



Det gode arbejdsmiljøarbejde - veje og barrierer

FTF September 2010

Ansvarshavende redaktør:
Flemming Andersen, kommunikationschef i FTF
Foto: Colourbox
Layout: FTF København
Tryk: FTF
1 oplag 175 eksemplarer
September 2010
ISBN-nummer: 978-87-7356-132-4

Bestilling:
Telefon 33 36 88 00 eller ftf@ftf.dk
Pris medlemmer: kr. 20,-
Pris ikke-medlemmer: kr. 50,-

FTF – Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 – Postboks 1169 – 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 – Fax: 33 36 88 80 – E-mail: ftf@ftf.dk – www.ftf.dk



FORORD

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt – i disse år måske mere end nogen sinde. Med fyringer og tilpasninger i den private sektor og nulvækst og nedskæringer overalt i den offentlige sektor presses medarbejderne til at løbe hurtigere og yde mere. Og samtidig er der fra politisk hold ønske om, at vi skal komme tidligere ind på arbejdsmarkedet, arbejde mere og trække os senere tilbage.

Et godt arbejdsmiljø bliver derfor ekstra afgørende for om medarbejderne trives på jobbet og kan levere kvalitet og høj produktivitet.

Samtidig har et godt arbejdsmiljø stor betydning for sygefraværet, tilbagetrækning og personaleomsætning på arbejdspladserne – og dermed for arbejdsudbuddet.

Vi ved fx at en tredjedel af sygefraværet kan tilskrives arbejdsmiljøet – det koster samfundet cirka 12 mia. kr. om året – bare i udgifter til sygedagpenge og løn under sygdom. Samtidig viser tal fra Statens Institut for Folkesundhed, at der dør 1.400 personer hvert år som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Fundamentet for et godt arbejdsmiljø er et velfungerende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. Det var baggrunden for at FTF i samarbejde med BUPL, Danmarks Lærerforening, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd og Finansforbundet i 2009 gennemførte den største danske undersøgelse af vilkår og rammer for arbejdsmiljøarbejdet set i de valgte sikkerhedsrepræsentanters perspektiv.

Undersøgelsens formål var på den ene side generelt at beskrive og analysere vilkår og rammer for arbejdsmiljøar-

bejdet. Det sker med udsendelsen af denne rapport. Den giver et detaljeret og tilbunds gående billede af grundlæggende vilkår og deres betydning for arbejdsmiljøarbejdet.

Undersøgelsens formål var også at levere dokumentation i forbindelse med FTF's deltagelse i forhandlingerne, der i 2009 førte til en treparts aftale om virksomhedernes arbejdsmiljø samarbejde.

Sidstnævnte formål er opfyldt. Undersøgelsen dokumenterer bl.a. et betydeligt kompetenceunderskud hos sikkerhedsrepræsentanterne – eller arbejdsmiljørepræsentanterne, som de nu kommer til at hedde. Med de nye regler er der sikret en betydelig ret til efteruddannelse om arbejdsmiljø for valgte medarbejdere og ledere.

Aftalen og den lovgivning, der sætter den i kraft, er den mest omfattende ændring af reglerne på området siden arbejdsmiljøloven blev vedtaget i 1975. Arbejdsmiljøindsatsen får nu en større strategisk forankring, arbejdsmiljø bliver tydeligere inddraget i planlægningen, og der er sikret en større ledelsesinddragelse. Det er behov, der også understøttes af undersøgelsens resultater.

På baggrund af undersøgelsen har FTF i denne rapport valgt at give et dokumenteret bud på, hvad der skal til for at have et godt arbejdsmiljøarbejde. Vi håber det kan tjene som inspiration i den fornyelsesproces, der nu skal i gang landet over for at styrke arbejdsmiljøindsatsen.

God læselyst.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
1. Indledning og hovedresultater	6
1.1. Baggrund	6
1.2. Sikkerhedsrepræsentanterne	7
1.3. Hovedresultater	7
2. Hvem er sikkerhedsrepræsentanterne	11
2.1. Sikkerhedsrepræsentanterne	11
3. Arbejds miljøet og arbejds miljøarbejdet	16
3.1. Arbejds miljøet	16
3.2. Prioritering	18
3.3. APV og resultater heraf	19
3.4. Resultater af arbejds miljøarbejdet	21
3.5. Faktorer bag godt arbejds miljøarbejde	22
4. Deltagelse	28
4.1. APV	28
4.2. Nye områder	30
4.3. Inddragelse af arbejds leder, tillidsrepræsentant og kolleger	33
5. Samarbejde, indflydelse og organisering	37
5.1. Samarbejde	37
5.2. Indflydelse	40
5.3. Status	42
5.4. Organisering	42
6. Barrierer og vilkår i arbejdet	47
6.1. Barrierer	47
6.2. Vilkår	48
7. Kompetence- og uddannelsesbehov	51
7.1. Klassiske emner	51
7.2. Nye emner	52
7.3. Sammenhæng mellem kompetencebehov og andre forhold	53
7.4. Uddannelse: Hvor meget og er den god nok?	56
7.5. Uddannelsesbehov på forskellige områder i arbejds miljøarbejdet	57
8. Undersøgelsens metode	60
8.1. Skalabeskrivelser	61
8.2. Variabel – grundigt APV-arbejde	63
Litteratur	65

Det gode arbejdsmiljøarbejde – veje og barrierer

FTF

September 2010

1. INDLEDNING OG HOVEDRESULTATER

Undersøgelsen af rammer og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet er gennemført af FTF i samarbejde med fem af FTF's største medlemsorganisationer, nemlig BUPL, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening og Finansforbundet. I undersøgelsen giver sikkerhedsrepræsentanterne deres vurdering af arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Der sættes blandt andet fokus på organisering og prioritering, samarbejde, deltagelse og indflydelse, barrierer og vilkår for arbejdet samt kompetence- og uddannelsesbehov. Undersøgelsen giver hermed et særdeles omfattende og nuanceret billede af arbejdsmiljøarbejdet på de store FTF-områder set fra sikkerhedsrepræsentanternes perspektiv.

Mere end 2.200 sikkerhedsrepræsentanter fra hele landet har deltaget i undersøgelsen, der os bekendt er den største danske undersøgelse af denne karakter nogensinde.

1.1. Baggrund

Det har i de senere år været synligt, at sikkerhedsorganisationen ikke fungerer, som den var tænkt i arbejdsmiljøloven fra 1975. Der er udefra set flere mangler:

Arbejdsmiljø bliver alt for sjældent drøftet i de besluttende fora i virksomhederne, fordi arbejdsmiljøindsatsen normalt lever et liv for sig selv i en struktur, der er løsrevet fra organisation og beslutningsstrukturer i øvrigt.

Sikkerhedsorganisationen bliver meget sjældent inddraget i den væsentligste funktion – den forebyggende indsats. Selvom det er et tydeligt krav i arbejdsmiljøloven, så inddrages sikkerhedsorganisationen i alt for begrænset omfang i den planlæggende fase.

Med reglerne om arbejdspladsvurdering (APV) bliver virksomhederne stillet over for et krav om en systematisk arbejdsmiljøindsats, men det er stadig et problem at få reglerne overholdt. Det kan have baggrund i manglende viden om pligter, men også om fordelene ved et godt arbejdsmiljø. I den forbindelse har det stor betydning, at den uddannelse, der gives til sikkerhedsorganisationens medlemmer, begrænser sig til et 5-dages kursus, når man er nyvalgt eller nyudpeget.

Arbejdsmiljørådet bad på denne baggrund beskæftigelsesministeren om at se på regelsættet om sikkerhedsorganisationen med henblik på at styrke sikkerhedsorganisationens rolle i de enkelte virksomheder, styrke den planlæggende og strategiske forankring, gøre arbejdsmiljøindsatsen proaktiv i stedet for reaktiv og ikke mindst sikre løbende efteruddannelse til sikkerhedsorganisationens medlemmer.

Den henvendelse resulterede i 2009 i en trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljø samarbejde, som dannede baggrund for ny lovgivning på området i 2010.

De nye regler er den mest omfattende ændring af reglerne på området siden arbejdsmiljøloven blev vedtaget i 1975. Arbejdsmiljøindsatsen får nu en større strategisk forankring, arbejdsmiljø bliver tydeligere inddraget i planlægningen, og der er sikret en større ledelsesinddragelse. Samtidig skifter sikkerhedsrepræsentanter navn til arbejdsmiljørepræsentanter, sikkerhedsorganisation til arbejdsmiljøorganisation m.v.

Denne undersøgelse blev gennemført forud for trepartsforhandlingerne med det formål at give en veldokumenteret beskrivelse af hvordan arbejdsmiljøarbejdet fungerer i den eksisterende struktur, identificere de centrale udfordringer, og pege på elementer og mekanismer, der især er velegnede til at udvikle den nye arbejdsmiljøorganisation. Det har givet et nyttigt bidrag i forhandlingerne om fremtidens arbejdsmiljø, og det er vort ønske, at det også i forbindelse med den kommende "Ibrugtagning" af den nye arbejdsmiljø

jøorganisation, kan bruges til at udvikle fremtidens arbejds miljøarbejde.

Den foreliggende rapport gennemgår undersøgelsens resultater. I afsnit 2 gives en grundlæggende beskrivelse af sikkerhedsrepræsentanterne efterfulgt i afsnit 3 af en beskrivelse og analyse af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet samt de faktorer, der har betydning for dette. Afsnit 4 beskriver graden og betydningen af deltagelse, mens der i afsnit 5 fokuseres på samarbejde, indflydelse og organisering. I afsnit 6 belyses barrierer og vilkår i arbejdet, mens kompetence- og uddannelsesbehov er emnet for afsnit 7. Endelig gives i afsnit 8 en beskrivelse af undersøgelsens metode.

I rapporten anvendes den terminologi, der var gældende på undersøgelsestidspunktet. Det betyder, at vi taler om sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsorganisationen etc.

Rapporten er henvendt til sikkerhedsrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen, politikere og ansatte i organisationer og myndigheder, der beskæftiger sig med arbejdsmiljøarbejdet, arbejdsmiljøprofessionelle og andre, der er involveret i at udvikle fremtidens arbejdsmiljøarbejde.

1.2. Sikkerhedsrepræsentanterne

Genstandsfeltet for undersøgelsen er sikkerhedsrepræsentanterne og deres deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejds miljøarbejdet på arbejdspladserne er forankret i sikkerhedsorganisationen, der fra 1. oktober 2010 skifter navn til arbejdsmiljøorganisationen. Sikkerhedsorganisationen består af sikkerhedsrepræsentanterne samt af repræsentanter for ledelsen. Der skal være en sikkerhedsorganisation på alle arbejdspladser med mindst 10 ansatte.

Basis i sikkerhedsorganisationen er sikkerhedsgruppen¹. Dens opgaver er at deltage i planlægningen af arbejdet, herunder ændringer i forbindelse med bygninger, lokale brug, værktøj, møbler osv.

Sikkerhedsorganisationens medlemmer skal desuden som en del af sikkerhedsorganisationen overvåge og kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Arbejdspladsvurderingen er desuden en central opgave for sikkerhedsorganisationens medlemmer.

¹ Organisationen kan være ændret og der kan være andre betegnelser for sikkerhedsorganisationen, hvis der er indgået aftale i 2 niveauer om en ændret arbejdsmiljøorganisering.

Sikkerhedsrepræsentanternes arbejdsområde har traditionelt især været rettet mod fysiske og ergonomiske faktorer i arbejdsmiljøet, på arbejdets organisering, arbejdsprocesser og –metoder samt på maskiner, redskaber, sikkerhed og arbejdsulykker.

I de senere år er der kommet et stigende fokus i arbejdsmiljøarbejdet på sygefravær, stress, vold og trusler samt på arbejdet med at fremme trivsel og arbejdet med sundhedsfremme.

1.3. Hovedresultater

Sikkerhedsrepræsentanterne er ofte mænd og samtidig ældre end de medlemmer, de repræsenterer. De er som oftest personer, der har været på arbejdsmarkedet i en del år. Mere end tre ud af fire er således 40 år eller ældre, og knap halvdelen er 50 år eller ældre. Over 75 pct. har været på deres nuværende arbejdsplads i over fem år. Samtidig er der relativt stor udskiftning blandt sikkerhedsrepræsentanter. Undersøgelsen tegner altså et billede af en mulig rekrutteringsudfordring. Den peger samtidig på, at mere tid til arbejdet samt bedre uddannelse og vilkår kan styrke både arbejdsmiljøarbejdet og rekrutteringen.

Arbejds miljøet og arbejdsmiljøarbejdet

Hovedparten af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet er godt eller nogenlunde godt. På den anden side er der også en del arbejdspladser, hvor der er væsentlige problemer hermed.

Langt de fleste virksomheder foretager APV'erne. Men der er stadig en opgave at løfte med at få APV'erne inddraget ordentligt i arbejdsmiljøarbejdet, så de er med til at forbedre arbejdsmiljøet alle steder. Kun cirka 10 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne mener i høj grad, at den seneste APV har forbedret arbejdsmiljøet og at over 20 pct. mener, den i mindre grad eller slet ikke har forbedret arbejdsmiljøet. Undersøgelsen identificerer blandt andet på den baggrund et behov for at styrke det opfølgende arbejde med de problemstillinger, der afdækkes i APV-arbejdet.

Der er en meget klar sammenhæng mellem deltagelse og hvorvidt APV'erne faktisk kommer til at forbedre arbejdsmiljøet. Af de sikkerhedsrepræsentanter, som ikke har deltaget eller som kun har deltaget i nogen grad, er der kun omkring 40 pct., der mener at seneste APV har forbedret arbejdsmiljøet i høj eller nogen grad. For dem, der har deltaget i høj grad er det tilsvarende tal hele 80 pct.

I afsnittet undersøges hvilke faktorer, der leder til at arbejdsmiljøarbejdet nogle steder er særligt velfungerende. Fem faktorer er helt centrale, nemlig

- at arbejdsmiljøarbejde bliver prioriteret højt på arbejdspladsen
- at sikkerhedsrepræsentanten i vid udstrækning 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) bliver grundigt udført
- at der ikke er barrierer i forhold til sikkerhedsrepræsentantens arbejde.

Deltagelse

Sikkerhedsrepræsentanterne deltager i vid udstrækning i APV-arbejdet, mens de deltager klart mindre på de nyere områder i arbejdsmiljøarbejdet. Der er på de nye områder relativt høj deltagelse i arbejdet med trivsel og stress, mens deltagelsen er relativt lav for sundhedsfremme-aktiviteter, arbejdet for at nedbringe sygefraværet og arbejdet for at begrænse mobning og chikane.

Der findes en række klare sammenhænge i forhold til deltagelse i både APV-arbejdet og arbejdsmiljøarbejdet på nye områder, hvor følgende hænger sammen med større 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, og
- Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

I henhold til arbejdsmiljøloven er der en lang række områder, hvor der er pligt til at inddrage sikkerhedsrepræsentanterne, når problemer skal løses eller risici forebygges. Virkeligheden ligger desværre et stykke vej fra lovens krav.

Sikkerhedsrepræsentanterne er blevet spurgt til, i hvor høj grad de naturligt bliver inddraget af arbejdslederen, af

kolleger og af tillidsrepræsentanten i en række tilfælde. Det generelle billede er, at 25-40 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne kun inddrages i mindre grad eller slet ikke inddrages af arbejdslederen. På disse arbejdspladser er der rum til forbedring, ikke mindst da inddragelse og deltagelse er væsentlige faktorer i at opnå et godt arbejdsmiljøarbejde.

Sikkerhedsrepræsentanterne inddrages i højere grad af kollegerne end af arbejdsleder, men i mindre grad af tillidsrepræsentant. Det kunne tyde på, at der kan være behov for at sætte fokus på inddragelse af sikkerhedsrepræsentanten og arbejdsmiljøperspektivet i tillidsrepræsentanternes arbejde samt mere generelt på at styrke samarbejdet mellem sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

Samarbejde, indflydelse og organisering

Sikkerhedsrepræsentanterne vurderer generelt, at de samarbejder godt med både arbejdsleder, tillidsrepræsentant og med kollegerne. Jo længere man har været sikkerhedsrepræsentant, jo bedre opleves samarbejdet.

Jo bedre samarbejdet fungerer, desto bedre vurderer sikkerhedsrepræsentanterne, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Samtidig ses en meget klar sammenhæng mellem et godt samarbejde og færre barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Et godt samarbejde ser altså ud til at være en væsentlig forudsætning for et velfungerende arbejdsmiljøarbejde. Det er i overensstemmelse med ESENER-undersøgelsen, der ligeledes finder, at medarbejderrepræsentation og arbejdstagernes medindflydelse har væsentlig positiv betydning for arbejdsmiljøarbejdet.

Sikkerhedsrepræsentanterne oplever i høj grad, at de generelt har indflydelse på arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads. Et godt samarbejde har væsentlig positiv betydning for indflydelsen.

Der er stor enighed blandt sikkerhedsrepræsentanterne om, at *mere tid* til arbejdsmiljøarbejdet, *bedre uddannelse* og *mere synlighed* er væsentligst for at forbedre deres indflydelse som sikkerhedsrepræsentant. Relativt mange peger også på en mere interesseret arbejdsleder/ledelse, løntillæg, bedre samarbejde med tillidsrepræsentanten og særlige værktøjer/hjælpe midler (fx bærbar PC, internetopkobling hjemme)

Der er en klar sammenhæng mellem hvor mange, man er sikkerhedsrepræsentant for, og vurderingen af hvor godt arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Arbejdsmiljøarbejdet funge-

rer bedst de steder, hvor de adspurgte er sikkerhedsrepræsentanter for få eller for mange

Der er aftalt et MED/MIO/SU-SIO-udvalg på omkring to ud af tre virksomheder. Hvor der er et udvalg, indgår sikkerhedsrepræsentanten i udvalget på godt 80 pct. af arbejdspladserne. Det svarer samlet set til, at cirka halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne indgår i et sådant udvalg.

Sikkerhedsrepræsentanterne oplever sig selv som centrale deltagere i udvalgets arbejde. Til gengæld oplever to tredjedele, at MED/MIO/SU-SIO-udvalget ikke eller kun delvist er med til at forbedre arbejdsmiljøarbejdet.

Barrierer og vilkår i arbejdet

Næsten halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. Især sikkerhedsrepræsentanter fra Dansk Socialrådgiverforening og Dansk Sygeplejeråd oplever barrierer.

Tre barrierer skiller sig kraftigt ud som de væsentligste. De angives alle af cirka halvdelen af de adspurgte sikkerhedsrepræsentanter. De tre barrierer som sikkerhedsrepræsentanterne oplever, som de væsentligste for arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er:

- Manglende *finansiering* af de nødvendige tiltag
- Manglende *tid* til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant
- Manglende *prioritering* hos ledelsen.

Herudover peger godt en fjerdedel af de adspurgte sikkerhedsrepræsentanter på, at manglende prioritering hos kolleger samt manglende værktøjer/redskaber er blandt de væsentligste barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Omkring hver femte sikkerhedsrepræsentant oplever manglende uddannelse som en af de tre væsentligste barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

Over en tredjedel af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de kun sjældent eller aldrig har tid nok til at udføre deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant. Det er betænkeligt og understreger, at manglende tid er en central barriere for arbejdsmiljøarbejdet. Hver tiende oplever altid, at have tid nok til arbejdet, mens halvdelen som oftest har tid.

Der er stor forskel på om sikkerhedsrepræsentanterne får et løntillæg for deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant. 38 pct. får et løntillæg, mens 62 pct. ikke får et løntillæg. Der ses samtidig store forskelle mellem organisationerne i undersøgelsen.

Kompetence- og uddannelsesbehov

Sikkerhedsrepræsentanternes oplevelse af egne kompetencer i forhold til deres hverv som sikkerhedsrepræsentant er et centralt emne i undersøgelsen.

Flertallet af sikkerhedsrepræsentanter oplever, at de i høj grad eller i nogen grad har den nødvendige indsigt og viden. Samtidig er der imidlertid både i forhold til klassiske (fysisk arbejdsmiljø) som nyere sikkerhedsområder (psykisk arbejdsmiljø) er en stor andel på omkring en tredjedel af sikkerhedsrepræsentanterne, der kun i mindre grad eller slet ikke mener, at de besidder den nødvendige viden og indsigt til at deltage i arbejdet.

Særligt i forhold til arbejdet med nedbringelse af sygefravær og sundhedsfremme samt arbejdet med kemiske stoffer og arbejdsmiljørigtige indkøb oplever mange sikkerhedsrepræsentanter, at de ikke har den nødvendige viden og indsigt.

Jo længere erfaring, man har som sikkerhedsrepræsentant, jo lavere er ens kompetencebehov. Men uanset erfaring er der et relativt stort mindretal, der har noget eller stort behov for yderligere kompetencer. Især sikkerhedsrepræsentanter med mere end 10 års erfaring oplever et mindre behov for kompetencer.

