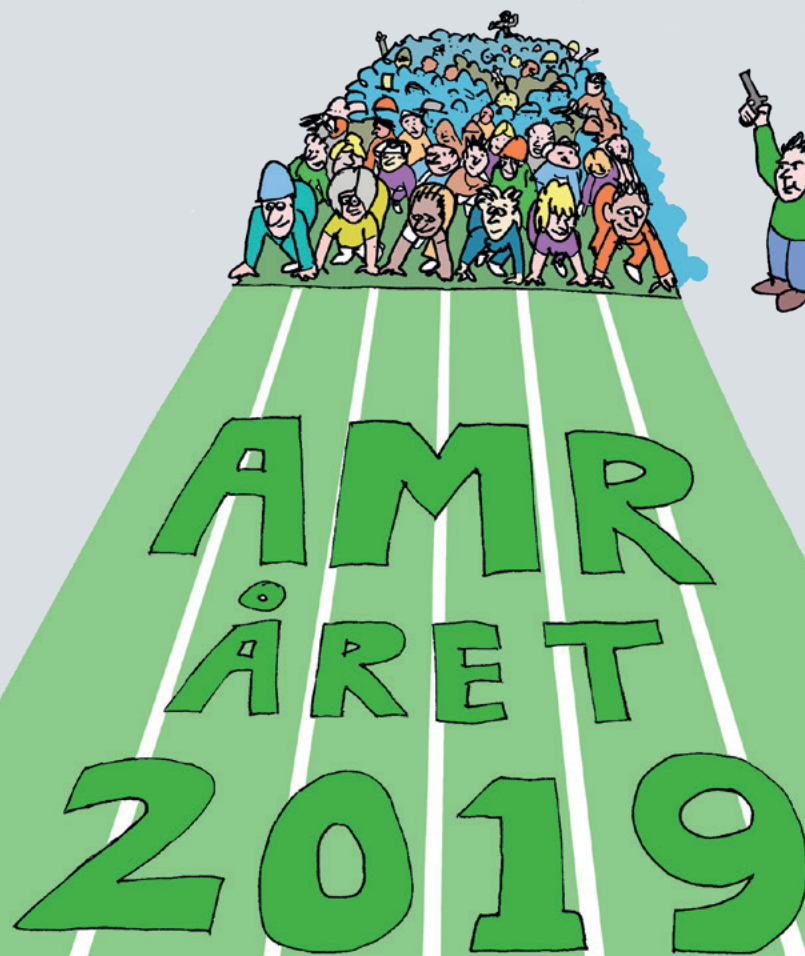


Arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår i FTF-forbundene





Arbejdsmiljørepræsentanternes vigtigste opgave er at repræsentere deres kolleger i samarbejdet om et godt arbejdsmiljø. Derfor er det vigtigt, at de er klædt på til at varetage netop denne opgave.

DET GÅR DEN FORKERTE VEJ med arbejdsmiljøet, og stadig flere lønmodtagere bliver fysisk eller psykisk overbelastede. Arbejdsgiveren har ansvaret for, at det arbejde der udføres, foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Ledelse og medarbejdere har imidlertid pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøet. Og det er her arbejdsmiljørepræsentanterne spiller en nøglerolle sammen med tillidsrepræsentanterne i forhold til at styrke det gode arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Det er dem, som inddrager kollegerne i at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

2019 bliver året, hvor LO og FTF i den nye hovedorganisation Fagbevægelsens Hovedorganisation igangsætter en landsdækkende kampagne, der sætter fokus på arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår.

Forud for kampagnen er der både i FTF og LO foretaget en omfattende undersøgelse af arbejdsmiljørepræsentanternes hverdag, kompetencer og udfordringer. Det har bragt ny information, som giver et afgørende afsæt for kampagnen.

På baggrund af de to undersøgelser er der udgivet to pjecer – én for FTF og én for LO. Kortlægningen i FTF kan du læse mere om i denne pjece.

