

Arbejdsmiljørepræsentanternes uddannelse og vilkår

Dette notat fortæller om FOAs arbejdsmiljørepræsentanter – deres udfordringer, vilkår og ikke mindst muligheder for at få den uddannelse, de er berettiget til ifølge arbejdsmiljøloven (bek. 1181). Intentionen med lovændringen i 2010 var bl.a., at arbejdsmiljørepræsentanterne skulle have mere, og mere kontinuert uddannelse til gavn for arbejdsmiljøet.

Hovedresultater

- **Arbejdsmiljørepræsentanterne har fået mindre uddannelse:** 77 procent af arbejdsmiljørepræsentanter svarer, at de i 2011 har fået den samme mængde (53 %) eller *mindre* uddannelse (24 %) sammenlignet med 2010. Kun 14 procent svarer, at de har fået *mere* uddannelse i 2011, hvilket ellers var intentionen med loven.
- **Den supplerende uddannelse:** Kun hver tredje har deltaget i den supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 1 års erfaring. 30 procent er aldrig blevet tilbudt uddannelsen, som loven foreskriver. Og kun hver fjerde havde den lovpligtige kompetenceplan, inden de deltog i uddannelsen.
- **Den lovpligtige grunduddannelse:** Det ser bedre ud med den lovpligtige grunduddannelse. Den har 80 procent af nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter deltaget i. Yderligere 10 procent er tilmeldt.
- **Flest AMR i Nordjylland får uddannelse, færrest i hovedstaden:** Langt færre får den lovpligtige grunduddannelse i hovedstadsområdet (69%) end i Nordjylland (89 %). Og flere tilbydes slet ikke den supplerende uddannelse i hovedstadsområdet (42 % mod 23 % i Nordjylland).
- **Arbejdsmiljøet er ikke forbedret:** 93 procent svarer, at de har en APV på arbejdspladsen. Alligevel svarer næsten halvdelen (45 %), at arbejdsmiljøet er uændret på arbejdspladsen fra 2010 til 2011, og 16 procent svarer, at arbejdsmiljøet er blevet værre i perioden. Det peger på, at der fortsat skal være fokus på APV'er og handleplaner.
- **Uddannelse giver bedre arbejdsmiljø:** Kun 10 procent af arbejdsmiljørepræsentanter, som har fået *mere* uddannelse siden 2010, oplever, at arbejdsmiljøet er forværret i samme periode. Arbejdsmiljøet er derimod forværret for 25 procent af de, som har oplevet et fald i mængden af uddannelse i perioden.
- **Løntillæg til AMR betaler sig:** Kun 2 ud af 3 arbejdsmiljørepræsentanter modtager løntillæg for deres arbejde. Men får de løntillæg, bruger de også 20 procent mere tid på arbejdsmiljøarbejdet end andre arbejdsmiljørepræsentanter. 93 procent af arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdssted i Nordjylland får løntillæg. Det gælder kun 54 procent i hovedstaden.
- **Aftaler om tidsforbrug virker:** Arbejdsmiljørepræsentanter, som *ikke* har en aftale om tidsforbrug med deres arbejdsgiver, savner i langt højere grad den nødvendige tid til arbejdet sammenlignet med andre AMR. Har arbejdsmiljørepræsentanterne derimod en aftale om tidsforbruget, bruger de også væsentligt *mere tid* på arbejdsmiljøarbejdet.

Facts om undersøgelsen

Undersøgelsen er foretaget blandt samtlige af FOAs arbejdsmiljørepræsentanter. 2.054 FOA-medlemmer besvarede spørgeskemaundersøgelsen, svarende til 45 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne. 4 procent var ikke længere arbejdsmiljørepræsentanter. Dermed deltog der i alt 1.922 arbejdsmiljørepræsentanter i undersøgelsen.

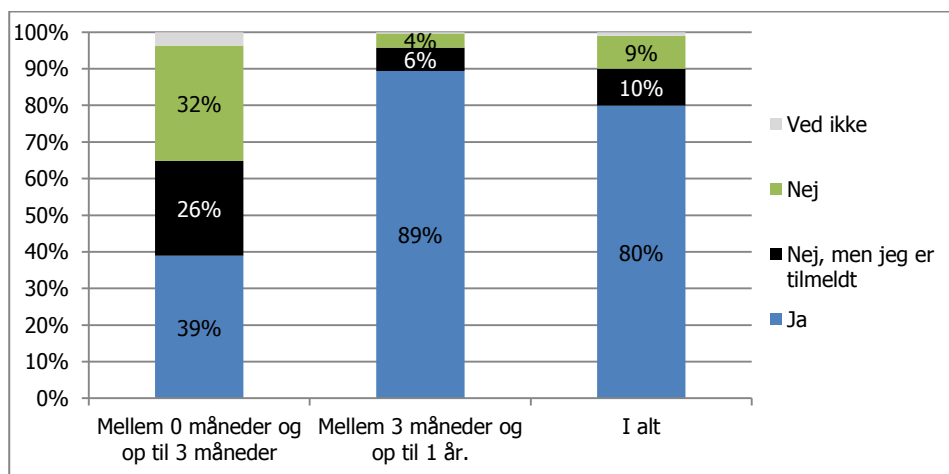
Data blev indsamlet i perioden november til december 2011. Alle arbejdsmiljørepræsentanter med en kendt e-mail-adresse modtog en e-mail. Alle andre modtog et brev med opfordring til at besvare spørgeskemaet på internettet. Svarprocenten var lavere i denne gruppe.

