



Dansk Socialrådgiverforening
faglig handlekraft

**Undersøgelse af
Dansk Socialrådgiverforenings
arbejds miljørepræsentanter**

2017



Indhold

Indledning	3
Resume af hovedresultater	3
Arbejdsmiljørepræsentanten og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet	5
Vurdering af arbejdsmiljøet	7
Vurdering af arbejdsmiljøarbejdet	7
Vurdering af samarbejdet om arbejdsmiljø.....	9
Vurdering af DS' tilbud til arbejdsmiljørepræsentanter	9
Metode	10
<i>BILAG – data.....</i>	<i>1</i>
<i>Grunddata om arbejdsmiljørepræsentanten</i>	<i>1</i>
<i>Vilkår for arbejdsmiljøarbejdet.....</i>	<i>3</i>
<i>Vurdering af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet.....</i>	<i>4</i>
<i>Fagforeningens tilbud</i>	<i>7</i>

Notat

Dansk Socialrådgiverforening

Elisabeth Huus Pedersen

7. september 2017



Indledning

Denne rapport om socialrådgiverarbejds miljørepræsentanternes forhold, vilkår og arbejdsmiljøvurderinger bygger på data fra en stor og omfattende undersøgelse, som FTF har gennemført blandt 16 FTF-organisationers arbejdsmiljørepræsentanter.

FTF gennemførte undersøgelsen i starten af 2016. Undersøgelsesresultaterne er offentliggjort i FTF's dokumentationsrapport nr.3, 2017 'Arbejds miljøarbejdet kræver kompetencer'.

FTF's undersøgelse har blandt til hensigt at se på om den nye arbejdsmiljølov fra 1. oktober 2010 bliver efterlevet og fungerer efter hensigten. De nye regler handler blandt andet om efteruddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter, kompetenceudviklingsplaner og årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Metoden

Alle Dansk Socialrådgiverforenings registrerede arbejdsmiljørepræsentanter har været inviteret til at deltage i FTF's undersøgelse. 144 personer har svaret, og svarprocenten er på 58,1 procent.

I rapporten sammenlignes i vid udstrækning med FTF's gennemsnitlige resultater samt til en rapport om socialrådgiverarbejds miljørepræsentanter, udfærdiget på samme måde, der blev lavet i 2010.

Resume af hovedresultater

Vilkår

Socialrådgiverarbejds miljørepræsentanter (DS-AMiR) har i gennemsnit 4,5 time til rådighed for arbejdsmiljøarbejdet om måneden. To tredjedele har tid nok til arbejdsmiljøarbejdet, mens en tredjedel oplever at de har for lidt tid til opgaven. Kun 15 procent har fået reduceret deres almindelige arbejdsopgaver.

74 procent af DS-AMiR får løntillæg for AMiR-arbejdet, og tillægget er i gennemsnit på 541 kr. pr måned. Det er især AMiR på KL-området der enten ikke får tillæg eller får de laveste tillæg.

DS-AMiR's vilkår mht. tid og løn er forbedret i sammenligning med 2010, men der er fortsat udfordringer for mange.

Mens de allerfleste DS-AMiR har gennemgået den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage, er det kun cirka halvdelen af DS-AMiR, som får tilbudt supplerende efteruddannelse af deres arbejdsgiver.

Det er også kun 16 procent af DS-AMiR, der kan svare ja til, at der er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgruppens medlemmer (dvs. leder og AMiR).



De manglende tilbud om supplerende efteruddannelse og den manglende kompetenceudviklingsplan er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det er et mønster der også ses i FTF's undersøgelse.

Vurdering af arbejdsmiljøet

DS-AMiR's vurderinger af det psykiske arbejdsmiljø er ringere i dag end i 2010. Svarende kan tolkes sådan, at det dårlige psykiske arbejdsmiljø breder sig. Der er nemlig markant færre DS-AMiR'er enige i at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne er godt i dag end i 2010. Ovenikøbet er der flere FTF-AMiR'er der er enige i at det psykiske arbejdsmiljø er godt end i sammenligning med DS-AMiR.

79 procent af DS-AMiR'er er enige i at det fysiske arbejdsmiljø er godt. Vurderingen af det fysiske arbejdsmiljø er uændret i forhold til 2010.

