



# Socialrådgivernes arbejdsmiljøarbejde

En undersøgelse af Dansk Socialrådgiverforenings sikkerhedsrepræsentanter, 2010.

FTF gennemførte i starten af 2009 en undersøgelse blandt sikkerhedsrepræsentanter organiseret i BUPL, Dansk Sygeplejeråd, Finansforbundet, Danmarks Lærerforening og Dansk Socialrådgiverforening. På baggrund af undersøgelsen udgav FTF den 30. september 2010 rapporten "Det gode arbejdsmiljøarbejde – veje og barrierer".

FTF's undersøgelse blandt sikkerhedsrepræsentanterne er den største danske undersøgelse på området og havde til formål at tilvejebringe mere viden om vilkårene og rammerne for arbejdsmiljøarbejdet. Den blev lavet i forbindelse med trepartsforhandlingerne om ændringer i sikkerhedsorganisationen, da FTF havde brug for input til disse forhandlinger.

Sikkerhedsrepræsentanter fra de 5 organisationer er blevet spurgt til deres oplevelse og vurdering af arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Fokus i undersøgelsen har blandt andet været på organisering og prioritering, samarbejde, deltagelse og indflydelse, barrierer og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet samt sikkerhedsrepræsentanternes kompetence- og uddannelsesbehov. Undersøgelsen identificerer de centrale udfordringer på arbejdsmiljøområdet og dokumenterer hvordan arbejdsmiljøarbejdet i praksis fungerer.

I undersøgelsen deltog mere end 2200 sikkerhedsrepræsentanter fra hele landet, heraf 84 socialrådgivere. FTF udsendte spørgeskemaet til 176 socialrådgiversikkerhedsrepræsentanter (DS-SiR) og 84 DS-SiR medvirkede i undersøgelsen. Det betyder at svarprocenten for DS-SiR var 47 procent, og dermed lå blandt de højeste i FTF's undersøgelse. Svarprocenterne fra de øvrige organisationer lå fra 19 til 60 procent.

DS har fået tabellerne for egne sikkerhedsrepræsentanter, som sammen med FTF's rapport ligger til grund for denne rapport. Muligheden for at sammenligne DS' sikkerhedsrepræsentanter med FTF-sikkerhedsrepræsentanter giver en række interessante resultater.

I denne rapport anvendes den på undersøgelsestidspunktet gældende terminologi. Sikkerhedsrepræsentanten hedder derfor stadig sikkerhedsrepræsentant og ikke arbejdsmiljørepræsentant osv.

## Baggrund

Baggrunden for FTF's undersøgelse var, at sikkerhedsorganisationen i de senere år ikke har fungeret som tiltænkt i arbejdsmiljøloven fra 1975. Sikkerhedsorganisationen bliver i for begrænset omfang inddraget i den planlæggende fase af arbejdsmiljøarbejdet og sjældent i den forebyggende indsats. Arbejdsmiljøindsatsen eksisterer i en struktur for sig selv, løsrevet fra den øvrige organisation og dennes beslutningsstruktur. Samtidig er kravene om den systematiske arbejdsmiljøindsats, som reglerne for arbejdspladsvurdering (APV) stiller, stadig et problem at få overholdt.

Arbejdsmiljørådet bad derfor beskæftigelsesministeren om, at se på reglerne for sikkerhedsorganisationen med det formål at styrke sikkerhedsorganisationens rolle i de enkelte virksomheder, styrke den planlæggende og strategiske forankring, gøre arbejdsmiljøindsatsen mere forebyggende og fremadrettet samt sikre løbende efteruddannelse til sikkerhedsorganisationens

medlemmer. Arbejdsmiljørådets henvendelse førte i 2009 til en trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøaftale, der dannede baggrund for ny lovgivning på området.

FTF's undersøgelse har på denne måde bidraget til de nye regler på arbejdsmiljøområdet, der træder i kraft d. 1. oktober 2010.

