

Socialpædagogernes arbejds miljø-repræ- sentanter

2016-2020

April 2020

RAPPORT

**Socialpædagogernes
arbejds miljørepræsentanter
2016-2020**
**Socialpædagogernes
arbejds miljø-repræsentanter**

Udgivet af Socialpædagogerne,
April 2020
ISBN: 978-87-89992-88-4

Kontakt:

[Navn 1] [Navn 2]

[E-mail]

Dok.nr

[Dokumentnr.]

Sagsnr.

[Sagsnr.]

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Metode.....	4
Opsamling	5
1. Uddannelse i arbejdsmiljø.....	7
Lovpligtig uddannelse	7
Supplerende 2-dages uddannelse	7
1 ½ dags uddannelse	8
Kompetenceplan	10
Viden og information	12
2. MED/SU-udvalget og samarbejde	14
Repræsentation i MED/SU udvalg.....	14
Samarbejde med kolleger og leder	16
TRIO-samarbejdet	16
3. Vilkår for arbejdsmiljørepræsentanternes virke	19
Løntillæg.....	19
Arbejdstid.....	19
4. Arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen	23
Psykisk arbejdsmiljø	23
Fysisk arbejdsmiljø	24
Arbejdspladsvurdering	25
Vidensområder.....	27
5. Relation til kolleger i arbejdsmiljøarbejdet.....	29
Arbejdsmiljørepræsentantens forskel på arbejdspladsen	30
6. Udfordringer ved AMR arbejdet	31
7. Socialpædagogens rolle i arbejdsmiljøarbejdet.....	33

Indledning

Kongressen vedtog i 2014 Socialpædagogernes arbejdsmiljøstrategi. Strategiens afsæt er, at arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd. Socialpædagogernes målsætning er, at faglighed, kompetenceudvikling, kvalitet i løsning af kerneopgaven samt gode rammer og vilkår for at udføre arbejdet er til stede på alle socialpædagogiske arbejdspladser. For at understøtte visionen har forbundet i en årrække iværksat aktiviteter for at støtte op om arbejdsmiljørepræsentantens rolle, herunder øge vores synlighed overfor arbejdsmiljørepræsentanten (AMR).

Socialpædagogerne har i januar 2020 gennemført en undersøgelse blandt alle sine registrerede AMR. Undersøgelsen giver blandt andet mulighed for at måle udviklingen for AMRs vilkår fra 2016 til 2020.

Metode

Målgruppen for undersøgelsen er alle 1.101 registrerede AMR, der er medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund. I alt har 351 AMR besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 32. Den største del af undersøgelsen kan sammenlignes med resultaterne fra 2016, hvor Socialpædagogerne foretog en lignende undersøgelse. Der er justeret i spørgerammen hvilket betyder, at det ikke er muligt at sammenligne alle resultater.

Undersøgelsen er repræsentativ på køn og sektor.

Karakteristika ved en arbejdsmiljørepræsentant

Den typiske socialpædagogiske AMR er kvinde. Hun er ansat i den kommunale sektor og arbejder i et botilbud for voksne. Hun repræsenterer mellem 11 og 30 kolleger, og er repræsentant for kolleger, som hun ikke har mulighed for dagligt kontakt med.

Opsamling

Stort set alle respondenter har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

På trods af, at der er krav i arbejdsmiljøloven om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal tilbydes kompetenceudvikling, får kun halvdelen tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse, og over 80 procent har ikke en kompetenceudviklingsplan.

91 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne får tillæg for funktionen.

Arbejdsmiljørepræsentanten bruger i gennemsnit lidt over tre timer om ugen på hvervet. Arbejdsmiljørepræsentanter som har en aftale med ledelsen om en fast timeantal bruger ca. én time mere om ugen på arbejdsmiljøarbejdet end arbejdsmiljørepræsentanter, som har en aftale om "nødvendig tid".

Overordnet vurderes samarbejdet om arbejdsmiljøet meget positivt – både når det handler om MED/SU, TRIO samarbejdet og samarbejdet med kollegerne. Den positive oplevelse af samarbejdet er steget siden 2016.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilkendegiver, at mere uddannelse, tid og viden om arbejdsmiljøproblemer og løsningen af dem, kan styrke arbejdsmiljørepræsentanternes funktion, da det aktuelt opleves som de største tre udfordringer.

29 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne oplever i meget høj grad/høj grad problemer med det psykiske arbejdsmiljø i form af stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav og skiftende arbejdstider.

Til sammenligning oplever otte procent i meget høj grad/ høj grad problemer med det fysiske arbejdsmiljø i form af støj, dårligt indeklima og fysisk belastende arbejde.

40 procent af arbejdsmiljørepræsentanterne har haft kontakt til kredsene i løbet af de seneste to år. Der er meget stor tilfredshed med den støtte og vejledning, som kredsene tilbyder.

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter som har deltaget i introsamtaler oplever, at samtalen hjælper dem i rollen.

Arbejdsmiljørepræsentanterne ønsker i høj grad, at Socialpædagerne tilbyder temadage for TRIO'en, temadage for arbejdsmiljørepræsentanter og støtter op om lokale netværk for arbejdsmiljørepræsentanter.

På baggrund af arbejdsmiljørepræsentanternes tilbagemeldinger anbefales det, at vi som organisation støtter vores arbejdsmiljørepræsentanter i at få tid til arbejdsmiljøarbejdet, fastholder arbejdsgiverne i at udbyde relevant uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanterne og at Socialpædagerne stadig har fokus på aktiviteter, som støtter målgruppen med viden og vejledning - fx introsamtaler og temadage.

Vi finder endvidere, at der er en vis divergens mellem arbejdsmiljørepræsentantens oplevelse af det fysiske arbejdsmiljø og resultatet fra arbejdsmiljøundersøgelsen for basismedlemmerne. Basismedlemmerne oplever en højere fysisk belastning end arbejdsmiljørepræsentanterne giver udtryk for.

Det anbefales derfor, at vi i kontakten med arbejdsmiljørepræsentanterne øger fokus på vigtigheden af prioritering af det fysiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsens resultater

1. Uddannelse i arbejdsmiljø

For at kunne varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant (AMR) kræves en række kompetencer, der understøtter AMR's rolle, opgave og ansvar. Kompetencer som løbende skal udvikles, så AMR er rustet til at handle, samarbejde og pege på løsninger på de udfordringer, der er på den enkelte arbejdsplads. Det er arbejdsgivers ansvar at sørge for relevant uddannelse og løbende kompetenceudvikling for arbejdspladsens arbejdsmiljørepræsentanter.

Dette afsnit fokuserer på AMR's uddannelse og kompetenceudvikling i arbejdsmiljø.

Lovpligtig uddannelse

AMR skal gennemføre tredages obligatorisk arbejdsmiljøgrunduddannelse inden for tre måneder, efter vedkommende er blevet valgt. Arbejdsgiveren har ansvaret for tilmelding til grunduddannelsen.

Nedenstående viser andelen af AMR der har gennemført den lovpligtige tredages grunduddannelse. Bemærk at der er forskel i spørgsmålsformuleringen. I 2020 blev der også spurgt ind til den tidligere arbejdsmiljøuddannelse (§ 9), som var på fem dage.

Diagram 1.a: Gennemførelse af lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, 2020

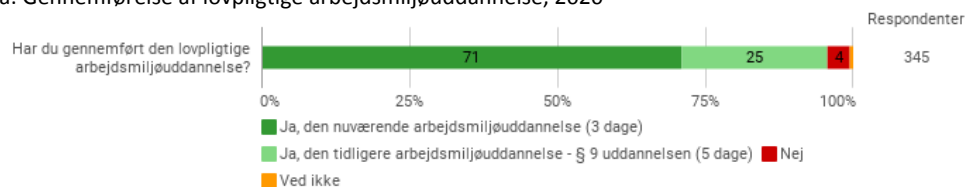
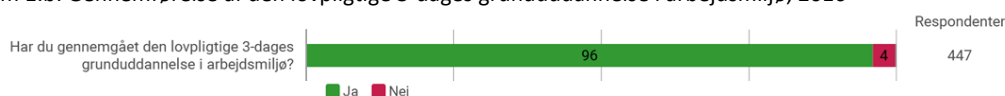


Diagram 1.b: Gennemførelse af den lovpligtige 3-dages grunduddannelse i arbejdsmiljø, 2016



Begge målinger viser, at nærmest alle AMR har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (96 procent).

Supplerende 2-dages uddannelse

Arbejdsgiver skal indenfor det første funktionsår tilbyde to dages supplerende uddannelse.

De næste to diagrammer viser en oversigt over, hvor stor en andel der er tilbudt todages supplerende uddannelse i hhv. 2020 og 2016.

Diagram 2.a.: 2-dages supplerende uddannelse, 2020

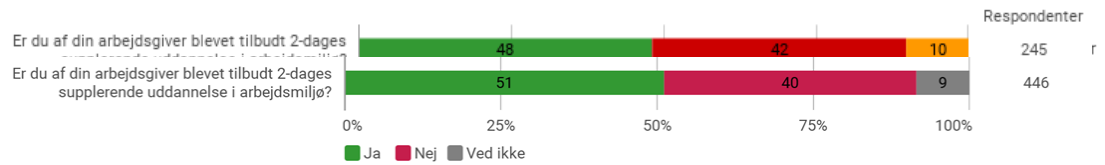


Diagram 2.b: 2-dages supplerende uddannelse, 2016

Omkring halvdelen i både 2016 og 2020 har angivet, at de er blevet tilbudt todages supplerende uddannelse.

For de respondenter der fik tilbuddet om todages supplerende uddannelse, blev der spurgt ind til, om de tog imod tilbuddet.

Diagram 2.c: Tog du imod tilbuddet om 2-dages supplerende uddannelse, 2020

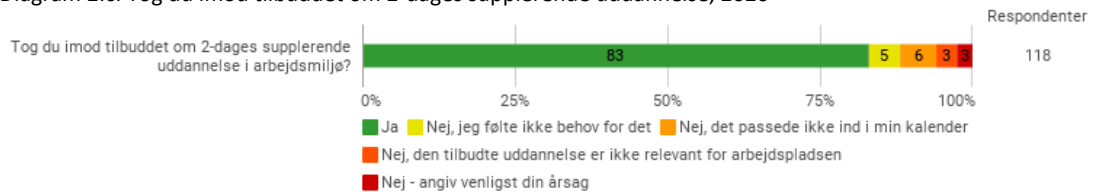
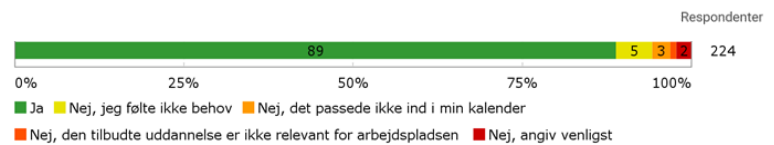


Diagram 2.d: Tog du imod tilbuddet om 2-dages supplerende uddannelse, 2016



I 2020 har 83 procent af de adspurgte respondenter angivet, at de tog imod tilbuddet om todages supplerende uddannelse, mens 89 procent angav det samme i 2016.

1 ½ dags uddannelse

Efter hvervet som AMR er påbegyndt skal arbejdsgiver i hvert af de efterfølgende funktionsår tilbyde 1½ dags supplerende uddannelse.

Nedenfor vises oversigten over hvorvidt respondenterne er blevet tilbudt 1½ dags uddannelse i hhv. 2020 og 2016. Bemærk, at der er en mindre forskel på spørgsmålsformuleringen i hhv. 2020 og 2016.

Diagram 3.a: 1 ½ dags uddannelse, 2020

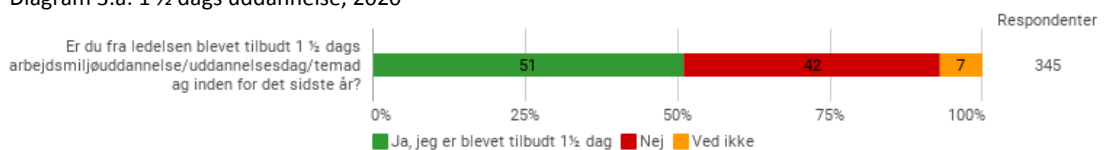
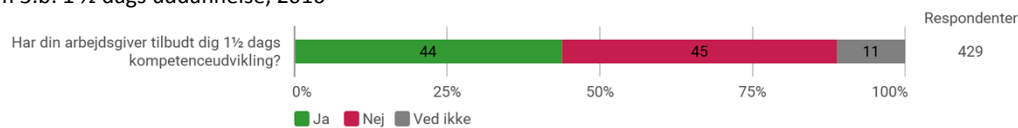


Diagram 3.b: 1 ½ dags uddannelse, 2016



Ovenstående viser, at 51 procent af respondenterne i 2020 har angivet, at de er blevet tilbudt 1½ dags uddannelse. I 2016 angav 44 procent det samme, og vi ser altså en stigning på 7 procentpoint.

Det er fortsat bekymrende, at ca. halvdelen ikke tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse efter den obligatoriske grunduddannelse. En arbejdsplads er dynamisk og udvikler sig konstant. Det stiller krav til AMR's kompetencer, som hele tiden skal matche de udfordringer, der opstår på en arbejdsplads. Det er en vanskelig opgave at løfte, hvis AMR ikke løbende kompetenceudvikles.

