Arbejdsmiljørepræsentantens vilkår – kortlægning

Øje på arbejdsmiljøet

Øje på arbejdsmiljøet, august 2018

Udgivet af
Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
E-mail: lo@lo.dk
Tlf.: 3524 6000
Web: www.lo.dk

ISBN-elektronisk: 978-8777-35-421-2

Morten Skov Christiansen
Næstformand, LO

Forord

Arbejdsmiljørepræsentanterne står i frontlinjen i kampen for et godt arbejdsmiljø og har direkte indsigt og berøring med lønmodtagernes hverdag. Men det er vigtigt, at de er klædt på til at varetage denne arbejdsopgave, der de seneste år blot er vokset. For det går den forkerte vej med arbejdsmiljøet. Stadig flere lønmodtagere er fysisk eller psykisk overbelastede, og kurven over arbejdsulykker ligger på et konstant højt niveau. Samtidig skal vi alle blive flere år på arbejdsmarkedet. Der er derfor brug for en markant styrkelse af arbejdspladsernes indsats for et bedre arbejdsmiljø, og her spiller arbejdsmiljørepræsentanterne en nøglerolle sammen med tillidsrepræsentanterne.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har nemlig taget opgaven med at sikre lønmodtagernes arbejdsmiljø på sig. De varetager deres kollegaers interesser og er deres repræsentant i samarbejdet om arbejdsmiljøet på virksomheden. Det er dem, der er garanten for, at lønmodtagerne trygt kan gå på arbejde, og dem som råber vagt i gevær over for dårligt arbejdsmiljø. De er fodsoldaterne i kampen for et godt arbejdsmiljø – en kamp vi skal sikre, at de er rustet til.

2019 bliver arbejdsmiljørepræsentanternes år, når vi med en landsdækkende kampagne sætter fokus på vores arbejdsmiljørepræsentanter – 17.000 ambassadører, der hver dag arbejder for et godt arbejdsmiljø ude på arbejdspladserne.

Forud for kampagnen har LO bedt TeamArbejdsliv om at gennemføre en grundig kortlægning af arbejdsmiljørepræsentanternes hverdag, udfordringer og kompetencer. Tidligere har vi haft et ufuldstændigt billede af vores arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, da vi ikke før har haft et entydigt fokus på deres betingelser for at udøve deres hverv. Spørgeskemaundersøgelsen er blevet besvaret af godt 7200 arbejdsmiljørepræsentanter, og vi går derfor fra antagelser til veldokumenteret, konkret og håndgribelig viden om vores arbejdsmiljørepræsentanternes hverdag. Viden, som giver os et vigtigt afsæt i vores arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø. Dels i vores arbejde med at finde løsninger på arbejdsmiljøområdet i forbindelse med forlig og reformer og dels viden, som også forbund og LO-sektioner kan trække på i deres arbejdsmiljøarbejde.

TeamArbejdslivs kortlægning er afrapporteret i dette nummer af *Øje på arbejdsmiljøet*.

Kortlægningen viser blandt andet, at 66 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne bruger 1-2 timer om ugen på arbejdsmiljøarbejdet. Det er tvivlsomt, hvorvidt dette tidsforbrug kan rumme alle de daglige arbejdsmiljøopgaver, som er pålagt arbejdsmiljørepræsentanten.

Dels fordi arbejdsmiljørepræsentanterne ser manglende tid i hverdagen som den største udfordring og dels set i lyset af, at 78 procent har brugt deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet.

Manglende tid er dog ikke den eneste udfordring, som arbejdsmiljørepræsentanterne står over for. Arbejdsmiljørepræsentanterne savner viden og klarhed omkring deres rolle og opgaver på arbejdspladsen, og kun halvdelen arbejdsmiljørepræsentanterne får tilbudt de halvanden dages årlige uddannelse, som de har krav på. Et klart indsatsområde da 46 procent samtidig peger på, at mere uddannelse vil styrke deres position som arbejdsmiljørepræsentant.

Spørgeskemaundersøgelsens resultater ligger således til grund for udvælgelsen af fem hovetemaer og indsatsområder, som vil være strategiske pejlemærker for kampagnen i 2019. Disse fem hovedtemaer er:

- Mere tid til hvervet
- Sikring af arbejdsmiljørepræsentanternes uddannelse og kompetenceudvikling
- Understøtte arbejdsmiljørepræsentanternes inddragelse i det strategisk arbejdsmiljøarbejde
- Øge rekruttering af arbejdsmiljørepræsentanter, herunder unge
- Skabe klarhed om opgaven som arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanterne rummer et stort potentiale, men LO ser en række barrierer for, at potentialet udnyttes fuldt ud. Barrierer, som du kan læse mere om i denne rapport, og som vi i fællesskab fremover vil arbejde benhårdt for at nedbryde.

God læselyst

Morten Skov Christiansen

Arbejdsmiljørepræsentantens vilkår

Kortlægning - LO

team arbejdsliv

Udarbejdet af: Flemming Pedersen og Søren Grove Vejlstrup

Juni 2018

Arbejdsmiljørepræsentantens vilkår – Kortlægning - LO
Udarbejdet af: Flemming Pedersen og Søren Grove Vejlstrup
Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

Juni 2018

INDHOLD

Indhold 3

Forord 5

1 Opsummering og perspektivering 6

1.1 Opsummering 6

1.2 Perspektivering 10

1.3 Læsevejledning 13

2 Baggrundsdata for AMR 14

3 Arbejdsmiljørepræsentantens vilkår 22

3.1 Tid til AMR-arbejdet 22

3.2 Løntillæg og adgang til IT 25

4 Arbejdsmiljøproblemer 30

4.1 Problemer med fysisk og psykisk AM 31

4.2 Problemer med det fysiske arbejdsmiljø 33

4.3 Problemer med det psykiske arbejdsmiljø 34

4.4 Løsning af AM-problemer og fastholdelse af løsningen 35

4.5 Reagerer ledelsen? 38

5 Samarbejde om arbejdsmiljø 39

5.1 Opbakning og samarbejde på arbejdspladsen 39

5.2 Samarbejde i AM-gruppen/MED-udvalget 40

6 Opgaver og tidsanvendelse 41

6.1 Brug af tid på opgaver 41

6.2 Hvor godt lykkes det at løse opgaven? 42

6.3 Sammenhæng mellem tid og 'at lykkes' 43

7 Støtte fra fagforeningen 46

7.1 Kontakt til fagforening og tilfredshed 46

7.2 Støtte fra fagforening 48

7.3 Behov for (mere) støtte fra fagforeningen? 48

8 Indflydelse 50

9 Viden og færdigheder 54

9.1 Hvad er vigtigt i arbejdet som AMR? 54

9.2 Egne kompetencer 55

10 Uddannelse og kompetenceudvikling som AMR 59

10.1 Uddannelse - lovpligtig 59

10.2 Uddannelse generelt 61

10.3 Hvor får AMR deres viden fra? 62

11 Udfordringer i rollen som AMR 66

11.1 Udfordringer i hvervet som AMR 66

11.2 Styrke positionen som AMR 67

11.3 Hvordan kan din fagforening gøre arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant mere attraktivt? 69

12 Tværgående analyser 70

12.1 Analyser på forbundsniveau 70

12.2 Analyser på brancheniveau 73

12.3 Analyser på LO-niveau 75

13 Metode og svarprocenter 80

13.1 Spørgeskema 80

13.2 Spørgeskemaundersøgelse 80

13.3 Svarprocenter 80

13.4 Vægtning 82

13.5 Analyse 82

14 Bilag 83

FORORD

LO har bedt TeamArbejdsliv om at gennemføre en kortlægning af arbejdsmiljørepræsentantens (AMR) vilkår. Undersøgelsen er gennemført som en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse afviklet som elektronisk skema over internettet.

LO, og forbundene i LO, har planer om at have ekstra fokus på arbejdsmiljørepræsentanterne fremover. Som en del af forberedelserne skal arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår og behov for støtte kortlægges. Formålet med undersøgelsen er at undersøge, hvilke forhold og vilkår som arbejdsmiljørepræsentanter i LO-forbundene oplever, deres behov for støtte fra deres respektive forbund samt deres relation til den lokale afdeling.

Arbejdsmiljøorganisationens opbygning og AMRs arbejdsopgaver er reguleret af arbejdsmiljølovgivningen, som senest blev revideret ved AMO-reformen i 2010. Lovgivningen sikrer, at der vælges AMR i virksomheder med 10 ansatte og derover (5 i byggeriet) samt sikrer grunduddannelse og årlig uddannelse til AMR, som skal tilbydes af virksomheden. AMR er valgt af medarbejderne på arbejdspladsen og er tilknyttet virksomheden, hvad angår den lovmæssige adgang til kompetenceudvikling, og det er i en relation mellem virksomheden og AMR, at den tid, som AMR kan anvende på AMR-arbejdet, reguleres.

LO og LO-forbundene arbejder politisk for at skabe de bedste lovgivningsmæssige vilkår for AMR. Forbundene søger at have et kendskab til hvem, der er valgt som AMR på arbejdspladserne med det formål at tilbyde kompetenceudvikling samt mere situationsbestemt rådgivning både lokalt i afdelinger/kredse og centralt på forbundsniveau.

Opgaven er udført i følgende faser:

- Afholdelse af workshops med forbundsrepræsentanter/styregruppe, hvor det blev kortlagt, hvad der ønskes viden om som grundlag for formulering af spørgsmål
- Formulering af spørgsmål til spørgeskema
- Afprøvning/validering/justering af spørgeskemaet blandt et udvalg af AMR
- Udsendelse af spørgeskema til samtlige AMR inden for 14 LO-forbund
- Rapport, der fremstiller og konkluderer på de væsentligste resultater af de gennemførte analyser

De medvirkende LO-forbund er:

3F, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EL-forbund, FOA, Fængselsforbundet, Fødevareforbundet NNF, HK, HKKF, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Serviceforbundet, Socialpædagogerne og Teknisk Landsforbund.

Rapporten er udarbejdet af Flemming Pedersen og Søren Grove Vejlstrup, Studerende Laura Guldager har medvirket i analyse af data.

TeamArbejdsliv, juni 2018

1 OPSUMMERING OG PERSPEKTIVERING

Undersøgelsen bygger på et elektronisk spørgeskema udsendt til de AMR, som 14 LO-forbund har kontaktdata på. Svarprocenten er samlet set 44,9 med en spredning på 37,4 som laveste svarprocent og 68,2 som højeste. Undersøgelsen bygger på godt 7.200 besvarelser.

Den samlede svarprocent betegnes som tilfredsstillende. Når der er over 55 procent, som ikke har svaret, kan der aldrig være statistisk sikkerhed for, at de, som ikke har svaret, ville have svaret på samme måde, som de, der har svaret. De over 7.200 svar bidrager dog til, at undersøgelsen må opfattes som grundig og seriøs. Det er første gang, at der inden for LO-området er gennemført en så omfattende undersøgelse af AMRs vilkår.

1.1 Opsummering

Uddannelse

Langt de fleste AMR har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (96 %), og ses der bort fra de nyvalgte, er andelen op mod 99 %.

Kun godt halvdelen af AMR får tilbud om 1½ (2) dages årlig uddannelse (52 %). Ikke alle, men de fleste AMR tager mod tilbuddet om uddannelse, når de får det. Det er i højere grad privatansatte end offentligt ansatte, som ikke får tilbuddet om uddannelse.

34 procent har ikke deltaget i nogen form for arbejdsmiljøuddannelse i løbet af et år. Af de resterende har 48 procent deltaget i 1-5 dage og 18 procent i over 5 dage. Over halvdelen af AMR svarer, at behovet for arbejdsmiljøuddannelse kun 'i nogen grad' er dækket.

AMRs deltagelse i uddannelse fordeler sig jævnt mellem uddannelse afholdt på arbejdspladsen, uddannelse afholdt af fagforening/FiU og anden uddannelse, som ikke er på arbejdspladsen.

I små virksomheder er der færrest, som får tilbud om årlig kompetenceudvikling, og AMR har færrest årlige uddannelsesdage. I mellemstore virksomheder bliver AMR oftere tilbudt uddannelse, og det er her, at AMR har flest årlige uddannelsesdage. I de største virksomheder er der flest, der bliver tilbudt uddannelse fra ledelsen, men det samlede antal årlige uddannelsesdage ligger lige under de mellemstore virksomheder.

Tid til AMR-arbejdet

60 procent af AMR har en aftale om, hvor mange timer de må anvende på hvervet som AMR; 9 procent har en aftale om et fast antal timer, og 51 procent kan anvende de nødvendige timer. 39 procent har ikke en aftale. Der er meget stor forskel på det aftalte timetal, men for 80 procent af AMR gælder, at de har afsat 1, 2 eller 3-5 timer om ugen

Blandt samtlige AMR er der 66 procent, som bruger 1-2 timer om ugen, når de bliver spurgt om, hvor mange timer de reelt bruger på deres hverv som AMR pr. uge.

9 procent anvender 'ofte' eller 'meget ofte' deres fritid på AMR-arbejde, og 32 procent gør det 'indimellem', 59 procent gør det 'sjældent' eller 'aldrig'.

Knap to tredjedele får ikke et funktionstillæg eller løntillæg på grund af deres hverv som AMR, og godt en tredjedel får et tillæg.

Indflydelse og gøre en forskel

AMR har høj indflydelse inden for fem ud af de otte områder, der er spurgt til, lidt lavere indflydelse inden for ét område og meget lavere indflydelse inden for to områder. I det følgende vises scoren på 'meget stor/stor' indflydelse.

- Indflydelse på løbende at følge op på APV (71 %)
- Indflydelse på daglig forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer (70 %)
- Indflydelse på udarbejdelse og revision af APV (69 %)
- Indflydelse på den årlige drøftelse (62 %)
- Indflydelse på hvordan arbejdsmiljøproblemer løses (61 %)
- Indflydelse på egen kompetenceudviklingsplan (49 %)
- Indflydelse på indkøb og ombygning (26 %)
- Indflydelse på større forandringer (13 %)

På tværs af de fem øverste indflydelsesområder har 44 procent af AMR enten 'meget stor' eller 'stor' indflydelse på alle fem områder, og yderligere 16 procent har 'meget stor' eller 'stor' indflydelse på fire ud af fem områder. 22 procent har middel indflydelse, defineret som 'meget stor' eller 'stor' indflydelse på 2-3 ud af fem områder, og 19 procent har ingen eller begrænset indflydelse (indflydelse på 0-1 ud af fem områder).

49 procent oplever enten 'i meget høj grad' eller ' i høj grad' at gøre en forskel for deres kolleger. 47 procent svarer 'i nogen grad' og fire procent 'slet ikke'.

Kontakt til og støtte fra fagforeningen

36 procent af AMR har inden for de sidste to år haft kontakt til deres fagforening enten i form af kreds/lokalafdeling eller forbundet centralt, og 64 procent har ikke. 31 procent har haft kontakt til kreds/lokalafdeling og 8 procent til fagforbund centralt – 3 procent til både forbund og lokalafdeling/kreds.

Tilfredsheden med støtte fra fagforeningen er stor, henholdsvis 84 og 83 procent er 'meget tilfredse' eller ' tilfredse med den støtte, som de fik. 11-12 procent svarer 'hverken tilfreds eller utilfreds' og 5-7 procent er 'utilfredse' eller 'meget utilfredse'.

Flest har henvendt sig i forhold til at have brug for viden og informationer (over halvdelen). Støtte til at løse et konkret problem har været årsagen for to femtedele, tilbud om uddannelse årsag for en fjerdedel. Valg af AMR og hjælp til at kende AMRs opgaver har også været årsager, men fylder mindre, og endelig er der færrest, som har søgt hjælp til at etablere samarbejde med leder/TR.

Der er stor enighed om, at fagforeningen støtter op om AMR, og få der er uenige. Mellem 55-76 procent er 'helt enig' eller 'enig' i de seks udsagn om støtte fra fagforeningen. 18-38 procent svarer neutral, og 6-11 procent svarer 'uenig' eller 'meget uenig'.

Der er i en fritekstbesvarelse mange, der efterlyser mere uddannelse/kurser/temadage og mere viden om de forskellige uddannelser/kurser/temadage, som fagforeningen tilbyder. Derudover er der mange, som efterlyser hjælp til at overbevise deres ledelse om, at de må tage på kursus i arbejdstiden (det er der mange, der oplever, at ledelsen siger nej til).

Opgaver og tidsanvendelse

Der er set på tværs af 17 opgaver, som AMR kan udføre, en god sammenhæng mellem den tid, der bliver anvendt på at udføre opgaven, og den succes, der opleves med at løse opgaven.

Der er enkelte afvigelser som fx, at AMR anvender meget lidt tid på at anmelde arbejdsulykker, men der opleves en stor succes med at løse opgaven.

Det er de opgaver, hvor der anvendes mindst tid, som det er interessant at have fokus på, fordi det må overvejes, om der burde bruges mere tid på dem. De er nævnt sorteret med den opgave, der bruges mindst tid, på først:

- Opgaver i forbindelse med sygefravær
- Anmeldelse af arbejdsulykker
- Analyse af ulykker eller nærved-ulykker
- Deltagelse i udarbejdelse af arbejdsmiljøpolitikker – strategier

Arbejdsmiljøproblemer

For de 14 LO-forbund samlet set gælder det, at der lige ofte er udfordringer i det psykiske som det fysiske arbejdsmiljø.

Dette dækker over, at nogle forbund typisk har udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø og andre med det psykiske, en forskel som i nogen grad viser sig ved, at der typisk er en overvægt af fysiske arbejdsmiljøproblemer i private virksomheder og psykiske arbejdsmiljøproblemer i offentlige virksomheder. Der er også forbund, som både har problemer med det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

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

Der er en tendens til, at de, som har udfordringer med psykisk arbejdsmiljø, også har en tendens til problemer, der er svære at løse og svære at fastholde løsningen af, mens de, der har udfordringer med fysisk arbejdsmiljø, har en tendens til problemer, der er nemme at løse og nemmere at fastholde løsningen af.

Støj, dårligt indeklima, fysisk hårdt arbejde og støv er de fysiske arbejdsmiljøproblemer, som rapporteres oftest.

Stor arbejdsmængde og tidspres er de hyppigst forekommende problemer i det psykiske arbejdsmiljø og herefter følger skiftearbejde/arbejde med forskudte arbejdstider.

Fire procent rapporterer, at ledelsen ikke reagerer, når den bliver opmærksom på et arbejdsmiljøproblem, og 42 procent, at den reagerer, men at der går lang tid.

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

Samarbejde om arbejdsmiljø

Nedenfor er i sorteret rækkefølge vist andelen, som svarer 'godt' og 'meget godt' til otte spørgsmål om samarbejde:

- Samarbejde med TR (87 %)
- Andre AMR, AMO (84 %)
- Andre AMR, MED (81 %)
- MED-udvalget (79 %)
- Samarbejde med nærmeste leder (78 %)
- AM-gruppen (77 %)
- Opbakning kolleger (73 %)
- Samarbejde med øverste leder (69 %)

Ud fra en samlet vurdering, er der et godt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Der er generelt få, som svarer, at de har et dårligt samarbejde. Der er en variation på mellem 9-23 procent, som i forhold til de otte spørgsmål svarer, at de har et nogenlunde samarbejde.

Udfordringer og behov for støtte

I besvarelse af, hvad som er AMRs tre største problemer i deres funktion som AMR, skiller følgende fire problemer sig ud ved at være valgt af flest:

- At jeg ikke har tid nok til arbejdsmiljøarbejdet (34 %)
- At jeg får for lidt uddannelse i arbejdsmiljø (30 %)
- At jeg ikke ved nok om arbejdsmiljølovgivning (29 %)
- At jeg ikke har viden nok om arbejdsmiljøproblemer (29 %)

Mangel på anerkendelse fra ledelsen, på opbakning fra kolleger eller, at arbejdsmiljøorganisationen ikke fungerer, prioriteres hver især af omkring 10 procent og spiller derfor slet ikke samme rolle. Stort set ingen ser støtte fra fagforeningen som et stort problem. Nogle AMR svarer i 'andet', at de kun har påtaget sig posten, fordi ingen andre ville eller, at de er løbet sur i arbejdet pga. stort tidspres.

I besvarelse af, hvad der kan styrke AMRs position, skiller følgende tre områder sig ud ved at være valgt af flest:

- Mere uddannelse i arbejdsmiljø (46 %)
- Mere viden om arbejdsmiljøproblemer og løsning af dem (42 %)
- Mere tid til arbejdsmiljøarbejdet (39 %)

Arbejdsområder og kompetencer

I forhold til seks områder, hvor AMR kan have opgaver, svarer omkring to tredjedele, at området er vigtigt, det handler fx om at kunne identificere og løse problemer omkring fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Til de samme spørgsmål svarer mellem 29-54 procent, at deres kompetencer er 'gode' eller' meget gode'.

Generelt er vurderingen af vigtighed meget høj, mens vurderingen af egen kompetence synes noget lavere, og der kan derfor være brug for flere kompetencer inden for alle seks områder. Hvor fysisk og psykisk arbejdsmiljø blev prioriteret lige højt ud fra vigtighed, så viser undersøgelsen, at kompetencerne er højere inden for fysisk arbejdsmiljø end inden for psykisk. Især er kompetencerne lavere ift. at kunne løse problemer med psykisk arbejdsmiljø, og et kompetenceløft i psykisk arbejdsmiljø er således det vigtigste. Der er også særligt brug for flere kompetencer i viden om regler mv i arbejdsmiljølovgivning – som i øvrigt også ligger lavere på vurdering af vigtighed.

Tværgående analyser

Kompetence, indflydelse, timer til AMR-arbejdet og dage til AMR-uddannelse har i nævnte rækkefølge alle en sammenhæng med AMRs oplevelse af at kunne gøre en forskel for sine kolleger.

På niveau af forbund er der en klar sammenhæng mellem indflydelse og kompetence. To forbund afviger fra den generelle tendens, i og med at de scorer betydeligt over middel på kompetence, men scorer lavt på indflydelse. Der viser sig fordelt på syv centrale spørgsmål en tendens til to ydergrupper af forbund:

1. Den ene, som har relativt dårlig score på at gøre en forskel for kolleger, på kompetencer og indflydelse, få timer til AMR-arbejdet, deltager relativt lidt i AM-uddannelse, men har arbejdsmiljøproblemer, som vurderes som relativt nemme at løse, og det er nemt at fastholde løsningen.
2. Den anden som har relativt god score på at gøre en forskel for kolleger, på kompetencer og indflydelse, flest timer til AMR-arbejdet, deltager relativt meget i AM-uddannelse, og har arbejdsmiljøproblemer, som vurderes som relativt svære at løse, og det er svært at fastholde løsningen.

Branche

På brancheniveau er der ligeledes en klar sammenhæng mellem indflydelse og kompetence. Der viser sig fordelt på syv centrale spørgsmål samme tendens til to ydergrupper af forbund, som vist oven for, hvor handel samt bygge og anlæg placerer sig i segment 1 og social og sundhed i segment 2 (se oven for).

Undersøgelsen viser på flere andre områder forskelle på brancherne. Social- og sundhedsbranchen har en stærk kultur for at involvere AMR, AMR har særlig fokus på problemer med psykisk arbejdsmiljø, og AMR har en høj indflydelse på, hvordan arbejdsmiljøproblemer håndteres.

I undervisning og forskning samt landbrug og fødevarer er der ikke helt lige så mange problemer for AMR at tage sig af, og de har generelt gode forudsætninger for at løse AM-problemer.

Inden for industri, privat service, kontor og kommunikation har AMR en tilsyneladende lidt mindre betydende rolle. Der er relativt få, der føler sig uden for indflydelse, og samtidigt er det også sjældnere, at de henvender sig til deres fagforening.

Handel ligger især lavt på, at AMR har ordentlige forudsætninger for at kunne udfylde rollen som AMR.

I bygge- og anlægsbranchen har AMR de ringeste vilkår, der er mange problemer at tage fat på særligt med fysisk arbejdsmiljø, og meget dårlige muligheder for at kunne komme til at præge arbejdsmiljøet.

Det tager tilsyneladende tid at blive en effektiv AMR; yngre AMR efterspørger i klart højere grad undervisning om deres egen rolle og om den gældende lovgivning.

1.2 Perspektivering

Det er første gang, at LO-området gennemfører en samlet undersøgelse af AMRs vilkår, og der var derfor ikke på forhånd en præcis forventning til, hvad undersøgelsen kunne eller skulle vise. Alligevel er der på baggrund af de AMR, som LO og forbundene møder i dagligdagen, et billede af, at der er mange AMR, som har problemer med at få tid til AMR-arbejdet, problemer med at skaffe sig indflydelse og problemer med at få tilbud om den lovpligtige efteruddannelse m.m. Det er eventuelt opstået, fordi de AMR, som har gode forhold, ikke henvender sig så ofte. Samlet set viser undersøgelsen, at AMRs vilkår måske er lidt bedre, end det var forventet af den gruppe, som har sat undersøgelsen i gang.

Positivt set viser undersøgelsen, at AMR får den lovpligtige grunduddannelse (arbejdsmiljøuddannelsen), har stor indflydelse på en række områder, samarbejdet om arbejdsmiljø på arbejdspladsen er overvejende godt, en lang række AMR-opgaver løses med succes på arbejdspladsen, kompetencerne ligger lidt under det ønskelige, men de er ikke markant lave.

De primære udfordringer består i, at alt for få AMR modtager det lovpligtige tilbud om årlig kompetenceudvikling, og det kan synes af lidt, når hovedparten af AMR svarer, at de anvender 1-2 timer om ugen på AMR-hvervet. Når vi går lidt dybere ind i undersøgelsen, er der dog flere udviklingszoner, som kan udpeges.

Lovpligtig uddannelse og kompetenceudvikling

I aftalen om AMO-reformen fra 2010 var en af fagbevægelsens bekymringer tilstrækkelig adgang til uddannelse og kompetenceudvikling for AMR. Det er tæt på 100 procent, som har deltaget i grunduddannelsen (arbejdsmiljøuddannelsen), det burde være 100 procent, men der er tale om en begrænset udfordring på dette område.

Det er godt halvdelen af AMR, som ikke modtager et tilbud fra ledelsen om 1½ dags årlig kompetenceudvikling. Og selvom andelen, der ikke modtager tilbud fra ledelsen, eventuelt er overrapporteret, fordi AMR kan overse, at et tilbud kommer fra ledelsen, så er det en markant udfordring, at der er mange, som ikke oplever, at de har modtaget et tilbud om kompetenceudvikling fra ledelsen. Enten mangler der i høj grad tilbud om kompetenceudvikling til AMR i danske virksomheder, eller hvis ledelsen giver tilbud uden, at AMR forstår det som et tilbud, så er der en fælles opgave for ledelse og AMR om at blive klare på, at kompetenceudvikling er lovpligtig, og tilbud skal formidles på en måde, så AMR forstår det som et tilbud.

At mange AMR takker nej til ledelsens tilbud om kompetenceudvikling, synes delvist afkræftet med denne undersøgelse, da det kun er 13 procent, som takker nej.

Når en tredjedel af AMR svarer, at de ikke har deltaget i arbejdsmiljørelevant uddannelse af nogen art inden for et år, og når cirka halvdelen af de, som ikke har fået et tilbud fra ledelsen om kompetenceudvikling, heller ikke har deltaget i anden form for arbejdsmiljørelevant uddannelse, så er der en klar udfordring i forhold til kompetenceudvikling.

I en sammenligning med tillidsrepræsentanten, som ofte har god adgang til uddannelse, og hvor arbejdspladsen enten giver fri til uddannelse, eller TR bliver frikøbt af fagforeningen, synes AMRs adgang til uddannelse meget mere begrænset. I denne undersøgelse gør et udsnit af AMR i fritekstsvar opmærksom på, at der er behov for, at AMR-rollen bliver anerkendt på samme niveau som TR-rollen. Det er fx i nogle brancher inden for det private ikke ualmindeligt, at TR har deltaget i mere uddannelse inden for psykisk arbejdsmiljø end AMR og derfor bliver en bedre modpart for ledelsen end AMR – det synes ikke umiddelbart at være meningen, at AMR ikke kan varetage dette område.

Der er derfor brug for, at ledelsen satser mere på AMR som en samarbejdspartner i virksomheden og åbner op for kompetenceudvikling, som enten tilbydes af virksomheden eller tilbydes af fagforeningen. AMR i denne undersøgelse virker seriøse og interesserede i deres hverv, men der er fortsat et behov for, at AMR og LO selv er med til at lægge mere prestige ind i hvervet som AMR - og man kommer helt væk fra historierne om, at det er den medarbejder, der var gået på toilettet, som blev valgt som AMR.

Indflydelsesområder

AMR har rigtig høj indflydelse inden for de områder, som ligger tættest på det, der kan forstås som AMRs traditionelle indflydelsesområder, på den lovbestemte APV og årlige drøftelse m.v. Indflydelsen falder meget markant, når det kommer til indflydelse på større forandringer og på indkøb og ombygning. Dette er AMR-opgaver, som ligger væsentligt tættere på planlægning af arbejdet og på ledelse af virksomheden. AMR har således størst indflydelse på det, man i mange år har kaldt 'sidevognen' dvs., at arbejdsmiljøarbejdet udføres i et særligt AMO-spor i virksomheden, som til dels er afkoblet fra drift og ledelse i virksomheden.

Hvis arbejdsmiljøarbejde skal blive mere fremadrettet og forebyggende, vil det være en god idé, hvis AMR opnår mere indflydelse på arbejdsmiljøkonsekvenser af fx større forandringer, indkøb og ombygning.

Hvis AMR skal kunne være med til at granske arbejdsmiljøkonsekvenser af større forandringer og på indkøb og ombygning, er der et behov for kompetenceudvikling, for at AMR kan optræde som en seriøs med- og modpart for ledelsen. Det kan fx være kompetenceudvikling inden for nogle af de samme områder, som TR er søgt kompetenceudviklet gennem de senere år; virksomhedsøkonomi, samarbejde, ledelsesforståelse, organisering, samarbejde med HR m.v.

AMR skal kunne gøre en forskel for kolleger

47 procent af AMR kan kun i nogen grad gøre en forskel for kolleger, og fire procent kan slet ikke. Det synes at være et klart indsatsområde at gøre flere AMR i stand til at gøre en forskel for deres kolleger. Undersøgelsen viser, at noget af det, som kan styrke AMRs evne til at gøre en forskel, er høj kompetence og høj indflydelse på arbejdspladsen.

AMRs egne indsatsområder

AMRs svar i forbindelse med deres største udfordringer i AMR-arbejdet, og hvad som kan styrke deres position, er meget klare: mere uddannelse, mere viden om arbejdsmiljøproblemer og løsning af dem og mere tid til arbejdsmiljøarbejdet. Dertil kan lægges, at hvis AMR skal blive bedre i stand til fx at indgå i granskning af større forandringer, inden de gennemføres, er der brug for, at AMR kommer til at vide mere om drift af virksomheder og virksomhedsøkonomi sådan, at de kan indgå som en med- og modpart til ledelsen. Det vil sige, at AMR ikke kun skal vide mere om arbejdsmiljøproblemer set som problemer, der er isoleret fra arbejdets udførelse, AMR skal i højere omfang vide mere om den samlede virksomhed, dens drift og ledelse for at kunne være med til at løse arbejdsmiljøproblemer integreret i arbejdets udførelse.

Tid til AMR-hvervet

66 procent af AMR bruger 1-2 timer om ugen på AMR-hvervet. Umiddelbart kan det virke fornuftigt, og der findes ikke en målestok, som kan afgøre, om det er tilstrækkelig tid. AMR skal ifølge lovgivningen anvende den nødvendige tid. Men hvis der tages udgangspunkt i, at en del af AMR-arbejdet udføres i store klumper omkring årlig drøftelse, APV-målinger og indsatser m.v., og timerne også skal dække de perioder, så er der for de 66 procent meget lidt tid tilbage til de løbende AMR-opgaver, som fx handler om at identificere arbejdsmiljøproblemer i udførelsen af arbejdet, holde sig opdateret vidensmæssigt, aftale og samarbejde i dagligdagen om arbejdsmiljø med ledelsen.

På den baggrund synes det at være en udfordring at arbejde for, at AMR kan bruge flere timer på AMR-arbejdet. Eller udtrykt på en anden måde; undersøgelsen kan med udgangspunkt i, at der fortsat eksisterer væsentlige arbejdsmiljøproblemer på både private og offentlige arbejdspladser så tvivl, om AMR faktisk bruger den nødvendige tid på AMR-arbejdet.

Kontakt til fagforeningen

36 procent har kontaktet fagforeningen inden for de sidste to år og 84 og 83 procent er 'meget tilfredse' eller ' tilfredse med den støtte, som de fik, da de henvendte sig til fagforeningen enten lokalt eller centralt. Men er det tilfredsstillende, at 36 procent har kontaktet fagforeningen inden for de seneste to år, og hvor nogle AMR siger, at det var fagforeningen, der kontaktede og ikke dem selv. Burde alle have haft kontakt (enten selv opsøgt eller blevet

opsøgt) inden for en toårig periode? Som det er nævnt indledningsvis, er AMR valgt på virksomheden, og det er ledelsen, som skal tilbyde den lovpligtige kompetenceudvikling, men hvis LO-forbundene har et mål med at støtte AMR i udførelsen af deres funktion, kan der være behov for, at alle har haft kontakt til fagforeningen inden for en toårig periode.

AMRs alder

Chancen for at blive valgt som AMR stiger med alderen op til de 60 år. Der er stort set ingen AMR, som er mellem 20-29 år, og 42 procent af AMR er mellem 50-59 år. Der er i udgangspunktet ikke noget forkert i, at der vælges erfarne medarbejdere, og som måske netop på grund af alder og erfaring formodes at have valggruppens tillid og kunne have styrke som med- og modpart for ledelsen. Men den relativt høje alder hos AMR kan også ses som et udtryk for, at AMR-rollen ikke ses som en udviklingsmulighed på arbejdspladsen. Der er færre unge, som stiller op og bliver valgt, og det kan måske være, fordi AMR-hvervet ikke på samme måde som TR-hvervet er forbundet med en solid kompetenceudvikling og for nogle også en mulighed for at blive rekrutteret som leder.

Der er grund til at være tilfreds med de AMR, som stiller op og fylder rollen ud, men samtidig ville en lavere gennemsnitsalder fremover kunne ses som et tegn på, at AMR-hvervet opnår en større vigtighed og prestige på arbejdspladsen.

Privat og offentlig ansættelse

Der går i et vist omfang et skel ned mellem at være AMR i en privat eller i en offentlig virksomhed. Skellet er både baseret på forskelle i vilkår gennem forskelle i overenskomster og forskelle, som er baseret på, at der er flere arbejdsopgaver, som er knyttet til udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø i private virksomheder, og flere arbejdsmiljøproblemer knyttet til psykisk arbejdsmiljø i offentlige virksomheder.