På de klassiske områder er det største behov for yderligere kompetencer blandt personer, der er sikkerhedsrepræsentanter for 51-75 ansatte. På nye områder ses derimod en gennemgående, stigende tendens, så behovet for yderligere kompetencer er større, jo flere man er sikkerhedsrepræsentant for.

Der findes en klar sammenhæng mellem kompetencebehov og vurderingen af hvor godt arbejdsmiljøarbejdet fungerer. I jo højere grad sikkerhedsrepræsentanterne har de nødvendige kompetencer, desto bedre oplever de, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer.

Der tegner sig i undersøgelsen et klart billede af et behov for at styrke den på undersøgelsestidspunktet lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Kun 13 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne mener, at uddannelsen i høj grad er tilstrækkelig i forhold til de opgaver, de skal varetage som sikkerhedsrepræsentant, imens en fjerdedel oplever at uddannelsen i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig. Samtidig oplever tre ud af fire sikkerhedsrepræsentanter, at de i høj grad (cirka 25 pct.) eller i nogen grad (cirka 50 pct.), har behov for yderligere uddannelse.

Kun omkring hver sjette sikkerhedsrepræsentant har fået yderligere arbejdsmiljøuddannelse ud over den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse betalt af deres arbejdsgiver indenfor de seneste to år. Der er typisk tale om korte forløb. Der er ikke overraskende en klar sammenhæng, hvor yderligere uddannelse reducerer kompetencebehovet.

Sikkerhedsrepræsentanterne har vurderet deres behov for mere uddannelse indenfor forskellige klassiske (primært fysisk arbejdsmiljø) såvel som nyere (primært psykisk arbejdsmiljø) områder i arbejdsmiljøarbejdet. Generelt vurderer mere end halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne indenfor hvert område, at de i nogen grad eller i høj grad har brug for mere uddannelse. Behovet er størst på de nyere områder i arbejdsmiljøarbejdet.

Specielt er der tre arbejdsområder hvor sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de har brug for mere uddannelse. Det er i forhold til *indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress*, arbejdet med at *udvikle god trivsel og arbejdsglæde* samt arbejdet med *nedbringelse af sygefravær*, hvor henholdsvis 36 pct., 32 pct. og 31 pct. har svaret, at de i høj grad oplever, at de har brug for mere uddannelse.

Omkring en fjerdedel af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de i høj grad har behov for mere uddannelse i forhold til *indsatsen mod mobning og chikane*, arbejdet med *vold og trusler og vold* samt *indeklimaproblemer*. For de resterende områder oplever omkring hver femte, at de i høj grad har brug for mere uddannelse.

2. HVEM ER SIKKERHEDSREPRÆSENTANTERNE

I dette afsnit gives en kort beskrivelse af de sikkerhedsrepræsentanter, der har deltaget i FTF's undersøgelse af sikkerhedsorganisationen. Der beskrives en række generelle karakteristika som medlemsorganisation, køn, alder og erfaring samt motivation for at stille op som sikkerhedsrepræsentant.

Det fremgår af afsnittet, at sikkerhedsrepræsentanterne oftere er mænd og samtidig ældre end de medlemmer, de repræsenterer. De er som oftest personer, der har været på arbejdsmarkedet i en del år. Mere end tre ud af fire er således 40 år eller ældre, og knap halvdelen er 50 år eller ældre. Over 75 pct. har været på deres nuværende arbejdsplads i over fem år. Samtidig er der relativt stor udskiftning blandt sikkerhedsrepræsentanter. Undersøgelsen tegner altså et billede af en mulig rekrutteringsudfordring. Den peger samtidig på, at mere tid til arbejdet samt bedre uddannelse og vilkår kan styrke både arbejdsmiljøarbejdet og rekrutteringen.

2.1. Sikkerhedsrepræsentanterne

Mere end 2.200 sikkerhedsrepræsentanter fra hele landet har deltaget i undersøgelsen af rammer og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet. De fleste af besvarelserne kommer fra sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af BUPL eller Danmarks Lærerforening. De udgør omkring 30 pct. hver, som man kan se i tabel 2.1. Knap 20 pct. af besvarelserne kommer fra Dansk Sygeplejeråd og Finansforbundet tegner sig for knap 13 pct. Dansk Socialrådgiverforenings medlemmer udgør ca. 4 pct. af besvarelserne. Forskellen afspejler i vid udstrækning, at der er tale om organisationer og arbejdsområder af forskellig størrelse.

Sammenligner man organisationsfordelingen blandt sikkerhedsrepræsentanterne med organisationsfordelingen blandt beskæftigede i de fem organisationer ses, at der er flere sikkerhedsrepræsentanter fra BUPL og færre sikkerhedsrepræsentanter fra Finansforbundet end de tilsvarende andele blandt beskæftigede medlemmer. Det afspejler primært at sikkerhedsrepræsentanter fra BUPL er sikkerhedsrepræsentanter for færre ansatte og sikkerhedsrepræsentanter fra Finansforbundet er sikkerhedsrepræsentanter for flere ansatte end i de øvrige organisationer, jf. også afsnit 8.

Tabel 2.1. Sikkerhedsrepræsentanter og beskæftigede på organisation

Organisationsfordelingen blandt sikkerhedsrepræsentanter og alle beskæftigede		
	Sikkerhedsrepræsentanter	Beskæftigede
BUPL	35 %	24 %
Dansk Socialrådgiverforening	4 %	5 %
Dansk Sygeplejeråd	18 %	23 %
Danmarks Lærerforening	30 %	29 %
Finansforbundet	13 %	20 %
I alt	2.225	230.029

To tredjedele af sikkerhedsrepræsentanterne i undersøgelsen arbejder i en kommune. Omtrent lige mange arbejder i regionerne og i den private sektor, hhv. 13 pct. og 14 pct. En lille del, ca. 6 pct., arbejder på selvejende institutioner, mens meget få er statsansatte. Det hænger logisk sammen med, at hovedbeskæftigelsesområderne for organisationerne er den kommunale, regionale og private (finansielle) sektor.

Tabel 2.2. Sektor

Hvor er du ansat?	
I en kommune	67 %
I en region	13 %
I staten	0 %
Privat ansat	14 %
På en selvejende institution	6 %
Total	100 %

Sikkerhedsrepræsentanterne i undersøgelsen er fordelt ud over hele landet. Flest besvarelser, godt 25 pct., kommer fra Region Midtjylland og i den anden ende finder vi Region Nordjylland, hvorfra godt 15 pct. af besvarelserne kommer fra.

Sammenligner man med det samlede antal beskæftigede i organisationerne, ser man, at der er færre sikkerhedsrepræsentanter i forhold til antal beskæftigede i Region Hovedstaden. Uddybende analyser peger på, at det skyldes at sikkerhedsrepræsentanterne i undersøgelsen repræsenterer flere ansatte i hovedstaden og lidt færre i nordjylland, formentlig kombineret med en lidt lavere svarprocent i Region Hovedstaden.

Tabel 2.3. Sikkerhedsrepræsentanter og beskæftigede fordelt på region

Fordelingen på region blandt sikkerhedsrepræsentanter og alle beskæftigede i organisationerne		
	Sikkerhedsrepræsentanter	Beskæftigede
Region Hovedstaden	21 %	32 %
Region Sjælland	17 %	14 %
Region Syddanmark	22 %	20 %
Region Midtjylland	25 %	23 %
Region Nordjylland	15 %	11 %
I alt	2.225	224.915

Mere end 70 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne er kvinder. Der er store forskelle mellem organisationerne, hvilket afspejler, at andelen af kvinder er forskellig på de fem områder. Samtidig ses en tendens til, at mænd i højere grad er sikkerhedsrepræsentanter end de medlemmer, de repræsenterer. Tendensen er meget stærk blandt folkeskolelærere og socialrådgivere, hvilket formentlig i en vis udstrækning hænger sammen med, at sikkerhedsrepræsentanterne også i gennemsnit er ældre end de medlemmer, de repræsenterer, og at der er flere mænd i de ældre grupper blandt lærere og socialrådgivere. Der ses en svag tendens til at mænd i højere grad er sikkerhedsrepræsentanter i de øvrige organisationer.

Tabel 2.4. Færre kvinder blandt sikkerhedsrepræsentanterne

Andel kvinder blandt sikkerhedsrepræsentanter i undersøgelsen og blandt alle beskæftigede i organisationerne

	Sikkerhedsrepræsentanter	Beskæftigede
BUPL	82 %	86 %
Dansk Socialrådgiverforening	69 %	86 %
Dansk Sygeplejeråd	96 %	97 %
Danmarks Lærerforening	48 %	70 %
Finansforbundet	58 %	54 %
I alt	2.225	230.074

Sikkerhedsrepræsentanterne er som oftest personer, der har været på arbejdsmarkedet i en del år. Mere end tre ud af fire er således 40 år eller ældre, og knap halvdelen er 50 år eller ældre.

Sammenligner man med aldersfordelingen blandt alle beskæftigede på områderne, ses samtidig en tendens til, at det er lidt ældre medarbejdere, der er sikkerhedsrepræsentanter. Der er formentlig i nogen grad tale om at medarbejdere, der har opnået en vis erfaring med arbejdet og arbejdspladsen i højere grad føler sig rustet og kaldet til at påtage sig hvervet. Der er desuden undersøgelser, der peger på, at unge i mindre udstrækning har fokus på arbejdsmiljøarbejdet.² Der tegner sig altså et billede af en mulig rekrutteringsudfordring.

² A4 og Analyse Danmark, Undersøgelse om holdninger til sikkerhedsarbejde blandt lønmodtagere, april 2008.

Tabel 2.5. Sikkerhedsrepræsentanterne – ældre end medarbejderne

Alder blandt sikkerhedsrepræsentanter og alle beskæftigede i organisationerne

	Sikkerhedsrepræsentanter	Beskæftigede
Under 30 år	4 %	8 %
30-39 år	19 %	26 %
40-49 år	31 %	28 %
50-59 år	40 %	30 %
60 år eller ældre	6 %	8 %
I alt	2.225	230.006

At sikkerhedsrepræsentanterne generelt er erfarne medarbejdere, der kender deres arbejdsplads godt, underbygges af tabel 2.6. Over 75 pct. har således været på deres nuværende arbejdsplads i over fem år.

Tabel 2.6. Sikkerhedsrepræsentanterne - de erfarne medarbejdere

Antal år ansat på nuværende arbejdsplads

0-5 år	25 %
6-10 år	24 %
11-20 år	27 %
Mere end 20 år	24 %
Total	100 %

Resultaterne i Tabel 2.7 viser på den anden side, at hvervet som sikkerhedsrepræsentanterne er et med forholdsvis stor udskiftning. Næsten 40 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne har varetaget hvervet i under to år. Lidt mere end hver

tredje har været sikkerhedsrepræsentant i seks år eller længere.

I de forskellige organisationer er der imidlertid temmelig stor forskel på, hvor længe sikkerhedsrepræsentanterne har varetaget hvervet (tabel 2.8). Det ses, at Dansk Socialrådgiverforenings sikkerhedsrepræsentanter har siddet kortest tid og Danmarks Lærerforenings i længst tid.

Tabel 2.7. Relativt stor udskiftning blandt sikkerhedsrepræsentanter

Anciennitet som sikkerhedsrepræsentant på nuværende arbejdsplads

0-2 år	36 %
3-5 år	26 %
6-10 år	24 %
Mere end 10 år	13 %
Total	100 %

Tabel 2.8. Forskelle i SIR-erfaring mellem organisationerne

Antal år som sikkerhedsrepræsentant på nuværende arbejdsplads fordelt på organisation

	0-2 år	3-5 år	6-10 år	Mere end 10 år	Antal
BUPL	41 %	23 %	23 %	13 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	62 %	24 %	12 %	2 %	84
Dansk Sygeplejeråd	40 %	30 %	17 %	13 %	408
Danmarks Lærerforening	27 %	28 %	29 %	16 %	665
Finansforbundet	34 %	27 %	29 %	11 %	283
I alt	36 %	26 %	24 %	13 %	2.225

Tabel 2.9. Motivation for at blive sikkerhedsrepræsentant

Hvorfor stillede du op til valget som sikkerhedsrepræsentant		
	Antal personer	Andel af personer i alt
Jeg kunne se nogle muligheder for at skabe forandring	760	34 %
Der var problemer på arbejdspladsen, som jeg ville løse	228	10 %
Jeg ville gerne lære noget om arbejdsmiljø	815	37 %
Jeg havde lyst til at prøve noget nyt	556	25 %
Jeg blev opfordret til at stille op	1.215	55 %
Jeg synes ikke den forrige SiR gjorde nok ved problemerne	83	4 %
Jeg så posten som SiR som et springbræt til et bedre job	28	1 %
Jeg fik et løntillæg	41	2 %
Der var ingen andre, der ville	533	24 %
Andet	154	7 %
Total	2.225	100 %

Note: Sikkerhedsrepræsentanterne har kunnet angive flere begrundelser

Der er mange forskellige årsager til, at folk stiller op til at være sikkerhedsrepræsentant. En række af disse grunde ses i tabel 2.9. Den hyppigst angivne er, at man er blevet opfordret til at stille op. Andre hyppigt angivne årsager er gerne at ville lære noget om arbejdsmiljø, at have lyst til at prøve noget nyt, at kunne se nogle muligheder for at skabe forandring samt at der ikke var andre, som ville.

At hver fjerde sikkerhedsrepræsentant angiver, at de stillede op som sikkerhedsrepræsentant, fordi der ikke var andre, der ville, indikerer, at der kan være behov for at skabe bedre vilkår for sikkerhedsrepræsentantens arbejde og at gøre det mere attraktivt at være sikkerhedsrepræsentant. I en undersøgelse blandt lønmodtagere fra 2008 ønsker relativt få at blive sikkerhedsrepræsentant, og manglende tid, kompetencer og honorering er de vigtigste grunde til ikke at blive sikkerhedsrepræsentant.³ I denne undersøgelse peger sikkerhedsrepræsentanterne selv på, at mere tid, bedre uddannelse og mere synlighed kan forbedre deres indflydelse (afsnit 5) og at de største barrierer for arbejdet er manglende tid, prioritering og finansiering af arbejdsmiljøtiltag (afsnit 6). Undersøgelserne peger altså

på, at mere tid til arbejdet samt bedre uddannelse og vilkår kan styrke både arbejdsmiljøarbejdet og rekrutteringen.

³ A4 og Analyse Danmark, Undersøgelse om holdninger til sikkerhedsarbejde blandt lønmodtagere, april 2008.

3. ARBEJDSMILJØET OG ARBEJDSMILJØARBEJDET

I dette afsnit beskrives arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet på de fem FTF-områder. Desuden beskrives resultaterne af arbejdsmiljøarbejdet, og det undersøges hvilke faktorer, der leder til et velfungerende arbejdsmiljøarbejde.

Hovedparten af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet er godt eller nogenlunde godt. På den anden side er der også en del arbejdspladser, hvor der er væsentlige problemer hermed.

55 pct. helt enige i, at et godt arbejdsmiljø prioriteres på deres arbejdsplads og henholdsvis 44 og 46 pct. helt enige i, at der gøres meget på deres arbejdsplads for at have et godt psykisk arbejdsmiljø og for at forebygge arbejdsulykker og andre skader på helbredet. Samtidig er kun 24 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne dog helt enige i, at deres arbejdsplads gør meget for at begrænse den arbejdsbetingede stress.

Langt de fleste virksomheder foretager APV'erne. Men der er stadig en opgave at løfte med at få APV'erne inddraget ordentligt i arbejdsmiljøarbejdet, så at de er med til at forbedre arbejdsmiljøet alle steder. Kun ca. 10 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne mener i høj grad, at den seneste APV har forbedret arbejdsmiljøet og at over 20 pct. mener, den i mindre grad eller slet ikke har forbedret arbejdsmiljøet. Undersøgelsen identificerer blandt andet på den baggrund et behov for at styrke det opfølgende arbejde med de problemstillinger, der afdækkes i APV-arbejdet.

Der er en meget klar sammenhæng mellem deltagelse og hvorvidt APV'erne faktisk kommer til at forbedre arbejdsmiljøet. Af de sikkerhedsrepræsentanter, som ikke har deltaget eller som kun har deltaget i nogen grad, er der kun omkring 40 pct., der mener at seneste APV har forbedret arbejdsmiljøet i høj eller nogen grad. For dem, der har deltaget i høj grad er det tilsvarende tal hele 80 pct.

I afsnittet undersøges hvilke faktorer, der leder til at arbejdsmiljøarbejdet nogle steder er særligt velfungerende. Fem faktorer er helt centrale, nemlig

- at arbejdsmiljøarbejde bliver prioriteret højt på arbejdspladsen
- at sikkerhedsrepræsentanten i vid udstrækning 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) bliver grundigt udført
- at der ikke er barrierer i forhold til sikkerhedsrepræsentantens arbejde.

3.1. Arbejdsmiljøet

Sikkerhedsrepræsentanternes vurdering af arbejdsmiljøet er blevet undersøgt ved at spørge til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø hver for sig. Over en tredjedel af sikkerhedsrepræsentanterne har svaret *helt enig* i, at der er et godt fysisk arbejdsmiljø, og at knap en tredjedel er *helt enig* i, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø. For begge typer af arbejdsmiljø har halvdelen svaret, at de er *delvist enig* i, at arbejdsmiljøet er godt. Hovedparten af sikkerhedsrepræsentanterne oplever altså, at arbejdsmiljøet er godt eller nogenlunde godt.

På den anden side er der også en del arbejdspladser, hvor der er væsentlige problemer med arbejdsmiljøet. Omkring 15 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne oplever ikke, at der er godt fysisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, og 8 pct. oplever at det fysiske arbejdsmiljø er dårligt. Tilsvarende oplever knap 20 pct. af sikkerhedsrepræsentanten ikke, at der er godt psykisk arbejdsmiljø, mens hver tiende oplever, at der er et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Der er en klar sammenhæng mellem sikkerhedsrepræsentanternes oplevelse af de to typer af arbejdsmiljø. Så hvis der er problemer med det fysiske arbejdsmiljø er der ofte også problemer med det psykiske og omvendt.

Tabel 3.1. Overvejende godt arbejdsmiljø - men væsentlige problemer en del steder

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Der er et godt fysisk arbejdsmiljø	36 %	50 %	7 %	6 %	2 %	0 %	100 %
Der er et godt psykisk arbejdsmiljø	31 %	50 %	9 %	8 %	2 %	0 %	100 %

Der er kun mindre forskelle i sikkerhedsrepræsentanter fra forskellige organisationers vurdering af det fysiske arbejdsmiljø. Det er primært Finansforbundet, der skiller sig ud ved, at flere er *helt enige* i, at det fysiske arbejdsmiljø er godt (tabel 3.2). Der er større forskelle i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø (tabel 3.3). Her er der flest, der oplever et godt eller nogenlunde godt psykisk arbejdsmiljø i BUPL og i Finansforbundet, mens der er færrest i Dansk Socialrådgiverforening.

Tabel 3.2. Mindre forskelle mellem organisationerne på det fysiske arbejdsmiljø

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
BUPL	35 %	52 %	6 %	6 %	1 %	0 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	32 %	48 %	11 %	7 %	2 %	0 %	84
Dansk Sygeplejeråd	33 %	47 %	8 %	9 %	5 %	0 %	408
Danmarks Lærerforening	31 %	53 %	8 %	5 %	2 %	0 %	665
Finansforbundet	54 %	40 %	2 %	3 %	0 %	1 %	283
I alt	36 %	50 %	7 %	6 %	2 %	0 %	2.225

Tabel 3.3. Større forskelle mellem organisationerne på det psykiske arbejdsmiljø

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
BUPL	42 %	45 %	6 %	6 %	2 %	0 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	17 %	49 %	14 %	19 %	1 %	0 %	84
Dansk Sygeplejeråd	25 %	52 %	12 %	9 %	2 %	0 %	408
Danmarks Lærerforening	21 %	55 %	12 %	11 %	3 %	0 %	665
Finansforbundet	36 %	52 %	6 %	5 %	1 %	1 %	283
I alt	31 %	50 %	9 %	8 %	2 %	0 %	2.225

3.2. Prioritering

Sikkerhedsrepræsentanterne har svaret på en række spørgsmål, der belyser, om arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet bliver prioriteret på deres arbejdsplads. Her er 55 pct. helt enige i, at et godt arbejdsmiljø prioriteres på deres arbejdsplads og henholdsvis 44 og 46 pct. helt enige i, at der gøres meget på deres arbejdsplads for at have et godt

psykisk arbejdsmiljø og for at forebygge arbejdsulykker og andre skader på helbredet. Svarene nuanceres dog af sikkerhedsrepræsentanternes oplevelse af, hvorvidt deres arbejdsplads gør meget for at begrænse den arbejdsbetingede stress. Her svarer kun 24 pct. at de er helt enige i, at der på deres arbejdsplads gøres meget for at begrænse den arbejdsbetingede stress.

