejdspladsen
- at der er en **positiv holdning til arbejdsmiljørepræsentanten** og vedkommendes arbejde
- at der er en **velgennemført årlig drøftelse** med fuldt tilstrækkelige målsætninger
- at der **ikke** er **barrierer** for arbejdsmiljøarbejdet.

Der ses desuden et mere velfungerende arbejdsmiljøarbejde på større arbejdspladser. I analysen er kontrolleret for baggrundsfaktorerne køn, alder og organisation.

Resultaterne af analysen ses i figuren nedenfor.

Betydningen af de enkelte faktorer er angivet som odds ratioer. Kort fortalt udtrykker en odds ratio, der er større end en, en positiv sammenhæng, mens en odds ratio, der er mindre end en, udtrykker en negativ sammenhæng. Effekten er større jo længere den pågældende odds ratio er fra en. Man kan dog ikke direkte sammenligne effekterne af kategoriske variable og kvantitative variable. For de førstnævnte udtrykker odds ratioen

forskellen mellem to grupper (fx personer, der oplever henholdsvis ikke oplever barrierer) mens den for sidstnævnte udtrykker betydningen af, at bevæge sig ét point op på skalaen. Dette er for skalaerne i analysen (der går fra 0-100) en meget lille forandring.

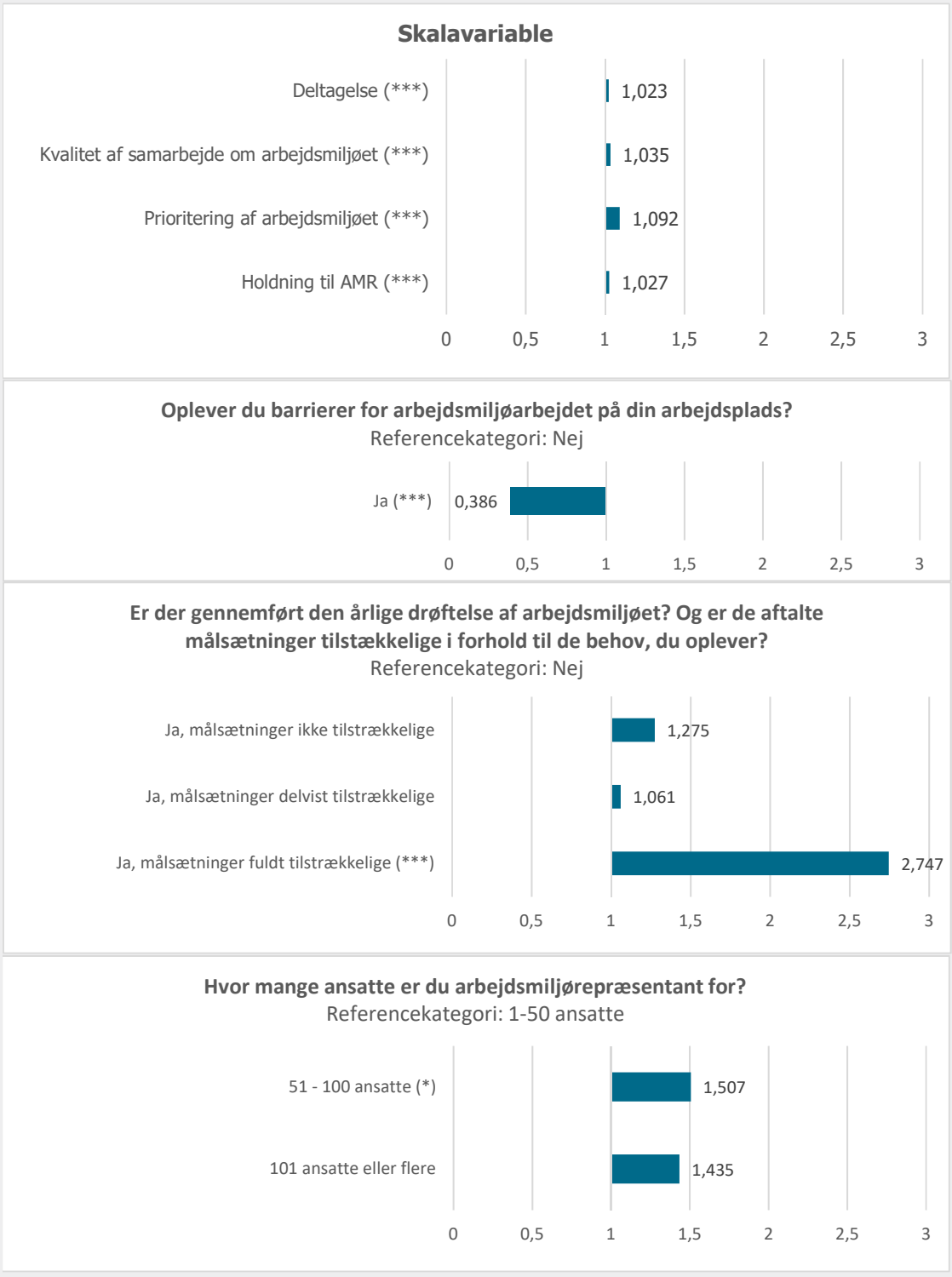
De estimerede odds ratio effekter kan tilnærmet fortolkes som forholdet mellem sandsynligheden for, at arbejdsmiljøarbejdet er godt, hvis faktoren optræder, i forhold til sandsynligheden, hvis faktoren ikke optræder (en såkaldt risk ratio[1]), når øvrige faktorer i modellen er uændrede.

Eksempelvis falder sandsynligheden for et velfungerende arbejdsmiljøarbejde til omkring 40 procent på arbejdspladser med barrierer for arbejdsmiljøet, sammenlignet med arbejdspladser uden barrierer. Tilsvarende er sandsynligheden for et velfungerende arbejdsmiljøarbejde 2,5-3 gange så stor på arbejdspladser med en velgennemført årlig drøftelse, når der sammenlignes med arbejdspladser, hvor den årlige drøftelse ikke er gennemført på arbejdspladsen.

For skalavariable svarer de estimerede odds ratio'er som nævnt til en bevægelse på én på skalaen. Da skalaerne i rapporten går fra 1-100 er det en meget lille forandring. En større forandring, der bedre kan sammenlignes med forskellene på de kategoriske variable, er en ændring på 10 point på en skala. Her gælder forholdet $OR_{10point}=OR^{10}_{1point}$. Effekten af et 10 point bedre samarbejde svarer derfor til en forbedring af sandsynligheden for et godt arbejdsmiljøarbejde med cirka 40 procent, mens en 10 point højere prioritering af arbejdsmiljøarbejdet mere end fordobler sandsynligheden for et godt arbejdsmiljøarbejde.

1 Tilnærmelsen er bedst for udfald, der forekommer relativt sjældent.

Figur 3.1 Deltagelse, samarbejde, prioritering, holdning til arbejdsmiljørepræsentanten, barrierer, årlig drøftelse og antal ansatte påvirker arbejdsmiljøarbejdet



Note: Afhængig variabel er 'arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt og der kommer gode konkrete resultater ud af det'. Odds ratio på baggrund af en logistisk regressionsanalyse af disse faktorer samt køn, alder og organisation (disse vises ikke). *** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kapitel 4

Deltagelse og inddragelse

Arbejdspladsvurderingen (APV)
Arbejdspladsvurderingen (APV) er et vigtigt redskab i arbejdspladsens arbejdsmiljøindsats, der gør det muligt at kortlægge og håndtere eventuelle problemer og udfordringer i arbejdsmiljøet. Arbejdsgiveren skal, jf. Arbejdsmiljølovens § 15 a., gennemføre en APV, når der sker forandringer på arbejdspladsen eller mindst hvert 3. år. De ansatte og arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages i planlægning og gennemførelse af APV'en.

95 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at der inden for de seneste tre år er foretaget en arbejdspladsvurdering på deres arbejdsplads. Der er altså generelt høj udbredelse af APV. Dog angiver hver tiende arbejdsmiljørepræsentant inden for Administration, service og tjenesteydelser, at der ikke har været gennemført en APV på deres arbejdsplads indenfor de seneste 3 år.

Tabel 4.1 APV gennemført på næsten alle arbejdspladser

Er der gennemført en arbejdspladsvurdering (APV) på din arbejdsplads inden for de seneste 3 år?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	97%	2%	1%	804
Undervisning	96%	3%	1%	1.171
Sundhedssektoren	94%	4%	2%	1.209
Finans- og forsikring	97%	2%	1%	261
Administration, service og tjenesteydelser	86%	10%	4%	366
FTF i alt	95%	4%	2%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

86 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne svarer, at der har været foretaget en APV i deres tid som arbejdsmiljørepræsentant. At andelen er lavere end den andel, der har angivet, at der har været gennemført en APV indenfor de seneste tre år hænger sammen med, at ikke alle arbejdsmiljørepræsentanter har været arbejdsmiljørepræsentant i tre år.

De arbejdsmiljørepræsentanter der har oplevet, at der er blevet foretaget en APV i deres tid som arbejdsmiljørepræsentant, har svaret på en række spørgsmål om deres deltagelse i APV'en.

Omkring tre fjerdedele af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at de i høj grad har deltaget i planlægning af APV-arbejdet og kortlægningen af problemerne på arbejdspladsen. Omkring to tredjedele eller lidt færre angiver, at de i høj grad deltager i analyse og prioritering af problemerne, udarbejdelse af handlingsplan og evaluering af handlingsplanen. Lidt færre end 6 ud af 10 angiver, at de i høj grad har deltaget i gennemførelsen af handlingsplanen.

Omkring 9 ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter deltager i høj grad eller i nogen grad i de forskellige faser af APV-arbejdet, og endda 19 ud af 20 i kortlægningen af problemer på arbejdspladsen. Cirka hver tiende arbejdsmiljørepræsentant deltager i mindre grad eller slet ikke i APV-arbejdet.

Sammenfattende peger resultaterne på en ret høj deltagelse i APV-arbejdet, men samtidig på et potentiale for en højere deltagelse, da andelen, der deltager i høj grad varierer mellem 57 procent og 74 procent. Deltagelsen er lavest i forhold til gennemførelsen af APV'en, analyse og prioritering af problemer, udarbejdelse af handlingsplan og evaluering af handlingsplanen, der er centrale dele af en APV. Her bør der være fokus på at styrke deltagelsen.

Tabel 4.2 Høj deltagelse i APV-arbejdet - men potentiale for forbedringer

I forhold til arbejdspladsvurderingen (APV) på min arbejdsplads, deltager jeg i

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Antal personer
Planlægning af APV-arbejdet	70%	20%	7%	4%	3.271
Kortlægning af problemerne på arbejdspladsen	74%	21%	4%	1%	3.271
Analyse af risici og prioritering af problemerne	66%	26%	7%	2%	3.271
Udarbejdelse af handlingsplan til løsning af problemerne	69%	23%	6%	2%	3.271
Gennemførelse af handlingsplanen	57%	33%	8%	2%	3.271
Evaluering af handlingsplanen	63%	27%	7%	3%	3.271

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Ud fra de seks spørgsmål om deltagelse i APV er der dannet et samlet mål for arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i APV-arbejdet. Samlet set deltager 74 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne i høj grad i APV-arbejdet, mens 18 procent deltager i nogen grad. Cirka 8 ud af 10 deltager i høj grad indenfor Sundhedssektoren og Dag- og børneinstitutioner. Derimod er andelen, der deltager i høj grad, noget lavere indenfor Finans og forsikring (65 procent) og Administration, service og tjenesteydelser (57 procent), hvor der også ses den største andel, der kun deltager i mindre grad eller slet ikke.