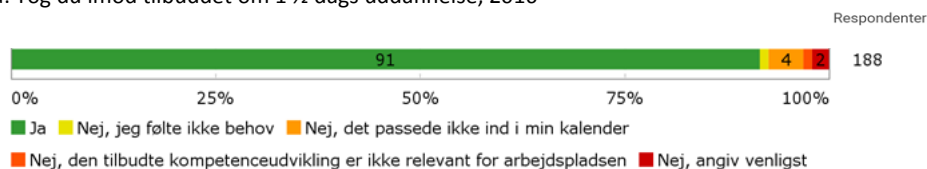
Supplerende uddannelse er nødvendig, da den opkvalificerer/opdaterer på viden og kompetencer, som AMR skal bruge i sin daglige og strategiske arbejdsmiljøarbejde. Mangel på uddannelse medfører fx, at relevant konkret viden og løsningsorienterede redskaber, ikke kommer i spil i det daglige og strategiske arbejdsmiljøarbejde. Desuden kan manglende viden medføre en ubalance i samarbejdet med ledelsen hvilket gør, at indflydelsesrummet begrænses. Derudover er der risiko for, at AMR ikke i tilstrækkelig grad kan supplere TR i arbejdet for et godt arbejdsmiljø.

Nedenstående diagrammer viser respondenternes svar fra hhv. 2020 og 2016 om de tog imod tilbuddet om 1 ½ dags uddannelse.

Diagram 3.c: Tog du imod tilbuddet om 1 ½ dags uddannelse, 2020



Diagram 3.d: Tog du imod tilbuddet om 1 ½ dags uddannelse, 2016



I 2020 angav 83 procent af de adspurgte respondenter, at de havde taget imod tilbuddet om uddannelsen på 1 ½ dag, mens 91 procent angav det samme i 2016.

Af de respondenter som har angivet nej, uddyber de det bl.a. med, at dagene har været placeret dårligt, fx i forhold til planlagt ferie, eller at det er svært at finde tid til det i arbejdsplanen. Det er vigtigt, at tilbuddet om uddannelse er relevant for arbejdspladsen, og det skal sikres, at arbejdsgiveren bliver opmærksom på dette.

Derudover er det vigtigt, at den fornødne tid til uddannelsen sikres for, at planlægning af arbejdstid ikke bliver afgørende for, om man kan deltage i relevant uddannelse eller ej.

Det skal være et mål, at alle AMR tilbydes kompetenceudvikling, da det er et lovkrav. Vi kan som organisation dels vejlede AMR om rettiligheden og dels støtte AMR i at stille krav til arbejdsgiveren om, at der tilbydes relevant uddannelse.

Undersøgelsen indikerer endvidere, at det kan være en fordel, at der er aftalt et fast timeantal til AMR-hvervet, da AMR med et fast timeantal bruger én time mere om ugen til arbejdsmiljøarbejdet end hvis der er aftale om "fornøden tid". Her kan vi som organisation støtte AMR i, at der bliver indgået en aftale om fast timeantal, jf. afsnit 3.

Kompetenceplan

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der ud fra arbejdspladsens arbejdsmiljøbehov laves en kompetenceudviklingsplan for supplerende uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Det gælder både for de to dages supplerende uddannelse det første år og for de 1 ½ dages supplerende uddannelse i den efterfølgende periode.

Kompetenceudviklingsplanen skal medvirke til at sikre løbende målrettet opdatering af viden, som kan styrke kompetencerne hos medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen. Kompetenceudviklingsplanen skal gerne spejle de strategiske målsætninger i arbejdsmiljøarbejdet og de konkrete arbejdsmiljøudfordringer, der er på den enkelte arbejdsplads. Derfor kan kompetenceudviklingsplanen med fordel indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse – som også er lovpligtig. Hvis der fx er en strategisk målsætning om, at nedbringe forekomsten af vold med 25 procent, er det hensigtsmæssigt at AMR har den nødvendige viden om, hvordan der arbejdes systematisk med voldsforebyggelse og hvad der virker.

I diagrammet nedenfor fremgår andelen af AMR, som har fået udarbejdet en kompetenceplan inden for de seneste 2 år i hhv. 2020 og 2016.

Diagram 4.a: Udarbejdelse af kompetenceplan, 2020

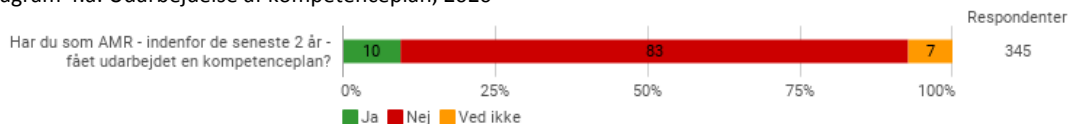
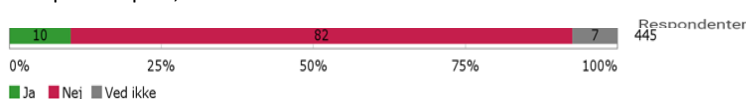


Diagram 4.b: Udarbejdelse af kompetenceplan, 2016

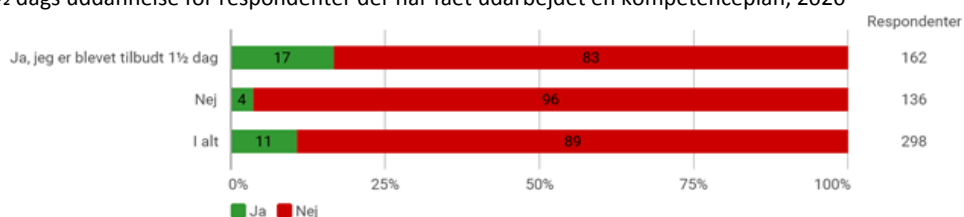


I 2020 har i alt 10 procent angivet, at de har fået udarbejdet en kompetenceudviklingsplan, hvilket også gjorde sig gældende i 2016. Det er yderst problematisk, at langt de fleste AMR ikke får udarbejdet en kompetenceplan, da det fx er vanskeligt at sætte mål for AMR's udvikling og læring og at sikre at der er de nødvendige arbejdsmiljøkompetencer på arbejdspladsen.

Som organisation kan vi støtte AMR ved at gøre opmærksom på, at kompetenceudviklingsplanen er et lovkrav, og at formålet bl.a. er, at indarbejde supplerende uddannelse i kompetenceudviklingsplanen, så det matcher arbejdsmiljøudfordringerne på arbejdspladsen og understøtter arbejdspladsens strategiske arbejdsmiljøsmål.

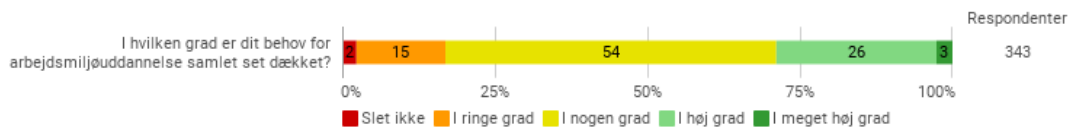
Diagrammet nedenfor viser, at de respondenter som har fået udarbejdet en kompetenceudviklingsplan i højere grad får tilbud om supplerende uddannelse. Kompetenceudviklingsplanen er et redskab til, at få systematiseret den supplerende uddannelse og fastholde arbejdsgiveren i at tilbyde uddannelsen.

Diagram 4.c: 1½ dags uddannelse for respondenter der har fået udarbejdet en kompetenceplan, 2020



Nedenstående diagram viser, hvorvidt AMR får dækket uddannelsesbehovet.¹

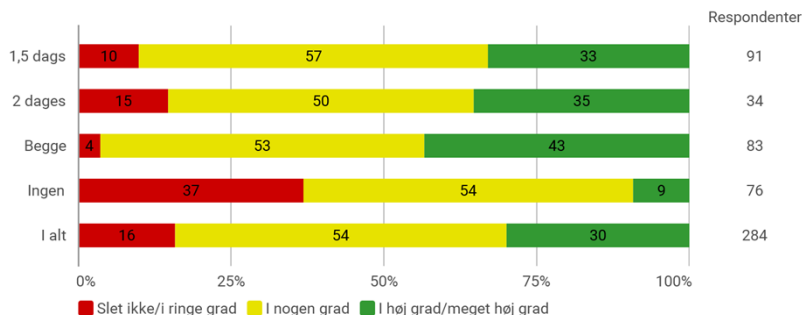
Diagram 4.d. Behov for arbejdsmiljøuddannelse, 2020



Det fremgår, at 29 procent i høj grad/meget høj grad får deres behov for arbejdsmiljøuddannelse dækket, mens 54 procent har angivet at det dækkes i nogen grad.

Det næste diagram viser en sammenligning mellem at være blevet tilbudt uddannelse og respondenternes oplevelse af, at have deres uddannelsesbehov dækket.

Diagram 4.e: Krydstabulering af tilbudt uddannelse og dækning af uddannelsesbehov, 2020



¹ Spørgsmålet er nyt, og kan derfor ikke sammenlignes med 2016.

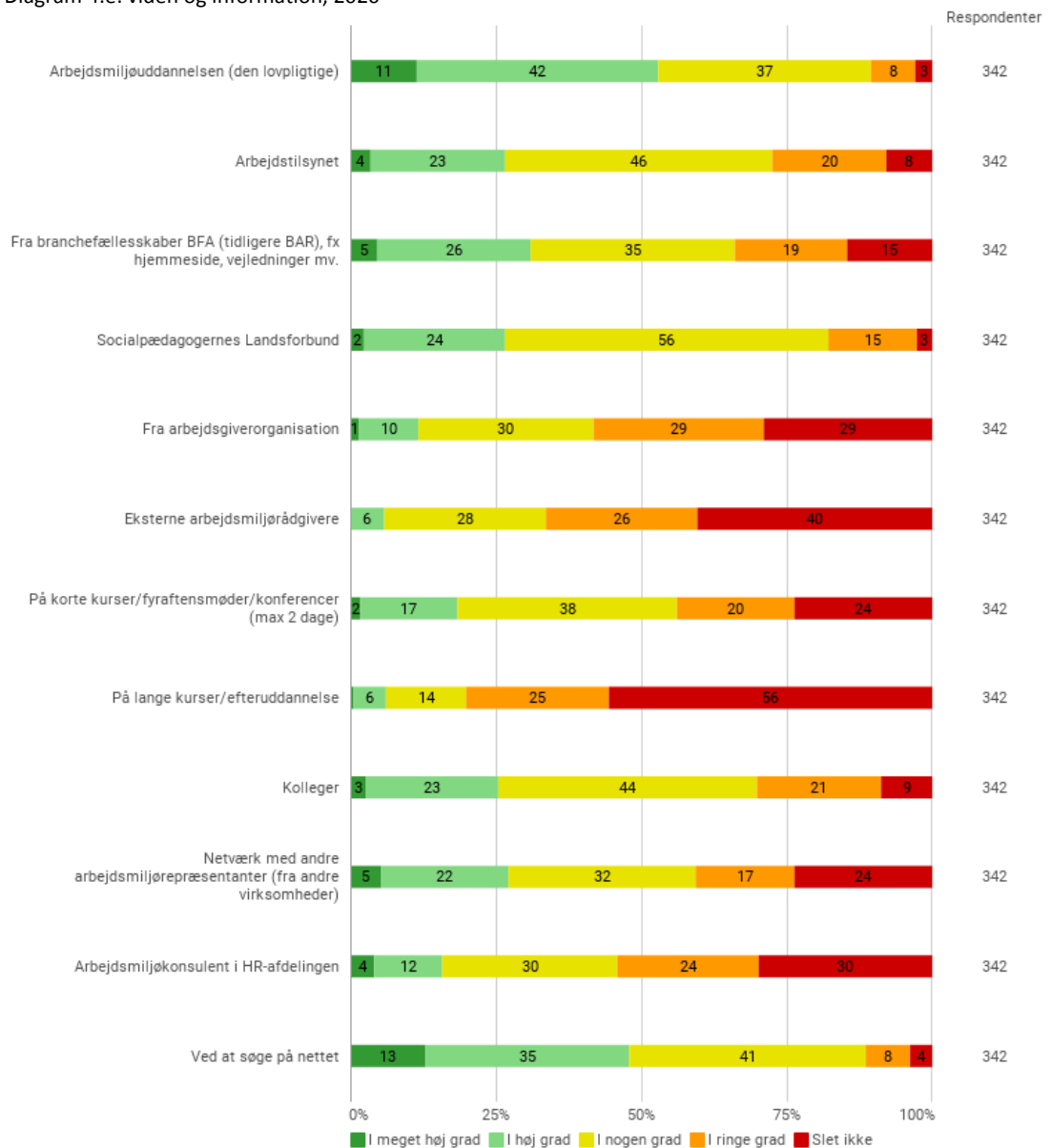
Diagrammet viser ikke overraskende, at uddannelsesbehovet i højere grad er dækket jo mere uddannelse respondenterne er blevet tilbudt. Blandt dem der er blevet tilbudt både 1 ½ dags og to dages uddannelse svarer 43 procent, at deres uddannelsesbehov i høj grad/meget høj grad er dækket. Til sammenligning er det kun ni procent af de respondenter, der hverken er tilbudt 1 ½ dags eller to dages supplerende uddannelse, der svarer det samme.

