

# Arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår i LO-forbundene





# AMR ÅRET 2019

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

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

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

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

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

God læselyst! 



# Undersøgelsen

---

Denne pjece bygger på den hidtil største undersøgelse af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, og den er udarbejdet for LO-forbundene i 2018.

- Undersøgelsen "Arbejdsmiljørepræsentantens vilkår" bygger på udsendelse af spørgeskemaer til 17.000 AMR i LO-forbundene
- 7200 AMR svarede på spørgeskemaet, som dermed gav et unikt indblik i vilkårene for AMR i LO-forbundene
- Det er første gang, at der inden for LO-området er blevet gennemført en så omfattende undersøgelse af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår
- 14 LO-forbund har deltaget i undersøgelsen: 3F, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EL-forbund, FOA, Fængselsforbundet, Fødevareforbundet NNF, HK, HKKF, Dansk Jernbaneforbund, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metal, Serviceforbundet, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund
- Undersøgelsen er udført af TeamArbejdsliv i foråret 2018 i samarbejde med forbundene og LO
- Undersøgelsen er udgivet i LO-serien "Øje på arbejdsmiljøet" i august 2018 og kan downloades på LO's hjemmeside under temaet "AMR 2019". Her kan den tilsvarende undersøgelse fra FTF også downloades
- De to pjecer om undersøgelseerne kan tilsvarende downloades på den nye hovedorganisation FH's hjemmeside fra 1. januar 2019 under temaet "AMR 2019"



## Hvem er LO's AMR?

En typisk arbejdsmiljørepræsentant er en 50-årig kvinde i den offentlige sektor og en 50-årig mand i den private sektor. De har ikke så mange års anciennitet i hvervet som AMR, og flertallet af dem er valgt til at varetage både daglige og fremadrettede opgaver.

- Der er flest AMR i aldersgruppen mellem 50-59 år. Meget få AMR er under 30 år
- 53 % af AMR i undersøgelsen er mænd og 47 % er kvinder. Der er stor spredning i kønsfordelingen på AMR fordelt på brancher. Yderpunkterne er social- og sundhedsområdet, hvor 84 % er kvinder, og bygge og anlæg, hvor 90 % er mænd
- 52 % er privatansatte, 43 % er offentligt ansatte og 5 % er ansatte i en selvejende institution
- Der er 34 % som er AMR for kolleger på deres fysiske adresser, og 66 % er ikke. Der er flere AMR i offentlige virksomheder, som repræsenterer kolleger på flere fysiske adresser
- Af de AMR, som indgår i AMO (arbejdsmiljøorganisation), er 63 % medlem af et arbejdsmiljøudvalg og 21 % af et samarbejdsudvalg
- Af de AMR, som indgår i MED (samarbejds- og arbejdsmiljø-organisation), er 69 % medlem af et lokal MED-udvalg og 8 % af et hoved MED-udvalg
- 84 % har ikke andre tillidshverv ud over at være AMR
- Tre ud af fire AMR har haft hvervet mindre end 10 år. Hver fjerde har haft det mellem 2 og 5 år, og en lige så stor gruppe har under to års erfaring med hvervet.

# Hvad skal en AMR?

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

På alle virksomheder/organisationer med 10 eller flere ansatte skal medarbejderne vælge AMR<sup>2</sup>. Virksomheden skal samtidig udpege ledelsesrepræsentanter, der sammen med AMR udgør arbejdsmiljøgrupper.

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

<sup>1</sup> I kommuner og regioner er AMO en del af MED-systemet

<sup>2</sup> Med arbejdspladser forstås hele arbejdspladsen, dvs. f.eks. en kommune eller en region



## AMO's operationelle opgaver

Operationelle opgaver er de daglige opgaver på arbejdspladsen.

Opgaverne er bl.a. at:

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

# REGLER

## 1-9 ansatte

### ORGANISERING:

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

### KRAV:

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse

## 10-34 ansatte

### ORGANISERING:

AM-organisering i **ét niveau**

### KRAV:

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Inddragelse af APV i AMO-arbejdet
- Udarbejdelse af kompetenceudviklingsplan
- Obligatorisk uddannelse til nyvalgte AMO medlemmer
- Tilbud om supplerende uddannelse inden for første funktionsår
- Tilbud om årlig efteruddannelse

## 35+ ansatte

### ORGANISERING:

AM-organisering i **to niveauer** (arbejdsmiljøgruppe + arbejdsmiljøudvalg)

## Midlertidige eller skiftende arbejdssteder

Der findes særlige regler og vejledninger for organiseringen af samarbejdet om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder som fx byggepladser.



## AMO's strategiske opgaver

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

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

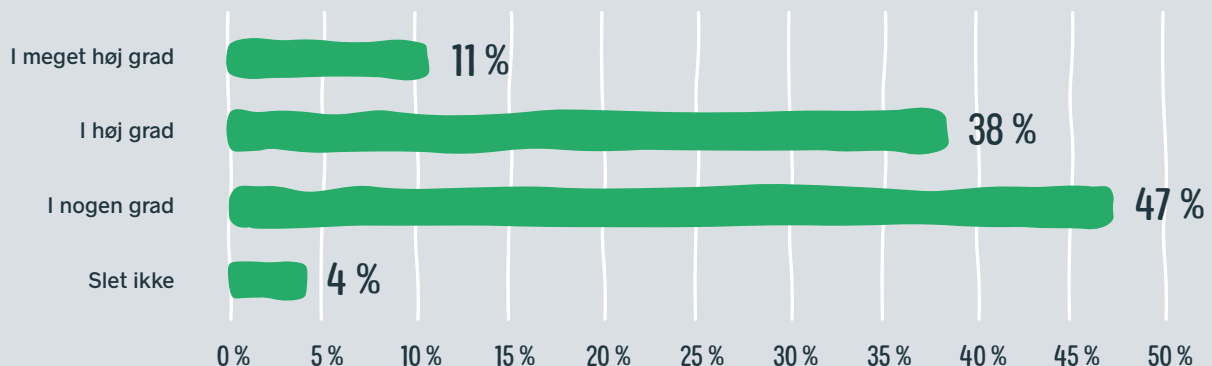
# AMR's rolle og opgaver

Større klarhed om AMR's roller og opgaver er et centralt tema fra undersøgelsen.

- AMR savner klarhed om deres roller, opgaver og ansvarsområder. 72 % vurderer deres egne kompetencer til kun at være nogenlunde eller lavere i forhold til viden om regler, roller, opgaver og ansvarsfordeling
- Mange AMR giver udtryk for, at de savner, at AMR-posten bliver anerkendt og får samme status som tillidsrepræsentantposten – både af fagforeningen og af ledelsen. Undersøgelsen viser et behov for, at både AMR og fagforeningerne arbejder med at styrke AMR-hvervets prestige og anerkendelse
- 49% oplever i høj grad eller meget høj grad at gøre en forskel for deres kolleger
- Hele 62 % af AMR har altid mulighed for at være i kontakt med de kolleger, som de repræsenterer, mens der er 11%, som kun "somme tider" har mulighed for kontakt med de kolleger, de repræsenterer



## Oplever du, at du som arbejdsmiljørepræsentant gør en forskel for dine kolleger?







## FAKTA OM ROLLER OG OPGAVER

Som arbejdsmiljørepræsentant skal du bl.a.:

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

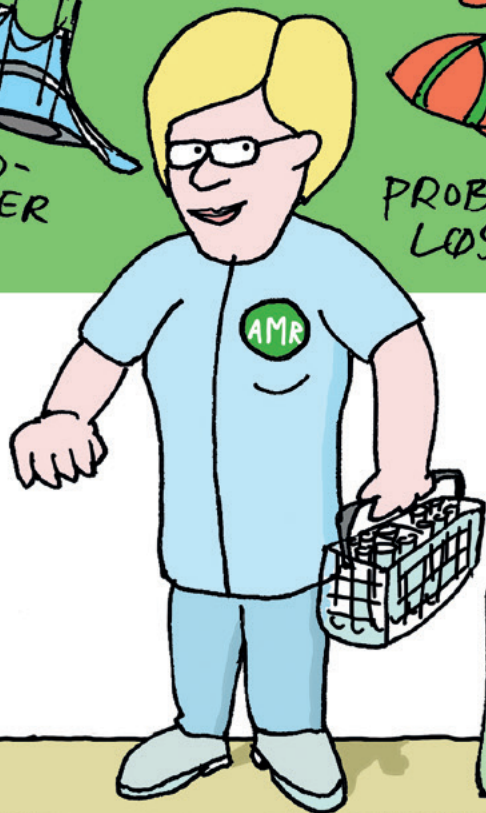


Når AMR samarbejder med kollegerne og ledelsen om de daglige og fremadrettede opgaver kan mange forskellige roller tages i brug.

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



TJA - OG  
HVIKKE ER  
BEDST TIL  
FREMTIDEN?



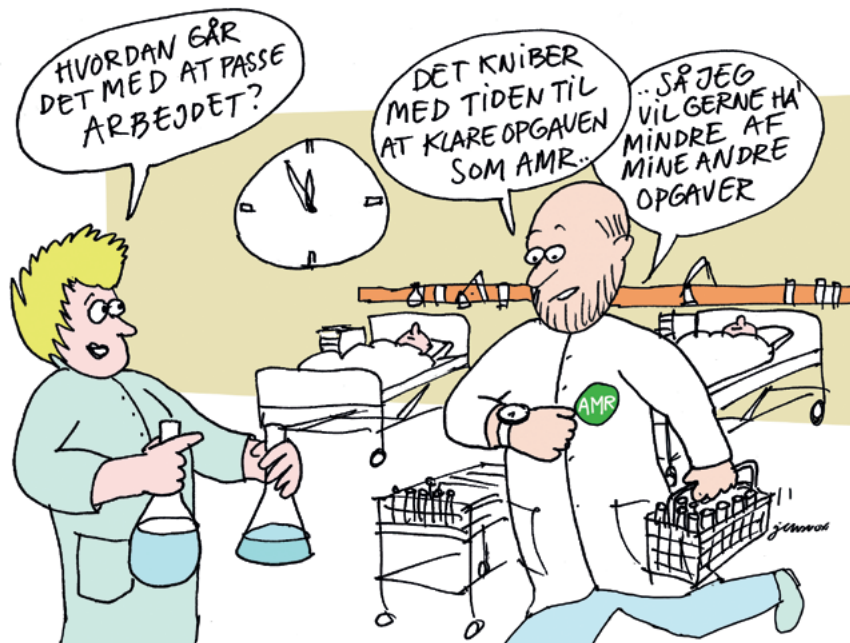
NE SOM REPRÆSENTERES

Jenskov

# Tid til AMR-arbejdet

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

- Arbejdsmiljørepræsentanterne anser manglende tid i hverdagen til deres arbejdsmiljøopgaver som den største udfordring
- 66 % af AMR bruger 1-2 timer om ugen på arbejdsmiljøarbejdet
- 78 % af AMR har brugt deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet
- 60 % af AMR har en aftale med ledelsen om, hvor mange timer de må anvende på hvervet som AMR. Heraf har 9 % en aftale om et fast timeantal, mens 40 % ingen aftale har med ledelsen om tidsforbrug
- En tredjedel får løn- eller funktionstillæg på baggrund af deres AMR-hverv
- Mange AMR efterlyser hjælp til at overbevise deres ledelse om, at de må tage på arbejdsmiljøkurser i arbejdstiden



# FAKTA OM TID

- Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet om arbejdsmiljø kan finde sted, og for at AMR har det nødvendige grundlag for at kunne løse sine opgaver tilfredsstillende. Dette betyder også, at AMR skal have tid til at udføre sine opgaver

- AMR skal have tilstrækkelig tid til henvendelser fra kolleger og til at være opsøgende, da kollegerne har ret til regelmæssig kontakt med deres AMR

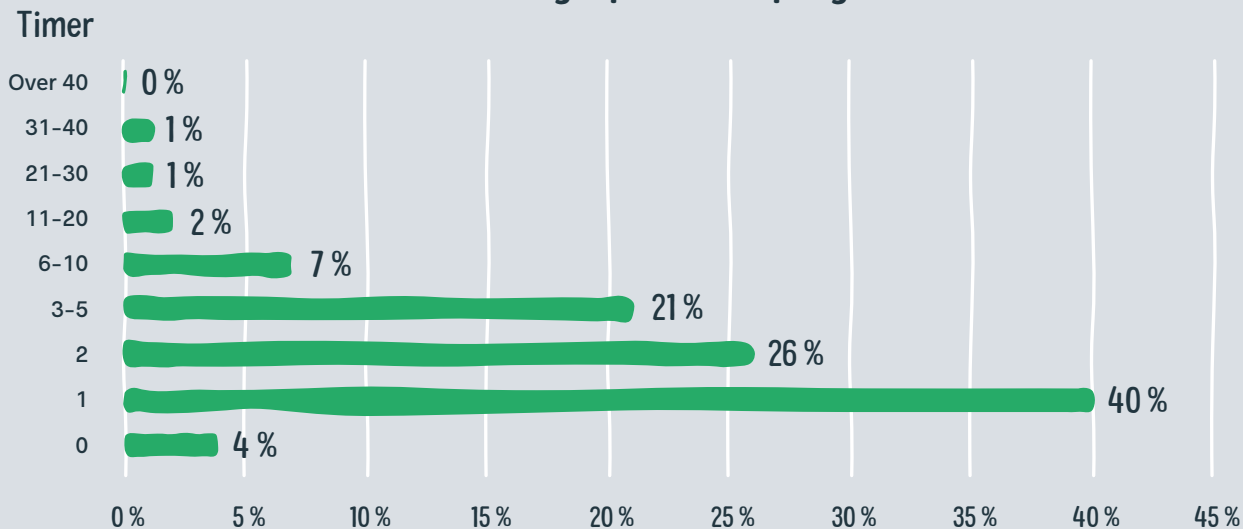
- Arbejdsgiveren skal dække tab af indtægt i forbindelse med, at AMR udfører sin funktion

i hvervet, fx ved deltagelse i relevante møder, kurser og andre aktiviteter

- Unigheder om udgifter og dækning af tab skal behandles i det fagretslige system af arbejdsmarkedets parter



## Gennemsnittet af timer som arbejdsmiljørepræsentanter reelt bruger på hvervet pr uge



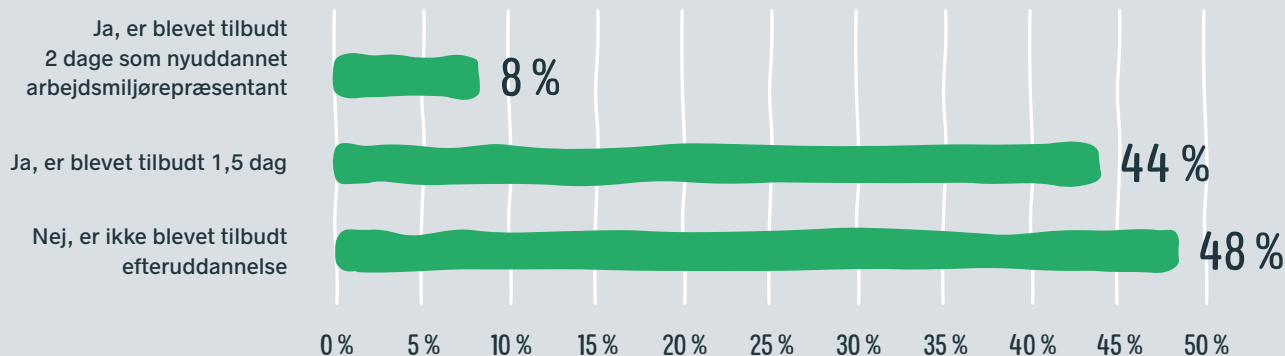
# Uddannelse og kompetenceudvikling

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

- Stort set alle AMR får den lovpligtige 3-dags grunduddannelse
- Kun godt halvdelen af AMR får tilbud om den årlige halvanden dags efteruddannelse, som blev indført med AMO-reformen af 2010
- AMR efterspørger mere viden om både arbejdsmiljølovgivningen og arbejdsmiljøproblemer. AMR oplever manglende viden på disse områder som nogle af de største udfordringer i deres funktion som arbejdsmiljørepræsentant
- 46 % svarer, at mere uddannelse i arbejdsmiljø er den indsats, der skal til for at styrke deres position på arbejdspladsen
- AMR efterspørger særligt et kompetenceløft for at kunne håndtere det psykiske arbejdsmiljø. Det er her AMR oplever, at det er sværest at løse og fastholde løsninger på problemerne



## Er du indenfor det sidste år blevet tilbudt 2 dage eller 1 ½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse?





**Husk**  
 ... at kontakte din lokale fagforening, da de kan hjælpe dig med at finde og tilbyde relevante uddannelser, kurser, møder og netværk.

## FAKTA OM UDDANNELSE

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



## Strategisk arbejdsmiljøarbejde

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

- Arbejdsmiljørepræsentanterne har stor indflydelse inden for de områder, som ligger tættest på den daglig drift, dvs. de daglige eller operationelle opgaver
- Omvendt halter det væsentligt med AMR's inddragelse og indflydelse på det strategiske arbejdsmiljøarbejde, herunder større forandringer, indkøb og ombygning
- Hele 87 % angiver, at de har haft ingen eller lille indflydelse på større forandringer
- 63 % har svaret, at de er medlem af et arbejdsmiljøudvalg, som skal medvirke til at skabe rammerne for et godt arbejdsmiljø i virksomheden



# Indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet

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



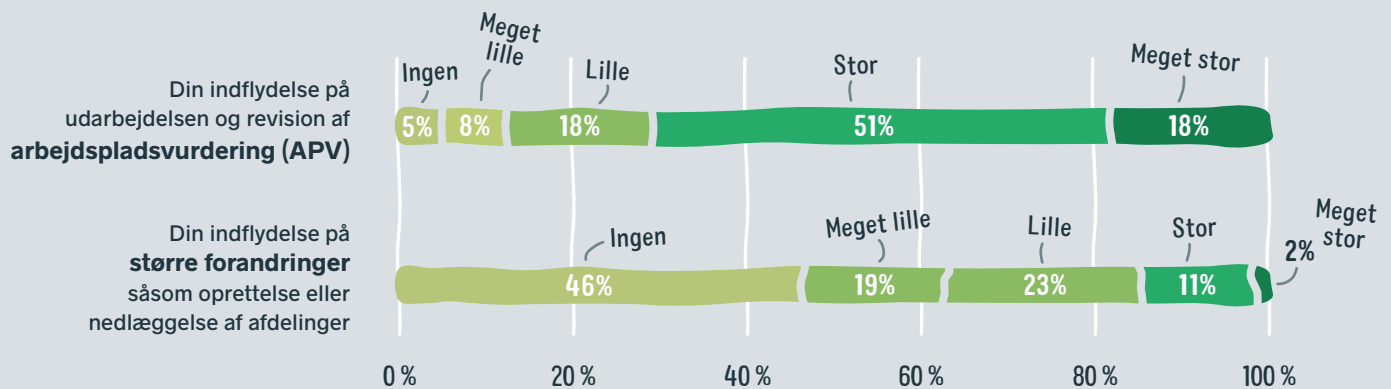
## Ingen indflydelse

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

## Fuld indflydelse



## Hvordan er din indflydelse som arbejdsmiljørepræsentant?



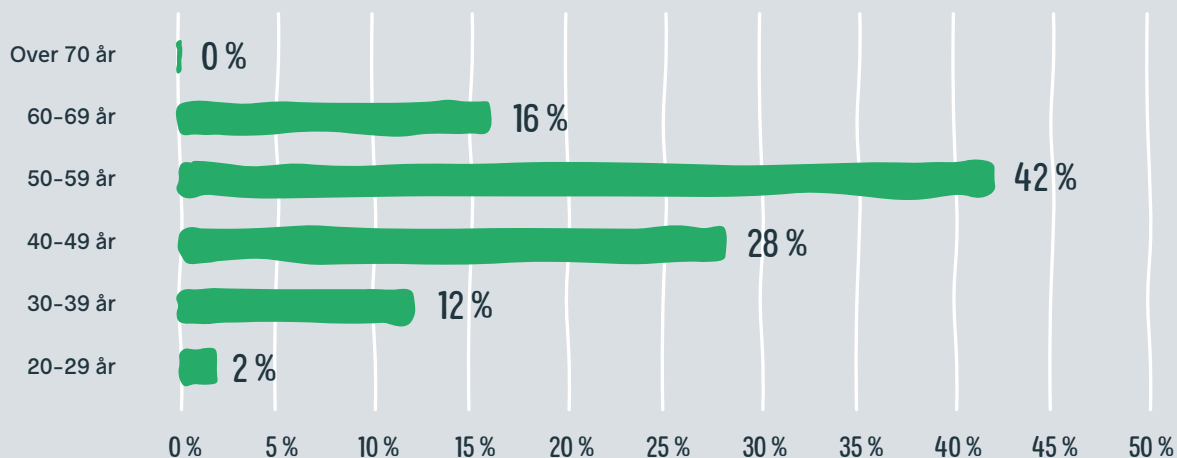
# Unge og ny-rekruttering

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

- Næsten 60 % af arbejdsmiljørepræsentanterne er over 50 år
- Kun 2 % er mellem 20-29 år
- De mindst erfarne har svært ved at gennemføre og fastholde løsninger på arbejdsmiljøproblemer
- Undersøgelsen finder en sammenhæng mellem anciennitet i rollen som AMR og mængden af indflydelse på en række områder i arbejdsmiljøarbejdet. Typisk er lav anciennitet lig med lav indflydelse og høj anciennitet lig med høj indflydelse



## Alder på AMR





## FAKTA OM AMR-VALG

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

## Alle har krav på et godt arbejdsmiljø

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

Det sker med en landsdækkende kampagne med titlen

### ”Arbejdsmiljørepræsentantåret 2019 – AMR 2019”

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