Tabel 4.3 Forskel i deltagelse i APV-arbejdet

Deltagelse i APV-arbejdet fordelt på arbejdsområde

	Deltager i høj grad	Deltager i nogen grad	Deltager i mindre grad	Deltager ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	79%	16%	4%	1%	737
Undervisning	72%	21%	5%	2%	1.019
Sundhedssektoren	80%	15%	5%	1%	1.010
Finans- og forsikring	65%	19%	9%	6%	223
Administration, service og tjenesteydelser	57%	27%	13%	3%	282
I alt	74%	18%	6%	2%	3.271

Note: Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i APV-arbejdet.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Gennemførelsen af en APV forbedrer i nogen grad arbejdsmiljøet på FTF-arbejdspladserne, men der er et tydeligt rum for forbedring. Kun 10 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne vurderer, at APV'en i høj grad har forbedret arbejdsmiljøet, mens 58 procent angiver, at det er sket i nogen grad. 22 procent oplever at APV'en

kun i mindre grad eller slet ikke har forbedret arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Især inden for Undervisning og Administration, service og tjenesteydelser er APV'en et mindre effektivt værktøj. Her angiver henholdsvis 27 procent og 30 procent at APV'en i mindre grad eller slet ikke har forbedret arbejdsmiljøet.

Tabel 4.4 APV forbedrer i nogen grad arbejdsmiljøet

Har den seneste APV, der er gennemført på din arbejdsplads, ført til at arbejdsmiljøet er blevet bedre?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	13%	62%	14%	4%	7%	779
Undervisning	7%	56%	20%	7%	10%	1.128
Sundhedssektoren	13%	60%	15%	4%	8%	1.132
Finans- og forsikring	10%	60%	18%	3%	9%	253
Administration, service og tjenesteydelser	4%	51%	23%	7%	15%	314
FTF i alt	10%	58%	17%	5%	9%	3.606

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Undersøgelsen dokumenterer, at prioritering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er en helt afgørende forudsætning for, at APV'en forbedrer arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljørepræsentanter der oplever en meget høj prioritering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen oplever således i væsentligt højere grad, at APV'en forbedrer arbejdsmiljøet: 19 procent oplever, at arbejdsmiljøet i høj grad er blevet bedre, mens 66 procent oplever, at arbejdsmiljøet i nogen grad er blevet bedre. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever en lav eller meget lav prioritering, er de tilsvarende andele blot 0-2 procent og 10-16 procent.

Tabel 4.5 Prioritering af arbejdsmiljø afgørende for udbytte af APV arbejdet

APV'ens påvirkning på arbejdsmiljøet fordelt på prioritering af arbejdsmiljø

	Har den seneste APV, der er gennemført på din arbejdsplads, ført til at arbejdsmiljøet er blevet bedre?					
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal personer
Meget høj prioritering	19%	66%	7%	1%	7%	1.482
Høj prioritering	6%	64%	18%	3%	10%	1.323
Hverken høj eller lav prioritering	1%	40%	35%	11%	13%	622
Lav prioritering	0%	16%	42%	35%	8%	135
Meget lav prioritering	2%	10%	29%	49%	10%	41
I alt	10%	58%	17%	5%	9%	3.603

Note: Prioritering er et samlet mål for prioritering af arbejdsmiljøet.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Erfaring som arbejdsmiljørepræsentant fører til en højere deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Mens 68 procent af arbejdsmiljørepræsentanter med 0-2 års erfaring deltager i høj grad, stiger andelen til 83 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 10 års erfaring. Derimod ses der ikke sammenhæng mellem at have arbejdet i længere tid på arbejdspladsen og deltagelse i APV-arbejdet.

Tabel 4.6 Erfaring som arbejdsmiljørepræsentant giver højere deltagelse

Deltagelse i APV-arbejdet fordelt på erfaring som arbejdsmiljørepræsentant

	Deltager i høj grad	Deltager i nogen grad	Deltager i mindre grad	Deltager ikke	Antal personer
0-2 år	68%	21%	8%	3%	675
3-5 år	71%	21%	7%	1%	968
6-10 år	77%	17%	5%	1%	1.088
Mere end 10 år	83%	13%	3%	1%	536
I alt	74%	18%	6%	2%	3.267

Note: Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i APV-arbejdet.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der er en markant sammenhæng mellem højere deltagelse i APV-arbejdet og et bedre arbejdsmiljøarbejde. Mens 34 procent af arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke deltager og 38 procent af arbejdsmiljørepræsentanter, der deltager i mindre grad er helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, er andelen 84 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der deltager i høj grad.[2] En tilsvarende klar sammenhæng findes i forhold til om der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 4.7 Klar sammenhæng mellem meget deltagelse i APV og godt arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på deltagelse i APV-arbejdet

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Deltager i høj grad	37%	46%	10%	5%	1%	0%	2.436
Deltager i nogen grad	15%	41%	24%	16%	4%	0%	593
Deltager i mindre grad	9%	29%	25%	29%	8%	0%	189
Deltager ikke	9%	25%	15%	23%	25%	4%	53
I alt	31%	44%	14%	9%	2%	0%	3.271

Note: Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i APV-arbejdet.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Deltagelse på nyere områder

I det følgende afsnit beskrives deltagelsen i arbejdsmiljøarbejdet på en række områder ud over APV. Områderne beskrives under et som "nyere områder", selv om de i lidt forskellige udstrækning har indgået i arbejdsmiljøarbejdet i en årrække. Når de alligevel beskrives som nyere områder, er der i modsætning til arbejdsmiljøarbejdets klassiske fokus på APV-arbejdet og "røg, støj og møg".

Arbejdsmiljørepræsentanterne deltager i forskellig udstrækning i arbejdsmiljøarbejdet på de forskellige områder. Den største deltagelse ses i forhold til arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde, hvor 46 procent deltager i høj grad og i alt 87 procent deltager i høj grad eller nogen grad. Dernæst følger indsatsen for

2 Forskel i forhold til tabellen skyldes afrunding.

at nedbringe arbejdsbetinget stress, hvor 28 procent deltager i høj grad og i alt 75 procent deltager i høj eller i nogen grad. Lavest deltagelse ses i arbejdet med at nedbringe sygefravær, hvor 21 procent deltager i høj grad og i alt 61 procent deltager i høj grad eller i nogen grad.

På de fleste områder peger undersøgelsen på, at der er brug for at styrke arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse og dermed arbejdsmiljøarbejdet. På tre af de fem områder angiver omkring en fjerdedel, at de deltager i mindre grad eller slet ikke, mens andelen er mere end en tredjedel for arbejdet med nedbringelse af sygefravær.

Tabel 4.8 Forskel i deltagelse i arbejdsmiljørarbejdet på de nyere områder

På min arbejdsplads deltager jeg i

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant	Antal personer
Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress	28%	47%	18%	6%	1%	3.811
Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde	46%	41%	10%	2%	0%	3.811
Nedbringelse af sygefravær	21%	40%	24%	12%	3%	3.811
Indsatsen mod vold og trusler	31%	32%	16%	8%	13%	3.811
Indsatsen mod mobning og chikane	30%	35%	18%	7%	10%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Erfaring som arbejdsmiljørepræsentant fører til højere deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet på nyere områder. Mens 31 procent af arbejdsmiljørepræsentanter med 0-2 års erfaring deltager i høj grad, stiger andelen til 49 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 10 års erfaring. Der ses her samme tendens som for deltagelsen i APV-arbejdet. Deltagelsen er dog væsentligt lavere på nyere områder end i APV-arbejdet uanset erfaring som arbejdsmiljørepræsentant. Der ses en svagere tendens til at personer, der har arbejdet i længere tid på arbejdspladsen, deltager i højere grad i arbejdsmiljøarbejdet på nyere områder.

Tabel 4.9 Erfaring som arbejdsmiljørepræsentant giver højere deltagelse

Deltagelse i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø fordelt på erfaring som arbejdsmiljørepræsentant

	Deltager i høj grad	Deltager i nogen grad	Deltager i mindre grad	Deltager ikke	Antal personer
0-2 år	31%	41%	21%	7%	1.116
3-5 år	35%	40%	19%	5%	1.000
6-10 år	40%	37%	16%	6%	1.082
Mere end 10 år	49%	36%	11%	4%	532
I alt	37%	39%	18%	6%	3.730

Note: Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der er en stærk sammenhæng mellem højere deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet på nyere områder og et bedre arbejdsmiljøarbejde. Mens 31 procent af arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke deltager og 38 procent af arbejdsmiljørepræsentanter, der deltager i mindre grad er helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, er andelen 89 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der deltager i høj grad. En tilsvarende klar sammenhæng findes i forhold til om der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet.

Både i forhold til APV-arbejdet og i forhold til arbejdsmiljøarbejdet på nyere områder, hænger høj deltagelse altså sammen med et velfungerende arbejdsmiljøarbejde.

Tabel 4.10 Klar sammenhæng mellem høj deltagelse og godt arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på deltagelse på nyere områder

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Deltager i høj grad	49%	40%	6%	4%	0%	0%	1.396
Deltager i nogen grad	21%	52%	18%	7%	2%	0%	1.457
Deltager i mindre grad	11%	42%	25%	19%	3%	0%	665
Deltager ikke	7%	24%	25%	27%	17%	0%	216
I alt	29%	44%	15%	9%	2%	0%	3.734

Note: Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i APV-arbejdet.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der ses også klare sammenhænge mellem deltagelse og arbejdsmiljøet. For samtlige indsatser gælder, at hvis arbejdsmiljørepræsentanter deltager i højere grad, så er andelen, der er enige i at der er et godt fysisk arbejdsmiljø, væsentligt højere. Det samme gør sig gældende for sammenhængen mellem deltagelse og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

Inddragelse fra arbejdsleder og kolleger

I henhold til arbejdsmiljøloven skal arbejdsmiljøgruppen deltage i alle aktiviteter om beskyttelse af de ansatte og forebyggelse af risici. Det indebærer, at arbejdsgiveren skal sørge for, at gruppen inddrages på det område, som gruppen dækker. Arbejdsmiljøgruppen skal inddrages i forbindelse med ændringer i arbejdets organisering, og den skal løbende søge at forhindre, at der opstår arbejdsmiljøproblemer. Hvis der opstår problemer, skal gruppen inddrages i løsningen heraf.

Virkeligheden ligger desværre, som det fremgår, et stykke vej fra lovens krav – til tider endog et langt stykke. Det kan i værste fald betyde, at kolleger udsættes for skadelige påvirkninger som er helt unødvendige og i modstrid med det beskyttelsesansvar, der er lovens hovedsigte.