Der er ingen tvivl om, at der er et meget stort udviklingspotentiale, når det handler om vores AMR og kompetenceudvikling, og særligt den løbende kompetenceudvikling, er her vigtig. Hvis blot AMR får relevante tilbud om supplerende uddannelse, som det fremgår af loven, vil det i vid udstrækning honorere AMRs kompetencebehov.

Viden og information

Diagrammet nedenfor viser, hvor AMR får deres viden og information fra til at udføre hvervet.

Diagram 4.e: viden og information, 2020



Udover den lovpligtige uddannelse bruger anvender AMR oftest følgende områder til at finde viden og information:

- Internettet
- Branchefællesskaber
- Netværk med andre AMR

Vi kan understøtte AMR med at finde relevant materiale ved at henvise til konkrete hjemmesider og opfordre til at de abonnerer på nyhedsbreve, som er relevante for vores AMR. Socialpædagogerne er fx en del af branchefællesskabet Velfærd og offentlig administration (BFA), som udvikler værktøjer, temadage og konferencer, der er relevante for Socialpædagogernes AMR. Derudover kan der fortsat arbejdes lokalt med udvikling af AMR netværk.

2. MED/SU-udvalget og samarbejde

På det kommunale og regionale aftaleområde foregår samarbejdet om arbejdsmiljøet som udgangspunkt i formelle fastlagte og aftalte rammer, som er beskrevet i MED-aftalen. På det private område vil arbejdsmiljøet typisk være forankret i samarbejdsudvalget.

Samarbejdet foregår også i en mere uformel dialog på arbejdspladsen, hvor tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og lederen har en vigtig funktion – den såkaldte TRIO. Disse tre funktioner og deres samarbejdsevner er meget vigtige for at få arbejdsmiljøet og fagligheden til at arbejde sammen i en travl hverdag.

Dette afsnit handler om AMR's repræsentation i MED/SU-udvalg, arbejdsmiljøets forankring i MED/SU-udvalg samt samarbejdet om arbejdsmiljøet med kolleger, tillidsrepræsentant og nærmeste leder.

Det skal bemærkes, at der er forskel i spørgsmålsformuleringerne.²

Repræsentation i MED/SU udvalg

De første diagrammer viser en oversigt over respondenternes repræsentation i MED/SU-udvalg. Sondringen mellem MED-udvalg og samarbejdsudvalg er kun mulig i spørgeskemaet fra 2020.

Diagram 5.a: Oversigt over offentligt ansattes repræsentation i MED-udvalg (inkl. privatansatte med driftsoverenskomsts), 2020

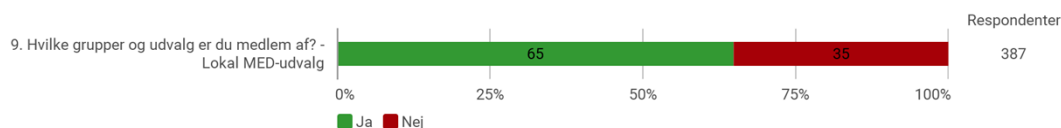


Diagram 5.a: Oversigt over private ansattes repræsentation i SU (samarbejdsudvalg) (ekskl. privatansatte med driftsoverenskomsts), 2020

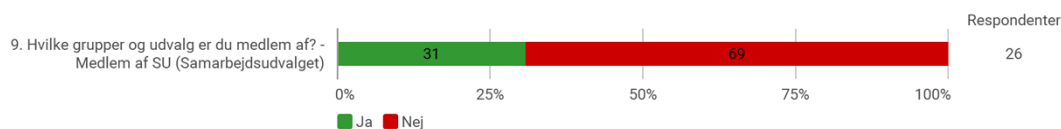
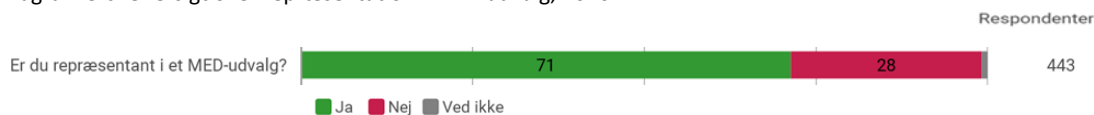


Diagram 5.c: Oversigt over repræsentation i MED-udvalg, 2016



I 2020 angav 65 procent, at de er repræsenteret i MED-udvalget, mens 71 procent angav tilsvarende i 2016. Det svarer til et fald på 6 procentpoint.

I 2020 har 31 procent af de privatansatte angivet, at de er medlem af SU-udvalget.

² I 2016 er der ikke spurgt ind til SU-udvalget, hvorfor der ikke kan laves en sammenligning til dette i 2020.

Respondenterne blev endvidere spurgt ind til, hvorvidt arbejdsmiljø er en fast del af samarbejdet i MED/SU-udvalg.

Diagram 5.d: Arbejdsmiljø og samarbejde, 2020

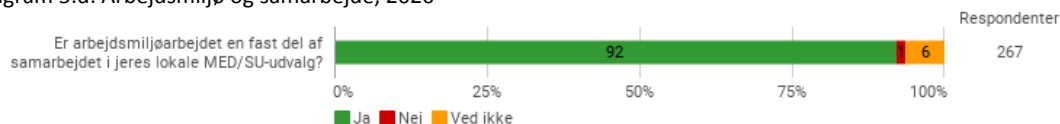
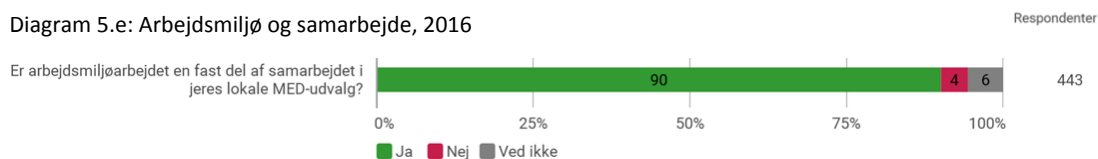


Diagram 5.e: Arbejdsmiljø og samarbejde, 2016



I både 2016 og 2020 har omkring ni ud af ti angivet, at arbejdsmiljøet er en fast del af samarbejdet i det lokale MED/SU-udvalg.

Herefter er respondenterne blevet spurgt ind til, hvordan de oplever, at MED-samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen fungerer på deres arbejdsplads.

Diagram 5.e: MED-samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen, 2020



Diagram 5.f: MED-samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen, 2016



Ud fra ovenstående fremgår det, at 78 procent af respondenterne i 2020 vurderede samarbejdet som værende godt/meget godt, mens 64 procent angav det samme i 2016. Der er således en positiv udvikling i MED-samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladserne.

Langt de fleste af vores AMR er repræsenteret i MED/SU og angiver at arbejdsmiljøet er en del af samarbejdet, samt at der generelt er et godt samarbejde. Det betyder, at vores AMR har mulighed for at få indflydelse i de formelle samarbejdsfora og på hvordan arbejdsmiljøet skal prioriteres på arbejdspladsen. Forudsætningen for indflydelse er, at AMR har den nødvendige viden, gennemslagskraft, gode samarbejdsevner og opbakning fra kollegerne.

Vi kan som organisation støtte og vejlede AMR i, hvor og hvordan hun får den nødvendige viden gennem introsamtaler og nyhedsbreve. Her vil vi f.eks. kunne vejlede om hvordan der fås opbakning fra kolleger og hvordan AMR i samarbejde med TR kan afholde lokale aktiviteter om styrkelse af samarbejdet som eksempelvis TRIO aktiviteter. I den forbindelse kan vi endvidere med fordel give en grundig introduktion til publikationen ”Den gode Arbejdsplads”, som bl.a. indeholder metoder og redskaber til samarbejde og øget indflydelse.

Samarbejde med kolleger og leder

Nedenstående diagrammer viser respondenternes vurdering af samarbejdet om arbejdsmiljøet mellem kolleger og nærmeste leder. Spørgsmålet om samarbejde til kolleger er nyt, og kan derfor ikke sammenlignes. Derudover er der forskel på svar-kategorierne ved nærmeste leder, hvilket kan have haft en påvirkning på respondenternes svar.

Diagram 6.a: Vurdering af samarbejde med kolleger og nærmeste leder, 2020

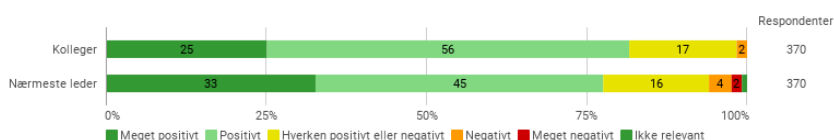
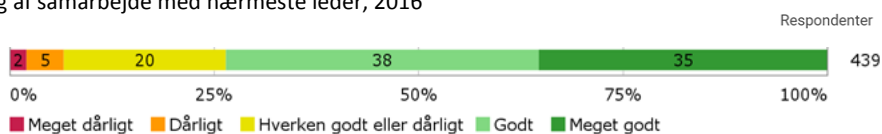


Diagram 6.b: Vurdering af samarbejde med nærmeste leder, 2016



Ud fra ovenstående fremgår det, at 81 procent i 2020 vurderede, at de havde et meget positivt/positivt samarbejde om arbejdsmiljøet med deres kolleger.

Når det kommer til vurderingen af samarbejdet med nærmeste leder, vurderede 78 procent i 2020, at samarbejdet om arbejdsmiljøet var meget positivt/positivt, mens 73 procent i 2016 vurderede samarbejdet som godt/meget godt. Det indikerer en positiv udvikling, som skal fastholdes.

En medvirkende årsag til den positive udvikling kan muligvis skyldes, at vi som organisation har haft meget fokus på det gode samarbejde. Særligt lokalt har der været afholdt mange aktiviteter, hvor både ledelsen og AMR har været inviteret. Ligeledes har vi nogle overenskomstprojekter på det kommunale og regionale område (SPARK og Ekspertrådgivning og inspiration), som også tager afsæt i det gode samarbejde og støtter TRIO'en i udviklingen af det gode arbejdsmiljø.

TRIO-samarbejdet

De næste diagrammer viser vurderingen af samarbejdet om arbejdsmiljøet med TR og lederen (TRIO-samarbejdet) i hhv. 2020 og 2016. Et godt TRIO samarbejde giver optimale muligheder for medindflydelse på organisering og tilrettelæggelse af arbejdet.

Bemærk, at der er forskel i svarkategorierne, hvilket kan have påvirket respondenternes svar - i 2020 blev respondenterne bedt om at vurdere hvordan samarbejdet fungerer mens de i 2016 blev spurgt ind til i hvor høj grad samarbejdet forekom. Vi mener dog fortsat at sammenligningen giver et fornuftigt indblik i udviklingen af TRIO-samarbejdet.

Diagram 7.a: Samarbejdet og opbakning om arbejdsmiljø – TRIO, 2020

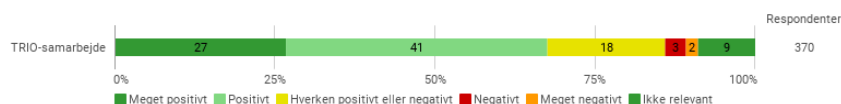
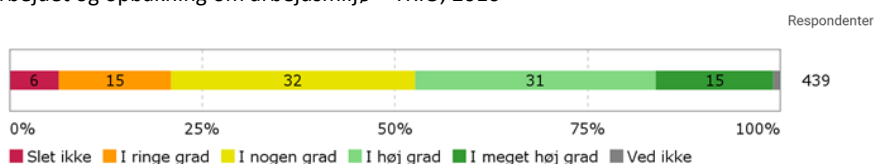


Diagram 7.b: Samarbejdet og opbakning om arbejdsmiljø – TRIO, 2016



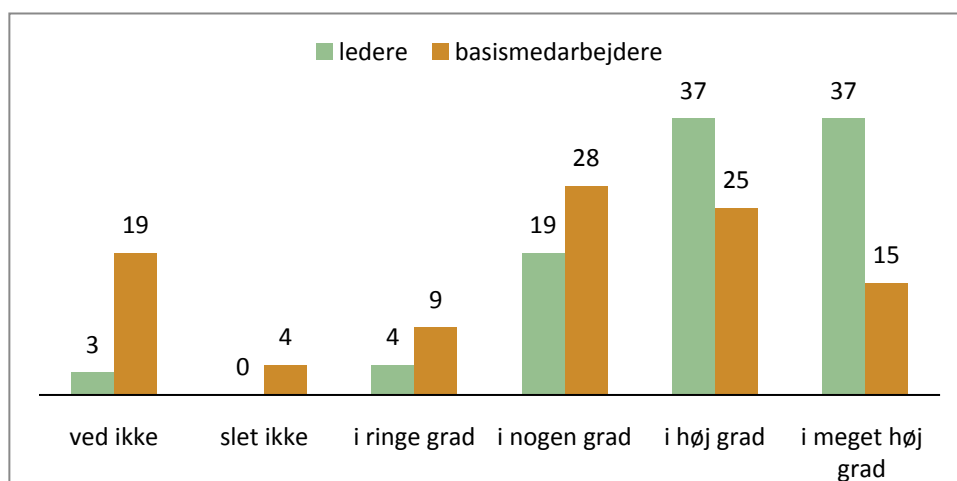
I 2020 vurderede 68 procent af respondenterne TRIO-samarbejdet som meget positivt/positivt, mens 46 procent i 2016 angav at de i høj grad/meget høj grad havde et samarbejde med leder og TR. Det indikerer en meget positiv udvikling, og giver os en pejling af, at blandt andet Socialpædagogerne's indsats med at sætte fokus på udvikling af TRIO samarbejdet, har haft en effekt.

Et opmærksomhedspunkt er, at arbejdsmiljøundersøgelsen for basisedlemmer har 40 procent vurderet, at de i høj grad/meget høj grad oplever et godt samarbejde mellem TRIO.

I arbejdsmiljøundersøgelsen for ledere og mellemledere, har 74 procent af respondenterne vurderet, at de i høj grad/meget høj grad oplever et godt samarbejde mellem TRIO.

Diagram 7.c: TRIO-samarbejdet – Ledernes arbejdsmiljøundersøgelse, 2020

Oplever du, at der er et godt samarbejde mellem leder, TR og AMR på din arbejdsplads?



Undersøgelserne indikerer, at lederne og AMR har en bedre oplevelse af TRIO-samarbejdet end kollegerne.

Det er i den sammenhæng ikke helt overraskende, at andelen af basisedlemmer der har svaret, tilsvarende er væsentligt lavere, idet meget af samarbejdet i TRIO'en eller med AMR foregår i mere uformelle rum, og derfor ikke altid er lige synligt for alle medarbejdere. Alligevel kan der være grund til overvejelser om at styrke synligheden og værdien af samarbejdet, når op mod en tredjedel af basisedlemmer svarer ved ikke, slet ikke eller i ringe grad til spørgsmålet.

3. Vilkår for arbejdsmiljørepræsentanternes virke

Det er et lovkrav, at arbejdsgiver skal sørge for, at AMR har den fornødne tid til varetagelse af funktionen. Alt afhængig af opgavens omfang, kan det være meget forskelligt, hvad der anses for at være den fornødne tid til opgaven og konkrete aftaler vedrørende timer forhandles derfor med den enkelte ledelse. I dette afsnit undersøges løntillæg, aftale om ugentligt antal timer og arbejdsmiljørepræsentantens oplevelse af at have tid til at varetage deres hverv.

Løntillæg

De første diagrammer viser en oversigt over løntillæg i hhv. 2020 og 2016.

Diagram 8.a: Løntillæg, 2020

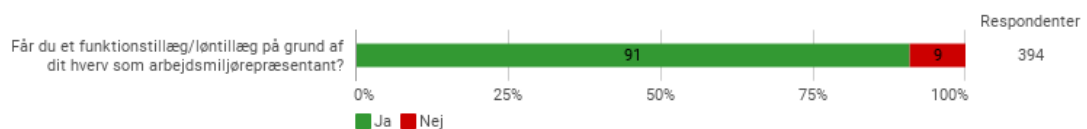


Diagram 8.b: Løntillæg, 2016



Andelen af AMR der modtager løntillæg er steget med 7 procentpoint- fra 84 procent i 2016 til 91 procent i 2020. Så vi er godt på vej til, at alle vore AMR får tillæg for deres funktion. Det har stor værdi for AMR, at de honoreres for indsatsen. AMR sammenligner sig med TR og har et ønske om, at vi som forbund anerkender AMR på lige fod med TR. Tillæg for funktionen er et vigtigt skridt på vejen.

Arbejdstid

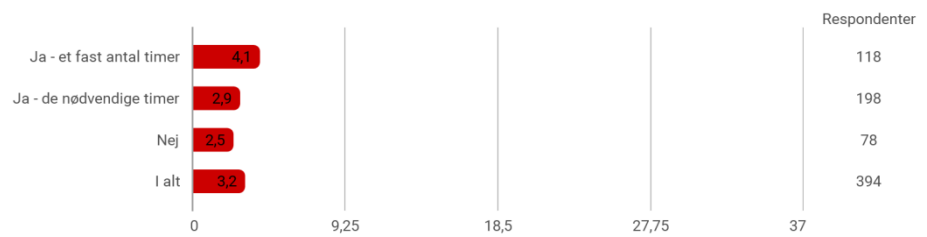
De næste diagrammer viser en række forskellige variable, som omhandler AMR's tid til arbejdsmiljøarbejdet. Der er forskel på spørgsmålene i hhv. 2020 og 2016, hvorfor alle tal ikke kan sammenlignes.

De følgende diagrammer viser, hvor mange timer AMR i gennemsnit bruger om ugen på hvervet.

Diagram 9.a: Tid om ugen, 2020



Diagram 9.b: Tid om ugen, fordelt på arbejdstidsaftale med ledelsen 2020



I 2020 angav respondenterne, at de i gennemsnit bruger lidt over tre timer om ugen på deres hverv som AMR.

Den andel af respondenterne (30 pct.), der har en aftale med deres leder om et fast antal timer, bruger i gennemsnit lidt over fire timer, mens de AMR der har en aftale om, at de skal bruge de nødvendige timer (50 pct.), i gennemsnit bruger knap tre timer. Den andel af AMR der ikke har en aftale med ledelsen (20 pct.) bruger i gennemsnit 2,5 timer om ugen.

Diagram 9.c: Arbejdstidsaftale, 2020

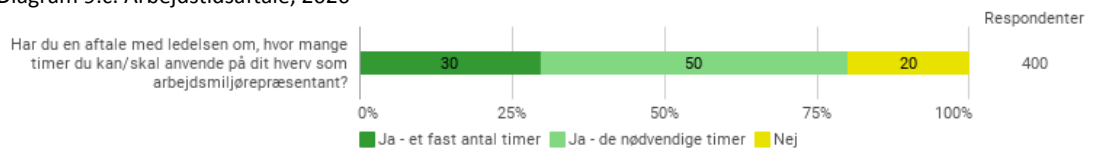
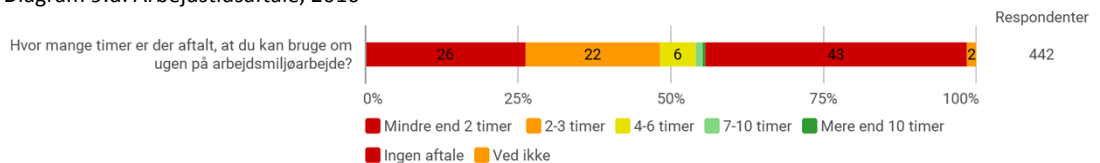


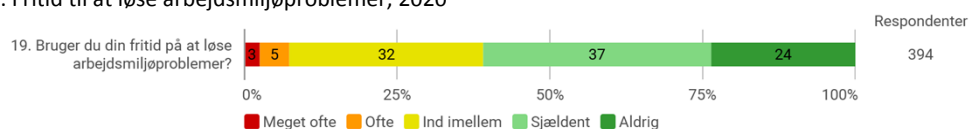
Diagram 9.d: Arbejdstidsaftale, 2016



Som det fremgår af ovenstående diagrammer er der sket en stigning i andelen af respondenter, som har en aftale om arbejdstid til arbejdsmiljøarbejde på 23 procentpoint. Det er en positiv udvikling, som indikerer, at flere respondenter forhandler tid med deres leder. Derudover er det tilsyneladende en fordel at have en fast antal timer, da vores data indikerer, at der bliver brugt mere tid på arbejdsmiljøarbejdet, når der ligger en aftale om timeantal (jf. Diagram 9.b).

Til gengæld viser vores undersøgelse også, at 40 procent angiver, at de meget ofte/ofte/indimellem gør brug af deres fritid til at løse arbejdsmiljøproblemer:

Diagram 9.e: Fritid til at løse arbejdsmiljøproblemer, 2020

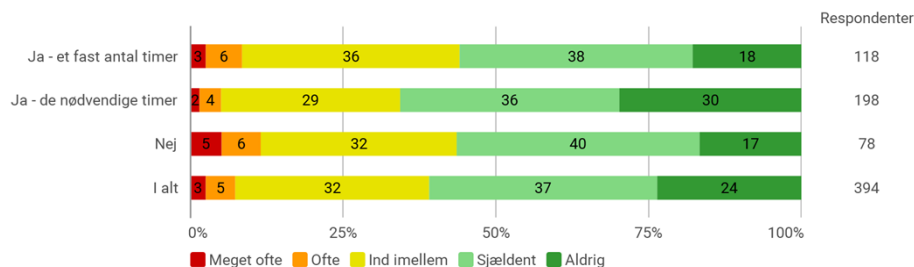


Ovenstående fund indikerer, at knap halvdelen af vores AMR oplever ikke at have nok tid nok til at løse de opgaver, der er forbundet med hvervet. Vi har som organisation mulighed for at støtte op om vores AMR og i dialog med den enkelte vurdere,

hvor mange timer der er nødvendige. Det kan derfor anbefales, at vi som forbund støtter AMR i forhandling af vilkår for hvervet.

Nedenstående diagram viser, hvordan aftalen om arbejdstid til AMR arbejdet har betydning for, i hvor høj grad respondenterne bruger deres fritid til at løse arbejdsmiljøproblemer.

Diagram 9.f: Krydstabulering af brugen af fritid til at løse arbejdsmiljøproblemer og aftale om arbejdstid til AMR arbejdet, 2020



Diagrammet viser, at fritiden tages i brug ganske ofte uanset om man har en aftale om arbejdstid med ledelsen eller ej. Fritiden tages dog oftest i brug blandt de AMR, der ikke har en aftale, hvor 11 procent svarer ofte/meget ofte.

Hvis der kun fokuseres på de AMR, der har en aftale med ledelsen, tages fritiden oftest i brug blandt dem, der har en aftale om faste timer. Den tydeligste forskel er, at 18 procent af dem med en aftale om faste timer svarer, at de aldrig tager fritiden i brug, mens det er 30 procent af dem med en aftale om at bruge 'de nødvendige timer'.

Ovenstående indikerer, at aftalen om at bruge de 'nødvendige timer', giver AMR en fleksibilitet, som bevirker at fritiden i sjældnere grad inddrages til AMR-arbejdet, end hvis man har aftalt et fast antal timer.

Dette betyder, at det er problematisk hvis den ekstra time, som AMR med faste timer bruger på AMR-arbejdet, ikke er inden for den allokerede arbejdstid. Vi skal derfor sikre at der reelt er tid til hvervet, når det faste timeantal fastsættes.

Følgende diagrammer viser respondenternes oplevelse af at have den fornødne tid til at varetage deres funktion som AMR.

Diagram 9.g: Oplevelse af den fornødne tid, 2020

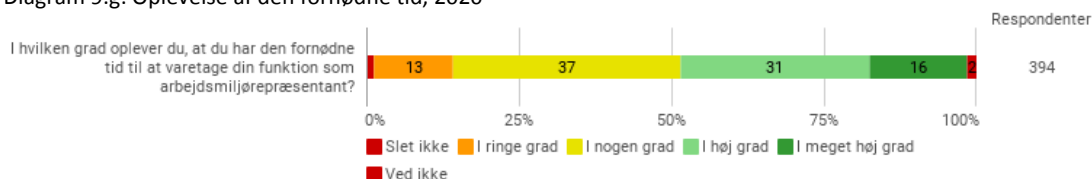
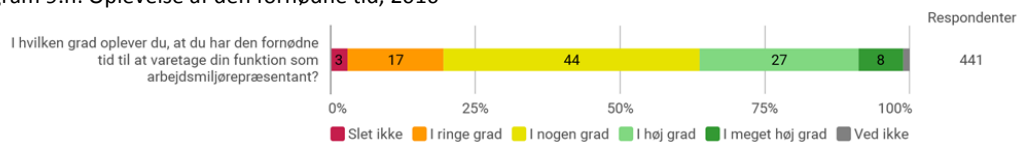


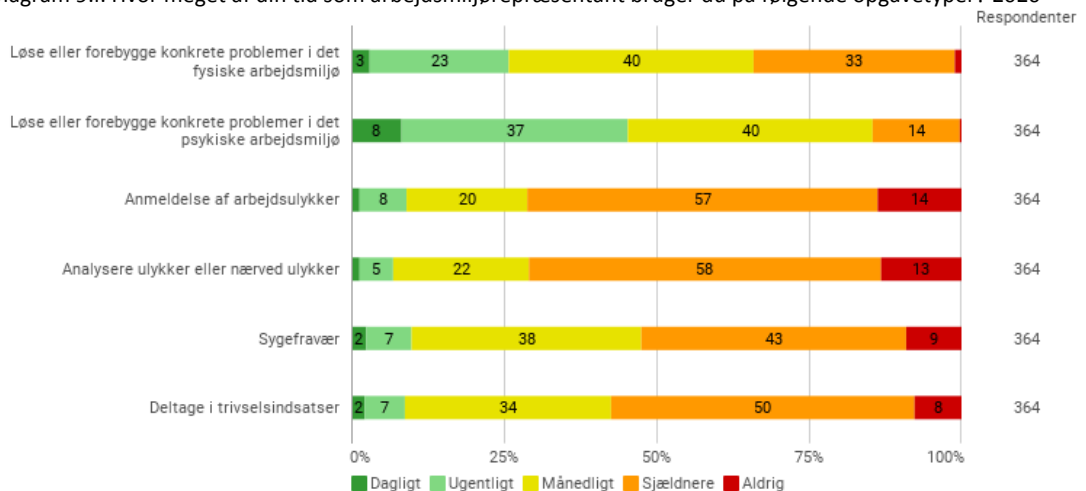
Diagram 9.h: Oplevelse af den fornødne tid, 2016



I 2020 angav 47 procent af respondenterne, at de i høj grad/meget høj grad har en oplevelse af, at de har den fornødne tid til at varetage deres funktion som AMR, mens 35 procent angav det samme i 2016. Det svarer til en stigning på 12 procentpoint og er en positiv udvikling. Det er dog bekymrende, at 14 procent oplever, at der slet ikke/i ringe grad er den fornødne tid, og der er også et forbedringspotentiale for de 37 procent der svarer, at de i nogen grad har den fornødne tid. Oplevelsen af mangel på den fornødne tid, kan være årsagen til, at nogle AMR fx føler sig nødsaget til, at gøre brug af deres fritid til at løse arbejdsmiljøopgaver.

Nedenstående diagram viser en oversigt over, hvor meget tid AMR bruger på en række forskellige opgaver.

Diagram 9.i: Hvor meget af din tid som arbejdsmiljørepræsentant bruger du på følgende opgavetyper? 2020



På tværs af de adspurgte AMR bruges der oftest tid på at løse eller forebygge konkrete problemer i det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Det gør henholdsvis 45 og 26 procent ugentligt eller oftere.

De aktiviteter som AMR gennemsnitligt sjældnest bruger tid på, er at analysere ulykker og anmeldelse af arbejdsulykker. Her svarer hhv. 13 og 14 procent, at de aldrig udfører de opgaver. Knap hver tiende svarer også, at de aldrig bruger tid på sygefravær eller på at deltage i trivselsindsatser.

Forebyggelsesindsatser og sygefravær er en del af APV arbejdet, som AMR skal inddrages i. Derfor er det bekymrende, at omkring hver tiende aldrig bruger tid på fx sygefravær eller trivselsindsatser. Det kan pege i retning af, at en del af vores AMR mangler indsigt i deres rolle og ansvarsområder. Man kan også stille spørgsmålet om, hvorvidt fx manglende tid, viden, prioritering gør, at AMR ikke bruger særlig meget tid på ovenstående opgaver.

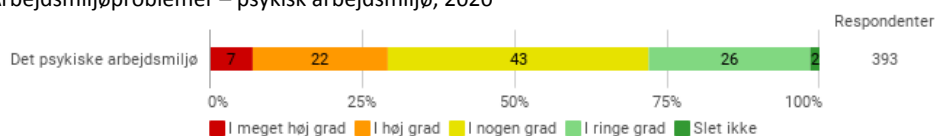
4. Arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen

Dette afsnit omhandler oplevelsen af udfordringer med det psykiske og fysiske arbejdsmiljø samt AMR's vurdering af, hvilke vidensområder, der er vigtige for arbejdet med arbejdsmiljøudfordringerne i det daglige arbejde.³ Derudover er der fokus på arbejdspladsvurdering (APV). Afslutningsvis følger en vurdering af, hvilken forskel AMR gør på arbejdspladsen.

Psykisk arbejdsmiljø

Det første diagram viser, i hvilken grad der på arbejdspladsen er arbejdsmiljøproblemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Diagram 10.a: Arbejdsmiljøproblemer – psykisk arbejdsmiljø, 2020

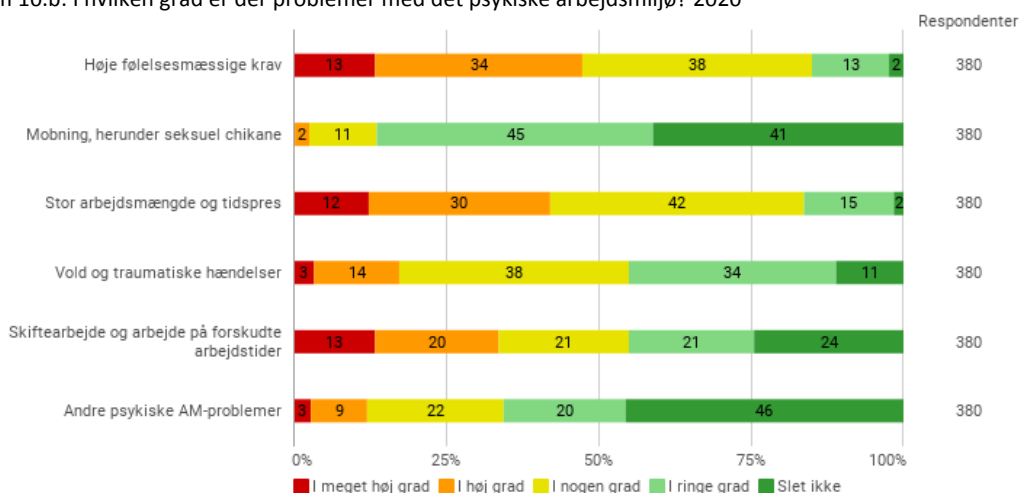


29 procent af respondenterne har angivet, at de i meget høj grad/i høj grad oplever problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Tilsvarende er der 28 procent, der i ringe grad eller slet ikke har problemer med det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Af problemer med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen svarer respondenterne, at følgende problematikker fylder mest:

- Arbejdsmængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav
- Skiftarbejde/arbejde på forskudte tidspunkter

Diagram 10.b: I hvilken grad er der problemer med det psykiske arbejdsmiljø? 2020

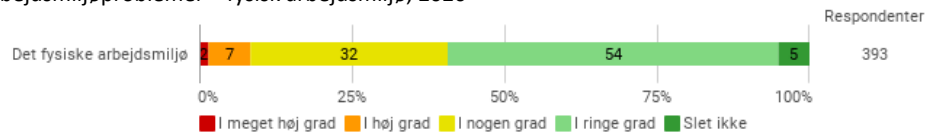


Fysisk arbejdsmiljø

Det næste diagram viser, i hvilken grad der på arbejdspladsen er arbejdsmiljøproblemer med det fysiske arbejdsmiljø.

³ Disse spørgsmål er nye, og kan derfor ikke sammenlignes til 2016

Diagram 11.a: Arbejdsmiljøproblemer – fysisk arbejdsmiljø, 2020

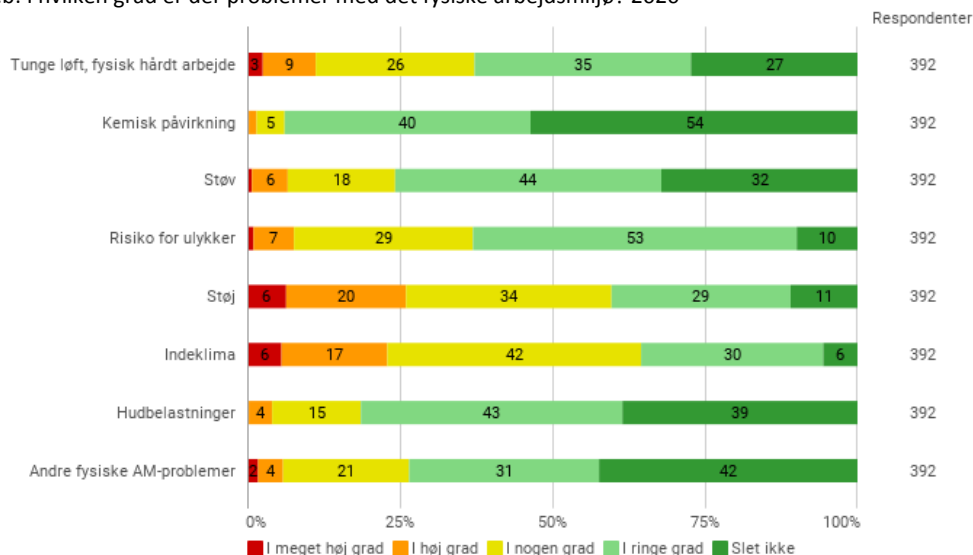


Det fremgår, at 59 procent af AMR i ringe grad/slet ikke oplever arbejdsmiljøproblemer med det fysiske arbejdsmiljø, mens ni procent af respondenterne har angivet, at de i høj grad/meget høj grad oplever arbejdsmiljøproblemer med det fysiske arbejdsmiljø.

Af problemer med det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, svarer respondenterne, at disse problematikker fylder mest:

- Støj
- Indeklima
- Tunge løft, fysisk hårdt arbejde

Diagram 11.b: I hvilken grad er der problemer med det fysiske arbejdsmiljø? 2020



Vi kan konstatere, at der er resultater i arbejdsmiljøundersøgelsen for basismedlemmer, som indikerer at der er flere udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, end AMR måske er bekendt med. Det kan skyldes, at der på socialpædagogiske arbejdspladser er meget fokus på det psykiske arbejdsmiljø og det fysiske arbejdsmiljø derfor glider lidt i baggrunden. Fx angiver 55 procent af basismedlemmerne, at de har haft arbejdsbetingede muskelsmerter i løbet af ét år. En stor andel af medlemmerne har hyppige håndtering/forflytninger af borgerne, ligesom der er meget stående og gående arbejde samt akavede arbejdsstillinger. Derudover fremgår det af basisundersøgelsen, at en tredjedel af medlemmerne slet ikke/i ringe grad har fået instruktion i forflytning eller har hjælpemidler til rådighed.

Endelig fremgår det også af basisundersøgelsen, at over halvdelen af basismedlemmerne ikke har kendskab til, om der er retningslinjer for forebyggelse af fysiske belastninger.

Det kan derfor anbefales, at vi som organisation har styrket fokus på det fysiske arbejdsmiljø - både i dialogen med AMR, og i vores øvrige kontaktflader med medlemmer, ledelse og tillidsrepræsentanter.

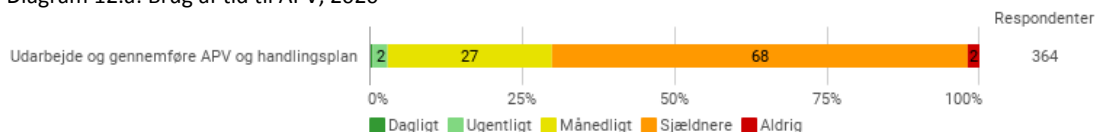
I arbejdsmiljøundersøgelsen for basismedlemmer og lederne viser resultaterne, at respondenterne også oplever problemer med støj – hvilket er helt på linje med AMR's oplevelse. Vi ved fra lederundersøgelsen, at støjen primært skyldes skrig/råb fra borgerne og dårlig akustik i de fysiske faciliteter. På det område kan vi med fordel søge indflydelse, når der iværksættes renovering og nybyggeri, så der kan tages højde for, at reducere støjgener som skyldes dårlig akustik. Ved råb og skrig fra borgerne kan det give mening at se på den socialpædagogiske indsats og nå ind bag årsagen til, at borgerne reagerer med råb og skrig. Men vi må erkende, at vi ikke har meget viden om støj på socialpædagogiske arbejdspladser. Det kan derfor på sigt være et fokusområde.

Arbejdspladsvurdering

En arbejdspladsvurdering (APV) er et redskab til at arbejde systematisk med sundhed, sikkerhed og trivsel på arbejdspladsen. I dette afsnit er der fokus på, hvor meget tid AMR bruger på APV, hvor godt det lykkes med at løse opgaven samt hvor meget indflydelse AMR har på APV. Da spørgsmålene er nye, kan der ikke foretages en sammenligning til 2016.

Det første diagram viser, hvor meget tid AMR bruger på at udarbejde og gennemføre APV samt handlingsplan.

Diagram 12.a: Brug af tid til APV, 2020



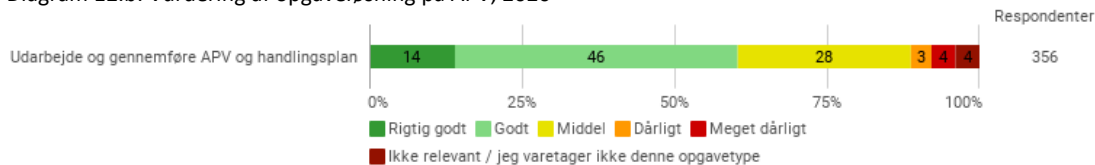
De fleste AMR bruger tid på at udarbejde og gennemføre APV og handlingsplan sjældnere end en gang om måneden (68 procent), mens lidt over en fjerdedel månedligt bruger tid på opgaven.

Eftersom der kun er lovkrav om at gennemføre en APV hvert 3. år, er resultatet ikke overraskende. Faktisk er det positivt at omkring en tredjedel arbejder med APV månedligt. Det indikerer, at der er en løbende proces på arbejdspladsen med opfølgning på handlingsplanen.

Når respondenterne har vurderet, hvor godt de lykkes med at løse arbejdsopgaven med at udarbejde og gennemføre APV samt handlingsplan, har 60 procent af re-

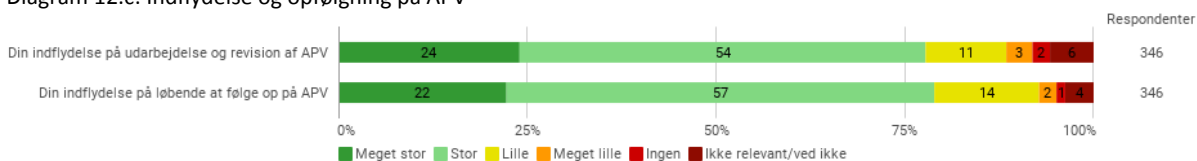
spondenterne angivet, at det lykkes rigtig godt/godt. Imidlertid har 28 procent vurderet deres opgaveløsning med APV til middel.

Diagram 12.b: Vurdering af opgaveløsning på APV, 2020



Respondenterne har også vurderet, hvordan de oplever at have indflydelse på udarbejdelse og revision af APV samt indflydelsen på den løbende opfølgning på APV.

Diagram 12.c: Indflydelse og opfølgning på APV



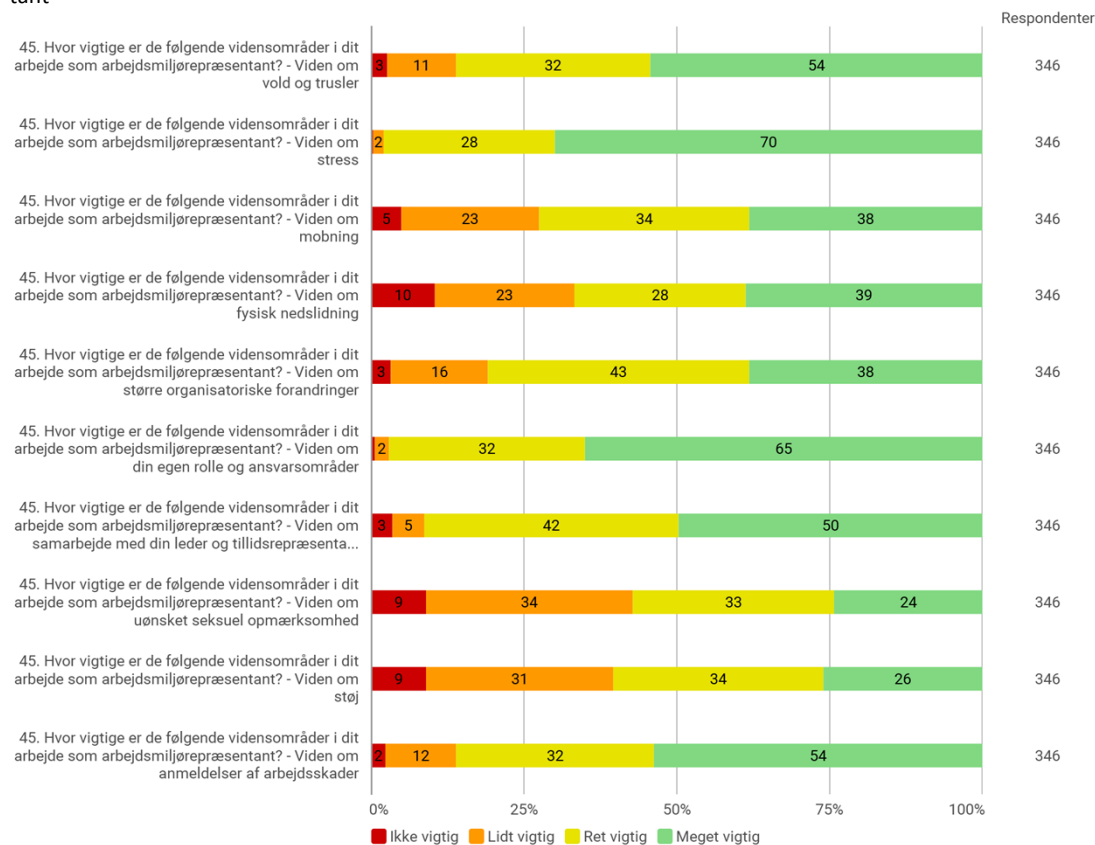
Det fremgår af ovenstående diagram, at 78 procent af respondenterne oplever at have meget stor/stor indflydelse på udarbejdelse og revision af APV, mens 79 procent af respondentene oplever at have meget stor/stor indflydelse på løbende at følge op på APV.

Det er positivt, at så mange AMR oplever høj grad af indflydelse på APV arbejdet. Indflydelsen kan bruges til at få masseret visionerne om, at arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd, ind i APV arbejdet. Det forudsætter dog, at vi som organisation klæder AMR på til at sætte ord på sammenhængen. Derved kan fx arbejdsmiljøarbejdet integreres i den daglige drift og samtænkes med øvrige personalepolitiske aftaler, som det er beskrevet i publikationen "Den gode Arbejdsplads".

Vidensområder

Det næste diagram viser respondenternes vurdering af, hvor vigtig en række vidensområder er i deres arbejde som arbejdsmiljørepræsentant.

Diagram 13.a: Vidensområder i arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant



De vidensområder der vurderes som de vigtigste jf. ovenstående diagram rangeres således - med andelen, der vurderer vidensområdet 'meget vigtigt' i parentes:

- Viden om stress (70 pct.)
- Viden om egen rolle og ansvarsområder (65 pct.)
- Viden om anmeldelse af arbejdsskader (54 pct.)
- Viden om vold og trusler (54 pct.)
- Viden om TRIO-samarbejdet (50 pct.)

De mindst vigtige vidensområder ifølge AMR er:

- Viden om uønsket seksuel opmærksomhed (24 pct.)
- Viden om støj (26 pct.)
- Viden om større organisatoriske forandringer (38 pct.)
- Viden om mobning (38 pct.)
- Viden om fysisk nedslidning (39 pct.)

De områder som AMR oplever som vigtigste vidensområder er primært områder, som Socialpædagerne har haft fokus på, herunder TRIO-samarbejdet, AMRs rolle og ansvar samt vold og trusler. Derudover ved vi, at stress er en overordnet dagsor-

den som fylder på mange arbejdspladser og som italesættes af forskere, branchefællesskaber m.v. Resultatet indikerer, at vi skal fastholde mange af de aktiviteter vi allerede har, som fx introsamtaler med nye AMR, TRIO temadage osv.

Det er dog værd at bemærke, at nogle af de vidensområder som AMR vurderer som mindre vigtige, er områder som ifølge vores basis- og lederundersøgelse fylder en del, bl.a. større organisatoriske forandringer, fysisk nedslidning og støj.

Vi ved fra forskningen, at større organisatoriske forandringer kan være hårde ved det psykiske arbejdsmiljø,⁴ hvorfor det er et område som AMR bør have indsigt i og fx bruge indsigten til at gøre sin indflydelse gældende i APV arbejdet.

Derudover har vi en fælles udfordring i at gøre opmærksom på, at der skal være en større bevågenhed på det fysiske arbejdsmiljø, både i forhold til fysiske belastninger og støj. Det fokus kan vi som forbund styrke ved fx at gøre opmærksom på vigtigheden af supplerende arbejdsmiljøuddannelse, der bl.a. kan styrke viden om det fysiske arbejdsmiljø. Derudover kan vi anbefale AMR til at bringe problemstillingen ind i arbejdsmiljøorganisationen (fx MED), så der sker en strategisk forankring og dermed et styrket fokus.

⁴ Jong et al. 2016 "The impact of restructuring on employee well-being: a systematic review of longitudinal studies" *Work & Stress* vol. 30, no. 1, 91-114 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2015.1136710>

5. Relation til kolleger i arbejdsmiljøarbejdet

Dette afsnit fokuserer på AMR's relation til kollegerne i arbejdsmiljøarbejdet. Der vil være fokus på, hvor mange kolleger respondenterne er AMR for, den daglige kontakt til kollegerne, samt et indblik i kollegaernes vurdering af, hvilken forskel AMR gør på arbejdspladsen.

De første diagrammer viser, hvor mange kolleger respondenterne er AMR for i hhv. 2020 og 2016.

Diagram 14.a: Antal kolleger, 2020

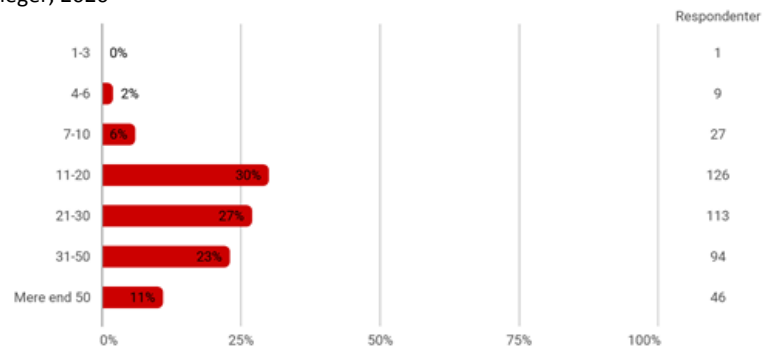
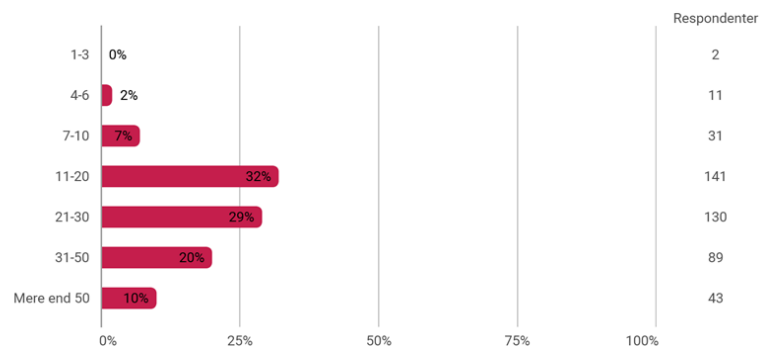


Diagram 14.b: Antal kolleger, 2016



Diagrammerne viser en ganske stabil fordeling over antallet af medarbejdere, som AMR repræsenterer.

De næste diagrammer angiver, om respondenterne er AMR for kolleger, som de på grund af arbejdspladsens fysiske rammer og/eller organisering af arbejdet eller arbejdstidens tilrettelæggelse, ikke har mulighed for daglig kontakt med.

Diagram 14.c: Daglige kontakt, 2020

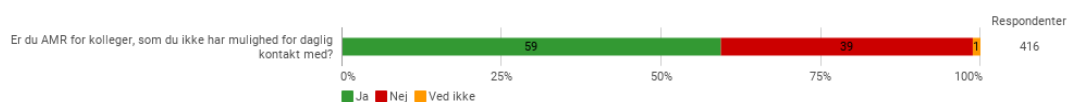
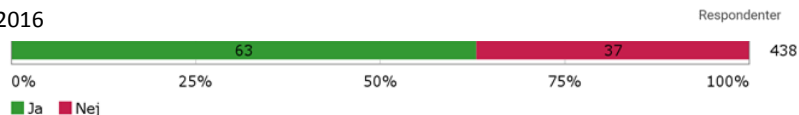


Diagram 14.d: Daglige kontakt, 2016



I 2020 angav 59 procent af respondenterne, at de dagligt oplever ikke at have kontakt til nogle kolleger, mens 63 procent angav det samme i 2016. Der er således sket et lille fald på 4 procentpoint.

Det er væsentligt at bemærke, at det kan være problematisk, at knap seks ud af ti AMR ikke har mulighed for daglig kontakt med alle kollegerne. Det stiller krav til formidlings- og kommunikationsplatforme, da det på anden vis skal være muligt at komme i kontakt med AMR. Uden kontakt til kollegerne er det vanskeligt for AMR at have en fornemmelse af, hvordan det står til med arbejdsmiljøforholdene, og AMR har dermed svært ved at handle på og løse eventuelle problematikker.

Arbejdsmiljørepræsentantens forskel på arbejdspladsen

Det første diagram viser, hvordan respondenterne i AMR undersøgelsen har vurderet om de gør en forskel for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, mens det andet diagram viser respondenternes oplevelse af dette fra basisundersøgelsen.