Vurdering af arbejdsmiljøarbejdet

På hovedparten af DS-AMiR's arbejdspladser gennemføres den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV), men kun 77 procent har gennemført den lovpligtige årlige drøftelse af arbejdsmiljøet. Også her er der tale om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, og det er et resultat som også findes hos de øvrige FTF-AMiR'er.

Halvdelen af DS-AMiR'er oplever at der er barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen. Barriererne er manglende tid til arbejdet som AMiR, manglende prioritering hos ledelsen og manglende finansiering.

DS-AMiR'er peger på følgende muligheder, der kan forbedre indflydelsen som AMiR: mere tid til arbejdsmiljøarbejdet, bedre uddannelse, mere synlighed på arbejdspladsen, en mere interesseret ledelse samt et bedre samarbejde med tillidsrepræsentanterne.

Vurdering af samarbejdet om arbejdsmiljø

77 procent af DS-AMiR'er er medlem af MED-udvalg/arbejdsmiljøudvalg på deres arbejdsplads.

DS-AMiR'er vurderer samarbejdet med de andre aktører meget forskelligt. De fleste samarbejder godt med kollegerne og med lederen, mens kun 62 procent samarbejder godt med tillidsrepræsentanterne.

I sammenligning med 2010 er der langt flere DS-AMiR'er som indgår i et trio-samarbejde med TR og leder. Det tyder på at denne samarbejdsform i stigende grad breder ud.

Vurdering af DS' tilbud til AMiR

Langt de fleste DS-AMiR'er synes at det er en god ide at DS tilbyder introduktionssamtaler til nyvalgte AMiR'er, og 53 procent har selv deltaget i en sådan samtale, og heraf var hovedparten tilfredse med samtalen.

Halvdelen af DS-AMiR'er har deltaget i DS' kurser eller temadage og hovedparten var tilfredse med disse.



Arbejds miljørepræsentanten og vilkår for arbejds miljøarbejdet

Arbejds miljørepræsentanten

Den typiske socialrådgiverarbejds miljørepræsentant (DS-AMiR), som har deltaget i undersøgelsen, er en kvinde i 50'erne ansat i en kommune.

Hun har under fem års anciennitet på arbejdspladsen og under to års anciennitet som AMiR.

Hun repræsenterer 21-50 kolleger, og hun stillede op til posten for at få indflydelse på arbejdspladsens udvikling. Hun er medlem af det lokale MED-udvalg.

Data viser, at der er stor spredning både aldersmæssigt, anciennitetsmæssigt og antal kolleger, som AMiR dækker. En del er AMiR for flere geografisk spredte arbejdspladser. Nogle sidder desuden i MED-udvalg på mellem og øverste niveau.

Arbejds miljørepræsentantens vilkår - tid

DS-AMiR har i gennemsnit 4,5 time pr. måned til rådighed for arbejds miljøarbejdet. Det er lidt over gennemsnittet blandt FTF's arbejds miljørepræsentanter (FTF-AMiR), som har 4,2 timer til rådighed pr. måned.

I sammenligning med undersøgelsen i 2010 ser det ud til at der har været en positiv udvikling, idet næsten to tredjedele nu finder at de har tid nok til arbejdet. I 2010 var det kun halvdelen der oplevede, at de havde tid nok til arbejds miljøarbejdet.

Næsten en tredjedel af DS-AMiR svarer dog, at de sjældent eller aldrig har tid nok til arbejdet. Der er dermed fortsat en stor udfordring med manglende tid til AMiR-arbejdet for en stor gruppe.

Det understreges af, at kun 15 procent af DS-AMiR har fået reduceret deres opgaver i forbindelse med hvervet, og 85 procent omvendt ikke har fået færre arbejdsopgaver. Ligeledes har 60 procent end ikke haft en samtale med deres leder om hvor meget tid der forventes at bruge på hvervet.

DS-AMiR ser desuden ud til at have dårligere vilkår end FTF-AMiR, hvor 52 procent har talt med deres leder om tidsforbrug, og hvor 34 procent har fået reduceret deres normale arbejdsopgaver.