God læselyst! 



Undersøgelsen

Denne pjece bygger på en stor undersøgelse af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår foretaget i 16 af FTF's medlemsorganisationer i 2016.

- Undersøgelsen "Arbejdsmiljøarbejdet kræver kompetencer" bygger på udsendelse af spørgeskemaer til 7.700 AMR i FTF's medlemsorganisationer
- 3800 AMR svarede på spørgeskemaet, som dermed gav et unikt indblik i vilkårene for AMR i FTF's medlemsorganisationer
- Det er første gang, at der inden for FTF-området er blevet gennemført en så omfattende undersøgelse af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår
- 16 medlemsorganisationer har deltaget i undersøgelsen: BUPL, Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Tandplejerforening, Danske Bioanalytikere, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Farmakonomforeningen, Finansforbundet, Forsikringsforbundet, Handelsskolernes Lærerforening, Kost og Ernæringsforbundet, Politiforbundet, PROSA, Uddannelsesforbundet
- Undersøgelsen er udført af FTF fra februar til marts 2016
- Undersøgelsen er udgivet på FTF's hjemmeside med titlen "Arbejdsmiljøarbejdet kræver kompetencer" i september 2017. Den kan downloades på FTF's hjemmeside og på LO's hjemmeside under temaet "AMR 2019"
- Denne, samt LO's tilsvarende, pjece om undersøgelserne kan downloades på den nye hovedorganisations hjemmeside fra 1. januar 2019 under temaet "AMR 2019"



Hvem er FTF's AMR?

En typisk arbejdsmiljørepræsentant er en midaldrende kvinde i den offentlige sektor, der typisk har været på arbejdspladsen i mere end fem år. For de fleste AMR er det ønsket om at få indflydelse på arbejdspladsens udvikling, der er den primære årsag til, at de stiller op til valget som AMR.

- Der er flest AMR i aldersgruppen mellem 50–59 år. Stort set ingen AMR er mellem 20–29 år
- 74 % af AMR i undersøgelsen er kvinder. Der er dog en spredning i kønsfordelingen mellem brancherne. Yderpunkterne er sundhedssektoren, hvor 95 % af AMR er kvinder, mens "kun" 44 % af AMR er kvinder indenfor administration, service og tjenesteydelser
- 88 % er offentlig ansatte og 12 % er privatansatte. 61 % af AMR i undersøgelsen arbejder i en kommune
- 71 % af AMR er repræsentant for kollegaer på ét enkelt arbejdssted, mens 16 % dækker to arbejdssteder og 13 % dækker tre eller flere arbejdssteder
- 16 % af AMR i undersøgelsen har også hvervet som tillidsrepræsentant
- Knap seks ud af 10 AMR har mindre end fem års anciennitet som AMR. Blandt disse har halvdelen været AMR i 0–2 år

Hvad skal en AMR?

AMR er kollegernes repræsentant – og dermed en vigtig del af arbejdspladsens samarbejde om arbejdsmiljøet i arbejdsmiljøorganisationen (AMO)¹.

På alle virksomheder/organisationer med 10 eller flere ansatte skal medarbejderne vælge AMR². Virksomheden skal samtidig udpege ledelsesrepræsentanter, der sammen med AMR udgør arbejdsmiljøgrupper.

Som kollegernes repræsentant i arbejdsmiljøorganisationen skal AMR arbejde for at forebygge at arbejdsmiljøproblemerne opstår. Samtidig skal AMR være med til at afdække og skabe rammer for at få løst eksisterende arbejdsmiljøproblemer. Endelig skal AMR være med til at påvirke kolleger til løbende at arbejde hen imod et godt arbejdsmiljø. Arbejdet kan deles op i operationelle og strategiske opgaver.

¹ I kommuner og regioner er AMO en del af MED-systemet

² Med arbejdspladser forstås hele arbejdspladsen, dvs. f.eks. en kommune eller en region



AMO's operationelle opgaver

Operationelle opgaver er de daglige opgaver på arbejdspladsen.