Diagram 15.a: Arbejdsmiljørepræsentanternes forskel, 2020

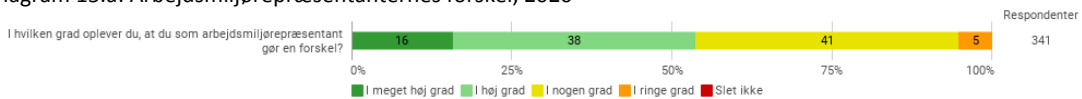
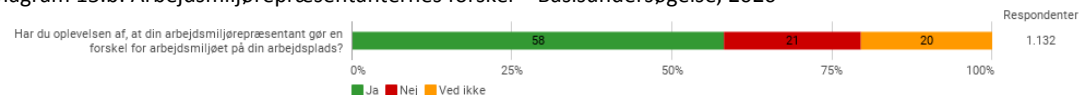


Diagram 15.b: Arbejdsmiljørepræsentanternes forskel - Basisundersøgelse, 2020



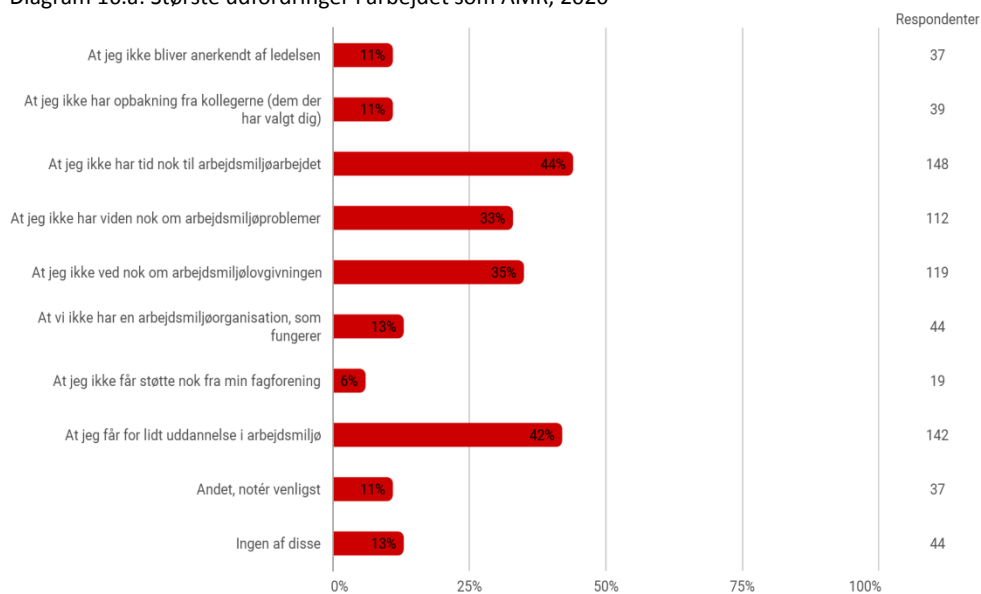
I AMR undersøgelsen har 54 procent af respondenterne vurderet, at de i meget høj grad/høj grad oplever, at de som AMR gør en forskel. I basisundersøgelsen har 58 procent vurderet, at de oplever at AMR gør en forskel for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Det viser således, at de fleste af både AMR og kollegerne har en positiv oplevelse af, at AMR gør en forskel for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen. AMR's arbejde er dermed værdifuldt for arbejdspladsen, hvor deres synlighed spiller en væsentlig rolle for oplevelsen af deres forskel.

6. Udfordringer ved AMR arbejdet

Dette afsnit fokuserer på de udfordringer, som respondenterne oplever i arbejdet som AMR, og hvilke områder der kan styrke deres position som AMR.⁵

Det første diagram viser en oversigt over de største udfordringer i arbejdet som AMR. Respondenterne kunne vælge op til tre svarkategorier, og svarene vil derfor ikke summere til 100 procent.

Diagram 16.a: Største udfordringer i arbejdet som AMR, 2020



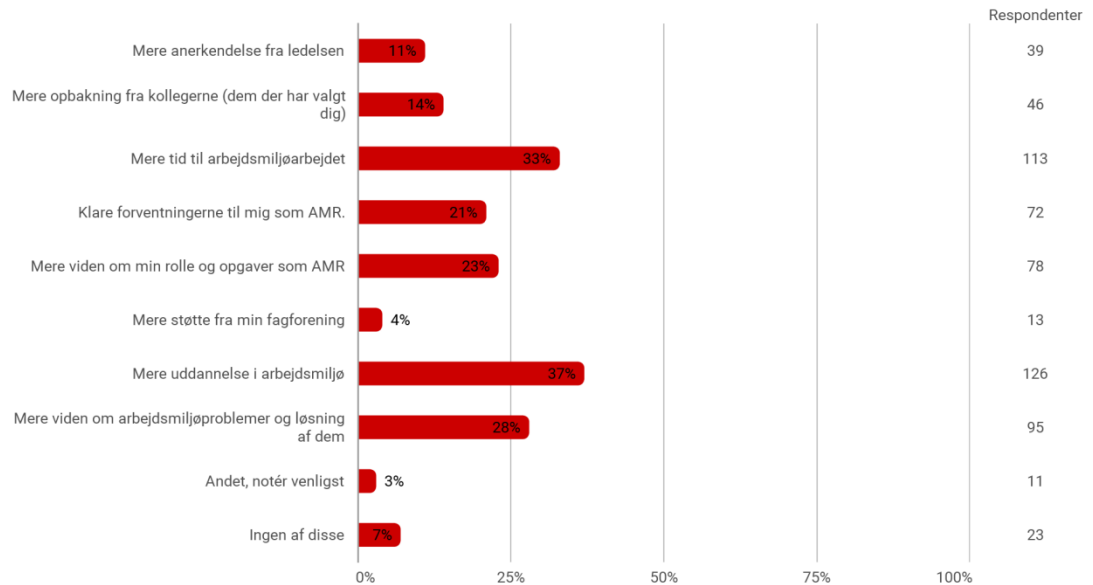
De største udfordringer i arbejdet som AMR er således:

- Manglende tid til arbejdsmiljøarbejdet (44 pct.)
- Manglende uddannelse (42 pct.)
- Manglende viden om arbejdsmiljølovgivningen (35 pct.).

Efterfølgende blev respondenterne spurgt ind til hvilke områder, der kan styrke deres position som AMR. Det ses, at deres svar hænger sammen med de områder, hvor de oplever størst udfordringer. Bemærk at respondenterne kunne vælge op til to valgmuligheder.

⁵ Da spørgsmålene er nye foretages der ikke en sammenligning til 2016.

Diagram 16.b: Styrkelse af AMR position, 2020



Diagrammet viser, at følgende områder kan styrke ARM'ernes position:

- Mere uddannelse i arbejdsmiljø
- Mere tid til arbejdsmiljøarbejdet
- Mere viden om arbejdsmiljøproblemer og løsningen af dem.

Resultatet af undersøgelsen er ikke overraskende, og den er i overensstemmelse med AMR undersøgelse fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Som organisation anbefales det, at vi i introsamtaler med nyvalgte AMR har fokus på formidling af retten til kompetenceudvikling i henhold til arbejdsmiljøloven – og at det italesættes ved temadage eller andre aktiviteter, hvor AMR deltager. Ligeledes skal vi på vores formidlingsplatforme også jævnligt gøre opmærksom på retten.

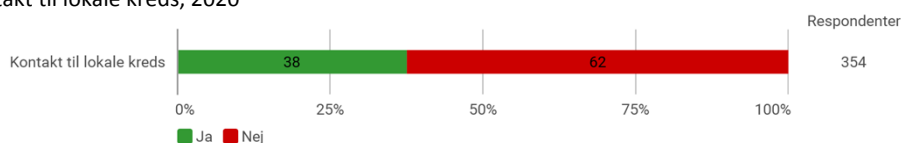
I forhold til at få tid nok til AMR hvervet anbefales det, at vi støtter AMR i vilkårsaftaler med ledelsen. Herunder bemærkes, at undersøgelsen viser AMR som har en aftale om fast timeantal, bruger én time mere om ugen på AMR arbejde end de AMR, som alene har aftale om fornøden tid, jf. afsnit 3.

7. Socialpædagogernes rolle i arbejdsmiljøarbejdet

Det sidste afsnit fokuserer på Socialpædagogernes rolle i arbejdsmiljøarbejdet og hvordan vi støtter AMR. Der vil være fokus på kontakt til lokale kredse samt henvendelser hertil, velkomstpakke, introsamtaler, TRIO-arrangementer og hvordan Socialpædagogerne fremover kan støtte op om AMR funktionen.⁶

Det første diagram viser, om respondenterne indenfor de sidste to år har kontaktet sin lokale kreds i forbindelse med arbejdsmiljø.

Diagram 17.a: Kontakt til lokale kreds, 2020



I 2020 har 38 procent af respondenterne angivet, at de indenfor de sidste to år har kontaktet deres lokale kreds i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet, mens 62 procent ikke har kontaktet den lokale kreds.

Om resultatet er tilfredsstillende kan diskuteres. Spørgsmålet er, hvorfor over 60 procent ikke kontakter os. Skyldes det, at der ikke er udfordringer med arbejdsmiljøet eller rolle som AMR og det løses lokalt på arbejdspladsen, er det ikke problematisk.

Skyldes den manglende kontakt derimod, at vi som organisation ikke er synlig for AMR, og AMR ikke ved, hvad de skal bruge deres fagforening til, er der et udviklingspotentiale. Her spiller det en stor rolle, hvis vi i den første kontakt med en nyvalgt AMR formidler hvordan Socialpædagogerne kan støtte op om hvervet, fx i form af at støtte med forhandling af vilkårssamtaler, bidrage til at tydeliggøre rolle og ansvar, give inspiration til TRIO samarbejdet, henvise til relevant viden m.v.

Nedenstående diagrammer viser, hvorvidt respondenterne er tilfredse med den hjælp/støtte de modtager. Bemærk at der er forskel i spørgsmål formuleringen i hhv. 2020 og 2016. I 2020 bliver der spurgt i forhold til kontakten til den lokale kreds, mens der i 2016 bliver spurgt mere generelt ift. AMR'ernes funktion og den hjælp/støtte de modtog fra Socialpædagogerne.

Diagram 17.b: Hjælp og støtte, 2020

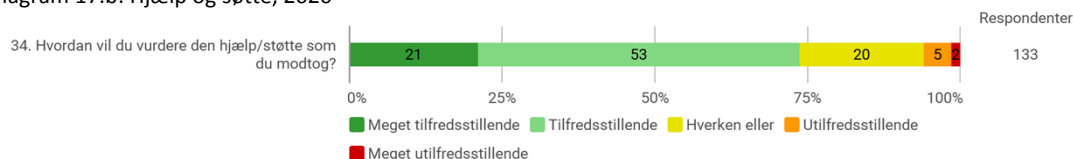
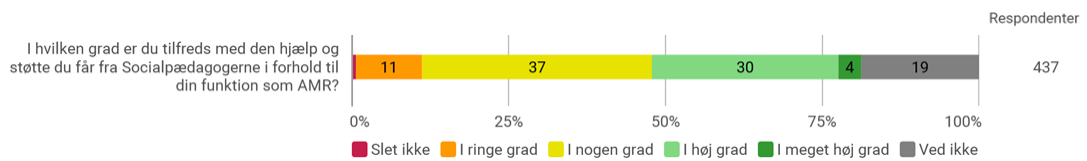


Diagram 17.c: Hjælp og støtte, 2016

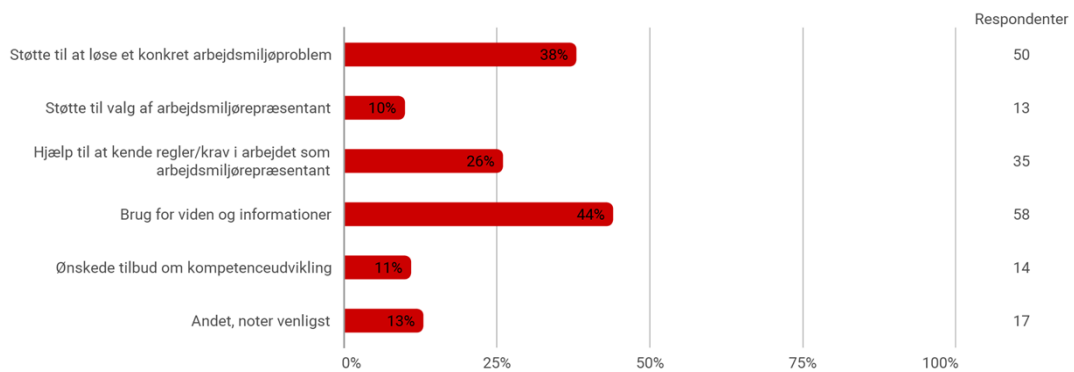
⁶ Der er tilføjet nye spørgsmål i 2020, hvorfor alt ikke kan sammenlignes med 2016.



I 2020 vurderede 74 procent af respondenterne, at de var meget tilfredse/tilfredse med den hjælp og støtte, som de modtog, mens 34 procent i 2016 angav, at de i høj grad/meget høj grad var tilfredse med den hjælp og støtte de modtog. Selvom data ikke er direkte sammenlignelig, giver det en indikation af, at tilfredsheden med den støtte og rådgivning som AMR får fra Socialpædagogerne er steget i betydelig grad.

Nedenfor fremgår en oversigt over, hvad respondenternes henvendelse til socialpædagogerne drejede sig om:

Diagram 17.d: Henvendelsestemaer, 2020



Diagrammet viser, at de fleste henvendelser handler om:

- Viden og informationer
- At løse et konkret arbejdsmiljøproblem
- Hjælp til at kende regler/krav i arbejdet som AMR.

Af andet har respondenterne fx svaret uddannelse, kurser og oplæg, som i princippet kunne have hørt til svarkategorien om ønskede tilbud til kompetenceudvikling.

I 2016 modtog AMR som noget nyt en velkomstpakke fra Socialpædagogerne, og der blev derfor for første gang spurgt ind til det i 2016. Nedenstående diagrammer viser, hvor mange der har modtaget en velkomstpakke i hhv. 2020 og 2016.

Diagram 18.a: Andel der har modtaget velkomstpakke, 2020, fordelt på anciennitet som AMR.