Arbejdsmiljørepræsentanterne er blevet spurgt, i hvor høj grad de naturligt bliver inddraget af arbejdslederen og af kollegerne i en række situationer. I tabellen nedenfor ses i hvor høj grad arbejdsmiljørepræsentanten inddrages af arbejdslederen.

Det område, hvor flest arbejdsmiljørepræsenter inddrages *i høj grad* er i forbindelse med arbejdsulykker. Her angiver 53 procent, at de inddrages i høj grad. Herefter følger problemer i det fysiske arbejdsmiljø, hvor 43 procent inddrages i høj grad, og ergonomiske problemer (37 procent). På de øvrige områder inddrages mellem hver femte og hver tredje arbejdsmiljørepræsentant i høj grad.

Ser man i stedet på inddragelse *i høj grad eller i nogen grad*, skiller fire områder sig ud. Flest inddrages i forhold til problemer i det fysiske arbejdsmiljø (77 procent), mens omkring 70 procent inddrages i forhold til ulykker, problemer i det psykiske arbejdsmiljø og ergonomiske problemer. På disse områder er andelen, der *ikke inddrages, eller kun inddrages i mindre grad* mellem 15 og 25 procent.

En noget lavere inddragelse ses i forhold til arbejdsorganisatoriske forandringer, hvor 58 procent inddrages *i høj grad eller i nogen grad*, og tilfælde, hvor der er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget, hvor andelen er 51 procent. Her ses en tilsvarende højere andel, der i*kke inddrages, eller kun inddrages i mindre grad* på cirka 40 procent. En del af forklaringen kan være, at det er problemstillinger, der ofte involverer tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen, men den lave inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanterne på disse områder er ikke desto mindre markant.

Man kan diskutere hvilken grad af inddragelse, der skal være målestokken for hvornår arbejdsmiljørepræsentanter inddrages i tilstrækkelig grad. Hvis det er er inddragelse i høj grad, er der langt til målet, mens billedet ser noget bedre ud, hvis inddragelse i høj grad eller i nogen grad, er målestokken.

På tværs af områderne er der imidlertid 20-40 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne, der ikke eller kun i mindre grad inddrages af arbejdsleder i arbejdsmiljøarbejdet (hvis man ser bort fra ulykker, hvor andelen er 15 procent). På disse arbejdspladser er der brug for at styrke inddragelsen.

Tabel 4.11 Potentiale for større inddragelse fra arbejdsleder

Jeg bliver naturligt inddraget af min arbejdsleder, når der...

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant for arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Ved ikke	Antal personer
Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer	23%	35%	22%	16%	2%	3%	3.811
Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø	35%	36%	17%	8%	1%	2%	3.811
Er ergonomiske problemer	37%	32%	18%	7%	2%	4%	3.811
Er sket en arbejdsulykke	53%	20%	10%	5%	4%	8%	3.811
Er problemer med det fysiske arbejdsmiljø (herunder indeklima og tekniske hjælpemidler)	43%	34%	15%	5%	0%	2%	3.811
Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget	22%	29%	22%	18%	2%	7%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Inddragelse fra kolleger er generelt større end inddragelse fra arbejdsleder. På alle områder er anden, der inddrages i høj grad eller i nogen grad cirka 10 procentpoint højere end inddragelsen fra arbejdsleder. Forholdet mellem hvilke områder, der har den største inddragelse er nogenlunde det samme som for inddragelse fra arbejdsleder.

Tabel 4.12 Større inddragelse fra kolleger

Jeg bliver helt naturligt inddraget af mine kolleger, når der...

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant for arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Ved ikke	Antal personer
Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer	30%	42%	17%	6%	1%	3%	3.811
Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø	42%	41%	11%	3%	1%	2%	3.811
Er ergonomiske problemer	47%	34%	12%	3%	2%	3%	3.811
Er sket en arbejdsulykke	60%	21%	6%	3%	4%	7%	3.811
Er problemer med det fysiske arbejdsmiljø (herunder indeklima og tekniske hjælpemidler)	55%	33%	9%	2%	0%	1%	3.811
Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget	26%	37%	20%	9%	2%	7%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Et velfungerende samarbejde bidrager til en større inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Der er på alle områder en klart større inddragelse, når samarbejdet fungerer godt. Det gælder både for samarbejde med kolleger (se tabellen nedenfor) og for samarbejde med leder. Eksempelvis angiver kun 19 procent af arbejdsmiljørepræsentanter, der er helt uenige i, at samarbejdet med kolleger fungerer godt i, at de inddrages i høj grad af kollegerne, når der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der er helt enige i, at samarbejdet fungerer godt, inddrages 57 procent i høj grad.

Tabel 4.13 Inddragelse fra kolleger fremmes af godt samarbejde

Andel arbejdsmiljørepræsentanter, der inddrages af kolleger i høj grad, fordelt på kvalitet af samarbejde med kolleger

	Samarbejdet med mine kolleger om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt						
Inddragelse når der …	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	I alt
Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer	46%	26%	13%	12%	24%	0%	30%
Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø	57%	38%	22%	23%	19%	7%	42%
Er ergonomiske problemer	62%	43%	28%	27%	14%	13%	47%
Er sket en arbejdsulykke	71%	58%	42%	48%	43%	20%	60%
Er problemer med det fysiske arbejdsmiljø (herunder indeklima og tekniske hjælpemidler)	71%	51%	34%	37%	29%	20%	55%
Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget	39%	22%	13%	14%	19%	0%	26%

Note: Tabellen viser for hvert spørgsmål hvordan andelen af arbejdsmiljørepræsentanter, der inddrages i høj grad af kolleger afhænger af hvor godt samarbejdet med kollegerne fungerer. Relativt få personer er helt uenige i, at samarbejdet fungerer godt (21 personer) eller har svaret ved ikke (15 personer).

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Holdning til arbejdsmiljørepræsentantens funktion

Der er generelt en positiv holdning til arbejdsmiljørepræsentanternes funktion fra både kolleger, leder og tillidsrepræsentant. For alle tre grupper gælder, at omkring syv ud af 10 har en positiv holdning. Der er mindre forskelle mellem de enkelte arbejdsområder.

Tabel 4.14 Positiv holdning fra kolleger til arbejdsmiljørepræsentanters funktion

Kollegers holdning til arbejdsmiljørepræsentantens funktion som arbejdsmiljørepræsentant

	Generelt positiv holdning	Delvist positiv holdning	Hverken positiv eller negativ holdning	Delvist negativ holdning	Generelt negativ holdning	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	71%	17%	11%	1%	0%	804
Undervisning	72%	20%	8%	0%	0%	1.171
Sundhedssektoren	72%	20%	7%	1%	0%	1.209
Finans- og forsikring	64%	20%	15%	1%	0%	261
Administration, service og tjenesteydelser	67%	20%	13%	1%	0%	366
FTF i alt	71%	19%	9%	1%	0%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tabel 4.15 Positiv holdning fra leder til arbejdsmiljørepræsentanters funktion

Nærmeste leders/arbejdsleders holdning til arbejdsmiljørepræsentantens funktion som arbejdsmiljørepræsentant

	Generelt positiv holdning	Delvist positiv holdning	Hverken positiv eller negativ holdning	Delvist negativ holdning	Generelt negativ holdning	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	75%	17%	7%	1%	0%	804
Undervisning	71%	16%	11%	2%	1%	1.171
Sundhedssektoren	78%	15%	5%	2%	0%	1.209
Finans- og forsikring	67%	18%	14%	1%	0%	261
Administration, service og tjenesteydelser	69%	16%	14%	1%	0%	366
FTF i alt	74%	16%	9%	2%	0%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tabel 4.16 Positiv holdning fra tillidsrepræsentant til arbejdsmiljø-repræsentanters funktion

Tillidsrepræsentantens holdning til din funktion som arbejdsmiljørepræsentant

	Generelt positiv holdning	Delvist positiv holdning	Hverken positiv eller negativ holdning	Delvist negativ holdning	Generelt negativ holdning	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	70%	14%	15%	0%	0%	681
Undervisning	82%	12%	6%	0%	0%	1.025
Sundhedssektoren	71%	13%	15%	0%	0%	1.094
Finans- og forsikring	71%	7%	21%	0%	1%	89
Administration, service og tjenesteydelser	62%	16%	21%	0%	0%	328
FTF i alt	73%	13%	13%	0%	0%	3.217

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kapitel 5

Samarbejde, indflydelse og organisering

Samarbejde

Der er et relativt omfattende samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet. 56 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne samarbejder i høj grad med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet og 43 procent samarbejder i høj grad med tillidsrepræsentanten. Hver tredje samarbejder i nogen grad med leder/tillidsrepræsentant. Hver tiende arbejdsmiljørepræsentant samarbejder dog i mindre grad eller slet ikke med arbejdsleder og hver fjerde i mindre grad eller slet ikke med tillidsrepræsentanten.

Tabel 5.1 Stort samarbejde om arbejdsmiljøet

Samarbejde med arbejdsleder og tillidsrepræsentant

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Antal personer
I hvor høj grad samarbejder du med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet?	56%	33%	10%	1%	3.811
I hvor høj grad samarbejder du med tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne?	43%	33%	16%	9%	3.217

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Samarbejdet med arbejdslederen fungerer overordnet godt. Næsten hver anden er helt enige i udsagnet "samarbejdet med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt", og hver tredje er delvist enige. Der er dog visse udfordringer med, at næsten hver tiende ikke oplever, at samarbejdet med arbejdslederen fungerer godt. Billedet er stort set det samme i forhold til samarbejdet med tillidsrepræsentanten og med kolleger. I forhold til samarbejdet med kolleger er lidt færre helt enige i at samarbejdet fungerer godt, ligesom færre oplever at samarbejdet ikke fungerer godt.

Tabel 5.2 Relativt velfungerende samarbejde om arbejdsmiljørarbejdet

Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Samarbejdet med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt	47%	33%	10%	7%	2%	0%	3.811
Samarbejdet med tillidsrepræsentanten/ tillidsrepræsentanterne om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt	48%	28%	12%	4%	3%	6%	3.217
Samarbejdet med mine kolleger om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt	36%	46%	13%	4%	1%	0%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

På baggrund af svarene om hvor godt samarbejdet med henholdsvis leder, tillidsrepræsentant og kolleger fungerer, er dannet et samlet mål for kvaliteten af samarbejdet. Desuden er der på baggrund af arbejdsmiljørepræsentanterne vurdering af omfanget af samarbejde med leder og tillidsrepræsentant dannet et samlet mål for omfang af samarbejdet.

Der ses en stigende kvalitet i samarbejdet, når arbejdsmiljørepræsentanten er mere erfaren. Eksempelvis stiger andelen, der oplever meget godt samarbejde fra 52 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter med 0-2 års erfaring til 64 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 10 års erfaring. En nogenlunde tilsvarende sammenhæng ses mellem hvor længe man har været ansat på arbejdspladsen og kvaliteten af samarbejdet.