80 procent af alle nyvalgte AMR har deltaget i den lovpligtige uddannelse

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter skal ifølge arbejdsmiljøloven gennemføre 3 dages lovpligtig uddannelse inden 3 måneder efter valg.

80 procent af FOAs nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter har deltaget i uddannelsen. Yderligere 10 procent er tilmeldt. I en undersøgelse blandt arbejdsmiljørepræsentanter i Forbundet 3F havde en tilsvarende andel på 80 procent også deltaget i den lovpligtige 3-dages grunduddannelse.

Figur 1. Har du deltaget i den lovpligtige 3-dages grunduddannelse i arbejdsmiljø? Fordelt på anciennitet som arbejdsmiljørepræsentant (n=283)



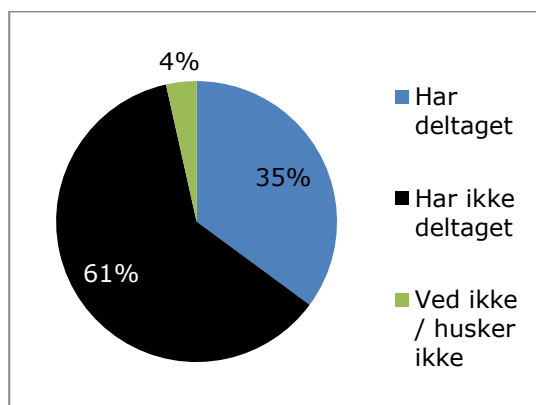
Figur 1. Spørgsmålet er kun stillet til arbejdsmiljørepræsentanter med under 1 års anciennitet.

Figur 1 viser også, at 90 procent af nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 3 måneders anciennitet har gennemført de 3-dages uddannelse. Yderligere 6 procent er tilmeldt.

61 procent har ikke deltaget i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse

61 procent af arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 1 års erfaring fortæller, at de *ikke* har deltaget i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse på 1½ dag, som arbejdsgiver ifølge loven skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og andre medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen hvert år.

Figur 2. Andelen af arbejdsmiljørepræsentant med mere end et års anciennitet, som har deltaget i 1½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse (n=1.601)



Undersøgelsen peger på 3 hovedårsager for, hvorfor FOAs arbejdsmiljørepræsentanter ikke har deltaget i uddannelsen, jf. tabel 1 nedenfor:

1. Halvdelen (49 procent) svarer, at de ikke er blevet tilbudt uddannelsen. Det svarer til, at 30 procent af *alle* arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 1 års anciennitet ikke er blevet tilbudt uddannelsen, som de skal ifølge loven. Resultatet i en lignende undersøgelse blandt 3F's arbejdsmiljørepræsentanter var, at 60 procent ikke var blevet tilbudt uddannelsen¹.
2. Mangel på tid og økonomi på arbejdspladsen samt omorganiseringer nævnes af 14 procent, som begrundelse for ikke at deltage. Dertil kommer 12 procent, som ikke deltog, fordi de var forhindrede, eller fordi kurset var overtegnet, aflyst eller slet ikke udbudt.
3. Mange angiver andre årsager. Det gælder bl.a. arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke kendte til den supplerende uddannelse eller forveksler den med FOAs uddannelses tilbud til arbejdsmiljørepræsentanterne.