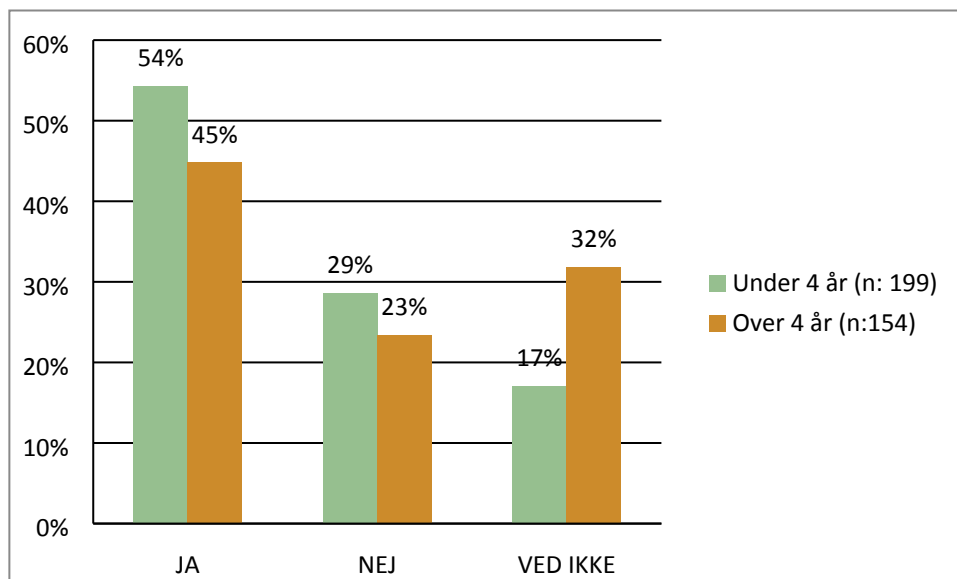
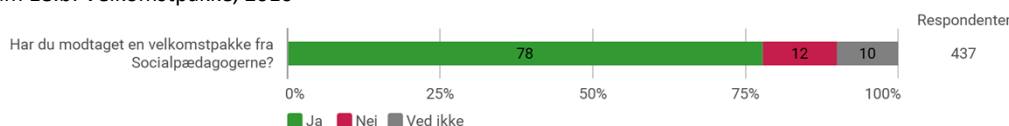


Diagram 18.b: Velkomstpakke, 2016



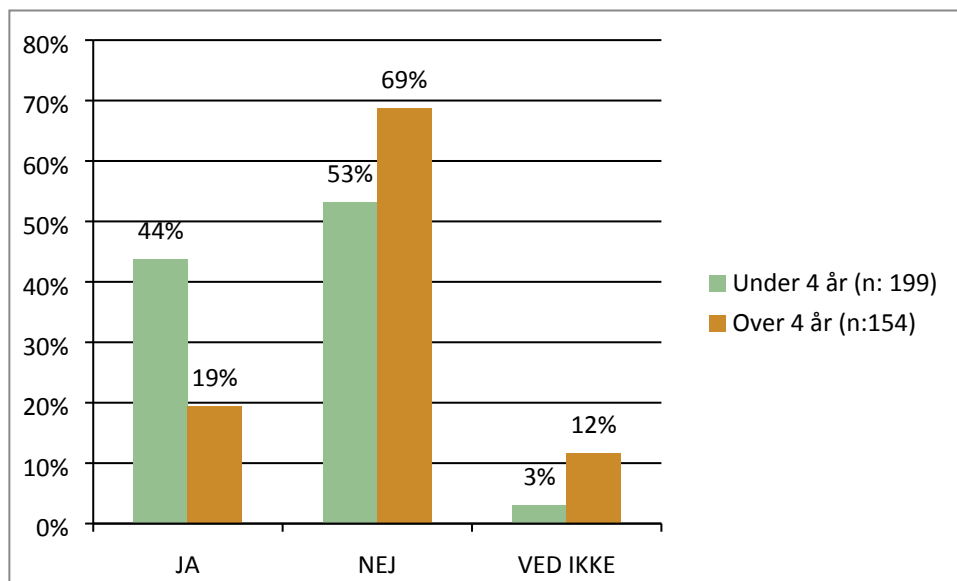
I grafikken er lavet en opdeling på hhv. ”nye” AMR (under 4 år) og mere erfarne AMR (over 4 år) i forsøget på at få et så retvisende billede som muligt. I 2020 har 54 procent angivet, at de modtog en velkomstpakke fra Socialpædagogerne, hvilket er et fald på 24 procentpoint sammenlignet med 2016. Der kan være flere årsager til, at AMR oplyser, at de ikke har modtaget en velkomstpakke. Det kan fx være, at AMR kan have glemt det, pakken kan være sendt til arbejdspladsen og den er derfor ikke nået frem til modtageren, mangelfuld registrering i medlemssystemet eller en vurdering i kredsene af, at velkomstpakken ikke skaber værdi.

Hvis vi fortsat skal prioritere fokus på AMR, er det vigtigt at vi så tidligt som muligt tager kontakt til AMR og gør os synlige og attraktive. Der kan velkomstpakken være en vej ind. Men der kan også være andre muligheder, som giver bedre mening og skaber større værdi for både AMR og organisationen.

Det anbefales derfor i lyset af ovenstående, at evaluere på velkomstpakkerne og i den forbindelse vurdere hvilken funktion de egentlig bør have fremadrettet.

Det næste diagram viser en oversigt over, hvor mange respondenterne der har været til introsamtale. Kredsene afholder introsamtalerne forskelligt. Det kan både være individuelt og i grupper. Diagrammet tager udgangspunkt i tal fra 2020.

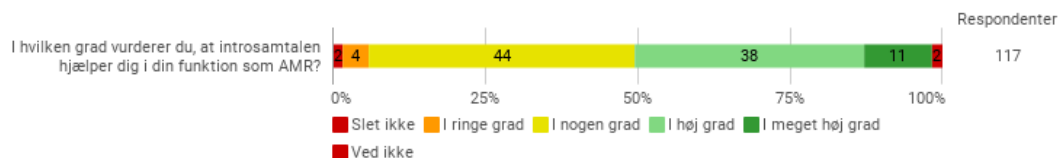
Tabal 19.a: Andel der har været til introsamtale, 2020, fordelt på anciennitet som AMR



I grafikken er lavet en opdeling på hhv. ”nye” AMR (under 4 år) og mere erfarne AMR (over 4 år) i forsøget på at få et så retvisende billede som muligt. Knap halvdel af de ”nye” AMR angiver, at de har været til introsamtale.

Af de respondenter, som har været til introsamtale, vurderer 49 procent i høj grad/meget høj grad, at introsamtalen har hjulpet deres funktion som AMR, mens 44 procent vurderer at den i nogen grad har hjulpet. Det er altså kun ganske få, der har vurderet, at introsamtalen ikke hjælper dem.

Diagram 19.b: Vurdering af introsamtale, 2020



Det anbefales, at der fortsat er et fokus på afholdelse af introsamtaler. Introsamtaler bidrager til at øge Socialpædagogernes synlighed overfor AMR og give AMR indblik i, hvordan vi kan støtte dem i hvervet. Desuden viser undersøgelsen, at samtalerne skaber værdi for AMR. Vi ved også fra undersøgelsen, at AMR efterspørger lokale AMR netværk. Derfor kan det være en overvejelse at afholde introsamtalerne i grupper, så den nyvalgte AMR tidligt i forløbet får kontakt til andre socialpædagogiske AMR.

De næste diagrammer viser en oversigt over respondenternes deltagelse i TRIO-aktiviteter indenfor de seneste to år, i hhv. 2020 og 2016.

Diagram 20.a: TRIO aktiviteter, 2020

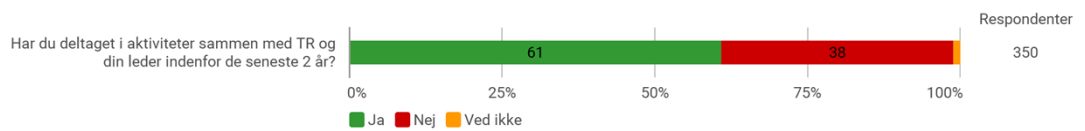
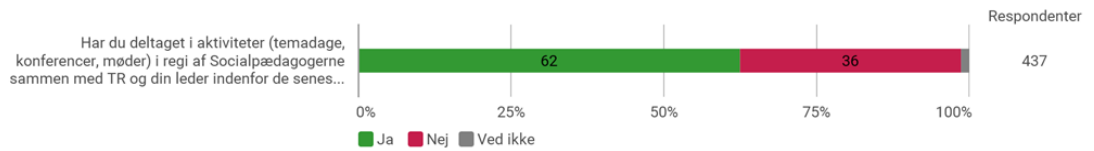


Diagram 20.b: TRIO aktiviteter, 2016



Indenfor de seneste 2 år har 61 procent af respondenterne, i 2020, angivet, at de har deltaget i aktiviteter sammen med deres TR og leder. Det er nærmest uændret fra 2016, hvor 62 procent angav, at de havde deltaget i aktiviteter sammen med deres TR og leder.

Af de respondenter som har deltaget i aktiviteterne, vurderer 59 procent af respondenterne i 2020, at aktiviteterne i høj grad/meget høj grad har hjulpet dem i deres funktion som AMR. Det er en stigning på 12 procentpoint fra 2016, hvilket er en positiv udvikling i aktiviteterne indvirkning på respondenternes AMR-funktion.

Diagram 21.a: Vurdering af aktiviteter, 2020

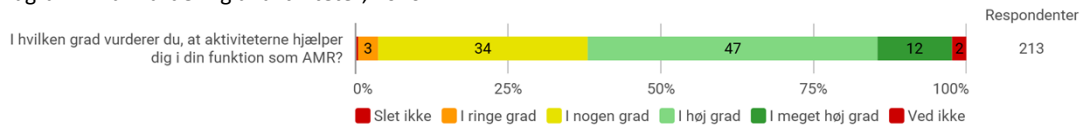
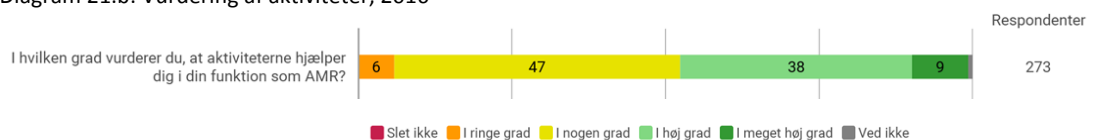


Diagram 21.b: Vurdering af aktiviteter, 2016



Respondenterne blev spurgt ind til, på hvilken måde Socialpædagogernes Landsforbund fremover kan støtte op om deres funktion som AMR. Det fremgår af nedenstående diagram fra 2020, som sammenlignes med resultatet fra 2016. Det skal dog bemærkes, at der er forskel i svarkategorierne, hvorfor der ikke kan fremgå en præcis sammenligning. Respondenterne kunne prioritere to ønsker.

Diagram 22.a: Socialpædagogernes støtte, 2020

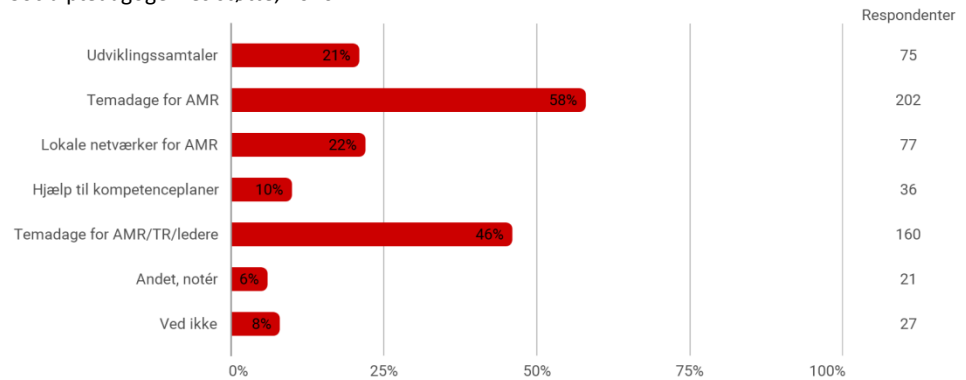
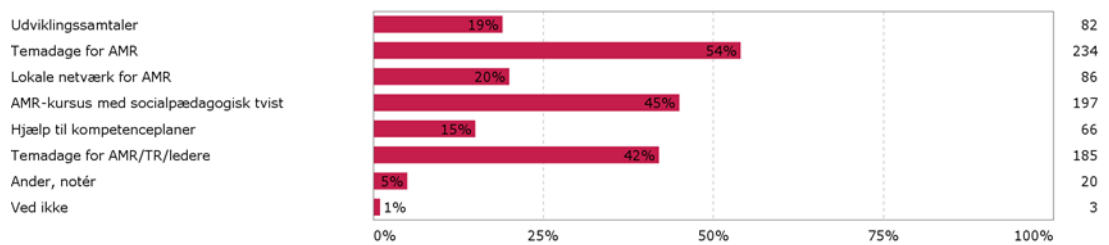


Diagram 22.b: Socialpædagogernes støtte, 2016



I 2020 fremgår følgende områder, som de væsentligste ønsker fra AMR til Socialpædagogerne: Temadage for AMR, Temadage for TRIO og lokale netværker for AMR. Alle kredse har allerede temadage for TRIO og aktiviteter for AMR. Det er derfor en rigtig god idé som minimum at fastholde. Derudover der nogle kredse, som faciliterer netværk for AMR.