Arbejds miljørepræsentantens vilkår - løn

74 procent af DS-AMiR får et løntillæg for AMiR-arbejdet. Hvilket er en stor stigning i sammenligning med 2010, hvor kun 42 procent fik løntillæg.

Løntillægget er i gennemsnit på 541 kr. pr. måned.

Det er især AMiR i regionerne, der er får de højeste tillæg på mellem 600 og 1.000 kr. pr. måned.



Det er næsten udelukkende AMiR i kommunerne, der får de laveste tillæg på mellem 200 og 400 kr. pr. måned. Over en fjerdedel, dvs. 26 procent, får slet ikke tillæg for AMiR-funktionen. Hovedparten af disse er kommunalt ansatte.

Forskellen på AMiR i kommuner og regioner er formentlig en afspejling af at overenskomsterne er forskellige. I overenskomsten med regionerne er der en 'skal-bestemmelse' om et tillæg til AMiR. I KL-overenskomsten er der kun en 'kan-bestemmelse'.

Blandt de privatansatte og de statsligt ansatte AMiR får kun halvdelen et løntillæg.

Arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår – uddannelse

Arbejdsmiljøuddannelsen blev i 2010 omlagt fra en 5-dages uddannelse (4-dages uddannelse på kontor- og administrationsområde) til en obligatorisk 3-dages uddannelse samt 2 supplerende opfølgingsdage i det første funktionsår, og 1½ dag i hver af de efterfølgende funktionsår. Arbejdsgiveren er forpligtet til at tilbyde de supplerende uddannelsesdage til AMiR.

89 procent af DS-AMiR har gennemført den obligatoriske 3-dages arbejdsmiljøuddannelse¹, og 82 procent mener at uddannelsen er tilstrækkelig i forhold til opgaverne. 18 procent mener ikke at den er tilstrækkelig.

Kun 53 procent har fået tilbudt 2 dages supplerende efteruddannelse af deres arbejdsgiver i det første år efter valget.

Tilsvarende har kun 52 procent blevet tilbudt 1½ dages supplerende efteruddannelse inden for det seneste år.

På dette punkt bliver arbejdsmiljølovgivningen overtrådt. Det er et mønster der gælder hele FTF-gruppen.

Med den nye arbejdsmiljølov fra 2010 blev det også indført at arbejdspladsen årligt skal udarbejde en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgruppens medlemmer (dvs. både AMiR og leder).

Kun 16 procent af DS-AMiR svarer ja til at der er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan. 65 procent svarer nej, og 28 procent ved ikke om der er en plan.

Også på dette punkt bliver arbejdsmiljølovgivningen overtrådt, og også her er der tale om en generel udfordring for hele FTF-gruppen.

¹ Omlæggelsen af arbejdsmiljøuddannelsen i 2010 betyder, at der ikke meningsfuldt kan sammenlignes mellem undersøgelsen i 2017 og undersøgelsen i 2010 (data blev indhentet i 2009).



Vurdering af arbejdsmiljøet

Det psykiske arbejdsmiljø

58 procent af socialrådgivernes arbejdsmiljørepræsentanter er helt eller delvist enige i, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, mens 29 procent er uenige.

Spørgsmålet blev også stillet i undersøgelsen i 2010. Dengang var 66 procent af DS-AMiR enige i, at der var et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, og 20 procent var uenige i dette.

Markant færre DS-AMiR er enige i at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne er godt i dag end i 2010. Det kan tolkes sådan, at det dårlige psykiske arbejdsmiljø breder sig.

Desuden er der langt færre DS-AMiR, som er enige i at der et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads i sammenligning med FTF-AMiR. 70 procent af FTF-AMiR er enige i at arbejdsmiljøet er godt, mens 18 procent er uenige. Denne forskel mellem socialrådgiverne og FTF var også til stede i 2010.

Det fysiske arbejdsmiljø

Med hensyn til det fysiske arbejdsmiljø er 79 procent af DS-AMiR helt eller delvist enige i at det er godt. Resultatet er uændret i forhold til 2010.

FTF-AMiR vurderer det fysiske arbejdsmiljø noget bedre end DS-AMiR. Her er 84 procent enige i at det fysiske arbejdsmiljø er godt.