Tabel 3.4. Prioritering af arbejdsmiljøet

Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdsmiljøet på din arbejdsplads							
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
På min arbejdsplads prioriteres et godt arbejdsmiljø	55 %	35 %	6 %	3 %	1 %	0 %	100 %
På min arbejdsplads gør vi meget for at have et godt psykisk arbejdsmiljø	44 %	41 %	9 %	5 %	1 %	0 %	100 %
På min arbejdsplads gør vi meget for at begrænse den arbejdsbetingede stress	24 %	49 %	16 %	9 %	2 %	0 %	100 %
På min arbejdsplads udnyttes den viden og erfaring, der er blandt medarbejderne, når der træffes beslutninger	36 %	42 %	12 %	7 %	2 %	0 %	100 %
På min arbejdsplads gør vi meget for at forebygge arbejdsulykker og andre skader på helbredet	46 %	40 %	9 %	4 %	1 %	0 %	100 %

3.3. APV og resultater heraf

En arbejdspladsvurdering (APV) hjælper virksomheder til at få overblik over eventuelle problemer og uensigtsmæssige forhold på arbejdspladsen. APV'erne er på den måde et vigtigt, men ikke tilstrækkeligt, led i at forbedre arbejdsforholdene. Som det fremgår af afsnittet her, så foretager langt de fleste virksomheder APV'erne. Men der er stadig en opgave at løfte med at få APV'erne inddraget ordentligt i arbejdsmiljøarbejdet, så de er med til at forbedre arbejdsmiljøet alle steder.

Det er lovpligtigt for virksomheder at gennemføre en arbejdspladsvurdering minimum hvert tredje år, og sikkerhedsorganisationen skal inddrages i arbejdet. I tabel 3.5 ses, at langt hovedparten, knap 95 pct., af arbejdspladserne har gennemført en APV inden for de sidste tre år. Hver tyvende arbejdsplads opfylder ikke lovkravet.

Tabel 3.5. APV er gennemført på de fleste arbejdspladser

Er APV gennemført inden for de sidste 3 år?	
Ja	93 %
Nej	5 %
Ved ikke	1 %
Total	100 %

Formålet med APV'en er at identificere og medvirke til at løse eventuelle problemer i arbejdsmiljøet. For at kunne opfylde disse formål, er det afgørende, at APV'en er tilstrækkeligt grundigt udført, og at den følges af fremadrettede tiltag for at løse de problemer, man støder på. I tabel 3.6 ses det, at de fleste APV'er (88 pct.) indeholder en grundig kortlægning af mulige problemer, men at færre (79

pct.) også har en tilstrækkelig grundig vurdering af hvor stor risiko, der er forbundet med disse problemer.

Der tegner sig et lignende billede, når man ser på det fremadrettede aspekt af APV'erne. De fleste (89 pct.) indeholder en handlingsplan for løsningen af de identificerede problemer, men markant færre (79 pct.) af handlingsplanerne fastsætter konkrete tidsfrister og ansvarlige for opfølgning. Der er desuden bemærkelsesværdigt, at så relativt få APV'er (58 pct.) indeholder en evaluering af, om de problemløsninger, der bliver brugt på virksomheden, lever op til hensigten.

Undersøgelsen identificerer altså et behov for at styrke det opfølgende arbejde med de problemstillinger, der afdækkes i APV-arbejdet. Det underbygges af, at en velfungerende opfølgning i APV-arbejdet viser sig at være et centralt element i et velfungerende arbejdsmiljøarbejde, jf. afsnittet om faktorer bag et velfungerende arbejdsmiljøarbejde senere i dette afsnit.

Tabel 3.6. Indhold i APV-arbejdet

Er følgende lavet i forbindelse med APV'en				
	Ja	Nej	Ved ikke	Total
En tilstrækkeligt grundig kortlægning af mulige arbejdsmiljøproblemer?	88 %	7 %	4 %	100 %
En grundig vurdering af risici og en prioritering af disse?	79 %	13 %	8 %	100 %
En handlingsplan til løsning af problemerne?	89 %	7 %	4 %	100 %
En handlingsplan med angivelse af tidsfrister og ansvarlige for løsningen?	79 %	16 %	5 %	100 %
En evaluering af de valgte løsninger på problemerne?	58 %	32 %	10 %	100 %

Formålet med APV'erne er, at skabe et grundlag for at forbedre arbejdsmiljøet. Det er derfor problematisk, at kun ca. 10 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne *i høj grad* mener, at den seneste APV har forbedret arbejdsmiljøet og at over

20 pct. mener, den *i mindre grad* eller *slet ikke* har forbedret arbejdsmiljøet.

Der er en meget klar sammenhæng mellem deltagelse og hvorvidt APV'erne faktisk kommer til at forbedre arbejdsmiljøet. Det ses i tabel 3.8. Af de sikkerhedsrepræsentanter, som *ikke* har deltaget eller som kun har deltaget *i nogen grad*, er der kun omkring 40 pct., der mener at seneste APV har forbedret arbejdsmiljøet *i høj* eller *nogen grad*. For dem, der har deltaget *i høj grad* er det tilsvarende tal hele 80 pct.

Dette er i overensstemmelse med resultaterne af den store fælleseuropæiske ESENER undersøgelse af arbejdsmiljøarbejdet i 31 europæiske lande, der blandt andet konkluderer, at en høj grad af både formel og uformel medarbejderdeltagelse fører til høj kvalitet i håndteringen af arbejdsmiljøet i almindelighed og af de psykosociale risici i særdeleshed.⁴

Tabel 3.7. For mange oplever at APV'en ikke forbedrer arbejdsmiljøet

Har den seneste APV, der er gennemført på din arbejdsplads, ført til at arbejdsmiljøet er blevet bedre?

I høj grad	10 %
I nogen grad	61 %
I mindre grad	18 %
Slet ikke	4 %
Ved ikke	8 %
Total	100 %

⁴ European Agency for Safety and Health at Work, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, juni 2010.

Table 3.8. Clear connection between higher participation and better results in APV work

Har den seneste APV ført til at arbejdsmiljøet er blevet bedre, fordelt på deltagelse i APV-arbejdet

		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
Deltagelse i APV-arbejdet	Deltager ikke	5 %	38 %	14 %	14 %	29 %	21
	Deltager i mindre grad	3 %	36 %	35 %	13 %	13 %	69
	Deltager i nogen grad	3 %	57 %	27 %	4 %	9 %	316
	Deltager i høj grad	13 %	67 %	14 %	2 %	4 %	1.344
I alt		11 %	64 %	17 %	3 %	5 %	1.750

Sammenfattende må det siges, at selv om det er godt 15 år siden, at reglerne om APV blev indført, så kan det konstateres, at det systematiske arbejde med at forebygge risici stadig ikke fungerer alle steder. Det er samtidig betænkeligt, at APV'erne mange steder har så ringe kvalitet eller at handleplanerne ikke gennemføres, så APV-arbejdet ikke gør arbejdsmiljøet bedre.

På spørgsmålet om hvorvidt arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, er godt en tredjedel af sikkerhedsrepræsentanterne således helt enige (35 pct.), og otte ud af ti er helt eller delvist enige. Omkring hver femte sikkerhedsrepræsentant er på den anden side ikke enig i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt og hver tiende er direkte uenig i dette. Nogenlunde den samme fordeling af svar kommer til udtryk på spørgsmålet, om der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet.

Table 3.9. Overwhelmingly positive assessment of the APV work - but also problems in some places

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt	35 %	43 %	12 %	7 %	2 %	1 %	100 %
Der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet	34 %	42 %	16 %	5 %	2 %	2 %	100 %

3.4. Results of the APV work

The main part of the safety representatives assesses overall that the APV work functions well or reasonably well. On the other hand, there are also some work places, where there are larger problems with the APV work.

Safety representatives from the Danish Federation of Labour are to a higher degree *completely* or *partially* in agreement that the APV work functions well, while it is especially the safety representatives from the Danish Social Council and the Danish Nursing Council, who are not in agreement that the APV work functions well.

Tabel 3.10. Arbejds miljøarbejdet og organisation

Sikkerhedsrepræsentanternes vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, fordelt på organisation							
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
BUPL	39 %	42 %	11 %	6 %	1 %	1 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	32 %	36 %	17 %	12 %	2 %	1 %	84
Dansk Sygeplejeråd	31 %	41 %	16 %	8 %	4 %	0 %	408
Danmarks Lærerforening	28 %	48 %	13 %	8 %	2 %	0 %	665
Finansforbundet	47 %	41 %	8 %	1 %	1 %	1 %	283
I alt	35 %	43 %	12 %	7 %	2 %	1 %	2.225

Hvilke faktorer, der leder til et godt arbejdsmiljøarbejde, analyseres nærmere nedenfor. Desuden indgår sikkerhedsrepræsentanternes vurdering af, hvordan arbejdsmiljøarbejdet fungerer, som et centralt spørgsmål i flere af de efterfølgende afsnit.

3.5. Faktorer bag godt arbejdsmiljøarbejde

Et godt arbejdsmiljøarbejde er helt centralt for at udvikle og sikre et godt arbejdsmiljø. Det er derfor også vigtigt at vide hvilke faktorer, der leder til godt arbejdsmiljøarbejde. For at undersøge, hvilke faktorer, det drejer sig om, har vi gennemført en samlet analyse af, hvad et godt arbejdsmiljøarbejde hænger sammen med.

Analysen søger at forklare hvilke faktorer, der leder til at arbejdsmiljøarbejdet nogle steder er særligt velfungerende. Den afhængige variabel er derfor en binær variabel, der adskiller de 28 pct. af respondenterne, der har svaret *helt enig* i både at "Arbejds miljøarbejdet fungerer godt" og "Der kommer gode konkrete resultater ud af arbejdsmiljøarbejdet" fra de øvrige respondenter.

Det viser sig, at der er fem faktorer, som er helt centrale for et godt arbejdsmiljøarbejde, nemlig at arbejdsmiljøarbejdet bliver prioriteret højt på arbejdspladsen, at sikkerhedsrepræsentanten i vid udstrækning 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) bliver grundigt udført samt, at der ikke er barrierer i forhold til sikkerhedsrepræsentantens arbejde.

Resultaterne af analysen fremgår nedenfor i tabel 3.11. Betydningen af de enkelte faktorer er angivet som odds ratioer.⁵ Kort fortalt udtrykker en odds ratio, der er større end en, en positiv sammenhæng, mens en odds ratio, der er mindre end en, udtrykker en negativ sammenhæng. Effekten er større jo længere den pågældende odds ratio er fra en. Man kan dog ikke direkte sammenligne effekterne af kategoriske variable og kvantitative variable. For de førstnævnte udtrykker odds ratioen forskellen mellem to grupper (fx personer, der oplever henholdsvis ikke oplever barrierer) mens den for sidstnævnte udtrykker betydningen af, at bevæge sig en op på skalaen. Dette er for skalaerne i analysen (der går fra 0-100) en meget lille forskel.⁶

⁵ Der er tale om en binær logistisk regression. Odds beregnes som sandsynligheden for at arbejdsmiljøarbejdet er særdeles velfungerende divideret med sandsynligheden for at dette ikke er tilfældet. Odds ratioer er forholdet mellem odds i to grupper, defineret af de uafhængige variable.

⁶ Følgende variable er kategoriske: "Sidste APV var", "Opleves barrierer for arbejdsmiljøarbejdet", "Organisation", "Alder" samt "Køn". Følgende variable er kvantitative skala-variable:

Tabel 3.11. Model - faktorer bag godt arbejdsmiljøarbejde

Variabel	Kategori	Odds ratio	Std.fejl	
Prioritering		0.858	0.035	***
Prioritering, kvadreret		1.002	0.000	***
Deltagelse		1.024	0.007	***
Samarbejde		1.064	0.014	***
Sidste APV var	Mindre grundig	-	-	
	Meget grundig	1.912	0.481	**
Opleves barrierer for arbejdsmiljøarbejdet	Nej	-	-	
	Ja	0.319	0.058	***
Organisation	BUPL o.a.	-	-	
	Dansk Socialrådgiverfore	6.407	3.043	***
	Dansk Sygeplejeråd	1.733	0.405	*
	Danmarks Lærerforening	1.788	0.379	**
	Finansforbundet	2.473	0.643	***
Alder	Under 30 år	-	-	
	30 - 39 år	1.268	0.764	
	40 - 49 år	1.059	0.622	
	50 - 59 år	0.810	0.476	
	60 år eller ældre	0.913	0.588	
Køn	Kvinde	-	-	
	Mand	0.941	0.173	

Note: Afhængig variabel: Godt arbejdsmiljøarbejde (1 = meget godt, 0 = andet) - Signifikansniveauer: *) $p < 0,05$ - **) $p < 0,01$ - ***) $p < 0,001$

"Prioritering", "Prioritering, kvadreret", "Deltagelse" samt "Samarbejde".

Høj prioritering af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen øger sandsynligheden for, at der er et godt arbejdsmiljøarbejde. Det skyldes, at den samlede effekt af variablene "Prioritering" og "Prioritering, kvadreret" er positiv (se figur 3.1). Høj prioritering viser sig desuden at have en stærkere effekt end deltagelse og samarbejde for langt de fleste.

Høj deltagelse af sikkerhedsrepræsentanten i arbejdsmiljøarbejdet har også positiv betydning for, om der er godt arbejdsmiljøarbejde. Effekten er dog ikke så stor som effekten af prioritering. Betydningen af et velfungerende samarbejde omkring sikkerhedsrepræsentantens arbejdsmiljøarbejde er ligeledes positiv, og noget større end deltageseffekten.

løsninger og/eller ikke er foretaget en grundig vurdering af risici og en prioritering af disse (se tabel 3.6)

Endelig fremgår, at hvis sikkerhedsrepræsentanten oplever barrierer for sit arbejde, så har det stor betydning for, om der forventes godt arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsen.

Resultaterne af analysen er illustreret i tabel 3.12. Her har vi opstillet nogle eksempler på sikkerhedsrepræsentanter og derefter beregnet sandsynligheden for, at de oplever godt arbejdsmiljøarbejde på deres arbejdsplads. I eksemplerne er der indsat nogle værdier for skala-variablene, som illustrerer, hvordan sandsynligheden for godt arbejdsmiljøarbejde påvirkes af god over for normal prioritering, delta-

Tabel 3.12. Eksempler - illustration af faktorerens betydning

Eksempel på en sikkerhedsrepræsentant	Sandsynlighed for godt arbejdsmiljøarbejde
Sidste APV var meget grundig, godt samarbejde, høj deltagelse, barrierer opleves ikke, høj prioritering	89 %
Sidste APV var mindre grundig, godt samarbejde, høj deltagelse, barrierer opleves ikke, høj prioritering	81 %
Sidste APV var mindre grundig, normalt samarbejde, høj deltagelse, barrierer opleves ikke, høj prioritering	76 %
Sidste APV var mindre grundig, normalt samarbejde, normal deltagelse, barrierer opleves ikke, høj prioritering	68 %
Sidste APV var mindre grundig, normalt samarbejde, normal deltagelse, barrierer opleves, høj prioritering	41 %
Sidste APV var mindre grundig, normalt samarbejde, normal deltagelse, barrierer opleves, normal prioritering	9 %

Note: Faste kriterier (hyppigst forekommende gruppe er valgt): Køn = Kvinde - Alder = 40 - 49 år - Organisation = Danmarks Lærerforening. Organisation indgår som kontrolvariabel - Køn og alder er kontrolvariable, og de har ikke effekt for arbejdsmiljøarbejdet (de er insignifikante)

Det fremgår også, at et grundigt APV-arbejde er vigtigt for at arbejdsmiljøarbejdet bliver godt, og at det er en moderat effekt. Resultatet er udtryk for, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt de steder, hvor det opfølgende og fremadrettede arbejde med resultaterne af APV'en prioriteres højt. Et APV-arbejde, der ikke er grundigt, er således især forbundet med, at der ikke er gennemført en evaluering af de valgte løsninger på problemerne, ikke er udarbejdet en handlingsplan med angivelse af tidsfrister og ansvarlige for

gelse henholdsvis samarbejde.⁷ Eksemplerne går fra en meget stor sandsynlighed til en meget lille sandsynlighed for et godt arbejdsmiljøarbejde. Der er ændret på én ting for hver linje, så man kan få en fornemmelse af, hvilken effekt de forskellige variable har.⁸

⁷ Der er anvendt skala-værdierne for 90 pct.-percentilen og for medianen.

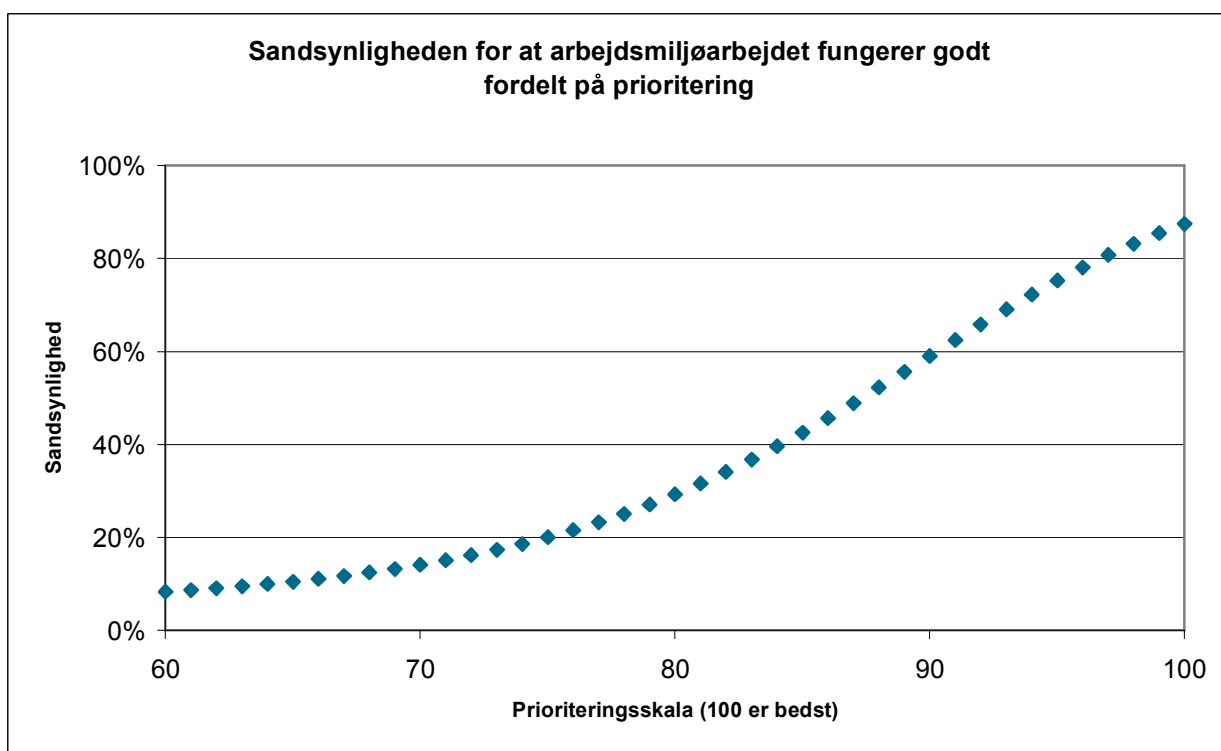
⁸ Bemærk, at omregningen til sandsynligheder gør, at forskelle i sandsynligheder er "komprimerede" i enderne, hvilket her betyder at effekten af godt samarbejde og især af grundigt APV-arbejde ser relativt mindre ud.

De følgende tre figurer illustrerer endelig, hvordan sandsynligheden for at opleve et særdeles godt arbejdsmiljø ændrer sig afhængigt af, hvor højt arbejdsmiljøarbejdet prioriteres (figur 3.1), hvor stor sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet er (figur 3.2) samt hvor godt samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet fungerer (figur 3.3).⁹

I figur 3.1 ses det, at sandsynligheden for godt arbejdsmiljøarbejde stiger meget, desto højere arbejdsmiljøarbejdet prioriteres på arbejdspladsen. Det ses også, at det er en meget markant stigning, fra en sandsynlighed på under 10 pct. til en på næsten 90 pct. Det er altså meget afgørende

for at skabe og sikre godt arbejdsmiljøarbejde, at det bliver prioriteret på arbejdspladsen. I figur 3.2 ses, at deltagelse også spiller en vigtig rolle, om end den alt anden lige er mindre afgørende end prioritering. Af figur 3.3 fremgår, at også samarbejdet omkring sikkerhedsrepræsentantens arbejde har en stor betydning for sandsynligheden for, at der er godt arbejdsmiljøarbejde. Selvom stigningen er mindre markant end for prioritering, så er det en meget tydelig udvikling fra under 40 pct. til næsten 90 procent sandsynlighed for godt arbejdsmiljøarbejde.