Private virksomheder bliver derfor mest knyttet til arbejdsmiljøproblemer, som anses som nemme at løse, og hvor løsningen er forholdsvis nem at fastholde, mens offentlige virksomheder er knyttet til arbejdsmiljøproblemer, som er svære at løse en gang for alle, og det er svært at fastholde løsningen (der skal arbejdes kontinuerligt med at løse og fastholde). Det kræver derfor mere af AMR at være med til at løse problemer med psykisk arbejdsmiljø, og på den måde kan AMR i det offentlige få en lidt lettere vej ind i at få en styrket position i virksomheden. AMR i det private har en udfordring i mest at være med i de hurtige tekniske løsninger og ikke få åbnet op for, at der også findes mere komplekse arbejdsmiljøproblemer, og at få åbnet mere op for, at der også er et psykisk arbejdsmiljø i private virksomheder.

Ud fra undersøgelsens resultater er bygge og anlæg, handel og transport brancheområder, som ligger lavt på tilbud om lovpligtig kompetenceudvikling, lavt på samlet antal uddannelsesdage, der er mange AMR, som ligger lavt på kompetence og på indflydelse. Bygge og anlæg og handel ligger også lavt på antal ugentlige timer til AMR-arbejdet. På trods af at brancherne har arbejdsmiljøproblemer, der er forholdsvis nemme at løse og nemme at fastholde løsningen af, kan der være grund til at se på forholdene i brancherne. Når der fx er et begrænset fokus på psykisk arbejdsmiljø i brancherne, behøver det ikke være, fordi der ikke er udfordringer, men fordi der ikke er tradition for at have fokus på dem.

1.3 Læsevejledning

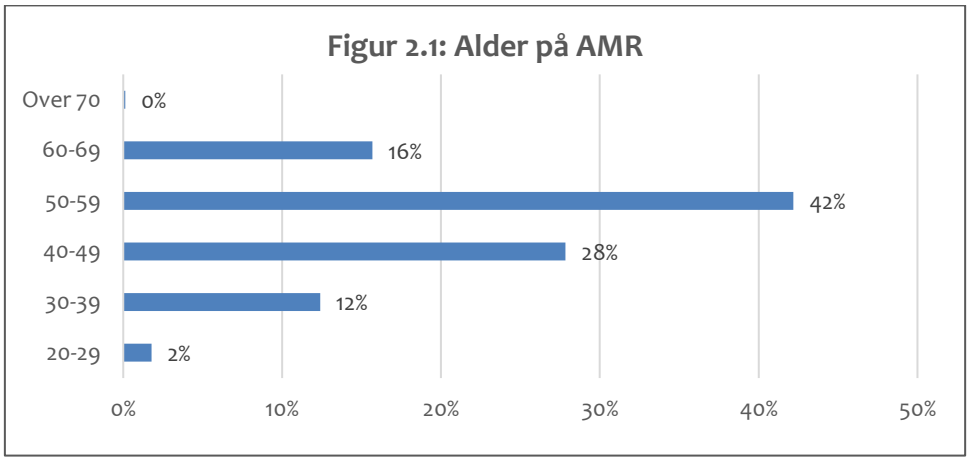
Der er gennemført en række kryds mellem køn, alder, anciennitet, privat/offentlig, branche, forbund og region samt spørgsmålene i undersøgelsen. Disse er håndteret sådan, at de kun er nævnt, hvis de betyder en væsentlig forskel. Det betyder fx, at hvis ikke der står noget om køn, så er det fordi køn har en betydning.

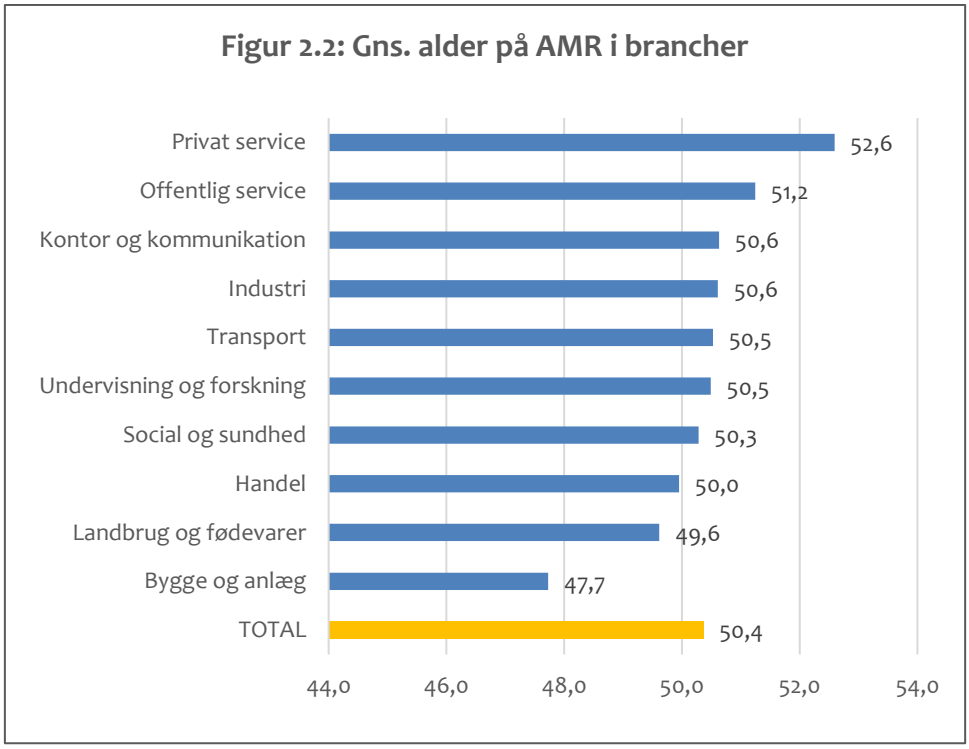
2 BAGGRUNDSDATA FOR AMR

Alder

Hvis medarbejdere i alle aldersgrupper havde lige store chancer for at blive valgt som AMR, ville det være forventeligt, at der var lige mange AMR i aldersgrupper fra 30-59 og lidt færre blandt de helt unge og de ældste. Figur 2.1 viser, at der er flest AMR i aldersgruppen mellem 50-59 år, og det ses meget tydeligt, at chancen for at blive valgt som AMR stiger med alderen.

Figur 2.2 viser, at gennemsnitsalderen er højere i privat service og lavere i bygge og anlæg, mens de øvrige ni brancher har en meget ens gennemsnitsalder.



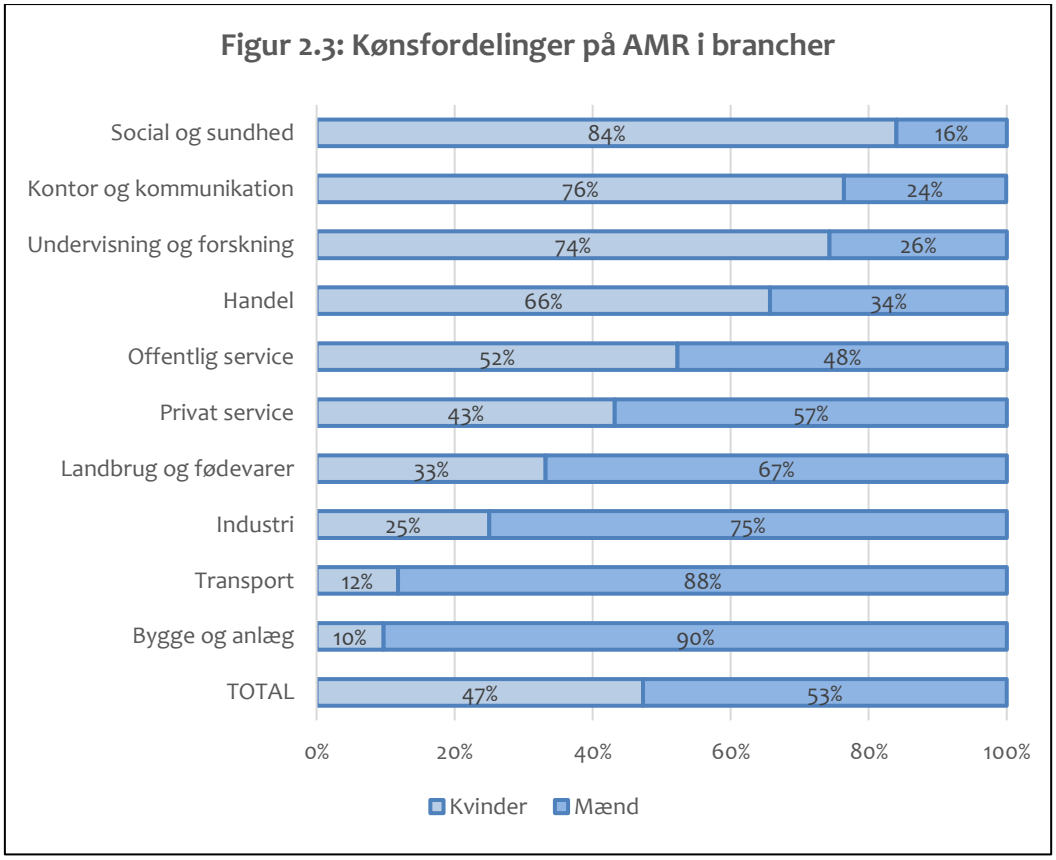


I tabel 2.1 er den procentvise fordeling på aldersgrupper vis opdelt på branche. Der er valgt, at hver linje (branche) er farvet sådan, at mørkegrøn viser den aldersgruppe, hvor der er flest AMR gående mod lysegrøn, hvor der er færrest AMR.

TABEL 2.1: ALDERSFORDELING FOR BRANCHER					
Branche	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
Bygge og anlæg	3,5 %	20,0 %	30,8 %	34,4 %	11,3 %
Landbrug og fødevarer	1,6 %	12,7 %	32,4 %	39,3 %	13,9 %
Handel	3,2 %	11,3 %	27,0 %	42,7 %	15,7 %
Social og sundhed	2,0 %	13,4 %	26,5 %	40,9 %	17,2 %
Undervisning og forskning	0,9 %	11,2 %	30,4 %	42,1 %	15,4 %
Transport	2,1 %	11,5 %	27,4 %	42,5 %	16,2 %
Industri	1,3 %	10,2 %	29,7 %	43,7 %	15,0 %
Kontor og kommunikation	2,1 %	13,7 %	23,7 %	41,4 %	18,9 %
Offentlig service	0,9 %	10,1 %	26,6 %	45,2 %	17,1 %
Privat service	0,7 %	7,9 %	21,1 %	51,5 %	18,8 %

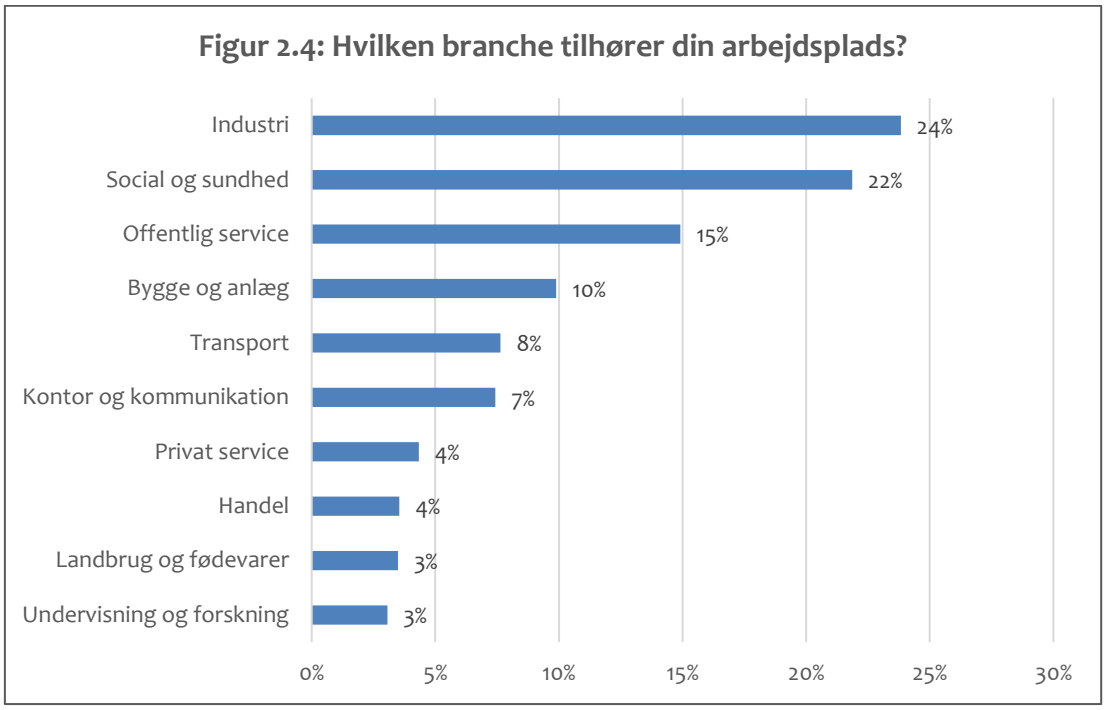
Køn

53 procent af respondenterne i undersøgelsen er mænd, og 47 procent er kvinder. Der er stor spredning i kønsfordelingen på AMR fordelt på brancher, og kønsfordelingen synes at følge kønsfordelingen for de ansatte inden for de 11 brancher. Yderpunkterne er social og sundhed, hvor 84 procent af AMR er kvinder og bygge og anlæg samt transport, hvor andelen af kvinder er henholdsvis 10 og 12 procent.



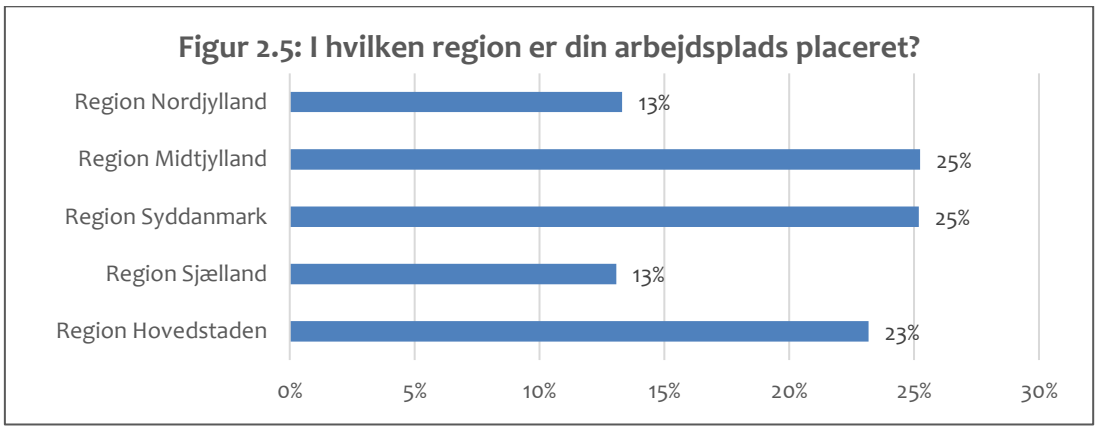
Branche

Brancheforde lingen for AMR fra de 14 forbund er vist i figur 2.4. Intentionen har været, at respondenten skal beskrive virksomhedens branche, men der vil formodentlig være respondenter, som i stedet har svaret deres egen personlige branche/uddannelse, svarende til den branche, som deres eget fag er placeret i.

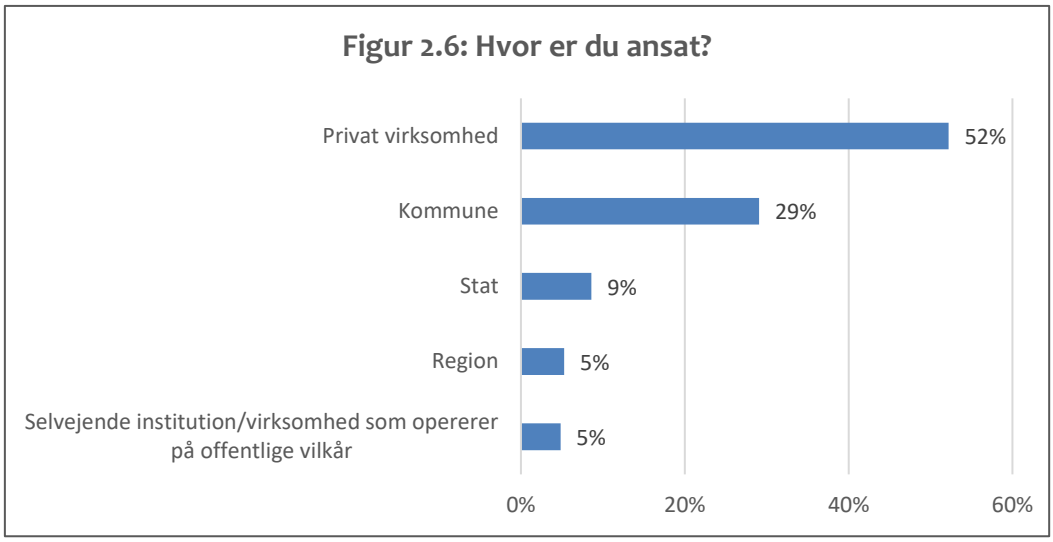


Arbejdspladsen

Neden for vises AMRs fordeling på regioner og arbejdspladstype



52 procent er privatansatte, 43 procent er offentligt ansatte, og 5 procent svarer, at de er ansat i en selvejende institution. 55 procent af de, som svarer "selvejende institution", rapporter, at de har et MED-udvalg på arbejdspladsen.

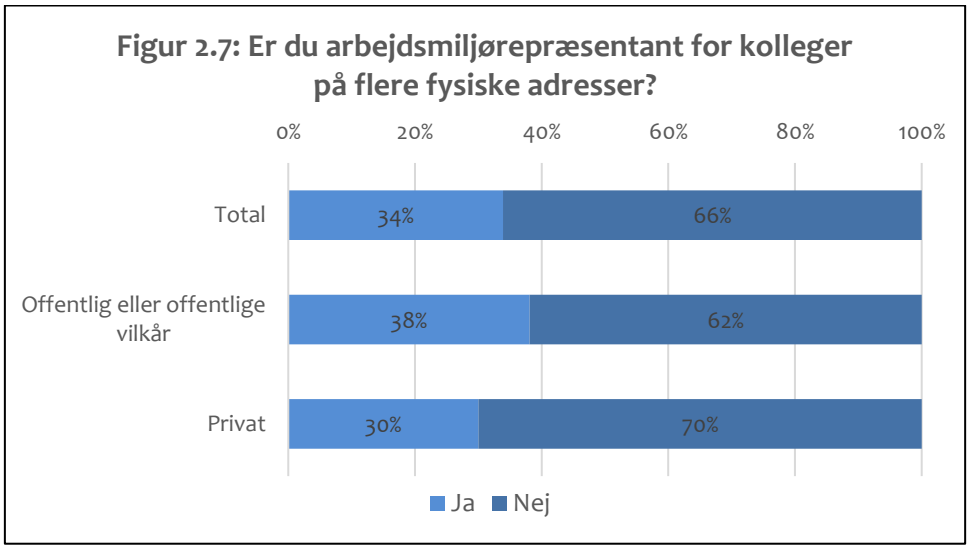


Antal ansatte

Tabel 2.2 viser de antal ansatte, som AMR repræsenterer, på arbejdspladsens fysiske adresse og i koncernen.

TABEL 2.2: ANTAL ANSATTE							
	1 - 9	10 - 19	20 - 34	35 - 99	100 - 249	250 - 1000	Over 1000
Ansatte som du repræsenterer	*10 %*	*24 %*	*29 %*	*29 %*	*7 %*	*1 %*	*0 %*
Ansatte på den fysiske adresse, hvor du arbejder eller arbejder ud fra	*11 %*	*15 %*	*17 %*	*26 %*	*16 %*	*11 %*	*3 %*
Ansatte i hele virksomheden/på hele arbejdspladsen	*2 %*	*9 %*	*12 %*	*23 %*	*18 %*	*16 %*	*19 %*

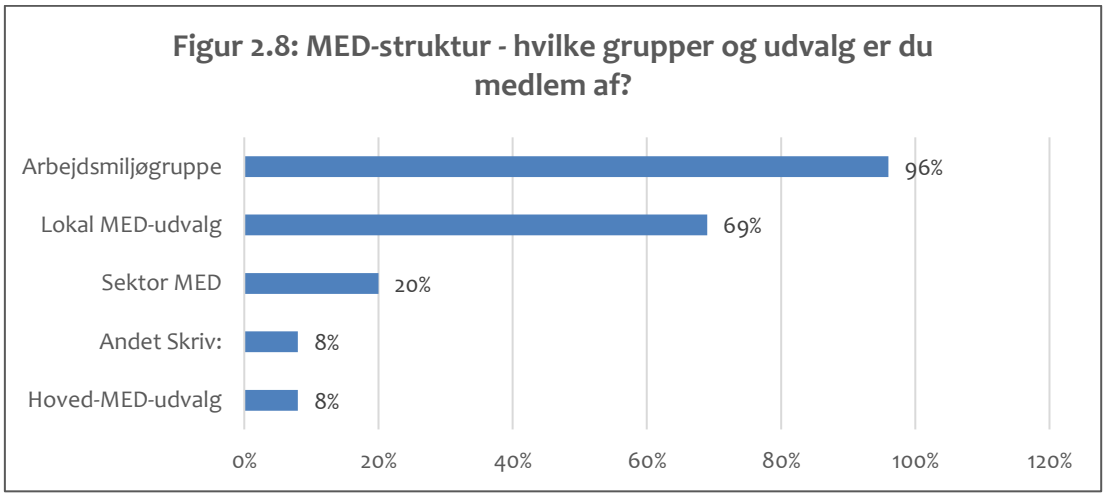
Figur 2.7 viser, at der er 34 procent, som svarer, at de er AMR for kolleger på fleres fysiske adresser, og 66 procent er ikke. Det gælder for lidt flere (38 procent) på offentlige arbejdspladser og for lidt færre (34 procent) på private arbejdspladser.



Figur 2.8 viser, hvilke grupper og udvalg som AMR er medlem af, når de er dækket af MED-strukturen.

De, som har svaret 'andet' til figur 2.8, kan opdeles i de, som svarer: TRIO, suppleant i et af nedenstående MED-udvalg, personalemøde med MED-status, andre arbejdsmiljøorienterede grupper.

Derudover refererer flere til, at MED-strukturen på deres arbejdsplads er forskellig fra den, som vi beskriver i vores spørgsmål (fx vi har ikke et sektor-MED, kun lokal og hoved), eller beskriver MED-udvalg, som ikke umiddelbart hører under de niveauer, som findes i spørgeskemaet (fx fælles-MED eller mini-MED).

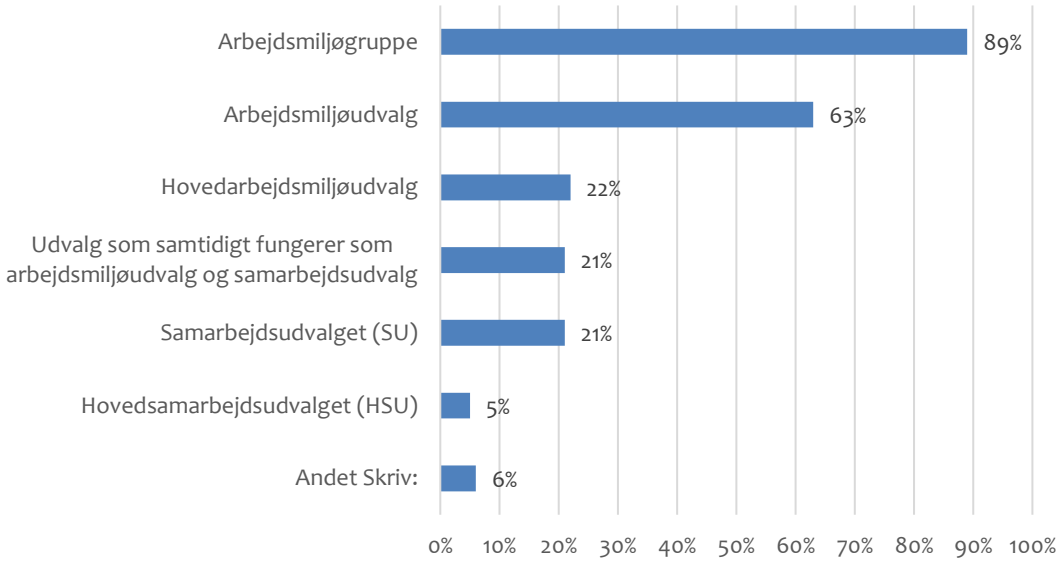


Figur 2.9 viser, hvilke grupper og udvalg, som AMR er medlem af, når de er dækket af AMO-struktur. Det er iøjnefaldende, at 11 procent svarer, at de ikke er medlem af en arbejdsmiljøgruppe. Man kunne formode, at det mest var AMR i små virksomheder, som samarbejder med lederen om arbejdsmiljø, men ikke har opfattelsen af, at det sker i en arbejdsmiljøgruppe. Men det er næsten lige så meget i virksomheder med over 34 ansatte, hvor 10 procent svarer, at de ikke er med i en arbejdsmiljøgruppe. Der må således også være en anden forklaring på den formodede underrapportering på dette spørgsmål.

Blandt de, der svarer 'andet' i figur 2.9, er det mest gennemgående svar, at respondentens arbejdsplads ikke har nogle af alle de grupper/udvalg, som bliver nævnt i spørgsmålet. Det er langt fra alle, der kommer med begrundelser for dette. Dog peger nogle på, at dette fx skyldes, at arbejdspladsen er for lille, at ledelsen ikke har interesse for at have disse udvalg, eller at de engang har eksisteret, men er gledet ud i sandet.

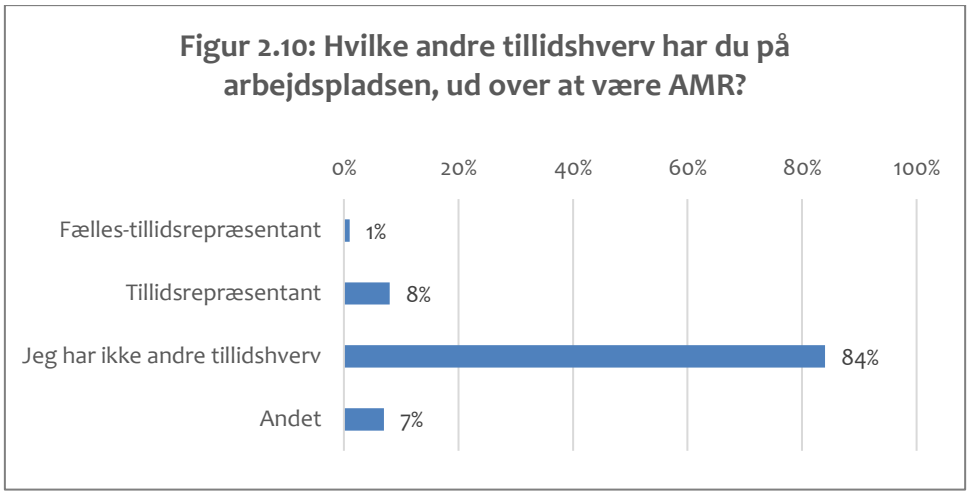
Der er også flere, som skriver, at de enten er sikkerhedsrepræsentanter eller medlem af et sikkerhedsudvalg.

Figur 2.9: AMO-struktur - hvilke grupper og udvalg er du medlem af?



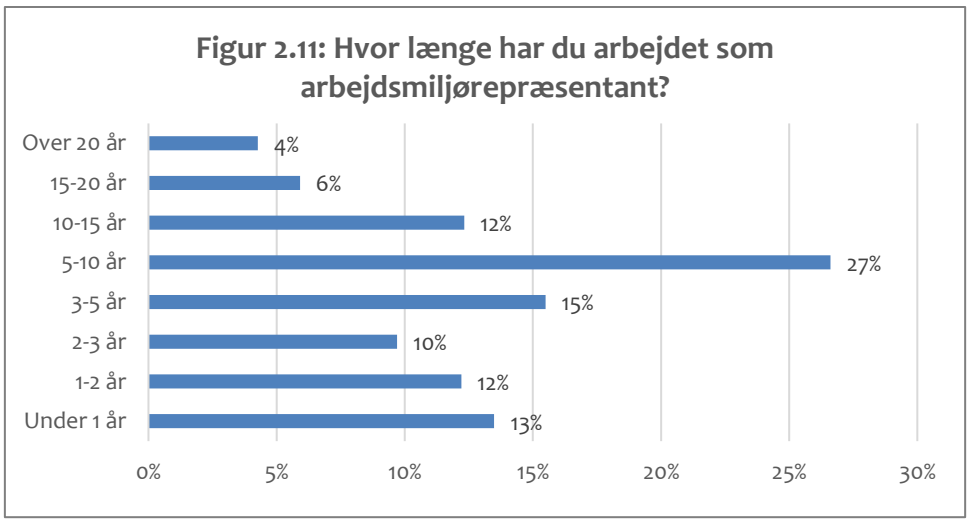
Figur 2.10 viser, hvilke andre tillidshverv som AMR bestrider. 84 procent har ikke andre tillidshverv, og 16 procent har.

De, som svarer 'andet' i figur 2.10 dækker over suppleant for tillidsrepræsentant, bestyrelsesmedlem, forflytningsvejleder og talsperson. Bestyrelsesmedlem dækker både over medarbejderrepræsentant i virksomhedens eller institutionens bestyrelse, bestyrelsesmedlem i klubbestyrelse eller bestyrelsesmedlem i den lokale fagforenings bestyrelse samt andre former for interne bestyrelser, der knytter sig til arbejdspladsen.



Anciennitet

AMRs anciennitet er især fordelt mellem 0-10 år, hvor 75 procent af AMR er placeret. 25 procent har 0-2 års anciennitet, 25 procent har 2-5 års anciennitet, og 27 procent har 5-10 anciennitet.



Kryds med baggrundsvariable

Repræsentant for medarbejdere på flere fysiske adresser

I tabel 2.3 er vist en række kryds med ja/nej til at repræsentere ansatte på flere fysiske adresser. Hovedpointerne er:

- Der er flere AMR i offentlige virksomheder, som repræsenterer ansatte på flere fysiske adresser.
- Det er især i bygge og anlæg samt offentlig og privat service, at der er mange AMR, som repræsenterer ansatte på flere fysiske adresser og i industri, landbrug og fødevarer og handel, er der få sammenlignet med gennemsnittet.
- Andelen af AMR som repræsenterer ansatte på flere fysiske adresser er især stor, hvor der op til 34 ansatte på den fysiske adresse, hvor AMR arbejder, og generelt faldende efter størrelse med undtagelse af de som arbejder på en virksomhed, hvor der er over 1.000 ansatte på den fysiske adresse.

- Andelen af AMR som repræsenterer ansatte på flere fysiske adresser er (ikke overraskende) stigende set i forhold til, hvor mange ansatte som AMR repræsenterer.
- Det samlede antal ansatte i virksomheden har ingen betydning, alder og anciennitet (de to sidste er ikke vist i tabellen) har ingen betydning.
- Det er undersøgt om det at være AMR for anasate på flere fysiske adresser har en betydning for at gøre en forskel for sine kolleger, og det har det ikke (ikke vist i tabel).

TABEL 2.3: AMR REPRÆSENTERER ANSATTE PÅ FLERE FYSISKE ADRESSER OPDELT EFTER BAGGRUNDSVARIABLE

		AMR FOR ANSATTE PÅ FLERE FYSISKE ADRESSER	
		JA	NEJ
Sektor	*Privat*	*30%*	*70%*
	Offentlig	*38%*	*62%*
Branche	*Bygge og anlæg*	*54%*	*46%*
	Handel	*25%*	*75%*
	Industri	*21%*	*79%*
	Kontor og kommunikation	*31%*	*69%*
	Landbrug og fødevarer	*20%*	*80%*
	Offentlig service	*48%*	*52%*
	Privat service	*47%*	*53%*
	Social og sundhed	*31%*	*69%*
	Transport	*34%*	*66%*
	Undervisning og forskning	*31%*	*69%*
Ansatte på den fysiske adresse, hvor AMR arbejder	*Op til 34*	*44%*	*56%*
	Fra 35 til og med 99	*30%*	*70%*
	Fra 100 til og med 249	*24%*	*76%*
	Fra 250 til og med 1.000	*21%*	*79%*
	1.000 eller flere	*28%*	*72%*
Ansatte som AMR repræsenterer	*Op til 34*	*32%*	*68%*
	Fra 35 til og med 99	*36%*	*64%*
	Fra 100 til og med 249	*38%*	*62%*
	Fra 250 til og med 1.000	*46%*	*54%*
	1.000 eller flere	*67%*	*33%*
Ansatte i hele virksomheden	*< 35*	*36%*	*64%*
	Fra 35 til og med 99	*36%*	*64%*
	Fra 100 til og med 249	*33%*	*67%*
	Fra 250 til og med 1.000	*33%*	*67%*
	1.000 eller flere	*31%*	*69%*
Total		*34%*	*66%*

3 ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTENS VILKÅR

60 procent af AMR har en aftale om, hvor mange timer de må anvende på hvervet som AMR; 9 procent har en aftale om et fast antal timer, og 51 procent kan anvende de nødvendige timer. 39 procent har ikke en aftale. Der er meget stor forskel på det aftalte timetal, men for 80 procent af AMR gælder, at de har afsat 1, 2 eller 3-5 timer om ugen

Blandt samtlige AMR er der 66 procent, som bruger 1-2 timer om ugen, når de bliver spurgt om, hvor mange timer de reelt bruger på deres hverv som AMR pr. uge.

Der er flere, som sjældent eller aldrig anvender deres fritid på AMR-arbejde, end der er AMR, som gør. 9 procent anvender 'ofte' eller 'meget ofte' deres fritid på AMR-arbejde, og 32 procent gør det 'indimellem', 59 procent gør det 'sjældent' eller 'aldrig'.

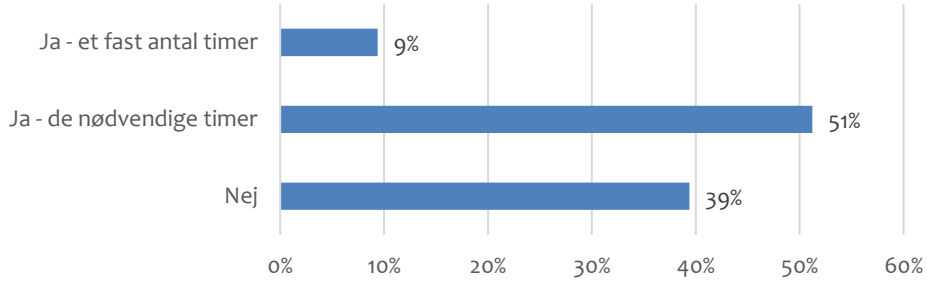
Knap to tredjedele får ikke et funktionstillæg eller løntillæg på grund af deres hverv som AMR, og godt en tredjedel får et tillæg.