Vurdering af arbejdsmiljøarbejdet

Generel vurdering af arbejdsmiljøarbejdet

69 procent af DS-AMiR vurderer helt eller delvist at arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen fungerer godt, og 72 procent oplever, at det fører til gode konkrete resultater.

Dog er der 17 procent, der helt eller delvist uenige i at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, og 12 procent er tilsvarende uenige i at det fører til gode konkrete resultater.

FTF-AMiR vurderer generelt at arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdspladser er bedre end blandt DS-AMiR.

De lovpligtige arbejdsmiljøopgaver

94 procent af DS-AMiR's arbejdspladser har gennemført APV inden for de seneste tre år. Resultatet er uændret i forhold til undersøgelsen i 2010.

Den nye arbejdsmiljølov fra 2010 indførte som noget nyt, at arbejdspladsen skal gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet.



På 77 procent af DS-AMiR's arbejdspladser er der gennemført en drøftelse af arbejdsmiljøet det seneste år på et eller flere MED/arbejdsmiljøudvalgs-niveauer. 13 procent har ikke gennemført drøftelsen, og 8 procent ved ikke om drøftelsen er blevet gennemført.

Arbejdsmiljøloven ser således ikke ud til at være blevet overholdt på en række socialrådgiverarbejdspladser. Dette resultat genfindes også hos de øvrige FTF-AMiR.

Barrierer for arbejdsmiljøarbejdet

51 procent af DS-AMiR oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen.

Heraf oplever 64 procent manglende tid til arbejdet som AMiR, 55 procent oplever manglende prioritering hos ledelsen og 34 procent oplever manglende finansiering.

FTF-AMiR peger på de samme problemer, men oplever ikke disse problemer i samme grad som DS-AMiR. FTF-AMiR er det f.eks. "kun" 30 procent der oplever manglende tid til arbejdet som en barriere og 25 procent der oplever manglende finansiering samt manglende prioritering hos ledelsen som barrierer.

I sammenligning med undersøgelsen i 2010 viser det sig, at der i dag er færre DS-AMiR som oplever barrierer end i 2010, hvor 68 procent oplevede, at der var barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Også den gang blev det peget på manglende tid, manglende finansiering og manglende ledelsesprioritering. Der har således været en positiv udvikling, men der er fortsat alt for mange DS-AMiR, der oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

Muligheder for indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet

I undersøgelsen bliver der spurgt til hvad der kan forbedre indflydelsen som arbejdsmiljørepræsentant.

Her peger 55 procent af DS-AMiR på mere tid til arbejdsmiljøarbejdet, 32 procent ønsker sig bedre uddannelse, 29 procent mere synlighed på arbejdspladsen, 27 procent mere interesseret ledelse og 18 procent peger på bedre samarbejde med tillidsrepræsentanterne som en vej til at opnå mere indflydelse.

I 2010 pegede DS-AMiR på de samme veje til at opnå mere indflydelse.



Vurdering af samarbejdet om arbejdsmiljø

MED-udvalget

77 procent af DS-AMiR er også medlem af MED-udvalget/arbejdsmiljøudvalget. Heraf er 76 procent medlem på lokalt niveau, 20 procent på mellemniveau og 4 procent på øverste niveau.

84 procent af disse er enige i, at de inddrages i diskussioner og beslutninger i udvalget, der har med arbejdsmiljø at gøre og 71 procent har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøarbejdet gennem arbejdet i udvalget.

Samarbejde med andre aktører

90 procent af DS-AMiR samarbejder i høj eller nogen grad med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet, som de jo skal som følge af loven. Niveauet svarer til FTF-AMiR.

Det er kun 64 procent af DS-AMiR, der i høj eller nogen grad samarbejder med tillidsrepræsentanterne. Niveauet er noget lavere end FTF-AMiR, hvor 76 procent i høj eller nogen grad samarbejder med tillidsrepræsentanterne.

Hvad er desuden stor forskel på hvordan DS-AMiR vurderer samarbejdet med konkrete andre aktører: 80 procent samarbejder godt med kollegerne, 74 procent samarbejder godt med lederen og 62 procent samarbejder godt med tillidsrepræsentanterne. Svarene ligner besvarelsen i 2010.