Opgaverne er bl.a. at:

- Løbende at iagttage sikkerheden og sundheden for at forhindre, at der opstår arbejdsmiljøproblemer
- Deltage i udarbejdelsen af APV, herunder inddragelse af sygefravær
- Kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion til nyansatte
- Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- Deltage i undersøgelse af ulykker og tilløb til ulykker
- Forelægge arbejdsmiljøudvalget sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse

REGLER OG AFTALER OM AMO

1-9 ansatte

Ingen AM-organisation, men samarbejde mellem arbejdsgiver og de ansatte

10-34 ansatte

AM-organisering i **ét niveau**

35+ ansatte

AM-organisering i **to eller flere niveauer**

Når AMO er en del af MED

I kommuner og regioner er der indgået MED-aftaler, som betyder, at AMO er en del af kommunens eller regionens MED-system. Det betyder, at alle MED-udvalg har opgaver med det strategiske arbejdsmiljøarbejde. Det operationelle, daglige arbejdsmiljøarbejde udføres i arbejdsmiljøgrupperne, TRIOer (AMR, TR og Leder) og/eller i det lokale MED-udvalg. I MED-aftalen for din kommune/region kan du læse, hvordan I har organiseret arbejdsmiljøarbejdet på din arbejdsplads og i din kommune eller region.



AMO's strategiske opgaver

Strategiske opgaver er de overordnede, planlæggende, fremadrettede og koordinerende opgaver. Opgaverne er bl.a. at:

- Planlægge, lede og koordinere arbejdspladsens samarbejde om arbejdsmiljø på en systematisk og fremadrettet måde
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor det kommende års arbejdsmiljøarbejde planlægges, og det seneste års arbejde i AMO tages op
- Deltage i planlægningen og gennemførelsen af forandringer, når de har betydning for arbejdsmiljøet
- Kontrollere arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde
- Rådgive arbejdsgiveren i spørgsmål om arbejdsmiljøet og samarbejde herom
- Bidrage til kompetenceudviklingsplanen for AMR og arbejdsledere i AMO
- Deltage i hele processen vedrørende arbejdspladsens arbejdspladsvurdering
- Opstille principper for oplæring og instruktion tilpasset arbejdspladsens behov
- Medvirke til at samordne samarbejdet om arbejdsmiljøet, når flere virksomheder arbejder på samme arbejdssted

AMR's rolle og opgaver

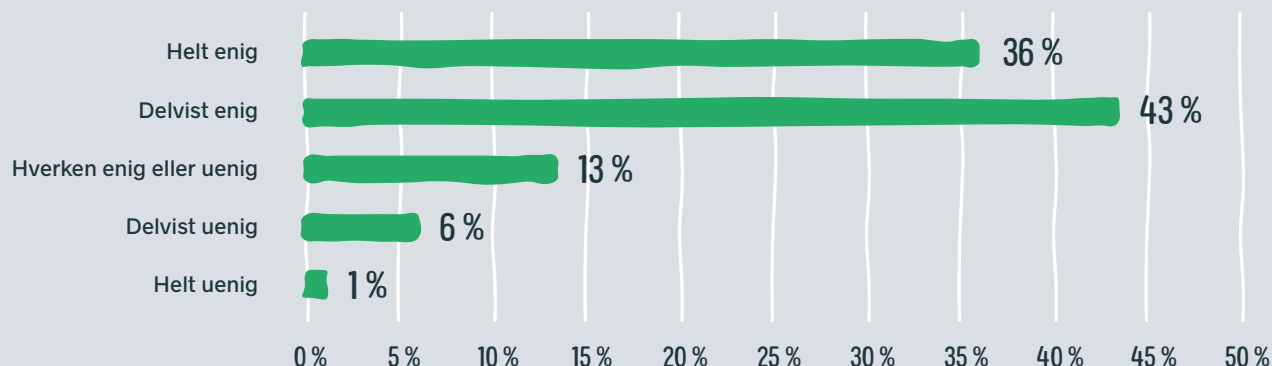
AMR's roller og opgaver er et centralt tema fra AMR-kortlægningen.