Erfaring som arbejdsmiljørepræsentant påvirker ikke omfanget af samarbejde, men der ses en svag tendens til mere samarbejde, når arbejdsmiljørepræsentanten har været ansat længere tid på arbejdspladsen.

Tabel 5.3 Erfaring fører til bedre samarbejde

Kvalitet af samarbejde om arbejdsmiljøet fordelt på erfaring som arbejdsmiljørepræsentant

	Meget godt samarbejde	Godt samarbejde	Hverken godt eller dårligt samarbejde	Dårligt samarbejde	Meget dårligt samarbejde	Antal personer
0-2 år	52%	31%	14%	2%	1%	1.134
3-5 år	56%	26%	15%	3%	0%	1.011
6-10 år	56%	28%	12%	3%	1%	1.101
Mere end 10 år	64%	26%	8%	3%	0%	543
I alt	56%	28%	13%	3%	1%	3.789

Note: Samarbejde er et samlet mål for samarbejde med leder, kolleger og tillidsrepræsentant.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der er en stærk sammenhæng mellem deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet og kvalitet af samarbejdet. Personer, der deltager i højere grad oplever et markant bedre samarbejde. Tilsvarende gælder, at personer, der oplever et godt samarbejde, i klart højere grad deltager i arbejdsmiljøarbejdet. Sammenhængen findes desuden både når man ser på deltagelse i APV-arbejdet, deltagelse på nye områder og deltagelse generelt.

Der ses tilsvarende sammenhænge mellem deltagelse og omfang af samarbejde. Undersøgelsen peger altså på, at samarbejde og deltagelse er hinandens forudsætninger.

Tabel 5.4 Stærk sammenhæng mellem samarbejde og deltagelse

Kvalitet af samarbejde om arbejdsmiljøet fordelt på deltagelse

	Meget godt samarbejde	Godt samarbejde	Hverken godt eller dårligt samarbejde	Dårligt samarbejde	Meget dårligt samarbejde	Antal personer
Deltager i høj grad	71%	22%	6%	1%	0%	2.099
Deltager i nogen grad	39%	37%	18%	5%	1%	886
Deltager i mindre grad	17%	37%	33%	10%	3%	222
Deltager ikke	10%	19%	37%	29%	5%	59
I alt	58%	27%	12%	3%	1%	3.266

Note: Samarbejde er et samlet mål for kvaliteten af samarbejde med leder, kolleger og tillidsrepræsentant. Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i APV-arbejdet og deltagelse på nyere områder.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der er en meget klar sammenhæng mellem kvalitet af samarbejdet og et velfungerende arbejdsmiljøarbejde. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever et meget godt samarbejde, er hele 91 procent helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever et dårligt eller et meget dårligt samarbejde, er andelen kun 8-13 procent.

Tabel 5.5 Bedre samarbejde fører til bedre arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på kvalitet af samarbejde

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Meget godt samarbejde	46%	45%	6%	2%	0%	0%	2.119
Godt samarbejde	11%	51%	25%	11%	1%	0%	1.066
Hverken godt eller dårligt samarbejde	4%	31%	28%	30%	7%	0%	475
Dårligt samarbejde	0%	13%	26%	37%	24%	0%	108
Meget dårligt samarbejde	0%	8%	4%	24%	64%	0%	25
I alt	29%	44%	15%	9%	2%	0%	3.793

Note: Samarbejde er et samlet mål for kvaliteten af samarbejde med leder, kolleger og tillidsrepræsentant.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der ses en tilsvarende markant sammenhæng mellem omfanget af samarbejde og hvorvidt arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der samarbejder meget med leder, kolleger og tillidsrepræsentant, er 84 procent helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der kun har lidt eller intet samarbejde, er andelen kun 29-54 procent.

Tabel 5.6 Mere samarbejde fører til bedre arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på omfang af samarbejde

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Meget samarbejde	39%	45%	10%	5%	1%	0%	2.173
En del samarbejde	18%	47%	22%	11%	3%	0%	907
Lidt samarbejde	16%	38%	21%	19%	6%	0%	661
Intet samarbejde	6%	23%	16%	37%	17%	1%	70
I alt	29%	44%	15%	9%	2%	0%	3.811

Note: Omfang af samarbejde er et samlet mål for omfanget af samarbejde med leder og tillidsrepræsentant.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der ses tilsvarende sammenhænge mellem omfang og kvalitet af samarbejdet og arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af, om der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet. Et velfungerende samarbejde er altså, som det også fremgår af den samlede analyse i kapitel 3, en vigtig forudsætning for, at arbejdsmiljøarbejdet som helhed fungerer godt.

Indflydelse

Hovedparten af arbejdsmiljørepræsentanterne har mulighed for at påvirke arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads. Lidt mere end hver tredje er helt enig i, at de har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøarbejdet og otte ud af 10 er helt eller delvist enige.

Den største indflydelse ses inden for Finans- og forsikring og Dag og børneinstitutioner, mens en lidt lavere indflydelse ses indenfor Undervisning og Administration, service og tjenesteydelser.

Tabel 5.7 De fleste har indflydelse på arbejdsmiljøet

Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	43%	41%	10%	4%	1%	0%	804
Undervisning	29%	46%	15%	7%	1%	1%	1.171
Sundhedssektoren	37%	42%	13%	6%	2%	0%	1.209
Finans- og forsikring	46%	36%	11%	3%	1%	2%	261
Administration, service og tjenesteydelser	33%	42%	13%	9%	2%	1%	366
FTF i alt	36%	43%	13%	6%	1%	1%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Længere erfaring som arbejdsmiljørepræsentant er forbundet med større indflydelse. Mens 30 procent af arbejdsmiljørepræsentanter med 0-2 års erfaring er helt enige i, at de har gode muligheder for at forbedre arbejdsmiljøet, er andelen 48 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 10 års erfaring.

Tabel 5.8 Arbejdsmiljørepræsentant-erfaring forbundet med indflydelse

Arbejdsmiljørepræsentantens indflydelse fordelt på erfaring som arbejdsmiljørepræsentant

		Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads						
		Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Hvor længe har du sammenlagt været arbejdsmiljø-repræsentant?	0-2 år	30%	45%	14%	7%	2%	1%	1.147
	3-5 år	34%	45%	13%	6%	1%	0%	1.013
	6-10 år	39%	41%	13%	6%	1%	1%	1.103
	Mere end 10 år	48%	35%	12%	3%	1%	0%	544
	I alt	36%	43%	13%	6%	1%	1%	3.807

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der ses en meget klar sammenhæng mellem deltagelse og indflydelse, hvor mere deltagelse er forbundet med højere indflydelse. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke deltager i arbejdsmiljøarbejdet er kun 5 procent helt enige og 25 procent helt eller delvist enige i, at de har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet. Disse andele stiger med højere deltagelse og blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der deltager i høj grad er de helt oppe på 51 procent og 91 procent.

Tilsvarende er andelen, der er helt eller delvist uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet kun 3 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der deltager i høj grad, set i forhold til 43 procent blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke deltager.

Tabel 5.9 Klar sammenhæng mellem deltagelse og indflydelse

Arbejdsmiljørepræsentantens indflydelse fordelt på deltagelse

	Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads						
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Deltager i høj grad	51%	40%	6%	2%	0%	0%	2.099
Deltager i nogen grad	16%	52%	21%	9%	1%	0%	887
Deltager i mindre grad	6%	33%	32%	22%	5%	2%	224
Deltager ikke	5%	20%	26%	23%	20%	7%	61
I alt	38%	42%	12%	6%	1%	0%	3.271

Note: Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i APV-arbejdet og deltagelse på nyere områder.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der ses tilsvarende og lige så klare sammenhænge, hvor både kvalitet og omfang af samarbejde fører til mere indflydelse.

Tabel 5.10 Bedre samarbejde fører til indflydelse

Arbejdsmiljørepræsentantens indflydelse fordelt på kvalitet af samarbejde

	Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads						
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Meget godt samarbejde	56%	39%	4%	1%	0%	0%	2.119
Godt samarbejde	17%	55%	20%	6%	1%	1%	1.066
Hverken godt eller dårligt samarbejde	5%	39%	30%	21%	3%	1%	475
Dårligt samarbejde	1%	16%	38%	32%	12%	1%	108
Meget dårligt samarbejde	0%	20%	12%	32%	36%	0%	25
I alt	36%	43%	13%	6%	1%	0%	3.793

Note: Samarbejde er et samlet mål for kvaliteten af samarbejde med leder, kolleger og tillidsrepræsentant.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tabel 5.11 Mere samarbejde fører til indflydelse

Arbejdsmiljørepræsentantens indflydelse fordelt på omfang af samarbejde

	Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads						
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
Meget samarbejde	48%	41%	7%	3%	0%	0%	2.173
En del samarbejde	22%	49%	18%	7%	2%	1%	907
Lidt samarbejde	18%	41%	22%	14%	4%	1%	661
Intet samarbejde	6%	30%	30%	21%	10%	3%	70
I alt	36%	43%	13%	6%	1%	1%	3.811

Note: Samarbejde er et samlet mål for omfanget af samarbejde med leder og tillidsrepræsentant.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Sammenlægning af arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg til MED-udvalg

En meget stor del af arbejdsmiljørepræsentanterne (74 procent) angiver, at der på deres arbejdsplads er dannet et udvalg, der er et resultat af en aftale om at sammenlægge samarbejds- og arbejdsmiljøstrukturen – eksempelvis et MED-udvalg. Seks ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter i undersøgelsen er medlemmer af et sådant udvalg.

Der er en svag tendens til at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et sammenlagt udvalg, har *mere* samarbejde (63 procent har meget samarbejde i forhold til 55 procent blandt ikke-medlemmer). Derimod hænger medlemskab af MED-udvalg m.v. ikke sammen med *bedre* samarbejde og heller ikke med indflydelse eller kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Der har heller ikke betydning, om man er medlem af et udvalg på mellemste eller øverste niveau.

Det er bemærkelsesværdigt, at medlemskab af MED-udvalg og andre sammenlagte udvalg ikke fører til, at arbejdsmiljørepræsentanten oplever, at samarbejdet eller indsatsen for at gøre arbejdsmiljøet bedre, forbedres. Det kan derfor virke som om, at arbejdsmiljøindsatsen i den type udvalg ikke giver særlige resultater. Det kan hænge sammen med sammensætningen af MED-udvalg mv., hvor medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne som hovedregel er i klart mindretal.

TRIO-samarbejde

På nogle arbejdspladser er der etableret et særligt samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten og arbejdslederen. Det kan for eksempel være med henblik på at løse problemer med stress, konflikter m.v. Dette betegnes ofte TRIO-samarbejde, og den betegnelse anvendes også her.

Ikke mindst omkring det psykiske arbejdsmiljø hænger problemer i arbejdsmiljøet tæt sammen med virksomhedens øvrige samarbejdsrelationer. Derfor er det ofte en fordel med et tæt samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

I dette afsnit ses nærmere på udbredelse af TRIO-samarbejdet på FTF-området, og på hvilken betydning, det har, for arbejdsmiljøarbejdet. Det viser sig, at TRIO-samarbejde har en klar positiv betydning i forhold til både deltagelse, samarbejde, indflydelse og kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Derimod har det generelt ikke stor betydning for arbejdsmiljøarbejdet om arbejdsmiljørepræsentanten selv er tillidsrepræsentant.