Der er således stadig rum for forbedring af samarbejdet, især hvad angår samarbejdet med tillidsrepræsentanterne. Også på dette punkt er FTF-AMiR mere velfungerende.

Positivt er dog, at 82 procent af DS-AMiR oplever at tillidsrepræsentanterne har en positiv holdning til arbejdsmiljørepræsentantens funktion, hvilket ligger på niveau med FTF-AMiR.

På et særligt punkt er der sket en markant positiv udvikling. I dag er 41 procent af DS-AMiR en del af et særligt trio-samarbejde sammen med TR og leder, hvor man har fokus på at løse særlige problemer. I 2010 var det kun 29 procent.

Vurdering af DS' tilbud til arbejdsmiljørepræsentanter

Intro-samtalen

87 procent af DS-AMiR synes, at det er en god ide at tilbyde intro-samtaler med fagforeningens konsulent til nyvalgte AMiR.

53 procent af DS-AMiR har deltaget i intro-samtalen med en konsulent i fagforeningen, mens 31 procent ikke har fået tilbuddet om en intro-samtale.



Af de DS-AMiR der deltog i introsamtalen er 91 procent tilfredse.

Resultaterne er på niveau med 2010-undersøgelsen.

Kurser/temadage

49 procent af DS-AMiR har deltaget i fagforeningens kurser eller temadage, og 91 procent er tilfredse.

I 2010 havde 57 procent deltaget, så andelen af deltagere i DS-kurser/temadage er faldet lidt.

74 procent kan få fri med løn til at deltage i fagforeningens kurser, temadage og møder, men 17 procent ved ikke om de kan få fri med løn.

87 procent af DS-AMiR ved ikke om arbejdspladsen kan få refusion fra AKUT-fonden for deres deltagelse i fagforeningens kurser, møder og temadage. Den høje procentdel er nok et naturligt udtryk for at AMiR ikke kender til AKUT-fonden, som jo oprindeligt er målrettet TR, og som DS jo har valgt ikke skal kunne omfatte AMiR.

I undersøgelsen spørges deltagerne til om de har forslag til aktiviteter eller emner, som fagforeningen skal tage op. Der er 18 DS-AMiR der foreslår meget forskellige ting, dog er der mange der foreslår emnet stress/psykisk arbejdsmiljø.

Metode

FTF gennemførte i starten af 2016 en spørgeskemaundersøgelse af FTF-organisationernes arbejdsmiljørepræsentanter. Resultaterne kan læses i rapporten ['Arbejds miljøarbejdet kræver kompetencer', FTF-dokumentation nr.3, udgivet september 2017.](#)

I FTF's undersøgelse deltog 7.188 arbejdsmiljørepræsentanter fra de 16 største medlemsorganisationer og der var en svarprocent på 53 procent. Dataindsamlingen foregik i 2016.

Undersøgelsen blev sendt ud til alle DS' 272 registrerede socialrådgiver-arbejds miljørepræsentanter (DS-AMiR), hvoraf 248 fortsat var i målgruppen for undersøgelsen². 144 valgte at svare på undersøgelsen, hvilket betyder at svarprocenten for DS-AMiR er på 58,1 procent.

Det er anden gang FTF laver en stor undersøgelse af arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde og vilkår. Den gang blev data indsamlet i 2009, og rapporten udgivet i 2010.

² Målgruppen for undersøgelsen bliver mindre pga. fejl i mailadresser og at nogle af de inviterede ikke længere har hvervet som arbejdsmiljørepræsentant og ikke har meddelt DS dette.



Også dengang lavede DS en sær-rapport om socialrådgiversikkerhedsrepræsentanterne³.

Mange af spørgsmålene fra den gamle undersøgelse er gentaget i den nye undersøgelse. Derfor er der i stor udstrækning mulighed for at sammenligne DS' arbejdsmiljørepræsentanter i 2010 og 2017.

I denne rapportens bilag fremgår samtlige tal, der er beskrevet i rapportens første mere beskrivende del.

I denne rapport medtages i nogen udstrækning data [FTF's rapport](#), således at der undervejs foretages sammenligninger mellem DS' arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra FTF området generelt.

³ Arbejdsmiljøloven blev ændret pr. 1. oktober 2010, og her blev sikkerhedsrepræsentanter omdøbt til arbejdsmiljørepræsentanter.