Med de nye regler får arbejdsmiljøindsatsen en større strategisk forankring på arbejdspladserne, arbejdsmiljøarbejdet bliver mere tydeligt inddraget i virksomhedens planlægning, og der sikres en større inddragelse af ledelsen i arbejdsmiljøområdet. Samtidig sikres sikkerhedsrepræsentanterne, udover retten til en tre dages obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse ved start i arbejdsmiljøorganisationen, også to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år samt herefter halvanden dags efteruddannelse om året.

Som en del af de nye regler er hele terminologien for arbejdsmiljøarbejdet også blevet moderniseret. I denne rapport anvendes den på undersøgelsestidspunktets gældende terminologi. Sikkerhedsrepræsentanten hedder derfor stadig sikkerhedsrepræsentant og ikke arbejdsmiljørepræsentant osv.

## Undersøgelsens resultater

I dette afsnit bliver undersøgelsens hovedresultater først kort præsenteret. Herefter beskrives undersøgelsens resultater nærmere og suppleres med en beskrivelse af de områder, hvor tallene for socialrådgiver-sikkerhedsrepræsentanterne (DS-SiR) og den generelle FTF sikkerhedsrepræsentant adskiller sig fra hinanden.

### Hovedresultater for FTF's sikkerhedsrepræsentanter

Et af de hovedresultater, som FTF's undersøgelse kommer frem til, efter at have set nærmere på de arbejdspladser, der har et særligt velfungerende arbejdsmiljøarbejde, er fem helt centrale faktorer til at opnå et godt arbejdsmiljøarbejde:

- At arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højt på arbejdspladsen.
- At sikkerhedsrepræsentanten deltager i alle aspekter af arbejdsmiljøarbejdet.
- At der er et velfungerende samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentanten på den ene side og ledelsen, tillidsrepræsentanten og kollegerne på den anden.
- At arbejdspladsvurderingerne (APV'erne) udføres grundigt, og at det opfølgende og fremadrettede arbejde prioriteres.
- At der ikke er barrierer for sikkerhedsrepræsentantens arbejde.

Der findes en relativ stor udskiftning blandt sikkerhedsrepræsentanter og undersøgelsen peger derfor også i retning af en mulig rekrutteringsudfordring. Samtidig viser den, at arbejdsmiljøarbejdet og rekrutteringen af sikkerhedsrepræsentanter kan styrkes, hvis sikkerhedsrepræsentanterne får mere tid til arbejdsmiljøarbejdet samt bedre uddannelse og vilkår for deres arbejde.

Et andet hovedresultat i FTF's undersøgelse er netop, at sikkerhedsrepræsentanterne i høj grad efterlyser mere uddannelse. Undersøgelsen peger i det hele taget på et stort behov for at styrke den på undersøgelsestidspunktet lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Der afdækkes i undersøgelsen også et behov for at styrke det opfølgende arbejde med arbejdspladsvurderingerne (APV) samt en meget klar sammenhæng mellem sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i APV-arbejdet og i hvor høj grad dette arbejde fører til reelle arbejdsmiljøforbedringer.

Af undersøgelsen fremgår det ydermere, at næsten halvdelen af alle sikkerhedsrepræsentanterne, og hele 68 procent af socialrådgiver-sikkerhedsrepræsentanterne, oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. Og da en af de 5 centrale faktorer for et godt ar-

bejdsmiljøarbejde netop er, at der ikke eksisterer barrierer for sikkerhedsrepræsentantens arbejde, må dette også betegnes som et område med god plads til forbedringer.

I det efterfølgende uddybes undersøgelsens hovedresultater og suppleres med en beskrivelse af de områder, hvor tallene for socialrådgiver-sikkerhedsrepræsentanterne (DS-SiR) adskiller sig fra FTF's sikkerhedsrepræsentanter generelt.