Der er 15 procent, som hverken har adgang til en computer eller internettet og dermed 85 procent, som enten har adgang til computer eller til internet. 50 procent har adgang til både internet og computer, 20 procent kun til computer, og 15 procent kun til internettet.

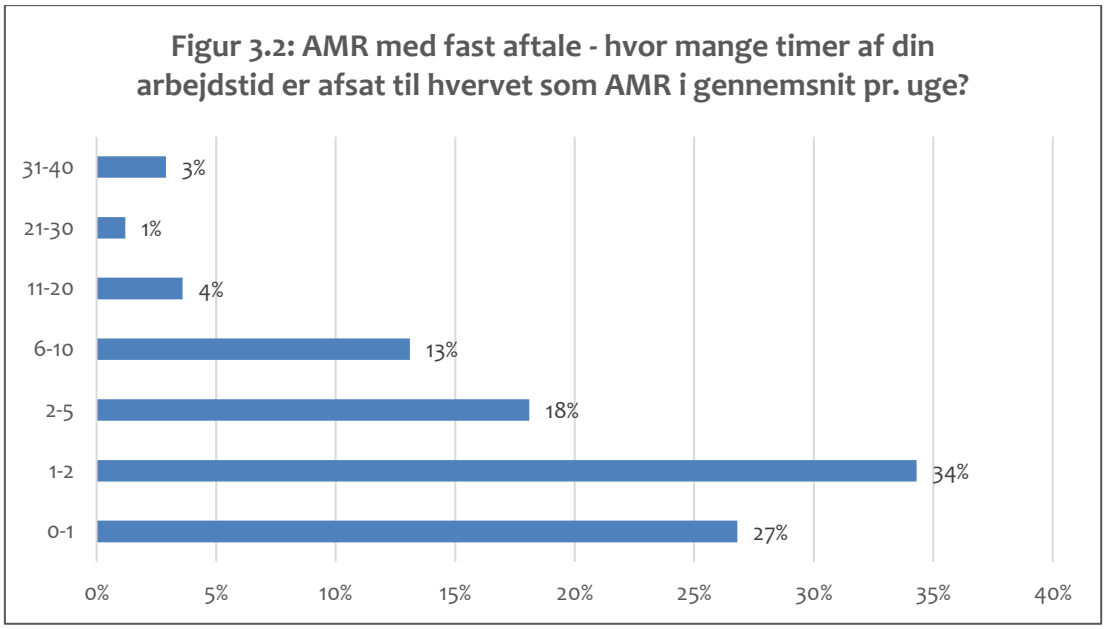
3.1 Tid til AMR-arbejdet

61 procent af AMR (se figur 3.1) har en aftale med ledelsen om, hvor mange timer de må anvende på hvervet som AMR; ni procent har en aftale om et fast antal timer, og 51 procent kan anvende de nødvendige timer. 39 procent har ikke en aftale om, hvor mange timer de må anvende.

Figur 3.1: Har du en aftale med ledelsen om, hvor mange timer der er afsat til dit hverv som AMR?

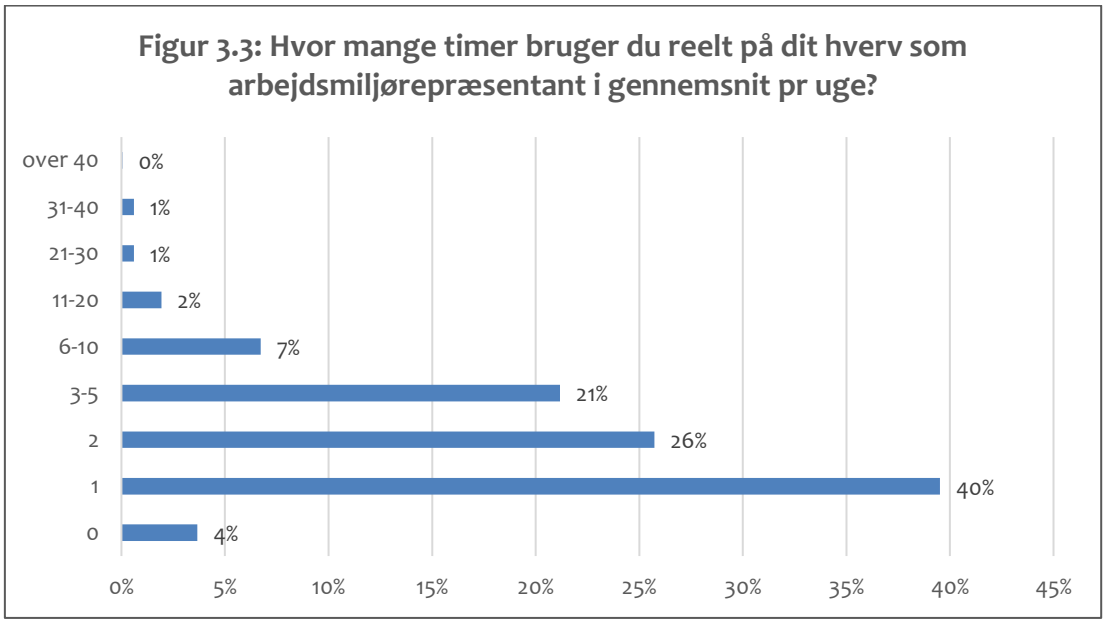


De ni procent, som i figur 3.1 svarer, at de har en fast aftale, er spurgt om, hvor mange timer der er afsat til arbejdsmiljøopgaver i gennemsnit pr. uge. Der er meget stor forskel på det aftalte timetal, men klart flest, som har afsat 1, 2 eller 3-5 timer om ugen (samlet udgør de 80 procent af AMR). 20 procent har afsat 6 timer eller flere, deriblandt nogle med 31-40. (figur 3.2)



Alle AMR er spurgt om, hvor mange timer de reelt bruger på deres hverv som AMR pr. uge (figur 3.3). Samlet er der 66 procent, som bruger 1-2 timer om ugen. 30 procent bruger 3 timer om ugen eller mere. På store arbejdspladser kan der være AMR, som bruger al eller store dele af deres arbejdstid på AMR-opgaver. Det viser sig, at det er to procent, som bruger mere end halvdelen af deres ugentlige arbejdstid på AMR-arbejdet. Der er fire procent, som svarer, at de ingen timer bruger på deres AMR-arbejde ugentligt. Det kan dække over, at de enten ikke bruger tid, eller at de bruger så lidt tid, at det ligger under en time om ugen (fx en time om måneden).

I gennemsnit anvender AMR 2,9 timer om ugen på AMR-opgaver.



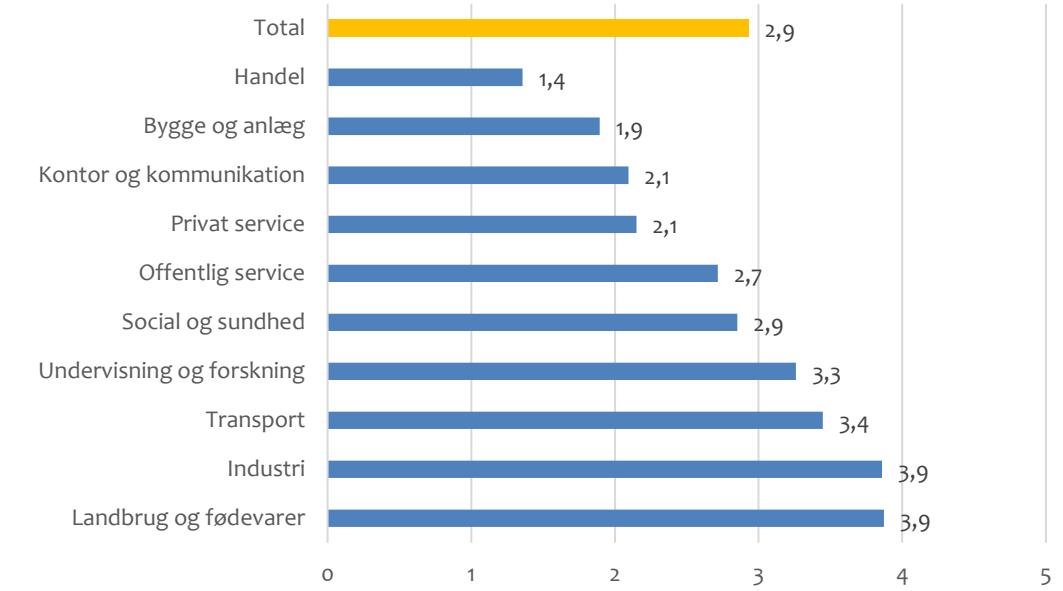
I figur 3.4 er vist det gennemsnitlige, reelle ugentlige timeforbrug i arbejdet som AMR, fordelt efter, om der er en aftale om timeforbrug. Timeforbruget er i gennemsnit 5,3 time, når

der foreligger en aftale om et fast antal timer, 3,2 time, når der foreligger en aftale om at kunne anvende de nødvendige antal timer og 2,0 time, når der ingen aftale foreligger. Den umiddelbare tolkning er, at det er en klar fordel at have en aftale om et fast antal timer. Den reelle forklaring er formentlig, at det i højere grad er på de arbejdspladser, hvor der er mange AMR-opgaver, at der indgås aftaler om fast timeforbrug; derfor kan de anvende flere timer end de AMR, som er på virksomheder, hvor der er færre AMR-opgaver og behov for færre timer.

Figur 3.4: Hvor mange timer bruger du reelt fordelt efter aftale om timeforbrug

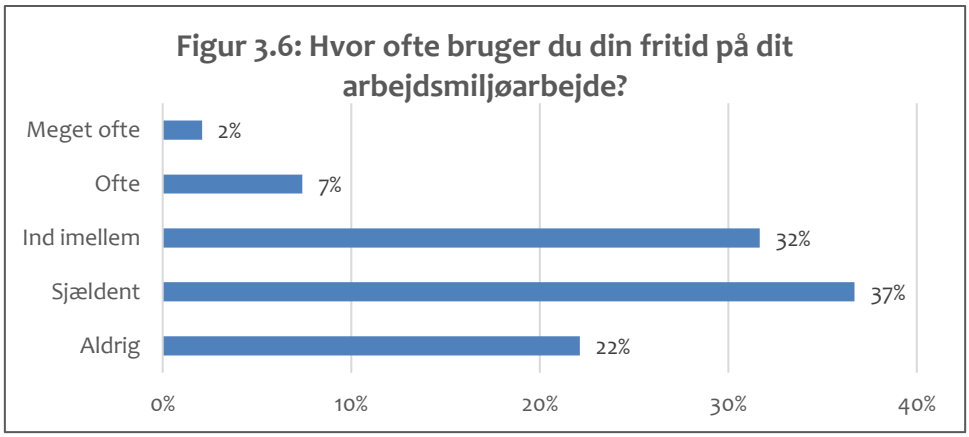
Der er forskel mellem brancher, når det kommer til mængden af timer, der reelt bruges på AMR-arbejdet (figur 3.5). Særligt i handel bruges der meget få timer. Det kunne være relevant at sammenligne antallet af anvendte timer med incidens af arbejdsulykker eller andre mål på omfanget af arbejdsmiljøudfordringer i brancherne. Fx bruges der i bygge og anlæg relativt færre timer end gennemsnitligt på AMR-arbejdet, og bygge og anlæg er samtidig en branche, som har en af de højeste incidenser for arbejdsulykker.

Figur 3.5: Antallet af timer reelt brugt på AMR-arbejde fordelt efter branche



I figur 3.6 er vist, at ni procent 'ofte' eller 'meget ofte' bruger deres fritid på AMR-arbejde, og 32 procent gør det 'indimellem', 37 procent gør det 'sjældent' og 22 procent 'aldrig'. Det vil sige, at 78 procent anvender deres fritid, og at 22 procent aldrig gør det. En blødere opdeling er at sammenlægge de, som svarer 'sjældent' med de, som svarer 'aldrig', hvorefter 59 procent aldrig eller sjældent anvender deres fritid, og 41 procent anvender tid på AMR-arbejdet i fritiden 'indimellem' eller 'oftere'.

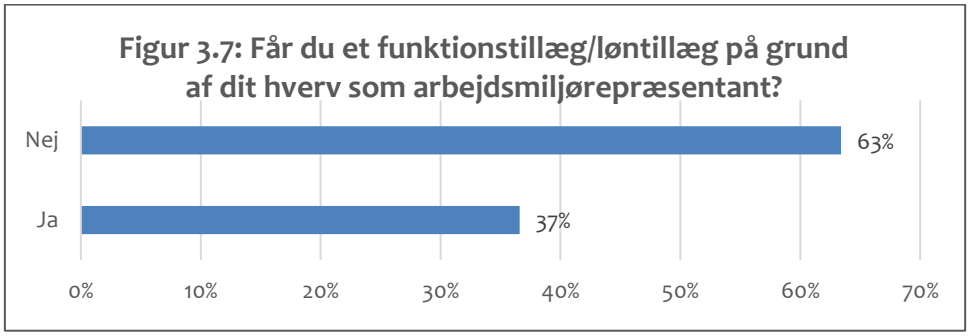
Det er undersøgt, om der en sammenhæng mellem tilstedeværelsen af en aftale om antallet af timer, og hvor ofte AMR bruger fritiden på AMR-arbejde, og der er ingen sammenhæng: andelen af AMR, der bruger deres fritid, er lige stor blandt dem, som har aftale, som dem, der ikke har.



3.2 Løntillæg og adgang til IT

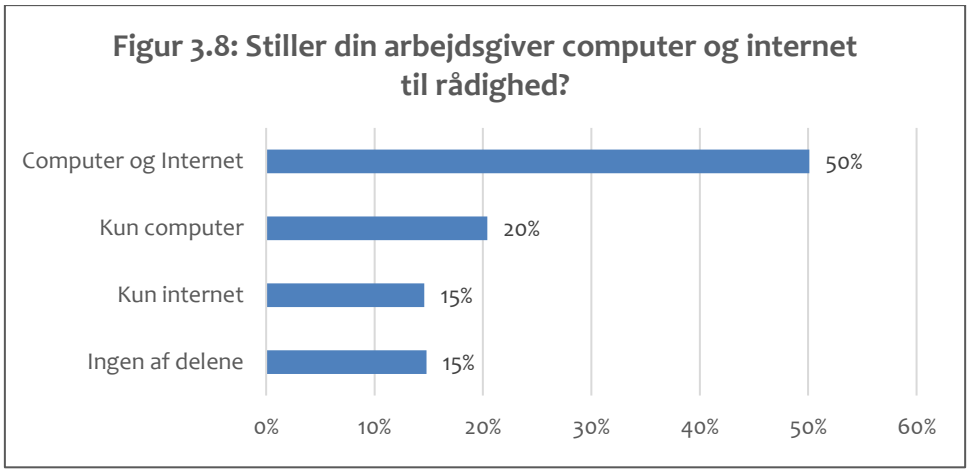
Knap to tredjedele (63 %) får ikke et funktionstillæg eller løntillæg på grund af deres hverv som AMR, og godt en tredjedel får et tillæg (37 procent) (figur 3.7).

Der er en meget skæv fordeling mellem AMR i offentlige og private virksomheder, idet 8 procent af AMR i private virksomheder har et funktionstillæg/løntillæg og 67 procent i offentlige.

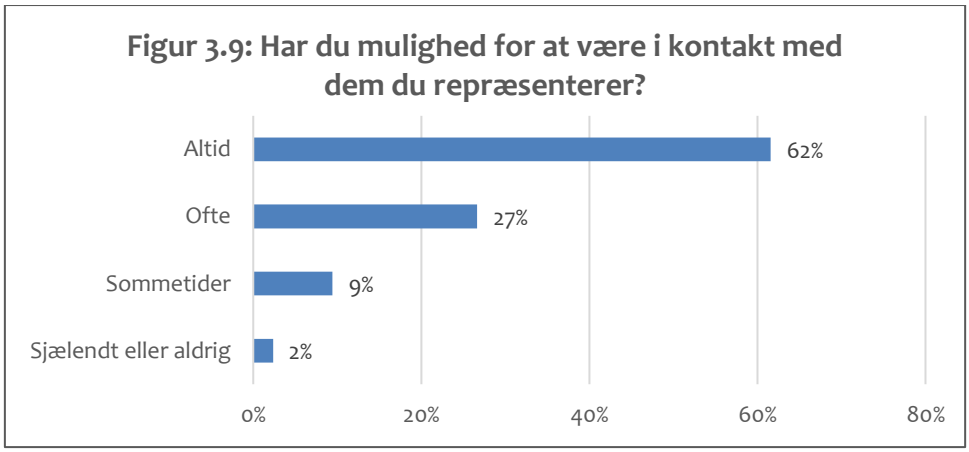


Der er 15 procent, som hverken har adgang til computer eller internettet og dermed 85 procent, som enten har adgang til computer eller til internet. 50 procent har adgang til både internet og computer, 20 procent kun til computer og 15 procent kun til internettet. Internetforbindelse uden adgang til computer kan repræsentere de, som har smartphones med adgang til internettet (figur 3.8).

Der er færre privatansatte end offentligt ansatte, som har adgang til computer.



I figur 3.9 fremgår det, at 89 procent af AMR har mulighed for at være i kontakt med de kolleger, som de repræsenterer, 'altid' eller 'ofte'. To procent svarer 'aldrig' og ni procent 'sommetider'.



Kryds med baggrundsvariable

Tid til AMR-arbejdet

I tabel 3.1 er vist en række kryds med tid til AMR-arbejdet. Hovedpointerne er:

- At AMR, som er i private virksomheder, har mindre tid til AMR-arbejdet end AMR i offentlige virksomheder. Når gennemsnittet for privat er højere end for offentlig skyldes det blandt andet, at ud af 62 AMR'er der angiver, at de bruger mere en 30 timer om ugen på deres hverv, arbejder de 47 i den private sektor.
- Det er især i handel og bygge og anlæg, at man ingen uddannelse får. Handel og bygge og anlæg, som er private sektorer, har mange, der kun har lidt tid til AMR-arbejdet. Industri, som også er privat sektor, har væsentlige flere timer til AMR-arbejdet. I social, landbrug og fødevarer og sundhed og offentlig service har AMR flest timer til AMR-arbejdet.
- At virksomhedsstørrelse både set som antal ansatte i hele virksomheden og antal ansatte, som AMR-repræsenterer, har en stor betydning, idet AMR i små virksomheder, og AMR, som repræsenterer færrest medarbejdere, har mindre tid til AMR-arbejdet end AMR, som er i store virksomheder og repræsenterer flest. Hvor det kan give en vis mening, at der er mere tid til AMR-arbejdet, jo flere man repræsenterer, synes det ikke meningsfyldt, at den samlede virksomhedsstørrelse har en betydning, og

dette resultat peger på, at AMR-arbejdet er mest professionaliseret i store virksomheder og mindst i små.

- Alder og anciennitet ikke har umiddelbart en sammenhæng med timer til AMR-arbejdet, dog har de med højest anciennitet lidt mere tid om ugen.

TABEL 3.1: UDVALGTE BAGGRUNDSVARIABLE FORDELT EFTER TID TIL AMR-ARBEJDET					
		Timer om ugen			
		< 1 time	*1 -2 timer*	*> 2 timer*	*Gns.*
Sektor	*Privat*	*50 %*	*22 %*	*28 %*	*3,0*
	Offentlig	*36 %*	*30 %*	*34 %*	*2,8*
Branche	*Bygge og anlæg*	*62 %*	*19 %*	*19 %*	*1,9*
	Handel	*70 %*	*18 %*	*12 %*	*1,4*
	Industri	*40 %*	*23 %*	*37 %*	*3,9*
	Kontor og kommunikation	*52 %*	*25 %*	*23 %*	*2,1*
	Landbrug og fødevarer	*36 %*	*25 %*	*39 %*	*3,9*
	Offentlig service	*38 %*	*29 %*	*32 %*	*2,7*
	Privat service	*55 %*	*24 %*	*21 %*	*2,2*
	Social og sundhed	*32 %*	*32 %*	*35 %*	*2,8*
	Transport	*41 %*	*25 %*	*34 %*	*3,5*
	Undervisning og forskning	*40 %*	*22 %*	*38 %*	*3,3*
Anciennitet	*Ingen til og med 2 år*	*43 %*	*27 %*	*30 %*	*2,8*
	Fra 2 til og med 5 år	*44 %*	*26 %*	*29 %*	*2,8*
	Fra 5 til og med 10 år	*44 %*	*25 %*	*32 %*	*2,8*
	10 år og mere	*41 %*	*25 %*	*34 %*	*3,3*
Aldersgruppe	*40 eller under*	*41 %*	*27 %*	*32 %*	*2,9*
	Fra 40 til og med 49	*44 %*	*25 %*	*31 %*	*3,0*
	Fra 50 til og med 59	*43 %*	*25 %*	*31 %*	*2,9*
	Over 59	*44 %*	*27 %*	*30 %*	*2,8*
Ansatte som AMR repræsenterer	*Op til 34*	*50 %*	*26 %*	*25 %*	*2,2*
	Fra 35 til og med 99	*34 %*	*27 %*	*39 %*	*3,5*
	Fra 100 til og med 249	*25 %*	*23 %*	*52 %*	*6,1*
	Fra 250 til og med 1.000	*34 %*	*17 %*	*49 %*	*7,0*
	1.000 eller flere	*11 %*	*11 %*	*78 %*	*7,8*
Ansatte i hele virksomheden	*< 35*	*62 %*	*22 %*	*16 %*	*1,7*
	Fra 35 til og med 99	*44 %*	*28 %*	*28 %*	*2,4*
	Fra 100 til og med 249	*40 %*	*28 %*	*32 %*	*2,9*
	Fra 250 til og med 1.000	*36 %*	*26 %*	*38 %*	*3,6*
	1.000 eller flere	*29 %*	*24 %*	*47 %*	*4,5*
Total		*43 %*	*26 %*	*31 %*	*2,9*

Aftale med ledelsen om tid til AMR-hvervet

I tabel 3.2 er vist en række kryds med aftale med ledelsen om tid til AMR-arbejdet. Hovedpointerne er:

- At AMR, som er i private virksomheder, har mindre tid til AMR-arbejdet end AMR i offentlige virksomheder.

- Handel, bygge og anlæg og privat service, som er i den private sektor, har mange, der ikke har en aftale. I industri, som også er privat sektor, har væsentlige flere en aftale. I social og sundhed og offentlig service har flest en aftale.
- For AMR, som repræsenterer 34 ansatte eller færre, er der flere, som ikke har en aftale, end hvis AMR repræsenter 34+ medarbejdere.
- Set i forhold til antal ansatte i hele virksomheden er der en klar sammenhæng, der viser, at andelen, som har en aftale, stiger med virksomhedens samlede størrelse.
- Der er en sammenhæng mellem høj anciennitet og det at have en aftale.
- Der er ikke umiddelbart en sammenhæng mellem alder, og om AMR har en aftale eller ej.

TABEL 3.2: BAGGRUNDSVARIABELE OG AFTALE MED LEDELSEN OM TID TIL AMR-HVERV				
		AMRs aftale med ledelsen		
		Ingen aftale	*De nødvendige timer*	*Et fast antal timer*
Sektor	*Privat*	*46 %*	*50 %*	*5 %*
	Offentlig	*33 %*	*53 %*	*14 %*
Branche	*Bygge og anlæg*	*54 %*	*45 %*	*1 %*
	Handel	*58 %*	*40 %*	*2 %*
	Industri	*40 %*	*55 %*	*5 %*
	Kontor og kommunikation	*42 %*	*55 %*	*3 %*
	Landbrug og fødevarer	*43 %*	*52 %*	*5 %*
	Offentlig service	*35 %*	*57 %*	*9 %*
	Privat service	*47 %*	*48 %*	*5 %*
	Social og sundhed	*25 %*	*51 %*	*24 %*
	Transport	*49 %*	*47 %*	*5 %*
	Undervisning og forskning	*42 %*	*47 %*	*11 %*
Anciennitet	*Ingen til og med 2 år*	*43 %*	*46 %*	*11 %*
	Fra 2 til og med 5 år	*41 %*	*50 %*	*9 %*
	Fra 5 til og med 10 år	*38 %*	*53 %*	*9 %*
	10 år og mere	*37 %*	*56 %*	*7 %*
Aldersgruppe	*40 eller under*	*39 %*	*48 %*	*13 %*
	Fra 40 til og med 49	*41 %*	*50 %*	*9 %*
	Fra 50 til og med 59	*40 %*	*52 %*	*9 %*
	Over 59	*37 %*	*55 %*	*8 %*
Ansatte som AMR repræsenterer	*Op til 34*	*43 %*	*50 %*	*7 %*
	Fra 35 til og med 99	*34 %*	*54 %*	*11 %*
	Fra 100 til og med 249	*33 %*	*52 %*	*16 %*
	Fra 250 til og med 1.000	*33 %*	*59 %*	*9 %*
	1.000 eller flere	*33 %*	*67 %*	*0 %*
Ansatte i hele virksomheden	*< 35*	*47 %*	*43 %*	*9 %*
	Fra 35 til og med 99	*42 %*	*48 %*	*10 %*
	Fra 100 til og med 249	*39 %*	*52 %*	*9 %*
	Fra 250 til og med 1.000	*34 %*	*57 %*	*9 %*
	1.000 eller flere	*31 %*	*60 %*	*9 %*
Total		*43 %*	*39 %*	*51 %*

Funktionstillæg/løntillæg på grund af AMR-hverv

I social- og sundhedsbranchen svarer hele 86 procent, at de får tillæg, og i offentlig service er det 64 procent. Modsat er det kun tre procent i handelsbranchen, og under ti procent i industri, landbrug og fødevarer og bygge og anlæg. Denne forskel kan også ses, når man sammenligner forbund. Blandt arbejdsmiljørepræsentanter, som er medlemmer af Socialpædagogerne, får 89 procent tillæg for deres hverv som AMR, og hos FOA er det 84 procent. I modsætning er det under 10 procent hos fire fagforbund: Malerforbundet (6 %), HKKF (7 %), Luftfart og Jernbane (8 %) og Blik og Rør (9 %).

Bruger sin fritid på AMR-opgaver

Hvor det samlet set er ni procent af AMR, der ofte eller meget ofte bruger deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet, så er det 43 procent blandt Luftfart og Jernbaneforbundets medlemmer. I modsætning hertil, er andelen af AMR, som ofte eller meget ofte bruger fritid på arbejdsmiljøarbejde, meget lav hos Teknisk Landsforbund (2 %), Malerforbundet (3 %) og HK (4 %).

4 ARBEJDSMILJØPROBLEMER

Der er i undersøgelsen spurgt ind til de arbejdsmiljøproblemer, som AMR vurderer findes i virksomheden. Meningen er at kortlægge og beskrive arbejdsmiljøproblemerne i virksomheden.

For de 14 LO-forbund samlet gælder det, at der lige ofte er udfordringer i det psykiske som i det fysiske arbejdsmiljø.

Støj, dårligt indeklima, fysisk hårdt arbejde og støv er de fysiske arbejdsmiljøproblemer, som oftest rapporteres.

Stor arbejdsmængde og tidspres er de hyppigst forekommende problemer i det psykiske arbejdsmiljø og herefter følger skiftearbejde/arbejde med forskudte arbejdstider.

Fire procent rapporter, at ledelsen ikke reagerer, når den bliver opmærksom på et arbejdsmiljøproblem.

Når et arbejdsmiljøproblem er nemt at løse, er der en tendens til, at løsningen også er nem at fastholde, og når arbejdsmiljøproblemet er svært at løse, så er fastholdelse også svær.

I et plot mellem løsning og fastholdelse placerer langt de fleste forbund sig i kvadratet for nemt at løse og nemt at fastholde, men der er stadig store forskelle mellem forbund. Malerforbundet og Serviceforbundet afviger ved at være de to forbund, hvor det opleves som allermest nemt at løse et arbejdsmiljøproblem og fastholde løsningen. Luftfart og Jernbane rapporterer, at AM-problemer er sværere at løse end 12 af de andre forbund, mens de rapporterer gennemsnitligt på at fastholde løsningen. Fængselsforbundet afviger mest ved især at score især højt på svære at løse, mens også højere end de andre forbund på svært at fastholde.

De fysiske arbejdsmiljøproblemer er særligt udtalte i brancherne: bygge og anlæg, industri, landbrug og fødevarer og transport. De AMR, der rapporterer om problemerne, er ofte yngre og mandlige. Særligt hårdt står det til hos medlemmer af Blik og Rør, der kæmper med flere fysiske arbejdsmiljøproblemer samtidigt.

Inden for brancherne social og sundhed og offentlig service er der oftere problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Det berører medlemmer hos Socialpædagogerne og FOA, men det er hos Fængselsforbundets medlemmer, at problemer med psykisk arbejdsmiljø er mest hyppige.

Større virksomheder adskiller sig fra mindre virksomheder på typen af arbejdsmiljøproblemer. I denne undersøgelse adskiller større virksomheder sig på tre områder, de:

- Har sværere ved at udarbejde løsninger på deres arbejdsmiljøproblemer
- Har oftere problemer med dårligt indeklima
- Har oftere problemer med hyppige forandringer

Der er formentlig tale om tre adskilte problemstillinger, der alle kendetegner store virksomheder, hver især, uden at de forekommer sammen eller forsager hinanden.

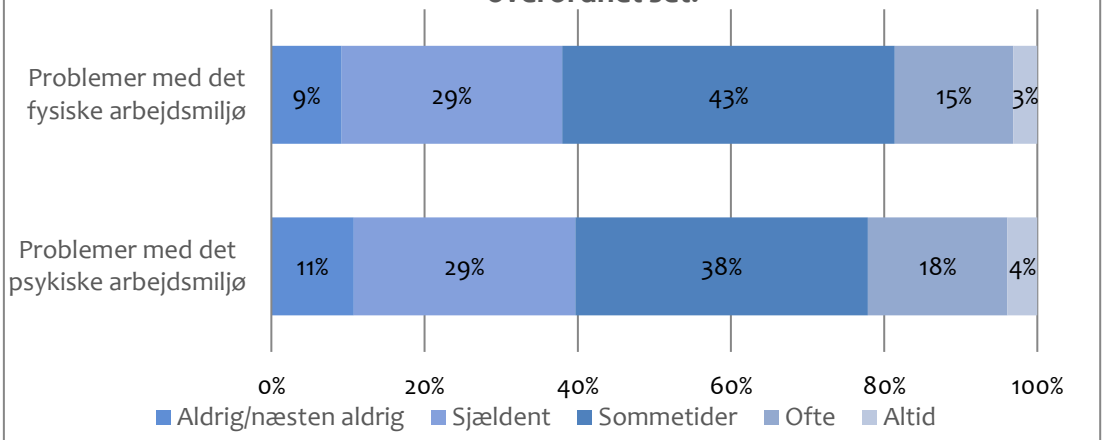
Ældre AMR og AMR med højest anciennitet rapporter, at det på deres virksomheder er nemmere at finde løsninger på arbejdsmiljøproblemer og at fastholde dem, når de er blevet udviklet.

4.1 Problemer med fysisk og psykisk AM

For LO-forbundene samlet set er der stort set ikke forskel på, hvor ofte der rapporteres problemer med det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Når man for alle forbund krydser fysiske med psykiske problemer, viser der sig en mindre del af AMR, som er på virksomheder, hvor der aldrig er nogen former for problemer. Det generelle billede er, at de to former for arbejdsmiljøproblemer følger hinanden sådan, at har man det ene, så har man også det andet. Der er ikke en udpræget tendens til, at man enten har det ene eller det andet problem.

Figur 4.1: Hvilke arbejdsmiljøproblemer har din arbejdsplads overordnet set?



Gennemsnittet af problemer med henholdsvis det fysiske arbejdsmiljø og med det psykiske arbejdsmiljø er plottet mod hinanden og vist opdelt på forbund i figur 4.2. Begge spørgsmål er stillet på en skala fra 1-5, men der vises kun værdierne mellem 2-4 i plottet. Som midtpunkt er anvendt LO-gennemsnittet for begge akser.

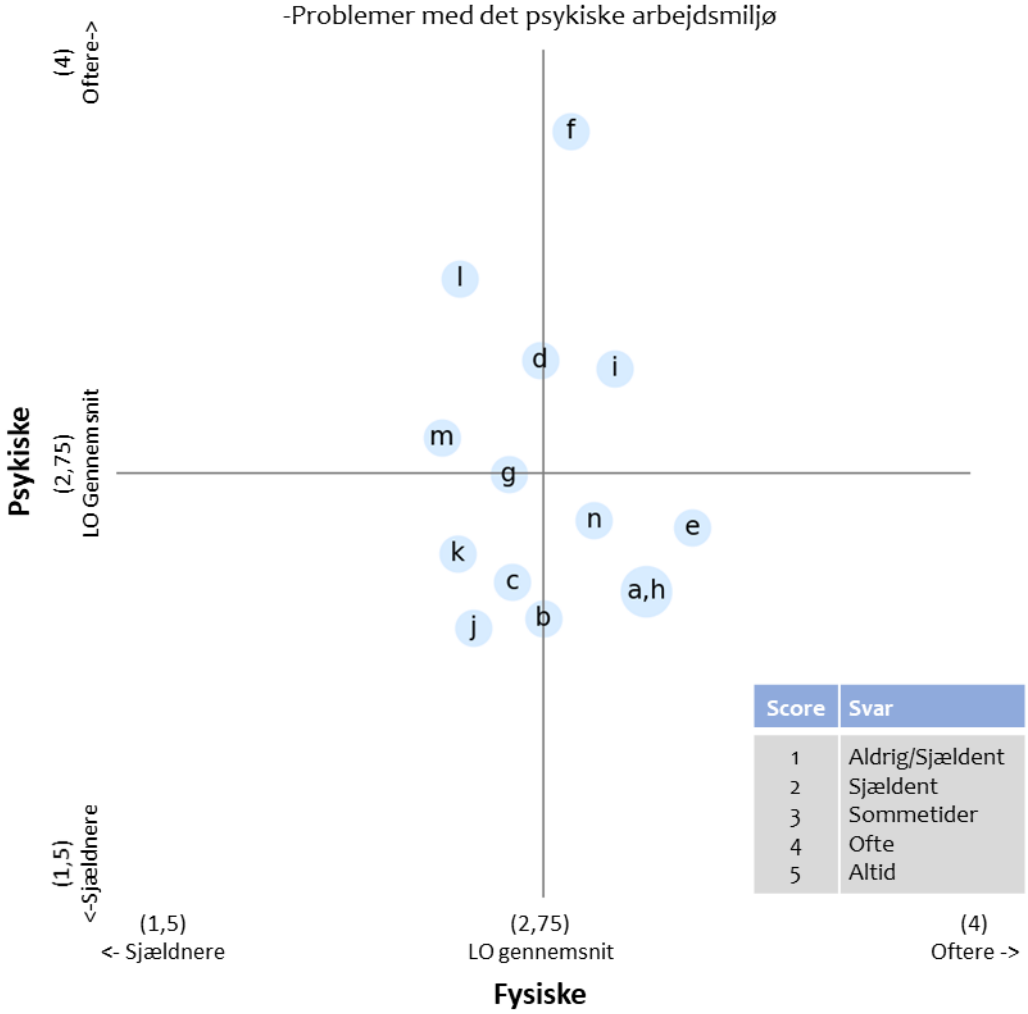
Plottet bygger på AMRs egen vurdering af, hvilke problemer de har på deres arbejdspladser, og er muligvis ikke en overraskelse for det enkelte forbund, men samlet set skaber det et overblik over forskellene i forbundenes AM-problemer.