BILAG – data

Tallene herunder baserer sig på svar fra 144 DS-AMiR.

De fleste steder er der i parentes indsat tal, der stammer fra undersøgelsen i 2010⁴, sådan at det er muligt at se udviklingen.

Grunddata om arbejdsmiljørepræsentanten

Køn

88 procent er kvinder (69 procent i 2010)

12 procent er mænd (31 procent i 2010)

Alder

3,5 procent er under 30 år (8 procent i 2010)

28 procent er 30-39 år (25 procent i 2010)

22 procent er 40-49 år (30 procent i 2010)

33 procent er 50-59 år (29 procent i 2010)

14 procent er 60 eller ældre (8 procent i 2010)

Ansættelsessted

74 procent – kommune (74 procent i 2010)

10 procent – region (12 procent i 2010)

8 procent – privat (5 procent i 2010)

6 procent – selvejende institution (5 procent i 2010)

3 procent – stat (5 procent i 2010)

Geografi

21 procent – Region Hovedstaden (27 procent i 2010)

7 procent – Region Sjælland (6 procent i 2010)

32 procent – Region Syddanmark (29 procent i 2010)

26 procent – Region Midtjylland (25 procent i 2010)

15 procent – Region Nordjylland (13 procent i 2010)

Anciennitet på arbejdspladsen

47 procent – under 5 års anciennitet (55 procent i 2010)

26 procent - 6-10 års anciennitet (25 procent i 2010)

21 procent - 11-20 års anciennitet (14 procent i 2010)

6 procent - mere end 20 års anciennitet (6 procent i 2010)

Anciennitet som arbejdsmiljørepræsentant

53 procent - under 2 år (62 procent i 2010)

27 procent - 3-5 år (24 procent i 2010)

17 procent - 6-10 år (12 procent i 2010)

3 procent - over 10 år (2 procent i 2010)

⁴ Der er kun medtaget tal fra 2010, hvis de afviger væsentligt fra 2016-tallene. I nogle tilfælde er spørgsmålet ikke stillet i 2010.



Hvor mange ansatte repræsenterer AMiR

33 procent - 0-20 ansatte (30 procent i 2010)
44 procent - 21-50 ansatte (49 procent i 2010)
10 procent - 51-75 ansatte (13 procent i 2010)
8 procent - 76-100 ansatte (5 procent i 2010)
5 procent - 101-250 ansatte (4 procent i 2010)
1 procent - flere end 250 ansatte (0 procent i 2010)

Dækker ansatte på mere end ét fysisk/geografisk ansættelsessted

67 procent dækker 1 arbejdssted (63 procent i 2010)
19 procent dækker 2 arbejdssteder
10 procent dækker 3-5 arbejdssteder
3 procent dækker mere end 6 arbejdssteder

Medlem af MED/Arbejdsmiljøudvalg

77 procent er medlem af MED/Arbejdsmiljøvalg, heraf er 76 procent medlem på lokalt niveau, 20 procent på mellemniveau og 4 procent på øverste niveau.

Årsag til at stille op som AMiR (der kunne afgives flere svar)

63 procent: For at få indflydelse på arbejdspladsens udvikling
46 procent: Jeg blev opfordret til at stille op.
29 procent: Jeg så nogle muligheder for personlig udvikling
22 procent: Der var ikke andre, der ville
20 procent: Der var problemer på arbejdspladsen jeg gerne ville løse
19 procent: Jeg er interesseret i fagpolitik
19 procent: Jeg kan lide at igangsætte og organisere
17 procent: Jeg havde lyst til at prøve noget nyt
7 procent: Andet

Valgt som TR

13 procent er også valgt som TR
87 procent er ikke valgt som TR



Vilkår for arbejdsmiljøarbejdet

Tid til arbejdet som AMiR

AMiR har i gennemsnit 4,5 time til rådighed pr. måned til AMiR-arbejdet.