### **Hovedresultater for Dansk Socialrådgiverforenings sikkerhedsrepræsentanter**

Opsummerende kan det på baggrund af FTF's undersøgelse konstateres, at DS-SiR oplever at deres arbejdspladser har det dårligste psykiske arbejdsmiljø, og flere barrierer for arbejdsmiljøarbejdet sammenlignet med de øvrige FTF-sikkerhedsrepræsentanter.

DS-SiR peger på manglende tid, penge og prioritering fra ledelsen som de vigtigste barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

DS-SiR vurderer derudover, at synlighed, uddannelse, løntillæg og bedre samarbejde med tillidsrepræsentanten samt bedre muligheder for at få kontakt med kolleger, som vigtige faktorer for at fremme arbejdsmiljøarbejdet.

DS-SiR er glade for DS' tilbud om introduktionsmøder og temadage.

### **Uddybning af resultaterne**

#### *Sikkerhedsrepræsentanten*

Den typiske socialrådgiver-sikkerhedsrepræsentant (DS-SiR), der har deltaget i undersøgelsen, er en kvinde i 40'erne, som er ansat i en kommune. Hun har under 5 års anciennitet på arbejdspladsen og har været sikkerhedsrepræsentant i under 2 år. Hun er sikkerhedsrepræsentant for 20-40 kolleger og hun stillede op til posten, fordi hun så nogle muligheder for at skabe forandring.

Over halvdelen af socialrådgiver-sikkerhedsrepræsentanterne har taget imod DS' tilbud om en introduktionssamtale til sikkerhedshvervet og 93 procent af disse sikkerhedsrepræsentanter var enten meget tilfredse eller tilfredse med samtalen. 92 procent af DS-SiR er enige med DS i, at introduktionssamtaler er en god ide.

Ligeledes har 57 procent af DS-SiR deltaget i et af DS' tilbud om kursus eller temadag indenfor de seneste to år. Næsten 90 procent af disse sikkerhedsrepræsentanter var meget tilfredse eller tilfredse med kurset eller temadagen.

FTF's undersøgelse gav også sikkerhedsrepræsentanterne mulighed for komme med forslag til aktiviteter og emner, som fagforeningen bør tage op. Til sidst i rapporten kan de forslag socialrådgiver-sikkerhedsrepræsentanterne havde til DS læses.

#### *Arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet*

De fleste af undersøgelsens sikkerhedsrepræsentanter oplever, at arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, men samtidig har en del arbejdspladser væsentlige problemer hermed.

De fem organisationers sikkerhedsrepræsentanters vurdering af det fysiske arbejdsmiljø adskiller sig kun meget lidt, og 86 procent af dem er helt eller delvist enige i, at deres arbejdsplads har et godt fysisk arbejdsmiljø.

På det psykiske arbejdsmiljøområde er forskellene større og det er blandt DS-SiR, at de færreste oplever, at deres arbejdsplads har et godt eller nogenlunde godt psykisk arbejdsmiljø. Ge-

nerelt oplever 81 procent af sikkerhedsrepræsentanterne, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø. Ser man alene på socialrådgivernes tal, gør det sig kun gældende for 66 procent af sikkerhedsrepræsentanterne. 20 procent af DS-SiR er helt eller delvist uenige i, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, mens dette kun er tilfældet for 10 procent af alle sikkerhedsrepræsentanterne.

I forhold til selve arbejdsmiljøarbejdet vurderer de fleste sikkerhedsrepræsentanter overordnet, at det fungerer godt eller nogenlunde godt. Det generelle billede for FTF's sikkerhedsrepræsentanter er, at 78 procent oplever at arbejdsmiljøarbejdet fungerer helt eller delvist godt, og 76 procent finder at arbejdsmiljøarbejdet fører til gode konkrete resultater. De samme tal for socialrådgiverne alene viser, at 68 procent helt eller delvist oplever at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, og 65 procent oplever at det fører til gode konkrete resultater. Det er blandt sikkerhedsrepræsentanterne fra DS og Dansk sygeplejeråd at der er flest, der er uenige i at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. 14 procent af socialrådgiver-sikkerhedsrepræsentanterne er helt eller delvist uenige i at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, mens dette kun er tilfældet for 9 procent af alle sikkerhedsrepræsentanterne.