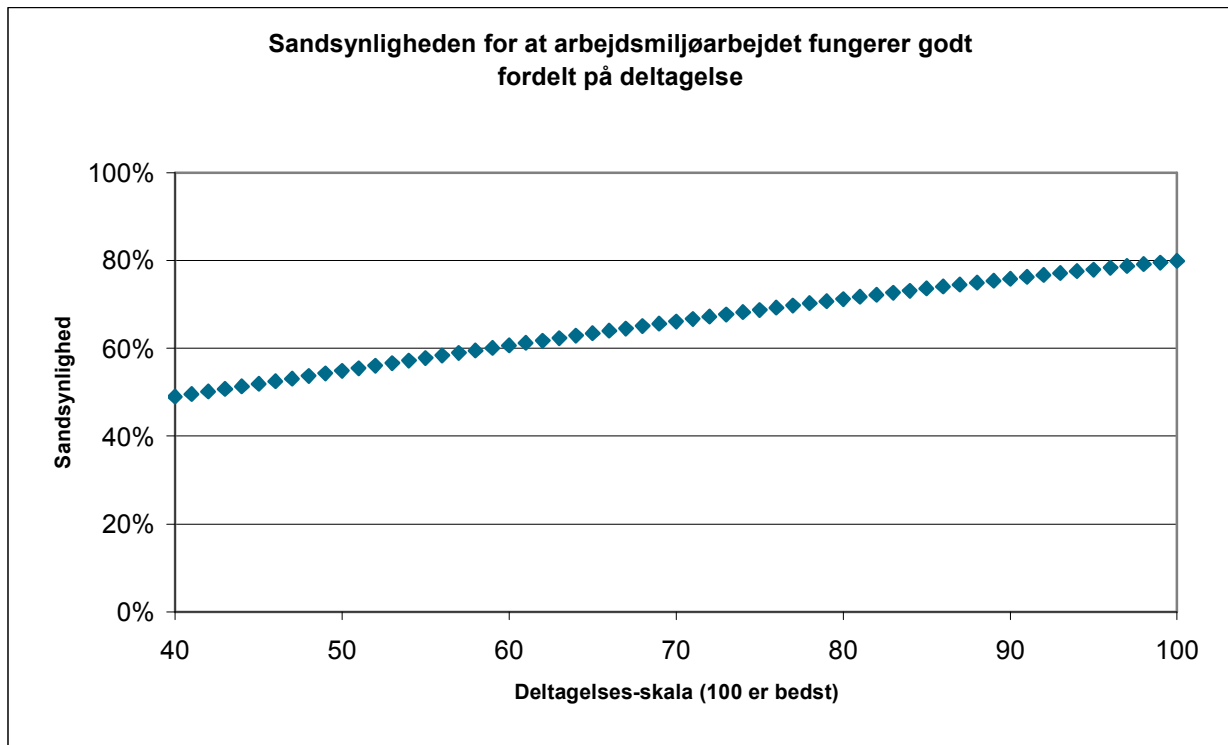
Figur 3.1



Note: Øvrige variable er holdt fast på: Mindre godt APV-arbejde, mindre godt samarbejde (median), høj deltagelse (90 %-percentil), barrierer opleves ikke, kvinde, 40 – 49 år, Danmarks Lærerforening.

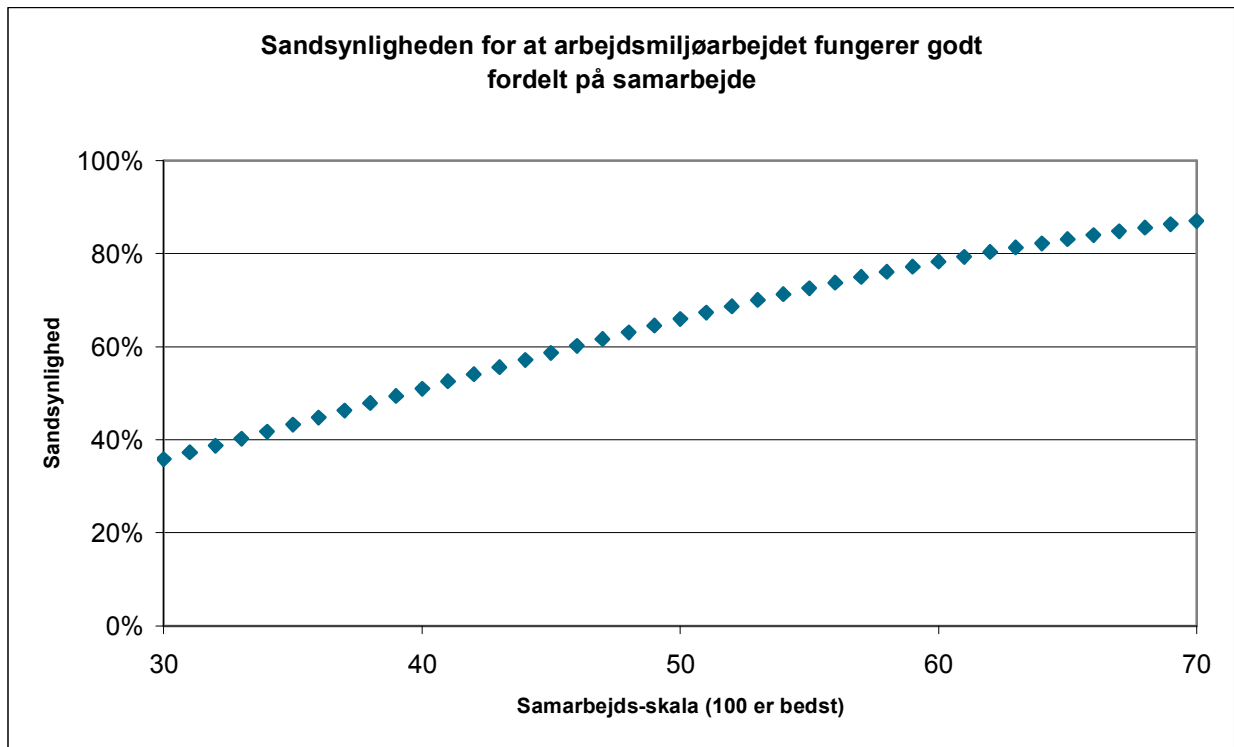
⁹ Selvom de tre skala-variable går fra 0-100, så viser figurerne kun udsnit heraf, da svarfordelingerne ikke er spredt ud over hele skalaerne. Herved undgås upålidelige forudsigelser i form af ekstrapolering. Udsnittene omfatter imidlertid langt størstedelen af de adspurgtes besvarelser (mellem 85 og 97 pct.).

Figur 3.2



Note: Øvrige variable er holdt fast på: Mindre godt APV-arbejde, mindre godt samarbejde (median), høj prioritering (90 %-percentil), barrierer opleves ikke, kvinde, 40 – 49 år, Danmarks Lærerforening

Figur 3.3



Note: Øvrige variable er holdt fast på: Mindre godt APV-arbejde, høj prioritering (90 %-percentil), høj deltagelse (90 %-percentil), barrierer opleves ikke, kvinde, 40 – 49 år, Danmarks Lærerforening.

4. DELTAGELSE

I dette afsnit beskrives sikkerhedsrepræsentanternes deltagelse og inddragelse i arbejdsmiljøarbejdet samt hvilke forhold, der har betydning for graden af deltagelse. Desuden belyses deltagelsens betydning for hvor godt arbejdsmiljøarbejdet fungerer.

Sikkerhedsrepræsentanterne deltager i vid udstrækning APV-arbejdet, mens de deltager klart mindre på de nyere områder i arbejdsmiljøarbejdet, der analyseres i rapporten. Der er her relativt høj deltagelse i arbejdet med trivsel og stress, mens deltagelsen er relativt lav for sundhedsfremme aktiviteter, arbejdet for at nedbringe sygefraværet og arbejdet for at begrænse mobning og chikane.

Der findes en række klare sammenhænge i forhold til deltagelse i både APV-arbejdet og arbejdsmiljøarbejdet på nye områder, hvor følgende hænger sammen med større 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, og
- Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø

I henhold til arbejdsmiljøloven er der en lang række områder, hvor der er pligt til at inddrage sikkerhedsrepræsentanterne, når problemer skal løses eller risici forebygges. Virkeligheden ligger desværre et stykke vej fra lovens krav.

Sikkerhedsrepræsentanterne er blevet spurgt til, i hvor høj grad de naturligt bliver inddraget af arbejdslederen, af kolleger og af tillidsrepræsentanten i en række tilfælde. Det generelle billede er, at 25-40 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne kun inddrages i mindre grad eller slet ikke inddrages af arbejdslederen. På disse arbejdspladser er der rum til forbedring, ikke mindst da inddragelse og deltagelse er væsentlige faktorer i at opnå et godt arbejdsmiljøarbejde.

Sikkerhedsrepræsentanterne inddrages i højere grad af kollegerne end af arbejdsleder, men i mindre grad af tillidsrepræsentant. Det kunne tyde på, at der kan være behov for at sætte fokus på inddragelse af sikkerhedsrepræ-

sentanten og arbejdsmiljøperspektivet i tillidsrepræsentanternes arbejde samt mere generelt på at styrke samarbejdet mellem sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

4.1. APV

80 pct. af de adspurgte har været sikkerhedsrepræsentant, mens der er blevet foretaget en arbejdspladsvurdering (APV). I tabel 4.1 kan man se, i hvor høj grad de har deltaget i forskellige aspekter af arbejdet med APV'en. Det fremgår, at sikkerhedsrepræsentanterne har deltaget i stort omfang i planlægning af APV'en, i kortlægningen af problemerne, i analyse af risici og prioritering af problemerne samt i udarbejdelse af en handlingsplan, idet kun mellem 4 og 8 pct. svarer *i mindre grad* eller *slet ikke*. Hvad angår deltagelsen i evalueringen af handlingsplanen er der noget flere, nemlig 12 pct., der svarer, at de har deltaget *i mindre grad* eller *slet ikke*. Sikkerhedsrepræsentanterne deltager altså i vid udstrækning i dette arbejde, der da også kan betragtes som deres klassiske ansvarsområde.

Tabel 4.1. Høj deltagelse i APV-arbejdet

I forhold til arbejdspladsvurderingen (APV) på min arbejdsplads, deltager jeg i

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total
Planlægning af APV-arbejdet	77 %	17 %	4 %	2 %	100 %
Kortlægning af problemerne på arbejdspladsen	77 %	19 %	3 %	1 %	100 %
Analyse af risici og prioritering af problemerne	68 %	24 %	5 %	2 %	100 %
Udarbejdelse af handlingsplan til løsning af	70 %	22 %	6 %	2 %	100 %
Evaluering af handlingsplanen	63 %	25 %	8 %	4 %	100 %

Ud fra disse fem spørgsmål har vi konstrueret en skala for, i hvor høj grad sikkerhedsrepræsentanterne deltager i APV-arbejdet. Skalaen kan betragtes som et samlet mål for en underliggende variabel, i dette tilfælde generel deltagelse i APV-arbejdet. Skalaen ses i tabel 4.2, og anvendes i det følgende til at undersøge hvilke faktorer, der er vigtige for en høj deltagelse.

Tabel 4.2. Samlet skala for deltagelse i APV-arbejdet

Deltager ikke	1 %
Deltager i mindre grad	4 %
Deltager i nogen grad	18 %
Deltager i høj grad	76 %
Total	100 %

Der er en tydelig sammenhæng mellem det at være sikkerhedsrepræsentant for flere eller for ansatte forskellige fysiske steder og deltagelse. Der er en lavere deltagelse i APV-arbejdet blandt sikkerhedsrepræsentanter, som er sikkerhedsrepræsentant for flere og sikkerhedsrepræsentanter, der dækker flere fysiske arbejdssteder. Der ses også en svagere tendens til at mere erfarne sikkerhedsrepræsentanter deltager i højere grad.

Tabel 4.3. Klar sammenhæng mellem nærhed og højere deltagelse i APV-arbejdet

Graden af deltagelse i APV-arbejdet fordelt på hvor mange man er sikkerhedsrepræsentant for

	Deltager ikke	Deltager i mindre grad	Deltager i nogen grad	Deltager i høj grad	Antal
0 - 20	1 %	3 %	19 %	78 %	767
21 - 50	1 %	4 %	15 %	80 %	616
51 - 75	2 %	4 %	21 %	73 %	207
76 - 100	4 %	9 %	15 %	72 %	78
Mere end 100	4 %	13 %	26 %	58 %	113
I alt	1 %	4 %	18 %	77 %	1.781

Tabel 4.4. Højere deltagelse i APV-arbejdet blandt lokalt forankrede sikkerhedsrepræsentanter

Deltagelse i APV-arbejdet, fordelt på om man er sikkerhedsrepræsentant for ansatte på mere end ét arbejdssted

	SIR mere end ét sted	SiR ét sted
Deltager ikke	3%	1%
Deltager i mindre grad	8%	3%
Deltager i nogen grad	20%	18%
Deltager i høj grad	70%	79%
Antal	479	1.302

Det har også betydning for deltagelsen i APV-arbejdet, om der er et særligt samarbejde mellem tillidsrepræsentanten, arbejdslederen og sikkerhedsrepræsentanten (et såkaldt Trojka-samarbejde). Hvor der er et sådant samarbejde deltager 84 pct. i høj grad, mens det tilsvarende tal er 70 pct., de steder, der ikke er et sådant samarbejde.

Tabel 4.5. Sammenhæng mellem Trojka-samarbejde og højere deltagelse i APV-arbejdet

	Trojka-samarbejde	Ikke Trojka-samarbejde
Deltager ikke	0%	2%
Deltager i mindre grad	2%	6%
Deltager i nogen grad	13%	22%
Deltager i høj grad	84%	70%
Antal	818	963

Note: Trojka-samarbejde er et særligt samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentanten, tillidsrepræsentanten og min arbejdsleder fx med henblik på at løse problemer med stress, konflikter m.v.

Der er en klar sammenhæng mellem deltagelse og hvor godt, sikkerhedsrepræsentanterne vurderer, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Over tre gange så mange er *helt enige* i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt blandt dem der deltager i *høj grad* end blandt dem, der *ikke deltager*. Der er desuden lignende sammenhænge med deltagelse og med, hvor godt de adspurgte mener, at det psykiske og fysiske arbejdsmiljø er.

I den anden ende finder vi sundhedsfremmende aktiviteter, hvor kun godt 40 pct. deltager i høj eller i nogen grad. Desuden ligger deltagelsen forholdsvis lavt, når det drejer sig om arbejdet for at nedbringe sygefraværet og for at begrænse mobning og chikane. Det arbejde er der henholdsvis 51 pct. og 58 pct., som i høj eller i nogen grad deltager i. Det ser altså ikke ud til, at disse nyere områder endnu for alvor har vundet indpas i tilrettelæggelsen og

Tabel 4.6. Høj deltagelse styrker arbejdsmiljøarbejdet

Sikkerhedsrepræsentanternes vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på graden af deltagelse i APV-arbejdet

		Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
Deltagelse i APV-arbejdet	Deltager ikke	13 %	35 %	17 %	17 %	17 %	0 %	23
	Deltager i mindre grad	11 %	44 %	25 %	12 %	7 %	1 %	73
	Deltager i nogen grad	19 %	49 %	21 %	9 %	2 %	0 %	323
	Deltager i høj grad	44 %	43 %	8 %	4 %	1 %	0 %	1.362
I alt		38 %	44 %	11 %	6 %	1 %	0 %	1.781

4.2. Nye områder

I dette afsnit analyseres sikkerhedsrepræsentanternes deltagelse på en række nyere områder i arbejdsmiljøarbejdet. Hovedkonklusionen er, at sikkerhedsrepræsentanterne deltager klart mindre, end de gør i de klassiske opgaver centreret omkring APV'en.

Der er dog samtidig forholdsvis stor forskel på, i hvor høj grad sikkerhedsrepræsentanterne arbejder med de forskellige, nye områder. I den ene ende finder vi arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde, som knap 90 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne arbejder med i høj eller i nogen grad. Næsten lige så mange deltager i arbejdet med at nedbringe den arbejdsrelaterede stress. Knap 80 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne deltager i høj eller i nogen grad i dette. Den høje deltagelse på disse områder skyldes muligvis, at førstnævnte er relativt tæt forbundet med APV arbejdet, og at der i længere tid har været relativt stor fokus på arbejdet med stress.

prioriteringen af arbejdsmiljøarbejdet ude på arbejdspladserne selv om de har et klart arbejdsmiljøperspektiv.

Tabel 4.7. Svingende deltagelse i arbejdet på de nye områder

På min arbejdsplads deltager jeg i

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant	Total
Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress	31 %	48 %	15 %	5 %	1 %	100 %
Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde	44 %	44 %	10 %	3 %	0 %	100 %
Sundhedsfremme aktiviteter (fx motion, rygestop-kurser m.v.)	14 %	28 %	29 %	25 %	4 %	100 %
Nedbringelse af sygefravær	16 %	35 %	28 %	17 %	4 %	100 %
Indsatsen mod mobning og chikane	26 %	33 %	18 %	12 %	12 %	100 %

Ligesom med de klassiske opgaver for sikkerhedsrepræsentanterne har vi også konstrueret en skala, der giver et samlet mål for den generelle deltagelse i arbejdet med de nye opgaver. Som det ses i tabel 4.8, så er deltagelsen lavere end det, vi så med de klassiske opgaver i tabel 4.2 ovenfor.

Herunder ser vi nærmere på, hvilke ting der har betydning for deltagelse i de nye arbejdsopgaver. Det første, som ses i tabel 4.9, er, at der er en tydelig sammenhæng mellem anciennitet som sikkerhedsrepræsentant og graden af deltagelse i de nye opgaver: Man deltager i højere grad i de nye opgaver, desto længere tid man har været sikkerhedsrepræsentant.

Tabel 4.8. Samlet skala for deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet på de nye områder

Deltager ikke	8 %
Deltager i mindre grad	24 %
Deltager i nogen grad	40 %
Deltager i høj grad	28 %
Total	100 %

Tabel 4.9. Erfaring giver højere deltagelse på nye områder

Graden af deltagelse fordelt på anciennitet som sikkerhedsrepræsentant

	Deltager ikke	Deltager i mindre grad	Deltager i nogen grad	Deltager i høj grad	Antal
0-2 år	12 %	26 %	38 %	24 %	684
3-5 år	7 %	26 %	41 %	25 %	500
6-10 år	6 %	23 %	41 %	30 %	467
Mere end 10 år	3 %	17 %	40 %	40 %	255
I alt	8 %	24 %	40 %	28 %	1.906

Der ses en sammenhæng mellem deltagelsen i de nye arbejdsområder, og hvorvidt der er etableret et Trojka-samarbejde. Der er den samme sammenhæng her, som med deltagelsen i det klassiske arbejde omkring APV'en.

Tabel 4.10. Klar sammenhæng mellem Trojka-samarbejde og højere deltagelse på nye områder

	Trojka-samarbejde	Ikke Trojka-samarbejde
Deltager ikke	2%	13%
Deltager i mindre grad	14%	32%
Deltager i nogen grad	42%	38%
Deltager i høj grad	42%	17%
Antal	860	1.046

Note: Trojka-samarbejde er et særligt samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentanten, tillidsrepræsentanten og min arbejdsleder fx med henblik på at løse problemer med stress, konflikter m.v.

I modsætning til arbejdet med de klassiske områder er der ikke nogen sammenhæng mellem deltagelsen i de nye områder, og om man er sikkerhedsrepræsentant for ansatte på flere fysiske steder. Derimod er der en sammenhæng mellem deltagelsen i de nye områder, og hvor mange man er sikkerhedsrepræsentant for. Deltagelsen er højest for dem, der er sikkerhedsrepræsentant for få ansatte, og for dem, der er sikkerhedsrepræsentant for over 100 ansatte, er deltagelsen markant lavere.

Som med de klassiske områder, er der også med de nye områder en klar sammenhæng med, hvor godt sikkerhedsrepræsentanterne vurderer arbejdsmiljøarbejdet. Faktisk er sammenhængen her meget markant, idet næsten seks gange så mange er *helt enige* i, at det fungerer godt blandt dem der deltager i *høj grad* end blandt dem, der *ikke deltager*. jf. tabel 4.12. Der er også her lignende sammenhænge at finde i forhold til, hvor godt de mener, at det psykiske og fysiske arbejdsmiljø er.

Tabel 4.11. Klar sammenhæng mellem nærhed og deltagelse på nye områder

Deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet på nye områder fordelt på hvor mange, man er sikkerhedsrepræsentant for

	Deltager ikke	Deltager i mindre grad	Deltager i nogen grad	Deltager i høj grad	Antal
0 - 20	8 %	19 %	41 %	32 %	781
21 - 50	7 %	25 %	43 %	25 %	688
51 - 75	5 %	32 %	36 %	27 %	225
76 - 100	11 %	27 %	31 %	31 %	88
Mere end 100	22 %	30 %	31 %	17 %	124
I alt	8 %	24 %	40 %	28 %	1.906

Sammenfattende kan der altså konstateres en række klare sammenhænge i forhold til deltagelse i både APV-arbejdet og arbejdsmiljøarbejdet på nye områder, hvor følgende hænger sammen med større 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, og
- Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Tabel 4.12. Høj deltagelse giver bedre arbejdsmiljøarbejde

Om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på graden af deltagelse i de nye områder

		Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
Deltagelse i de nye områder	Deltager ikke	10 %	34 %	25 %	18 %	10 %	3 %	157
	Deltager i mindre grad	19 %	47 %	21 %	10 %	3 %	0 %	455
	Deltager i nogen grad	33 %	49 %	11 %	6 %	1 %	1 %	761
	Deltager i høj grad	58 %	36 %	4 %	2 %	0 %	0 %	533
I alt		34 %	44 %	13 %	7 %	2 %	1 %	1.906

4.3. Inddragelse af arbejdsleder, tillidsrepræsentant og kolleger

I henhold til arbejdsmiljøloven er der en lang række områder, hvor der er pligt til at inddrage sikkerhedsrepræsentanterne, når problemer skal løses eller risici forebygges. Virkeligheden ligger desværre, som det fremgår, et stykke vej fra lovens krav – til tider endog et langt stykke. Det er ikke kun beklageligt. Det kan nemt betyde, at kolleger udsættes for skadelige påvirkninger som er helt unødvendige og i modstrid med det beskyttelsesansvar, der er lovens hovedsigte.