- Hver anden AMR oplever barrierer i arbejdsmiljøarbejdet. De største barrierer er manglende tid, manglende finansiering og manglende prioritering hos ledelsen
- De fleste AMR føler sig i nogen grad rustet til de opgaver de står overfor, ved at besidde tilstrækkelig viden og værktøjer til at kunne håndtere de problemer de står overfor
- AMR bliver oftest naturligt inddraget af arbejdslederen, når der er sket en arbejdsulykke eller når der er problemer med det fysiske arbejdsmiljø. Til gengæld kan inddragelsen af AMR styrkes, når der skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer og når der er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget
- Blandt både kolleger, leder og tillidsrepræsentanten har syv ud af 10 en positiv holdning til AMR's funktion
- Tre ud af fire AMR har altid eller oftest mulighed for at mødes med de kollegaer de repræsenterer i arbejdstiden, mens det for hver fjerde AMR sjældent eller aldrig kan lade sig gøre



Arbejdsmiljørepræsentantens muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet

"Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads"





FAKTA OM ROLLER OG OPGAVER

Som arbejdsmiljørepræsentant skal du bl.a.:

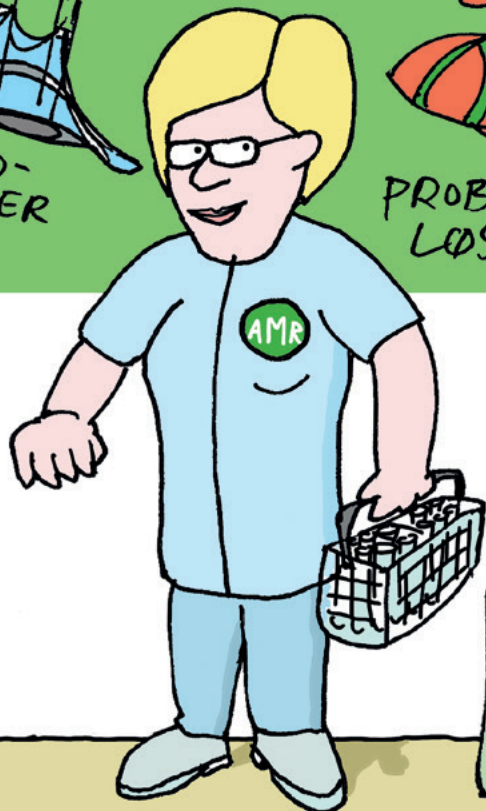
- Samarbejde med ledelsen om at sikre, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Påvirke kollegerne til en adfærd der forbedrer deres sikkerhed og sundhed
- Blive inddraget i APV-arbejdet og undersøgelser af arbejdsmiljøet
- Være kontaktpunkt mellem kollegerne og arbejdsmiljøudvalget
- Deltage i planlægningen og medvirke til at sikre, at arbejdsprocesser, arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler samt stoffer og materialer er i overensstemmelse med lovgivningens krav
- Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Arbejde for at både kolleger og ledere bliver opmærksomme på og fremmer hinandens og eget arbejdsmiljø
- Repræsentere alle medarbejdere i det område, som du dækker
- Repræsentere dine kolleger, deres viden og erfaringer
- Være synlig og i kontakt med dine kolleger så de ved, hvem deres repræsentant er, når det handler om deres arbejdsmiljø
- Holde dig løbende ajour og uddanne dig i arbejdsmiljø



Når AMR samarbejder med kollegerne og ledelsen om de daglige og fremadrettede opgaver kan mange forskellige roller tages i brug.

Men fundamentet skal være solid opbakning fra kollegerne, kompetence og tid til opgaven.