### *Vilkår*

Næsten halvdelen af undersøgelsens sikkerhedsrepræsentanter oplever, at der eksisterer barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. Og blandt sikkerhedsrepræsentanterne fra DS, er det med 68 procent mere end to tredjedele, der oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

Sikkerhedsrepræsentanterne oplever især, at manglende tid til arbejdsmiljøarbejdet (DS-SiR: 68 procent), manglende finansiering af nødvendige tiltag (DS-SiR: 40 procent), og manglende prioritering hos ledelsen (DS-SiR: 40 procent) er de væsentligste barrierer for arbejdet for et bedre arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Blandt DS-SiR opleves også egen manglende uddannelse/viden (26 procent), manglende prioritering blandt kollegerne (26 procent) og manglende viden hos ledelsen (23 procent) af en del også, som barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

Blandt undersøgelsens sikkerhedsrepræsentanter er der stor enighed om, at deres indflydelse som sikkerhedsrepræsentant ville blive forbedret, hvis de får mere tid til arbejdsmiljøarbejdet, bedre uddannelse og at arbejdsmiljøarbejdet kan blive mere synligt, f.eks. ved at tage arbejdsmiljøemner op på personalemøder.

Mange peger herudover på, at en mere interesseret arbejdsleder/ledelse, bedre samarbejde med tillidsrepræsentanten, løntillæg og hjælpemidler såsom f.eks. bærbar PC, internetopkobling hjemme ville være af betydning. DS' sikkerhedsrepræsentanter er på dette område stort set enige med den gennemsnitlige FTF sikkerhedsrepræsentant, de mener dog i mindre grad at have brug for bærbar PC og hjemmeinternet og er mere interesserede i at få forbedrede muligheder for kontakt med medarbejderne.

### *Deltagelse*

FTF's undersøgelse viser, at der er et behov for at styrke det opfølgende arbejde med de problemstillinger, som identificeres i arbejdet med arbejdspladsvurderingerne (APV). Samtidig afdækker undersøgelsen, at der er en meget klar sammenhæng mellem sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i APV-arbejdet og hvorvidt dette fører til reelle forbedringer af arbejdspladsens arbejdsmiljø.

93 procent af undersøgelsens arbejdspladser har gennemført APV, men over 20 procent af de adspurgte sikkerhedsrepræsentanter mener kun i mindre grad eller slet ikke, at APV-arbejdet har forbedret arbejdsmiljøet. Blandt de sikkerhedsrepræsentanter, der i høj grad har været involveret i APV-arbejdet, mener 80 procent at den seneste APV har ført til forbedringer. Til sammenligning er dette kun tilfældet for 40 procent af dem der slet ikke eller kun i nogen grad har deltaget i arbejdet med APV.

Sikkerhedsrepræsentanterne deltager i langt mindre grad i arbejdsmiljøarbejdet på nyere områder, såsom trivsel, stress, sundhedsfremme-aktiviteter, nedbringelse af sygefraværet og begrænsning af mobning og chikane, end i de klassiske opgaver omkring APV-arbejdet. I alt er det kun 28 procent af sikkerhedsrepræsentanterne, der deltager i arbejdsmiljøarbejdet på nyere områder. Der er flest sikkerhedsrepræsentanter, der deltager i arbejdet med at nedbringe stress (i høj/nogen grad 79 procent) og udvikle trivsel og arbejdsglæde (i høj/nogen grad 88 procent). Blandt DS sikkerhedsrepræsentanter deltager 73 procent i høj eller nogen grad i arbejdet med at nedbringe arbejdsbetinget stress, mens 84 procent i høj eller nogen grad deltager i arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde.

FTF's undersøgelse finder en række klare sammenhænge mellem i hvor høj grad sikkerhedsrepræsentanterne deltager i både APV-arbejdet og arbejdsmiljøarbejdet indenfor nye områder. De følgende 6 punkter har en sammenhæng med højere deltagelse:

- At være sikkerhedsrepræsentant for færre ansatte.
- Ikke at være sikkerhedsrepræsentant på flere fysiske arbejdssteder (APV-arbejdet).
- At have mere erfaring som sikkerhedsrepræsentant (især på nye områder)
- At der er etableret et Trojka-samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentant, tillidsrepræsentant og arbejdsleder.
- Et velfungerende arbejdsmiljøarbejde
- Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Virkeligheden på arbejdspladserne ligger desværre et godt stykke vej fra arbejdsmiljølovens krav om at inddrage sikkerhedsrepræsentanterne, når arbejdsmiljøproblemer skal løses og risici skal forebygges. Det samlede billede er, at hele 25-40 procent af sikkerhedsrepræsentanterne kun i mindre grad eller slet ikke inddrages af arbejdslederne. Sikkerhedsrepræsentanterne inddrages i højere grad af kollegerne end af arbejdslederen, mens de i lavere grad inddrages af tillidsrepræsentanten. Der er altså god plads til forbedring i forhold til som en selvfølge, at inddrage sikkerhedsrepræsentanterne i arbejdsmiljøarbejdet; især fra arbejdsleder og tillidsrepræsentantens side. Sikkerhedsrepræsentantens deltagelse er en af de væsentlige faktorer til at opnå et godt arbejdsmiljø.

### *Kompetencer og uddannelse*

Et centralt emne i undersøgelsen er sikkerhedsrepræsentanternes oplevelse af egne kompetencer i forhold til deres sikkerhedshverv. Generelt oplever de fleste af sikkerhedsrepræsentanterne, 71 procent, i høj eller nogen grad, at de har den viden og indsigt sikkerhedsarbejdet kræver af dem. DS-SiR adskiller sig med 70 procent ikke markant fra resten af sikkerhedsrepræsentanterne.

Både indenfor det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø er der dog områder, hvor en stor andel af sikkerhedsrepræsentanterne, omkring en tredjedel, i mindre grad eller slet ikke mener, at have den nødvendige viden og indsigt til at deltage i arbejdet.

På det fysiske arbejdsmiljøområde er det i forbindelse med opgaver, som indretning af arbejdspladsen, indeklimaproblemer og ergonomiske problemer, at omkring 30 procent af sikkerhedsrepræsentanterne ikke oplever, at have den nødvendige viden og indsigt.

På det psykiske arbejdsmiljøområde er det særligt i forbindelse med arbejdet for sundhedsfremme og nedbringelse af sygefravær, at mange sikkerhedsrepræsentanter (40 procent) oplever ikke i høj nok grad at have den nødvendige viden og de rette kompetencer. For arbejdet med at nedbringe arbejdsbetinget stress, indsatsen mod mobning og chikane samt arbejdet med vold og trusler gør dette sig ligeledes gældende for 30-35 procent af sikkerhedsrepræsentanterne.

Samtidig findes i undersøgelsen en klar sammenhæng mellem behovet for kompetencer og vurderingen af hvor godt arbejdsmiljøarbejdet fungerer, således at oplevelsen af i høj grad at have de nødvendige kompetencer til arbejdsmiljøarbejdet, hænger sammen med oplevelsen af

at arbejdet fungerer godt. Undersøgelsen tegner derfor et klart billede af, at der er behov for at styrke den på undersøgelsestidspunktet lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Tre ud af fire sikkerhedsrepræsentanter oplever at de i høj grad eller i nogen grad (67 procent) har brug for mere uddannelse end det der ligger i den lovpligtige.

Sikkerhedsrepræsentanterne er blevet bedt om at vurdere deres behov for uddannelse, både indenfor de klassiske (primært fysisk arbejdsmiljø) og de nyere områder (primært psykisk arbejdsmiljø) i arbejdsmiljøarbejdet. Indenfor begge områder vurderer mere end halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne generelt, at de i nogen eller høj grad mangler mere uddannelse. Det er i særdeleshed på de følgende tre områder at sikkerhedsrepræsentanterne i høj grad oplever et behov for mere uddannelse: 1) Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress, 2) arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde samt 3) arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Oplevelsen af behovet for uddannelse indenfor de tre områder adskiller sig blandt DS' sikkerhedsrepræsentanter ikke markant herfra – også 30-40 procent af disse ønsker mere uddannelse på disse områder.

## Socialrådgiverne i tal

I det følgende er resultaterne fra FTF-gruppen som helhed tilføjet i parentes. Resultaterne er kun medtaget, hvis de har en særlig interesse, eller er markant anderledes end DS' resultater.

### Grunddata

#### *Køn*

69 procent er kvinder

31 procent er mænd

#### *Alder*

8 procent er under 30 år (FTF 4 procent)

25 procent er 30-39 år (FTF 19 procent)

30 procent er 40-49 år (FTF 31 procent)

29 procent er 50-59 år (FTF 40 procent)

8 procent er over 60 år (FTF 6 procent)

#### *Ansættelsessted*

74 procent er ansat i en kommune

12 procent er ansat i en region

5 procent er ansat i staten

5 procent er privatansatte

5 procent er ansat i selvejende institution

#### *Geografi*

27 procent arbejder i Region Hovedstaden (FTF 21 procent)

6 procent arbejder i Region Sjælland (FTF 17 procent)

29 procent arbejder i Region Syddanmark (22 procent)

25 procent arbejder i Region Midtjylland (25 procent)

13 procent arbejder i Region Nordjylland (15 procent)

#### *Anciennitet på arbejdspladsen*

55 procent har under 5 års anciennitet på arbejdspladsen

25 procent har 6-10 års anciennitet på arbejdspladsen

14 procent har 11-20 års anciennitet på arbejdspladsen

6 procent har mere end 20 års anciennitet på arbejdspladsen

#### *Anciennitet som sikkerhedsrepræsentant*

62 procent har været SiR i under 2 år  
24 procent har været SiR i 3-5 år  
12 procent har været SiR i 6-10 år  
2 procent har været SiR i mere end 10 år

#### *Antal ansatte*

30 procent er SiR for 0-20 ansatte  
49 procent er SiR for 21-50 ansatte  
13 procent er SiR for 51-75 ansatte  
5 procent er SiR for 76-100 ansatte  
4 procent er SiR for mere end 100 ansatte

#### *Repræsenterer ansatte på mere end ét fysisk/geografisk arbejdssted*

37 procent er SiR for mere end ét arbejdssted (FTF 27 procent)  
63 procent er SiR for ét arbejdssted (FTF 73 procent)

#### *Årsag til at stille op til valg som SiR (der kunne afgives mere end ét svar)*

21 procent: Jeg kunne se nogle muligheder for at skabe forandring (FTF 34 procent)  
20 procent: Jeg blev opfordret til at stille op (FTF 55 procent)  
18 procent: Der var ingen andre der ville (FTF 24 procent)  
16 procent: Jeg ville gerne lære noget om arbejdsmiljø (FTF 37 procent)  
10 procent: Der var problemer på arbejdspladsen som jeg ville løse (FTF 10 procent)

## **Arbejdsmiljøet**

### *Vurdering af arbejdsmiljøet*

Socialrådgiverne (FTF'erne i parentes)	Helt enig	Delvist enig	Hver- ken/eller	Delvist uenig	Helt uenig
Der er et godt fysisk arbejdsmiljø	32% (36%)	48% (50%)	11% (7%)	7% (6%)	2% (2%)
Der er et godt psykisk arbejdsmiljø	17% (31%)	49% (50%)	14% (9%)	19% (8%)	1% (2%)