Sikkerhedsrepræsentanterne er blevet spurgt til, i hvor høj grad de naturligt bliver inddraget af arbejdslederen, af kolleger og af tillidsrepræsentanten i en række tilfælde.

I tabel 4.13 ses det, i hvor høj grad sikkerhedsrepræsentanten inddrages af arbejdslederen. Der, hvor sikkerhedsrepræsentanten oftest inddrages *i høj grad*, er hvis der er sket en arbejdsulykke. Det gælder for 55 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne.

Der er desuden tre andre forhold, hvor en stor del af sikkerhedsrepræsentanterne, mellem 67 og 74 pct., har angivet, at de *i høj* eller *nogen grad* naturligt bliver inddraget. Det drejer sig om problemer med det psykiske arbejdsmiljø, ergonomiske problemer samt problemer med indeklimaet.

Noget færre af sikkerhedsrepræsentanterne, mellem 48 og 57 pct., bliver *i høj* eller *nogen grad* naturligt inddraget, når det drejer sig om arbejdsorganisatoriske ændringer, om

indkøb af nye tekniske hjælpemidler eller om mistanke om, at en kollegas sygefravær er arbejdsbetinget.

Inddragelsen i forbindelse med indkøb af nye kemikalier skiller sig ud fra de andre spørgsmål, fordi der er markant flere, nemlig 22 pct., som dette spørgsmål ikke er relevant for. Men selv når man tager det med i betragtning, så ses det, at meget få af sikkerhedsrepræsentanterne inddrages heri sammenlignet med de andre spørgsmål. Kun 29 pct. har svaret, at de inddrages *i høj* eller *nogen grad*.

Ser man på tværs af de nævnte situationer, så er det overordnede billede dermed, at 25-40 procent af sikkerhedsrepræsentanterne kun inddrages i mindre grad eller slet ikke. På disse arbejdspladser er der rum til forbedring, ikke mindst da inddragelse og deltagelse er væsentlige faktorer i at opnå et godt arbejdsmiljøarbejde, jf. tidligere i dette afsnit, afsnit 3 om faktorer bag et godt arbejdsmiljøarbejde og den store fælleseuropæiske ESENER-undersøgelse, der også finder, at medarbejderrepræsentation og arbejdstagernes medindflydelse har væsentlig betydning for arbejdsmiljøarbejdet, og hvor man blandt andet konkluderer, at en høj grad af både formel og uformel medarbejderdeltagelse fører til høj kvalitet i håndteringen af arbejdsmiljøet i almindelighed og af de psykosociale risici i særdeleshed.¹⁰

¹⁰ European Agency for Safety and Health at Work, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, juni 2010.

Tabel 4.13. Inddragelse af arbejdsleder

Jeg bliver helt naturligt inddraget af min arbejdsleder, når der

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant for arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Ved ikke	Total
Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer	23 %	34 %	21 %	17 %	2 %	4 %	100 %
Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø	37 %	33 %	16 %	9 %	1 %	3 %	100 %
Er ergonomiske problemer	37 %	30 %	17 %	8 %	3 %	4 %	100 %
Er sket en arbejdsulykke	55 %	17 %	8 %	4 %	5 %	12 %	100 %
Skal indkøbes nye tekniske hjælpemidler	19 %	29 %	21 %	18 %	7 %	6 %	100 %
Skal indkøbes nye kemikalier	13 %	16 %	16 %	26 %	22 %	7 %	100 %
Er problemer med indeklimaet	41 %	33 %	14 %	7 %	1 %	4 %	100 %
Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget	25 %	25 %	19 %	18 %	2 %	10 %	100 %

Sikkerhedsrepræsentanterne er som sagt også blevet spurgt til, om de inddrages af kolleger i de samme situationer og forhold. Svarene ses af tabel 4.14. Det generelle billede her er det samme som vi så omkring inddragelsen fra arbejdslederens side. Den bemærkelsesværdige forskel er, at sikkerhedsrepræsentanterne inddrages i højere grad af kolleger end af arbejdslederen. Det ses ved, at sikkerhedsrepræsentanterne oftere har angivet, at de inddrages *i høj* eller *nogen grad* for samtlige spørgsmål, på nær i forbindelse med indkøb af nye tekniske hjælpemidler og nye kemikalier. Her inddrages de i lige høj grad af arbejdslederen og af kolleger.

Tabel 4.14. Inddragelse af kolleger

Jeg bliver helt naturligt inddraget af mine kolleger, når der

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant for arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Ved ikke	Total
Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer	26 %	38 %	19 %	11 %	2 %	5 %	100 %
Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø	38 %	39 %	14 %	5 %	1 %	3 %	100 %
Er ergonomiske problemer	40 %	34 %	14 %	5 %	4 %	4 %	100 %
Er sket en arbejdsulykke	57 %	19 %	5 %	3 %	5 %	12 %	100 %
Skal indkøbes nye tekniske hjælpemidler	20 %	28 %	21 %	16 %	9 %	7 %	100 %
Skal indkøbes nye kemikalier	13 %	16 %	16 %	23 %	24 %	8 %	100 %
Er problemer med indeklimaet	50 %	34 %	9 %	4 %	1 %	3 %	100 %
Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget	27 %	31 %	20 %	12 %	2 %	9 %	100 %

Når det drejer sig om, hvorvidt tillidsrepræsentanten inddrager sikkerhedsrepræsentanten, så ligner billedet det, vi så vedrørende inddragelsen fra arbejdslederen og fra kolleger. Med hensyn til graden af inddragelse, så er det imidlertid det modsatte af det, vi sås med kollegerne. Færre sikkerhedsrepræsentanter inddrages *i høj* eller *nogen grad* af tillidsrepræsentanten end af kolleger såvel som af arbejdslederen, og det gælder for alle spørgsmålene undtagen ved mistanke om at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget.

Det kan blandt andet skyldes, at der er større overlap mellem sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes opgaver, at deres samarbejde er mindre formaliseret end samarbejdet med arbejdsleder, ligesom det i mindre grad end samarbejdet med kolleger udspringer direkte af konkrete arbejdsmiljøproblemer, der søges løst. Nogle steder kan det desuden hænge sammen med, at sikkerhedsrepræsentanterne dækker flere tillidsrepræsentanternes område eller at tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant er fra forskellige faggrupper.

Der kan dog ikke desto mindre være behov for at sætte fokus på inddragelse af sikkerhedsrepræsentanten og arbejdsmiljøperspektivet i tillidsrepræsentanternes arbejde samt mere generelt på at styrke samarbejdet mellem sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

Tabel 4.15. Inddragelse af tillidsrepræsentanten

Jeg bliver helt naturligt inddraget af tillidsrepræsentanten, når der

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant for arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Ved ikke	Total
Skal drøftes arbejdsorganisatoriske ændringer	30 %	25 %	14 %	17 %	5 %	9 %	100 %
Er problemer med det psykiske arbejdsmiljø	41 %	23 %	11 %	13 %	5 %	8 %	100 %
Er ergonomiske problemer	32 %	20 %	12 %	17 %	8 %	10 %	100 %
Er sket en arbejdsulykke	45 %	13 %	7 %	13 %	8 %	15 %	100 %
Skal indkøbes nye tekniske hjælpemidler	21 %	17 %	14 %	23 %	12 %	12 %	100 %
Skal indkøbes nye kemikalier	16 %	11 %	11 %	25 %	25 %	12 %	100 %
Er problemer med indeklimaet	40 %	21 %	10 %	14 %	5 %	10 %	100 %
Er mistanke om, at en kollegas sygefravær kan være arbejdsbetinget	34 %	20 %	13 %	16 %	5 %	11 %	100 %

5. SAMARBEJDE, INDFLYDELSE OG ORGANISERING

I dette afsnit beskrives, hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet mellem sikkerhedsrepræsentanten på den ene side og arbejdsleder, tillidsrepræsentant og kolleger på den anden fungerer. Organiseringen af sikkerhedsarbejdet samt sikkerhedsrepræsentanternes vurdering af, hvordan arbejdsmiljøarbejdet kan forbedres, bliver også beskrevet.

Sikkerhedsrepræsentanterne vurderer generelt, at de samarbejder godt med både arbejdsleder, tillidsrepræsentant og med kollegerne. Jo længere man har været sikkerhedsrepræsentant, jo bedre opleves samarbejdet.

Jo bedre samarbejdet fungerer, desto bedre vurderer sikkerhedsrepræsentanterne, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Samtidig ses en meget klar sammenhæng mellem et godt samarbejde og færre barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Et godt samarbejde ser altså ud til at være en væsentlig forudsætning for et velfungerende arbejdsmiljøarbejde. Det er i overensstemmelse med ESENER-undersøgelsen, der som beskrevet i afsnit 4 finder, at medarbejderrepræsentation og arbejdstagernes medindflydelse har væsentlig positiv betydning for arbejdsmiljøarbejdet.

Sikkerhedsrepræsentanterne oplever i høj grad, at de generelt har indflydelse på arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads. Et godt samarbejde har væsentlig positiv betydning for indflydelsen.

Der er stor enighed blandt sikkerhedsrepræsentanterne om, at *mere tid* til arbejdsmiljøarbejdet, *bedre uddannelse* og *mere synlighed* er væsentligst for at forbedre deres indflydelse som sikkerhedsrepræsentant. Relativt mange peger også på en *mere interesseret arbejdsleder/ledelse*, *løntillæg*, *bedre samarbejde med tillidsrepræsentanten* og *særlige værktøjer/hjælpe midler* (fx bærbar PC, internetopkobling hjemme).

Sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at kolleger, arbejdsleder og tillidsrepræsentant generelt har en positiv holdning til deres funktion som sikkerhedsrepræsentant.

Der er en klar sammenhæng mellem hvor mange, man er sikkerhedsrepræsentant for, og vurderingen af hvor godt arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedst de steder, hvor de adspurgte er sikkerhedsrepræsentanter for få eller for mange

Der er aftalt et MED/MIO/SU-SIO-udvalg på omkring to ud af tre virksomheder. Hvor der er et udvalg, indgår sikkerhedsrepræsentanten i udvalget på godt 80 pct. af arbejdspladserne. Det svarer samlet set til, at cirka halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne indgår i et sådant udvalg.

Der er relativt store forskelle på udbredelsen af MED/MIO/SU-SIO-udvalg og graden af repræsentation blandt organisationerne i undersøgelsen. Den laveste repræsentation ses blandt medlemmer af Dansk Sygeplejeråd og Finansforbundet. På Finansforbundets område ses samtidig den laveste udbredelse.

Sikkerhedsrepræsentanterne oplever sig selv som centrale deltagere i udvalgets arbejde. Til gengæld oplever to tredjedele, at MED/MIO/SU-SIO-udvalget ikke eller kun delvist er med til at forbedre arbejdsmiljøarbejdet.

5.1. Samarbejde

Sikkerhedsrepræsentanterne vurderer generelt, at de samarbejder godt med både arbejdsleder og tillidsrepræsentant og i lidt mindre udstrækning med kollegerne. Der er flest (59 pct.) af sikkerhedsrepræsentanterne, der er *helt enige* i, at de samarbejder godt med deres arbejdsleder. Næsten ligeså mange (55 pct.) er helt enige i, at de samarbejder godt med tillidsrepræsentanten. Lidt færre (47 pct.) er *helt enige* i, at de samarbejder godt med kollegerne, men samtidig er der her en stor andel, der er *delvist enige* i (41 pct.), at de samarbejder godt med deres kolleger, om arbejdsmiljøet.

Tabel 5.1. Sikkerhedsrepræsentanter oplever godt samarbejde

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg samarbejder godt med min arbejdsleder om arbejdsmiljøet	59 %	26 %	9 %	4 %	2 %	1 %	100 %
Jeg samarbejder godt med tillidsrepræsentanten om arbejdsmiljøet	55 %	22 %	13 %	3 %	3 %	5 %	100 %
Jeg samarbejder godt med mine kolleger om arbejdsmiljøet	47 %	41 %	9 %	2 %	0 %	1 %	100 %

Jo længere man har været sikkerhedsrepræsentant, jo bedre opleves samarbejdet. Andelen, der har et meget godt samarbejde med arbejdsleder, stiger fx fra 56 pct. blandt personer med 0-2 års erfaring til 72 pct. blandt personer med mere end 10 års erfaring.

samme sammenhænge genfindes, når man ser på samarbejdet med tillidsrepræsentanten og kollegerne, om end lidt svagere. Vi fokuserer i det følgende på samarbejdet med arbejdslederen, fordi det også i formel forstand er det centrale omdrejningspunkt for arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 5.2. Erfaring giver godt samarbejde

Vurdering af om samarbejdet med arbejdsleder er godt, fordelt på anciennitet som sikkerhedsrepræsentant							
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
0-2 år	56 %	26 %	10 %	4 %	2 %	2 %	811
3-5 år	56 %	30 %	9 %	3 %	2 %	1 %	582
6-10 år	60 %	27 %	8 %	4 %	1 %	1 %	540
Mere end 10 år	72 %	18 %	7 %	3 %	0 %	0 %	292
I alt	59 %	26 %	9 %	4 %	2 %	1 %	2.225

Der er klar sammenhæng mellem sikkerhedsrepræsentanternes vurdering af samarbejdet og hvorvidt de oplever, at der er et godt arbejdsmiljøarbejde samt et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Der er især markante sammenhænge, når man ser på samarbejdet med arbejdslederen. De

Jo bedre samarbejdet med arbejdslederen fungerer, desto bedre vurderer sikkerhedsrepræsentanterne, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Det ses i tabel 5.3, hvor over 50 pct. af dem, der er *helt enige* i, at de har et godt samarbejde også er *helt enige* i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. For

Tabel 5.3. Godt samarbejde giver godt arbejdsmiljøarbejde

Vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på samarbejde med arbejdslederen

		Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
Jeg samarbejder godt med min arbejdsleder om arbejdsmiljøet	Helt enig	54 %	40 %	5 %	1 %	0 %	0 %	1.310
	Delvist enig	11 %	59 %	20 %	8 %	1 %	1 %	579
	Hverken enig eller uenig	4 %	34 %	36 %	21 %	4 %	1 %	196
	Delvist uenig	3 %	15 %	30 %	41 %	11 %	0 %	80
	Helt uenig	3 %	13 %	11 %	32 %	42 %	0 %	38
	Ved ikke	14 %	27 %	9 %	5 %	5 %	41 %	22
I alt		35 %	43 %	12 %	7 %	2 %	1 %	2.225

Tabel 5.4. Godt samarbejde - færre barrierer for arbejdsmiljøarbejdet

Opleves barrierer for arbejdsmiljøarbejdet fordelt på samarbejde med arbejdslederen

		Ja	Nej	Antal
Jeg samarbejder godt med min arbejdsleder om arbejdsmiljøet	Helt enig	30 %	70 %	1.310
	Delvist enig	61 %	39 %	579
	Hverken enig eller uenig	73 %	27 %	196
	Delvist uenig	86 %	14 %	80
	Helt uenig	92 %	8 %	38
	Ved ikke	45 %	55 %	22
I alt		45 %	55 %	2.225

de sikkerhedsrepræsentanter, der har et mindre godt samarbejdet, er det kun mellem cirka 3 og 11 pct.

Der er også en markant, om end en anelse svagere, sammenhæng mellem, hvordan samarbejdet med arbejdslederen fungerer, og hvordan det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen. En tilsvarende sammenhæng ses også i forhold til det fysiske arbejdsmiljø, hvor sammenhængen er endnu en anelse svagere, men dog stadig markant.

Et godt samarbejde ser altså ud til at være en væsentlig forudsætning for et velfungerende arbejdsmiljøarbejde. Det er i overensstemmelse med ESENER-undersøgelsen, der som beskrevet i afsnit 4 finder, at medarbejderrepræsentanta-

tion og arbejdstagernes medindflydelse har væsentlig positiv betydning for arbejdsmiljøarbejdet. Det understreger desuden behovet for at arbejde for en bedre inddragelse, jf. afsnit 4.

Der er en meget klar sammenhæng mellem sikkerhedsrepræsentanternes vurdering af samarbejdet med arbejdsleder og om man oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Jo bedre samarbejde sikkerhedsrepræsentanterne oplever, jo lavere er andelen, der oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Der er således under 30 pct., der oplever barrierer, når samarbejdet er meget godt, hvorimod det gælder

Tabel 5.5. Godt samarbejde - større indflydelse

Grad af enighed i "Jeg er med til at gøre arbejdsmiljøet bedre" fordelt på samarbejde med arbejdslederen

		Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
Jeg samarbejder godt med min arbejdsleder om arbejdsmiljøet	Helt enig	66 %	30 %	4 %	0 %	0 %	0 %	1.310
	Delvist enig	32 %	58 %	9 %	0 %	0 %	1 %	579
	Hverken enig eller uenig	17 %	57 %	24 %	2 %	0 %	0 %	196
	Delvist uenig	16 %	58 %	20 %	5 %	0 %	1 %	80
	Helt uenig	18 %	29 %	24 %	18 %	8 %	3 %	38
	Ved ikke	9 %	41 %	9 %	0 %	0 %	41 %	22
I alt		50 %	41 %	8 %	1 %	0 %	1 %	2.225

Tabel 5.6. Trojka-samarbejde har forskellige udbredelse i organisationerne

Er der etableret et særligt samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentant, tillidsrepræsentant og arbejdsleder, fordelt på organisation

	Ja	Nej	Antal
BUPL	49 %	51 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	29 %	71 %	84
Dansk Sygeplejeråd	31 %	69 %	408
Danmarks Lærerforening	48 %	52 %	665
Finansforbundet	39 %	61 %	283
I alt	43 %	57 %	2.225

for hele 92 pct., blandt dem der er *meget uenige* i, at samarbejdet er godt.

Et godt samarbejde er også vigtigt for sikkerhedsrepræsentanternes indflydelse på arbejdsmiljøet, jf. tabel 5.6. Hele 66 pct. af de sikkerhedsrepræsentanter, som har et meget godt samarbejde, er således *helt enige* i, at de har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet. Denne andel falder til 32 pct. blandt dem, der er *delvist enige* i, at samarbejdet er godt, og andelen er meget lav, mellem 9 og

18 pct., når man spørger dem, der har dårligere samarbejde.

Der er samlet set 43 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne, som har angivet, at der er etableret et såkaldt Trojka-samarbejde på deres arbejdsplads – det vil sige et særligt samarbejde mellem sikkerhedsrepræsentanten selv, tillidsrepræsentanten og arbejdslederen med henblik på at løse problemer med stress, konflikter m.v. Der er dog forholdsvis store forskelle mellem de forskellige organisationer.

Færrest steder med et Trojka-samarbejde findes blandt Dansk Socialrådgiverforenings medlemmer, og flest finder man blandt medlemmerne i BUPL og Danmarks Lærerforening.

5.2. Indflydelse

I forhold til sikkerhedsrepræsentanternes oplevelse af indflydelse på arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er cirka 50 pct. *helt enige* i, at de som sikkerhedsrepræsentant, er med til at gøre arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads bedre, mens 40 pct. er *delvist enige*. Samme svarfordelinger ses, når sikkerhedsrepræsentanterne vurderer deres muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads.

Det skal bemærkes at sikkerhedsrepræsentanternes egen vurdering i forhold til de to generelle udsagn ikke giver det fulde billede af sikkerhedsrepræsentanternes indflydelse. Mange sikkerhedsrepræsentanter oplever også udfordringer i arbejdsmiljøarbejdet herunder barrierer som fx manglende tid, ressourcer og prioritering hos ledelsen, manglende deltagelse og inddragelse og manglende resul

Tabel 5.7. Sikkerhedsrepræsentanterne oplever høj indflydelse

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg er med til at gøre arbejdsmiljøet bedre	50 %	41 %	8 %	1 %	0 %	1 %	100 %
Jeg har gode muligheder for at påvirke arbejdsmiljøet på min arbejdsplads?	47 %	39 %	9 %	3 %	1 %	1 %	100 %

tater af APV-arbejdet og/eller arbejdet i MED/MIO/SU-SIO-udvalg. Disse udfordringer er også beskrevet i rapporten og påvirker ligeledes sikkerhedsrepræsentanternes indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet.