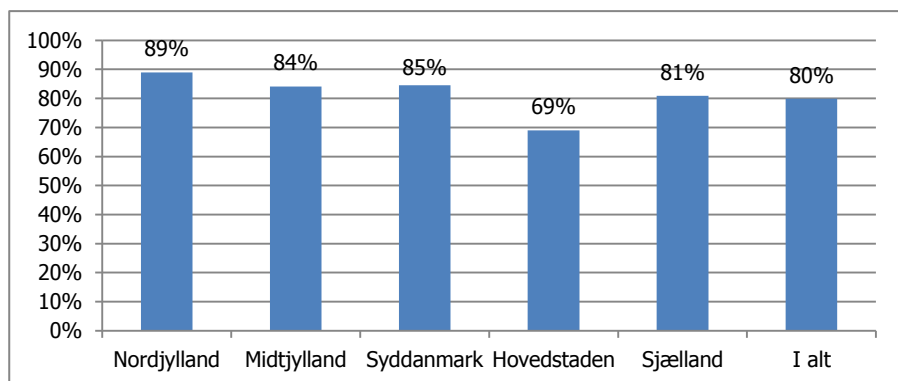
Tabel 1. Hvad er årsagen til, at du ikke har deltaget i arbejdsmiljøuddannelsen?	Respondenter	Procent
Jeg har ikke fået den tilbudt	512	49%
Andre årsager	151	14%
For mange opgaver/tidspress eller dårlig økonomi på arbejdspladsen	147	14%
Jeg var forhindret i at deltage / kurset blev ikke oprettet/udbudt	127	12%
Uddannelsen var lagt på et dårligt tidspunkt	46	4%
Uddannelsens emne var ikke relevant for min arbejdsplads	33	3%
Jeg kunne ikke se formålet med at deltage	27	3%
Jeg havde tjek på uddannelsens emne i forvejen	21	2%
Uddannelsesstedet lå for langt fra min arbejdsplads	21	2%
Ved ikke	117	11%
I alt	1.047	100,00%

¹ Resultaterne er ikke fuldt sammenlignelige pga. forskellige spørgsmålsformuleringer

Flest AMR i Nordjylland får uddannelse, færrest i hovedstaden

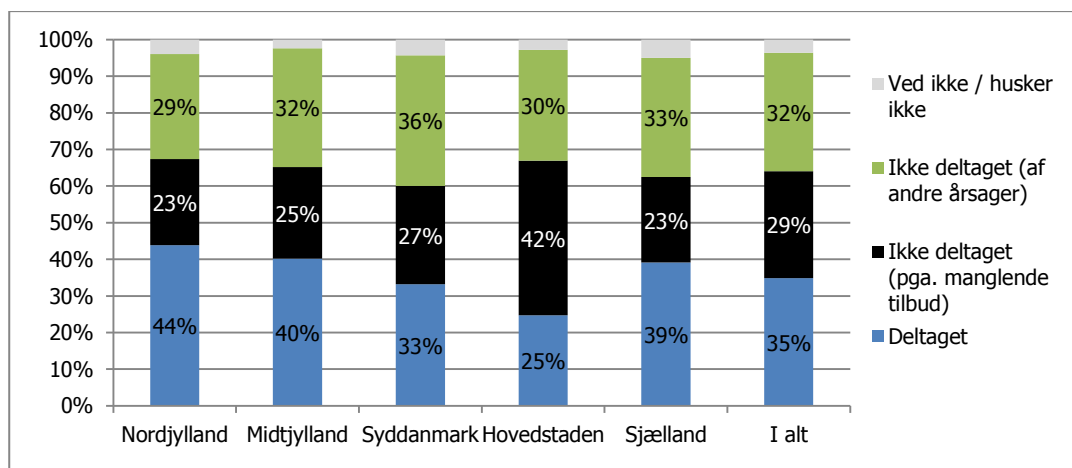
Det er tydeligt, at færrest arbejdsmiljørepræsentanter fra hovedstadsområdet modtager den lovpligtige 3 dages grunduddannelse. Det gælder 69 procent mod 89 procent i Nordjylland.

Figur 3. Har du deltaget i den lovpligtige 3-dages grunduddannelse i arbejdsmiljø? Fordelt på arbejdsgivers geografiske placering (n=283)



De samme regionale forskelle ses for den 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Kun 25 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne i hovedstadsområdet har deltaget i den supplerende 1½ dages uddannelse mod 44 procent i Nordjylland. Hele 42 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne i hovedstaden blev ikke tilbudt uddannelsen. Til sammenligning var det kun mellem 23 og 29 procent, som ikke blev tilbudt uddannelsen i resten af landet.

Figur 4. Andelen af AMR med mere end et års anciennitet, som har deltaget i 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse, samt årsag til manglende deltagelse. Fordelt på arbejdsgivers geografiske placering (n=1.601)

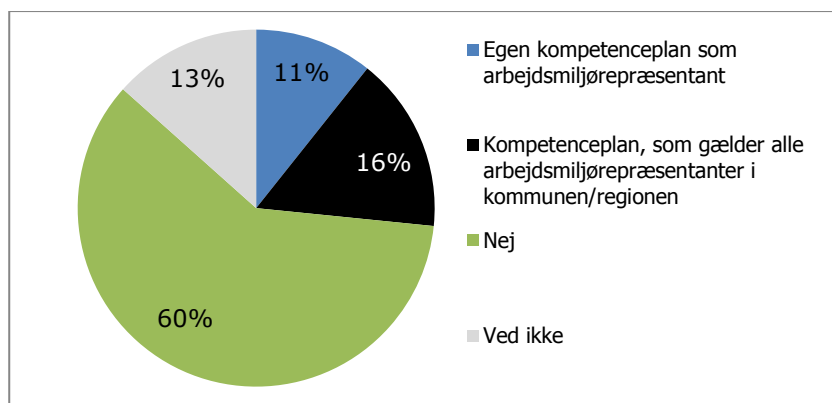


Kompetenceplaner

Af arbejdsmiljøloven fremgår det, at arbejdsgiver skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse (Bek. 1181 § 39).