### *Vurderinger af arbejdspladsens indsats vedr. arbejdsmiljø*

77 procent: arbejdspladsen prioriterer et godt arbejdsmiljø (FTF 90 procent)  
71 procent: arbejdspladsen gør meget for at have et godt psykisk arbejdsmiljø (FTF 85 procent)  
55 procent: arbejdspladsen gør meget for at begrænse den arbejdsbetingede stress (FTF 73 procent)  
66 procent: arbejdspladsen udnytter medarbejdernes viden og erfaring, når der træffes beslutninger (FTF 78 procent)  
71 procent: arbejdspladsen gør meget for at forebygge arbejdsulykker og andre skader på helbredet (FTF 86 procent)

### *APV*

94 procent har gennemført APV inden for de sidste tre år  
5 procent har ikke gennemført APV inden for de sidste tre år  
1 procent ved ikke

## **Vilkår**

### *Barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen*

68 procent oplever barrierer (der peges primært på manglende tid (68 %), manglende finansiering (49 %), og manglende ledelsesprioritering (40 %)) (FTF 45 procent)

32 procent oplever ikke barrierer (FTF 55 procent)

*Vurdering af egen indsats og samarbejdet*

86 procent er med til at gøre arbejdsmiljøet bedre (FTF 91 procent)

78 procent har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på arbejdspladsen (FTF 86 procent)

74 procent samarbejder godt med arbejdslederen om arbejdsmiljøet (FTF 85 procent)

61 procent samarbejder godt med tillidsrepræsentanten om arbejdsmiljøet (FTF 77 procent)

81 procent samarbejder godt med kollegerne om arbejdsmiljøet (FTF 88 procent)

29 procent har etableret et særligt samarbejde med leder og TR om stress (FTF 43 procent)

89 procent har kolleger med en generelt positiv holdning til sikkerhedsrepræsentanten (FTF 89 procent)

91 procent har en nærmeste leder med en generelt positiv holdning til sikkerhedsrepræsentanten (FTF 89 procent)

71 procent har en tillidsrepræsentant med en generelt positiv holdning til sikkerhedsrepræsentanten (FTF 83 procent)

*Hvad kan forbedre sikkerhedsrepræsentantens indflydelse (der kunne afgives mere end et svar)*

69 procent: mere tid til arbejdsmiljøarbejdet (FTF 59 procent)

48 procent: mere synlighed, f.eks. personalemøder med fokus på arbejdsmiljø (FTF 39 procent)

38 procent: bedre uddannelse (FTF 39 procent)

30 procent: en mere interesseret leder/ledelse (FTF 39 procent)

27 procent: bedre samarbejde med tillidsrepræsentanterne (FTF 22 procent)

26 procent: løntillæg (FTF 23 procent)

23 procent: bedre mulighed for kontakt med medarbejderne (FTF 14 procent)

*Frihed til at deltage i fagforeningens møder, kurser og temadage*

80 procent får fri med løn

1 procent søger AKUT-fonden om refusion

5 procent kan ikke få fri

14 procent ved ikke

*Løntillæg for arbejdet som sikkerhedsrepræsentant*

42 procent får løntillæg

57 procent får ikke løntillæg

*Tid nok til at udføre arbejdet som sikkerhedsrepræsentant*

47 procent har altid/oftest tid nok (FTF 63 procent)

54 procent har sjældent/aldrig tid nok (FTF 37 procent)

*PC med internetadgang*

57 procent har adgang til PC (FTF 14 procent)

43 procent har ikke adgang til PC (FTF 86 procent)

## **Uddannelse**

*Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse*

64 procent mener at den er tilstrækkelig

26 procent mener at den i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig

2 procent er i gang med uddannelsen

7 procent har ikke påbegyndt uddannelsen

*Har arbejdsgiveren betalt for yderligere uddannelse de seneste to år*

6 procent har fået yderligere uddannelse (FTF 17 procent)



94 procent har ikke fået yderligere uddannelse (FTF 83 procent)

