

*Kontakt:*  
Tine Maj Holm  
tih@sl.dk  
Dok.nr.  
5456816  
Sagsnr.  
2020-SLCPP-01250

11-02-2020

## Opsamling AMR undersøgelse

Socialpædagogerne har i januar 2020 gennemført en undersøgelse blandt alle vores registrerede arbejdsmiljørepræsentanter, svarende til 1101.

351 arbejdsmiljørepræsentanter har besvaret hele undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 32.

### Karakteristika ved en arbejdsmiljørepræsentant

Den typiske arbejdsmiljørepræsentant er kvinde (71%) og ansat i den kommunale sektor (75 %) i et botilbud for voksne (36 %). Hun har været AMR i 5,2 år. Hun repræsenterer mellem 11 og 30 kolleger (57 %). Hun er repræsentant for kolleger, som hun ikke har mulighed for daglig kontakt med (59 %), hvilket er et lille fald sammenlignet med 2016.

Nedenfor er angivet udvalgte nøgletal. Ikke alle er sammenlignelige med undersøgelsen fra 2016, da vi har udvidet og delvist ændret spørgerammen. Hvor det er muligt at foretage en sammenligning, er det markeret med **grønt**, hvis der er en positiv udvikling, **rødt** hvis negativ udvikling og **gult** når den er uændret.

### Nøgletal

#### Arbejdsmiljøuddannelse

- 96 procent har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse – **uændret** siden 2016.
- 49 procent er blevet tilbudt 2-dages supplerende uddannelse (indenfor 1. funktions år) – **fald** siden 2016 (51 procent).
- 51 procent er blevet tilbudt 1½ dags uddannelse indenfor det seneste år – **stigning** siden 2016 (44 procent).
- Over 80 procent har taget i mod supplerende arbejdsmiljøuddannelse – **uændret** siden 2016.
- 84 procent har ikke fået udarbejdet en kompetenceplan – **lille stigning** siden 2016 (82 procent).
- 16 procent oplyser, at de i ringe grad/slet ikke får dækket uddannelsesbehovet. 55 procent oplyser i nogen grad.

- AMR får primært viden og information om arbejdsmiljøarbejdet fra internettet.

### Samarbejde

- 92 procent oplyser at arbejdsmiljø er en fast del af samarbejdet i MED/SU og fast punkt på dagsorden (88 procent) – uændret siden 2016.
- 78 procent oplyser at MED samarbejdet fungerer godt/meget godt – stigning siden 2016 (67 procent).
- 82 procent oplyser, at samarbejdet med kolleger er meget positivt/ positivt.
- 78 procent oplyser, at samarbejdet med nærmeste leder er meget positivt/positivt – stigning siden 2016 (73 procent).
- 67 procent oplyser, at samarbejdet i TRIO er meget positivt/positivt – stor stigning siden 2016 (46 procent).
- 66 procent oplyser, at samarbejdet med øverste leder er meget positivt/positivt.

### Tid og tillæg

- 30 procent har en aftale med ledelsen om fast timeantal og 50 procent har en aftale om "nødvendige timer".
- AMR bruger reelt godt 3 timer om ugen på arbejdsmiljøarbejde.
- 39 procent bruger indimellem/ ofte/ meget ofte deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet
- 46 procent oplever at de i meget høj grad/ høj grad har den fornødne tid til arbejdsmiljøarbejdet – stigning siden 2016 (36 procent).
- 23 procent bruger ugentligt tid på at løse/forebygge udfordringer med fysisk arbejdsmiljø.
- 39 procent bruger ugentligt tid på løse/forebygge udfordringer med psykisk arbejdsmiljø.
- 58 procent bruger sjældent tid på anmeldelse af ulykker og analyse med henblik på at forebygge.
- 43 procent bruger sjældent tid på sygefravær.
- 50 procent bruger sjældent tid på trivselsindsatser.
- Omkring 80 procent vurderer, at de overordnet lykkedes med at løse deres opgaver – også selv om de sjældent bruger tid på opgaven, fx sygefravær og analyse af ulykker.
- 91 procent får tillæg for funktionen som AMR – stigning siden 2016 (85 procent).