Næsten halvdelen af FTF arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at der er etableret et særligt TRIO-samarbejde på deres arbejdsplads. Det ses oftest indenfor Dag og børneinstitutioner, Undervisning og Sundhedsområdet, og lidt sjældnere indenfor Finans- og forsikring og Administration, service og tjenesteydelser.

Tabel 5.12 Næsten halvdelen har TRIO-samarbejde

På min arbejdsplads er der etableret et særligt samarbejde mellem mig, tillidsrepræsentanten og min arbejdsleder fx med henblik på at løse problemer med stress, konflikter m.v.

	Ja	Nej	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	54%	46%	681
Undervisning	52%	48%	1.025
Sundhedssektoren	47%	53%	1.094
Finans- og forsikring	34%	66%	89
Administration, service og tjenesteydelser	33%	67%	328
FTF i alt	48%	52%	3.217

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der ses en klar sammenhæng, hvor TRIO-samarbejde styrker deltagelsen i arbejdsmiljøarbejdet. Mens 50 procent af arbejdsmiljørepræsentanter deltager i høj grad i arbejdsmiljøarbejdet, hvor der ikke er TRIO-samarbejde, er andelen 79 procent, hvor der er TRIO-samarbejde. Sammenhængen er af nogenlunde samme styrke i forhold til deltagelse i APV-arbejdet, deltagelse i nyere områder og deltagelse generelt.

Tabel 5.13 TRIO fører til mere deltagelse

Deltagelse fordelt på om der er oprettet et TRIO-samarbejde

	Deltager i høj grad	Deltager i nogen grad	Deltager i mindre grad	Deltager ikke	Antal personer
TRIO-samarbejde	79%	18%	2%	0%	1.326
Ikke TRIO-samarbejde	50%	36%	11%	3%	1.422
I alt	64%	27%	7%	2%	2.748

Note: Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i APV-arbejdet og deltagelse på nyere områder.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

En tilsvarende klar sammenhæng ses mellem TRIO-samarbejde og kvaliteten af det generelle samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet. Hvor der ikke er TRIO-samarbejde oplever 42 procent et meget godt samarbejde og 74 procent et meget godt eller godt samarbejde. Hvor der er TRIO-samarbejde er de tilsvarende andele 71 procent og 94 procent. Der ses en tilsvarende sammenhæng mellem TRIO-samarbejde og omfang af samarbejde.

Tabel 5.14 Markant bedre samarbejde når TRIO

Kvalitet af samarbejde om arbejdsmiljøet fordelt på om der er oprettet et TRIO-samarbejde

	Meget godt samarbejde	Godt samarbejde	Hverken godt eller dårligt samarbejde	Dårligt samarbejde	Meget dårligt samarbejde	Antal personer
TRIO-samarbejde	71%	23%	6%	1%	0%	1.545
Ikke TRIO-samarbejde	42%	32%	20%	4%	1%	1.663
I alt	56%	28%	13%	3%	1%	3.208

Note: Samarbejde er et samlet mål for samarbejde med leder, kolleger og tillidsrepræsentant.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Samarbejdet styrkes også af, at TRIO-samarbejdet er forbundet med bedre muligheder for at mødes. Hvor der er TRIO-samarbejde har 82 procent af arbejdsmiljørepræsentanter altid eller oftest mulighed for at mødes med de kolleger, de repræsenterer, i arbejdstiden. Andelen er noget lavere (67 procent), hvor der ikke er TRIO-samarbejde. Tilsvarende er TRIO-samarbejde forbundet med en højere andel, der oplever, at de har tilstrækkeligt gode muligheder for at koordinere deres funktioner som arbejdsmiljørepræsentant med andre arbejdsmiljørepræsentanter (58 procent i forhold til 49 procent).

Der er også en positiv sammenhæng mellem TRIO-samarbejde og arbejdsmiljørepræsentanternes indflydelse. Andelen, der er helt enige i, at de har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet, er 44 procent, hvor der er TRIO-samarbejde, og 27 procent, hvor der ikke er TRIO-samarbejde.

Tabel 5.15 TRIO fører til mere indflydelse

Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
TRIO-samarbejde	44%	42%	9%	3%	1%	0%	1.546
Ikke TRIO-samarbejde	27%	45%	17%	9%	2%	1%	1.671
I alt	35%	43%	13%	6%	1%	1%	3.217

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Endelig ses en sammenhæng mellem TRIO-samarbejde og kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet.

Færre oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet, hvor der er TRIO-samarbejde (44 procent i forhold til 58 procent), og flere oplever at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt.

35 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne er helt enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, og 82 procent er helt eller delvist enige, hvor der er TRIO-samarbejde. De tilsvarende andele er kun 22 procent og 65 procent, hvor der ikke. Der ses en tilsvarende sammenhæng mellem TRIO-samarbejde og arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af hvorvidt der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 5.16 TRIO giver bedre arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal personer
TRIO-samarbejde	35%	47%	11%	6%	1%	0%	1.546
Ikke TRIO-samarbejde	22%	43%	18%	13%	4%	0%	1.671
I alt	28%	45%	15%	9%	2%	0%	3.217

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Nærhed og arbejdsmiljøarbejdet

Det fremgår af Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at "Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip." Det er derfor interessant at se nærmere på sammenhængen mellem nærhed, i denne sammenhæng belyst ved hvor mange medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer, og arbejdsmiljøarbejdet.

Som beskrevet tidligere er det billede, der generelt tegner sig, at arbejdsmiljøarbejdet for de fleste arbejdsmiljørepræsentanter er en sidebeskæftigelse, som man kun har lidt tid til rådighed til at løse. Manglende tid til arbejdet opleves som en stor barriere af mange arbejdsmiljørepræsentanter. På nogle områder ses dog samtidig en tendens til professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvor arbejdsmiljørepræsentanter repræsenterer mange, og hvor arbejdsmiljøarbejdet for nogle udgør en større del af arbejdet.

En stor del af arbejdsmiljørepræsentanterne har kun få timer om måneden til arbejdet. 44 procent angiver, at de har 0-2 timer til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet om måneden. Arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer flere medarbejdere, har mere tid til arbejdet. Uanset hvor mange man repræsenterer, gælder det dog stadig for alle grupper, at mindst tre ud af 10 kun har 0-2 timer til arbejdsmiljøarbejdet om måneden. For arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer 0-20 medarbejdere gælder det for seks ud af 10.

På baggrund af svarene i undersøgelsen er det estimeret, at arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer 0-20 medarbejdere, i gennemsnit har 2,8 timer til rådighed til arbejdet om måneden. Det gennemsnitlige antal timer til arbejdet stiger, jo flere man repræsenterer. Arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer 21-50 medarbejdere har i gennemsnit 4,5 timer til arbejdsmiljøarbejdet om måneden, mens arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer mellem 51 og 260 medarbejdere, har cirka 6 timer eller cirka dobbelt så meget tid til arbejdsmiljøarbejdet. En lille gruppe arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer mere end 250 medarbejdere har i gennemsnit 8,9 timer til rådighed, dette tal er dog påvirket relativt meget af et lille antal arbejdsmiljørepræsentanter, hvor arbejdsmiljøarbejdet udgør en væsentlig større del af arbejdet.

Tabel 5.17 Sammenhæng mellem nærhed og tid til arbejdsmiljøarbejdet

Hvor meget tid har du i gennemsnit til rådighed til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant pr. måned?

		0-2 timer	3-5 timer	6-10 timer	11-15 timer	16-20 timer	Mere end 20 timer	Gnsn. timer til rådighed	Antal personer
Hvor mange ansatte er du arbejdsmiljø-repræsentant for?	0 - 20	59%	29%	9%	1%	0%	1%	2,8	1.422
	21 - 50	38%	34%	22%	3%	2%	1%	4,5	1.545
	51 - 75	27%	33%	27%	8%	4%	3%	6,0	479
	76 - 100	31%	33%	25%	6%	2%	4%	5,7	177
	101 - 250	31%	27%	26%	7%	5%	5%	6,4	145
	Flere end 250	30%	21%	21%	5%	5%	19%	8,9	43
	I alt	44%	32%	18%	3%	2%	1%	4,2	3.811

Note: Estimatet af den gennemsnitlige tid til rådighed er baseret på en antagelse om, at den gennemsnitlige tid til rådighed i et tidsinterval er intervalmidtpunktet (fx 8 timer for intervallet 6-10 timer). For intervallet 'Mere end 20 timer' antages den gennemsnitlige tid til rådighed at være 25 timer.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

I det følgendes ses nærmere på sammenhængen mellem nærhed og mulighederne for at udføre arbejdsmiljøarbejdet, når man definerer nærhed ud fra antallet af kolleger, man repræsenterer som arbejdsmiljørepræsentant.

Svarene peger på, at uanset hvor mange man repræsenterer, oplever hovedparten, at det er vanskeligt at udføre arbejdsmiljøarbejdet. Der ses en tendens til, at de arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer henholdsvis færrest medarbejdere og flest medarbejdere oplever lidt bedre muligheder for at udføre arbejdet og i lidt mindre grad oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Det ses som tegn på, at arbejdsmiljøarbejdet kommer under pres, når organiseringen i mindre grad følger et nærhedsprincip. På den anden side kan en øget professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvor arbejdsmiljørepræsentanten har mere tid og løser flere opgaver, føre til andre rammer og muligheder for arbejdsmiljøarbejdet.

Kun en ud af 10 oplever, at de altid har tid nok til arbejdsmiljøarbejdet og kun omkring hver tredje har altid mulighed for at bruge mere tid på arbejdsmiljøarbejdet, når der er behov for det. Andelene er mindre jo flere man repræsenterer, men vokser igen blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer flest medarbejdere, så disse har oftere tid og fleksibilitet i forhold til at bruge mere tid på arbejdet.

Kun omkring hver femte har altid mulighed for at mødes med de kolleger, de repræsenterer i arbejdstiden, og mellem fem og seks ud af 10 oplever tilstrækkeligt gode muligheder for at koordinere med andre arbejdsmiljørepræsentanter. Igen ser billedet lidt bedre ud i den lille gruppe, der repræsenterer flest medarbejdere, hvor andelen, der har væsentligt mere tid til arbejdet, er større.

Tabel 5.18 Sammenhæng mellem nærhed og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet

Tid, fleksibilitet og muligheder for koordinering fordelt på antal ansatte, man er arbejdsmiljørepræsentant for

	Andel, der svarer	0 - 20	21 - 50	51 - 75	76 - 100	101 - 250	Flere end 250
Tid nok til at udføre arbejde som arbejdsmiljørepræsentant	Ja, altid	13%	10%	10%	8%	20%	26%
Mulighed for at bruge ekstra tid på arbejdsmiljøarbejdet, når der er behov	Ja, altid	31%	27%	25%	23%	31%	53%
Mulighed for at mødes med de kolleger, AMR repræsenterer, i arbejdstiden	Ja, altid	23%	20%	16%	21%	26%	42%
Tilstrækkeligt gode muligheder for at koordinere med andre arbejdsmiljørepræsentanter	Ja	53%	54%	53%	59%	60%	79%

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der ses en klar sammenhæng mellem nærhed og deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Hvor to ud af tre arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer op til 50 medarbejdere, deltager i høj grad, gælder det kun halvdelen, der repræsenterer 101-250 medarbejdere, og kun fire ud af ti, der repræsenterer 250 eller flere medarbejdere. Samtidig ses en stigning fra 8 procent til 29 procent i andelen, der deltager i mindre grad eller slet ikke.