TJA - OG
HVIKKE ER
BEDST TIL
FREMTIDEN?



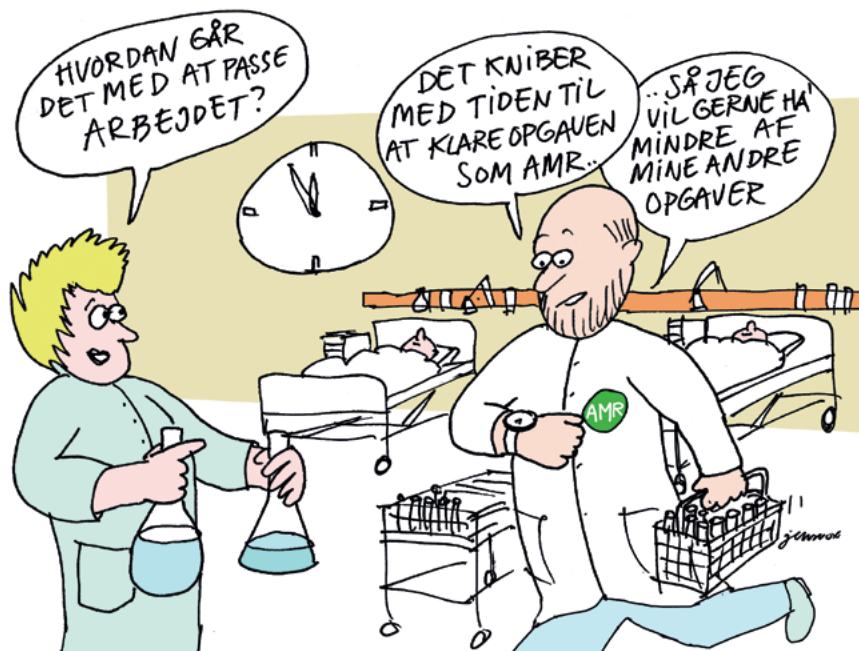
KOMPE-
TENCE &
EFTER-
UDDANNELSE

NE SOM REPRÆSENTERES

Tid til AMR-arbejdet

AMR-undersøgelsen viser tydeligt, at arbejdsmiljørepræsentanternes tid til at løse arbejdsmiljøopgaver ikke altid er til stede. Tid til arbejdsmiljøopgaverne fremstår som et af de afgørende områder, der må gøres noget ved. Tid er en forudsætning for, at arbejdsmiljørepræsentanterne kan medvirke til at forbedre deres kollegers arbejdsmiljø.

- Arbejdsmiljørepræsentanterne anser manglende tid i hverdagen til deres arbejdsmiljøopgaver som den største udfordring
- 44 % af AMR bruger 0-2 timer om måneden på arbejdsmiljøarbejdet
- 66 % af AMR får ikke reduceret i andre arbejdsopgaver for at få tid til arbejdsmiljøarbejdet
- 36 % af AMR har sjældent eller aldrig tid nok til arbejdsmiljøarbejdet
- 52 % af AMR har en samtale med ledelsen om tid til arbejdsmiljøarbejdet
- 55 % får løntillæg på baggrund af deres AMR-hverv. Der er stor forskel på andelen der modtager løntillæg mellem de forskellige typer arbejdspladser

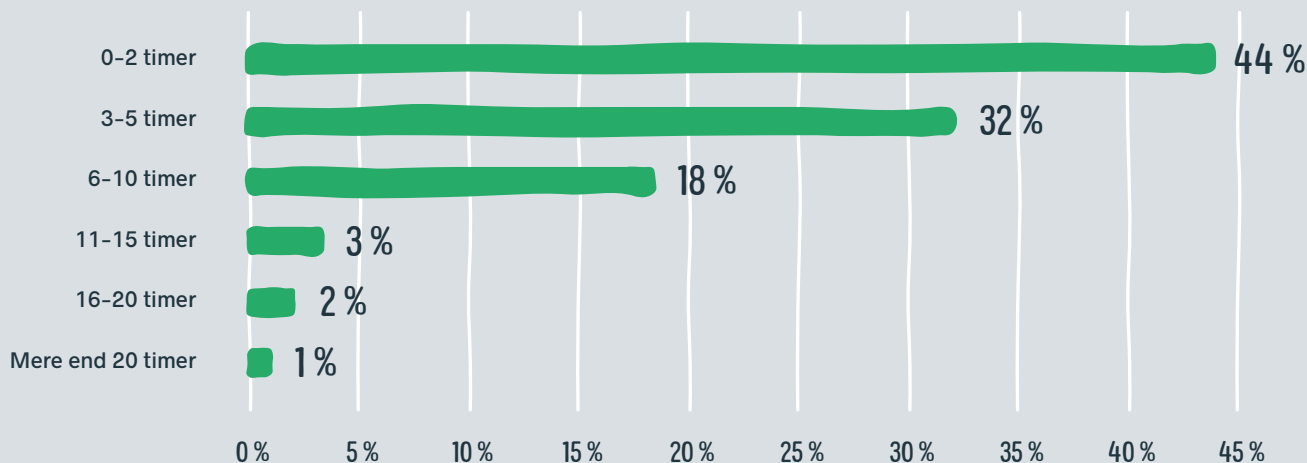


FAKTA OM TID

- Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet om arbejdsmiljø kan finde sted, og for at AMR har det nødvendige grundlag for at kunne løse sine opgaver tilfredsstillende. Dette betyder også, at AMR skal have tid til at udføre sine opgaver
- AMR skal have tilstrækkelig tid til henvendelser fra kolleger og til at være opsøgende, da kollegerne har ret til regelmæssig kontakt med deres AMR
- Arbejdsgiveren skal dække tab af indtægt i forbindelse med, at AMR udfører sin funktion i hvervet, fx ved deltagelse i relevante møder, kurser og andre aktiviteter
- Uenigheder om udgifter og dækning af tab skal behandles i det fagretslige system af arbejdsmarkedets parter



Gennemsnittet af timer som arbejdsmiljørepræsentanter har til rådighed til hvervet pr måned



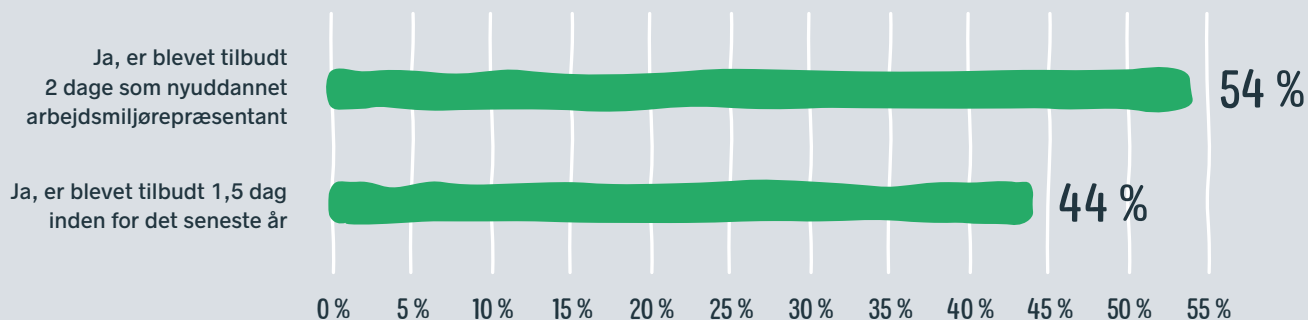
Uddannelse og kompetenceudvikling

Uddannelse og kompetenceudvikling for arbejdsmiljørepræsentanter er centralt for, at de kan udfylde deres vigtige hverv. Undersøgelsen viser at:

- Stort set alle AMR får den lovpligtige 3-dags grunduddannelse
- Kun 19 % af AMR siger, at den lovpligtige uddannelse giver tilstrækkelig viden og værktøjer
- Kun 44 % af AMR får tilbud om den årlige halvanden dags efteruddannelse, som blev indført med AMO-reformen af 2010 og 54 % får tilbudt 2 dages supplerende efteruddannelse i deres første år som AMR
- Kun 16 % af AMR oplyser, at de er dækket af en kompetenceudviklingsplan



Er du blevet tilbudt 2 dage eller 1 ½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse?





FAKTA OM UDDANNELSE

- Arbejdsgiveren skal give AMR lejlighed til at få viden om eller uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål
- Arbejdsgiveren skal betale for AMR's udgifter til arbejdsmiljøuddannelse, ligesom arbejdsgiveren skal dække eventuelle tab af indtægt
- En AMR skal gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på 22 timer, og det er arbejdsgiveren der skal sørge for dette. Uddannelsen skal være gennemført senest tre måneder efter valget til hvervet
- Efter gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse skal arbejdsgiveren tilbyde AMR supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dage. Dette skal ske i AMR's første år i hvervet
- Herefter skal arbejdsgiveren hvert år tilbyde AMR supplerende uddannelse, der svarer til halvdagen eller 11 timer
- Sammenlægning af to års supplerende uddannelse på halvdagen dag kan aftales med arbejdsgiveren. Der kan højst sammenlægges tre dages supplerende uddannelse
- Arbejdsgiveren skal udarbejde en kompetenceudviklingsplan for supplerende uddannelse til AMR og ledere i AMO, og den skal indgå i den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet



Strategisk arbejdsmiljøarbejde

Det strategiske arbejdsmiljøarbejde er centralt for kollegernes fremtidige gode arbejdsmiljø. Ifølge AMR-kortlægningen er arbejdsmiljørepræsentanternes indflydelse på det strategiske arbejdsmiljøarbejde dog begrænset.

- Arbejdsmiljørepræsentanterne bliver i højere grad inddraget inden for de områder, som ligger tættest på den daglig drift, dvs. de daglige eller operationelle opgaver
- Omvendt halter det væsentligt med AMR's inddragelse og indflydelse på det strategiske arbejdsmiljøarbejde, herunder når der skal ske større organisatoriske ændringer
- Hele 38 % angiver, at de slet ikke eller i mindre grad bliver inddraget ved organisatoriske ændringer
- AMR bliver ofte heller ikke inddraget, når der er mistanke om, at en kollegas sygefravær er arbejdsrelateret: her bliver 40 % af AMR slet ikke eller i mindre grad involveret

Indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet

Indflydelse kan variere på en skala, der går fra ingen indflydelse til fuld indflydelse.



Ingen indflydelse

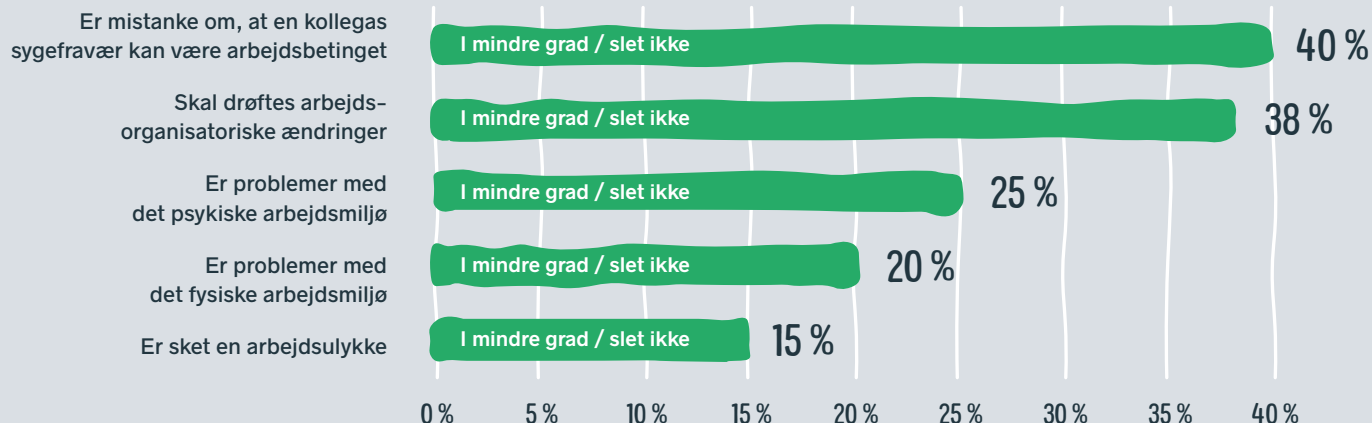
- Ledelsen træffer beslutninger uden at informere medarbejderne eller deres repræsentanter
- Ledelsen træffer beslutninger og informerer medarbejderne eller deres repræsentanter
- Medarbejderne eller deres repræsentanter bliver informeret, før ledelsen træffer beslutninger
- Medarbejderne eller deres repræsentanter kan udtale sig om sagen, før der træffes beslutninger
- Medarbejderne eller deres repræsentanter er med til at træffe beslutninger
- Medarbejderne eller deres repræsentanter kan nedlægge veto
- Medarbejderne eller deres repræsentanter træffer selv beslutninger

Fuld indflydelse



Hvordan bliver arbejdsmiljørepræsentanten inddraget?

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



Unge og nyrekruttering

AMR-undersøgelsen viser, at der er behov for at styrke rekrutteringen af AMR i fremtiden, styrke uddannelse af de nyvalgte AMR og samtidig fokusere på at få valgt flere unge AMR.

- 47 % af arbejdsmiljørepræsentanterne er over 50 år
- Kun 2 % er mellem 20-29 år
- Undersøgelsen finder en sammenhæng mellem anciennitet i rollen som AMR og AMR's indflydelse på arbejdsmiljøet. Typisk er lav anciennitet lig med lavere indflydelse og høj anciennitet lig med højere indflydelse



Alder på AMR





FAKTA OM AMR-VALG

- En AMR vælges for to år. Dog kan medarbejdere og arbejdsgivere indgå aftale om, at fremtidige valg gælder for en længere periode på op til fire år
- AMR vælges af alle medarbejdere i det område, som det pågældende AMR-hverv dækker
- En tillidsrepræsentant kan godt vælges som AMR, så personen varetager begge tillidshverv
- Det er arbejdsgiverens ansvar, at der afholdes valg af AMR. Dog har arbejdsgiveren ikke noget at gøre med selve valghandlingen
- AMR er normalt beskyttet mod at blive afskediget og mod anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter
- Som nyvalgt AMR bør man hurtigst muligt kontakte sin lokale fagforening, så man kan få hjælp, information og tilbud om møder og kurser

Alle har krav på et godt arbejdsmiljø

Men det er gået den forkerte vej med arbejdsmiljøet de sidste år. Fagbevægelsens Hovedorganisation (tidligere LO og FTF) har derfor meldt sig på banen med et konkret initiativ, der skal styrke og støtte medlemsforbundenes ca. 25.000 arbejdsmiljørepræsentanter.

Det sker med en landsdækkende kampagne med titlen

"Arbejdsmiljørepræsentantåret 2019 – AMR 2019"

Her vil der blive sat fokus på følgende fem hovedtemaer: arbejdsmiljørepræsentantens opgaver og roller, tid til arbejdsmiljøarbejdet, kompetenceudvikling og uddannelse, strategisk arbejdsmiljøarbejde samt unge og nyrekruttering. Hovedtemaerne er udvalgt på baggrund af kortlægningerne af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår i LO og FTF.