Hvor meget tid har du i gennemsnit til rådighed til arbejdet som AMiR pr. måned?					
0-2 timer	3-5 timer	6-10 timer	11-15 timer	16-20 timer	Mere end 20 ti
40 %	36 %	15 %	4 %	5 %	0 %

60 procent har altid/oftest tid nok (47 procent i 2010)

31 procent har sjældent/aldrig tid nok (54 procent i 2010)

80 procent har altid/oftest mulighed for at bruge ekstra tid, hver der er brug for det

19 procent har sjældent/aldrig denne mulighed.

40 procent har haft en samtale med lederen om hvor meget tid, der forventes at bruge på hvervet. 60 procent har ikke haft en samtale.

15 procent har fået sine arbejdsopgaver reduceret i forbindelse med hvervet. 84 procent har ikke fået opgaverreduktion.

Løntillæg som AMiR

74 procent får et løntillæg for AMiR-arbejdet. (42 procent i 2010)

26 procent får ikke tillæg (57 procent i 2010).

Løntillægget er i gennemsnit på 541 kr. pr. måned.

Hvor stort er dit løntillæg pr. måned?					
op til 199 kr.	200-399 kr.	400-599 kr.	600-799 kr.	800-999 kr.	Over 1000 kr.
0 %	14 %	56 %	26 %	3 %	1 %

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

89 procent har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. 6 procent er i gang eller skal snart i gang med uddannelse. 5 procent har ikke gennemført uddannelsen.

82 procent mener at uddannelsen er tilstrækkelig i forhold til opgaverne (64 procent i 2010).

18 procent mener at den i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig (26 procent i 2010).

53 procent er blevet tilbudt 2 dages efteruddannelse af deres arbejdsgiver inden for det første år efter valget. 47 procent har ikke fået tilbuddet.

52 procent er blevet tilbudt 1½ dages supplerende efteruddannelse inden for det seneste år. 48 procent har ikke fået tilbuddet.

16 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne svarer ja til at der er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgruppens medlemmer.

56 procent svarer nej og 28 procent svarer ved ikke.



Vurdering af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet

AMiR's vurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen

Hvor enig er du i følgende udsagn om din arbejdsplads?	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke
Der er et godt fysisk arbejdsmiljø	36%	43%	12%	6%	3%	0%
Der er et godt psykisk arbejdsmiljø (svarene i 2010 er indsat i parentes)	16% (17%)	42% (49%)	13% (14%)	19% (19%)	10% (1%)	0% (0%)
Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt	26%	43%	15%	11%	6%	0%
Der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet	25%	47%	14%	6%	6%	1%

Barrierer

51 procent oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen (68 procent i 2010). Heraf oplever

- 64 procent manglende tid til arbejdet som AMiR
- 55 procent manglende prioritering hos ledelsen
- 34 procent manglende finansiering

Vurdering af egen indsats

86 procent er med til at gøre arbejdsmiljøet bedre

77 procent har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på arbejdspladsen

De lovpligtige arbejdsmiljøopgaver

94 procent af arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdspladser 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

(svarene er uændrede i forhold til resultaterne i 2010)

50 procent af arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdspladser har gennemført den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet på øverste niveau.

28 procent har gennemført drøftelsen på mellemniveau og 49 procent har gennemført drøftelsen på lokalt niveau.

8 procent har ikke gennemført drøftelsen, og 13 procent ved ikke om drøftelsen er gennemført.

(Opgaven med at gennemføre årlige drøftelser af arbejdsmiljøet i MED eller arbejdsmiljøudvalg var ikke indført i 2010)



Hvad kan forbedre indflydelsen som arbejdsmiljørepræsentant (der kunne afgives mere end et svar)

55 procent: mere tid til arbejdsmiljøarbejdet

32 procent: bedre uddannelse

29 procent: mere synlighed, fx personalemøder med fokus på arbejdsmiljø

27 procent: en mere interesseret arbejdsleder/ledelse

18 procent: bedre samarbejde med tillidsrepræsentanterne

12 procent: løntillæg

11 procent: andet



Vurdering af samarbejdet om arbejdsmiljø

Arbejdsmiljørepræsentantens arbejde i MED-udvalget

84 procent er helt eller delvist enige i at de inddrages i diskussioner og beslutninger i udvalget, der har med arbejdsmiljø at gøre.

71 procent har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøarbejdet gennem arbejdet i udvalget.