*Behov for yderligere uddannelse*

67 procent har i høj grad/nogen grad behov for yderligere uddannelse (stress (39 %), trivsel (31 %), sygefravær (39 %), sundhedsfremme, APV, vold/trusler, indeklime, ergonomi, indretning af arbejdspladsen)

18 procent har i mindre grad behov for yderligere uddannelse

9 procent ved ikke

**Fagforeningens tilbud**

*Deltagelse i introduktionssamtale/introduktionsdag i fagforeningen*

54 procent har deltaget i intro (FTF 18 procent)

23 procent har ikke fået tilbudt intro (FTF 75 procent)

5 procent ønskede ikke at deltage (FTF 2 procent)

19 procent kunne ikke deltage (FTF 6 procent)

*Vurdering af introduktionssamtaler/introduktionsdage*

92 procent synes at det er en god idé (FTF 75 procent)

8 procent ved ikke

*Tilfredshed med introduktionssamtaler/introduktionsdage*

93 procent var meget tilfredse/tilfredse med introen (FTF 85 procent)

7 procent hverken/eller (FTF 14 procent)

*Deltagelse i fagforeningens kurser/temadage indenfor de seneste to år*

57 procent har deltaget i fagforeningskursus/temadag, og 88 procent er meget tilfredse/tilfredse med kurset/temadagen (FTF 51 procent)

43 procent har ikke deltaget i fagforeningskursus/temadag (FTF 49 procent)

**Forslag til aktiviteter/emner, som fagforeningen skal tage op**

anmeldelser af arbejdsbetingede lidelser + hvornår inddrage AT
emne: psykisk dårligt arbejdsmiljø, forårsaget af dårlig ledelse. Hvad hvis ledelsen - som er en del af sikkerhedsgruppen - er størstedelen af problemet? kan man tale om inhabilitet i fx udarbejdelsen af APV-handleplan?
Er interesseret i at kende mere til andre arbejdspladser, der arbejder ud fra en anerkendende tankegang. Specielt i forhold til, hvordan en APV kan skrues sammen ud fra et sådant koncept samt ideer til opfølgning.
fælles tema dage for sir og tir mhp. højnelse af samarbejde. Undervsining i kommunikation med ledelse, værktøjer til at prioritere indsatsen.
Håndtering af skjult mobning og chikane fra ledelse.
Jeg er af den helt klare opfattelse, at sikkerhedsrepræsentanter i lighed med tillidsrepræsentanter bør have løntillæg for det meget store arbejde de udfører bl.a. i forhold til de lovpligtige APVer samt forskellige undersøgelser bla. de lige færdiggjør
Jeg har brug for at arbejde med emnet i praksis. får ikke så meget ud af et talene hoved. kunne tænke mig at få en ud og kikke på min afd. og få klarlagt hvor jeg gør det godt og hvor jeg kan gøre det bedre.
Jeg mener min arbejdsplads tager fint hånd om de sikkerhedsmæssige foranstaltninger, og den enkelte.
Jeg oplever der er flere kurser for TR end der for SR, så alle nye emner er i høj grad velkommen, da jeg altid kan blive klogere.
Mere tid til arbejdet, løntillæg på lige fod med TR, generelt mere viden, og genopfriskning af viden kontinuerlig udbydes.

samarbejde med TR - muligheder i MED arbejdet - samarbejde med advokat om civile søgsmål/arbejdsgiveransvar ved mangelfuld APV
Samarbejdet mellem SIR og TR
Se under tidligere punkter
temadage omkring mobning, stress, anerkendelse i det daglige, med henblik på at implementere det i dagligdagen. Der er tit meget snak omkring tingene, men der skal handling bag.
Trivsel på arbejdspladsen
ved samtale med fagforening aftalte vi, at forsøge at etablere et netværk for SIR. Det vil jeg meget gerne
yderlige kurser for sikkerhedrep

*7.10.2010/Lena Jeppson og Elisabeth Huus Pedersen  
Dansk Socialrådgiverforening*