Figuren har fire kvadranter:

- Højt på fysiske og højt på psykiske problemer – to forbund (Fængselsforbundet, Luftfart og Jernbane).
- Højt på fysiske og lavt på psykiske problemer – fire eller fem forbund (Fødevareforbundet NNF, 3F, Blik og Rør, HKKF, mens Dansk EL-forbund ligger i grænseområdet).
- Lavt på fysiske og lavt på psykiske problemer – tre eller fem forbund (Serviceforbundet, Dansk Metal, Malerforbundet, mens HK og Dansk EL-forbund ligger i et grænseområde).
- Lavt på fysiske og højt på psykiske problemer – tre eller fire forbund (Socialpædagogerne, FOA, Teknisk Landsforbund og HK ligger i grænseområdet).

Figur 4.2: Hvilke arbejdsmiljøproblemer har din arbejdsplads overordnet set?

-Problemer med det fysiske arbejdsmiljø
-Problemer med det psykiske arbejdsmiljø



Mærke	Fagforbund	Mærke	Fagforbund
(a) 3,0:2,4	Blik og Rør	(h) 3,1:2,4	HKKF
(b) 2,7:2,3	Dansk EL-forbund	(i) 3,0:3,1	Luftfart og Jernbane
(c) 2,7:2,4	Dansk Metal	(j) 2,5:2,3	Malerforbundet
(d) 2,7:3,1	FOA	(k) 2,5:2,5	Serviceforbundet
(e) 3,2:2,6	Fødevareforbundet NNF	(l) 2,5:3,3	Socialpædagogerne
(f) 2,8:3,8	Fængselsforbundet	(m) 2,5:2,9	Teknisk Landsforbund
(g) 2,6:2,7	HK	(n)2,9:2,6)	3F

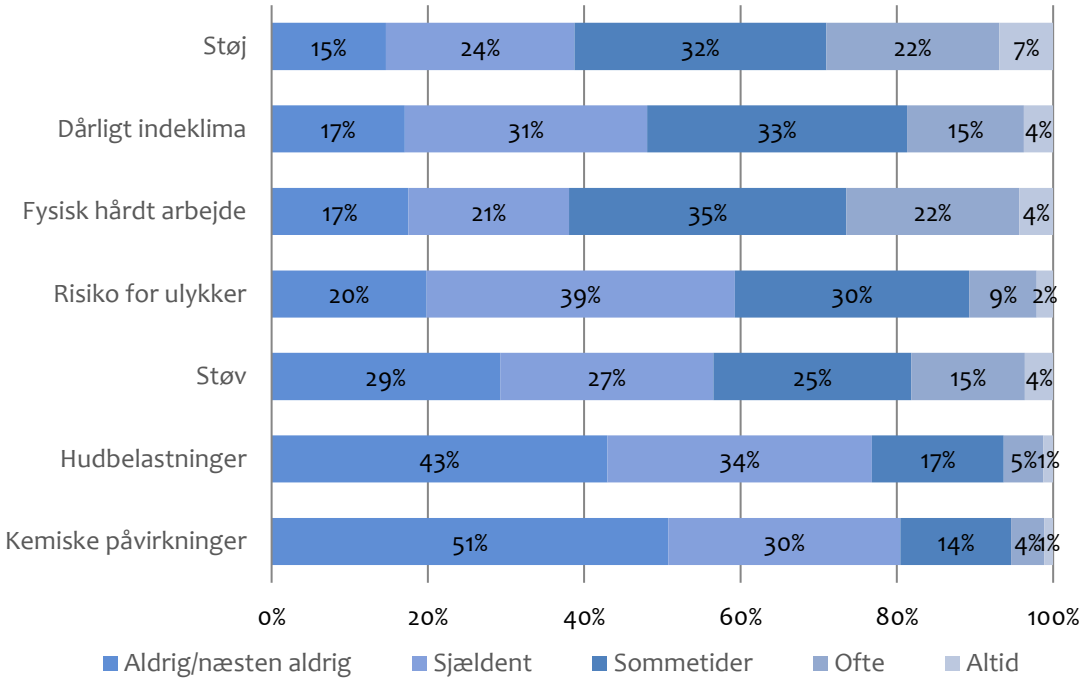
4.2 Problemer med det fysiske arbejdsmiljø

I figur 4.3 er fysiske arbejdsmiljøproblemer sorteret efter andelen, som svarer 'aldrig/næsten aldrig'.

Støj, dårligt indeklima, fysisk hårdt arbejde og støv er de arbejdsmiljøproblemer, som flest rapporterer (målt ved 'altid' og 'ofte').

Især hudbelastninger og kemiske påvirkninger rapporteres som et sjældnere problem. Risiko for ulykker er der få, som rapporterer 'altid' og 'ofte', men der er mange, som rapporterer det sjældnere.

Figur 4.3: Hvilke problemer med det fysiske arbejdsmiljø har I på din arbejdsplads?



Andre fysiske AM-problemer

Over 500 respondenter har skrevet i det åbne tekstfelt for andre fysiske arbejdsmiljøproblemer. Der er mange, som uddyber og konkretiserer de svarmuligheder, som spørgsmålet allerede tilbyder.

Af problemer, som ikke direkte fremgår af svarkategorierne, nævner en del pladsproblemer fx i forbindelse med åbne kontorlandskaber, men også i borgernes egne hjem, hvor der ikke er plads til det rette udstyr. Smitterisiko fra syge borgere bliver nævnt en del, ligesom problemer med ikke-samarbejdsvillige borgere bliver nævnt (ofte i forbindelse med psykiatri eller ældrepleje).

Flere bruger også svarmuligheden til at ytre utilfredshed med ledelsen. Dette handler typisk om, at ledelsen ikke har nok fokus på fysisk arbejdsmiljø og sikkerhed.

Slutteligt nævner flere psykiske problematikker især stress og risiko for vold og trusler. Flere nævner dog også vold, som et direkte fysisk problem.

Kryds med baggrundsvariable

Branche og forbund

Der er store forskelle mellem de forskellige brancher, når det kommer til, hvilke problemer de har med fysisk arbejdsmiljø. Det er særligt på arbejdspladser inden for bygge og anlægsbranchen, industrien, landbrug og fødevarer samt transport, at der er problemer, og problemerne er særligt med støj, støv, kemiske påvirkninger, fysisk hårdt arbejde og risiko for ulykker.

Dette viser sig også som forskelle mellem forbund. Medlemmerne fra Blik og Rør rapporterer flest problemer på fem af spørgsmålene. Fødevareforbundets medlemmer har relativt ofte problemer med støj. Malerforbundets medlemmer har relativt ofte problemer med støv. Luftfart og Jernbaneforbundets medlemmer har relativt ofte problemer med støj. HKKFs medlemmer har relativt ofte problemer med fysisk hårdt arbejde og støj.

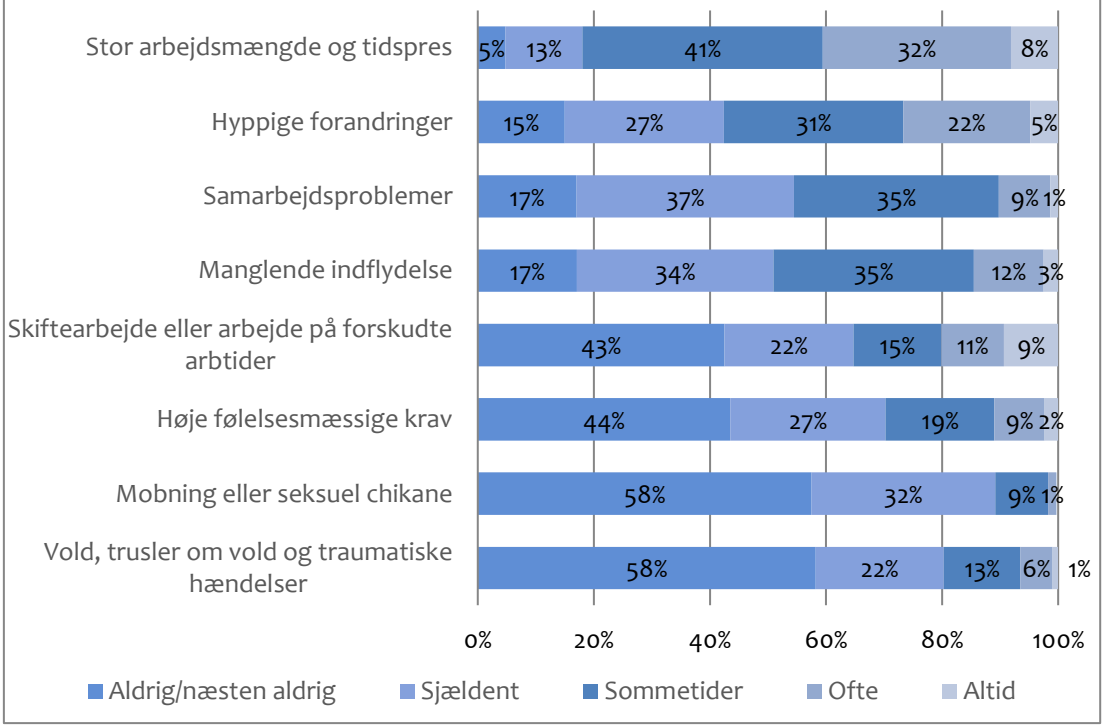
Virksomhedsstørrelse

Fysiske arbejdsmiljøproblemer bliver rapporteret i såvel store som små virksomheder. Dog er problemerne med dårligt indeklima særligt et problem i større virksomheder. I virksomheder med over 250 ansatte rapporterer 25 procent, at de 'ofte' eller 'altid' har problemer med dårligt indeklima i modsætning til kun 13 procent i virksomheder med under 100 ansatte.

4.3 Problemer med det psykiske arbejdsmiljø

I figur 4.4 er psykiske arbejdsmiljøproblemer sorteret efter andelen, som svarer 'aldrig/næsten aldrig'.

Figur 4.4: Hvilke problemer med det psykiske arbejdsmiljø har I på din arbejdsplads?



Stor arbejdsmængde og tidspres er de hyppigst forekommende problemer i det psykiske arbejdsmiljø og herefter følger skiftearbejde/arbejde med forskudte arbejdstider. Samarbejds-

problemer, manglende indflydelse, mobning og chikane og høje følelsesmæssige krav rapporteres forholdsvis ofte, mens færrest rapporterer vold, trusler om vold og traumatiske hændelser.

Andre psykiske AM-problemer

Over 350 respondenter har beskrevet andre problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Også her er der mange, som uddyber/konkretiserer de svarmuligheder, som allerede tilbydes i spørgeskemaet.

Der er mange, der påpeger forskellige problematikker vedrørende forandringer, som blot handler om forandring og ikke om 'hyppige forandringer'. Disse forandringer skyldes især flytning af virksomheden, sammenlægning af afdelinger og udskiftning i personalegruppen/fyringsrunder. Mange nævner i den forbindelse, at et andet problem knytter sig til usikkerheden omkring mulige fyringsrunder eller udlicitering i fremtiden.

Mange nævner forskellige samarbejdsproblemer både på et koordineringsmæssigt plan og på et personligt plan. Blandt de personlige peger flere på dårlig/negativ tone på arbejdspladsen og tendens til bagtalelse blandt medarbejderne (grænsende til mobning).

Dårlig ledelse nævnes også. Her retter kritikken sig i mange retninger og dækker blandt andet over manglende faglig forståelse, manglende fokus på arbejdsmiljø, manglende lydhørhed over for medarbejderne, manglende anerkendelse, chikane af seksuel eller personlig karakter, og endelig opfatter flere deres ledelse som direkte "tyrannisk".

Kryds med baggrundsvariable

Branche og forbund

Der er forskelle mellem de problemer, AMR har i de forskelle brancher. Vold, trusler om vold og traumatiske hændelser, høje følelsesmæssige krav og hyppige forandringer er særligt ofte problemer inden for brancherne social og sundhed og offentlig service. Ligeledes rapporterer Socialpædagogernes og FOA's medlemmer hyppigt om de tre problemer på deres arbejdspladser, Socialpædagogerne i højere grad end FOA.

Dog er det særligt Fængselsforbundets medlemmer, der rapporterer om problemer med psykisk arbejdsmiljø. Deres medlemmer har hyppigere problemer end medlemmer fra andre forbund på en række problemstillinger. Fængselsforbundets medlemmer scorer højest på problemerne vold, trusler om vold og traumatiske hændelser, skiftearbejde eller arbejde på forskudte arbejdstider, høje følelsesmæssige krav samt hyppige forandringer.

Virksomhedstørrelse

AMR hos større virksomheder svarer, at de har problemer med hyppige forandringer i højere grad end AMR hos mindre virksomheder. Denne undersøgelse kan dog ikke give svar på, om dette skyldes, at forandringerne er mere hyppige i store virksomheder, eller om forandringer er anledning til flere arbejdsmiljøproblemer i store virksomheder.

4.4 Løsning af AM-problemer og fastholdelse af løsningen

AMR er spurgt om arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk er nemme at løse eller svære at løse, samt om det er nemt eller svært at fastholde løsningen.

Besvarelsen af de to spørgsmål fordeler sig jævnt på begge spørgsmål, hvor flest svarer 3 på en skala fra 1-5 og færrest svarer 1 og 5. Der er en svag tendens til, at der er flere, der svarer nemme at henholdsvis løse og fastholde end svære at løse og fastholde (er ikke vist i tabel).

I tabel 4.1 er svarene på spørgsmålet om løsning og fastholdelse vist i tabel, hvor alle 100 procent er fordelt inde i tabellen. Tabellen viser, at der ligger et bånd fra nederste venstre hjørne mod øverste højre hjørne. Båndet viser, at der er en sammenhæng mellem løsning og fastholdelse: når løsningen er nem, så er fastholdelse også nem, og når løsningen er svær, så er fastholdelse også svær.

Tabel: 4.1: Om arbejdsmiljøproblemer er nemme eller svære at løse, og om løsningen på et arbejdsmiljøproblem er nem eller svær at fastholde?

	Nemme at løse 1	2	3	4	Svære at løse 5
Svære at fastholde 5	0 %	0 %	1 %	1 %	2 %
4	0 %	1 %	4 %	4 %	2 %
3	1 %	6 %	19 %	7 %	2 %
2	4 %	15 %	12 %	2 %	1 %
Nemme at fastholde 1	9 %	5 %	2 %	0 %	0 %

I figur 4.5 er gennemsnitsværdien for besvarelser på at fastholde og at løse arbejdsmiljøproblemer for hver enkelt branche plottet mod hinanden. Begge spørgsmål er stillet på en skala fra 1-5, men der vises kun værdierne mellem 2-3 i plottet. Som midtpunkt for de to akser er anvendt LO-midtpunktet med det formål at vise spredning mellem brancher.

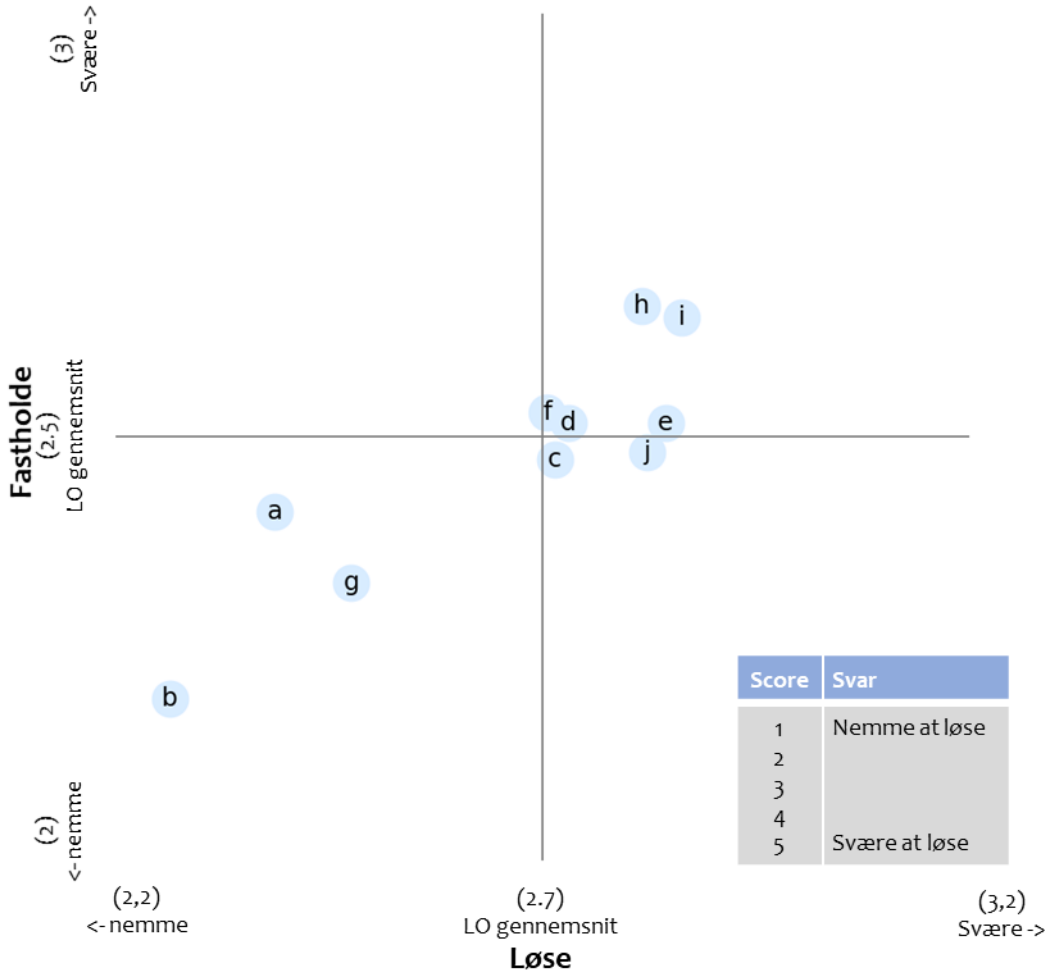
Figuren har fire kvadranter:

- Højere end gennemsnittet på svære at løse og svære at fastholde – Social og sundhed, transport, kontor og kommunikation, landbrug og fødevarer, offentlig service.
- Højere end gennemsnittet på svære at løse og lavere på svære af fastholde – Industri, undervisning og forskning.
- Lavere end gennemsnittet på svære at løse og svære af fastholde – Handel, bygge og anlæg, privat service.
- Lavere end gennemsnittet på svære at løse og højere på svære af fastholde – ingen forbund.

Langt de fleste forbund placerer sig i kvadratet for nemt at løse og nemt at fastholde, men der er stadig store forskelle mellem forbund. Malerforbundet og Serviceforbundet er de to forbund, hvor det opleves som allermest nemt at løse et arbejdsmiljøproblem og fastholde løsningen. 10 forbund er placeret tæt på hinanden og rapporterer også, at problemerne er forholdsvis nemme at løse og forholdsvis nemme at fastholde, men meget mindre markant. Luftfart og Jernbane rapporterer, at AM-problemer er sværere at løse end 12 af de andre forbund, mens de rapporterer gennemsnitligt på at fastholde løsningen, dvs. at det er forholdsvist nemt at fastholde løsningen, når først den er fundet. Fængselsforbundet ligger højest af alle forbund og scorer især højt på svære at løse, men også højere end de andre forbund på svært at fastholde.

Figur 4.5: Løse AM-problemer og fastholde løsningen

-Er arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer typisk nemme at løse eller svære at løse?
-Når der er gennemført en løsning på et arbejdsmiljøproblem, er det så typisk nemt eller svært at fastholde forandringerne?

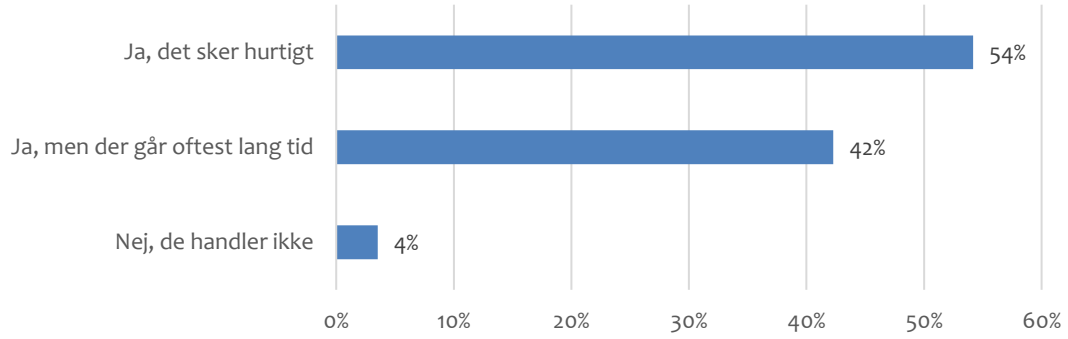


Mærke	Branche	Mærke	Branche
(a) 2.4:2.4	Bygge og anlæg	(f) 2.7:2.5	Offentlig service
(b) 2.3:2.2	Handel	(g) 2.5 : 2.3	Privat service
(c) 2.7:2.5	Industri	(h) 2.8 : 2.7	Social og sundhed
(d) 2.7:2.5	Kontor og kommunikation	(i) 2.9 : 2.6	Transport
(e) 2.8:2.5	Landbrug og fødevarer	(j) 2.8 : 2.5	Undervisning og forskning

4.5 Reagerer ledelsen?

55 procent svarer, at ledelsen reagerer, når den bliver opmærksom på et arbejdsmiljøproblem, 42 procent at den reagerer, men at der oftest går lang tid og 4 procent, at ledelsen ikke reagerer. På den ene side er det positivt, at det kun er hos 4 procent af AMR, at ledelsen slet ikke reagerer, omvendt er det et problem, at det overhovedet kan forekomme, at ledelsen ikke reagerer.

Figur 4.6: Handler din ledelse på de arbejdsmiljøproblemer den bliver opmærksom på?



Kryds med baggrundsvariable

Virksomhedsstørrelse

Udarbejdelse og fastholdelse af løsninger på arbejdsmiljøproblemer er tilsyneladende sværere i større virksomheder end i små virksomheder. Udfordringen ligger særligt i at udarbejde nye løsninger, i virksomheder under 100 ansatte melder 20 procent, at det er nemt, imod kun 10 procent i virksomheder større end 250 ansatte.

Anciennitet og alder

Undersøgelsen viser, at det er de yngste og de mindst erfarne, der har sværest ved at gennemføre og fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemer. I gennemsnit svarer de ældste og dem med mest anciennitet 0,25 point lavere på skalaen fra nemt (1) til svært (5). Forskellen er størst for fastholdelse af løsninger.

Brancheforskelle

Særligt i transportbranchen svarer AMR, at deres ledelse er langsom til at handle eller ikke handler, når de bliver gjort opmærksom på arbejdsmiljøproblemer. Inden for transportbranchen svarer kun 40 procent, at der bliver handlet hurtigt, i modsætning til 55 procent i de andre brancher.

Privat/offentligt

78 procent af AMR på private arbejdspladser oplever aldrig problemer med vold og trusler, mens det kun gælder for 37 procent af AMR på offentlige arbejdspladser.

5 SAMARBEJDE OM ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmiljørepræsentanterne beskriver ud fra en samlet vurdering, at der er et godt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Der er generelt få, som svarer, at de har et dårligt samarbejde. Der er en variation på mellem 9-23 procent, som svarer, at de har et nogenlunde samarbejde. Der er således fortsat et forbedringspotentiale blandt de, som har et dårligt eller kun nogenlunde samarbejde på arbejdspladsen.

I kapitel 11 opgøres AMRs væsentlige problemer i arbejdet med at være AMR samt, hvad der skal til for at løfte AMRs funktion, og her er samarbejdet heller ikke blandt de væsentlige udfordringer eller områder, der ønskes forbedringer på.

Samarbejdet med tillidsrepræsentant vurderes bedst, og samarbejdet med øverste leder vurderes lavest (men stadig overvejende positivt). Nedenfor er i sorteret rækkefølge vist andelen, som svarer 'godt' og 'meget godt'.

- Samarbejde med TR (87 %)
- Andre AMR, AMO (84 %)
- Andre AMR, MED (81 %)
- MED-udvalget (79 %)
- Samarbejde med nærmeste leder (78 %)
- AM-gruppen (77 %)
- Opbakning kolleger (73 %)
- Samarbejde med øverste leder (69 %).

Når der krydses med baggrundsvariable, er der ikke væsentlige forskelle på spørgsmålene om samarbejde.

5.1 Opbakning og samarbejde på arbejdspladsen

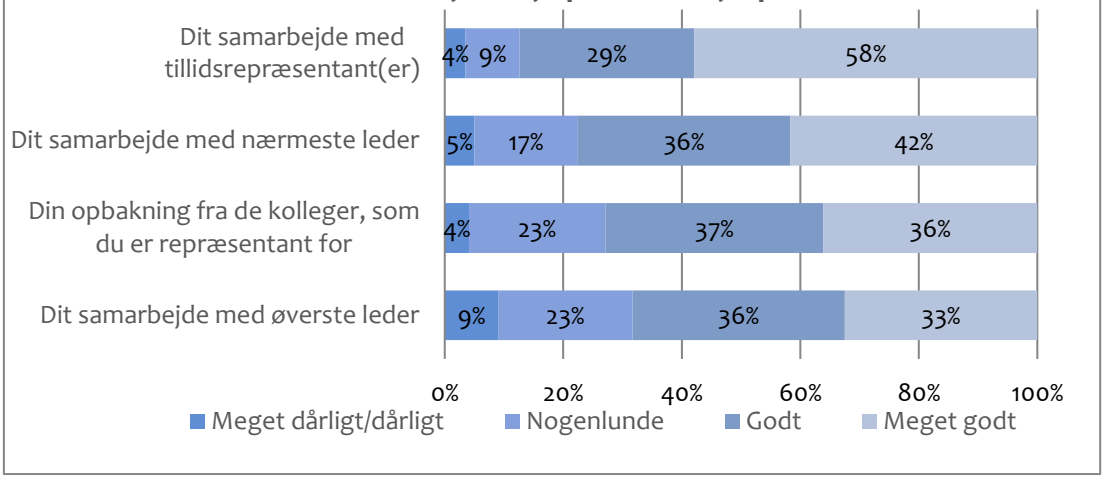
I tabel 5.1 er svarene vist sorteret efter besvarelsen 'meget godt'[1]. Vurderingen af samarbejdet med tillidsrepræsentant er meget positivt, vurdering af samarbejdet med kolleger, nærmeste leder og øverste leder er stadig positivt, men i lidt mindre grad.

Der er samlet set 87 procent, som svarer, at samarbejdet med tillidsrepræsentant er 'godt' eller 'meget godt', 9 procent svarer 'nogenlunde', og kun 4 procent svarer 'meget dårligt/dårligt'.

I vurderingen af samarbejdet med kolleger, nærmeste leder og øverste leder er det især svaret 'nogenlunde', som vokser, men også svaret 'godt' og på bekostning af, at færre svarer 'meget' godt. Det er en pointe, at der fortsat er mellem 69-78 procent, som svarer, at samarbejdet er 'godt' eller 'meget godt'. På tværs af de fire spørgsmål er der 17-23 procent, som svarer 'nogenlunde'.

[1] Hvis man ikke har en tillidsrepræsentant, nærmeste/øverste leder eller kolleger, har man kunnet svare irrelevant. Disse svar er trukket ud af procentfordelingen.

Figur 5.1: Hvor godt fungerer opbakning og samarbejde om arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

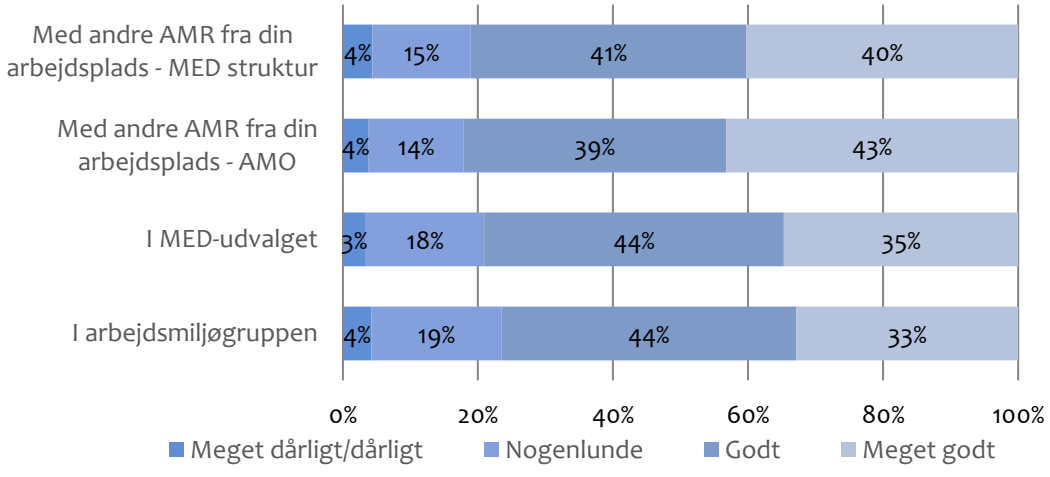


5.2 Samarbejde i AM-gruppen/MED-udvalget

Vurderingen af samarbejdet med andre arbejdsmiljørepræsentanter samt i arbejdsmiljøgruppen/MED-udvalget er vist i figur 5.2 og er overvejende positivt. Mellem 77-82 procent svarer 'meget godt' eller 'godt' til de to spørgsmål. 14-19 procent svarer nogenlunde, og få svarer 'meget dårligt/dårligt'[2].

Der er stort set ikke forskel på vurderingen af samarbejdet med andre AMR, alt efter om den adspurgte AMR er på en arbejdsplads med MED-struktur eller med AMO-organisation. Vurderingen af samarbejdet i MED-gruppen og i arbejdsmiljøgruppen er en anelse mindre positiv end samarbejdet med andre AMR.

Figur 5.2: Hvor godt fungerer det lokale samarbejde om arbejdsmiljøet i arbejdsmiljøgruppen/MED-udvalget?



[2] Spørgsmålet er kun stillet til AMR, som enten har svaret, at de er med i en arbejdsmiljøgruppe eller et MED-udvalg.

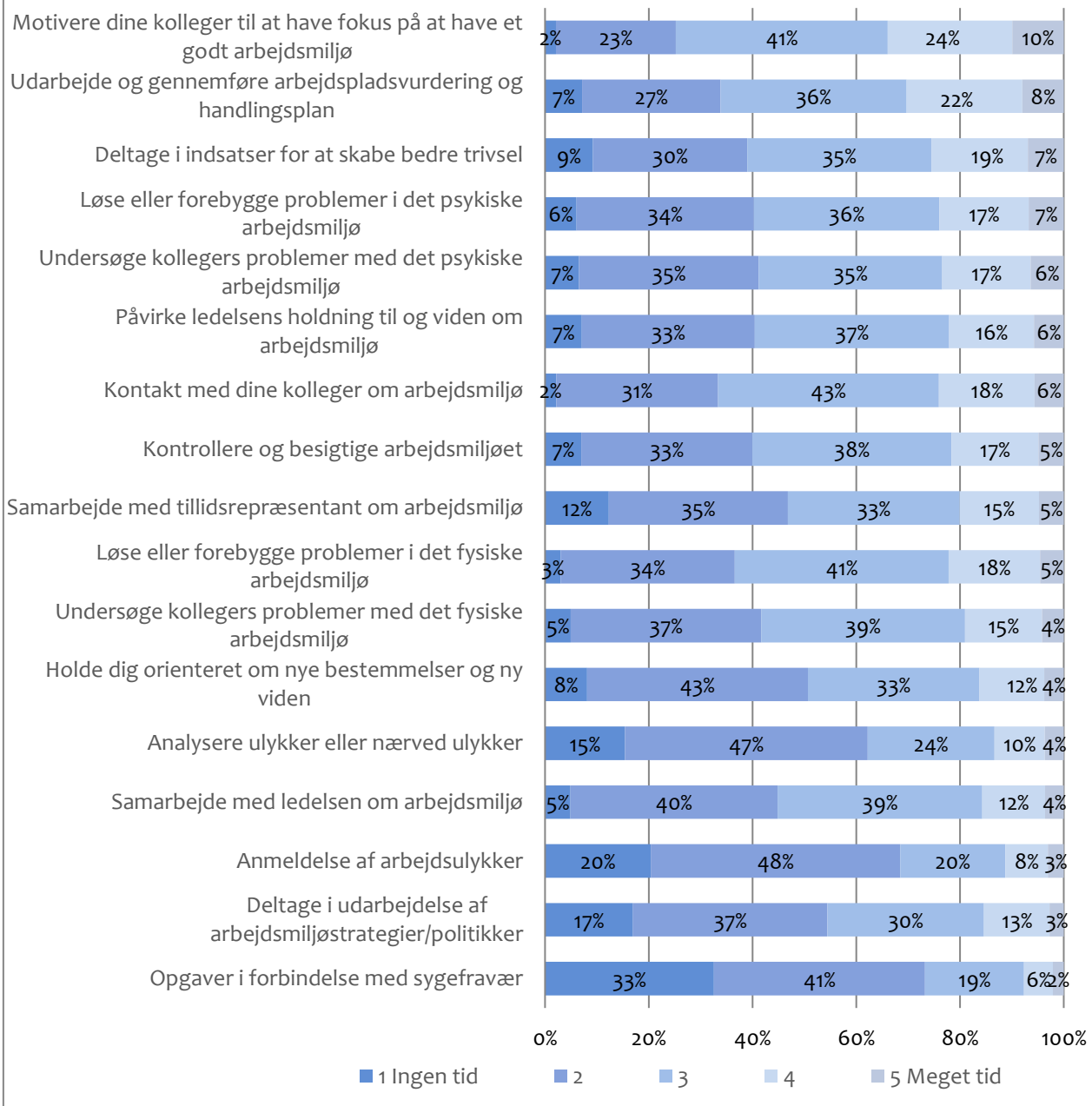
6 OPGAVER OG TIDSANVENDELSE

Der er set på tværs af 17 opgaver, som AMR kan udføre, en god sammenhæng mellem den tid, der bliver anvendt på dem, og den succes, der er med at løse opgaven. Det er markant, at der anvendes meget lidt tid på opgaver i forbindelse med sygefravær.