Vurdering af samarbejde og koordinering om arbejdsmiljø

90 procent samarbejder i høj/nogen grad med arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet.

64 procent samarbejder i høj/nogen grad med tillidsrepræsentanterne

80 procent samarbejder godt med kollegerne om arbejdsmiljøarbejdet

74 procent samarbejder godt med arbejdslederen om arbejdsmiljøet

62 procent samarbejder godt med tillidsrepræsentanten om arbejdsmiljøet

(svarene adskiller sig stort set ikke fra resultaterne i 2010)

82 procent oplever at tillidsrepræsentanterne har en positiv holdning til arbejdsmiljørepræsentantens funktion

18 procent oplever at tillidsrepræsentanterne hverken har en positiv eller negativ holdning overfor arbejdsmiljørepræsentantens funktion

55 procent har tilstrækkeligt gode muligheder for at koordinere med andre arbejdsmiljørepræsentanter.

17 procent har ikke gode muligheder.

17 procent er den eneste AMiR på arbejdspladen.

41 procent har etableret et særligt samarbejde med leder og TR mhp. at løse problemer med stress, konflikter, mv. (29 procent i 2010)



Fagforeningens tilbud

Deltagelse i introduktionssamtale/introduktionsdag i fagforeningen

53 procent har deltaget i intro (54 procent i 2010)
 31 procent har ikke fået tilbuddet (23 procent i 2010)
 5 procent ønskede ikke at deltage (2 procent i 2010)
 11 procent kunne ikke deltage (19 procent i 2010)

Tilfredshed med introduktionssamtaler/introduktionsdage

91 procent var meget tilfredse/tilfredse med introen (93 procent i 2010)
 8 procent var hverken/eller (7 procent i 2010)

Vurdering af introduktionssamtaler/introduktionsdage

87 procent synes at det er en god idé (92 procent i 2010)
 13 procent ved ikke (8 procent i 2010)

Deltagelse i fagforeningens kurser og/eller temadage inden for de seneste 2 år

49 procent har deltaget og 91 procent af dem er meget tilfredse/tilfredse.
 (i 2010 havde 57 procent deltaget og 88 procent var meget tilfredse/tilfredse)

Frihed til at deltage i fagforeningens møder, kurser og temadage

74 procent kan få fri med løn til at deltage (80 procent i 2010)
 3,5 procent kan ikke få fri pga. for stort arbejdspress
 5 procent kan ikke få fri pga. andre årsager
 17 procent ved ikke om de kan få fri med løn (14 procent i 2010)

Refusion fra AKUT-fonden

10 procent svarer ja til at arbejdspladsen kan få refusion fra AKUT-fonden til at
 arbejdsmiljørepræsentanten deltager i fagforeningens møder, kurser og temadage
 3,5 procent svarer nej
 87 procent ved ikke

Forslag til aktiviteter/emner, som fagforeningen skal tage op

Dårligt psykisk arbejdsmiljø pga. stress
Ideudvikling af interne arbejdsmiljørelaterede projekter
Samarbejde med en modvillig ledelse
Deltagelse i bestyrelsesarbejde
Fokus på arbejdsmiljørepræsentantens rolle
Jeg synes den geografiske afstand er for lang fx. i forhold til et fyraftensmøde eller lign. som fagforeningen tilbyder
konkrete redskaber til arbejdsmiljøarbejdet generelt
Mere fokus på stress - psykiske arbejdsmiljø
Forebyggelses af stress på arbejdspladsen
Synes der er for lidt fokus på os i det private, vi har ikke MED udvalg ect. og det er ikke relevant at sidde med dem der er ansat i staten eller kommuner
stress håndtering
Modstand på ledelsesniveau



Håndtering af stressramte, motiverende samtale
Psykisk arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet, APV,
små arbejdspladser/grupper med blandede faggrupper/organisering, så der ikke er en tillidsmand på lokal arbejdsplads at sparre/samarbejde med
Arbejdsmiljøkurser og kursus for arbejdsmiljørepræsentanter. Hvordan arbejdspress og arbejdsmiljø kan fungerer. Der skal være fokus på AMIR og ikke på TR valgte.
Det psykiske arbejdsmiljø
Psykisk arbejdsmiljø og rollen som AMR i den forbindelse