Tabel 5.19 Nærhed fører til mere deltagelse

Deltagelse fordelt på antal ansatte, man er arbejdsmiljørepræsentant for

		Deltager i høj grad	Deltager i nogen grad	Deltager i mindre grad	Deltager ikke	Antal personer
Hvor mange ansatte er du arbejdsmiljø-repræsentant for?	0 - 20	67%	25%	7%	1%	1.242
	21 - 50	66%	26%	6%	2%	1.307
	51 - 75	59%	32%	7%	2%	419
	76 - 100	56%	31%	9%	4%	144
	101 - 250	48%	38%	9%	5%	120
	Flere end 250	41%	31%	21%	8%	39
	I alt	64%	27%	7%	2%	3.271

Note: Deltagelse er et samlet mål for deltagelse i APV-arbejdet og deltagelse på nyere områder.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der ses en faldende tendens i forhold til indflydelse og kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet, jo flere arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterer op til 250 medarbejdere. For den lille gruppe mere professionaliserede arbejdsmiljørepræsentanter ses herefter igen en stigning i begge dele, så niveauet er på højde med arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer 0-20 medarbejdere.

Omfanget af samarbejdet er lavest blandt arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer færrest og flest medarbejdere. Det kan hænge sammen med, at der simpelthen er færre at samarbejde med på disse arbejdspladser, blandt andet, da arbejdsmiljørepræsentanter, der repræsenterer mange medarbejdere ofte dækker flere fysiske arbejdssteder, og da der på de mindste arbejdspladser nogle steder er områdeledelse. Der ses ikke sammenhæng mellem nærhed og kvaliteten af samarbejdet.

Tabel 5.20 Nærhed påvirker indhold og udbytte af arbejdsmiljøarbejdet

Antal ansatte man er arbejdsmiljørepræsentant for fordelt på samarbejde, indflydelse og vurdering af arbejdsmiljøarbejdet

	Andel, der svarer	0 - 20 ansatte	21 - 50 ansatte	51 - 75 ansatte	76 - 100 ansatte	101 - 250 ansatte	Flere end 250 ansatte
Omfang af samarbejde om arbejdsmiljøet	Meget samarbejde	53%	59%	63%	61%	52%	49%
Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Helt enig eller delvist enig	82%	79%	75%	72%	71%	81%
Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt	Helt enig eller delvist enig	77%	73%	68%	71%	63%	79%

Note: Omfang af samarbejde er et samlet mål for omfanget af samarbejde med leder og tillidsrepræsentant.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

BØRN
TERAPIEN

Kapitel 6

Hvem er arbejdsmiljø-repræsentanterne?

I alt har 3.811 arbejdsmiljørepræsentanter deltaget i undersøgelsen ved at besvare hele spørgeskemaet. Et flertal kommer fra Dag- og børneinstitutioner, Undervisning og Sundhedssektoren, hvilket naturligt afspejler, at FTF har mange medlemmer inden for disse hovedområder. I tabellen nedenfor ses fordelingen af personer på hovedarbejdsområde i undersøgelsen.

Tabel 6.1 Arbejdsmiljørepræsentanter fordelt på hovedarbejdsområde

Arbejdsmiljørepræsentanter i undersøgelsen fordelt på hovedarbejdsområde

	Andel	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	21%	804
Undervisning	31%	1.171
Sundhedssektoren	32%	1.209
Finans- og forsikring	7%	261
Administration, service og tjenesteydelser	10%	366
FTF i alt	100%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Seks ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter i undersøgelsen arbejder i en kommune. Hver sjette er ansat i en region, mens cirka hver tiende er ansat i staten og lige så mange i den private sektor.

Tabel 6.2 Arbejdsmiljørepræsentanterne er oftest ansat i kommunerne

Sektor

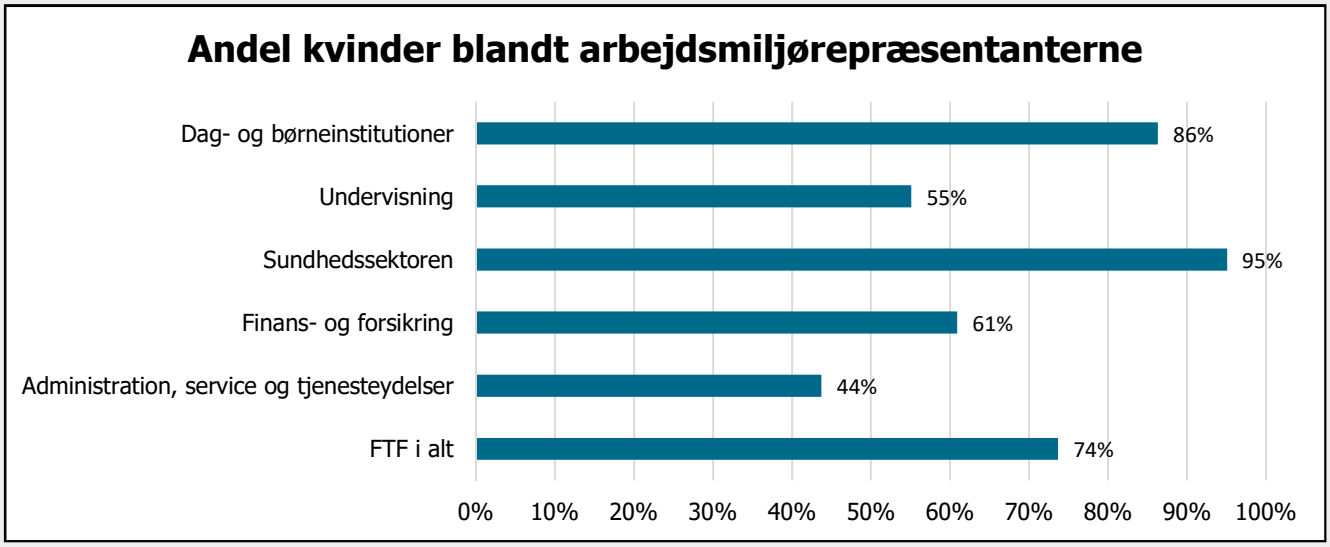
	Andel	Antal personer
Kommune	61%	2.335
Region	17%	657
Stat	10%	371
Privat sektor	12%	448
I alt	100%	3.811

Note: Arbejdsmiljørepræsentanterne der arbejder i selvejende institutioner, er her placeret efter den sektor, som deres selvejende institution primært er tilknyttet

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tre fjerdedele (74 procent) af arbejdsmiljørepræsentanterne er kvinder. Der er meget stor forskel på kønsfordelingen mellem hovedarbejdsområderne. Indenfor Sundhedsområdet er 86 procent kvinder. Den laveste andel kvinder ses indenfor Administration, service og tjenesteydelser. Her er 43 procent kvinder.

Figur 6.1 Hovedparten af arbejdsmiljørepræsentanterne er kvinder



I tabellen nedenfor ses fordelingen af arbejdsmiljørepræsentanter på landsbasis. De fleste arbejdsmiljørepræsentanter arbejder i Region Midtjylland (27 procent), Region Hovedstaden (24 procent) og Region Syddanmark (24 procent). Færrest arbejdsmiljørepræsentanter arbejder Region Sjælland (13 procent) og Region Nordjylland (12 procent).

Tabel 6.3 Flest arbejdsmiljørepræsentanter i Midtjylland

Arbejdsmiljørepræsentanter fordelt på region

	Andel	Antal
Region Hovedstaden	24%	912
Region Sjælland	13%	506
Region Syddanmark	24%	928
Region Midtjylland	27%	1.022
Region Nordjylland	12%	443
FTF i alt	100%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Hovedparten af arbejdsmiljørepræsentanterne er mellem 40 og 59 år. Arbejdsmiljørepræsentanterne har altså som hovedregel været et stykke tid på arbejdsmarkedet og er relativt erfarne medarbejdere.

Nedenfor ses arbejdsmiljørepræsentanternes anciennitet på deres nuværende arbejdsplads fordelt på hovedarbejdsområde. Den største gruppe har været ansat på den nuværende arbejdsplads 5-10 år (30 procent). Herudover er der en nogenlunde ligelig fordeling mellem grupper med forskellig anciennitet.

Tabel 6.4 De fleste arbejdsmiljørepræsentanter er 40 - 59 år

Arbejdsmiljørepræsentanter fordelt på alder

	Andel	Antal personer
Under 30 år	2%	77
30 - 39 år	20%	747
40 - 49 år	32%	1.209
50 - 59 år	37%	1.397
60 år eller ældre	10%	381
I alt	100%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Samlet set har fire ud af fem arbejdsmiljørepræsentanter være ansat i fem år eller mere. Det er altså hovedsageligt relativt erfarne kollegaer, der tager hvervet som arbejdsmiljørepræsentant på sig.

Tabel 6.5 Arbejdsmiljørepræsentanterne er ofte erfarne medarbejdere

Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

	5 år eller mindre	5-10 år	10-15 år	15-20 år	Over 20 år	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	14%	31%	22%	18%	15%	804
Undervisning	14%	29%	21%	17%	18%	1.169
Sundhedssektoren	24%	32%	17%	12%	16%	1.208
Finans- og forsikring	15%	29%	18%	13%	26%	261
Administration, service og tjenesteydelser	26%	23%	14%	10%	28%	366
FTF i alt	18%	30%	19%	14%	18%	3.808

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tabellen nedenfor viser, hvor længe arbejdsmiljørepræsentanten sammenlagt har haft hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. 30 procent har 0-2 års erfaring og 27 procent har 2-5 års erfaring. Samlet har næsten seks ud af 10 altså under 5 års erfaring som arbejdsmiljørepræsentant. Sammenholder man det med arbejdsmiljørepræsentanternes alder og anciennitet på arbejdspladsen tyder det på, at mange arbejdsmiljørepræsentanter kun har hvervet i en kortere årrække. Det stiller krav til organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet og til kompetenceudvikling i arbejdsmiljøorganisationen.

Tabel 6.6 Arbejdsmiljørepræsentant - et midlertidigt hverv

Hvor længe har du sammenlagt være arbejdsmiljørepræsentant?

	0-2 år	2-5 år	5-10 år	Fra 10 år	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	20%	25%	37%	17%	803
Undervisning	34%	25%	27%	13%	1.169
Sundhedssektoren	29%	25%	29%	17%	1.208
Finans- og forsikring	34%	39%	18%	10%	261
Administration, service og tjenesteydelser	39%	31%	24%	6%	366
FTF i alt	30%	27%	29%	14%	3.807

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterer oftest 0-50 medarbejdere på deres arbejdsplads. Omkring hver tiende repræsenterer mere end 76 medarbejdere. Der ses dog en væsentligt større andel, der repræsenterer så mange medarbejdere indenfor Finans-og forsikring (33 procent) og Administration, service og tjenesteydelser (17 procent).