Alligevel var det kun hver fjerde arbejdsmiljørepræsentant (27 procent), der havde en kompetenceplan, inden de gennemførte den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Blandt kommunalt ansatte havde 25 procent en kompetenceplan, og blandt regionalt ansatte var det 36 procent (figur ikke vist).

Figur 5. Andelen af arbejdsmiljørepræsentanter, som havde en kompetenceplan, inden de deltog i den supplerende uddannelse (n=552)

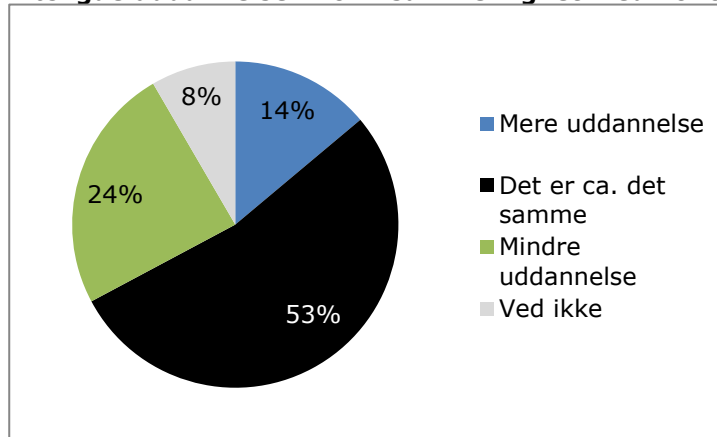


Arbejdsmiljørepræsentanterne får ikke mere uddannelse efter lovens vedtagelse

Intentionen med lovændringen i 2010 var, at arbejdsmiljørepræsentanterne skulle have mere, og mere kontinuert uddannelse til gavn for arbejdsmiljøet.

Imidlertid svarer kun 14 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne, at de i 2011 fik *mere* uddannelse end i 2010. 53 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne vurderer, at de fik *den samme* mængde uddannelse, og hele 24 procent mener, at de har modtaget *mindre* arbejdsmiljøuddannelse i 2011 end i 2010.

Figur 6. Andelen af arbejdsmiljørepræsentanter, som har modtaget mere, mindre eller samme mængde uddannelse i 2011 sammenlignet med 2010. (n=1340)



Figur 6. Spørgsmålet er kun stillet til arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 2 års erfaring.

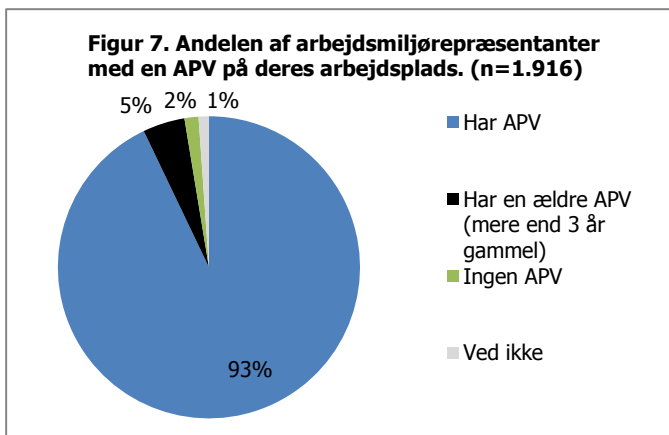
Hertil kan bemærkes, at 33 procent af arbejdsmiljørepræsentanter i hovedstadsregionen fik mindre uddannelse i perioden. Det var kun tilfældet for 20 procent i Midtjylland og Nordjylland (figur ikke vist).

93 procent har en arbejdspladsvurdering, men arbejdsmiljøet er uændret

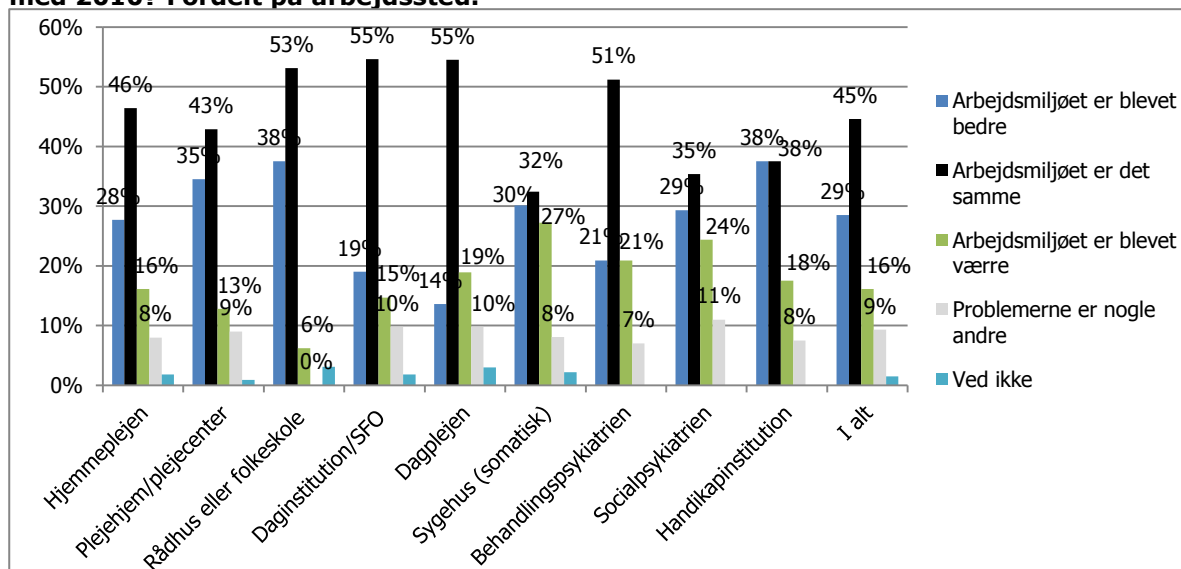
Undersøgelsen viser, at der laves APV på over 93 procent af de arbejdspladser, som arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterer.

Alligevel finder næsten halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne (45 %), at arbejdsmiljøet er det samme i 2011 som i 2010. Det viser figur 8 nedenfor. 16 procent mener, at arbejdsmiljøet er forværret, og 29 procent at det er blevet bedre.

Resultatet kunne tyde på, at der ikke handles på APV'erne som tiltænkt.



Figur 8. Er arbejdsmiljøet på din arbejdsplads blevet bedre eller værre i 2011 sammenlignet med 2010? Fordelt på arbejdssted.



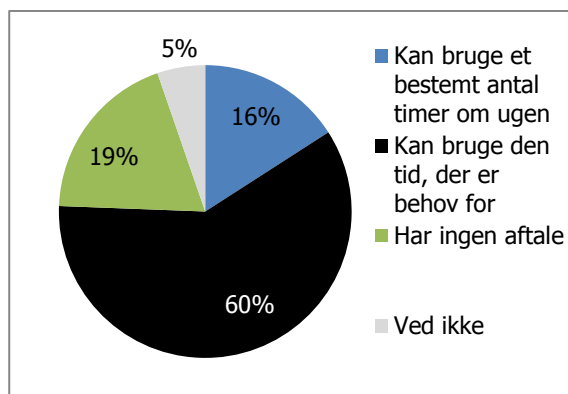
Figur 8: Spørgsmålet er kun stillet til arbejdsmiljørepræsentanter med mere end 2 års erfaring. (n=1352)

Sammenholder man udviklingen i arbejdsmiljøet med arbejdsmiljørepræsentanternes uddannelse, viser der sig også et interessant resultat. Kun 10 procent af de arbejdsmiljørepræsentanter, som har fået mere uddannelse siden 2010, oplever, at arbejdsmiljøet er forværret i samme periode. Arbejdsmiljøet er derimod forværret for 25 procent af de, som har oplevet et fald i mængden af uddannelse i perioden (figur ikke vist).

3 ud af 4 AMR'ere har en aftale om tidsforbrug med arbejdsgiveren

Generelt kan 60 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne bruge den tid på arbejdsmiljøarbejdet, som de har behov for. 16 procent kan bruge et bestemt antal timer i ugen, mens 19 procent ingen aftale har med arbejdsgiveren om tidsforbruget.

Figur 9. Arbejdsmiljørepræsentanternes aftaler med arbejdsgiverne om tidsforbrug på arbejdsmiljøarbejdet (n=1.867).