### Arbejdsmiljøudfordringer på arbejdspladsen

- 29 procent oplever i meget høj grad/høj grad problemer i det psykiske arbejdsmiljø.
- 27 procent oplever i meget høj grad/ høj grad problemer med støj
- 24 procent oplever i meget høj grad/høj grad problemer med indeklimaet
- I forhold til vidensområder vurderer over 70 procent, at viden om stress er meget vigtigt i arbejdet som AMR. Dernæst kommer viden om egen rolle og

ansvar (65 procent) og viden om vold (55 procent). Tæt fulgt af viden om samarbejde i TRIO'en (50 procent).

### AMR's udfordringer

- De tre største udfordringer i rollen som AMR:
  - Manglende tid (44 procent)
  - Manglende uddannelse (41 procent)
  - Manglende viden om arbejdsmiljølovgivningen
- Områder der kan styrke AMR:
  - Mere uddannelse (37 procent)
  - Mere tid til arbejdsmiljøarbejdet (34 procent)
  - Mere viden om arbejdsmiljøproblemer og løsning af disse (28 procent)

### Kontakt til Socialpædagogerne

- 38 procent har haft kontakt til lokal kreds indenfor 2 år.
- 74 procent var meget tilfredse/ tilfredse med støtten fra kredsens – stor stigning fra 2016 (34 procent).
- 44 procent ønskede hjælp med viden/information og 37 procent ønskede støtte til et konkret arbejdsmiljøproblem.
- 50 procent har modtaget en velkomstpakke – fald siden 2016 (76 procent).
- 33 procent har været til introsamtale. Af disse oplyser halvdelen, at samtalen i meget høj/ høj grad har hjulpet dem i rolle som AMR. 43 procent oplyser i nogen grad.
- 61 procent har deltaget i TRIO arrangementer indenfor de seneste 2 år – uændret siden 2016.
- Over 60 procent af deltagere til TRIO arrangementer oplyser, at aktiviteten i meget høj grad/ i høj grad har hjulpet i deres funktion som AMR.
- Temadage for AMR, temadage for TRIO'en og lokale AMR netværk står øverst på AMR's ønsker til Socialpædagogerne.

### Overvejelser fremadrettet AMR indsats

Der er sket en meget stor fremgang i oplevelsen af samarbejdet i TRIO'en. AMR ønsker i høj grad, at vi tilbyder temadage for TRIO'en, da det skaber værdi for samarbejdet på arbejdspladsen, så det bør vi som organisation fortsat have fokus på.

Vi skal ligeledes have fokus på, at vi som organisation støtter vores AMR i at få tid til arbejdsmiljøarbejdet og fastholder arbejdsgiverne i at udbyde relevant uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanterne. Det er stadig kun halvdelen af AMR'erne der tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse og kun én ud af 10 får udarbejdet en kompetenceudviklingsplan.

Det fremgår af undersøgelsen, at kun halvdelen får vores velkomstpakker, hvilket er et markant fald siden 2016. Hvis det er vurderingen, at velkomstpakkerne ikke skaber tilstrækkelig værdi for AMR'erne, bør vi fremadrettet overveje om velkomstpakkerne skal have et andet format/indhold. I forlængelse heraf fremgår det, at hver tredje har været til introsamtale i kredsens. Dem som bliver inviteret til intro-

samtale har dog stor værdi af samtalen, da oplevelsen er at samtalen hjælper dem i rollen som AMR. Det anbefales derfor, at vi fremadrettet har større fokus på, hvordan vi som organisation møder den nyvalgte AMR. Det første møde kan få stor betydning for, hvordan AMR fremadrettet bruger Socialpædagogerne som en ressource. Og dermed opnår vi også den effekt, at AMR oplever sig set og anerkendt af forbundet. Undersøgelsen viser, at når AMR kontakter kredsene for at få støtte og vejledning, er der meget stor tilfredshed med hjælpen.

Det fremgår af undersøgelsen, at AMR's fokus primært er på det psykiske arbejdsmiljø. Det skal bemærkes, at der i arbejdsmiljøundersøgelsen for basismedlemmer viser sig en negativ udvikling i forhold til det fysiske arbejdsmiljø. Udover udfordringer med forflytninger, er der også udfordringer med støj og indeklimate. Det anbefales derfor, at vi i kontakten med AMR'erne øger fokus på vigtigheden af prioritering af det fysiske arbejdsmiljø.