6.1 Brug af tid på opgaver

Anvendelse af tid på opgaver er vist i figur 6.1, hvor AMR er blevet bedt om at besvare, hvor meget tid der anvendes på en række opgaver gående fra en 5-skala med 'ingen tid' til 'megen tid'. Det vil sige, at besvarelse ikke har en forbindelse til et konkret timetal, men er baseret på den enkelte AMRs egen vurdering set ud fra den samlede tid, som denne anvender på sit hverv som AMR. Det, som måles, er derfor relativ tid og ikke konkret tid.

Figur 6.1: Hvor meget af din tid som arbejdsmiljørepræsentant bruger du på følgende opgavetyper?



Figur 6.1 er sorteret efter '5 meget tid'. 'At motivere kolleger til at have fokus på et godt arbejdsmiljø' er den opgave, som der samlet set anvendes mest tid på. Der er en lang række af opgaver, hvor der anvendes lige knap så meget tid, som på at motivere kolleger.

- Udarbejde og gennemføre arbejdspladsvurdering og handlingsplan
- Deltage i indsatser for at skabe bedre trivsel
- Løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø
- Undersøge kollegers problemer med det psykiske arbejdsmiljø
- Påvirke ledelsens holdning til og viden om arbejdsmiljø
- Kontakt med dine kolleger om arbejdsmiljø
- Kontrollere og besigtige arbejdsmiljøet
- Samarbejde med tillidsrepræsentant om arbejdsmiljø
- Løse eller forebygge problemer i det fysiske arbejdsmiljø
- Undersøge kollegers problemer med det fysiske arbejdsmiljø
- Holde dig orienteret om nye bestemmelser og ny viden
- Samarbejde med ledelsen om arbejdsmiljø

I den anden ende er de opgaver, hvor der anvendes mindst tid, i nævnte rækkefølge:

- Opgaver i forbindelse med sygefravær
- Deltage i udarbejdelse af arbejdsmiljøstrategier/politikker
- Analysere ulykker eller nærved-ulykker
- Anmeldelse af arbejdsulykker

Blandt de fire spørgsmål, som der anvendes mindst tid på, er det en pointe, at anmeldelse af arbejdsulykker er ledelsens formelle opgave, og samtidig er der flere af de medvirkende forbund, hvor der er få arbejdsulykker, derfor forekommer det ikke forkert, at der bruges lidt tid på opgaven. De formelle opgaver omkring sygefravær er også placeret hos ledelsen, og det kan være en del af forklaringen på, at der anvendes lidt tid på denne opgave. Omvendt kan AMR inddrages og have opgaver, og målingen viser således, at det sker, men det er ikke den opgave, der anvendes mest tid på.

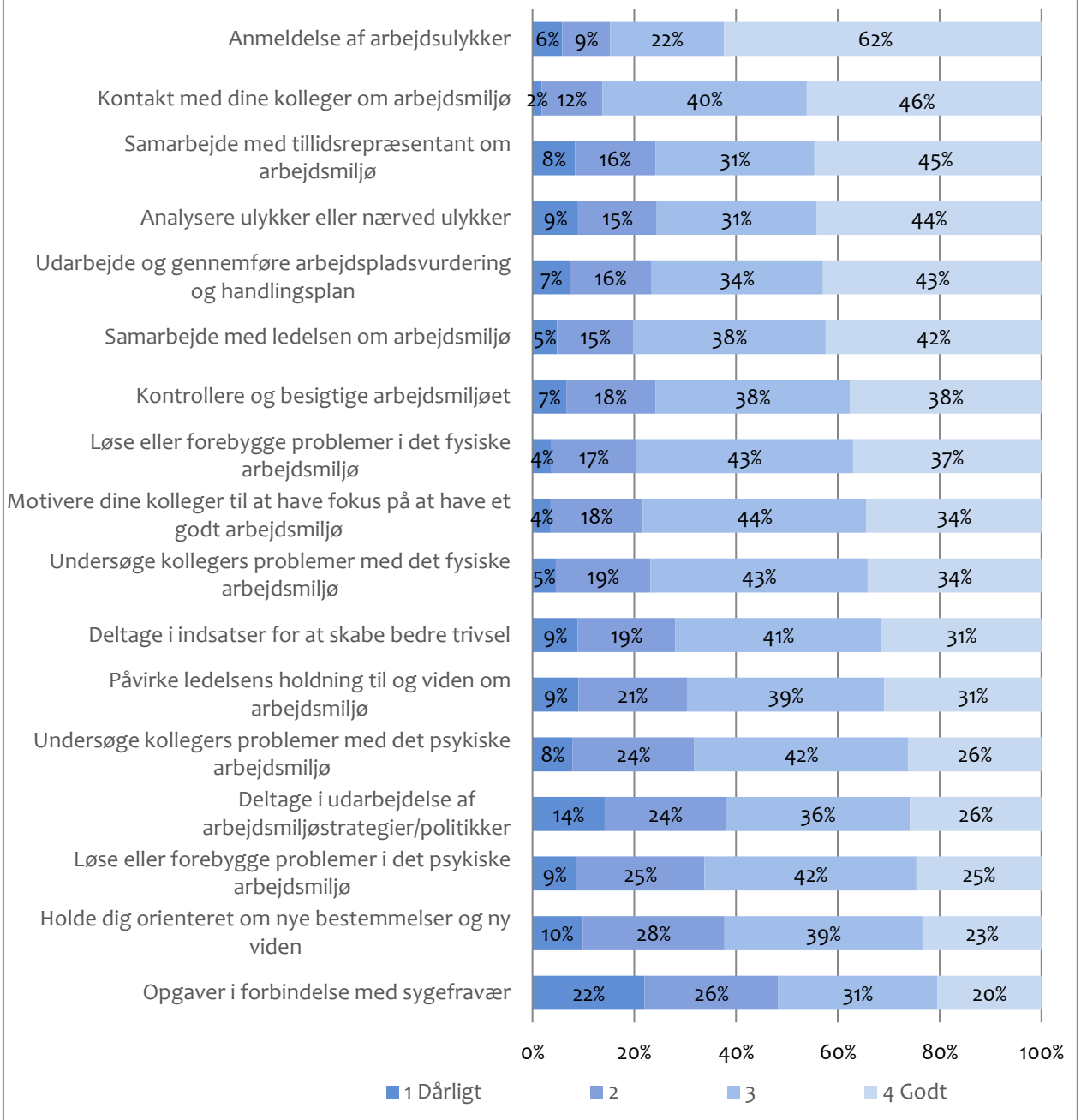
6.2 Hvor godt lykkes det at løse opgaven?

I figur 6.2 er det vist, hvor godt AMR vurderer, at det lykkes at løse de samme opgavetyper, som er spurgt til i forbindelse med anvendelse af tid.

Det har været muligt at svare 'irrelevant' til spørgsmålet om, hvor godt det er lykkedes med at udføre opgaven, forstået som, at hvis ikke man bruger tid på opgaven, så vil det normalt ikke være relevant at besvare, hvor godt det er lykkedes med opgaven. Denne besvarelse er pillet ud af figuren nedenfor.

Et kryds mellem spørgsmålet om at anvende tid, og hvor godt det lykkes, viser, at der særligt til 'opgaver i forbindelse med sygefravær, 'analysere ulykker eller nærved-ulykker' samt 'anmeldelse af arbejdsulykker' er en del respondenter, som har svaret ingen tid, men at de har succes med at løse opgaven. Det forekommer ikke konsistent, men må tolkes i retning af, at de ikke bruger tid på opgaven, men det ville være relevant, hvis de gjorde.

Figur 6.2: Hvor godt lykkes det at løse følgende opgavetyper?

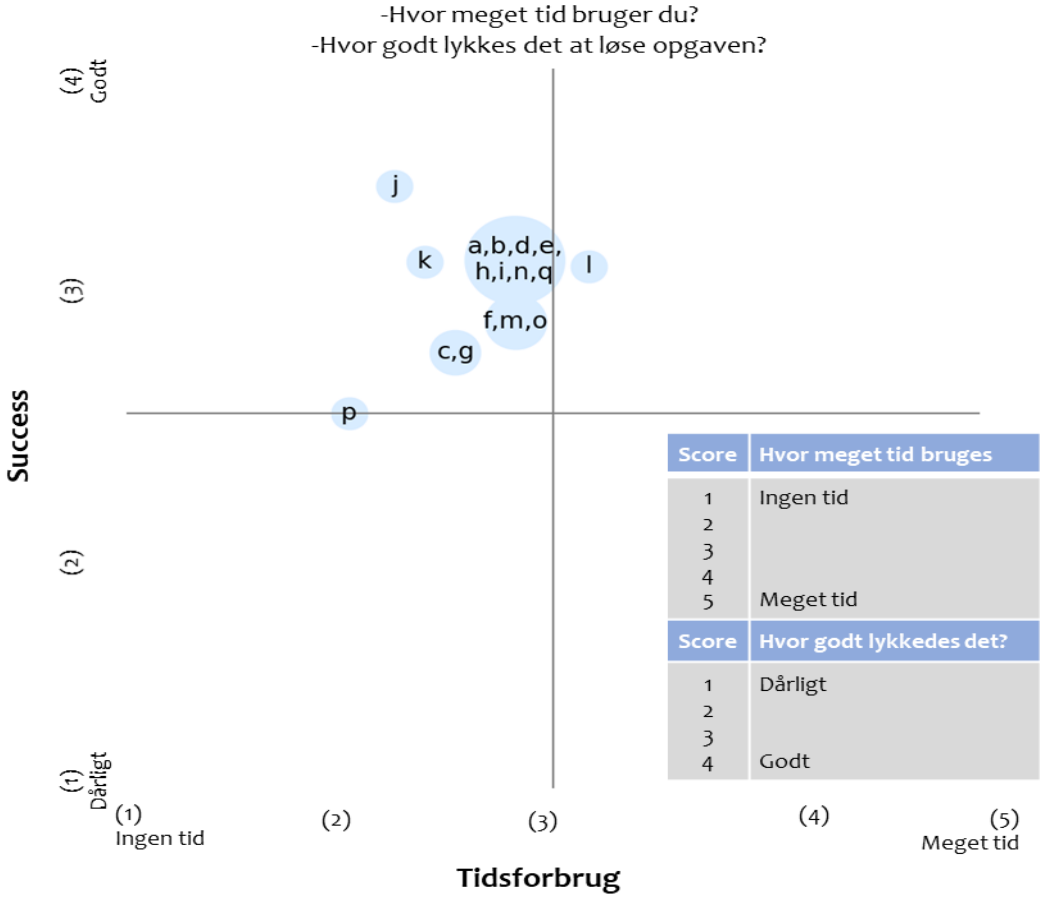


6.3 Sammenhæng mellem tid og 'at lykkes'

I figur 6.3 er den gennemsnitlige score for henholdsvis tid og succes for hvert enkelt af de 17 spørgsmål plottet mod hinanden. Figuren dækker alle AMR i undersøgelsen[3].

[3] Det er valgt, at midterpunktet på henholdsvis skalaen for tidsanvendelse og for succes udgør 'korset', som danner de fire kvadrater. Hvis korset var lagt på en anden måde, ville tolkningen af resultaterne være anderledes.

Figur 6.3: Hvor meget af din tid som AMR bruger du på følgende opgaver og hvor godt lykkes det at løse opgaverne?



Mærke	Opgavetyper
a (2,7:3,2)	Samarbejde med ledelsen om arbejdsmiljø
b (2,9:3,3)	Kontakt med dine kolleger om arbejdsmiljø
c (2,6:2,8)	Holde dig orienteret om nye bestemmelser og ny viden
d (2,7:3,1)	Samarbejde med tillidsrepræsentant om arbejdsmiljø
e (2,9:3,1)	Løse eller forebygge problemer i det fysiske arbejdsmiljø
f (2,8:2,8)	Løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø
g (2,5:2,7)	Deltage i udarbejdelse af arbejdsmiljøstrategier/politikker
h (3,0:3,1)	Udarbejde og gennemføre arbejdspladsvurdering og handlingsplan
i (2,8:3,1)	Kontrollere og besigtige arbejdsmiljøet
j (2,3:3,4)	Anmeldelse af arbejdsulykker
k (2,4:3,1)	Analysere ulykker eller nærved ulykker
l (3,2:3,1)	Motivere dine kolleger til at have fokus på at have et godt arbejdsmiljø
m (2,8:2,9)	Påvirke ledelsens holdning til og viden om arbejdsmiljø
n (2,8:3,1)	Undersøge kollegers problemer med det fysiske arbejdsmiljø
o (2,8:2,9)	Undersøge kollegers problemer med det psykiske arbejdsmiljø
p (2,0:2,5)	Opgaver i forbindelse med sygefravær
q (2,8:2,9)	Deltage i indsatser for at skabe bedre trivsel

Figuren har fire kvadranter:

- Meget tid og stor succes – 1 opgave (kontrollere og besigtige arbejdsmiljøet)
- Meget tid og lav succes – ingen opgaver
- Lav på tid og stor succes - 15 opgaver
- Lav på tid og lav succes – 1 opgave ligger på kanten til at være i kvadratet

Det er positivt, at der ikke er nogen opgaver placeret i kvadratet for meget tid og lav succes, da det ville indikere spild af indsats.

Med undtagelse af opgave J er opgaverne nogenlunde placeret i et bånd gående fra venstre laveste hjørne til højre øverste, hvilket indikerer, at der er en positiv sammenhæng mellem indsats og succes, jo mere indsats jo mere succes opnås der.

Opgave J (anmeldelse af arbejdsulykker) er en opgave, hvor der stort set ikke anvendes tid, men hvor succesen vurderes som høj.

Opgave p (opgaver i forbindelse med sygefravær) ligger lavt på tid, men har alligevel nogen succes. Det kan tyde på, at der er mange, som ikke er ret involveret i sygefravær på arbejdspladserne. En ikke publiceret undersøgelse af sygefravær på grund af stress viser, at TR og AMR er meget lidt involveret i processerne før, under og efter en sygemelding, og at det kunne være en fordel, hvis de var mere involverede. Sygefravær kan ses som et muligt indsatsområde fremover.

Kryds med baggrundsvariable

Branche og forbund

Der er forskelle på brancherne, når det kommer til tidsforbrug på det psykiske arbejdsmiljø. AMR i social- og sundhedsbranchen angiver højere tidsforbrug på at 'undersøge kollegers problemer med det psykiske arbejdsmiljø' og 'løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø'. Relativt til de andre brancher svarer AMR i social- og sundhedsbranchen i gennemsnit et halvt point højere på skalaen for tid, hvor 1 er ingen tid og 5 er meget tid.

Det samme mønster viser sig mellem fagforbund. AMR, der er medlemmer hos Socialpædagogerne og FOA, bruger mere tid på at undersøge og løse psykiske arbejdsmiljøproblemer end AMR fra andre forbund. Dette træk ses også hos Fængselsforbundet, deres AMR prioriterer også at undersøge og løse psykiske arbejdsmiljøproblemer i højere grad end gennemsnittet.

Modsat står det til i bygge- og anlægsbranchen, her bruges mindre tid end gennemsnittet på at undersøge og løse problemer, svarende til et halvt point på skalaen fra 0 til 5.

Disse forskelle i tid afspejler meget tæt, hvordan AMR prioriterer sine opgaver, hvilket står beskrevet i kapitlet om viden og færdigheder. Der er det de samme brancher, som tillægger det vigtighed at kunne identificere og løse psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Alder og anciennitet

Når det kommer til at 'kontrollere og besigtige arbejdsmiljøet' og 'udarbejde og gennemføre arbejdspladsvurdering og handlingsplan', så er erfaring tilsyneladende en fordel. De ældre AMR og AMR med mere anciennitet svarer, at det lykkes for dem i højere grad end de, som er yngre og mindre erfarne. Forskellen er svarende til 0,4 point på skalaen for, hvordan det lykkes fra 1 (dårligt) til 4 (godt), for både 'kontrollere og besigtige arbejdsmiljøet' og 'udarbejde og gennemføre arbejdspladsvurdering og handlingsplan'.

7 STØTTE FRA FAGFORENINGEN

Omkring en tredjedel af AMR har inden for de sidste to år haft kontakt til fagforening eller kreds/lokalafdeling – langt flest til kreds/lokalafdeling.

Der er meget høj tilfredshed med den støtte, som er opnået både fra fagforening og fra kreds/lokalafdeling. Henholdsvis 84 og 83 procent er 'meget tilfredse' eller ' tilfredse" med den støtte, som de fik.

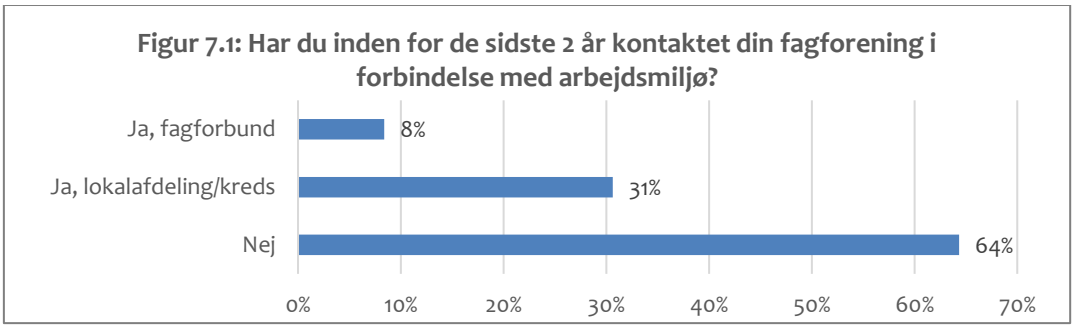
Der er mellem 55-76 procent, som er 'helt enig' eller 'enig' i seks udsagn om støtte fra fagforeningen. 18-38 procent svarer 'neutral', og 6-11 procent svarer 'uenig' eller 'meget uenig'. Utilfredsheden med fagforeningernes indsats er således beskeden.

7.1 Kontakt til fagforening og tilfredshed

36 procent af AMR har kontaktet deres fagforening inden for det sidste år, og 64 procent har ikke. Af de, som har kontaktet, er der væsentligt flere, som kontakter lokalafdeling/kreds end forbundet centralt. De i alt 36 procent, som har kontaktet fagforeningen, fordeler sig på 31 procent, som har kontaktet lokalafdeling/kreds, og 8 procent, som har kontaktet forbundet, heraf har 3 procent haft kontakt til både lokalafdeling/kreds og fagforbund centralt (figur 7.1).

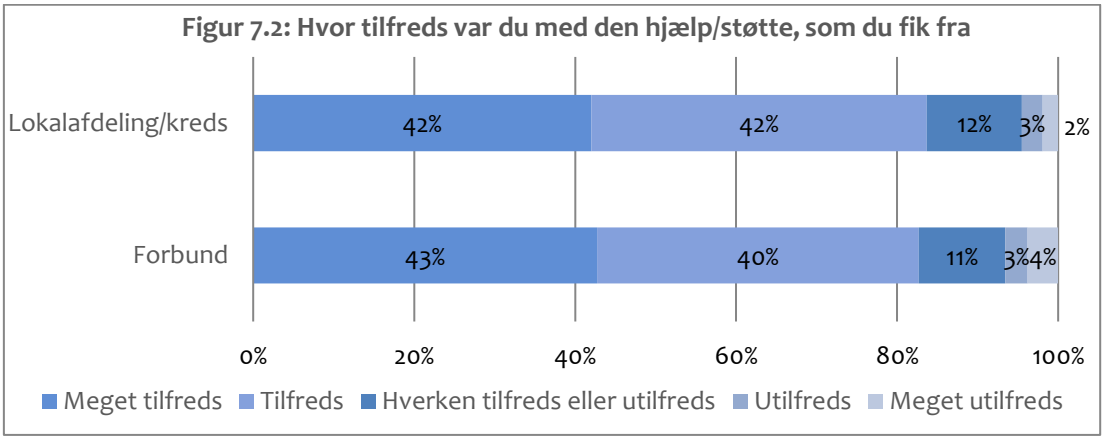
Det er undersøgt, om der er en sammenhæng mellem anciennitet som AMR og det at kontakte fagforeningen, og det er der ikke.

Figur 7.1: Har du inden for de sidste 2 år kontaktet din fagforening i forbindelse med arbejdsmiljø?



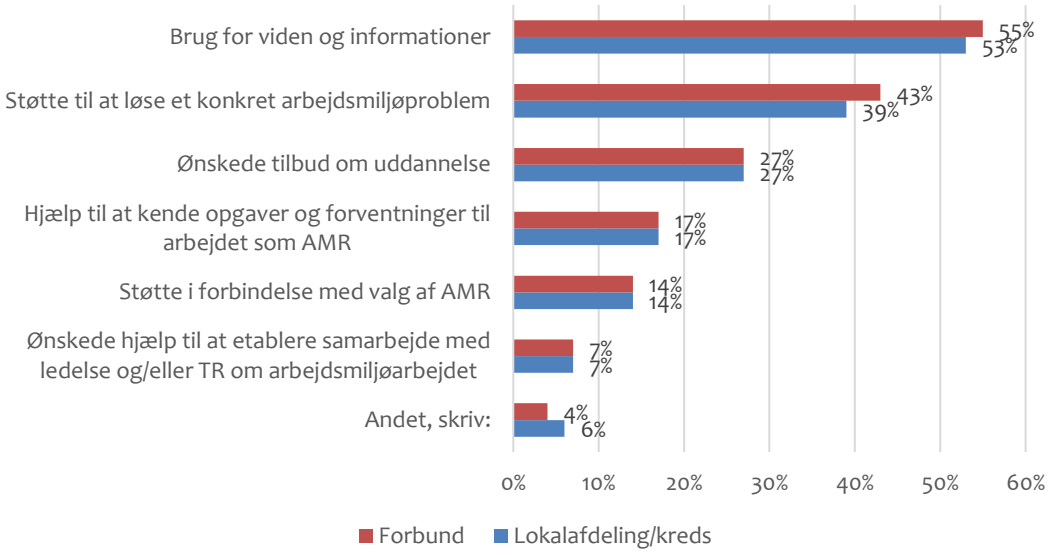
Der er stor tilfredshed med den hjælp/støtte, som AMR fik i forbindelse med deres kontakt til forbund. Henholdsvis 84 og 83 procent er 'meget tilfredse' eller 'tilfredse' med den støtte, som de fik. 11-12 procent svarer 'hverken tilfreds eller utilfreds', og 5-7 procent er 'utilfredse' eller 'meget utilfredse' (figur 7.2).

Figur 7.2: Hvor tilfreds var du med den hjælp/støtte, som du fik fra



Der er meget stor overensstemmelse mellem, hvad AMR har henvendt sig om til henholdsvis kreds/lokalafdeling og til fagforening (figur 7.3). Svarmulighederne summerer til mere end 100 procent, fordi det har været muligt at sætte kryds ved mere end en årsag til henvendelse. Flest har henvendt sig i forhold til at have brug for viden og informationer (over halvdelen). Støtte til at løse et konkret problem har været årsag for to femtedele, tilbud om uddannelse er årsag for en fjerdedel. Valg af AMR og hjælp til at kende AMRs opgaver har også været årsager, men fylder mindre, og endelig er der færrest, som har søgt hjælp til at etablere samarbejde med leder/TR.

Figur 7.3: Hvad henvendte du dig om?



Det er undersøgt, hvilket sammenfald der er mellem at have brug for viden og informationer og at søge støtte til at løse et konkret arbejdsmiljøproblem. 17 procent, som skal ses i relation til 53 procent og 39 procent, dvs. et sted mellem en tredjedel og halvdelen, har både haft brug for viden og informationer og støtte til at løse et konkret arbejdsmiljøproblem. Det vil sige, at der er flere, som ikke har henvendt sig om begge former, end der er AMR, som har henvendt sig om begge former (og man skal huske, at der spørges om en toårig periode, hvor der kan have været flere henvendelser om forskellige emner).

Andet

De, som svarer 'andet' i forbindelse med lokalafdelingen/kredsen (130 respondenter), uddyber/konkretiserer de svarmuligheder, som spørgsmålet allerede tilbyder. Der er fx mange, der nævner, at de har henvendt sig for at få støtte til at løse konkrete arbejdsmiljøproblemer, herunder arbejdsskadehændelser, hjælp til at opbygge en feedbackkultur på arbejdspladsen, problemer med psykisk arbejdsmiljø, sygemeldte kolleger og problemer omkring tidspres.

Derudover er der mange, der har henvendt sig i forbindelse med kurser og fyraftensarrangementer, som fagforeningen holdt.

Der er nogle, som præciserer, at det ikke er dem, der har kontaktet, men fagforeningen, som har kontaktet dem i forbindelse med, at de var blevet valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

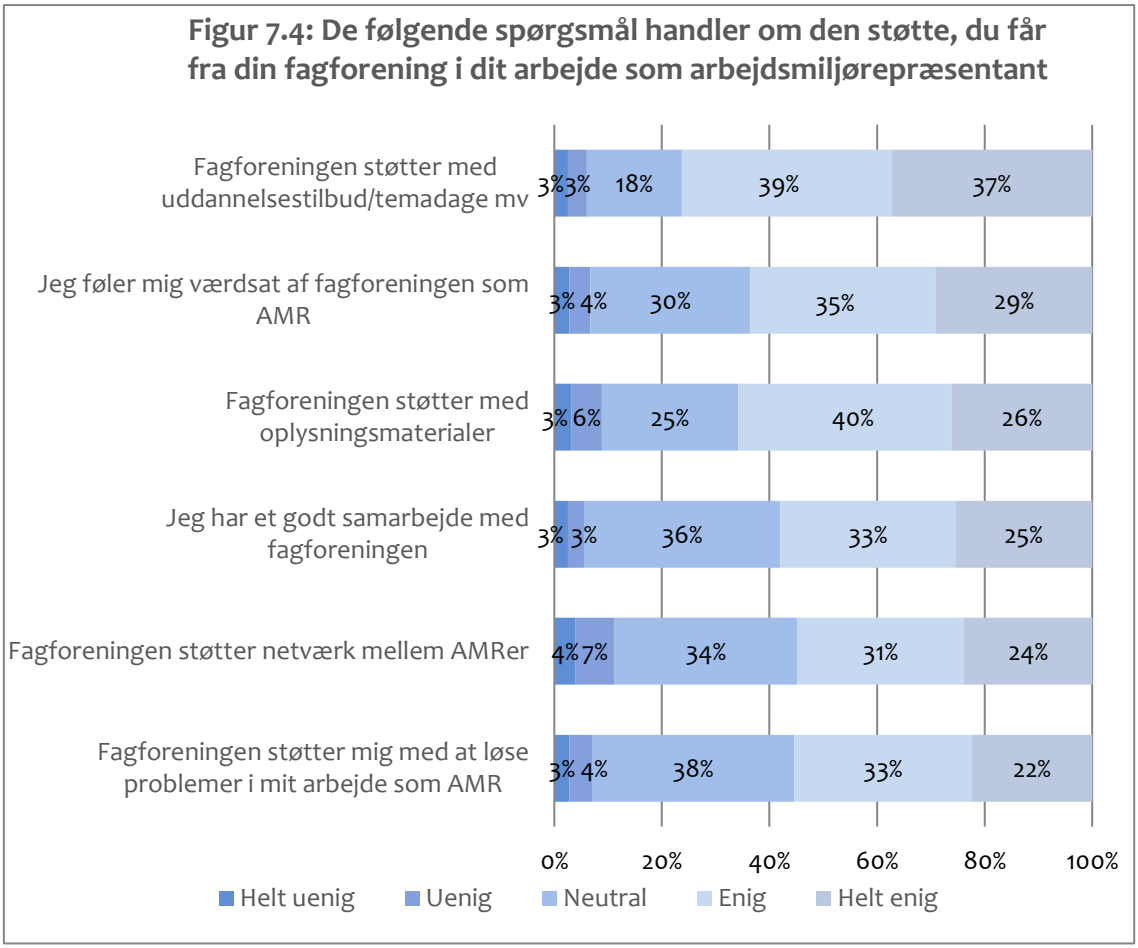
De, som svarer 'andet' i forbindelse med fagforeningen (24 respondenter), uddyber også i høj grad de svarmuligheder, som skemaet allerede giver og tilføjer således ikke nye årsager. Der er flere, der har henvendt sig omkring problemer med de forskellige tillidsfunktioner og udvalg på arbejdsplads, fx mistillid til TR, usikkerhed om, hvem der skulle sidde i MED m.m. Derudover er der et par stykker, der har henvendt sig omkring problemer med psykisk arbejdsmiljø og sygemeldinger.

7.2 Støtte fra fagforening

Der er mellem 55-76 procent, som er 'helt enig' eller 'enig' i de seks udsagn om støtte fra fagforeningen. 18-38 procent svarer 'neutral', og 6-11 procent svarer 'uenig' eller 'meget uenig'. Utilfredsheden med fagforeningernes indsats er således beskeden. For de spørgsmål, hvor andelen der er 'helt enige' eller 'enige' falder, er det andelen af 'neutrale', som vokser, og ikke andelen af utilfredse, der stiger.

Respondenterne har kunnet svare 'ikke relevant', og den besvarelse er trukket ud af procentberegningen. Det kan virke som om, at en del respondenter alligevel har anvendt 'neutral' som et svar, der dækker over, at de ikke har modtaget støtte.

Figur 7.4: De følgende spørgsmål handler om den støtte, du får fra din fagforening i dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant



7.3 Behov for (mere) støtte fra fagforeningen?

Der er 1.292 respondenter, som har skrevet en kommentar i fritekstspørgsmålet: "På hvilke områder mener du, at du har behov for (mere) støtte fra fagforeningen"?

Der er rigtig mange blandt respondenterne, der efterlyser mere uddannelse/kurser/temadage og mere viden om de forskellige uddannelser/kurser/temadage, som fagforeningen tilbyder. Derudover er der mange, som efterlyser hjælp til at overbevise deres ledelse om, at de må tage på kursus i arbejdstiden, (det er der nemlig mange, der oplever, at ledelsen siger nej til).

Derudover er der flere, der efterlyser mere viden om arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Endvidere efterlyser flere mere viden om gældende regler og lovgivning inden for deres eget faglige felt. Endelig nævner mange, at de gerne vil have mere viden om AMR-funktionen og opgaver, der knytter sig til denne.

Mange efterlyser også, at der etableres et netværk for arbejdsmiljørepræsentanter (ligesom der findes for tillidsrepræsentanter).

I forlængelse af ovenstående nævner mange også, at de savner, at AMR-posten bliver anerkendt og får samme fokus som TR-posten (både af fagforeningen og af ledelsen).

Flere efterlyser, at der bliver lovgivet/lavet overenskomstregler om et fast timetal for arbejdet som AMR. Derudover er der mange, som godt kunne tænke sig løn for deres AMR-arbejde.

Flere kunne godt tænke sig, at fagforeningen kom på besøg på arbejdspladsen og generelt vidste mere om, hvilke konkrete problematikker og udfordringer den enkelte AMR og arbejdsplads har.

Slutteligt er der mange, som mener, at de slet ikke kan få kontakt til fagforeningen, og at fagforeningen ikke svarer på AMRs henvendelser. Omvendt nævner mange også, at de oplever støtten som tilfredsstillende, og at de slet ikke har brug for mere støtte. Endvidere nævner en del, at de oplever, at der er god støtte fra fagforeningen, men at de ikke selv er gode nok til at tage imod denne eller udnytte de forskellige tilbud (fx om uddannelse). Endelig nævner flere, at de er relativt nye i rollen som AMR, og at de derfor ikke har haft kontakt med fagforeningen endnu.

Kryds med baggrundsvariable

Fagforbund

Der er forskelle mellem fagforbundene, når det kommer til, hvor stor en andel af AMR, der har kontaktet deres fagforbund eller lokalforening. Hvor det er 49 og 48 procent af AMR hos henholdsvis Luftfart og Jernbane og Blik og Rør, der har været i kontakt, er det kun 25 og 27 procent for henholdsvis HK og Teknisk Landsforbund. De præcise andel for hvert fagforbund kan findes i bilaget til rapporten.

Derudover udskiller HKKF og Serviceforbundet sig fra de andre forbund ved at have en langt større andel af medlemmer, der henvender sig hos deres fagforbund i stedet for fagforening eller kreds. Generelt er 3/4 af henvendelser fra AMR til lokalforening/kreds, 1/4 til fagforbundet, men hos HKKF og Serviceforbundet er der lige så mange henvendelser til fagforbundet som til lokalforening/kreds. Det handler formentlig mere om, at de to forbund ikke har (mange) lokale afdelinger, men kun forbundet.

8 INDFLYDELSE

AMR er spurgt om indflydelse på otte forskellige områder. Indflydelsen er høj på fem af de stillede områder, lav inden for to områder og middel på det sidste (figur 8.1).

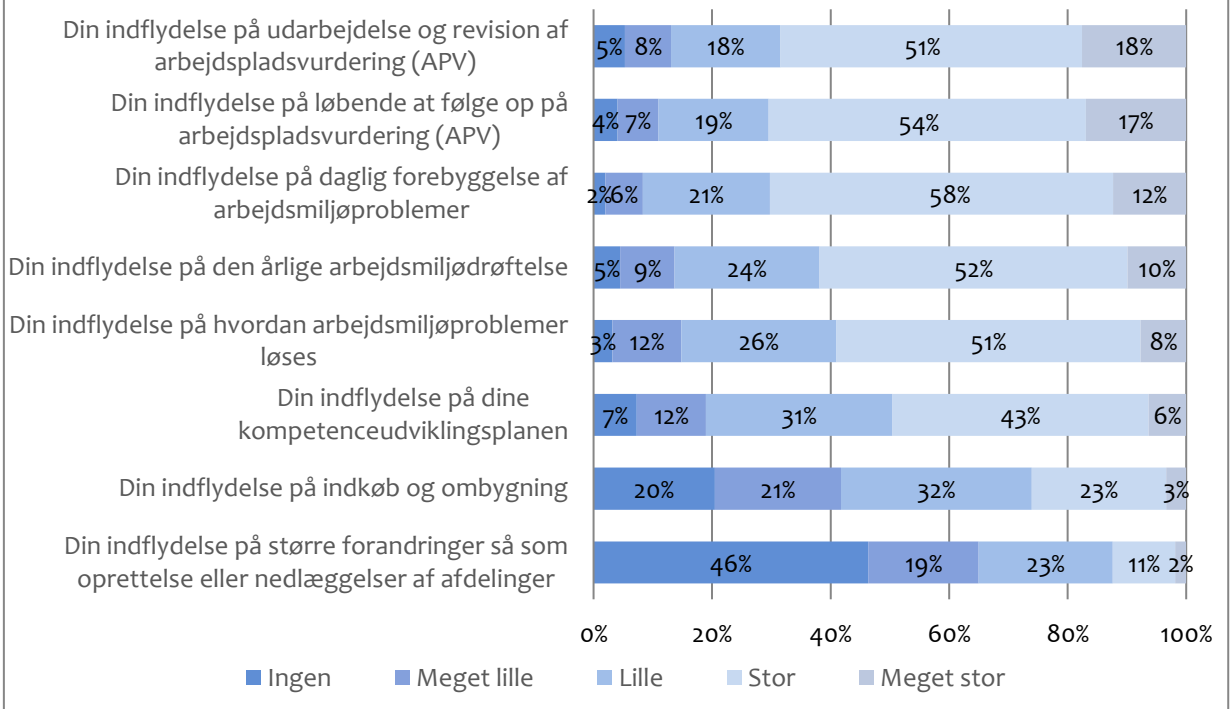
Der, hvor indflydelse er høj, er først og fremmest på udarbejdelse og revision af APV, på løbende at følge op på APV samt på daglig forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer (69-71 % svarer 'meget stor/stor'). Lidt lavere er indflydelse på den årlige drøftelse og på, hvordan arbejdsmiljøproblemer løses (61-62 % svarer 'meget stor/stor').