Tabel 6.7 Arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterer oftest 0-50 ansatte

Hvor mange ansatte er du arbejdsmiljørepræsentant for?

	0 - 20 ansatte	21 - 50 ansatte	51 - 75 ansatte	76 - 100 ansatte	101 - 250 ansatte	Flere end 250 ansatte	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	74%	22%	2%	1%	1%	0%	804
Undervisning	22%	47%	22%	6%	3%	0%	1.171
Sundhedssektoren	32%	49%	12%	4%	3%	0%	1.209
Finans- og forsikring	33%	22%	11%	10%	15%	8%	261
Administration, service og tjenesteydelser	26%	48%	10%	6%	7%	4%	366
FTF i alt	37%	41%	13%	5%	4%	1%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Arbejdsmiljørepræsentanterne dækker som hovedregel ét arbejdssted. Det gælder for 71 procent, mens 16 procent dækker to arbejdssteder. 13 procent dækker 3 arbejdssteder eller mere. Indenfor nogle arbejdsområder er det dog mere almindeligt, at arbejdsmiljørepræsentanterne dækker tre eller flere arbejdssteder. Det gælder især indenfor Finans-og forsikring, hvor andelen er 28 procent, og hvor 15 procent dækker 6 arbejdssteder eller mere.

Tabel 6.8 Arbejdsmiljørepræsentanten dækker oftest ét arbejdssted

Er du arbejdsmiljørepræsentant for ansatte på mere end ét fysisk/geografisk arbejdssted?

	1 arbejdssted	2 arbejds-steder	3-5 arbejds-steder	6-10 arbejds-steder	Flere end 10 arbejds-steder	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	77%	13%	8%	2%	1%	804
Undervisning	78%	16%	4%	1%	2%	1.171
Sundhedssektoren	65%	19%	13%	2%	2%	1.209
Finans- og forsikring	59%	13%	13%	8%	7%	261
Administration, service og tjenesteydelser	70%	13%	13%	2%	2%	366
FTF i alt	71%	16%	9%	2%	2%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Omkring hver sjette arbejdsmiljørepræsentant er også tillidsrepræsentant. Der er en markant større andel, der også er tillidsrepræsentanter, indenfor Finans- og forsikring. Her gælder det for to tredjedele.

Tabel 6.9 Nogle arbejdsmiljørepræsentanter er også tillidsrepræsentanter

	Også tillidsrepræsentant	Ikke tillidsrepræsentant	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	15%	85%	804
Undervisning	12%	88%	1.171
Sundhedssektoren	10%	90%	1.209
Finans- og forsikring	66%	34%	261
Administration, service og tjenesteydelser	10%	90%	366
FTF i alt	16%	84%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Der er ikke forskel på hvor længe man har været ansat på arbejdspladsen og heller ikke på hvor længe man har været arbejdsmiljørepræsentant, når man sammenligner arbejdsmiljørepræsentanter, der også er tillidsrepræsentant, med arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentant.

Tabel 6.10 Tillidsrepræsentant og anciennitet på arbejdsplads

Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

	0-5 år	6-10 år	11-20 år	Mere end 20 år	Antal personer
Også tillidsrepræsentant	15%	29%	36%	19%	594
Ikke tillidsrepræsentant	19%	30%	33%	18%	3.214
I alt	18%	30%	33%	18%	3.808

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Den primære årsag til at stille op til valg som arbejdsmiljørepræsentant er et ønske om at få indflydelse på arbejdspladsens udvikling. Det gælder for seks ud af 10 arbejdsmiljørepræsentanter. Knap halvdelen er blevet opfordret til at stille op og omkring en tredjedel så muligheder for personlig udvikling.

Tabel 6.11 Arbejdsmiljørepræsentanter søger indflydelse

Årsager til at stille op til valget som arbejdsmiljørepræsentant

	Andel	Antal personer
For at få indflydelse på arbejdspladsens udvikling	59%	2.247
Jeg blev opfordret til at stille op	48%	1.829
Jeg så nogle muligheder for personlig udvikling	31%	1.196
Jeg kan lide at igangsætte og organisere	23%	891
Jeg er interesseret i fagpolitik	19%	714
Der var ikke andre, der ville	17%	646
Jeg havde lyst til at prøve noget nyt	17%	637
Der var problemer på arbejdspladsen, jeg gerne ville løse	13%	483
Andet	7%	259
Jeg synes ikke, den forrige arbejdsmiljørepræsentant gjorde det godt nok	5%	197
I alt	100%	3.811

Note: Arbejdsmiljørepræsentanterne har haft mulighed for at angive flere svar

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

55 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne får et løntillæg for arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant, men der er stor spredning. Løntillæg ses oftest indenfor Sundhed. Her får 72 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne et løntillæg. Indenfor Dag- og børneinstitutioner får 64 procent et løntillæg. Færrest får løntillæg indenfor Finans- og forsikring (1 procent).

At så få indenfor Finans-og forsikring får løntillæg er umiddelbart overraskende, når de samtidig er den gruppe, der repræsenterer flest medarbejdere og dækker flest arbejdspladser. Det kan muligvis skyldes, at arbejdsmiljørepræsentant indenfor Finans- og forsikringsområdet i større udstrækning er en faglig udviklingsvej, hvor arbejdsmiljøarbejdet bliver en væsentlig del af ens arbejdsindhold, og ikke en ekstrabeskæftigelse, som man får løntillæg for. En anden mulig årsag kan være, at løndannelsen i højere grad er individuel indenfor Finans- og forsikringsområdet, og det derfor ikke i så høj grad giver mening at tale om et løntillæg. Endelig kan det have betydning, at to tredjedele af arbejdsmiljørepræsentanterne indenfor Finans- og forsikring også er tillidsrepræsentanter og muligvis får et tillæg for dette.

Størrelsen af løntillægget er nogenlunde det samme indenfor alle hovedarbejdsområder. Arbejdsmiljørepræsentanter, der får et tillæg, får i gennemsnit cirka 500 kr. om måneden. Tillægget er lidt højere indenfor Sundhed og lidt lavere indenfor Dag- og børneinstitutioner.

Tabel 6.12 Stor forskel på hvor mange der får løntillæg

Får du et løntillæg for dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant?

	Andel der får løntillæg	Gennemsnit (kr,)
Dag- og børneinstitutioner	64%	445
Undervisning	49%	490
Sundhedssektoren	72%	653
Finans- og forsikring	1%	500
Administration, service og tjenesteydelser	33%	541
FTF i alt	55%	549

Note: Kolonnen 'Gennemsnit (kr.)' angiver det månedlige gennemsnitstillæg i danske kroner.

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Tre fjerdedele af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at de kan få fri med løn til at deltage i møder, kurser og temadage, der er arrangeret af deres faglige organisation. Hertil kommer, at 14 procent ikke ved, om de kan få fri, formentlig fordi de endnu ikke har prøvet. Alt i alt må det siges at være meget positivt. Indenfor Finans- og forsikring får hele 89 procent ja til deltagelse, mens andelen er 60 procent og lavest indenfor Administration, service og tjenesteydelser.

Tabel 6.13 Mange får fri med løn til kurser, møder og temadage

Kan du få fri med løn til at deltage i fagforeningens møder, kurser og temadage?

	Ja	Nej, på grund af for stort arbejdspres	Nej, på grund af andre årsager	Ved ikke	Antal personer
Dag- og børneinstitutioner	73%	5%	2%	20%	804
Undervisning	80%	4%	4%	12%	1.171
Sundhedssektoren	77%	9%	3%	11%	1.209
Finans- og forsikring	89%	1%	3%	7%	261
Administration, service og tjenesteydelser	60%	5%	7%	28%	366
FTF i alt	76%	6%	3%	14%	3.811

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Kapitel 7

Undersøgelsens metode

Undersøgelsen af arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde er gennemført af FTF i samarbejde med 16 af FTF's største medlemsorganisationer: BUPL, Danmarks Lærerforening, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Dansk Tandplejerforening, Danske Bioanalytikere, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Farmakonomforeningen, Finansforbundet, Forsikringsforbundet, Handelsskolernes lærerforening, Kost & Ernæringsforbundet, Politiforbundet, Prosa og Uddannelsesforbundet.

Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse i perioden februar til marts 2016. Samtlige arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af organisationerne i undersøgelsen, er inviteret via e-mail. Invitationen indeholdt en beskrivelse af undersøgelsen og et link til besvarelse online.

Der blev i alt inviteret 7.740 personer. En række personer har kunne ikke kontaktes, har meldt tilbage, at de ikke længere er arbejdsmiljørepræsentant eller falder på anden vis uden for undersøgelsens målgruppe. Efter fradrag af disse personer er undersøgelsens nettopopulation 7.188 personer. I alt har 3.811 besvaret spørgeskemaet. Undersøgelsen bygger således på et stort antal besvarelser, hvilket betyder at den statistiske usikkerhed er lille. Svarprocenten er 53 pct.

Nedenfor ses svarprocenten fordelt på organisation i undersøgelsen.

Tabel 7.1 Gennemførselsprocent

Gennemførselsprocent fordelt på medlemsorganisationer

	Antal personer	Svar-procent
BUPL	804	41%
Danmarks Lærerforening	1.012	65%
Dansk Socialrådgiverforening	144	58%
Dansk Sygeplejeråd	563	41%
Dansk Tandplejerforening	6	55%
Danske Bioanalytikere	135	63%
Danske Fysioterapeuter	110	56%
Ergoterapeutforeningen	170	67%
Farmakonomforeningen	125	59%
Finansforbundet	200	79%
Forsikringsforbundet	61	62%
Handelsskolernes Lærerforening	19	76%
Kost- og Ernæringsforbundet	100	58%
Politiforbundet	199	61%
Prosa	23	62%
Uddannelsesforbundet	140	52%
Total	3.811	53%

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016.

Undersøgelsens resultater vægtes ikke. Det skyldes, at undersøgelsen er en totalundersøgelse blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter. Hertil kommer, at vi ikke kender den præcise fordeling af arbejdsmiljørepræsentanter på organisationer, alder og køn mv. Der kan også være en vis forsinkelse mellem valg til arbejdsmiljørepræsentant eller ophør af hvervet og til opdatering af organisationernes oplysninger. Endelig er der stor forskel på hvor mange ansatte, arbejdsmiljørepræsentanterne i undersøgelsen repræsenterer. Arbejdsmiljørepræsentanterne i undersøgelsen opfattes dermed alle som repræsentanter for en samlet population af arbejdsmiljørepræsentanter på de største FTF-områder.

Organisationerne er i tabeller og figurer i rapporten inddelt efter hovedarbejdsområder. Denne inddeling er beskrevet i tabellen nedenfor.