Sikkerhedsrepræsentanterne er blevet spurgt til, hvad der kan forbedre deres indflydelse som sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads. Der er stor enighed blandt sikkerhedsrepræsentanterne om, at *mere tid* til arbejdsmiljøarbejdet vil forbedre deres indflydelse som sikkerhedsrepræsentant, hvilket kommer til udtryk ved, at knap 60 pct. af dem har peget på denne faktor.

Også *bedre uddannelse* og *mere synlighed*, fx gennem personalemøder med fokus på arbejdsmiljø opleves som væsentlige faktorer i forhold til at forbedre sikkerhedsrepræsentanternes indflydelse på deres arbejdsplads. De angives af cirka 40 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne.

Knap en fjerdedel af sikkerhedsrepræsentanterne peger på, at en *mere interesseret arbejdsleder/ledelse*, *løntillæg*, *bedre samarbejde med tillidsrepræsentanten* og *særlige værktøjer, hjælpemidler* (fx bærbar PC, internetopkobling hjemme) er faktorer, der kunne være med til at forbedre indflydelsen som sikkerhedsrepræsentant på arbejdspladsen.

Sikkerhedsrepræsentanterne har også kunnet angive andre forhold, som de vurderer, kan forbedre deres indflydelse som sikkerhedsrepræsentant. Det gør 12 pct. De angiver især erfaringsudveksling med andre sikkerhedsrepræsentanter og vedligeholdelse af viden, klarhed i ret og pligt som sikkerhedsrepræsentant og klarhed i sikkerhedsarbejdet indhold/rollefordeling, aftaubisering af problemer med psy-

kisk arbejdsmiljø, bedre adgang til informationer og bedre integration af sikkerhedsarbejdet på arbejdspladsen.

Tabel 5.8. Tid, synlighed og uddannelse kan forbedre indflydelse

Hvad kunne forbedre din indflydelse som sikkerhedsrepræsentant?

	Antal personer	Andel af personer i alt
Mere tid til arbejdsmiljøarbejdet	1.317	59 %
Mere synlighed, fx personalemøder med fokus på arbejdsmiljø	863	39 %
Bedre uddannelse	869	39 %
Særlige værktøjer, hjælpemidler fx bærbar PC, internetopkobling hjemme	465	21 %
Bedre mulighed for kontakt med medarbejderne	312	14 %
Bedre samarbejde med tillidsrepræsentanterne	481	22 %
En mere interesseret arbejdsleder/ledelse	545	24 %
Særlige personalegoder	167	8 %
Løntillæg	521	23 %
Andet, skriv her:	258	12 %
Ingen af de nævnte	98	4 %
Ved ikke	148	7 %
Total	2.225	100 %

Note: Sikkerhedsrepræsentanterne har kunnet angive flere forbedringer

At mere tid og bedre uddannelse fremstår som to af de væsentligste veje til at forbedre sikkerhedsrepræsentanternes indflydelse er ikke overraskende i lyset af, at undersøgelsen også finder, at manglende tid opleves som den væsentligste barriere for arbejdsmiljøarbejdet (afsnit 6) og at omkring en tredjedel af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de mangler kompetencer og mere uddannelse for at kunne varetage arbejdsmiljøarbejdet (afsnit 7).

5.3. Status

Sikkerhedsrepræsentanternes oplevelse af kollegers, arbejdsleders henholdsvis tillidsrepræsentantens holdning til deres funktion som sikkerhedsrepræsentant er overordnet positiv. Cirka 75 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne angiver således, at de anførte grupper har en *generelt positiv holdning*. Næsten ingen af sikkerhedsrepræsentanterne angiver, at de oplever en *generelt negativ* eller *delvist negativ holdning* til deres arbejde.

5.4. Organisering

De fleste er sikkerhedsrepræsentant for et forholdsvist begrænset antal ansatte, men som det ses i tabel 5.10 er der et stort mindretal på cirka 22 pct., som er sikkerhedsrepræsentant for mere end 50 ansatte. Der er stor forskel på organisationerne, og det er især BUPL og Finansforbundet, der skiller sig ud. BUPL's sikkerhedsrepræsentanter er kun meget sjældent sikkerhedsrepræsentant for flere end 20 ansatte, mens Finansforbundets som regel er det for store grupper af ansatte. På Finansforbundets område er der indgået en aftale i to led om en ændret organisering af arbejdsmiljøindsatsen, der betyder, at sikkerhedsrepræsentanterne repræsenterer flere medarbejdere end normalt.

Tabel 5.9. Positiv holdning til sikkerhedsrepræsentantens arbejde

Hvordan oplever du ...	Generelt positiv holdning	Delvist positiv holdning	Hverken positiv eller negativ holdning	Delvist negativ holdning	Generelt negativ holdning	Total
Dine kollegers holdning til din funktion som sikkerhedsrepræsentant?	74 %	15 %	11 %	0 %	0 %	100 %
Din nærmeste leders/arbejdsleders holdning til din funktion som sikkerhedsrepræsentant?	76 %	15 %	8 %	1 %	0 %	100 %
Tillidsrepræsentantens holdning til din funktion som sikkerhedsrepræsentant?	73 %	10 %	16 %	0 %	0 %	100 %

Tabel 5.10. Store forskelle i hvor mange man er sikkerhedsrepræsentant for

	0 - 20	21 - 50	51 - 75	76 - 100	Mere end 100	Antal
BUPL	83 %	15 %	1 %	0 %	0 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	30 %	49 %	13 %	5 %	4 %	84
Dansk Sygeplejeråd	30 %	55 %	10 %	4 %	1 %	408
Danmarks Lærerforening	22 %	52 %	21 %	5 %	1 %	665
Finansforbundet	7 %	17 %	19 %	14 %	43 %	283
I alt	43 %	35 %	11 %	4 %	6 %	2.225

Der ses en klar sammenhæng mellem hvor mange, man er sikkerhedsrepræsentant for, og hvor godt de adspurgte vurderer, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer (tabel 5.11). Arbejdsmiljøarbejdet fungerer bedst de steder, hvor de adspurgte er sikkerhedsrepræsentanter store eller helt små steder. For sikkerhedsrepræsentanter med *mere end 100* og for *0-20* ansatte, er der mellem 40 og 45 pct., der er *helt enige* i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Andelen er

noget lavere, nemlig omkring 30 pct., blandt dem, der er sikkerhedsrepræsentant for mellem 21 og 75 ansatte.

Der er en tilsvarende sammenhæng mellem, hvor mange man er sikkerhedsrepræsentant for og det psykiske arbejdsmiljø, mens der ikke er nogen signifikant sammenhæng med det fysiske arbejdsmiljø.

Tabel 5.11. Flest udfordringer for sikkerhedsrepræsentanterne på mellemstore steder

Vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på antal, man er sikkerhedsrepræsentant for.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
0 - 20	39 %	39 %	12 %	7 %	2 %	1 %	965
21 - 50	30 %	46 %	13 %	8 %	2 %	1 %	774
51 - 75	29 %	50 %	14 %	5 %	1 %	1 %	254
76 - 100	33 %	46 %	11 %	5 %	4 %	0 %	93
Mere end 100	45 %	40 %	10 %	4 %	0 %	1 %	139
I alt	35 %	43 %	12 %	7 %	2 %	1 %	2.225

Over en fjerdedel af de adspurgte er sikkerhedsrepræsentant for ansatte på flere forskellige fysiske arbejdssteder. Der er også her store forskelle mellem organisationerne. I Finansforbundet dækker to tredjedele af sikkerhedsrepræsentanterne flere fysiske arbejdssteder. Færrest dækker flere fysiske arbejdssteder i BUPL (20 pct.) og Danmarks Lærerforening (16 pct.).

Tabel 5.12. Sikkerhedsrepræsentant på mere end ét arbejdssted?

	Ja	Nej	Antal
BUPL	19 %	81 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	37 %	63 %	84
Dansk Sygeplejeråd	30 %	70 %	408
Danmarks Lærerforening	16 %	84 %	665
Finansforbundet	64 %	36 %	283
I alt	27 %	73 %	2.225

MED/MIO/SU-SIO-udvalg

Arbejdsmiljøloven åbner mulighed for at man kan aftale sig ud af Arbejdsmiljølovens regler om organisering af arbejdsmiljøindsatsen (regler om opbygning af sikkerhedsorganisationen). Det forudsætter, at der er indgået en aftale på to niveauer. For det første en central rammeaftale mellem aftaleparterne og for det andet en lokal aftale på den enkelte arbejdsplads. Det almindeligste er, at man aftaler en organisering, der sammenlægger samarbejdsudvalg og sikkerhedsorganisation i en ny struktur. Inden for det kommunale og regionale område kaldes de nye udvalg for MED-udvalg, på det statslige område typisk MIO-udvalg og inden for finansområdet omtales de ofte som SU-SIO-udvalg.

et sted, hvor der er et MED/MIO/SU-SIO-udvalg, indgår sikkerhedsrepræsentanten i udvalget på godt 80 pct. af virksomhederne. Det svarer samlet set til, at cirka halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne indgår i et sådant udvalg.

Der er relativt store forskelle på hvor udbredte MED/MIO/SU-SIO-udvalg er blandt organisationerne i undersøgelsen. Udvalgene forekommer hyppigst på Danmarks Lærerforening og Dansk Sygeplejeråds områder, hvor der er oprettet udvalg på cirka 80 pct. af arbejdspladserne. På BUPL's og Dansk Socialrådgiverforenings områder er der oprettet MED/MIO/SU-SIO-udvalg på cirka 60 pct. af arbejdspladserne, mens Finansforbundet skiller sig ud ved, at der kun er oprettet udvalg på cirka 25 pct. af arbejdspladserne.

Generelt er sikkerhedsrepræsentanterne i høj grad medlemmer af MED/MIO/SU-SIO-udvalgene, hvor de er oprettet, men der er markante forskelle. Hvor praktisk taget alle i Danmarks Lærerforening og over 80 pct. i BUPL og Dansk Socialrådgiverforening er medlemmer af udvalgene, så er det under to tredjedele af sikkerhedsrepræsentanterne i Dansk Sygeplejeråd. Finansforbundet skiller sig også her ud ved, at markant færre sikkerhedsrepræsentanter er medlemmer af udvalgene, hvor de er oprettet.

Den lavere repræsentation i MED-udvalg blandt sikkerhedsrepræsentanter fra Dansk Sygeplejeråd er formentlig påvirket af, at der på hospitalerne er oprettet MED-udvalg i flere niveauer, og at ikke alle sikkerhedsrepræsentanter er medlemmer heraf. Noget tilsvarende gør sig gældende på finansområdet. Mange sikkerhedsrepræsentanter er her ansat på virksomheder, der ikke har oprettet SU-SIO-udvalg, eller på store virksomheder, hvor der ikke er oprettet udvalg på alle niveauer.

Der er aftalt et MED/MIO/SU-SIO-udvalg på omkring to ud af tre virksomheder. Af dem, der er sikkerhedsrepræsentant

Tabel 5.13. Stor forskel i udbredelsen af MED/MIO/SU-SiO-udvalg

Er der aftalt et MED-, MIO- eller SU-SiO-udvalg på arbejdspladsen fordelt på organisation?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal
BUPL	60 %	29 %	11 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	57 %	43 %	0 %	84
Dansk Sygeplejeråd	79 %	17 %	4 %	408
Danmarks Lærerforening	79 %	19 %	3 %	665
Finansforbundet	25 %	62 %	13 %	283
I alt	64 %	28 %	7 %	2.225

Tabel 5.14. Sikkerhedsrepræsentanten deltager normalt i MED/MIO/SU-SiO-udvalget

Medlem af MED/MIO/SU-SiO-udvalget fordelt på organisation

	Ja	Nej	Antal
BUPL	81 %	19 %	470
Dansk Socialrådgiverforening	83 %	17 %	48
Dansk Sygeplejeråd	64 %	36 %	322
Danmarks Lærerforening	98 %	2 %	523
Finansforbundet	44 %	56 %	71
I alt	82 %	18 %	1.434

De sikkerhedsrepræsentanter, der indgår i et MED/MIO/SU-SiO-udvalg er blevet spurgt til, hvordan deres rolle i udvalget er. Svarene ses i tabel 5.15, hvor det bl.a. fremgår, at sikkerhedsrepræsentanterne generelt oplever sig som centrale i udvalgets arbejde. Det kan ses ved, at 89 pct. har svaret *helt* eller *delvist enig* på spørgsmålene, om de er et væsentligt medlem af udvalget og om de inddrages i alle diskussioner og beslutninger i udvalget, der har med arbejdsmiljøet at gøre. Lidt færre, men stadig en stor del nemlig 79 pct., oplever, at den erfaring og viden, de har som sikkerhedsrepræsentant har stor betydning for udvalgets arbejde.

Når man ser på, om MED/MIO/SU-SiO-udvalget er med til at forbedre arbejdsmiljøarbejdet, så er det kun tilfældet i begrænset omfang. Der er spurgt til udvalgets virkning i forhold til prioriteringen af arbejdsmiljøet, i forhold til arbejdsmiljøindsatsen, i forhold til arbejdet med psykiske arbejdsmiljøproblemer samt i forhold til inddragelse af arbejdsmiljøhensyn i ledelsesbeslutninger. Kun omkring en tredjedel af de adspurgte er *helt enige* i, at udvalget har styrket disse områder, og en anden tredjedel angiver, at de er *delvist enige*. Det betyder altså, at der er en tredjedel af de sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af et MED/MIO/SU-SiO-udvalg, der ikke er enige i, at udvalget styrker arbejdsmiljøarbejdet på disse områder.

Tabel 5.15. Arbejdet i MED/MIO/SU-SiO-udvalget

Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdet i MED/MIO/SU-SiO-udvalget?							
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total
Jeg er et væsentligt medlem af udvalget	69 %	20 %	7 %	1 %	0 %	2 %	100 %
Min erfaring og viden som sikkerhedsrepræsentant har stor betydning for udvalgets arbejde	44 %	35 %	15 %	3 %	1 %	3 %	100 %
Som sikkerhedsrepræsentant inddrages jeg i alle diskussioner og beslutninger i udvalget, der har med arbejdsmiljøet at gøre	66 %	23 %	6 %	1 %	1 %	2 %	100 %
Det aftalte MED/MIO/SU-SiO-system har betydet, at arbejdsmiljøet har fået højere prioritet i det daglige	35 %	36 %	18 %	4 %	2 %	5 %	100 %
Det aftalte MED/MIO/SU-SiO-system har betydet, at arbejdsmiljøindsatsen er blevet styrket og effektiviseret	32 %	35 %	20 %	5 %	2 %	5 %	100 %
Det aftalte MED/MIO/SU-SiO-system har betydet, at det er blevet nemmere at arbejde med psykiske arbejdsmiljøproblemer	32 %	35 %	19 %	5 %	3 %	6 %	100 %
Det aftalte MED/MIO/SU-SiO-system har betydet, at arbejdsmiljøhensyn i højere grad bliver taget med i ledelsens beslutninger	36 %	36 %	16 %	4 %	2 %	6 %	100 %

Andre forskelle i organiseringen af arbejdet kan også have betydning for sikkerhedsrepræsentanterne og arbejdsmiljøarbejdet. Det gælder fx ledelsesform, størrelsen af de organisatoriske enheder og hvorvidt der er tale om medarbejdere, der arbejder på alle tider af døgnet. Disse forhold er ikke belyst nærmere i undersøgelsen.

6. BARRIERER OG VILKÅR I ARBEJDET

I dette afsnit bliver barrierer og vilkår for sikkerhedsrepræsentanternes arbejdsmiljøarbejde kort beskrevet.

Næsten halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. Især sikkerhedsrepræsentanter fra Dansk Socialrådgiverforening og Dansk Sygeplejeråd oplever barrierer.

Tre barrierer skiller sig kraftigt ud som de væsentligste. De angives alle af cirka halvdelen af de adspurgte sikkerhedsrepræsentanter. De tre barrierer som sikkerhedsrepræsentanterne oplever, som de væsentligste for arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er:

- Manglende *finansiering* af de nødvendige tiltag
- Manglende *tid* til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant
- Manglende *prioritering* hos ledelsen.

Herudover peger godt en fjerdedel af de adspurgte sikkerhedsrepræsentanter på, at manglende prioritering hos kolleger samt manglende værktøjer/redskaber er blandt de væsentligste barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Omkring hver femte sikkerhedsrepræsentant oplever manglende uddannelse som en af de tre væsentligste barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

Over en tredjedel af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de kun sjældent eller aldrig har tid nok til at udføre deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant. Det er betænkeligt og understreger, at manglende tid er en central barriere for arbejdsmiljøarbejdet. Hver tiende oplever altid, at have tid nok til arbejdet, mens halvdelen som oftest har tid.

Der er stor forskel på om sikkerhedsrepræsentanterne får et løntillæg for deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant. 38 pct. får et løntillæg, mens 62 pct. ikke får et løntillæg. Der ses samtidig store forskelle mellem organisationerne i undersøgelsen.

6.1. Barrierer

Sikkerhedsrepræsentanterne er blevet spurgt, hvorvidt de oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. Det svarer 45 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne, at de gør. Det er især sikkerhedsrepræsentanter fra Dansk Socialrådgiverforening og Dansk Sygeplejeråd, der oplever barrierer. Det gælder omkring to tredjedele af sikkerheds-

repræsentanterne i de to organisationer. Færrest, cirka 30 pct., oplever barrierer i Finansforbundet.

Tabel 6.1. Næsten halvdelen oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet

	Ja	Nej	Antal
BUPL	39 %	61 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	68 %	32 %	84
Dansk Sygeplejeråd	61 %	39 %	408
Danmarks Lærerforening	45 %	55 %	665
Finansforbundet	29 %	71 %	283
I alt	45 %	55 %	2.225

De sikkerhedsrepræsentanter, der har svaret ja til, at de oplever barrierer for arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads, er blevet spurgt om, hvilke tre barrierer de oplever som de væsentligste.

Tre barrierer skiller sig kraftigt ud som de væsentligste. De angives alle af cirka halvdelen af de adspurgte sikkerhedsrepræsentanter. De tre barrierer som sikkerhedsrepræsentanterne oplever, som de væsentligste for arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er:

- Manglende *finansiering* af de nødvendige tiltag
- Manglende *tid* til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant
- Manglende *prioritering* hos ledelsen.

Herudover peger godt en fjerdedel af de adspurgte sikkerhedsrepræsentanter på, at manglende prioritering hos kolleger samt manglende værktøjer/redskaber er blandt de væsentligste barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. Omkring hver femte sikkerhedsrepræsentant oplever manglende uddannelse som en af de tre væsentligste barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

Sikkerhedsrepræsentanterne har haft mulighed for selv at beskrive, om de oplever andre barrierer end de nævnte i

tabel 6.2, blandt de tre væsentligste barrierer. Det gør 13 pct. af de, der oplever barrierer. De angiver især hyppige eller ofte forekommende omstruktureringer, uflexible fysiske rammer, at travlhed på arbejdspladsen ikke giver plads til sikkerhedsarbejdet, samt for mange gode hensigter og for lidt handling fra ledelsen.

Tabel 6.2. Mangel på tid, penge og prioritering er de tre væsentligste barrierer

Hvilke tre barrierer opleves som de væsentligste?		
	Antal personer	Andel af personer i alt
Manglende finansiering af de nødvendige tiltag	580	58 %
Manglende tid til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant (SiR)	555	56 %
Manglende prioritering hos ledelsen	468	47 %
Manglende prioritering hos kolleger	295	30 %
Manglende værktøjer/redskaber	257	26 %
Manglende uddannelse/viden som SiR	215	22 %
Manglende viden hos ledelsen	179	18 %
Manglende viden hos kolleger	159	16 %
Andet, skriv her:	131	13 %
Total	999	100 %

Note: Sikkerhedsrepræsentanterne har kunnet angive op til tre barrierer

Sikkerhedsrepræsentanterne er også blevet spurgt, om de oplever, at have tid nok til at udføre deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant. Her er der 13 pct. der svarer *ja, altid* og 51 pct. der svarer *ja, oftest*. Det er imidlertid betænkeligt, at over en tredjedel, nemlig 36 pct., udtrykker, at de kun *sjældent* eller *aldrig* har tid nok til at udføre deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant. Dette er givetvis igen udtryk for, at manglende tid er blandt de væsentligste barrierer for arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 6.3. Mere end hver tredje har ikke tid til sikkerhedsarbejdet

Oplever du, at du har tid nok til at udføre dit arbejde som sikkerhedsrepræsentant?

Ja, altid	13 %
Ja, oftest	50 %
Nej, sjældent	32 %
Nej, aldrig	5 %
Total	100 %

6.2. Vilkår

Sikkerhedsrepræsentanterne er blevet spurgt til forskellige aspekter omkring deres vilkår for arbejdet som sikkerhedsrepræsentant. Blandt andet er de blevet spurgt, om de kan få fri til at deltage i fagforeningens møder, kurser og tema-dage. Langt størstedelen af sikkerhedsrepræsentanterne, nemlig 82 pct. svarer *ja, jeg får fri med løn*. Samtidig er der 11 pct. der har svaret *ved ikke*, mens de sidste 7 pct. for-deler sig på de sidste tre svarkategorier.