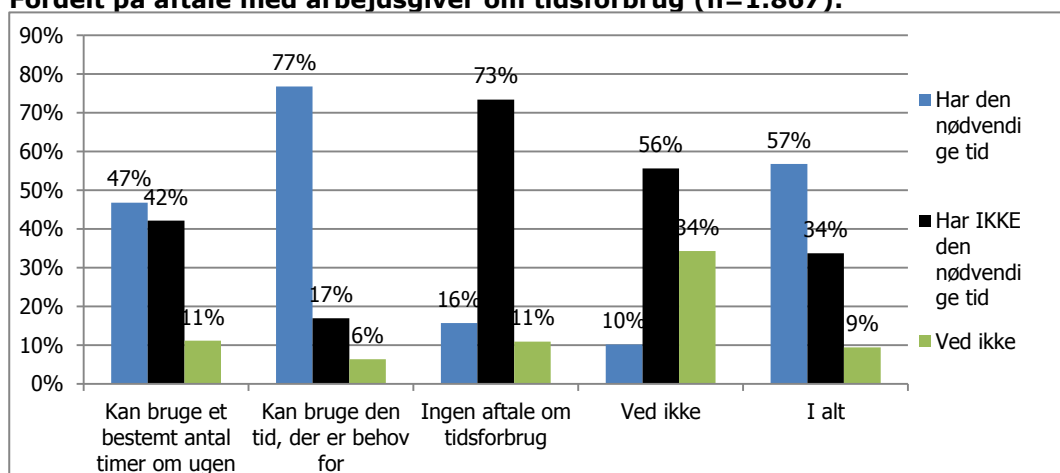


Aftaler om tidsforbrug virker

Ifølge Arbejdstilsynets retningslinjer om tid til arbejdsmiljøarbejdet skal arbejdsgiver sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har den nødvendige tid til at udføre deres opgaver, så arbejdet fungerer og er effektivt. Imidlertid oplever en tredjedel af FOAs arbejdsmiljørepræsentanter ikke at have den nødvendige tid til arbejdsmiljøarbejdet. Det viser figur 10.

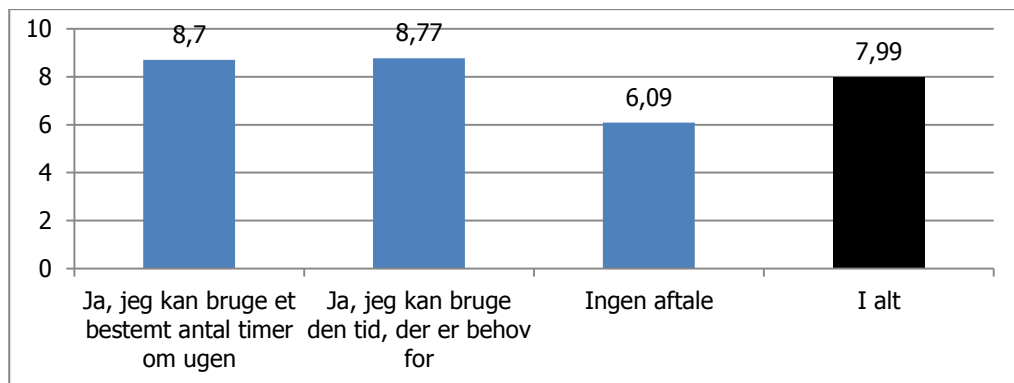
Figur 10 viser også, at der blandt arbejdsmiljørepræsentanter, som kan bruge den tid, der er behov for på arbejdsmiljøarbejdet, er 77 procent, der oplever, at de har den nødvendige tid til arbejdet. Hvis arbejdsmiljørepræsentanterne derimod ikke har en aftale med arbejdsgiver om tidsforbruget, er det kun 16 procent, som oplever, at have den nødvendige tid.

Figur 10. Har du den nødvendige tid til at udføre dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant? Fordelt på aftale med arbejdsgiver om tidsforbrug (n=1.867).



Samtidig viser figur 11, at arbejdsmiljørepræsentanter, som *ikke* har en aftale om tidsforbrug, bruger væsentligt mindre tid på arbejdsmiljøarbejdet end andre arbejdsmiljørepræsentanter.

Figur 11. Gennemsnitligt antal timer brugt på arbejdsmiljøarbejdet den seneste måned. Opdelt på aftale med arbejdsgiver om tidsforbrug. (n=1.827)

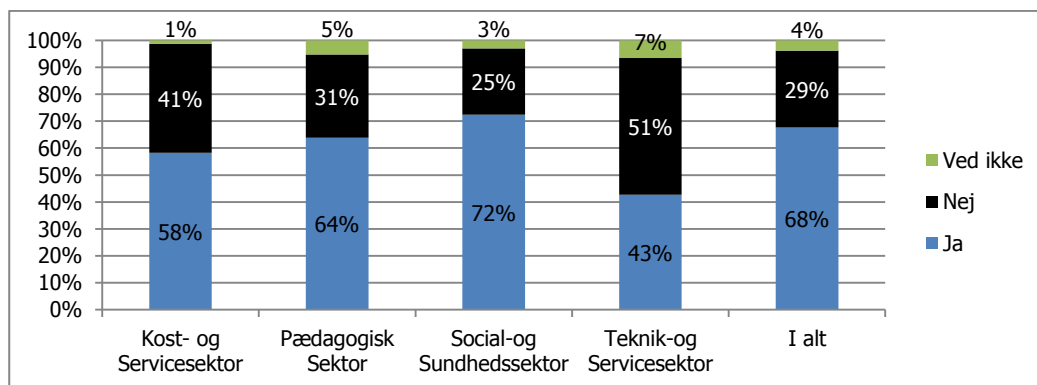


2 ud af 3 arbejdsmiljørepræsentanter modtager løntillæg

68 procent, dvs. 2 ud af 3 arbejdsmiljørepræsentanter, modtager løntillæg – flest i Social- og Sundhedssektoren (72%) og færrest i Teknik- og Servicesektoren (43 %).