Tabel 7.2 Hovedarbejdsområder og organisationer

Medlemsorganisationer inddelt i hovedarbejdsområde

Hovedområde	Organisationer
Dag- og børneinstitutioner	BUPL
Undervisning	Danmarks Lærerforening Handelsskolernes Lærerforening Uddannelsesforbundet
Sundhedssektoren	Dansk Sygeplejeråd Dansk Tandplejerforening Danske Fysioterapeuter Ergoterapeutforeningen Kost- og Ernæringsforbundet Farmakonomforeningen
Finans- og forsikring	Finansforbundet Forsikringsforbundet
Administration, service og tjenesteydelser	Dansk Socialrådgiverforening Politiforbundet Prosa

Kilde: Undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet på FTF-området, FTF 2016

Arbejdsmiljørepræsentanterne vurderer en lang række aspekter af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. I en række sammenhænge betyder det, at de i større eller mindre omfang vurderer deres eget indsats. Der vil naturligvis kunne være forskel på vurderingen fra personer, der selv er direkte involveret i arbejdet sammenlignet med fx en ekstern observatør, og det skal man være opmærksom på i fortolkningen af resultaterne. Det er imidlertid en del af undersøgelsens forudsætninger, og vi vurderer ikke, at det har væsentlig betydning for undersøgelsens konklusioner.

Alle fundne sammenhænge i rapporten er statistisk signifikante på det anvendte 0,05 signifikansniveau.

I afsnit "Faktorer bag det gode arbejdsmiljøarbejde" indgår en logistisk regression, der afdækker hvilke faktorer, der har betydning for om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt og leverer konkrete gode resultater. Den afhængige variabel er 'godt arbejdsmiljøarbejde', der er sammensat af to andre variable (se variabelbeskrivelse nedenfor). Regressionen er gennemført gennem baglæns modelsøgning, hvor slutmodellen indeholder de variable, der er signifikante samt tre kontrolvariable (som ikke indgår i illustrationen).

Skala-dannelse og beskrivelse af skalaer og centrale analysevariable

I undersøgelsen måles en række centrale forhold med skalaer, som er dannet ud fra respondenternes svar på et antal enkeltspørgsmål. Hver skala måler et bestemt forhold ved arbejdspladsen, arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdsmiljøarbejdet, fx prioritering af arbejdsmiljøet, kompetencebehov og deltagelse.

Skalaerne er konstrueret ved at beregne gennemsnittet af scorerne på de spørgsmål, der indgår i hver skala. Der er dannet to udgaver af hver skala. En kvantitativ, der anvendes i analysen af faktorer bag et godt arbejdsmiljøarbejde i afsnit 3.3. Den kvantitative skala er dannet ved, at hver enkelt variabels udfald omregnes til værdier på en skala fra 0-100, og herefter beregne gennemsnittet af scorerne på de pågældende variable. Der beregnes kun en skalaværdi, hvis respondenten har svaret på mindst halvdelen af de spørgsmål der indgår i den pågældende skala.

Derudover er der dannet en kategorisk udgave af skalaerne, der anvendes i de tabeller i rapporten, der sammenholder flere forhold. De kategoriske udgaver af skalaerne har fire eller fem kategorier, svarende til antallet af kategorier på de indgående spørgsmål. De kategoriske skalaer er opbygget med lige store udfaldsrum. Der sondres ikke mellem termerne indeks og skala i denne rapport. Indholdet af skalaerne er beskrevet nedenfor. I beskrivelsen anvendes de kvantitative udgaver af skalaerne.

Skalabeskrivelse

Skalanavn: Deltagelse, klassiske områder (APV)
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

I forhold til arbejdspladsvurderingen (APV) på min arbejdsplads, deltager jeg i:
36. Planlægning af APV-arbejdet
37. Kortlægning af problemerne på arbejdspladsen
38. Analyse af risici og prioritering af problemerne
39. Udarbejdelse af handlingsplan til løsning af problemerne
40. Gennemførelse af handlingsplanen
41. Evaluering af handlingsplanen

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 85,2
Standardafvigelse: 19,8
Cronbach's alpha: 0,92
Item-korrelationer med samlet skala: 0,76-0,88
Inter-item korrelationer: 0,49-0,82
Antal valide besvarelser: 3271

Skalanavn: Deltagelse, nye områder
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

På min arbejdsplads deltager jeg i:
45. Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress
46. Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde
47. Nedbringelse af sygefravær
48. Indsatsen mod vold og trusler
49. Indsatsen mod mobning og chikane

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 66,7
Standardafvigelse: 24,3
Cronbach's alpha: 0,88
Item-korrelationer med samlet skala: 0,81-0,86
Inter-item korrelationer: 0,51-0,75
Antal valide besvarelser: 3734

Skalanavn: Deltagelse, samlet
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

I forhold til arbejdspladsvurderingen (APV) på min arbejdsplads, deltager jeg i:
36. Planlægning af APV-arbejdet
37. Kortlægning af problemerne på arbejdspladsen
38. Analyse af risici og prioritering af problemerne
39. Udarbejdelse af handlingsplan til løsning af problemerne
40. Gennemførelse af handlingsplanen
41. Evaluering af handlingsplanen

På min arbejdsplads deltager jeg i:
45. Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress
46. Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde
47. Nedbringelse af sygefravær
48. Indsatsen mod vold og trusler
49. Indsatsen mod mobning og chikane

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 77,5
Standardafvigelse: 18,8
Cronbach's alpha: 0,91
Item-korrelationer med samlet skala: 0,65-0,78
Inter-item korrelationer: 0,28-0,81
Antal valide besvarelser: 3271

Skalanavn: Kvalitet af samarbejde
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant:
28. Samarbejdet med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt
29. Samarbejdet med tillidsrepræsentanten/ tillidsrepræsentanterne om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt
30. Samarbejdet med mine kolleger om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 79,3
Standardafvigelse: 18,5
Cronbach's alpha: 0,63
Item-korrelationer med samlet skala: 0,76-0,80
Inter-item korrelationer: 0,32-0,43
Antal valide besvarelser: 3793

Skalanavn: Omfang af samarbejde
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

26. I hvor høj grad samarbejder du med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet?
27. I hvor høj grad samarbejder du med tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne?

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 77,0
Standardafvigelse: 22,1
Cronbach's alpha: 0,33
Item-korrelationer med samlet skala: 0,46-0,81
Inter-item korrelationer: 0,21
Antal valide besvarelser: 3811

Skalanavn: Prioritering af arbejdsmiljøet
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:
15. På min arbejdsplads gør vi meget for at have et godt fysisk arbejdsmiljø
16. På min arbejdsplads gør vi meget for at have et godt psykisk arbejdsmiljø
17. På min arbejdsplads gør vi meget for at begrænse den arbejdsbetingede stress
18. På min arbejdsplads udnyttes den viden og erfaring, der er blandt medarbejderne, når der træffes beslutninger
19. På min arbejdsplads gør vi meget for at forebygge arbejdsulykker og andre skader på helbredet

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 74,1
Standardafvigelse: 19,7
Cronbach's alpha: 0,87
Item-korrelationer med samlet skala: 0,75-0,86
Inter-item korrelationer: 0,47-0,72
Antal valide besvarelser: 3808

Skalanavn: Inddraget af leder
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Jeg bliver helt naturligt inddraget af min arbejdsleder, når der:
50. Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer
51. Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø
52. Er ergonomiske problemer
53. Er sket en arbejdsulykke
54. Er problemer med det fysiske arbejdsmiljø (herunder indeklima og tekniske hjælpemidler)
55. Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 66,1
Standardafvigelse: 24,9
Cronbach's alpha: 0,87
Item-korrelationer med samlet skala: 0,73-0,83
Inter-item korrelationer: 0,36-0,69
Antal valide besvarelser: 3739

Skalanavn: Inddraget af kolleger
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Jeg bliver helt naturligt inddraget af mine kolleger, når der:
56. Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer
57. Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø
58. Er ergonomiske problemer
59. Er sket en arbejdsulykke
60. Er problemer med det fysiske arbejdsmiljø (herunder indeklima og tekniske hjælpemidler)
61. Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 74,6
Standardafvigelse: 20,4
Cronbach's alpha: 0,85
Item-korrelationer med samlet skala: 0,72-0,79
Inter-item korrelationer: 0,37-0,66
Antal valide besvarelser: 3758

Skalanavn: Inddragelse, samlet
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Jeg bliver helt naturligt inddraget af min arbejdsleder, når der:
50. Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer
51. Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø
52. Er ergonomiske problemer
53. Er sket en arbejdsulykke
54. Er problemer med det fysiske arbejdsmiljø (herunder indeklima og tekniske hjælpemidler)
55. Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget

Jeg bliver helt naturligt inddraget af mine kolleger, når der:
56. Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer
57. Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø
58. Er ergonomiske problemer
59. Er sket en arbejdsulykke
60. Er problemer med det fysiske arbejdsmiljø (herunder indeklima og tekniske hjælpemidler)
61. Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 70,3
Standardafvigelse: 19,9
Cronbach's alpha: 0,89
Item-korrelationer med samlet skala: 0,63-0,74
Inter-item korrelationer: 0,19-0,69
Antal valide besvarelser: 3757

Skalanavn: Holdning til arbejdsmiljørepræsentanten
Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Hvordan oplever du:
71. dine kollegers holdning til din funktion som arbejdsmiljørepræsentant?
72. din nærmeste leders/arbejdsleders holdning til din funktion som arbejdsmiljørepræsentant?
73. tillidsrepræsentantens holdning til din funktion som arbejdsmiljørepræsentant?

Skalaegenskaber:
Gennemsnit: 90,1
Standardafvigelse: 13,7
Cronbach's alpha: 0,62
Item-korrelationer med samlet skala: 0,74-0,78
Inter-item korrelationer: 0,31-0,42
Antal valide besvarelser: 3811

Variabel-beskrivelse

Variabelnavn: Godt arbejdsmiljøarbejde
I regressionen i afsnit "Faktorer bag det gode arbejdsmiljøarbeje" er den afhængige variabel 'godt arbejdsmiljø-arbejde'.

Variablen er sammensat at to variable:
Hvor enig er du i følgende udsagn om din arbejdsplads
22. Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt
23. Der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet

Personer, der har et godt arbejdsmiljøarbejde er dem, der har svaret 'helt enig' i begge variable. Resten er grupperet sammen.

Variabelnavn: Arbejdsmiljødrøftelsen
Variablen er brugt i regressionen i afsnit 3.3 som forklarende variabel.

Variablen er sammensat af to variable:
43. Har man på din arbejdsplads indenfor det seneste år gennemført den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet? (respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar)
44. Synes du, at de målsætninger, der er aftalt i forbindelse med den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet, er tilstrækkelige i forhold til de behov, du oplever?

Den nye variabel svarer på: 'Er der gennemført den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet? Og er de aftalte målsætninger tilstækkelige i forhold til de behov, du oplever?'. Variablen opdeler svarene i følgende kategorier:
Ja, målsætninger fuldt tilstrækkelige
Ja, målsætninger delvist tilstrækkelige
Ja, målsætninger ikke tilstrækkelige
Nej

FTF
Hovedorganisation for 450.000
offentligt og privat ansatte