Tabel 6.4. Hovedparten får fri med løn til fagforeningens arbejdsmiljø-aktiviteter

Kan du få fri til at deltage i fagforeningens møder, kurser og temadage?	
Ja, jeg får fri med løn	82 %
Ja, men arbejdspladsen søger AKUT-fonden om refusion	3 %
Ja, men uden løn	2 %
Nej, jeg kan ikke få fri	2 %
Ved ikke	11 %
Total	100 %

Sikkerhedsrepræsentanterne er også blevet spurgt, om de får et løntillæg for deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant. Her har 38 pct. svaret *ja* til, at de får et løntillæg, imens 62 pct. har svaret *nej*. Der er altså stor forskel på, om sikkerhedsrepræsentanterne får løntillæg for at varetage hvervet.

Der ses også store forskelle mellem organisationerne i undersøgelsen. Flest får løntillæg i Dansk Sygeplejeråd, hvor 61 pct. får tillæg. Herefter følger BUPL og Dansk Socialrådgiverforening, hvor cirka 45 pct. får tillæg. I Danmarks Lærerforening får hver tredje sikkerhedsrepræsentant et løntillæg. I Finansforbundet får ingen sikkerhedsrepræsentanter løntillæg for at varetage hvervet som sikkerhedsrepræsentant, selv om man som hovedregel er sikkerhedsrepræsentant for flere og ofte på flere fysiske arbejdssteder. Det hænger sammen med at løndannelsen på finansområdet er anderledes, og at arbejdet som sikkerhedsrepræsentant her ikke indgår i lønstrukturen.

Tabel 6.5. Fire ud af ti får løntillæg for arbejdsmiljøarbejdet

	Ja	Nej	Antal
BUPL	45 %	55 %	785
Dansk Socialrådgiverforening	43 %	57 %	84
Dansk Sygeplejeråd	61 %	39 %	408
Danmarks Lærerforening	33 %	67 %	665
Finansforbundet	0 %	100 %	283
I alt	38 %	62 %	2.225

Lidt over halvdelen (55 pct.) af sikkerhedsrepræsentanterne får stillet en computer med internetadgang til rådighed i forbindelse med deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant, hvilket samtidig betyder, at op imod halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne ikke får stillet en computer med internetadgang til rådighed i forbindelse med deres arbejde som sikkerhedsrepræsentant.

Tabel 6.6. Godt halvdelen får stillet en PC til rådighed

Får du stillet en PC med internetadgang til rådighed i forbindelse med dit arbejde som sikkerhedsrepræsentant?	
Ja	55 %
Nej	45 %
Total	100 %

Der er en klar sammenhæng mellem om sikkerhedsrepræsentanterne får stillet en PC til rådighed og deres kompetencebehov. Der er et generelt lavere behov for kompeten-

cer blandt de sikkerhedsrepræsentanter, der har en PC til rådighed, end blandt dem, der ikke har. Denne sammenhæng findes også, hvis man kigger på kompetencebehovet opdelt i det klassiske og i det nye sikkerhedsarbejde.

Tabel 6.7. Sammenhæng mellem adgang til PC og kompetencer

Generelt kompetencebehov fordelt på om der stilles en PC til rådighed

		Ikke behov	Et mindre behov	Noget behov	Stort behov	Antal
Får du stillet en PC med internetadgang til rådighed i forbindelse med dit arbejde som sikkerhedsrepræsentant?	Ja	25 %	52 %	21 %	3 %	915
	Nej	18 %	49 %	27 %	7 %	771
	I alt	21 %	50 %	23 %	5 %	1.686

7. KOMPETENCE- OG UDDANNELSESBEHOV

Sikkerhedsrepræsentanternes oplevelse af egne kompetencer i forhold til deres hverv som Sikkerhedsrepræsentant er et centralt emne i undersøgelsen.

Det generelle billede er, at flertallet af sikkerhedsrepræsentanter oplever, at de i høj grad eller i nogen grad har den nødvendige indsigt og viden. Samtidig er der imidlertid både i forhold til klassiske (fysisk arbejdsmiljø) som nyere sikkerhedsområder (psykisk arbejdsmiljø) en stor andel på omkring en tredjedel af sikkerhedsrepræsentanterne, der kun i mindre grad eller slet ikke mener, at de besidder den nødvendige viden og indsigt til at deltage i arbejdet.

Særligt i forhold til arbejdet med nedbringelse af sygefravær og sundhedsfremme samt arbejdet med kemiske stoffer og arbejdsmiljørigtige indkøb oplever mange sikkerhedsrepræsentanter, at de ikke har den nødvendige viden og indsigt.

Jo længere erfaring, man har som sikkerhedsrepræsentant, jo mindre er ens kompetencebehov. Men uanset erfaring er der et relativt stort mindretal, der har noget eller stort behov for yderligere kompetencer. Især sikkerhedsrepræsentanter med mere end 10 års erfaring oplever et mindre behov for kompetencer.

På de klassiske områder er det største behov for yderligere kompetencer blandt personer, der er sikkerhedsrepræsentanter for 51-75 ansatte. På nye områder ses derimod en gennemgående, stigende tendens, så behovet for yderligere kompetencer er større, jo flere man er sikkerhedsrepræsentant for.

Der findes en klar sammenhæng mellem kompetencebehov og vurderingen af hvor godt arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Sikkerhedsrepræsentanter, der har de nødvendige kompetencer, oplever i større omfang, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt.

Der tegner sig i undersøgelsen et klart billede af et behov for at styrke den på undersøgelsestidspunktet lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Kun 13 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne mener, at uddannelsen i høj grad er tilstrækkelig i forhold til de opgaver, de skal varetage som sikkerhedsrepræsentant, imens en fjerdedel oplever at uddannelsen i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig. Samtidig oplever tre ud af fire sikkerhedsrepræsentanter, at de i høj grad (cirka 25 pct.) eller i nogen grad (cirka 50 pct.), har behov for yderligere uddannelse.

Kun omkring hver sjette sikkerhedsrepræsentant har fået yderligere arbejdsmiljøuddannelse ud over den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse betalt af deres arbejdsgiver indenfor de seneste to år. Der er typisk tale om korte forløb. Der er ikke overraskende en klar sammenhæng, hvor yderligere uddannelse reducerer kompetencebehovet.

Fra 1. oktober 2010 træder nye regler i kraft, der bl.a. styrker den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse med 1½ uddannelsesdage årligt.

Sikkerhedsrepræsentanterne har vurderet deres behov for mere uddannelse indenfor forskellige klassiske (primært fysisk arbejdsmiljø) såvel som nyere (primært psykisk arbejdsmiljø) områder i arbejdsmiljøarbejdet. Generelt vurderer mere end halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne indenfor hvert område, at de i nogen grad eller i høj grad har brug for mere uddannelse. Behovet er størst på de nyere områder i arbejdsmiljøarbejdet.

Specielt er der tre arbejdsområder hvor sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de har brug for mere uddannelse. Det er i forhold til *indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress*, arbejdet med at *udvikle god trivsel og arbejdsglæde* samt arbejdet med *nedbringelse af sygefravær*, hvor henholdsvis 36 pct., 32 pct. og 31 pct. har svaret, at de i høj grad oplever, at de har brug for mere uddannelse.

Omkring en fjerdedel af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de i høj grad har behov for mere uddannelse i forhold til indsatsen mod mobning og chikane, arbejdet med vold og trusler og vold samt indeklimaproblemer. For de resterende områder oplever omkring hver femte, at de i høj grad har brug for mere uddannelse.

7.1. Klassiske emner

Arbejdspladsvurderingen (APV'en) er det arbejdsområde, hvor flest sikkerhedsrepræsentanter mener, at de har den nødvendige indsigt og viden. Her mener 43 pct. *i høj grad* og 46 pct. *i nogen grad*, at de har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i arbejdet.

Når det drejer sig om andre klassiske sikkerhedsopgaver som indretning af arbejdspladsen, arbejdet med indeklimaproblemer, arbejdet med ergonomiske problemer samt indsatsen mod arbejdsulykker er der kun omkring 20 pct., der *i høj grad* mener, at de har den nødvendige indsigt og viden samtidig med, at omkring 30 pct. (21 pct. ift. indsatsen mod arbejdsulykker) af sikkerhedsrepræsentanterne

kun *i mindre grad* eller *slet ikke* mener, at de har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i arbejdet på disse områder.

Værst står det til i forhold til sikkerhedsrepræsentanternes viden og indsigt i arbejdet med arbejdsmiljørigtige indkøb og arbejdet med kemiske stoffer. Her mener kun omkring 10 pct., at de *i høj grad* har den nødvendige viden og indsigt samtidig med, at 40-45 pct. *i mindre grad* eller *slet ikke* mener, at de har den nødvendige viden og indsigt.

35 pct., at de *i mindre grad* eller *slet ikke* har den nødvendige viden og indsigt, mens andelen er knap 20 pct., når det kommer til arbejdet med god trivsel og arbejdsglæde.

Tabel 7.1. Kompetencer på klassiske områder i arbejdsmiljøarbejdet

Oplever du, at du har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i ...

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant for arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Ved ikke	Total
Arbejdspladsvurderingen (APV)	43 %	46 %	8 %	2 %	0 %	1 %	100 %
Arbejdet med arbejdsmiljørigtige indkøb	12 %	42 %	31 %	9 %	3 %	2 %	100 %
Arbejdet med kemiske stoffer og materialer	8 %	24 %	26 %	18 %	21 %	2 %	100 %
Indretning af arbejdspladsen	20 %	50 %	23 %	5 %	0 %	1 %	100 %
Arbejdet med indeklimaproblemer	17 %	50 %	25 %	6 %	0 %	1 %	100 %
Indsatsen mod arbejdsulykker	23 %	50 %	17 %	4 %	3 %	2 %	100 %
Arbejdet med ergonomiske problemer	17 %	47 %	25 %	7 %	3 %	2 %	100 %

7.2. Nye emner

I forhold til de nyere sikkerhedsopgaver, der knytter sig mere til det psykiske arbejdsmiljø, genfindes det generelle billede af, at en stor gruppe af sikkerhedsrepræsentanterne ikke mener, at de har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i arbejdet.

Det drejer sig især om arbejdet med at nedbringe sygefraværet og arbejdet med sundhedsfremme aktiviteter på arbejdspladsen. Her oplever omkring 40 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne, at de *i mindre grad* eller *slet ikke* har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i arbejdet. I forhold til arbejdet med nedbringelsen af den arbejdsbetingede stress, indsatsen mod mobning og chikane, samt arbejdet med vold og trusler om vold, oplever omkring 30-

Tabel 7.2. Kompetencebehov på nyere områder i arbejdsmiljøarbejdet

Oplever du, at du har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i ...

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant for arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Ved ikke	Total
Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress	17 %	53 %	24 %	4 %	0 %	1 %	100 %
Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde	27 %	56 %	15 %	2 %	0 %	0 %	100 %
Arbejdet med sundhedsfremme aktiviteter på arbejdspladsen (fx motion, rygestop-kurser m.v.)	13 %	40 %	30 %	10 %	4 %	2 %	100 %
Arbejdet med nedbringelse af sygefravær	13 %	41 %	33 %	10 %	2 %	2 %	100 %
Indsatsen mod mobning og chikane	16 %	42 %	27 %	7 %	6 %	3 %	100 %
Arbejdet med vold og trusler om vold	18 %	39 %	25 %	8 %	8 %	3 %	100 %

7.3. Sammenhæng mellem kompetencebehov og andre forhold

Vi har konstrueret en skala for kompetencebehov, som giver et samlet mål for behovet for yderligere kompetencer, samlet for klassiske og nye arbejdsområder. Skalaen er beskrevet uddybende i afsnit 8.

Der ses kun mindre forskelle mellem kompetencebehovet i organisationerne i undersøgelsen. 20-30 pct. oplever ikke behov for kompetencer, mens 25-30 pct. oplever noget eller stort behov.¹¹ Kompetencebehovet blandt sikkerhedsrepræsentanterne i Finansforbundet ligger dog lidt over de andre organisationers, særligt er der her lidt flere, som har et stort behov.

Tabel 7.3. Næsten tre ud af ti oplever generelt behov for yderligere kompetencer

Ikke behov	21 %
Et mindre behov	50 %
Noget behov	23 %
Stort behov	5 %
Total	100 %

¹¹ Andelen, der oplever noget eller stort behov for kompetencer målt ved skalaen er lidt lavere, end når man ser hen over alle de områder, hvor sikkerhedsrepræsentanterne har angivet deres kompetencebehov. Det skyldes, at kompetencebehovet på enkelte områder (især APV, men også arbejdsulykker og trivsel/arbejdsglæde) er meget mindre end på stort set alle andre områder, og derfor trækker "ned" i den samlede score på skalaen. spørgsmålet om arbejdet med kemiske stoffer og materialer indgår desuden ikke i skalaen, da det på mange arbejdspladser ikke er relevant.

Tabel 7.4. Størst kompetencebehov i Finansforbundet

Generelt kompetencebehov fordelt på organisation					
	Ikke behov	Et mindre behov	Noget behov	Stort behov	Antal
BUPL	28 %	46 %	22 %	3 %	584
Dansk Socialrådgiverforening	9 %	61 %	27 %	3 %	64
Dansk Sygeplejeråd	20 %	51 %	23 %	6 %	315
Danmarks Lærerforening	19 %	55 %	23 %	4 %	537
Finansforbundet	17 %	45 %	28 %	10 %	186
I alt	21 %	50 %	23 %	5 %	1.686

Jo længere erfaring, man har som sikkerhedsrepræsentant, jo mindre er ens kompetencebehov. Især sikkerhedsrepræsentanter med mere end 10 års erfaring oplever i mindre grad behov for kompetencer. Eksempelvis har 38 pct. af sikkerhedsrepræsentanter med 0-2 år erfaring *noget* eller *stort* kompetencebehov, mens den tilsvarende andel for personer med over 10 års erfaring er 11 pct.

Samtidig ses, at der generelt er mange, der har noget eller stort behov for yderligere kompetencer – uanset hvor mange års erfaring man har som sikkerhedsrepræsentant. Andelen er 23-38 pct. for sikkerhedsrepræsentanter med op til 10 års erfaring og 11 pct. for sikkerhedsrepræsentanter med mere end 10 års erfaring.

Tabel 7.5. Erfaring giver lavere kompetencebehov

Generelt kompetencebehov fordelt på anciennitet som sikkerhedsrepræsentant					
	Ikke behov	Et mindre behov	Noget behov	Stort behov	Antal
0-2 år	18 %	44 %	30 %	8 %	591
3-5 år	19 %	52 %	24 %	5 %	443
6-10 år	21 %	56 %	20 %	3 %	422
Mere end 10 år	37 %	52 %	11 %	0 %	230
I alt	21 %	50 %	23 %	5 %	1.686

Der er en sammenhæng mellem kompetencebehovet og hvor mange ansatte man er sikkerhedsrepræsentant for (tabel 7.6). Andelen, der har noget eller stort kompetencebehov, er størst for dem, der er sikkerhedsrepræsentant for 51-75 ansatte og for over 100 ansatte. Det er mindst for 0-20 ansatte.

Hvis man ser på kompetencebehovet på de klassiske og nye områder hver for sig, så ses det, at der på de klassiske områder er det største behov for yderligere kompetencer blandt personer, der er sikkerhedsrepræsentanter for 51-75 ansatte. På nye områder ses derimod en gennemgående, stigende tendens, så at behovet for yderligere kompetencer er større, jo flere man er sikkerhedsrepræsentant for.

Tabel 7.6. Generelt kompetencebehov og antal man er sikkerhedsrepræsentant for

	Ikke behov	Et mindre behov	Noget behov	Stort behov	Antal
0 - 20	26 %	48 %	22 %	5 %	710
21 - 50	18 %	55 %	23 %	4 %	607
51 - 75	16 %	49 %	30 %	5 %	204
76 - 100	19 %	52 %	21 %	8 %	73
Mere end 100	24 %	42 %	26 %	8 %	92
I alt	21 %	50 %	23 %	5 %	1.686

Godt 17 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne har modtaget yderligere arbejdsgiverbetalt arbejdsmiljøuddannelse ud over den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Dette har en meget tydelig betydning for kompetencebehovet. Blandt de sikkerhedsrepræsentanter, der har fået yderligere uddannelse, er der under 19 pct., der har noget eller stort behov for yderligere kompetencer, mod mere end 30 pct. blandt dem, der ikke har fået yderligere uddannelse.

Der findes en klar sammenhæng mellem kompetencebehov og vurderingen af hvor godt arbejdsmiljøarbejdet fungerer. De sikkerhedsrepræsentanter, der ikke har kompetencebehov er oftere helt enig i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Der er en klar tendens til, at i jo højere grad sikkerhedsrepræsentanterne har de nødvendige kompetencer, desto bedre oplever de, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Tendensen er den samme for kompetencebehovet både på det klassiske og det nye område. Tilsvarende sammenhænge findes mellem kompetencebehovet og både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 7.7. Ekstra uddannelse giver lavere kompetencebehov

Generelt kompetencebehov fordelt på om man har fået ekstra arbejdsmiljøuddannelse

		Ikke behov	Et mindre behov	Noget behov	Stort behov	Antal
Har din arbejdsgiver betalt for yderligere arbejdsmiljøuddannelse for dig inden for de seneste to år	Ja	29 %	52 %	18 %	1 %	302
	Nej	20 %	50 %	25 %	6 %	1.384
	I alt	21 %	50 %	23 %	5 %	1.686

Tabel 7.8. Tilstrækkelige kompetencer styrker arbejdsmiljøarbejdet

Vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på generelt kompetencebehov

		Helt enig	Delvist enig	enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
Generelt kompetencebehov	Ikke behov	59 %	31 %	6 %	2 %	2 %	0 %	362
	Et mindre behov	35 %	48 %	10 %	6 %	1 %	0 %	850
	Noget behov	16 %	46 %	22 %	13 %	2 %	1 %	394
	Stort behov	10 %	39 %	26 %	14 %	6 %	5 %	80
	I alt	34 %	43 %	13 %	7 %	2 %	1 %	1.686

7.4. Uddannelse: Hvor meget og er den god nok?

Sikkerhedsrepræsentanterne er i undersøgelsen blevet spurgt til deres uddannelse indenfor arbejdsmiljøområdet. Der tegner sig i undersøgelsen et billede af et behov for at styrke den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, idet kun 13 pct. af sikkerhedsrepræsentanterne mener, at uddannelsen *i høj grad* er tilstrækkelig i forhold til de opgaver, de skal varetage som sikkerhedsrepræsentant, imens en fjerdedel oplever at uddannelsen *i mindre grad* eller *slet ikke* er tilstrækkelig i forhold til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant.

Da undersøgelsen er gennemført før implementeringen af trepartsaftalen og det nye regelsæt for arbejdsmiljøarbejdet, er det altså den på det tidspunkt gældende arbejdsmiljøuddannelse, sikkerhedsrepræsentanterne vurderer. Undersøgelsen giver således en klar understøttelse af behovet for indførelsen af de 1½ årlige uddannelsesdage til arbejdsmiljørepræsentanter gældende fra 1. oktober 2010.

Tabel 7.9. Behov for at styrke arbejdsmiljøuddannelsen

Jeg synes, at den lovpligtige Arbejdsmiljøuddannelse jeg fik/får som nyvalgt sikkerhedsrepræsentant er tilstrækkelig i forhold til de opgaver jeg skal varetage som sikkerhedsrepræsentant'

I høj grad	13 %
I nogen grad	53 %
I mindre grad	18 %
Slet ikke	5 %
Jeg er i gang med uddannelsen og kan endnu ikke vurdere om den er tilstrækkelig	1 %
Jeg har ikke påbegyndt arbejdsmiljøuddannelsen	9 %
Total	100 %

Kun omkring hver sjettede sikkerhedsrepræsentant (17 pct.) har fået yderligere arbejdsmiljøuddannelse ud over den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse betalt af deres arbejdsgiver indenfor de seneste to år. Blandt de sikkerhedsrepræsentanter, der har fået yderligere arbejdsmiljøuddannelse betalt af deres arbejdsgiver, har omkring 40 pct. fået uddannelse i 1-2 dage og omkring 40 pct. fået uddannelse i 3-5 dage, mens 19 pct. har fået mere end 6 dages yderligere uddannelse.

Tabel 7.10. Kun få får supplerende uddannelse

Har din arbejdsgiver betalt for yderligere arbejdsmiljøuddannelse for dig som sikkerhedsrepræsentant inden for de seneste to år (kun uddannelse ud over den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse medregnes)

Ja	17 %
Nej	83 %
Total	100 %

Tabel 7.11. Supplerende uddannelse er oftest korte forløb

Hvor mange dages yderligere uddannelse drejer det sig i alt om inden for de seneste to år?