Det gælder dog ikke denne arbejdsmiljørepræsentant fra Social- og Sundhedssektoren: *“Jeg er MEGET forundret over, at der ikke er løntillæg i min kommune til AMR. Det er en stor opgave at være arbejdsmiljørepræsentant, og det burde ligestilles med TR- posten. Jeg er meget glad for at være AMR, men fortsætter nok ikke, hvis ikke der følger penge med”.*

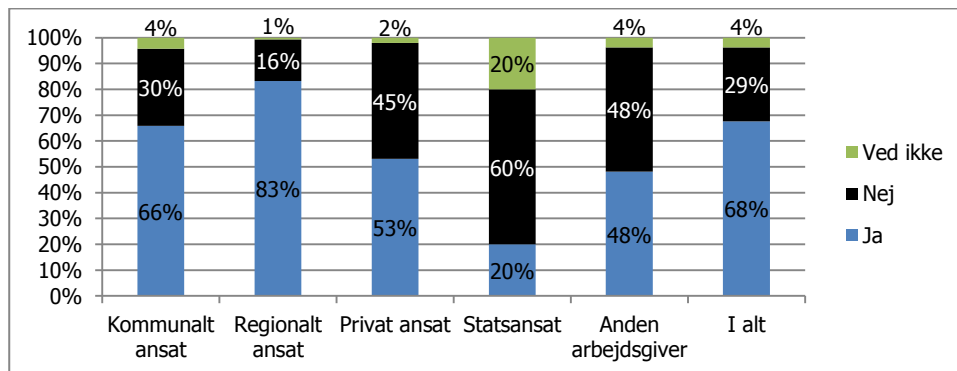
Figur 12. Modtager du løntillæg for at være arbejdsmiljørepræsentant? Fordelt på sektor. (n=1.866)



Samtidig viser det sig, at arbejdsmiljørepræsentanter som modtager løntillæg i gennemsnit bruger 1,5 time mere på arbejdsmiljøarbejdet om måneden sammenlignet med arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke modtager løntillæg (figur ikke vist). Det svarer til 20 procent mere arbejdsmiljøarbejde.

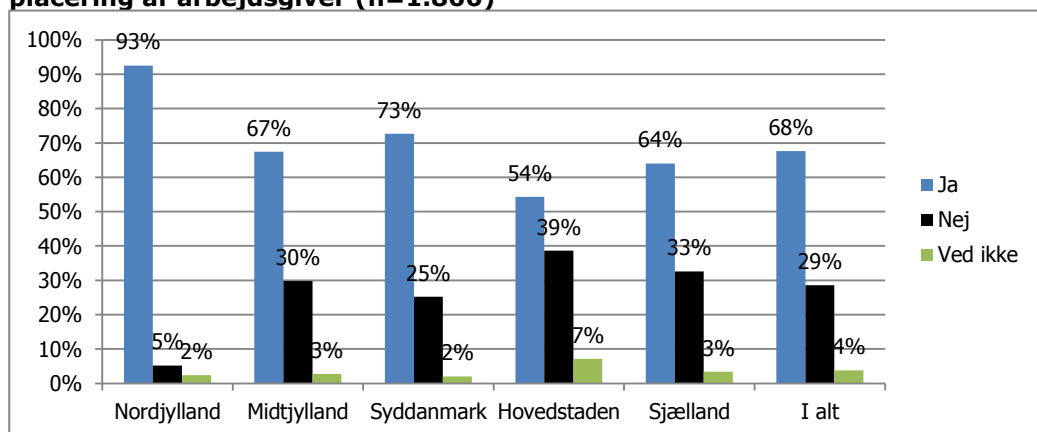
Figur 13 viser, at 83 procent af arbejdsmiljørepræsentanter i regionerne får løntillæg. Det gælder kun 66 procent i kommunerne og 53 procent i private virksomheder.

Figur 13. Modtager du løntillæg for at være arbejdsmiljørepræsentant? Fordelt på arbejdsgivertype. (n=1866)



Der er store geografiske forskelle på, hvor mange som modtager løntillæg. Hele 93 procent af arbejdsmiljørepræsentanter fra Nordjylland modtager løntillæg mod kun 54 procent i hovedstadsregionen.

Figur 14. Modtager du løntillæg for at være arbejdsmiljørepræsentant? Fordelt på geografisk placering af arbejdsgiver (n=1.866)



Arbejds miljørepræsentanternes største udfordringer

1482 arbejds miljørepræsentanter har skrevet kommentarer til, hvad deres største udfordring er som arbejds miljørepræsentant.

Udfordringerne falder inden for følgende områder:

Mangel på tid: Mange nævner manglen på tid som en udfordring. Det er tid til at deltage i møderne, men i særdeleshed tid til at forbedre sig til møderne og herudover at holde sig ajour, være i kontakt med kollegerne, kunne deltage som bisidder m.m. Det gælder eksempelvis denne social- og sundhedsassistent: *"Tidsmangel er den største udfordring, da den tid jeg skal bruge, skal findes i min almindelige arbejdstid og tager tid fra plejen. Og det er der ikke ret meget forståelse for fra kollegaerne, når de skal rende hurtigere."*

Opbakning fra kolleger: Som i foregående citat er det tydeligt, at arbejds miljørepræsentanterne savner opbakning og forståelse fra deres kolleger omkring vigtigheden af det hverv, de har, samt at kollegerne lærer at "passe på sig selv". Det gælder eksempelvis denne dagplejer: *"kollegaerne kan ikke altid se formålet med besøget, og er uvidende om, hvad de kan bruge os til."*

Samarbejdet med ledelsen fremhæves også af en del som værende utilstrækkeligt – her ønskes, at ledelsen prioriterer arbejds miljøarbejdet højere: *"Min største udfordring er at blive hørt af ledelsen, samt at der er overensstemmelse mellem de standarder kommunen har fastlagt, og det der rent faktisk sker på arbejdspladsen"* (Social- og sundhedshjælper i hjemmeplejen)

APV: 200 nævner APV som en udfordring. Det gælder også i hjemmeplejen i forhold til APV i borgernes hjem.

Psykisk arbejds miljø og trivsel: I hverdagen og særligt ved fyringer/nedskæringer fylder det psykiske arbejds miljø meget. Sikring af arbejds glæde og trivsel nævnes som en stor udfordring.

Konkrete/akutte problemstillinger: De konkrete problemstillinger, som arbejds miljørepræsentanterne fremhæver, er f.eks. undersøgelse af ventilationsanlæg i forbindelse med frygt for skimmelsvamp, anskaffelse og brug af hjælpemidler, udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger, udfyldelse af arbejdsskadeanmeldelse m.m.

Undersøgelsens respondenter

Notatet bygger på besvarelser fra 2.054 FOA-medlemmer og arbejdsmiljørepræsentanter indsamlet i perioden november til december 2011. Det svarer til at 45 procent af de adspurgte besvarede undersøgelsen. 4 procent var ikke længere arbejdsmiljørepræsentanter.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter med en kendt e-mail-adresse modtog en e-mail. Alle andre modtog et brev med opfordring til at besvare spørgeskemaet på internettet. Svarprocenten var lavere i denne gruppe.

Arbejdsgivertype

80% var ansat i en kommune og 14% i en region.

Tabel 2. Hvor er du ansat?	Procent
I en kommune (herunder selvejende institutioner)	80%
I en region	14%
I en privat virksomhed	4%
I staten	1%
Andet, skriv gerne hvor	2%
I alt	100 % (2.039)

Sektorer

Alle FOAs fire sektorer er fint repræsenteret i undersøgelsen, dog med en lille underrepræsentation af arbejdsmiljørepræsentanter fra Pædagogisk Sektor i forhold til hele populationen af arbejdsmiljørepræsentanter.

Tabel 3. Sektorfordeling	Procent i undersøgelsen
Kost- og servicesektor	4%
Pædagogisk Sektor	25%
Social-og Sundhedssektor	64%
Teknik-og servicesektor	8%
I alt	100 % (2.059)

Arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant

12 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne af var også valgt som tillidsrepræsentanter - flest fra pædagogisk sektor (20 %) og færrest fra Social- og Sundhedssektoren (7%) (tabel ikke vist).

Tabel 4. Er du også valgt som tillidsrepræsentant på din arbejdsplads?	Procent
Ja	12%
Nej	88%
Ved ikke	0%
I alt	100% (1.921)

Placering i arbejdsmiljøsystemet

4 procent angiver, at de sidder i det øverste MED-udvalg. Det drejer sig om i alt 80 personer. Samlet set sidder mere end halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne i et MED-udvalg.

Tabel 5. Hvilke poster har du i arbejdsmiljøsystemet?	Procent
Jeg sidder i det øverste MED-udvalg (hele kommunen/regionen)	4%
Jeg sidder i andre MED-udvalg end det øverste	51%
Jeg sidder i et arbejdsmiljøudvalg	32%
Jeg er kun med i min arbejdsmiljøgruppe	43%
Jeg har også en anden post, skriv gerne hvilken	10%
Ved ikke	2%
I alt	100% (1.905)

Anciennitet

Tabel 6 viser, at 15 procent har været valgt i mindre end et år. 12 procent i mere end 10 år, og 40 procent i 2-5 år.

Tabel 6. Hvor længe har du været arbejdsmiljørepræsentant?	Procent
0 til 3 måneder	3%
3 måneder til 1 år.	12%
1 år og op til 2 år	13%
2 til 5 år	41%
6 år til 10 år	19%
Mere end 10 år	12%
I alt	100% (1.905)