Indflydelse på egen kompetenceudviklingsplan er noget lavere, men det er stadig omkring halvdelen, som har høj indflydelse (49 % svarer 'meget stor/stor'). Der er samtidig en anden halvdel, som enten har 'lille/meget lille eller ingen' indflydelse.

Indflydelse på indkøb og ombygninger er begrænset, kun godt en fjerdedel har høj indflydelse, og knap tre fjerdedele har lav eller ingen indflydelse. Indflydelse på større forandringer er endnu lavere, her har 13 procent høj indflydelse, og 87 procent har lille eller ingen indflydelse.

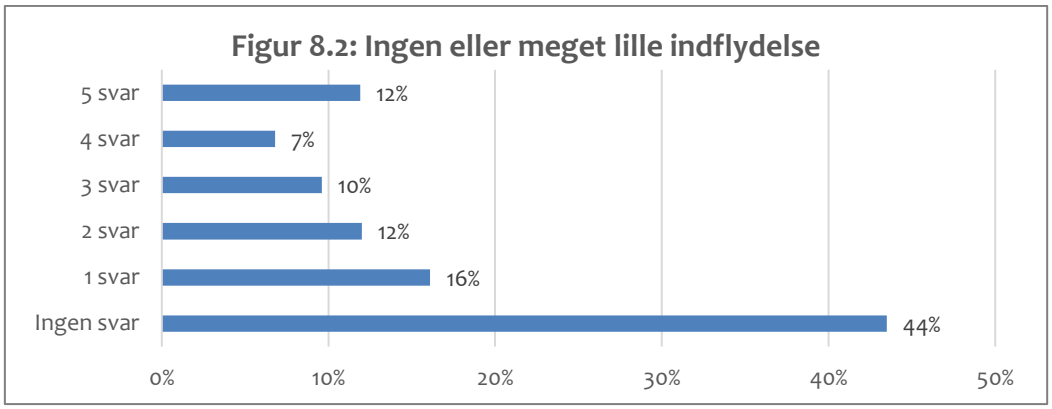
Samlet kan det siges, at det er positivt, at AMR har høj indflydelse inden for de områder, som er klarest definerede som en del af rollen som AMR. Det er virksomheden, som skal tilbyde AMR kompetenceudvikling, og besvarelsen viser, at det lige så ofte er virksomheden som AMR, der har indflydelse på dette område; virksomheden synes i et vist omfang at holde fast i sin ret til at udvælge kompetenceudviklingstilbud. Indflydelse på større forandringer, indkøb og ombygning er traditionelt områder, hvor ledelsen bestemmer. Det kan være en fordel, at arbejdsmiljø vurderes ved større forandringer i en virksomhed, inden de gennemføres. Umiddelbart kan det konkluderes, at AMRs involvering i dette område ikke er særlig høj i det omfang, det finder sted.

Figur 8.1: Hvordan er din indflydelse som arbejdsmiljørepræsentant?



I figur 8.2 har vi taget de fem øverste områder fra figur 8.1 og talt, hvor mange som har svaret 'lille' 'meget lille' og 'ingen' til de fem spørgsmål.

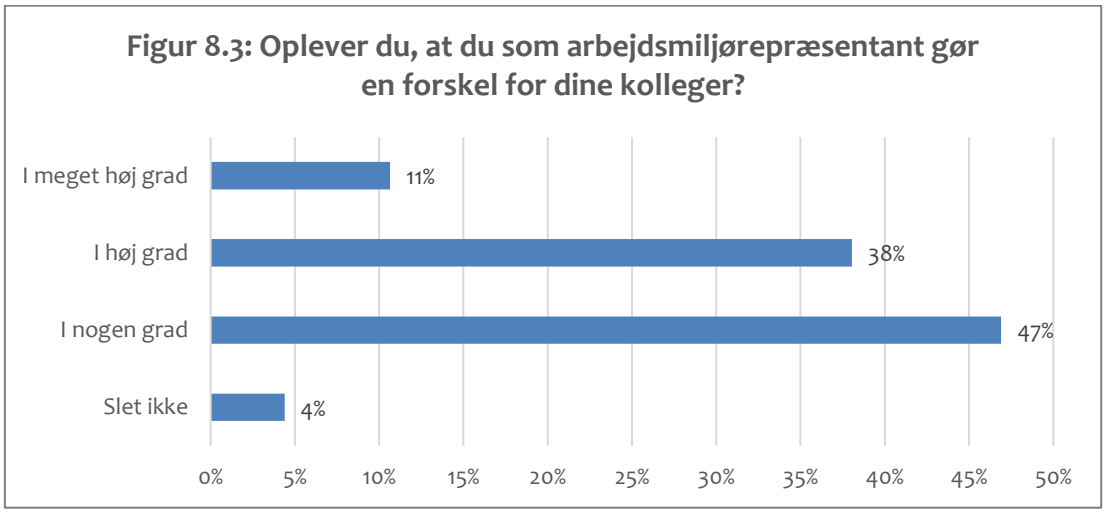
Tabellen skal læses på den måde, at 44 procent (ingen svar) har stor indflydelse i og med, at de enten har svaret 'stor' eller 'meget stor' til de fem spørgsmål. Besvarelserne mellem 1-5 er en graduering af indflydelse, hvor de, som har fire og fem svar, udgør 19 procent af AMR og samlet set har meget begrænset indflydelse. De, som har tre og to svar, har både indflydelse og ikke indflydelse (22 procent), og endelig er der dem med 1 svar, som udgør 16 procent og har rimelig stor indflydelse (de har indflydelse på fire ud af fem områder).



49 procent af AMR svarer samlet set klart positivt til, at de gør en forskel for deres kolleger (11 % 'i meget høj grad' og '38 % 'i høj grad'). 47 procent svarer i nogen grad og fire procent 'slet ikke' (figur 8.3).

Spørgsmålet har en åben karakter, hvor de, der svarer, kan formodes at lægge forskelligt indhold i besvarelsen. Spørgsmålet kan således bådes tolkes som, at AMR som person formår at gøre en forskel, at AMR gennem de rammer, som denne har, lykkes med at gøre en forskel, at AMR oplever, at kollegerne anerkender dennes arbejde. Det er ikke muligt at afgøre, hvilken tolkning der er den korrekte, eller om det er en sammenblanding af flere tolkninger.

Der ligger en udfordring i at gøre det muligt for de 47 procent, som svarer 'i nogen grad', til spørgsmålet at gøre en bedre indsats for deres kolleger.



Kryds med baggrundsvariable

Branche og fagforbund

I bygge- og anlægsbranchen er der 25 procent, der svarer, at de har ingen eller lille indflydelse på opfølgning på APV, sammenlignet med under 10 procent på kontor- og kommunikationsområdet samt social- og sundhedsområdet. Dette kommer også til udtryk, når man sammenligner de enkelte fagforbund, hvor andelen af AMR, som har ingen eller lille indflydelse på opfølgning på APV hos Blik og Rør er 31 procent og hos Malerforbundet 26 procent, mens det hos Socialpædagogerne og FOA er under 5 procent. Forskellene i indflydelse på APV kan også ses, når man sammenligner antallet af svar med ingen eller lille indflydelse.

Anciennitet

Der er en klar sammenhæng mellem anciennitet i rollen som AMR og mængden af indflydelse på en række af områder i arbejdsmiljøarbejdet. Lav anciennitet betyder lav indflydelse, og høj anciennitet betyder høj indflydelse. Områderne, hvor denne tendens gælder, er indflydelse på:

- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Udarbejdelse og revision af arbejdspladsvurdering
- Løbende opfølgning på arbejdspladsvurdering
- Indkøb og ombygning
- Større forandringer såsom oprettelse eller nedlæggelse af afdelinger

På tværs af alle fem områder svarer de AMR, der har mere end 10 års erfaring, dobbelt så ofte 'stor indflydelse' end AMR, der har under 2 års erfaring.

Kryds med indeks for indflydelse (se næste side)

I tabel 8.1 er vist en række baggrundsvariable krydset med egen vurdering af kompetencer (samlet indeks for alle seks kompetencer, som er vist i figur 8.3).

- Der er flere AMR med lav indflydelse i private virksomheder og flere med høj indflydelse i offentlige virksomheder
- Især i bygge og anlæg, transport samt i handel har mange AMR lav indflydelse, mens mange har høj indflydelse i social og sundhed.
- Oplevelse af indflydelse stiger med anciennitet som AMR
- AMR under 40 har lidt større indflydelse end de andre aldersgrupper
- Antal ansatte i virksomheden og antal ansatte, som AMR repræsenterer, har ikke en umiddelbar sammenhæng med indflydelse – dog har AMR, som repræsenterer 1.000 og flere, aldrig lav indflydelse
- Lav anciennitet har sammenhæng med lavere indflydelse end høj anciennitet med god indflydelse.

TABEL 8.1: UDVALGTE BAGGRUNDSVARIABLE FORDELT EFTER INDFLYDELSE				
		Indflydelse		
		Lav	*Mellem*	*Stor*
Sektor	*Privat*	*24 %*	*23 %*	*54 %*
	Offentlig	*13 %*	*20 %*	*66 %*
Branche	*Bygge og anlæg*	*29 %*	*25 %*	*46 %*
	Handel	*27 %*	*20 %*	*53 %*
	Industri	*22 %*	*23 %*	*55 %*
	Kontor og kommunikation	*13 %*	*21 %*	*66 %*
	Landbrug og fødevarer	*22 %*	*24 %*	*54 %*
	Offentlig service	*15 %*	*22 %*	*63 %*
	Privat service	*17 %*	*18 %*	*65 %*
	Social og sundhed	*9 %*	*19 %*	*72 %*
	Transport	*31 %*	*23 %*	*46 %*
	Undervisning og forskning	*12 %*	*22 %*	*65 %*
Anciennitet	*Ingen til og med 2 år*	*23 %*	*25 %*	*53 %*
	Fra 2 til og med 5 år	*22 %*	*22 %*	*56 %*
	Fra 5 til og med 10 år	*16 %*	*23 %*	*61 %*
	10 år og mere	*14 %*	*17 %*	*69 %*
Aldersgruppe	*40 eller under*	*15 %*	*20 %*	*65 %*
	Fra 40 til og med 49	*19 %*	*21 %*	*60 %*
	Fra 50 til og med 59	*21 %*	*22 %*	*57 %*
	Over 59	*20 %*	*24 %*	*57 %*
Ansatte som AMR repræsenterer	*Op til 34*	*19 %*	*21 %*	*60 %*
	Fra 35 til og med 99	*18 %*	*23 %*	*59 %*
	Fra 100 til og med 249	*19 %*	*22 %*	*59 %*
	Fra 250 til og med 1.000	*19 %*	*27 %*	*54 %*
	1.000 eller flere	*0 %*	*11 %*	*89 %*
Ansatte i hele virksomheden	*< 35*	*19 %*	*17 %*	*64 %*
	Fra 35 til og med 99	*19 %*	*22 %*	*59 %*
	Fra 100 til og med 249	*19 %*	*23 %*	*58 %*
	Fra 250 til og med 1.000	*20 %*	*23 %*	*57 %*
	1.000 eller flere	*16 %*	*25 %*	*58 %*
Total		*19 %*	*22 %*	*60 %*

9 VIDEN OG FÆRDIGHEDER

AMR er stillet spørgsmål om vigtigheden af seks arbejdsområder og samtidig blevet bedt om at vurdere deres kompetencer inden for det samme område.

AMR vurderer gennemsnitligt, at seks funktionsområder er 'meget vigtige', mens gennemsnittet for kompetencer ligger tæt på svarkategorien 'nogenlunde'.

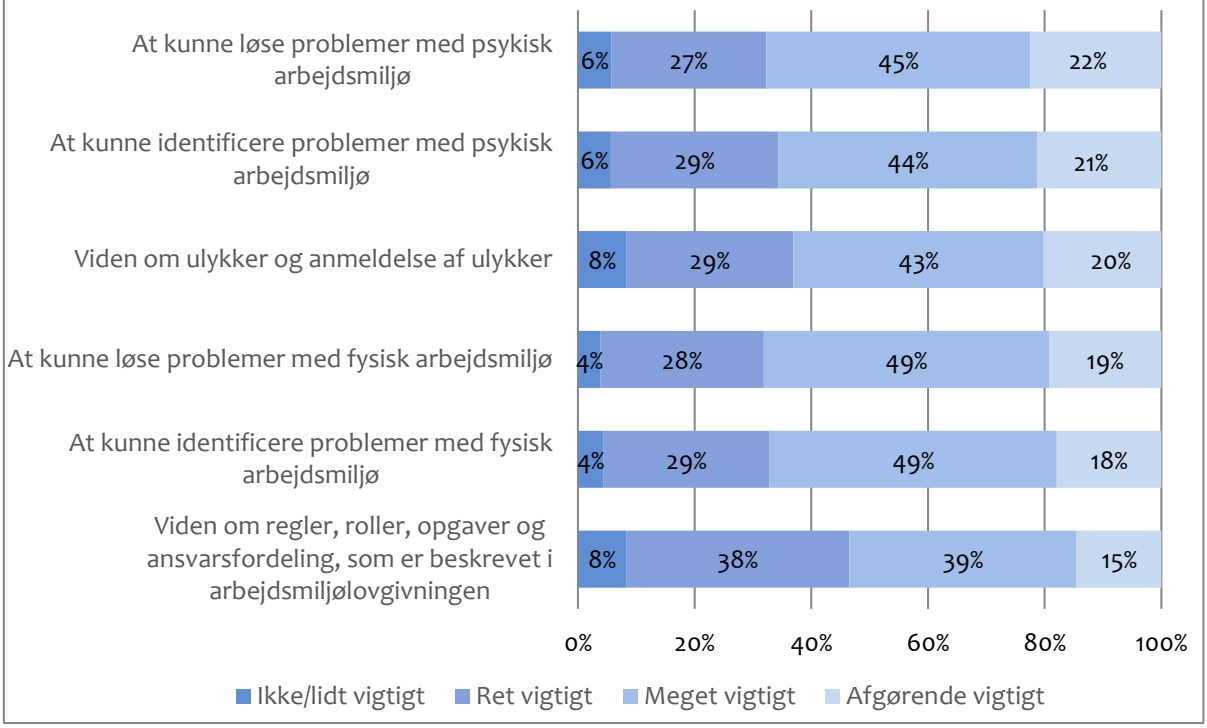
Det betyder, at der generelt er et kompetencegab inden for de seks områder. Der er særligt brug for kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø og især ift. at løse problemer med psykisk arbejdsmiljø. Der er også særligt brug for flere kompetencer i viden om regler m.v. i arbejdsmiljølovgivning – som i øvrigt også ligger lavere på vurdering af vigtighed.

9.1 Hvad er vigtigt i arbejdet som AMR?

Når besvarelserne fra det samlede LO-område opgøres, er der stort set ikke forskel på, hvordan de adspurgte AMR vurderer vigtigheden af seks områder/opgaver (figur 9.1). Besvarelsen af at løse og identificere problemer i henholdsvis det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt viden om ulykker og anmeldelse af ulykker besvares stort set ens. Over to femtedele svarer 'meget vigtigt', en femtedel svarer 'afgørende vigtigt', derved svarer omkring to tredjedele tilsammen 'meget vigtigt/afgørende vigtigt'. Godt en fjerdedel svarer 'ret vigtigt', som også må betragtes som et svar, der indikerer en positiv prioritering af området. 'Ikke vigtigt/lidt vigtigt udgør kun mellem 4-8 procent af besvarelserne.

Viden om regler, roller, opgaver og ansvarsfordeling, som beskrevet i AM-lovgivningen, prioriteres lidt lavere; der er især flere, som svarer 'ret vigtigt' og færre som svarer 'meget vigtigt'.

Figur 9.1: Hvor vigtigt er de følgende områder i dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant?



9.2 Egne kompetencer

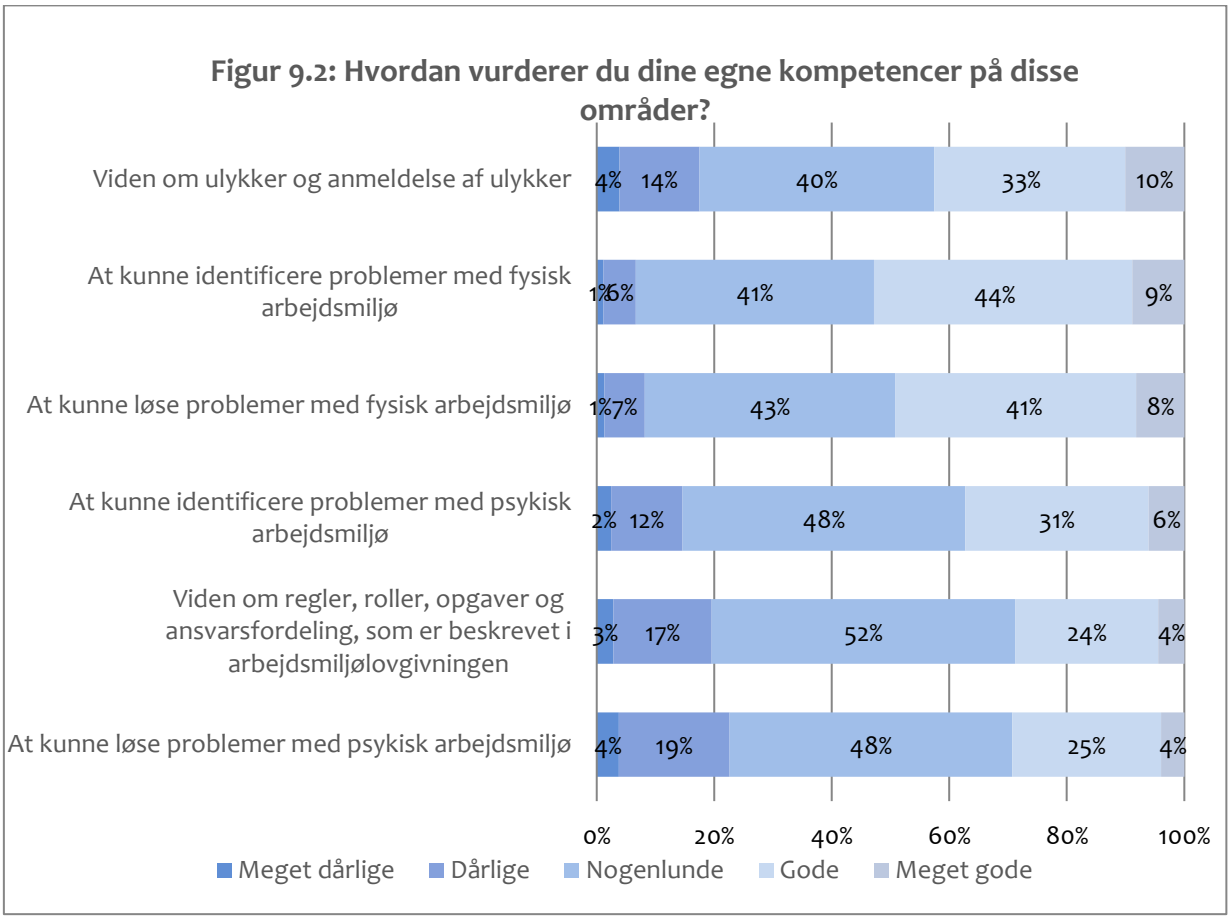
Der er umiddelbart en lavere vurdering af kompetencer (figur 9.2) end i vurdering af vigtighed (figur 9.1). De to svarskalaer kan ikke direkte sammenlignes, men hvor der i forhold til "vigtighed" var en majoritet, der svarede 'meget vigtig' ligger majoriteten på "kompetencer" på 'nogenlunde' og 'gode'. Det vil sige, at der synes at være et gab mellem vigtighed og kompetencer, forstået sådan, at der er brug for flere kompetencer inden for alle seks områder.

Mellem 40-52 procent af de adspurgte svarer, at deres kompetencer er 'nogenlunde' på de seks spørgsmål; mellem 29-54 procent svarer, at deres kompetencer er 'gode' eller 'meget gode' og mellem 7-23 procent, at de er 'meget dårlige' eller 'dårlige'.

Der er samlet set flest kompetencer til at kunne identificere og løse problemer med fysisk arbejdsmiljø. Herefter følger viden om ulykker og anmeldelse af ulykker og at kunne identificere problemer med psykisk arbejdsmiljø. Der er relativt mindst viden om regler, roller og opgaver samt om at kunne løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Hvor fysisk og psykisk arbejdsmiljø blev prioriteret lige højt ud fra vigtighed, så viser undersøgelsen, at kompetencerne er højere inden for fysisk arbejdsmiljø end inden for psykisk. Især er kompetencerne lavere ift. at kunne løse problemer med psykisk arbejdsmiljø.

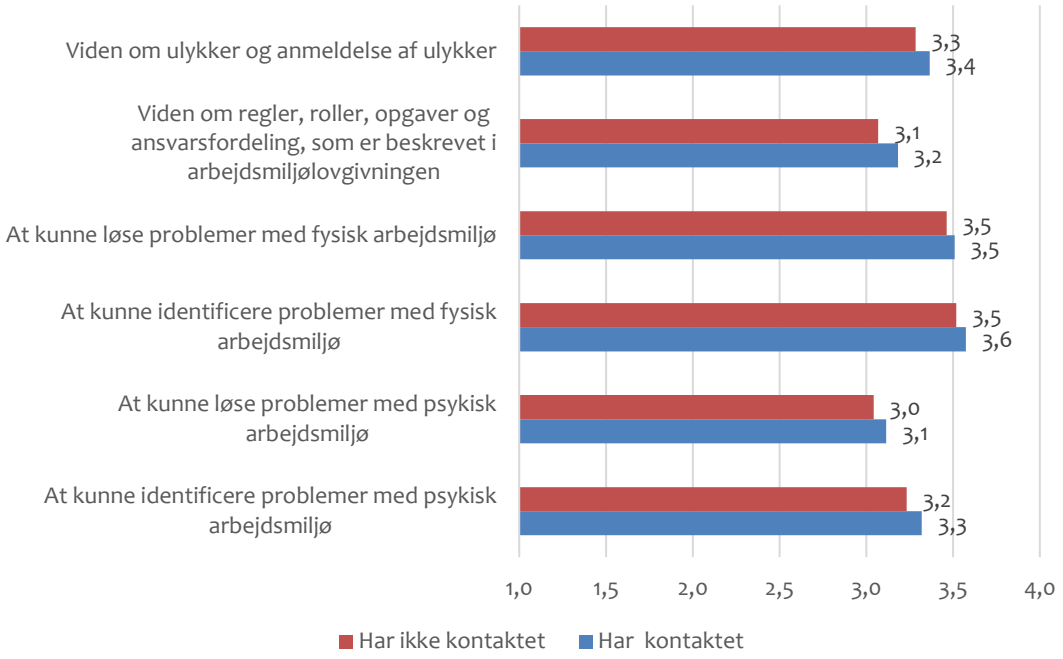
Figur 9.2: Hvordan vurderer du dine egne kompetencer på disse områder?



Kompetence og kontaktet fagforbund

I figur 9.3 er gennemsnittet for kompetence krydset med, om man har kontaktet sit fagforbund. Den generelle tendens er, at de, som har kontaktet fagforbundet, gennemsnitligt ligger en smule højere i vurdering af egen kompetence end de, som ikke har kontaktet fagforbundet. Men forskellen er for de enkelte spørgsmål meget beskeden.

Figur 9.3: Gennemsnitlig kompetence opdelt efter om man har kontaktet sit fagforbund



Kryds med baggrundsvariable

I tabel 9.1 er vist en række baggrundsvariable krydset med egen vurdering af kompetencer (samlet indeks for alle seks kompetencer).

- Der er flere AMR i private virksomheder, som ligger lavt på kompetencer og flere i offentlige virksomheder, som ligger højt
- AMR, som repræsenterer 1.000 eller flere medarbejdere, ligger aldrig lavt på kompetencer
- Andelen, som ligger lavt på kompetencer, falder med størrelsen på den samlede virksomhed
- De med lav anciennitet som AMR ligger lavest på vurdering af kompetencer – det er ikke overraskende, at man som ny kan mene, man mangler kompetencer. Alder har ingen sammenhæng med vurdering af kompetencer
- Bygge og anlæg, handel og transport er brancher, hvor mange ligger lavt på vurdering af egne kompetencer. Social og sundhed er den branche, hvor flest ligger højt, og færrest ligger lavt

TABEL 9.1: UDVALGTE BAGGRUNDSVARIABLE FORDELT EFTER EGNE KOMPETENCER				
		Kompetence		
		Lav	**Middel**	Høj
Sektor	Privat	32 %	37 %	32 %
	Offentlig	22 %	39 %	39 %
Branche	Bygge og anlæg	40 %	37 %	23 %
	Handel	35 %	31 %	34 %
	Industri	29 %	37 %	33 %
	Kontor og kommunikation	25 %	37 %	38 %
	Landbrug og fødevarer	27 %	43 %	31 %
	Offentlig service	24 %	40 %	36 %
	Privat service	27 %	37 %	35 %
	Social og sundhed	17 %	39 %	43 %
	Transport	31 %	36 %	33 %
	Undervisning og forskning	27 %	39 %	34 %
Anciennitet	Ingen til og med 2 år	34 %	38 %	28 %
	Fra 2 til og med 5 år	26 %	40 %	34 %
	Fra 5 til og med 10 år	25 %	38 %	37 %
	10 år og mere	22 %	35 %	43 %
Aldersgruppe	40 eller under	26 %	41 %	32 %
	Fra 40 til og med 49	29 %	39 %	32 %
	Fra 50 til og med 59	27 %	37 %	36 %
	Over 59	24 %	35 %	41 %
Ansatte som AMR repræsenterer	Op til 34	29 %	38 %	33 %
	Fra 35 til og med 99	24 %	38 %	38 %
	Fra 100 til og med 249	20 %	36 %	44 %
	Fra 250 til og med 1.000	26 %	28 %	47 %
	1.000 eller flere	0 %	56 %	44 %
Ansatte i hele virksomheden	< 35	33 %	34 %	34 %
	Fra 35 til og med 99	28 %	38 %	34 %
	Fra 100 til og med 249	28 %	39 %	33 %
	Fra 250 til og med 1000	25 %	36 %	39 %
	1000 eller flere	21 %	41 %	38 %
Total		43 %	27 %	38 %

Andre kryds (branche og forbund)

AMR i social- og sundhedsbranchen svarer i højere grad, at det er vigtigt at kunne 'identificere problemer med psykisk arbejdsmiljø' og ' løse problemer med psykisk arbejdsmiljø' (85 procent svarer, at det er meget vigtigt eller afgørende vigtigt i modsætning til 62 procent gennemsnitligt).

Modsat svarer 15 procent, at det ikke er vigtigt at identificere psykiske arbejdsmiljøproblemer i bygge- og anlægsbranchen, hvilket er 3 gange så højt som i andre brancher.

Forskellene i, hvor meget AMR prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, kan også ses, når man sammenligner fagforbund. AMR hos Socialpædagogerne og FOA svarer, at det er vigtigt at identificere og undersøge psykisk arbejdsmiljø, og at de bruger mere tid på at undersøge og

løse psykiske arbejdsmiljøproblemer i højere grad end gennemsnittet i undersøgelsen. Blik og Rør og Dansk Metal svarer, at det er mindre vigtigt at identificere og undersøge, og at de bruger mindre tid på de psykiske arbejdsmiljøproblemer end gennemsnittet i undersøgelsen.

10 UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING SOM AMR

Langt de fleste AMR har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (96 %), og ses der bort fra de nyvalgte, er andelen op mod 99 procent.

Kun godt halvdelen af AMR får tilbud om 1½ (2) dages årlig uddannelse (52 %). Ikke alle, men de fleste AMR tager mod tilbuddet om uddannelse, når de får det.

Når der spørges til arbejdsmiljøuddannelse bredt set, har 34 procent ikke deltaget i uddannelse i løbet af et år. Af de resterende har 48 procent deltaget i 1-5 dage og 18 procent i over 5 dage.

For over halvdelen (51 %) af AMR er behovet for arbejdsmiljøuddannelse kun i nogen grad dækket, og det er ikke dækket for 18 procent.

AMR får deres informationer om arbejdsmiljø fra følgende kilder i prioriteret rækkefølge (kun de seks mest anvendte):

- Søgninger på nettet
- Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse
- Fagforbund
- Arbejdstilsynet
- Kolleger
- BFA

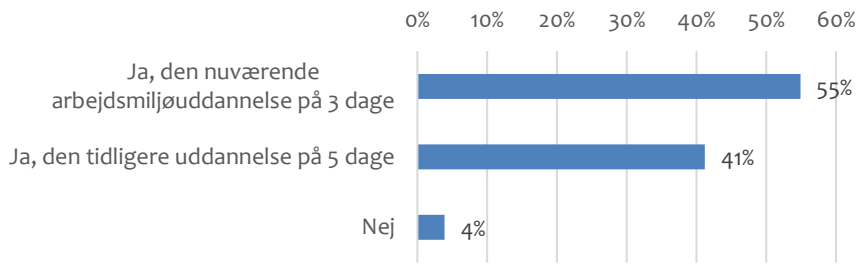
AMRs deltagelse i uddannelse fordeler sig jævnt mellem uddannelse afholdt på arbejdspladsen, uddannelse afholdt af fagforening/FiU og anden uddannelse, som ikke er på arbejdspladsen.

Undersøgelsen viser, at der er forskelle på, hvordan AMR bliver uddannet i de forskellige størrelser af virksomheder. I små virksomheder sker det oftere, at AMR ikke bliver tilbudt uddannelse, og AMR deltager generelt mindre i uddannelse. I de mellemstore virksomheder bliver der oftere tilbudt uddannelse, og AMR deltager i omkring dobbelt så meget uddannelse som gennemsnittet. I de største virksomheder er der flest, der bliver tilbudt uddannelse, men uddannelsestilbuddene er ofte kortere i tid, så mængden af undervisning, AMR deltager i, er ikke større end i de mellemstore virksomheder. Mere uddannelse bliver afholdt internt i store virksomheder.

10.1 Uddannelse - lovpligtig

96 procent har gennemført enten den nuværende eller den tidligere arbejdsmiljøuddannelse, og 4 procent har ikke (figur 10.1).

Figur 10.1: Har du gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse?

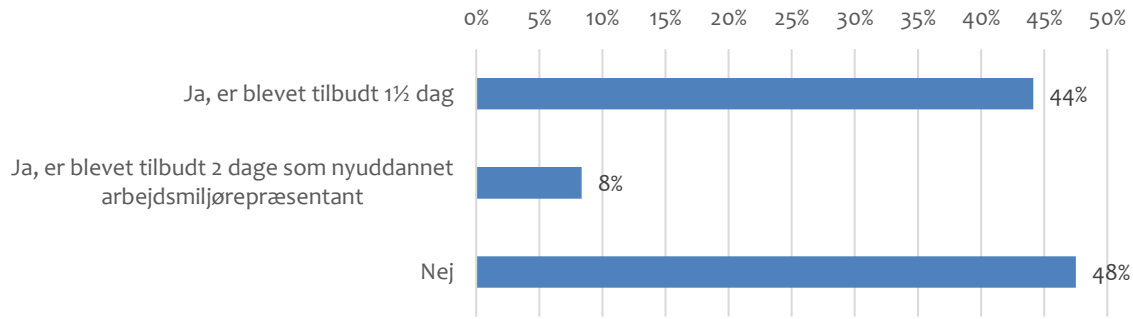


Der er ikke spurgt til, om man som AMR fx er tilmeldt uddannelsen, men ikke er kommet på den endnu. Vi har derfor krydset deltagelse i den lovpligtige uddannelse med anciennitet, og hvor det er 4 procent blandt alle AMR, som ikke har uddannelsen, er det 22 procent blandt dem med under 1 års anciennitet. Blandt AMR med 3 års anciennitet og derover er det 1 procent, som ikke har uddannelsen. Det kan også forklares på den måde, at trefjerdedele af de 4 procent, som ikke har uddannelsen, har under 1 års anciennitet. Problemet med ikke at have deltaget i den lovpligtige uddannelse er derfor ganske lille.

Lidt over halvdelen af AMR (52 %) er inden for det sidste år blevet tilbudt den efteruddannelse, som virksomheden efter arbejdsmiljølovgivningen skal tilbyde (figur 10.2). 48 procent er ikke tilbudt den efteruddannelse, som de skal tilbydes. En mulighed for at forklare en del af den meget høje andel, som ikke modtager tilbud om uddannelse fra ledelsen, kan være, at AMR selv kan vælge uddannelse og derfor ikke ser det som ledelsens tilbud.

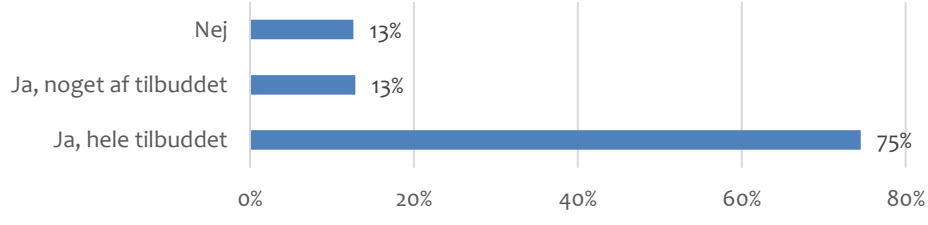
Af de, som svarer, at de ikke er blevet tilbudt uddannelse af deres ledelse, svarer 21 procent, at de har deltaget i en eller anden form for uddannelse i løbet af det sidste år, og 27 procent svarer, at de ikke har deltaget i uddannelse. De 21 procent kan således havde deltaget i uddannelse, som ikke er udbudt af ledelsen, men fx af fagforeningen eller andre.

Figur 10.2: Er du indenfor det sidste år fra ledelsen blevet tilbudt 1 ½ dags arbejdsmiljøuddannelse/uddannelsesdag/temadag?



Figur 10.3 viser, at 75 procent har taget mod al den uddannelse, som de fik tilbudt af ledelsen, og 13 procent har taget mod dele af det, de fik tilbudt. Dermed har 87 procent samlet set taget mod uddannelse, mens 13 procent ikke tog mod virksomhedens tilbud. Der er ikke spurgt til, hvorfor AMR ikke tog mod tilbuddet; årsagerne kan formodentlig være mange og spænde fra forhold hos AMR selv og fx til indhold/kvalitet i tilbuddet.

Figur 10.3: Tog du imod ledelsens tilbud om arbejdsmiljøuddannelse?



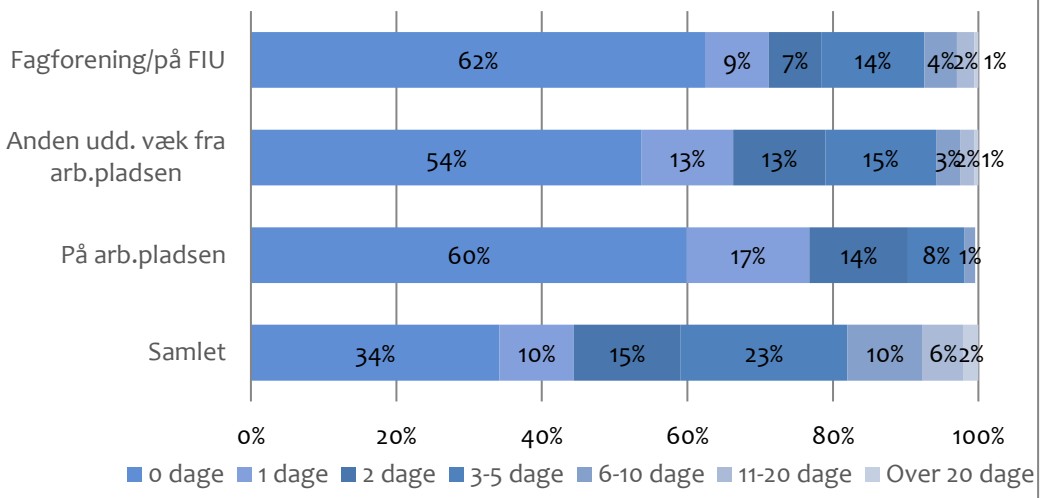
Det er en pointe, at hvis tilbuddet om uddannelse bliver givet, er der også en stor andel, som tager mod det. Det må derfor umiddelbart anses som et større problem, at tilbuddet ikke er der, end at AMR ikke deltager.

10.2 Uddannelse generelt

AMR er helt generelt spurgt (figur 10.4) om antal uddannelsesdage inden for det seneste år, dels hos forbund/FIU, dels anden uddannelse væk fra arbejdspladsen og dels uddannelse på arbejdspladsen. Den lovpligtige uddannelse, som tilbydes af arbejdspladsen, og som AMR har sagt ja til, tænkes at indgå i AMRs svar.

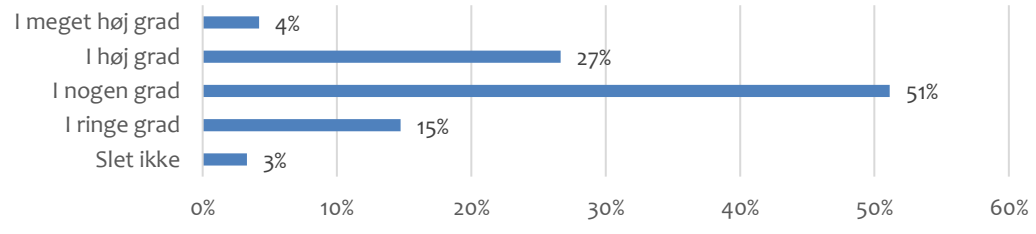
Der er nogenlunde lige stor deltagelse i de tre former for uddannelse, som der er spurgt til. Når man ser på den samlede uddannelse, er der 34 %, som har svaret 0 dage på tværs af de tre former for uddannelse, 25 procent har haft 1-2 uddannelsesdage, 33 procent har haft 3-10 dage, og 8 procent svarer over 10 dage. Det samlede billede er, at der er en stor spredning. Der er nogle AMR, som deltager i rimeligt meget uddannelse, men der er samtidig en tredjedel, som slet ikke deltager i uddannelse.

Figur 10.4: Uddannelse



Over halvdelen (51 %) af AMR svarer, at deres behov for uddannelse er dækket i nogen grad. 31 procent er mere positive og svarer 'i høj grad/i meget høj grad'. 18 procent er negative og svarer 'i ringe grad/slet ikke' (figur 10.5).

Figur 10.5: I hvilket omfang er dit behov for arbejdsmiljøuddannelse samlet set dækket?

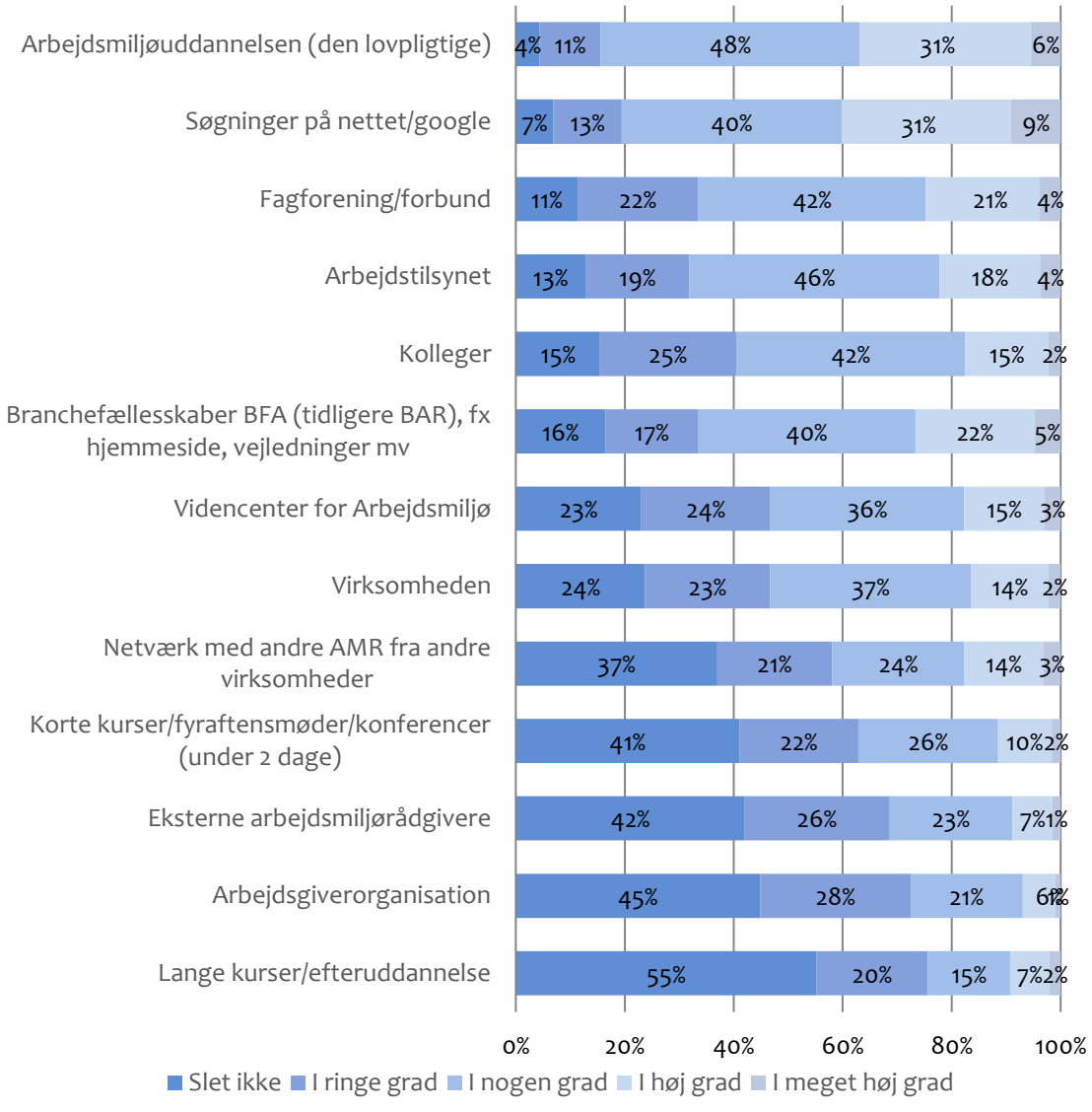


10.3 Hvor får AMR deres viden fra?

AMR er spurgt om, hvor de får deres viden fra til at udføre deres hverv som arbejdsmiljørepræsentant (figur 10.6). Der har været 13 mulige kilder til viden. I figur 10.6 er kilderne sorteret efter svarkategorien 'slet ikke'.

Søgninger på nettet og den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er de meste anvendte kilder. Når den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse krydses med anciennitet, er der kun en lille overvægt af de, som er unge i AMR-funktionen set i forhold til de, som er ældre i AMR-funktionen, hvilket indikerer, at respondenterne både indbefatter grunduddannelsen og den årlige opfølgende uddannelse, når de besvarer spørgsmålet. Fagforbund, Arbejdstilsynet, kolleger og BFA anvendes nogenlunde lige meget som kilder til viden og information. Videnscenter for arbejdsmiljø og virksomheden følger derefter. Herfra falder anvendelsen jævnt blandt de sidste fem kilder; Netværk med AMR fra andre virksomheder, korte kurser/fyraftensmøder/konferencer, eksterne AM-rådgivere, arbejdsgiverorganisation og lange kurser/efteruddannelse.

Figur 10.6: Hvorfra får du din viden og information til at udføre dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant?



Der har været en mulighed for at nævne 'andre' informationskilder. Generelt er der mange, der uddyber de svarmuligheder, som spørgsmålet allerede indeholder. Mange nævner, at de får viden gennem eksterne netværk eller via sparring med andre tillidsvalgte på arbejdspladsen.

Derudover nævner flere, at de har fået deres viden gennem den lovpligtige uddannelse eller kurser/efteruddannelse.

Flere nævner også forskellige hjemmesider/portaler som fx Tillidszonen og Grøn Smiley Sekretariatet.

Endelig er der mange, der giver udtryk for, at de har svært ved at besvare spørgsmålet, fordi de er nye AMR, eller fordi de ikke har været på den lovpligtige uddannelse endnu.

Kryds med baggrundsvariable

I tabel 10.1 er vist en række baggrundsvariable krydset med, om AMR har fået tilbudt lovpligtig kompetenceudvikling inden for det sidste år.

- Der er væsentligt flere, som ikke får tilbudt kompetenceudvikling, når man er AMR i det private end i det offentlige. På private virksomheder er der færre, som har en aftale om et fast antal timer til AMR-arbejdet end i det offentlige, hvilket betyder, at der også samlet set er flere i private virksomheder, som ikke har en aftale med ledelsen om, hvad de må anvende af timer på arbejdsmiljøarbejdet (ikke vist i tabel).
- Det er især i handel og bygge og anlæg og transport, at man ikke får et tilbud.
- Blandt de med lavest anciennitet får flere et tilbud og blandt de med højest anciennitet får færrest.
- Andelen, som får et tilbud, falder en smule, jo ældre man bliver.
- Andelen, som får tilbud om kompetenceudvikling, stiger både med antal kolleger, som AMR repræsenterer, og med antal ansatte i hele virksomheden.

TABEL 10.1: BAGGRUNDSVARIABELE OG TILBUD FRA LEDELSEN OM UDDANNELSE INDENFOR DET SIDSTE ÅR

		Tilbud om uddannelse fra ledelsen	
		Tilbudt	*Ikke tilbudt*
Sektor	*Privat*	*46 %*	*54 %*
	Offentlig	*59 %*	*41 %*
Branche	*Bygge og anlæg*	*37 %*	*63 %*
	Handel	*39 %*	*61 %*
	Industri	*51 %*	*49 %*
	Kontor og kommunikation	*56 %*	*44 %*
	Landbrug og fødevarer	*62 %*	*38 %*
	Offentlig service	*58 %*	*42 %*
	Privat service	*46 %*	*54 %*
	Social og sundhed	*61 %*	*39 %*
	Transport	*45 %*	*55 %*
	Undervisning og forskning	*56 %*	*44 %*
Anciennitet	*Ingen til og med 2 år*	*41 %*	*59 %*
	Fra 2 til og med 5 år	*53 %*	*47 %*
	Fra 5 til og med 10 år	*55 %*	*45 %*
	Over 10 år	*61 %*	*39 %*

Aldersgruppe	*40 eller under*	*47 %*	*53 %*
	Fra 40 til og med 49	*50 %*	*50 %*
	Fra 50 til og med 59	*54 %*	*46 %*
	Over 59	*57 %*	*43 %*
Ansatte som AMR repræsenterer	*Op til 34*	*50 %*	*50 %*
	Fra 35 til og med 99	*57 %*	*43 %*
	Fra 100 til og med 249	*58 %*	*42 %*
	Fra 250 til og med 1.000	*61 %*	*39 %*
	1.000 eller flere	*88 %*	*13 %*
Ansatte i hele virksomheden	*< 35*	*42 %*	*58 %*
	Fra 35 til og med 99	*49 %*	*51 %*
	Fra 100 til og med 249	*55 %*	*45 %*
	Fra 250 til og med 1.000	*56 %*	*44 %*
	1.000 eller flere	*63 %*	*37 %*
Total		*52 %*	*48 %*

I tabel 10.2 er vist en række baggrundsvariable krydset med uddannelsesdage inden for det sidste år.

- Der er flere, som ingen uddannelse får, når man er AMR i det private end i det offentlige.
- Anciennitet og alder synes ikke at have en sammenhæng med antal uddannelsesdage, dog har de helt nye AMR oftere mere end to uddannelsesdage (hvilket kan forklares med deltagelse på den lovpligtige grunduddannelse), og de ældste har i gennemsnit mindre uddannelse.
- AMR, som repræsenterer 34 og færre ansatte, har deltaget i mindre uddannelse end gennemsnittet. Andelen, som deltager i uddannelse (som kan dække mere end det lovpligtige tilbud), vokser generelt med virksomhedsstørrelse. I virksomheder med over 1.000 ansatte foregår uddannelse i højere grad internt i virksomheden (ikke vist i tabel).

TABEL 10.2: UDVALGTE BAGGRUNDSVARIABLE FORDELT EFTER UDDANNELSESDAGE					
		Uddannelsesdage inden for seneste år			
		Ingen	*< 2 dage*	*> 2 dage*	*Gns.*
Sektor	*Privat*	*39 %*	*21 %*	*40 %*	*3,8*
	Offentlig	*30 %*	*28 %*	*42 %*	*3,1*
Branche	*Bygge og anlæg*	*46 %*	*23 %*	*32 %*	*2,7*
	Handel	*52 %*	*23 %*	*25 %*	*2,3*
	Industri	*33 %*	*22 %*	*45 %*	*4,5*
	Kontor og kommunikation	*35 %*	*30 %*	*35 %*	*2,6*
	Landbrug og fødevarer	*21 %*	*25 %*	*53 %*	*5,3*
	Offentlig service	*31 %*	*30 %*	*40 %*	*3,3*
	Privat service	*42 %*	*17 %*	*41 %*	*3,2*
	Social og sundhed	*28 %*	*26 %*	*46 %*	*3,2*
	Transport	*42 %*	*19 %*	*39 %*	*4,4*
	Undv. og forskning	*33 %*	*33 %*	*34 %*	*2,9*

Anciennitet	*Ingen til og med 2 år*	*35 %*	*19 %*	*46 %*	*3,6*
	Fra 2 til og med 5 år	*33 %*	*26 %*	*41 %*	*3,7*
	Fra 5 til og med 10 år	*36 %*	*28 %*	*36 %*	*3,4*
	10 år og mere	*34 %*	*27 %*	*39 %*	*3,3*
Aldersgruppe	*40 eller under*	*36 %*	*20 %*	*44 %*	*3,7*
	Fra 40 til og med 49	*35 %*	*25 %*	*41 %*	*3,8*
	Fra 50 til og med 59	*35 %*	*25 %*	*40 %*	*3,4*
	Over 59	*33 %*	*28 %*	*39 %*	*2,9*
Ansatte som AMR repræsenterer	*Op til 34*	*38 %*	*25 %*	*37 %*	*3,0*
	Fra 35 til og med 99	*29 %*	*25 %*	*46 %*	*4,1*
	Fra 100 til og med 249	*28 %*	*24 %*	*48 %*	*4,8*
	Fra 250 til og med 1.000	*28 %*	*25 %*	*47 %*	*4,6*
	1.000 eller flere	*13 %*	*25 %*	*63 %*	*4,3*
Ansatte i hele virksomheden	*< 35*	*48 %*	*23 %*	*29 %*	*2,3*
	Fra 35 til og med 99	*37 %*	*22 %*	*41 %*	*3,3*
	Fra 100 til og med 249	*32 %*	*24 %*	*44 %*	*4,1*
	Fra 250 til og med 1.000	*27 %*	*26 %*	*47 %*	*4,4*
	1.000 eller flere	*25 %*	*30 %*	*45 %*	*3,9*
Total		*43 %*	*35 %*	*25 %*	*3,5*

Øvrige kryds

At større virksomheder gør mere brug af intern uddannelse kommer også til udtryk ved, at 25 procent af AMR i virksomheder over 1.000 ansatte får informationer om arbejdsmiljø fra virksomheden, de arbejder i; i modsætning hertil er det kun 13 procent i virksomheder med under 100 ansatte.

11 UDFORDRINGER I ROLLEN SOM AMR

AMR er spurgt om de tre største problemer i deres job som AMR samt om, hvad der kan styrke deres position som AMR.

Der er fire problemer, som skiller sig ud ved at være valgt af flest:

- At jeg ikke har tid nok til arbejdsmiljøarbejdet (34 %)
- At jeg får for lidt uddannelse i arbejdsmiljø (30 %)
- At jeg ikke ved nok om arbejdsmiljølovgivning (29 %)
- At jeg ikke har viden nok om arbejdsmiljøproblemer (29 %)

Det er en selvstændig pointe, at 22 procent slet ikke oplever problemer i arbejdet som AMR.

Der er tre emner, som især kan styrke AMRs position:

- Mere uddannelse i arbejdsmiljø (46 %)
- Mere viden om arbejdsmiljøproblemer og løsning af dem (42 %)
- Mere tid til arbejdsmiljøarbejdet (39 %)

Det er særligt de AMR med kort anciennitet og de yngste AMR, der angiver, at de ikke ved nok, og at det kunne styrke deres position med undervisning.

11.1 Udfordringer i hvervet som AMR

Figur 11.1 viser de udfordringer, som AMR prioriterer som de vigtigste. Hver respondent har kunnet give op til tre svar. Tallene i figuren summerer derfor til over 100 procent og skal læses på den måde, at fx 34 procent af alle AMR har svaret, at de ikke har tid nok til AMR-arbejdet.

Tid til at udføre AMR-arbejdet, uddannelse i arbejdsmiljø samt viden om henholdsvis arbejdsmiljølovgivningen og om arbejdsmiljøproblemer er de største udfordringer i at udføre AMR-hvervet (mellem 29-34 procent har valgt disse besvarelser).

Der er et spring ned til manglende inddragelse i beslutninger om arbejdsmiljø (19 procent). Mangel på anerkendelse fra ledelsen og opbakning fra kollegerne og at arbejdsmiljøorganisationen ikke fungerer, er en udfordring for 9-11 procent af AMR.

Kun 3 procent ser manglende opbakning fra fagforeningen som en udfordring.

Det er en overvejelse værd, om der er nogle af de forhold, der er spurgt til, som er værre end andre, forstået således, at selvom scoren eventuelt ikke er den højeste, så er det alligevel alvorlige udfordringer for den gruppe af AMR, som oplever dem.

Seks procent (431 respondenter) har svaret 'andet', heraf er der en stor andel, som uddyber de svarmuligheder, som spørgsmålet allerede indeholder. Dette indebærer fx forskellige problematikker med ledelsen, som eksempelvis ikke anser arbejdet med arbejdsmiljø som vigtigt, ikke er lydhør, når AMR henvender sig, er langsomme til at løse problemer, eller ikke vil løse problemer pga. økonomi.

Derudover bliver der også nævnt flere forskellige problematikker med de øvrige kolleger. Dette handler blandt andet om, at kollegerne ikke tager de nødvendige sikkerhedsmæssige forholdsregler, som fx brug af sikkerhedstøj eller udsugning, men problemerne kan også dreje sig om, at de øvrige kolleger ikke har forståelse for, at AMR bruger arbejdstid på AMR-arbejdet. Flere nævner også, at de ikke "har fingeren på pulsen i forhold til, hvad der rører sig hos kollegerne" pga. stor arbejdsplads eller skiftende arbejdstider. Sidst men ikke mindst

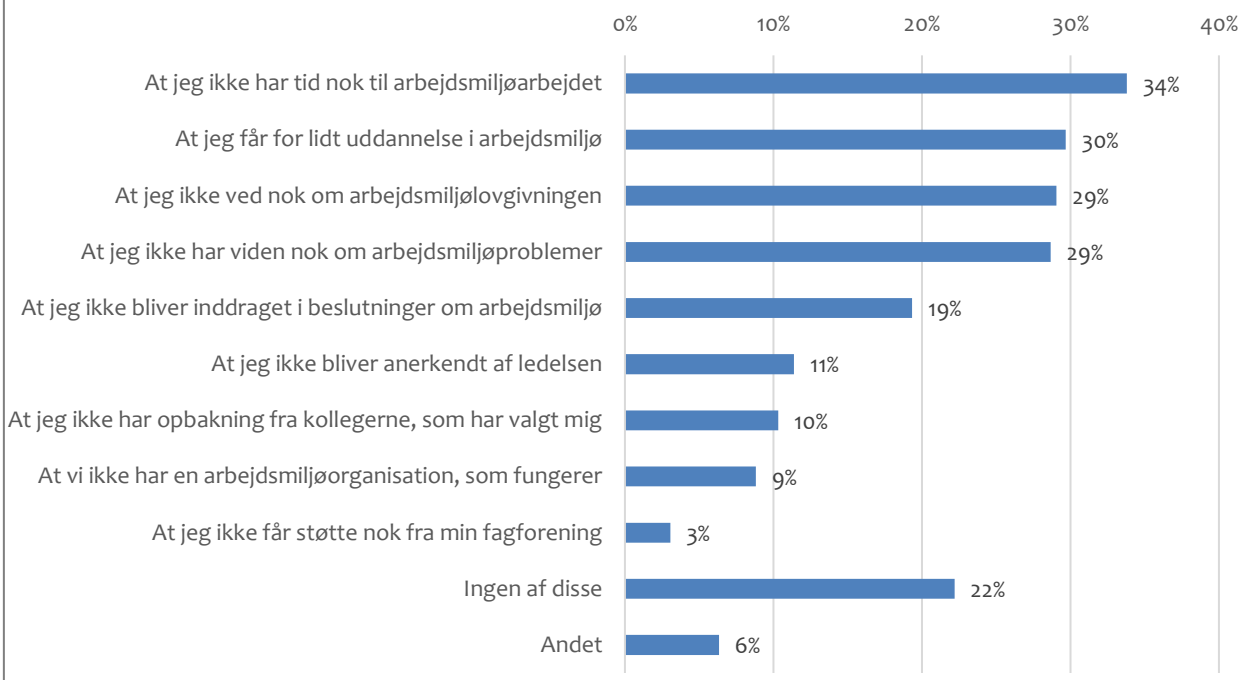
oplever flere, at kollegerne er dårlige til at henvende sig til dem på trods af, at de oplever problemer.

Flere anser det for et problem, at de ikke får løn for arbejdet som AMR.

Flere nævner også, at et problem er deres manglende interesse for arbejdet, som oftest skyldes, at de kun har påtaget sig posten, fordi ingen andre ville, eller at de er løbet sur i arbejdet pga. stort tidspres.

Som det også er blevet nævnt i andre af spørgsmålene, føler en stor andel, at de ikke kan besvare spørgsmålet, da de er relativt nyvalgte AMR. Endelig er der mange, der skriver, at de slet ikke oplever nogen problemer.

Figur 11.1: Hvad er de tre største problemer i dit job som AMR?



11.2 Styrke positionen som AMR

- Mere uddannelse
- Mere viden om arbejdsmiljøproblemer og løsning af dem
- Mere tid til arbejdsmiljøarbejdet

er i nævnte rækkefølge det, som bedst kan styrke AMRs position (nævnt af 39-46 procent).

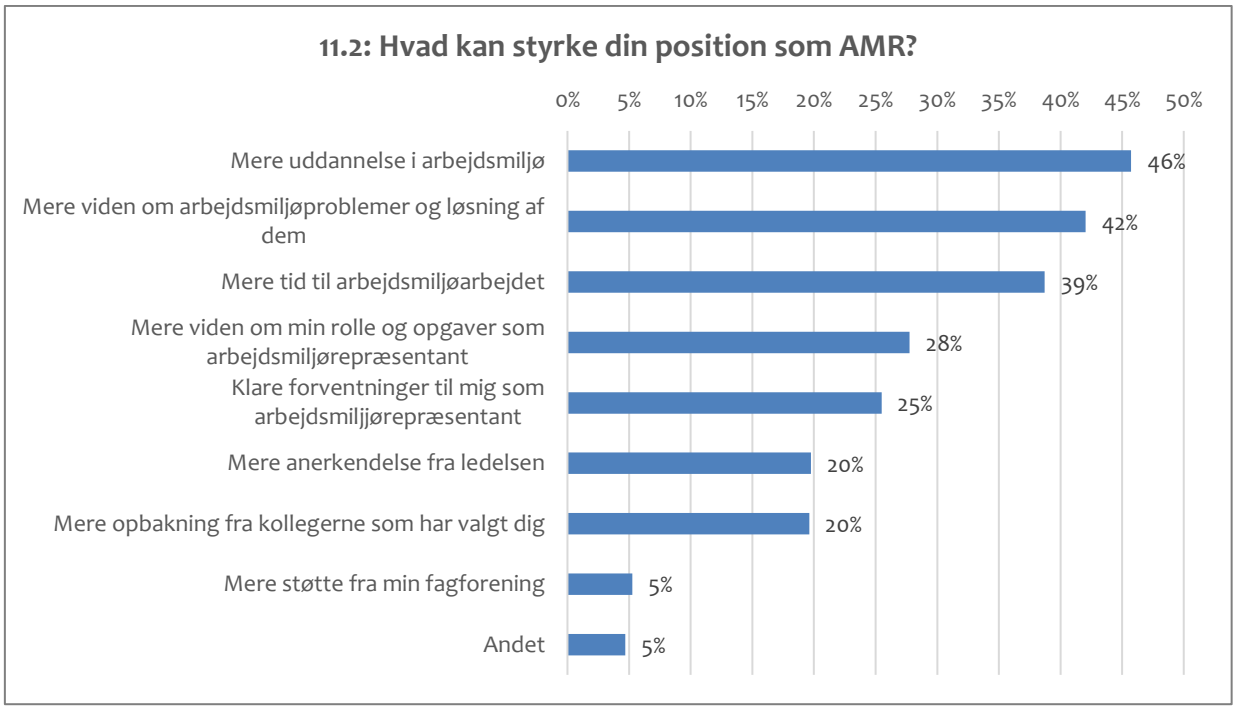
Mere viden om rollen som AMR samt klare forventninger til arbejdsmiljørepræsentanten nævnes herefter (25-28 %). Både anerkendelse fra ledelsen og opbakning fra ledelsen er der 20 procent, som nævner kan styrke positionen som AMR.

Mere støtte fra fagforening efterlyses kun af fem procent af AMR.

Fem procent har svaret andet (320 respondenter). Mange har benyttet dette felt til at skrive, at de ikke oplever problemer/at de allerede har alt, hvad de har brug for.

Derudover er der to af de svarmuligheder, der allerede findes som afkrydsningsmuligheder, som bliver uddybet af mange. Det handler om manglende anerkendelse fra ledelsen og om, at AMR mangler mere tid til at udføre arbejdet. Som noget, der ikke allerede er en svarmulighed, nævnes af mange, at de savner flere midler til at gennemføre konkrete tiltag på arbejdspladsen.

Andre ting, som også er blevet nævnt andre steder i besvarelsen af spørgeskemaet, er, at flere efterlyser et netværk for AMR. Derudover er der flere, der gerne vil have løn for deres arbejde.



Kryds med baggrundsvariable

Anciennitet og alder

De AMR, der har kort anciennitet, og de AMR, som er yngst, angiver i højere grad, at de mangler viden, og angiver i højere grad, at uddannelse kan styrke deres position som AMR.

Blandt AMR med kortere anciennitet end 2 år svarer 40 procent, at de ikke har viden nok om arbejdsmiljøproblemer og ikke nok viden om arbejdsmiljølovgivningen; i modsætning hertil er der blandt de AMR, som har mere end 10 års erfaring, kun 20 procent, der angiver mangel på viden som problem.

Det samme viser sig, når det kommer til det, som AMR angiver kan styrke deres position. Blandt de med kortest anciennitet og de yngste AMR angiver 40 procent, at det ville styrke dem med mere viden om rollen og opgaverne som arbejdsmiljørepræsentant, i modsætning til kun 20 procent hos de AMR, der har mere anciennitet og de AMR, der er ældre.

11.3 Hvordan kan din fagforening gøre arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant mere attraktivt?

Der er mange, som skriver en kommentar til dette spørgsmål (2.171 respondenter). Vi har skåret ind til benet og taget det med, som er nyt i forhold til de tidligere besvarelser.

Rigtig mange nævner her, at de gerne vil ligestilles med tillidsrepræsentanten. Dette indebærer fx, at de får løn for deres AMR-arbejde, at de har samme mulighed for at få kurser og efteruddannelse, og derudover efterlyser mange, at de får den samme anerkendelse/synlighed som tillidsrepræsentanten. Dette gælder både anerkendelse fra fagforeningens side, men også fra ledelsens og medarbejdernes side.

Lidt i forlængelse af ovenstående nævner flere, at de generelt gerne ville have flere kurser/efteruddannelse. Derudover er der mange, der peger på, at de gerne vil have et fastlagt timetal til arbejdet. Men dette er ikke egentlig nye positioner.

Sidst, men ikke mindst er der mange, der savner netværksmøder.

12 TVÆRGÅENDE ANALYSER

I dette kapitel er vist nogle tværgående analyser, som enten behandler forskelle mellem brancher eller mellem forbund eller viser tværgående sammenhænge for hele LO-området.

På forbundsniveau viser en analyse af syv udvalgte spørgsmål, at der i den ene ende af en skala befinder sig forbund, som placerer sig mindre godt i vurderingen af 'at gøre en forskel for kolleger', i 'kompetencer' og i 'indflydelse' og 'timer anvendt på AMR-arbejdet'. Til gengæld har forbundene nogle arbejdsmiljøproblemer, der beskrives som relativt 'nemme at løse', og hvor det er 'nemt at fastholde løsningen'. I den anden ende af en skala befinder sig forbund, som placerer sig godt i vurderingen af 'at gøre en forskel for kolleger', i 'kompetencer' og i 'indflydelse' og 'timer anvendt på AMR-arbejdet'. Til gengæld har forbundene nogle arbejdsmiljøproblemer, der beskrives som relativt 'svære at løse', og hvor det er 'svært at fastholde løsningen'. Der er endvidere en klar sammenhæng mellem indflydelse og kompetence set på forbundsniveau. Når kompetence stiger, så stiger indflydelse og omvendt.

På brancheniveau viser en analyse af de samme syv udvalgte spørgsmål de samme tendenser som analysen på forbundsniveau.

På LO-niveau viser en analyse, at høj score på 'kompetence', 'AMR-uddannelsesdage', 'indflydelse' og på 'tid til AMR-arbejdet' er forbundet med høj gennemsnitlig score på 'gøre en forskel'. Omvendt er lav score på 'kompetence', 'AMR-uddannelsesdage', 'indflydelse' og på 'tid til AMR-arbejdet' forbundet med lav gennemsnitlig score på 'gøre en forskel'.

En regressionsanalyse viser, at de samme fire variable forklarer 25 procent af variationen i 'gøre en forskel for kolleger', og at kompetence og indflydelse har en større forklaringskraft end timer til AMR-arbejdet og dage til uddannelse.

De AMR, som både mangler uddannelse og indflydelse, er i dobbelt så stort omfang AMR for privatansatte. De kommer fra handel, transport eller bygge og anlæg, og de kommer hyppigst fra virksomheder med 34 ansatte og derunder.

12.1 Analyser på forbundsniveau

Vi har set på, hvordan gennemsnitsscorer for de 14 forbund fordeler sig på syv centrale spørgsmål. Vi har sorteret forbundene efter den første kolonne 'gøre en forskel for kolleger'.

På de fem første og to sidste spørgsmål i skema 12.1 er det positivt at score højt, og højt er derfor farvet grøn, lavt er rød og midterområdet gul. På spørgsmålene i kolonne seks og syv er der ikke nogen entydig retning, da skalaen går mellem nemt at løse og svært at løse og nemt at fastholde og svært at fastholde, men vi har valgt at farve svært (de høje scorer) røde og nemt (de lave scorer) grønne. Det er vigtigt, at der ikke er de samme niveau af forskelle, som fører til henholdsvis grønne og røde farver på de ni forskellige skalaer, der er tale om en relativ farvning inden for den enkelte skala[4].

Tabellen kan både læses for hvert spørgsmål (hver søjle) og for hvert forbund (hver række).

Fx fremgår det, at Malerforbundet ligger mindre godt i vurderingen af at 'gøre en forskel for kolleger', i 'kompetencer' og i 'indflydelse' og 'timer anvendt på AMR-arbejdet' (det sidste kan evt. forklares ved, at malervirksomheder oftest er små virksomheder, hvor AMR har færre timer til arbejdet). Til gengæld har malerfaget nogle arbejdsmiljøproblemer, som er

[4] Fx er forskelle i kompetence mellem 3,1-3,5 og i indflydelse mellem 3,1-4,0, men de får den samme farveskala lagt ned over forskelle mellem forbund.

'nemme at løse', og det er 'nemt at fastholde løsningen' (typisk problemer, hvor der kan anskaffes en løsning, substitueres m.v.), man lige lavt både på problemer med 'fysisk' og 'psykisk' arbejdsmiljø, og man ligger ikke i bund mht. 'uddannelsesdage'.

TABEL 12.1: FORBUND OG CENTRALE SPØRGSMÅL

	Gøre forskel for kolleger	Kompetence	Indflydelse	Timer til AMR-arbejde	Uddannelse (dage)	Løse problemer	Fastholde løsninger	Fysiske AM-problemer	Psykiske AM-Problemer
Luftfart og Jernbane	2,7	3,3	3,1	4,0	2,3	3,2	2,5	3,0	3,1
FOA	2,7	3,5	3,9	2,9	3,4	2,7	2,6	2,7	3,1
Socialpædagogerne	2,6	3,4	4,0	2,9	2,7	2,9	2,7	2,5	3,3
Fødevareforbundet NNF	2,6	3,3	3,5	4,8	7,4	2,9	2,6	3,2	2,6
Teknisk Landsforbund	2,6	3,2	3,8	3,0	2,5	2,7	2,4	2,5	2,9
3F	2,5	3,2	3,5	3,4	4,3	2,7	2,5	2,9	2,6
Serviceforbundet	2,5	3,3	3,6	2,4	3,4	2,3	2,1	2,5	2,5
HK	2,5	3,3	3,7	2,3	2,7	2,7	2,5	2,7	2,8
Dansk Metal	2,5	3,2	3,5	3,0	3,8	2,6	2,4	2,7	2,4
Dansk EL	2,5	3,1	3,4	2,3	2,8	2,6	2,5	2,8	2,3
Fængselsforbundet	2,4	3,1	3,3	2,9	1,5	3,6	3,1	2,8	3,8
HKKF	2,4	3,3	3,1	2,3	2,4	2,9	2,5	3,1	2,4
Blik og Rør	2,3	3,0	3,2	1,5	2,7	2,5	2,5	3,1	2,4
Malerforbundet	2,2	3,0	3,2	1,1	3,3	2,1	2,3	2,5	2,3

Blik og Rør ligner i høj grad Malerforbundet med undtagelse af, at man har mange 'fysiske arbejdsmiljøproblemer'.

Fængselsforbundet ligger i den lave ende i vurderingen af 'at gøre en forskel for kolleger', i 'kompetencer' og i 'indflydelse' og 'timer anvendt på AMR-arbejdet'. Forbundet er lavest af alle på 'uddannelsesdage' med arbejdsmiljøproblemer, som er 'svære at løse', og som er 'svære at fastholde løsningen af', og man ligger markant med flest problemer med det 'psykiske arbejdsmiljø'.

FOA og Socialpædagogerne ligger positivt på vurderingen af 'at gøre en forskel for kolleger', i 'kompetencer' og i 'indflydelse' og middel i 'timer anvendt på AMR-arbejdet' og i 'dage til uddannelse', men har arbejdsmiljøproblemer, som er 'sværere at løse' end gennemsnittet, og det er 'sværere at fastholde løsningen'.

Fødevareforbundet NNF ligger over middel på vurderingen af 'at gøre en forskel for kolleger', i 'kompetencer' og i 'indflydelse' og har markant de fleste timer til 'AMR-arbejdet' og de fleste 'dage til uddannelse' samtidig med, at sværhedsgraden i 'løsning' og 'fastholdelse af løsning' er over middel.

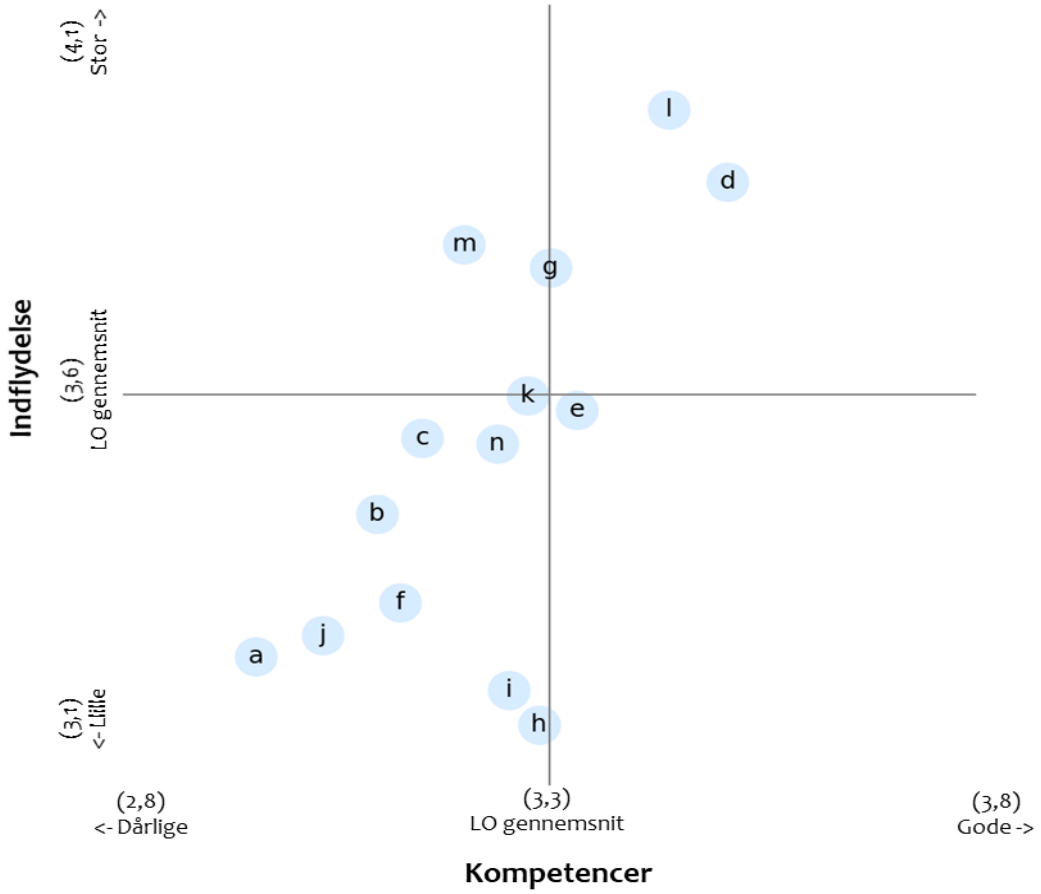
I figur 12.1 er kompetencer og indflydelse plottet mod hinanden fordelt på forbund. Korset i figuren er lagt på LO-gennemsnittet for de to indeks om henholdsvis indflydelse og kompetence. Skalaen går fra 1-5, og der er ikke vist de fulde skalaer, hvilket gør, at forskellene mellem forbund i virkeligheden er mindre, end figuren optisk viser.

Figuren viser, at der er en stor sammenhæng mellem de to spørgsmål, når man scorer lavt på kompetence, scorer man også oftest lavt på indflydelse, og når man scorer højt på kompetence, scorer man også højt på indflydelse.

Generelt set placerer bygge og anlæg og andre private brancher sig med lav indflydelse og lav kompetence sammenlignet med LO-gennemsnittet. De offentlige brancher placerer sig omvendt med høj kompetence og høj indflydelse.

Luftfart og Jernbane og HKKF udgør de største afvigelser fra den generelle tendens i og med, at de scorer gennemsnitligt på kompetence, men scorer lavt på indflydelse.

Figur 12.1: Kompetence og indflydelse
Forbund



Mærke	Fagforbund	Mærke	Fagforbund
a (3,0 : 3,2)	Blik og Rør	h (3,3 : 3,1)	HKKF
b (3,1 : 3,4)	Dansk EL-forbund	i (3,3 : 3,1)	Luftfart og Jernbane
c (3,1 : 3,5)	Dansk Metal	j (3,0 : 3,2)	Malerforbundet
d (3,5 : 3,9)	FOA	k (3,3 : 3,5)	Serviceforbundet
e (3,3 : 3,5)	Fødevareforbundet NNF	l (3,4 : 4,0)	Socialpædagogerne
f (3,1 : 3,3)	Fængselsforbundet	m (3,2 : 3,8)	Teknisk Landsforbund
g (3,3 : 3,7)	HK	n (3,2 : 3,5)	3F

12.2 Analyser på brancheniveau

I tabel 12.2 er samme variable, som indgår i figur 12.1, nu fordelt på branche. Der er anvendt samme principper for farvning af forskelle. Det vil sige, at de samme forbehold skal anvendes, idet de røde og grønne farver er lagt på lodret og ikke nødvendigvis dækker over samme niveau i forskelle på tværs af de lodrette rækker (spørgsmålene).

Bygge og anlæg ligger lavt på at gøre en forskel for kolleger, lavt på kompetencer og indflydelse og på timer til AMR-arbejde og dage til uddannelse. Til gengæld er arbejdsmiljøproblemerne nemme at løse og forholdsvis nemme at fastholde løsningen af, og der er få problemer med psykisk arbejdsmiljø og mange med fysisk arbejdsmiljø.

I den anden ende ligger social og sundhed højt på at gøre en forskel, på kompetencer og på indflydelse, middel på timer til AMR-arbejde og dage til uddannelse, med arbejdsmiljøproblemer, som er forholdsvis svære at løse og helt klart i den svære ende ift. at fastholde løsningen samt højt på problemer med psykisk arbejdsmiljø og middel i forhold til problemer med fysisk arbejdsmiljø.

TABEL 12.2: BRANCHER OG CENTRALE SPØRGSMÅL

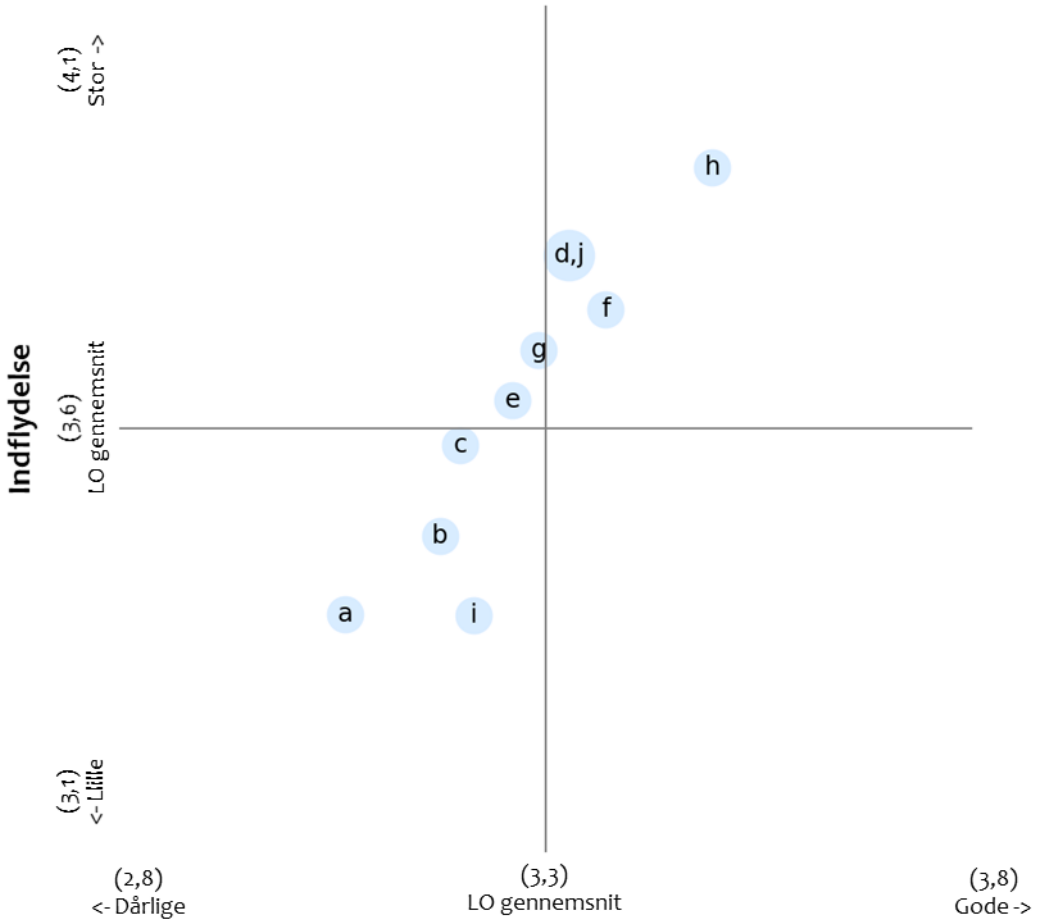
	Gøre forskel for kolleger	Kompetence	Indflydelse	Timer til AMR-arbejde	Uddannelse (dage)	Løse problemer	Fastholde løsninger	Fysiske AM-problemer	Psykiske AM-problemer
Social og sundhed	2,7	3,5	3,9	2,9	3,2	2,8	2,7	2,7	3,2
Landbrug og fødevarer	2,6	3,3	3,6	3,9	5,3	2,8	2,5	3,1	2,6
Offentlig service	2,6	3,4	3,7	2,7	3,3	2,7	2,5	2,7	2,9
Undervisning og forskning	2,6	3,3	3,8	3,3	3,0	2,8	2,5	2,7	2,9
Industri	2,6	3,2	3,5	3,9	4,5	2,7	2,5	2,9	2,6
Privat service	2,5	3,3	3,7	2,2	3,2	2,5	2,3	2,5	2,6
Kontor og kommunikation	2,5	3,3	3,8	2,1	2,6	2,7	2,5	2,6	2,8
Transport	2,5	3,2	3,3	3,5	4,4	2,9	2,6	2,9	2,7
Handel	2,4	3,2	3,4	1,4	2,3	2,3	2,2	2,5	2,5
Bygge og anlæg	2,4	3,1	3,3	1,9	2,7	2,4	2,4	2,8	2,3

I figur 12.2 er kompetencer og indflydelse plottet mod hinanden fordelt på branche. Korset i figuren er lagt på LO-gennemsnittet for de to indeks om henholdsvis indflydelse og kompetence. Skalaen går fra 1-5, og der er ikke vist de fulde skalaer, hvilket gør, at forskellene mellem forbund i virkeligheden er mindre, end figuren optisk viser.

Figuren viser, at der er en stor sammenhæng mellem de to spørgsmål, når man scorer lavt på det ene, scorer man oftest lavt på det andet, og når man scorer højt på det ene, scorer man højt på det andet.

Figuren viser også, at det primært er de offentlige brancher, som scorer bedre end LO-gennemsnittet på indflydelse og kompetencer, mens det primært er de private brancher, der scorer lavere end LO-gennemsnittet på indflydelse og kompetence.

Figur 12.2: Kompetence og indflydelse
Branche



Mærke	Branche	Mærke	Branche
a (3,1 : 3,3)	Bygge og anlæg	f (3,4 : 3,7)	Offentlig service
b (3,2 : 3,4)	Handel	g (3,3 : 3,7)	Privat service
c (3,2 : 3,5)	Industri	h (3,5 : 3,9)	Social og sundhed
d (3,3 : 3,8)	Kontor og kommunikation	i (3,2 : 3,3)	Transport
e (3,3 : 3,6)	Landbrug og fødevarer	j (3,3 : 3,8)	Undervisning og forskning

12.3 Analyser på LO-niveau

I dette afsnit er AMRs oplevelse af at gøre en forskel for sine kolleger sat som et effektmål, og det er undersøgt, hvordan fire andre forhold samvirker med 'at gøre en forskel'.

Gøre en forskel for kolleger

Det er valgt at opfatte besvarelsen af spørgsmål om at kunne gøre en forskel for kolleger som et slutmål for AMR (besvarelsen på spørgsmålet er vist i figur 8.3), og det er herefter undersøgt, hvordan kompetence, uddannelse, tid til AMR-arbejdet og indflydelse kan forklare besvarelsen af at gøre en forskel for kolleger.

Der skal huskes på, 'at gøre en forskel for kolleger' synes at rumme mange dimensioner, både egen succes med opgaven, de rammer, der er, og kollegers anerkendelse.

Figur 12.3, 12.4, 12.5 og 12.6 viser alle, at der er en sammenhæng med oplevelse af at gøre en forskel.

Høj score på kompetence er forbundet med højeste gennemsnitlige score på 'gøre en forskel' og lav score på kompetence er forbundet med laveste gennemsnitlige score på 'gøre en forskel'.

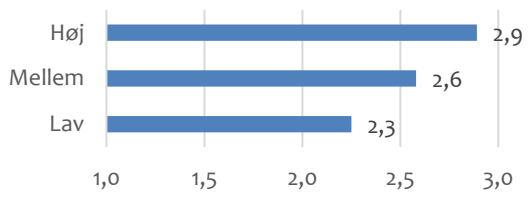
Høj score på antal AMR-uddannelsesdage er forbundet med højeste gennemsnitlige score på 'gøre en forskel', og lav score antal AMR-uddannelsesdage er forbundet med laveste gennemsnitlige score på 'gøre en forskel'.

Høj score på indflydelse er forbundet med højeste gennemsnitlige score på 'gøre en forskel', og lav score på indflydelse er forbundet med laveste gennemsnitlige score på 'gøre en forskel'.

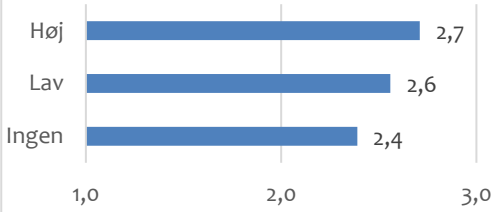
Høj score på tid til AMR-arbejde er forbundet med højeste gennemsnitlige score på 'gøre en forskel', og lav score på tid til AMR-arbejde er forbundet med laveste gennemsnitlige score på 'gøre en forskel'.

Med udgangspunkt i, at der er gennemført en tværsnitsundersøgelse, kan det ikke afgøres, hvilken vej virkningen går – men der kan være en formodning om, at høj kompetence, høj indflydelse, mange timer til AMR-arbejde og mange uddannelsesdage til AMR gør det nemmere at gøre en forskel for sine kolleger.

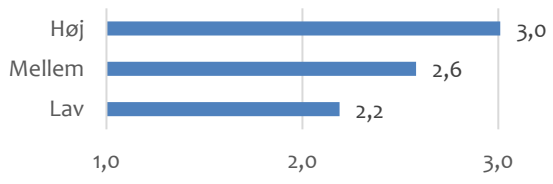
Figur 12.3: Tre niveauer af kompetence x AMRs oplevelse af at gøre en forskel for kolleger



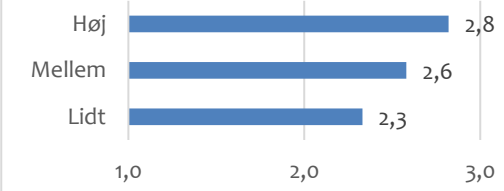
Figur 12.4: Tre niveauer af uddannelsesdage x AMRs oplevelse af at gøre en forskel for kolleger



Figur 12.5: Tre nivueaer af indflydelse x AMRs oplevelse af at gøre en forskel for kolleger

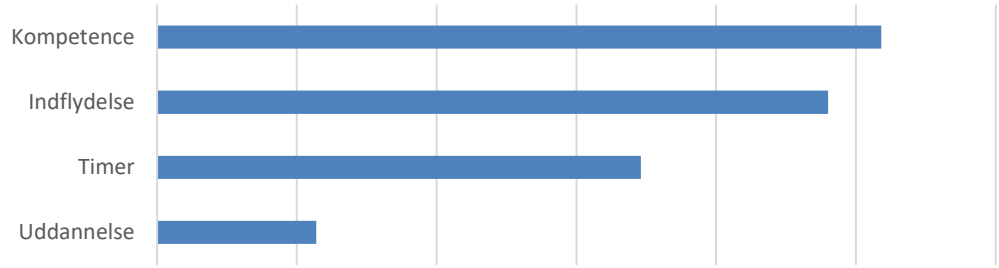


Figur 12.6: Tre niveauer af tid til AMR opgaven x AMRs oplevelse af at gøre en forskel for kolleger



Vi har (figur 12.7) sat de fire faktorer, som formodes at have en betydning for at gøre en forskel, ind i en regressionsanalyse. De fire faktorer forklarer til sammen 25 procent af variationen i 'gøre en forskel for kolleger'. Det vil populært sagt sige, at man ved at forbedre scoren på de fire faktorer kan ophæve 26 procent af den forskel, som er på besvarelsen af at gøre en forskel for kolleger. Figur 12.5 viser, at kompetence er mest betydende i forklaringen af 'gøre forskel for kolleger', derefter indflydelse osv. En samlet forklaringsgrad på 26 procent er ikke uinteressant, men den ligger ikke i den høje ende

Figur 12.7: Sammenhæng mellem 4 faktorer og om AMR gør en forskel for sine kolleger



I tabel 12.3 er vist, hvordan de fire faktorer hver især korrelerer med 'gøre en forskel'. Kompetence og indflydelse har den klart største enkeltkorrelation.

TABEL 12.3: SAMMENHÆNG MELLEM 'GØRE FORSKEL' OG FIRE FAKTORER					
	Kompetence	*Indflydelse*	*Dage til AMR-uddannelse*	*Tid til AMR-arbejdet*	*Samlet forklaringskraft*
Gøre forskel for kolleger	*0,41*	*0,39*	*0,14*	*0,20*	*26 %*

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø, samarbejde og opbakning fra kolleger

Uden at gå helt så meget i dybden som i analysen af, hvad der kan forklare 'gøre en forskel for kolleger', har vi set på, hvad der kan forklare fire andre slutmål (se tabel 12.4).

Samarbejde med kolleger, ledelse og i udvalg (indeks)

De samme fire baggrundsvariable, som er anvendt i afsnittet ovenfor, kan forklare 25 procent af variation i et indeks for AMRs samarbejde på arbejdspladsen. Den vigtigste enkeltfaktor er indflydelse, som isoleret set kan forklare 48 procent af variationen i AMRs samarbejde.

Lykkes med at løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø

De fire baggrundsvariable kan forklare 21 procent af variation i, om AMR lykkes med at løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Den vigtigste enkeltfaktor er igen indflydelse, som isoleret set kan forklare 34 procent af variationen i AMRs samarbejde, men kompetence har også en betydning.

Lykkes med at løse eller forebygge problemer i det fysiske arbejdsmiljø

De fire baggrundsvariable kan forklare 21 procent af variation i, om AMR lykkes med at løse eller forebygge problemer i det fysiske arbejdsmiljø. Den vigtigste enkeltfaktor er igen indflydelse, som isoleret set kan forklare 34 procent af variationen i AMRs samarbejde, men kompetence har også en betydning.

Din opbakning fra de kolleger, som du er repræsentant for

De fire baggrundsvariable kan forklare 12 procent af variation i, om AMR lykkes med at løse eller forebygge problemer i det fysiske arbejdsmiljø. Hvilket ikke er en høj nok forklaringskraft til, at det forekommer interessant.

TABEL 12.4: SAMMENHÆNG MELLEM 'GØRE FORSKEL FOR KOLLEGER' OG FIRE FAKTORER

	Kompetence	*Indflydelse*	*Dage til AMR-uddannelse*	*Tid til AMR-arbejdet*	*Samlet forklaringskraft*
Lykkes med at løse eller forebygge problemer i det fysiske arbejdsmiljø	*0,20*	*0,34*	*I.S.*	*I.S.*	*21 %*
Lykkes med at løse eller forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø	*0,19*	*0,34*	*I.S.*	*I.S.*	*21 %*
Samarbejde med kolleger, ledelse og i udvalg (indeks)	*0,07*	*0,48*	*I.S.*	*-0,07*	*25 %*
Din opbakning fra de kolleger, som du er repræsentant for	*0,13*	*0,27*	*I.S.*	*I.S.*	*12 %*

I.S: = ikke signifikant ved 95 % niveau

Manglende uddannelse og indflydelse

I tabel 12.5 er fremstillet de fire mulige kombinationer af at mangle uddannelse (ikke deltaget i uddannelse inden for et år) og at mangle indflydelse. De, som både mangler uddannelse og indflydelse, er i dobbelt så stort omfang AMR for privatansatte. De kommer fra handel, transport eller bygge og anlæg, og de kommer hyppigst fra virksomheder med 34 ansatte og derunder.

AMR for social og sundhed har en meget lille andel, som både mangler uddannelse og indflydelse.

AMR for landbrug og fødevarer mangler i større omfang indflydelse og i mindre omfang uddannelse end gennemsnittet.

TABEL 12.5: BAGGRUNDSVARIABELE OG MANGLER I VILKÅR FOR AMR					
		Mangler i AMR VILKÅR			
		Mangler hverken uddannelse eller indflydelse	*Mangler uddannelse*	*Mangler indflydelse*	*Mangler både uddannelse og indflydelse*
Sektor	*Privat*	*52%*	*25%*	*12%*	*11%*
	Offentlig	*63%*	*24%*	*8%*	*5%*
Branche	*Bygge og anlæg*	*44%*	*27%*	*14%*	*15%*
	Handel	*42%*	*31%*	*11%*	*16%*
	Industri	*58%*	*20%*	*12%*	*10%*
	Kontor og kommunikation	*61%*	*27%*	*6%*	*6%*
	Landbrug og fødevarer	*63%*	*16%*	*17%*	*5%*
	Offentlig service	*61%*	*24%*	*9%*	*6%*
	Privat service	*54%*	*29%*	*8%*	*9%*
	Social og sundhed	*67%*	*24%*	*6%*	*3%*
	Transport	*45%*	*24%*	*16%*	*15%*
	Undervisning og forskning	*61%*	*27%*	*7%*	*5%*
Anciennitet	*Ingen til og med 2 år*	*54%*	*23%*	*13%*	*9%*
	Fra 2 til og med 5 år	*57%*	*21%*	*13%*	*9%*
	Fra 5 til og med 10 år	*58%*	*27%*	*8%*	*8%*
	Over 10 år	*61%*	*25%*	*6%*	*7%*
Aldersgruppe	*40 eller under*	*55%*	*25%*	*12%*	*8%*
	Fra 40 til og med 49	*56%*	*23%*	*11%*	*10%*
	Fra 50 til og med 59	*57%*	*24%*	*10%*	*9%*
	Over 59	*60%*	*25%*	*8%*	*7%*
Ansatte som AMR repræsenterer	*Op til 34*	*55%*	*26%*	*10%*	*10%*
	Fra 35 til og med 99	*62%*	*21%*	*11%*	*7%*
	Fra 100 til og med 249	*62%*	*20%*	*12%*	*7%*
	Fra 250 til og med 1000	*62%*	*19%*	*12%*	*7%*
	1.000 eller flere	*89%*	*11%*	*0%*	*0%*
Ansatte i hele virksomheden	*< 35*	*48%*	*33%*	*7%*	*12%*
	Fra 35 til og med 99	*55%*	*26%*	*10%*	*10%*
	Fra 100 til og med 249	*59%*	*22%*	*12%*	*8%*
	Fra 250 til og med 1000	*62%*	*18%*	*13%*	*7%*
	1.000 eller flere	*66%*	*18%*	*11%*	*5%*
Total		*57%*	*24%*	*10%*	*9%*

13 METODE OG SVARPROCENTER

Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse udsendt til samtlige AMR, som de 14 medvirkende LO-forbund havde mailadresser til. Dataindsamlingen er gennemført i perioden 13. marts til 13. april 2018.

13.1 Spørgeskema

Spørgeskemaet er udviklet af TeamArbejdsliv med hjælp fra LO og repræsentanter for forbundene.

I januar 2018 blev der gennemført en workshop med deltagere fra de 14 forbund og LO. TeamArbejdsliv præsenterede en række mulige temaer, som kunne indgå i undersøgelsen, og deltagerne arbejdede med at prioritere og tilføje.

På baggrund af workshop udarbejdede TeamArbejdsliv et første og andet udkast til spørgeskema, som blev kommenteret på et møde med deltagere fra de 14 forbund og fra LO. Det endelige spørgeskema blev godkendt af LO.

13.2 Spørgeskemaundersøgelse

Undersøgelsen er tilrettelagt som et elektronisk spørgeskema, der udsendes til AMR med mailadresser og med mulighed for påmindelse via sms.

De enkelte forbund har leveret oplysninger om mailadresse og navn på AMR, som TeamArbejdsliv har benyttet ved udsendelse af skemaet. Første udsendelse havde en svarfrist på knap to uger. Første påmindelse havde en svarfrist på to uger, da den lå hen over påsken. Anden påmindelse havde en svarfrist på tre dage. I forbindelse med anden svarfrist valgte fire forbund, at lade TeamArbejdsliv udsende en parallel påmindelse pr. sms, som både medsendte et link til undersøgelsen og angav den mailadresse, som mailinvitationen var sendt til.

Både forbundene og TeamArbejdsliv har undervejs modtaget informationer fra respondenter, som kunne oplyse, at de ikke var AMR. Disse personer er efter bedste evne fjernet fra de udsendte påmindelser og i sidste ende trukket ud af udsendelseslisten.

Hvert forbund har ved undersøgelsens afslutning modtaget en samlet liste over respondenter, som ikke var AMR, og i nogle tilfælde er det oplyst, hvem som aktuelt er AMR i stedet.

13.3 Svarprocenter

Spørgeskemaet er udsendt til de fulde populationer af AMR i de 14 forbund. Respondenter har enten i spørgeskemaet, på mail til TeamArbejdsliv eller pr. mail/telefon til forbundene kunnet oplyse, hvis de ikke er AMR. Ved udsendelse af mails, har et antal mails været ikke eksisterende, sådan at de ikke har kunnet afleveres til modtager (der er gjort videre for at opspore nye mails, da antallet af potentielle respondenter var stort).

De, som har svaret, at de ikke er AMR, og de, hvor invitationen ikke har kunnet afleveres, er trukket ud af udsendelsen, sådan at det er kolonnen for korrigeret udsendelse, der anvendes, når der beregnes svarprocenter.

TABEL 13.1: UDSENDELSE OG KORREKTION				
FORBUND	**UDSENDT**	**IKKE AMR**	**MAILS IKKE AFLEVERET**	**KORRIGERET UDSENDELSE**
3F	*4.485*	*211*	*51*	*4.223*
Blik- og Rørarbejderforbundet	*185*	*6*	*5*	*174*
Dansk EL-forbund	*409*	*13*	*0*	*396*
FOA	*3.716*	*76*	*30*	*3.610*
Fængselsforbundet	*225*	*16*	*11*	*198*
Fødevareforbundet NNF	*289*	*12*	*1*	*276*
HK	*3.353*	*107*	*33*	*3.213*
HKKF	*103*	*3*	*0*	*100*
Dansk Jernbaneforbund	*97*	*10*	*1*	*86*
Malerforbundet i Danmark	*165*	*13*	*1*	*151*
Dansk Metal	*2.275*	*80*	*88*	*2.107*
Serviceforbundet	*404*	*32*	*6*	*366*
Socialpædagogerne	*1.113*	*74*	*23*	*1.016*
Teknisk Landsforbund	*265*	*14*	*6*	*245*
I alt	*17.084*	*667*	*256*	*16.161*

Tabel 13.2 viser, hvor mange som har gennemført hele undersøgelsen, hvor mange som har besvaret to tredjedele af spørgeskemaet, hvor mange som har besvaret under to tredjedele af spørgeskemaet, og hvor mange som slet ikke har besvaret.

TABEL 13.2: BESVARELSE					
FORBUND	**UDSENDT**	**GEN-NEM-FØRT**	**BESVA-RET 3/5**	**BESVARET UNDER 3/5**	**IKKE SVA-RET**
3F	*4.223*	*1841*	*190*	*306*	*1886*
Blik- og Rørarbejderfor-bundet	*174*	*62*	*3*	*11*	*98*
Dansk EL-forbund	*396*	*255*	*15*	*20*	*106*
FOA	*3.610*	*1244*	*6*	*324*	*2036*
Fængselsforbundet	*198*	*125*	*10*	*13*	*50*
Fødevareforbundet NNF	*276*	*164*	*9*	*10*	*93*
HK	*3.213*	*1452*	*95*	*253*	*1413*
HKKF	*100*	*54*	*0*	*3*	*43*
Dansk Jernbaneforbund	*86*	*45*	*4*	*2*	*35*
Malerforbundet i Dan-mark	*151*	*57*	*11*	*6*	*77*
Dansk Metal	*2.107*	*759*	*69*	*73*	*1206*
Serviceforbundet	*366*	*166*	*19*	*14*	*167*
Socialpædagogerne	*1.016*	*460*	*3*	*66*	*487*
Teknisk Landsforbund	*245*	*125*	*6*	*8*	*106*
I alt	*16.161*	*6.809*	*440*	*1.109*	*7.803*

Tabel 13.3 viser i procenter, hvor mange som har besvaret hele skemaet, og hvor mange som har besvaret to tredjedele, samt den samlede svarprocent, der er en summering af de to tal.

En samlet svarprocent på 44,9 vurderes som tilfredsstillende. Den samlede svarprocent dækker over store udsving, hvor FOA har den laveste svarprocent med 34,6 procent og Dansk EL-forbund den højeste med 68,2 procent. Set i forhold til antallet af undersøgelser aktuelt i Danmark og dermed stigende udfordringer med at formå respondenter at besvare, må svarprocenter over 60 betegnes som ekstraordinært gode, de over 50 som gode, over 40 som tilfredsstillende og under 40 som mindre tilfredsstillende.

TABEL 13.3: SAMLET SVARPROCENT			
FORBUND	**GENNEMFØRT**	**BESVARET 3/5**	**SAMLET SVARPROCENT**
3F	*43,6 %*	*4,5 %*	*48,1 %*
Blik- og Rørarbejderforbundet	*35,6 %*	*1,7 %*	*37,4 %*
Dansk EL-forbund	*64,4 %*	*3,8 %*	*68,2 %*
FOA	*34,5 %*	*0,2 %*	*34,6 %*
Fængselsforbundet	*63,1 %*	*5,1 %*	*68,2 %*
Fødevareforbundet NNF	*59,4 %*	*3,3 %*	*62,7 %*
HK	*45,2 %*	*3,0 %*	*48,1 %*
HKKF	*54,0 %*	*0,0 %*	*54,0 %*
Dansk Jernbaneforbund	*52,3 %*	*4,7 %*	*57,0 %*
Malerforbundet i Danmark	*37,7 %*	*7,3 %*	*45,0 %*
Dansk Metal	*36,0 %*	*3,3 %*	*39,3 %*
Serviceforbundet	*45,4 %*	*5,2 %*	*50,5 %*
Socialpædagogerne	*45,3 %*	*0,3 %*	*45,6 %*
Teknisk Landsforbund	*51,0 %*	*2,4 %*	*53,5 %*
I alt	*42,1 %*	*2,7 %*	*44,9 %*

13.4 Vægtning

Data er ikke vægtet. Efter grundige overvejelser er det besluttet ikke at vægte data. Det vil sige, at når der i rapporten vises data, som gælder for de 14 LO-forbund som helhed, tæller alle respondenter lige meget.

13.5 Analyse

Data er analyseret på følgende måder:

- Fremstilling af frekvenser
- Systematiske kryds med køn, alder, anciennitet, forbund og branche, som er kommenteret i rapporten, hvis der har været væsentlige forskelle
- Generering af indeks for fx kompetence, indflydelse m.v.
- Korrelations- og regressionsanalyser som leder efter sammenhænge i datamaterialet

14 BILAG

Fordeling af alle afkrydsningsspørgsmål i spørgeskemaet fordelt efter forbund findes som separat dokument.