1 - 2 dage	42 %
3 - 5 dage	39 %
6 - 10 dage	16 %
Mere end 10 dage	4 %
Total	100 %

At en stor gruppe af sikkerhedsrepræsentanterne ikke mener, at de har den nødvendige viden og indsigt til at deltage i arbejdet på forskellige områder i arbejdsmiljøarbejdet samt, at en del af sikkerhedsrepræsentanterne ikke føler, at den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er tilstrækkelig i forhold til deres opgaver som sikkerhedsrepræsentant, giver et indtryk af, at sikkerhedsrepræsentanterne oplever et behov for mere uddannelse. Dette indtryk bekræftes i tabel 7.12, idet 25 pct. angiver, at de *i høj grad* og 49 pct. at de *i nogen grad* har behov for yderligere uddannelse for, at kunne varetage deres hverv som sikkerhedsrepræsentant. Tre ud af fire sikkerhedsrepræsentanter oplever altså et behov for mere uddannelse i forhold til arbejdsmiljøarbejdet.

Tabel 7.12. Mange har behov for mere uddannelse

Har du behov for yderligere uddannelse for at kunne varetage dit hverv som sikkerhedsrepræsentant?

I høj grad	25 %
I nogen grad	49 %
I mindre grad	17 %
Slet ikke	2 %
Ved ikke	7 %
Total	100 %

7.5. Uddannelsesbehov på forskellige områder i arbejdsmiljøarbejdet

Sikkerhedsrepræsentanterne har vurderet deres behov for mere uddannelse indenfor forskellige klassiske (primært fysisk arbejdsmiljø) såvel som nyere (primært psykisk arbejdsmiljø) områder i arbejdsmiljøarbejdet. Generelt vurderer mere end halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne indenfor hvert område, at de *i nogen grad* eller *i høj grad* har brug for mere uddannelse.

Specielt er der dog tre arbejdsområder hvor sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de har brug for mere uddan-

nelse. Det er i forhold til *indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress*, arbejdet med at *udvikle god trivsel og arbejdsglæde* samt arbejdet med *nedbringelse af sygefravær*, hvor henholdsvis 36 pct., 32 pct. og 31 pct. har svaret, at de *i høj grad* oplever, at de har brug for mere uddannelse.

Omkring en fjerdedel af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de *i høj grad* har behov for mere uddannelse i forhold til indsatsen mod mobning og chikane, arbejdet med vold og trusler og vold samt indeklimaproblemer. For de resterende områder oplever omkring hver femte, at de *i høj grad* har brug for mere uddannelse.

De områder, hvor flest sikkerhedsrepræsentanter oplever, at de *i høj grad* har brug for mere uddannelse, tilhører de nyere sikkerhedsområder (primært psykisk arbejdsmiljø), men også indeklimaproblemer hører til et af de områder, hvor en stor del af sikkerhedsrepræsentanterne oplever, at de har brug for mere uddannelse. Det kommer til udtryk ved, at 67 pct. mener, at de *i nogen grad* eller *i høj grad* har behov for mere uddannelse i forhold til indeklimaproblemer, hvilket næsten er ligeså stor en andel som på de tre andre områder.

Tabel 7.13. Behov for yderligere uddannelse fordelt på områder i arbejdsmiljøarbejdet

Oplever du, at du som sikkerhedsrepræsentant har brug for mere uddannelse om ...

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ikke relevant for arbejdsmiljøet på min arbejdsplads	Ved ikke	Total
Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress	36 %	42 %	15 %	4 %	0 %	3 %	100 %
Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde	32 %	41 %	20 %	5 %	0 %	2 %	100 %
Arbejdet med sundhedsfremmeaktiviteter på arbejdspladsen (fx motion, rygestop-kurser m.v.)	21 %	36 %	29 %	7 %	3 %	4 %	100 %
Nedbringelse af sygefravær	31 %	40 %	19 %	5 %	2 %	3 %	100 %
Indsatsen mod mobning og chikane	24 %	39 %	24 %	6 %	5 %	3 %	100 %
Arbejdet med vold og trusler om vold	24 %	35 %	25 %	6 %	7 %	3 %	100 %
Arbejdspladsvurderingen (APV)	18 %	34 %	33 %	12 %	0 %	2 %	100 %
Arbejdet med arbejdsmiljørigtige indkøb	20 %	35 %	27 %	7 %	6 %	4 %	100 %
Kemiske stoffer og materialer	20 %	23 %	22 %	9 %	22 %	4 %	100 %
Indretning af arbejdspladsen	19 %	42 %	28 %	7 %	1 %	3 %	100 %
Indeklimaproblemer	24 %	44 %	24 %	5 %	1 %	3 %	100 %
Arbejdsulykker	17 %	39 %	31 %	7 %	3 %	3 %	100 %
Ergonomiske problemer	19 %	43 %	28 %	5 %	3 %	3 %	100 %

Tabel 7.14. Mange har behov for mere uddannelse

Generelt behov for mere uddannelse	
Ikke behov	4 %
Et mindre behov	19 %
Noget behov	48 %
Stort behov	28 %
Total	100 %

Vi har, som i forbindelse med kompetencebehov, konstrueret en samlet skala baseret på uddannelsesbehovene på de forskellige områder i arbejdsmiljøarbejdet. Skalaen giver et samlet mål for, i hvor høj grad sikkerhedsrepræsentanterne har behov for mere uddannelse. Der ses et stort behov for mere uddannelse, idet 28 pct. vurderer, at de har stort behov for mere uddannelse, mens 48 pct. oplever *noget* behov for mere uddannelse. Undersøgelsen finder altså et enslydende stort behov for mere uddannelse uanset om behovet måles med ét spørgsmål (tabel 7.12) eller baseret

på sikkerhedsrepræsentanternes uddannelsesbehov på en lang række områder i arbejdsmiljøarbejdet (tabel 7.14).

Ligesom vi så ovenfor med kompetencebehovet, så er der også en klar sammenhæng mellem uddannelsesbehovet og sikkerhedsrepræsentanternes vurdering af, hvor godt arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Næsten 90 pct. af dem, der ikke har et uddannelsesbehov, svarer at de er helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt. Det gælder for under 70 pct. af dem, der har et stort behov. Så jo lavere uddannelsesbehov sikkerhedsrepræsentanten har, jo bedre oplever de, at arbejdsmiljøarbejdet fungerer. Der findes samme sammenhæng, når man ser på uddannelsesbehovet på klassiske og på nye områder hver for sig.

Der findes herudover stort set de samme sammenhænge mellem uddannelsesbehov og organisation, hvor længe man har været sikkerhedsrepræsentant, hvor mange man er sikkerhedsrepræsentant for samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, som der findes i forhold til kompetencebehov (beskrevet tidligere i afsnit 7).

Tabel 7.15. Tilstrækkelig uddannelse styrker arbejdsmiljøarbejdet

Vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt fordelt på samlet behov for yderligere uddannelse

		Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	Antal
		Samlet behov for mere uddannelse	Ikke behov	51 %	38 %	6 %	4 %	
	Et mindre behov	47 %	38 %	8 %	5 %	1 %	0 %	331
	Noget behov	33 %	47 %	13 %	5 %	2 %	0 %	821
	Stort behov	26 %	43 %	18 %	11 %	2 %	1 %	478
	I alt	35 %	43 %	13 %	7 %	2 %	0 %	1.702

8. UNDERSØGELSENS METODE

Undersøgelsen om ramme og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet er gennemført af FTF i samarbejde med BUPL, Danmarks Lærerforening, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd og Finansforbundet. Dataindsamlingen er gennemført i perioden fra ultimo januar til medio marts 2010.

Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse. Der er sendt brev eller mail ud til alle organisationernes sikkerhedsrepræsentanter, i alt omkring 6.500 personer. Brevet indeholdt en beskrivelse af undersøgelsen og et link til besvarelse online. 140 har meldt tilbage, at de ikke længere er sikkerhedsrepræsentant eller har ikke kunnet kontaktes. Der er udsendt én rykker, dog har det ikke været muligt for BUPL at udsende rykker.

I alt har 2.225 besvaret spørgeskemaet. Undersøgelsen bygger således på et stort antal besvarelser, hvilket betyder at den statistiske usikkerhed er lille. Svarprocenten er 35 pct.

Undersøgelsen er den primære kilde til den foreliggende rapport. I tabel 2.3. – 2.5. anvendes også oplysninger fra organisationerne om antal beskæftigede.

Undersøgelsens svarprocent rejser spørgsmålet om repræsentativitet. Det har ikke været muligt at gennemføre en egentlig bortfaldsanalyse ved kontakt til ikke-respondenter eller sammenligning med populations-karakteristika. Derimod er der gennemført en analyse af svarfordelinger før og efter udsendelse af rykker i undersøgelsen. Der er ikke signifikant forskel mellem svar afgivet før og efter udsendelse af rykker. Under en antagelse om, at personer, der svarer efter en rykker, i højere grad ligner ikke-respondenter kan det på den baggrund med forsigtighed konkluderes, at undersøgelsen i al væsentlighed er repræsentativ.

Afgrænsningen af populationen af sikkerhedsrepræsentanter i undersøgelsen er baseret på de fem organisationers registre og kartoteker over sikkerhedsrepræsentanter. For BUPL's vedkommende findes ikke et centralt register. Her er undersøgelsen gennemført ved udsendelse af brev til alle daginstitutioner i Danmark. Registrerne opdateres som hovedregel af sikkerhedsrepræsentanterne selv, hvilket kan ske med en vis forsinkelse, især når det kommer til afmelding. Det betyder, at en mindre del af personerne i registret vil være personer, der er stoppet som sikkerhedsrepræsentant.

I undersøgelsen indgår udelukkende aktuelle sikkerhedsrepræsentanter. Derfor vil udsendelsen af invitationer til tidligere sikkerhedsrepræsentanter føre til bortfald og en nettostikprøve, der er mindre end antallet af udsendte invitationer. Dette bortfald har ikke kunnet kvantificeres i fuld udstrækning. Den angivne svarprocent er derfor at betragte som en minimums-svarprocent.

Nedenfor ses svarprocenten fordelt på organisation i undersøgelsen. Forskellene afspejler to centrale vilkår i undersøgelsen. Der opnås for det første en højere svarprocent i organisationer, hvor medarbejderne i højere grad sidder ved en PC i løbet af deres arbejdsdag. Desuden er svarprocenten lavere for BUPL, hvor udsendelsen i mindre grad har været direkte stilet til sikkerhedsrepræsentanterne, og hvor det ikke har været muligt at udsende en rykker.

Tabel 8.1. Svarprocent og organisation

	Svarprocent
BUPL	26%
Danmarks Lærerforening	38%
Dansk Socialrådgiverforening	54%
Dansk Sygeplejeråd	39%
Finansforbundet	69%
I alt	35%

Undersøgelsens resultater vægtes ikke. Det skyldes, at vi ikke kender den præcise fordeling af sikkerhedsrepræsentanter på organisationer, alder og køn mv. Hertil kommer, at der stor forskel på hvor mange ansatte, sikkerhedsrepræsentanterne i undersøgelsen repræsenterer. Sikkerhedsrepræsentanterne i undersøgelsen opfattes dermed alle som repræsentanter for en samlet population af sikkerhedsrepræsentanter på de største FTF-områder.

Sikkerhedsrepræsentanterne vurderer en lang række aspekter af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdsplads. I en række sammenhænge betyder det, at de i større eller mindre omfang vurderer deres eget indsats. Der vil naturligvis kunne være forskel på vurderingen fra personer, der selv er direkte involveret i arbejdet sammen-

lignet med fx en ekstern observatør, og det skal man være opmærksom på i fortolkningen af resultaterne. Det er imidlertid en del af undersøgelsens forudsætninger, og vi vurderer ikke, at det forrykker væsentligt på undersøgelsens konklusioner.

Alle fundne sammenhænge i rapporten er statistisk signifikante på det anvendte 0,05 signifikansniveau.

I undersøgelsen måles en række centrale forhold med skalaer, som er dannet ud fra respondenternes svar på et antal enkeltspørgsmål. Hver skala måler et bestemt forhold ved arbejdspladsen, sikkerhedsrepræsentanten eller arbejdsmiljøarbejdet, fx prioritering af arbejdsmiljøet, kompetencebehov og deltagelse.

Skalaerne er konstrueret ved at summere scorene i de spørgsmål, der indgår i hver skala. Der er dannet to udgaver af hver skala. En kvantitativ, der anvendes i analysen af faktorer bag et godt arbejdsmiljøarbejde i afsnit 3. Samt en kategorisk udgave, der anvendes i de tabeller i rapporten, der sammenholder flere forhold. De kategoriske udgaver af skalaerne har fire eller fem kategorier, svarende til antallet af kategorier på de indgående spørgsmål. De kategoriske skalaer er opbygget symmetrisk omkring skalaens midtpunkt, og der er tilstræbt lineære intervaller ud fra de givne udfaldsrum. Der sondres ikke mellem termerne indeks og skala i denne rapport. Skalaerne er beskrevet nedenfor. I beskrivelsen anvendes de kvantitative udgaver af skalaerne.

8.1. Skalabeskrivelser

Skala kompetencebehov, klassiske områder

Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Oplever du, at du har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i:

- 95. Arbejdspladsvurderingen (APV)
- 96. Arbejdet med arbejdsmiljørigtige indkøb
- 98. Indretning af arbejdspladsen
- 99. Arbejdet med indeklimaproblemer
- 100. Indsatsen mod arbejdsulykker
- 101. Arbejdet med ergonomiske problemer

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 35,0; standardafvigelse = 19,8. Cronbach's alpha = 0,88. Item-korrelationer med samlet skala: 0,69 – 0,83. Inter-item korrelationer: 0,44 – 0,68. Antal valide besvarelser: 1.966

Skala kompetencebehov, nye områder

Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Oplever du, at du har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i:

- 102. Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress
- 103. Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde
- 104. Arbejdet med sundhedsfremme aktiviteter på arbejdspladsen (fx motion, rygestop-kurser m.v.)
- 105. Arbejdet med nedbringelse af sygefravær
- 106. Indsatsen mod mobning og chikane
- 107. Arbejdet med vold og trusler om vold

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 38,7; standardafvigelse = 21,2. Cronbach's alpha = 0,91. Item-korrelationer med samlet skala: 0,75 – 0,87. Inter-item korrelationer: 0,48 – 0,75. Antal valide besvarelser: 1.843

Skala kompetencebehov, samlet

I skalaen indgår spørgsmålene fra kompetencebehov, klassiske områder og fra kompetencebehov, nye områder.

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 37,7; standardafvigelse = 18,9. Cronbach's alpha = 0,92. Item-korrelationer med samlet skala: 0,63 – 0,79. Inter-item korrelationer: 0,31 – 0,75. Antal valide besvarelser: 1.686

Skala uddannelsesbehov, klassiske områder

Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Oplever du, at du som sikkerhedsrepræsentant har brug for mere uddannelse om:

- 118. Arbejdspladsvurderingen (APV)
- 119. Arbejdet med arbejdsmiljørigtige indkøb
- 121. Indretning af arbejdspladsen
- 122. Indeklimaproblemer
- 123. Arbejdsulykker
- 124. Ergonomiske problemer

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 55,8; standardafvigelse = 21,9. Cronbach's alpha = 0,90. Item-korrelationer med samlet skala: 0,74 – 0,86. Inter-item korrelationer: 0,48 – 0,73. Antal valide besvarelser: 1.903

Skala uddannelsesbehov, nye områder

Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Oplever du, at du som sikkerhedsrepræsentant har brug for mere uddannelse om:

- 112. Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress
- 113. Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde
- 114. Arbejdet med sundhedsfremme-aktiviteter på arbejdspladsen (fx motion, rygestop-kurser m.v.)
- 115. Nedbringelse af sygefravær
- 116. Indsatsen mod mobning og chikane
- 117. Arbejdet med vold og trusler om vold

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 61,9; standardafvigelse = 21,7. Cronbach's alpha = 0,89. Item-korrelationer med samlet skala: 0,75 – 0,83. Inter-item korrelationer: 0,47 – 0,76. Antal valide besvarelser: 1.879

Skala uddannelsesbehov - generelt

I skalaen indgår spørgsmålene fra uddannelsesbehov, klassiske områder og fra uddannelsesbehov, nye områder.

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 60,9; standardafvigelse = 20,4. Cronbach's alpha = 0,92. Item-korrelationer med samlet skala: 0,69 – 0,79. Inter-item korrelationer: 0,33 – 0,79. Antal valide besvarelser: 1.702

Skala deltagelse, klassiske områder

Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

I forhold til arbejdspladsvurderingen (APV) på min arbejdsplads, deltager jeg i:

- 42. Planlægning af APV-arbejdet
- 43. Kortlægning af problemerne på arbejdspladsen
- 44. Analyse af risici og prioritering af problemerne
- 45. Udarbejdelse af handlingsplan til løsning af problemerne
- 46. Evaluering af handlingsplan til løsning af problemerne

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 81,7; standardafvigelse = 17,6. Cronbach's alpha = 0,88. Item-korrelationer med samlet skala: 0,76 – 0,88. Inter-item korrelationer: 0,42 – 0,74. Antal valide besvarelser: 1.781

Skala deltagelse, nye områder

Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

På min arbejdsplads deltager jeg i:

- 47. Indsatsen for at nedbringe den arbejdsbetingede stress
- 48. Arbejdet med at udvikle god trivsel og arbejdsglæde
- 49. Sundhedsfremme aktiviteter (fx motion, rygestop-kurser m.v.)
- 50. Nedbringelse af sygefravær
- 51. Indsatsen mod mobning og chikane

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 56,7; standardafvigelse = 22,8. Cronbach's alpha = 0,86. Item-korrelationer med samlet skala: 0,75 – 0,85. Inter-item korrelationer: 0,42 – 0,71. Antal valide besvarelser: 1.906

Skala deltagelse, samlet

I skalaen indgår spørgsmålene fra deltagelse, klassiske områder og fra deltagelse, nye områder.

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 72,2; standardafvigelse = 17,4. Cronbach's alpha = 0,87. Item-korrelationer med samlet skala: 0,59 – 0,73. Inter-item korrelationer: 0,13 – 0,73. Antal valide besvarelser: 1.533

Skala samarbejde

Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

- 37. Jeg samarbejder godt med min arbejdsleder om arbejdsmiljøarbejdet
- 38. Jeg samarbejder godt med tillidsrepræsentanten om arbejdsmiljøarbejdet
- 39. Jeg samarbejder godt med mine kolleger om arbejdsmiljøarbejdet

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 52,7; standardafvigelse = 11,0. Cronbach's alpha = 0,66. Item-korrelationer med samlet skala: 0,76 – 0,80. Inter-item korrelationer: 0,35 – 0,45. Antal valide besvarelser: 2.095

Skala prioritering

Følgende spørgsmål indgår i skalaen:

Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdsmiljøet på din arbejdsplads?

- 17. På min arbejdsplads prioriteres et godt arbejdsmiljø
- 18. På min arbejdsplads gør vi meget for at have et godt psykisk arbejdsmiljø

19. På min arbejdsplads gør vi meget for at begrænse den arbejdsbetingede stress
20. På min arbejdsplads udnyttes den viden og erfaring, der er blandt medarbejderne, når der træffes beslutninger
21. På min arbejdsplads gør vi meget for at forebygge arbejdsulykker og andre skader på helbredet

Skalaegenskaber:

Gennemsnit = 75,1; standardafvigelse = 17,4. Cronbach's alpha = 0,88. Item-korrelationer med samlet skala: 0,75 – 0,87. Inter-item korrelationer: 0,50 – 0,74. Antal valide besvarelser: 2.214

8.2. Variabel – grundigt APV-arbejde

I regressionsanalysen i afsnit 3 indgår denne variabel, der udtrykker om arbejdet i forbindelse med den seneste APV var mere eller mindre grundigt.

Variablen er defineret sådan, at et grundigt APV-arbejde er udtryk for at respondenterne har svaret ja til fire eller alle fem af nedenstående spørgsmål om APV'en. I praksis hænger et ikke-grundigt APV-arbejde primært sammen med, at der ikke er gennemført en evaluering af de valgte løsninger på problemerne, ikke er udarbejdet en handlingsplan med angivelse af tidsfrister og ansvarlige for løsningen og/eller ikke er foretaget en grundig vurdering af risici og en prioritering af disse. På hovedparten af arbejdspladserne er APV-arbejdet grundigt. Det gælder således for 73 pct. af respondenterne.

Følgende spørgsmål indgår i definitionen af variabelen:

I forbindelse med APV'en er der da lavet:

23. En tilstrækkelig grundig kortlægning af mulige arbejdsmiljøproblemer?
24. En grundig vurdering af risici og en prioritering af disse?
25. En handlingsplan til løsning af problemerne?
26. En handlingsplan med angivelse af tidsfrister og ansvarlige for løsningen?
27. En evaluering af de valgte løsninger på problemerne?

LITTERATUR

A4 og Analyse Danmark, Undersøgelse om holdninger til sikkerhedsarbejde blandt lønmodtagere, april 2008.

European Agency for Safety and Health at Work, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, juni 2010.



FTF DOKUMENTATION udgives af FTF. Forfatterne i serien er uafhængige af FTF og deres holdninger afspejler ikke nødvendigvis FTF's politiske holdninger

FTF – Hovedorganisation for 450,000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 - Fax: 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk