

En undersøgelse af arbejdsmiljø- repræsentanterne i HK

Udarbejdet af Oxford Research A/S

Marts 2011



Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Indledning	3
Kapitel 2. Sammenfatning	4
Kapitel 3. Profil og motivation	7
3.1 Profil af AmR i HK.....	7
3.2 Motivation og tilfredshed med AmR-hvervet.....	8
3.3 Motivationen for AmR-hvervet fordelt på alder	9
3.4 Tilfredshed med AmR-hvervet	10
Kapitel 4. AmR og arbejdspladsen.....	11
4.1 Rammerne for AmR-hvervet.....	11
4.2 Tiden og AmR-arbejdet.....	12
4.3 AmR og samarbejdet med kollegerne.....	13
4.4 AmR og samarbejdet med ledelsen	20
4.5 Samarbejdet mellem AmR og TR	22
4.6 AmR'erne om deres egen rolle.....	24
Kapitel 5. AmR og organisationssystemet.....	25
5.1 Fagforeningens service	25
5.2 Kommunikation mellem AmR og fagforening.....	26
5.3 Indflydelse på afdelings- og forbundsniveau	29
5.4 Aftaler på arbejdspladsen.....	30
5.5 De gule og de uorganiserede.....	32
5.6 Fagbevægelsens prioriteringer ifølge AmR	33
Kapitel 6. Uddannelse og kompetencer	34
6.1 Deltagelse i kurser.....	34
6.2 Udbyttet af forbundskurserne	35
6.3 AmR'ernes kompetencebehov.....	36
6.4 Forhindringer for deltagelse i kurser.....	37
Kapitel 7. Metode.....	38
7.1 Data og databehandling.....	38
7.2 Vægtning af data	39
7.3 Signifikanstest af forskel mellem sektorerne i HK.....	39

Kapitel 1. Indledning

I denne rapport undersøges det, hvordan HK's arbejdsmiljørepræsentanter (AmR) svarer på LO-undersøgelsen fra 2010. Det skal bemærkes, at da LO-undersøgelsen blev lavet, var betegnelsen sikkerhedsrepræsentant stadig i anvendelse. Det har ændret sig, og i dag er den korrekte betegnelse arbejdsmiljørepræsentant. Derfor bruges betegnelsen arbejdsmiljørepræsentant (AmR) i denne rapport.

Rapporten består af en indledning, en sammenfatning, fire hovedkapitler (Kapitel 3-6) og et metodekapitel. I sammenfatningen samles op på de vigtigste pointer fra rapportens kapitel 3-6. Dernæst kommer rapportens fire hovedkapitler (kapitel 3-6). I det første hovedkapitel (kapitel 3) tegnes der en profil af en AmR i HK, og kapitlet afdækker motivation og tilfredshed i forhold til AmR-hvervet blandt AmR'erne i HK. Det næste hovedkapitel (Kapitel 4) 'AmR og arbejdspladsen' handler om AmR's vilkår på arbejdspladsen og herunder AmR's forhold til henholdsvis kollegerne, ledelsen og tillidsrepræsentanten. Endelig undersøges det, hvordan AmR opfatter deres egen rolle som AmR på arbejdspladsen. I det tredje hovedkapitel 'AmR og organisationssystemet' (Kapitel 5) afdækkes det, hvordan AmR'erne i HK bruger og forholder sig til organisationssystemet. Endvidere afdækkes det, hvordan forholdet er til de kolleger, der er uorganiserede eller organiseret i de gule fagforeninger. Til sidst i kapitlet undersøges det, hvad AmR mener. fagbevægelsen i fremtiden skal sætte fokus på. I kapitel 6 undersøges det, hvilke kurser AmR deltager i, hvad der forhindrer dem i at deltage i kurser, og hvad de efterspørger af kompetencer.

Ved at afdække disse forhold kan HK få mere viden om, hvad der kendetegner deres arbejdsmiljørepræsentanter, og de vil få mere viden om arbejdsmiljørepræsentanternes ønsker og forventninger til fagforeningen.

I alt har 3.117 arbejdsmiljørepræsentanter deltaget i SR/AmR-undersøgelsen foretaget af LO i 2010. Af disse er 437 fra HK, og det er denne gruppe, der er datagrundlaget for nærværende rapport, når der afrapporteres for AmR i HK/Danmark. I enkelte spørgsmål i rapporten vil antallet af respondenter afvige fra de 437, og i disse tilfælde vil det fremgå af figuren eller i den beskrivende tekst til figuren.

I rapporten sammenlignes besvarelserne fra HK's arbejdsmiljørepræsentanter i den offentlige sektor med besvarelserne fra HK's arbejdsmiljørepræsentanter i den private sektor, når det er interessant, eller når der er statistisk signifikant forskel på, hvordan de grupper svarer. I gruppen af AmR ansat i den offentlige sektor bestående af HK Kommunal og HK Stat er der 191 respondenter. I den private sektor bestående af HK Handel og HK Privat er der 246 respondenter. Når det er aktuelt, sammenholdes besvarelserne fra HK's arbejdsmiljørepræsentanter med besvarelserne fra det samlede LO's arbejdsmiljørepræsentanter. I gruppen af LO's AmR indgår arbejdsmiljørepræsentanter fra 9 LO forbund.

Kapitel 2. Sammenfatning

Profil og motivation

Det viser sig, at den typiske arbejdsmiljørepræsentant i HK er en kvinde med dansk oprindelse. Hun er 48 år med en erfaring fra posten som AmR fra knap 6 år. Hun ønsker ikke at svare, hvilket parti hun sympatiserer med. Skilles de respondenter fra, der svarer, at de ikke ønsker at svare, sympatiserer den typiske AmR med Socialdemokratiet. Støtten til partierne Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten er dog ikke så stor blandt AmR, som den er det blandt TR.

Det mest udbredte motiv for at blive AmR er ønsket om at sikre, at kollegerne har et godt arbejdsmiljø. Men mange er også blevet AmR, fordi de er blevet opfordret af deres kolleger til at stille op. Når det undersøges, om der er sammenhæng mellem alder og motivation for AmR-hvervet, viser det sig, at jo yngre AmR er, jo flere angiver, at AmR-hvervet er noget, de har påtaget sig for at udvikle sig personligt.

Tilfredsheden med AmR-hvervet er alt i alt stor, og det viser sig, at der kun er 1,5 %, som er utilfredse eller meget utilfredse. 78,2 % af AmR'erne i HK er meget tilfredse eller tilfredse. Den resterende andel forholder sig neutralt eller svarer ved ikke. Når der sammenlignes med LO er det ca. den samme andel, der blandt hele LO's AmR, er tilfredse med hvervet som AmR.

AmR og arbejdspladsen

De offentlige ansatte arbejdsmiljørepræsentanter i HK oplever, at rammerne for AmR-arbejdet er bedre end AmR'erne, der er ansat i det private gør. Andelen, der er tilfredse med kontorforholdene, er i det private og offentlige henholdsvis 73,8 % og 83,9 %. Andelen, der er tilfreds med IT-forholdene er 82 % blandt de AmR, der repræsenterer det private og 90,2 % blandt dem, der repræsenterer de offentlige arbejdspladser.

I forhold til tidsforbruget viser det sig, at 69,6 % af AmR'erne føler, at de har tid nok til at udfylde jobbet som AmR, og 21,6 % svarer, at de ikke har den tid, de har brug for. I forlængelse heraf viser det sig, at blandt dem som ikke føler, at de har tid nok, er der omkring trefjerdedel, der erklærer sig enige i, at den manglende tid skyldes, at de selv skal indhente den tid, det tager at udfylde jobbet som AmR.

Stilles skarpt på det antal arbejdstimer AmR bruger på hvervet, viser det sig, at der er forskel mellem det gennemsnitlige antal timer brugt på AmR-arbejdet afhængigt af, om AmR repræsenterer ansatte på en offentlig eller en privat arbejdsplads. Blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i det private bruger den største andel 1 time eller mindre om ugen, mens den største andel i det offentlige bruger 2-4 timer om ugen. Dette indikerer en tendens til, at AmR i det offentlige bruger mest tid på AmR-hvervet.

I forhold til arbejdsmiljørepræsentantens forhold til kollegerne, ledelsen og TR på arbejdspladsen, tegner der sig overordnet et positivt billede. I forhold til kollegerne viser undersøgelsen, at AmR'erne af deres kolleger oftest bliver kontaktet om emnerne 'stress', 'forholdet til nærmeste leder', og 'mobning og chikane på arbejdspladsen'. Og i forhold til flere af disse emner er der en del, der oplever, at de mangler redskaber til at håndtere disse problemer.

Størstedelen af AmR'erne holder kontakt med kollegerne igennem den daglige uformelle snak, via e-mail og via opslag og informationsbreve. Men undersøgelsen viser også at der er visse forskelle på, hvordan AmR i det offentlige og i det private holder kontakt med kollegerne. Når det undersøges, hvad AmR drøfter med kollegerne, viser det sig, at det især er det fysiske arbejdsmiljø AmR drøfter med kollegerne. Men mange drøfter også APV og arbejdsrelateret stress. Det samme billede gør sig gældende i forhold til de emner, som AmR drøfter med ledelsen.

Når det gælder samarbejdet mellem AmR'erne og TR'erne, viser det sig, at 66 % arbejdsmiljørepræsentanterne i HK vurderer samarbejdet med tillidsrepræsentanten som særdeles godt eller godt. Kun 5,4 % af AmR i HK angiver, at de ikke samarbejder med TR.

Når arbejdsmiljørepræsentanterne i HK skal karakterisere deres egen rolle, er der over en tredjedel, der angiver, at de ser sig som vagthund for sikkerhed og arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Og omkring en fjerdedel mener, at de hovedsageligt er problemløbere eller formidlere mellem ledelse og kolleger. En anden fjerdedel ser sig mere som talerør for kollegerne.

AmR og organisationssystemet

Over halvdelen arbejdsmiljørepræsentanterne i det private er meget tilfredse eller delvist tilfredse med fagforeningens service. Blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i den offentlige sektor er det 44,5 %, der er meget eller delvist tilfredse.

I kontakten til fagforeningen er der en tendens til, at flertallet af AmR både i det private og det offentlige ønsker, at kontakten til fagforeningen foregår via e-mail. Men mange ønsker også, at kontakten foregår pr. telefon, via besøg på arbejdspladsen og på fagforeningens hjemmeside. I forhold til kommunikationen mellem AmR og fagforeningen er det også værd at bemærke, at mens 51 % af AmR i det samlede LO slet ikke har været i kontakt med fagforeningen som AmR, er det en større andel (64 %) blandt AmR i HK, der slet ikke er i kontakt med fagforeningen.

Når AmR bliver spurgt, om de oplever, de har indflydelse på afdelings- og forbundsniveau, er der langt flere, der oplever de har indflydelse på beslutninger i afdeling og kreds end det er tilfældet i forhold til beslutninger i forbundet. Blandt AmR'erne i HK mener 20 %, at de i meget høj grad eller høj grad har indflydelse på afdelingsniveau. Til sammenligning angiver 5 % af AmR'erne, at de i meget høj grad eller høj grad har indflydelse på forbunds niveau. En stor andel af AmR forholder sig neutralt til spørgsmålene om indflydelse.

I forhold til lokalaftaler viser det sig, at mellem 15,8 % og 16,5 % af arbejdsmiljørepræsentanterne har lavet lokalaftaler på arbejdspladsen. De lokalaftaler, der indgås på arbejdspladsen handler især om arbejdsmiljø.

Imellem 63,1 % og 68 % af de AmR'er, som har kolleger, der er medlem af de gule fagforeninger eller kolleger, der er uorganiseret på deres arbejdsplads, vælger at varetage disse gruppers interesser over for ledelsen.

Derudover viser undersøgelsen, at en tredjedel af AmR mener, at et af de tre områder fagbevægelsen skal prioritere de kommende år er fagforeningens overgang til serviceorgan i stedet for politisk bevægelse. Men mange mener også, at ligeløn og lavere kontingent er blandt de tre vigtigste prioriteringer i fagbevægelsen.

Uddannelse og kompetencer

Omkring en tredjedel af AmR'erne har været på forbundskurser, og dem der har været af sted har især fået styrket deres forhandlingskompetencer. Der er dog også 17,6 % af de AmR'erne, der har været på forbundskurser, der mener, at udbyttet af det kursus eller de kurser, de har deltaget i, ikke var tilstrækkeligt.

I forlængelse af deltagelsen i kurser viser det sig i undersøgelsen, at 44,8 % af AmR'erne ikke oplever nogle forhindringer i forhold til at tage på kurser. Af den andel, der oplever, der *er* forhindringer, er der flest, der oplever, at det er forpligtelserne overfor familien, der udgør forhindringer. Der er dog også en vis andel, der angiver, at det er en forhindring for deltagelse i kurser, at ledelsen ser skævt til, at de tager på kurser, og også kursernes geografiske placering udgør en forhindring for en vis andel af AmR'erne i HK.

Arbejdsmiljørepræsentanterne mener især, at der er behov for kurser i personlig udvikling og stresshåndtering. Derefter efterspørger AmR'erne kurser i konfliktløsning, kommunikation og pædagogik og forhandlingsteknik.

Kapitel 3. Profil og motivation

Kapitel 3 handler om, hvad der karakteriserer en typisk arbejdsmiljørepræsentant i HK. I det efterfølgende afsnit gives der således en profil af AmR i HK ud fra en række personlige karakteristika. Desuden undersøges det, om der er forskel sektorerne imellem på disse karakteristika. Derefter tegnes et billede af, hvad der motiverer AmR, og det afdækkes i hvilket omfang, de i sammenligning med AmR i hele LO er tilfredse med AmR-hvervet.

3.1 Profil af AmR i HK

Tabel 3.1 viser, hvordan HK's arbejdsmiljørepræsentanter fordeler sig på en række baggrundsvariable.

Tabel 3.1: Profil af HK's arbejdsmiljørepræsentanter

	LO	HK/Danmark	HK Handel og HK Privat	HK Kommunal og HK Stat
Alder (år)	48,3	48,2	47,7	48,8
Andel kvinder*	45,0 %	76,8 %	71,6 %	83,5 %
Andel med anden etnisk baggrund end dansk	3,0 %	2,8 %	1,6 %	4,3 %
Anciennitet (år)	5,6	5,7	5,4	6,1
Andel, der sympatiserer med S, SF eller Ø	69,0 %	69,0 %	69,8 %	67,8 %

På fire ud af de fem karakteristika er der ikke forskelle, hverken hvis der sammenlignes med LO eller mellem sektorerne i HK. Køn er den eneste baggrundsvariabel fremstillet i tabel 3.1, hvor der er statistisk signifikant forskel på arbejdsmiljørepræsentanterne i HK's private sektorer og HK's offentlige sektorer. Stjernen (*) ud for 'Andel kvinder' i tabellen viser, at der her er statistisk signifikant forskel sektorerne imellem. I hele rapporten anvendes denne stjerne, når der er statistisk signifikant forskel mellem sektorerne. Forskellen mellem sektorerne består i, at andelen af kvinder er større blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i HK's offentlige sektorer.

Hvis andelen af kvinder i LO samlet sammenlignes med HK, er der også forskel. Forskellen består i, at andelen af kvindelige AmR i HK er større, end den er blandt AmR'erne i LO samlet set. Derudover er der mindre forskelle på de andre karakteristika. Fx er aldersgennemsnittet og den gennemsnitlige anciennitet begge lidt højere i HK's offentlige sektorer end i de private sektorer. Desuden er det værd at bemærke, at hvis AmR's partipolitiske sympatier sammenlignes mellem TR i HK, er der betydelig forskel. Tabellen ovenfor

viser, at 69 % af AmR i HK sympatiserer med de tre partier Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti eller Enhedslisten (S, SF eller Ø). Blandt TR i HK er der 82,6 %, der svarer, at de sympatiserer med S, SF eller Ø.

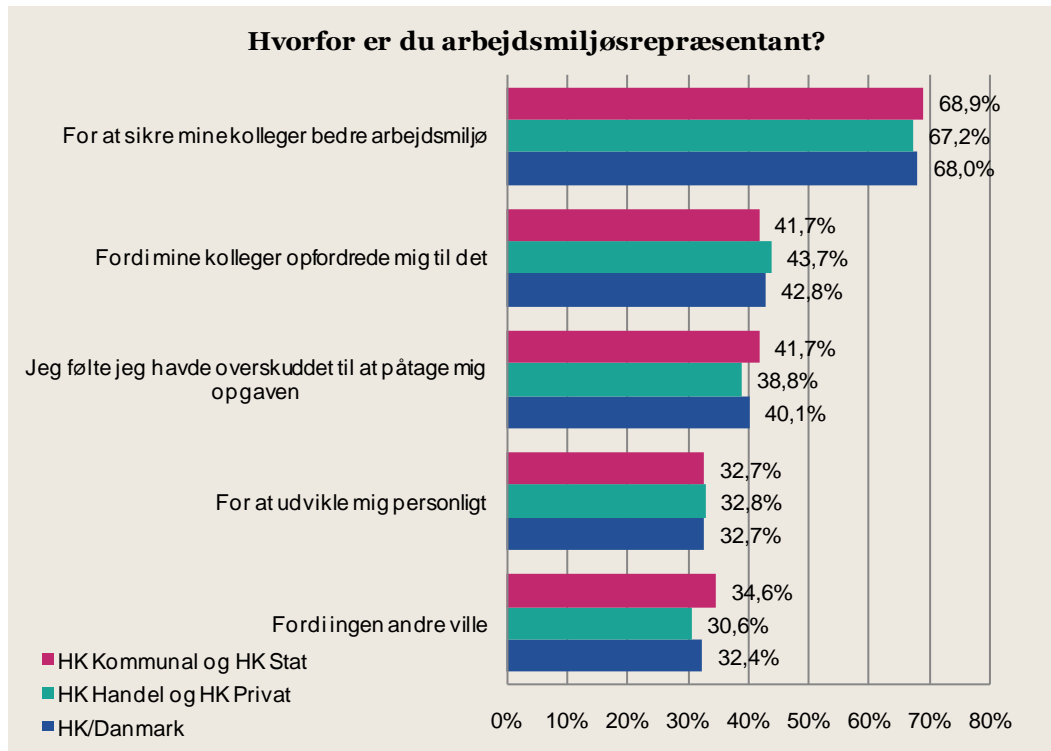
Opsamlende vil det sige, at den typiske arbejdsmiljørepræsentant i HK er en kvinde med dansk oprindelse. Hun er 48 år med en erfaring fra posten som arbejdsmiljørepræsentant på knap 6 år. Hun ønsker ikke at svare, hvilket parti hun sympatiserer med. Skilles de respondenter fra, der svarer, at de ikke ønsker at svare, som det er gjort i tabellen ovenfor, sympatiserer den typiske AmR med Socialdemokratiet.

3.2 Motivation og tilfredshed med AmR-hvervet

Motivationen for arbejdet som AmR og tilfredsheden med hvervet har stor betydning for, hvor meget den enkelte AmR engagerer sig. Når motivationen for rollen som arbejdsmiljørepræsentant undersøges, er det overordnet positivt, at 74,5 % af AmR'erne i HK kunne tænke sig at blive valgt til arbejdsmiljørepræsentant igen. Til sammenligning er der blandt alle LO's AmR 76 % af arbejdsmiljørepræsentanterne, der ønsker at blive genvalgt. Der er således ikke mærkbar forskel på HK's AmR og LO's AmR i den henseende.

Figur 3.1 nedenfor viser nogle forskellige udsagn, som handler om motiverne for at blive arbejdsmiljørepræsentant. Figuren viser de 5 udsagn, som flest angiver som udsagn, der udtrykker, hvorfor de blev AmR.

Figur 3.1: Motivation for AmR-hvervet



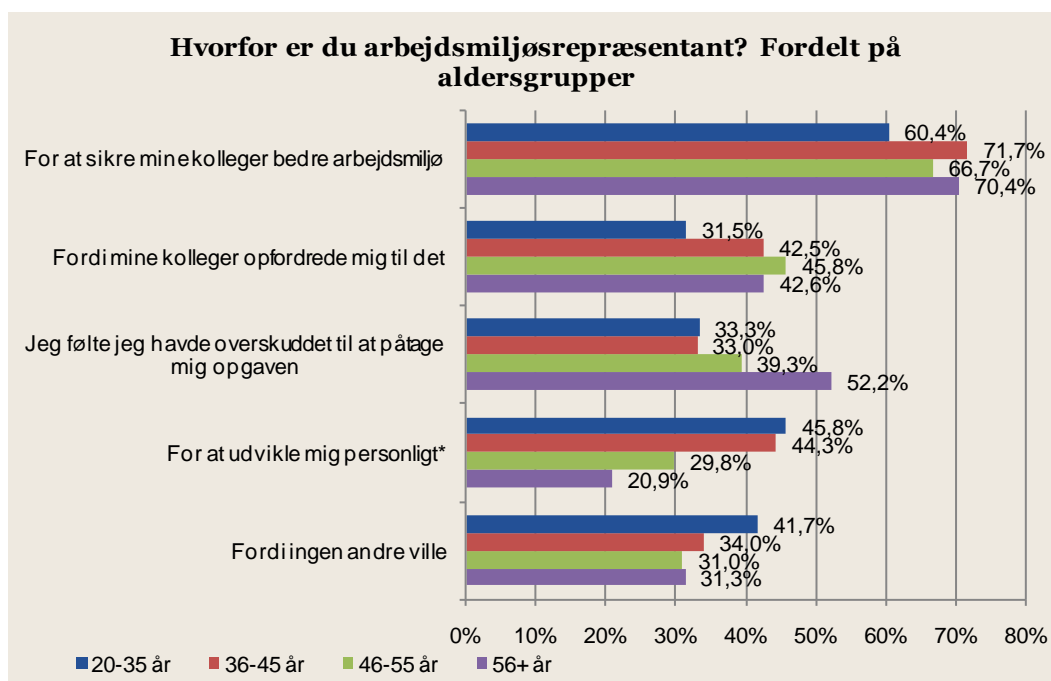
Figuren viser, at det er sikringen af kollegernes arbejdsmiljø, der for størstedelen af AmR udgør motivet for at blive arbejdsmiljørepræsentant. Ydermere viser figuren, at der er en stor del, der svarer, at de er blevet opfordret af deres kolleger til at stille op som arbejdsmiljørepræsentant. Det samlede tal for HK er her 42 %, og det ligger højere end for

det samlede tal for LO, hvor 29 % af AmR'erne angiver det som en årsag til, at de er blevet arbejdsmiljørepræsentant. Der er ikke bemærkelsesværdige eller statistisk signifikante forskelle mellem AmR'erne i HK's motivation for hvervet i henholdsvis den offentlige og den private sektor.

3.3 Motivationen for AmR-hvervet fordelt på alder

I det følgende afsnit undersøges det om, arbejdsmiljørepræsentantens alder har betydning for, hvad det er, der motiverer den enkelte til at påtage sig hvervet som AmR.

Figur 3.2: Motivationen for AmR-hvervet fordelt på alder



Det viser sig, at for 1 ud af 5 udsagn har alder betydning for motivationen. Der er statistisk signifikant forskel på, hvordan der svares på udsagnet om 'personlig udvikling'¹ afhængig af den enkelte respondents alder. Figur 3.2 viser, at AmR's alder er afgørende for, om den enkelte vælger AmR-hvervet, fordi det er personligt udviklende. Jo yngre AmR er, jo flere angiver, at AmR-opgaven er noget, som de har påtaget sig for at udvikle sig personligt. Der er således kun 20 % af AmR over 56 år, der angiver, at de har påtaget sig AmR-hvervet, fordi det er personligt udviklende. For de 20-35 årige er det 46 %.

Derudover er det værd at notere sig, at et andet udsagn næsten er statistisk signifikant for alder inden for den opsatte grænseværdi på 95 %. Det drejer sig om udsagnet om, at AmR føler, at de har overskud til at påtage sig hvervet. Det viser sig, at jo ældre AmR er, jo større andel angiver, at de tilvalgte AmR-hvervet, fordi 'de følte, at de havde overskuddet til at påtage sig opgaven'. I den ældste gruppe på 56 eller derover angiver omkring 50 %, at det, at de har personligt overskud, har haft betydning for motivationen for

¹ Aldersgrupperingen er anderledes end i TR-rapporten. Det skyldes, at der er færre respondenter i SR, hvorfor det var nødvendigt at lave færre grupperinger i variabelen alder for at kunne foretage en signifikanttest på sammenhængen.

hvervet, hvor det i sammenligning kun er gældende for en tredjedel blandt den yngste gruppe.

3.4 Tilfredshed med AmR-hvervet

Tabel 3.2 viser AmR's tilfredshed med at være arbejdsmiljørepræsentant i HK.

Tabel 3.2: Tilfredshed med AmR-hvervet

	LO	HK/Danmark	HK Handel og HK Privat	HK Kommunal og HK Stat
Andel, der alt i alt er meget tilfreds/tilfreds med at være AmR?	80,9 %	78,2 %	78,7 %	77,5 %

Som tabel 3.2 ovenfor viser, er der alt i alt tilfredshed med det at være arbejdsmiljørepræsentant blandt HK's arbejdsmiljørepræsentanter. Tabel 3.2 viser, at 78,2 % af AmR i HK er meget tilfredse eller tilfredse. Der er ikke nogen statistisk signifikant forskel mellem, hvordan der svares blandt AmR'erne i den offentlige sektor og den private sektor. Hvis procentandelen sammenlignes med LO, er der 80,9 %, der er meget tilfredse eller tilfredse blandt LO's AmR, så heller ikke i forhold til LO er der væsentlige forskelle at bemærke. Alt i alt er der stor tilfredshed med hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, og der er kun 1,5 %, som er direkte utilfredse eller meget utilfredse. Det hænger sammen med, at den resterende del svarer 'neutral' eller 'ved ikke' til spørgsmålet.

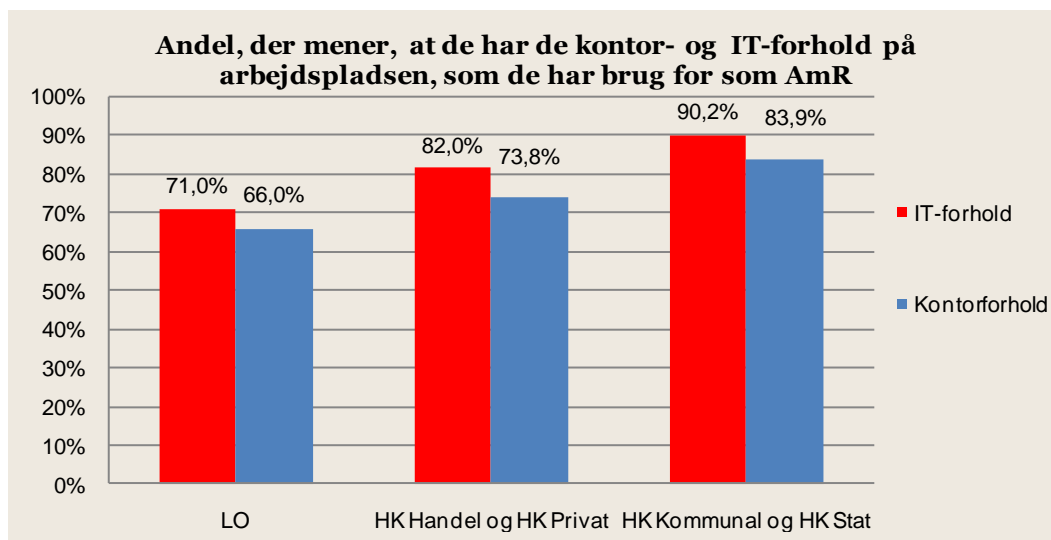
Kapitel 4. AmR og arbejdspladsen

I dette kapitel undersøges en række temaer omkring arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdspladsen. For det første undersøges det, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne vurderer rammerne for AmR-arbejdet på deres arbejdsplads. For det andet undersøges henholdsvis forholdet mellem AmR og kollegerne og AmR og ledelsen. Derefter undersøges det, hvordan forholdet er mellem arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten ifølge arbejdsmiljørepræsentanterne. Endelig vil det blive afdækket, hvordan arbejdsmiljørepræsentanten ser sig selv.

4.1 Rammerne for AmR-hvervet

Rammerne for arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde kan have stor betydning for resultaterne og motivationen, og derfor er det vigtigt at undersøge, om arbejdsmiljørepræsentanterne vurderer, at de har de rammer, som det kræver for at udfylde jobbet.

Figur 4.1: AmR's IT- og kontorforhold på arbejdspladsen



Som figur 4.1 viser, vurderer en større del af arbejdsmiljørepræsentanterne i HK's offentlige sektorer, at de har de IT- og kontorforhold, de har brug for sammenlignet med AmR i den private sektor. Der er statistisk signifikant forskel, og forskellene gør sig gældende for både IT-forhold og kontorforhold, men forskellen er størst for de generelle kontorforhold. Figur 4.1 illustrerer forskellene.

Hvis LO-data sammenlignes med HK, fremgår det, at en større andel af HK's arbejdsmiljørepræsentanter oplever, at de har de IT- og kontorforhold, som de har brug for, end det er tilfældet blandt den samlede gruppe af LO's arbejdsmiljørepræsentanter. Blandt LO's arbejdsmiljørepræsentanter er der henholdsvis 71 % og 66 %, der oplever, at de har de forhold, som de har brug for. I HK er det til sammenligning mellem 73,8 % og 90,2 %, der har de IT- og kontorforhold, de har brug for.

4.2 Tiden og AmR-arbejdet

Tabel 4.1 viser, hvor mange timer arbejdsmiljørepræsentanten bruger på AmR-arbejdet opdelt i fire antal timekategorier.

Tabel 4.1: Hvor mange timer bruger du i gns. pr. uge på dit AmR-arbejde?

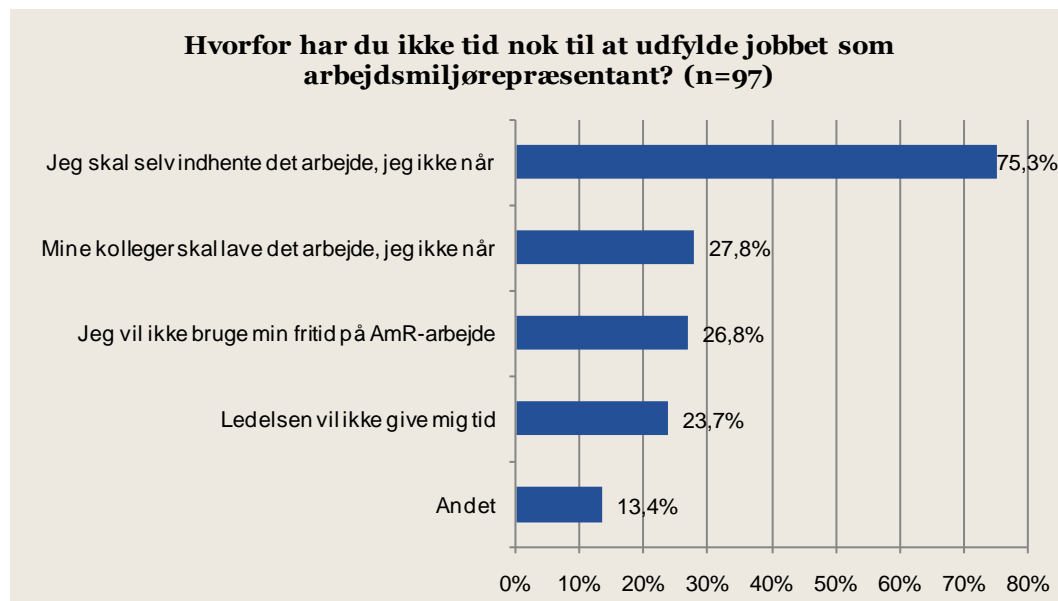
	0-1 timer	2-4 timer	5-10 timer	11 timer +
HK Privat og HK Handel	47,5 %	41,5 %	7,1 %	3,8 %
HK Kommunal og HK Stat	41,3 %	44,9 %	9,8 %	3,9 %
LO	36,6 %	45,7 %	12,9 %	4,8 %

Forskellene mellem de to sektorer viser sig ikke at være statistisk signifikante. Det vil sige, der ikke er belæg for at sige, at der er forskel på, hvor meget tid arbejdsmiljørepræsentanterne i HK i henholdsvis det offentlige og i det private bruger på AmR-arbejdet. Som det ses af tabel 4.1, er der dog mindre forskelle, hvor det viser sig, at blandt AmR'erne i det private bruger den største andel 1 time eller mindre om ugen, mens den største andel i det offentlige bruger 2-4 timer om ugen.

I sammenligning med LO er det den private sektor, der skiller sig lidt ud, mens AmR i den offentlige sektor har et timeforbrug, der ligger tættere på det, der er billedet i den samlede gruppe af LO's arbejdsmiljørepræsentanter.

I relation til tidsforbruget er AmR blevet spurgt, om de har tid nok til at udfylde jobbet som AmR. 69,6 % af HK's AmR svarer 'Ja' og 21,6 %, svarer 'Nej'. De resterende 8,8 % svarer 'ved ikke'. Respondenterne, som svarede 'Nej', er derefter blevet spurgt, hvad der er afgørende for, at de ikke kan finde tid til at udfylde jobbet. Figur 4.2 viser, hvordan de 21,6 % svarende til 97 respondenter svarer. Bemærk, at respondenterne har kunnet angive flere årsager, hvorfor procentandelene summer til mere end 100.

Figur 4.2: Forhindringer for at finde tid til at udfylde jobbet som AmR



Som figur 4.2 viser, kan størstedelen erklære sig enige i, at den manglende tid til AmR-arbejdet skyldes, at de selv skal indhente den tid, det tager at udfylde jobbet som AmR. Hvis der sammenlignes med tilfredsheden med hvervet, kan man se, at på trods af, at trefjerdedele af AmR'erne selv skal indhente den tid, de bruger på AmR-hvervet, har de en stor tilfredshed med arbejdet som AmR.

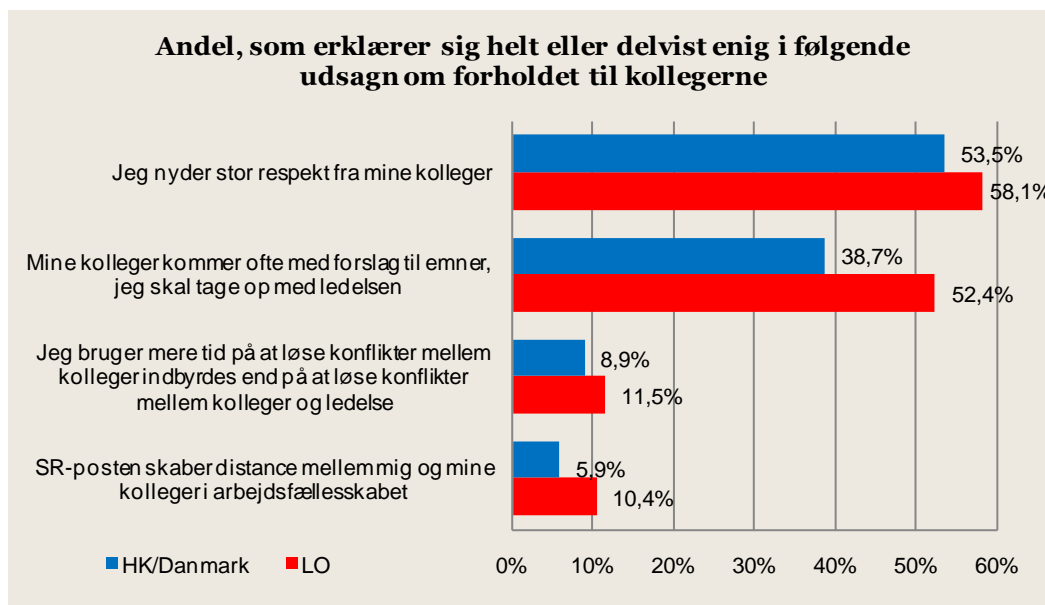
Mere end en fjerdedel af AmR er også enige i, at manglen på tid skyldes, at kollegerne skal lave det arbejde, AmR ikke når, og her er hensynet til kollegerne således afgørende for den prioritering arbejdsmiljøarbejdet får på arbejdspladsen. Lidt over en fjerdedel angiver også, at årsagen til, at de ikke har tid nok er, at de ikke vil bruge deres fritid på AmR-arbejdet. Det indikerer, at mange AmR oplever, at der ikke er tid til det i arbejdstiden. I forlængelse heraf er der lidt under en fjerdedel, der angiver, at ledelsen ikke vil give dem tid til AmR-arbejdet. Det skal bemærkes, at der ikke er statistisk signifikant forskel mellem, hvordan AmR i henholdsvis den private og den offentlige sektor svarer, når det gælder dette spørgsmål.

4.3 AmR og samarbejdet med kollegerne

En stor del af arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant er at kommunikere med kollegerne og være synlig som deres repræsentant på arbejdspladsen. Spørgsmålet er, hvordan kommunikationen med kollegerne foregår, og hvad der kendetegner arbejdsmiljørepræsentantens forhold til kollegerne.

Figur 4.3 viser, hvordan AmR føler, at kollegerne ser på dem og AmR-hvervet.

Figur 4.3: Arbejdsmiljørepræsentanterne om forholdet til kollegerne



Figur 4.3 giver et billede af, hvordan kollegerne i dagligdagen oplever forholdet til kollegerne, og hvordan HK adskiller sig fra LO. Besvarelsene er ikke opdelt på HK's AmR i den offentlige sektor og den private sektor. Det skyldes, at der ikke er statistisk signifikant forskel på, hvordan de to grupper svarer.

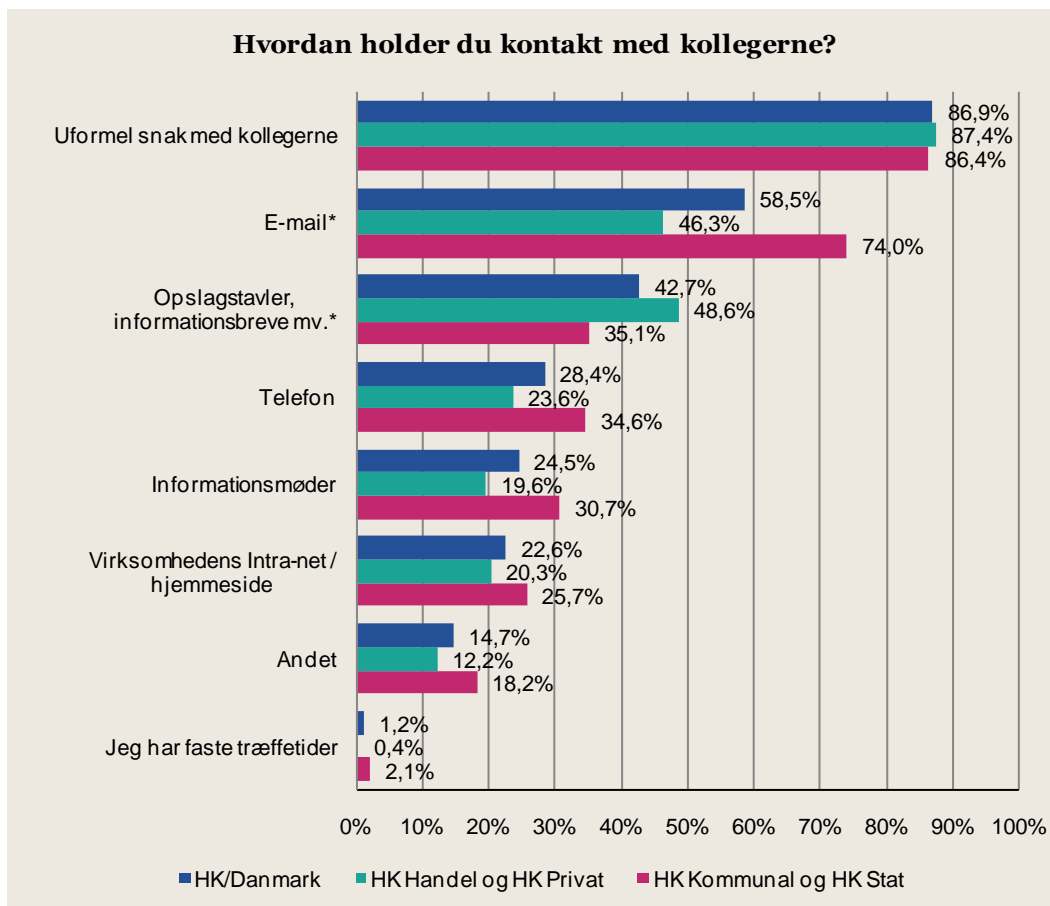
På to af udsagnene i figur 4.3 er der forskel mellem LO's og HK's arbejdsmiljørepræsentanter. Det drejer sig for det første om udsagnet omkring kollegernes henvendelse med emner, AmR skal tage op med ledelsen. Blandt LO's AmR oplever over halvdelen (52,4 %), at kollegerne kommer med emner, der skal tages op med ledelsen, hvor det i sammenligning kun er 38,7 % af AmR'erne i HK, der oplever dette. Forskellen kan skyldes, at HK's arbejdsmiljørepræsentanter er mindre synlige over for kollegerne, men det kan også hænge sammen med, at der er færre forhold, som er nødvendige at tage op på HK's arbejdspladser, end der er på den gennemsnitlige LO-arbejdsplads.

For det andet er der forskel på, hvordan LO's og HK's arbejdsmiljørepræsentanter svarer på udsagnet om distancen til kollegerne. Der er en mindre andel blandt HK's end blandt LO's arbejdsmiljørepræsentanter, der oplever, at AmR-hvervet skaber distance til kollegerne.

Det kan virke foruroligende, at kun lidt over halvdelen blandt HK's AmR oplever stor respekt fra deres kolleger. I den forbindelse skal det bemærkes, at en stor andel svarer 'Hverken enig eller uenig' (26 %), og en vis andel svarer 'Ved ikke' (12 %). Således er det kun 8,5 %, som er uenige i, at de nyder stor respekt fra deres kolleger.

Figur 4.4 viser, hvordan arbejdsmiljørepræsentanten holder kontakt med kollegerne, og om der er forskel mellem sektorerne i forhold til det.

Figur 4.4: AmR's kommunikation med kollegerne



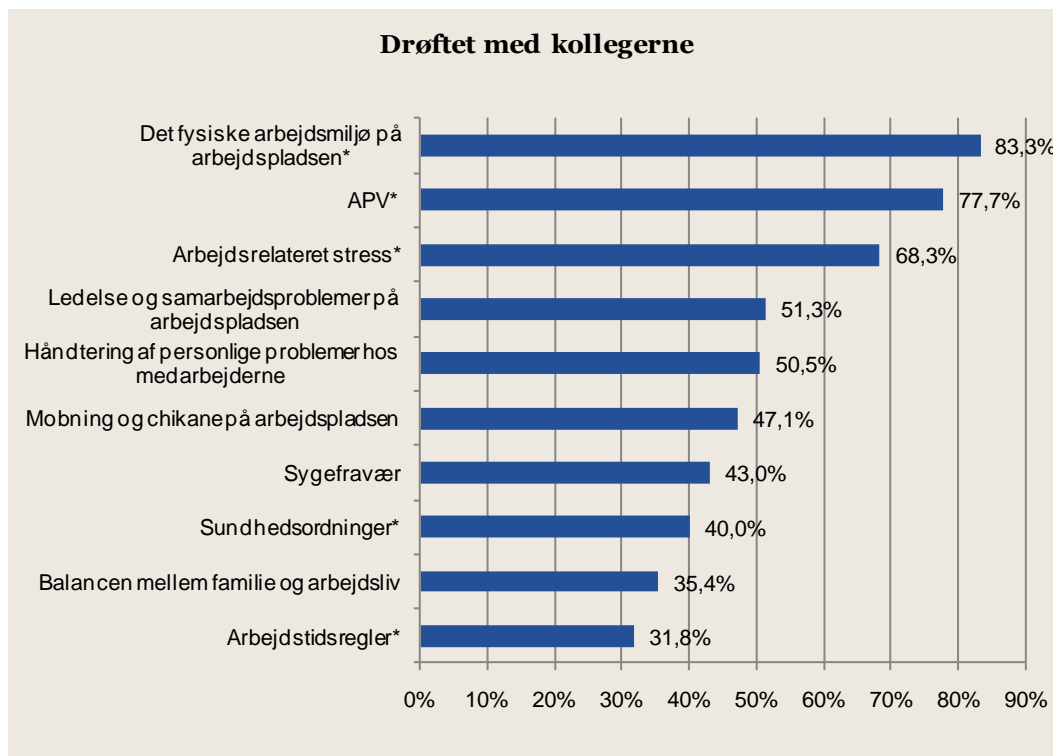
Som figur 4.4 viser, er det især den daglige uformelle snak med kollegerne, e-mail og opslag og informationsbreve, som HK's arbejdsmiljørepræsentanter anvender i kommunikationen med kollegerne.

Figuren viser, at der er statistisk signifikant forskel mellem den offentlige og private sektor på to af de syv kommunikationsformer, som AmR'erne anvender, når de holder kontakt med kollegerne. I de offentlige sektorer er e-mailen langt mere anvendt, og de gør også mere brug af informationsmøder og telefon. Omvendt bruger arbejdsmiljørepræsentanterne i den private sektor i højere grad opslagstavler og informationsbreve end arbejdsmiljørepræsentanterne i de offentlige sektorer gør.

I forlængelse af temaet om forholdet mellem AmR og kollegerne skal det også afdækkes, hvad arbejdsmiljørepræsentanterne drøfter med deres kolleger.

Figur 4.5 viser top 10² over de emner, som HK's arbejdsmiljørepræsentanter drøfter med deres kolleger.

Figur 4.5: Top-10 over emner, der drøftes med kollegerne på arbejdspladsen



Som det kan ses af figur 4.5, ligger det fysiske arbejdsmiljø helt i top i forhold til, hvad der bliver drøftet med kollegerne. Herefter følger APV og arbejdsrelateret stress. Desuden angiver lidt over halvdelen også, at de drøfter ledelse og samarbejdsproblemer samt personlige problemer hos medarbejderne med deres kolleger.

Sammenlignes det med LO's undersøgelse er andelen, der drøfter de forskellige emner med deres kolleger omtrent de samme i LO og HK. Der er dog forskel på, hvor mange der drøfter ledelse og samarbejdsrelationer. I HK angiver 68 %, at de drøfter ledelse og samarbejdsproblemer, hvor tallet er 61 % for det samlede LO. En anden forskel er, at 32 % af HK's AmR angiver, at de drøfter arbejdstidsregler med kollegerne, mens det for LO er 39 % af AmR, der drøfter dette med sine kolleger.

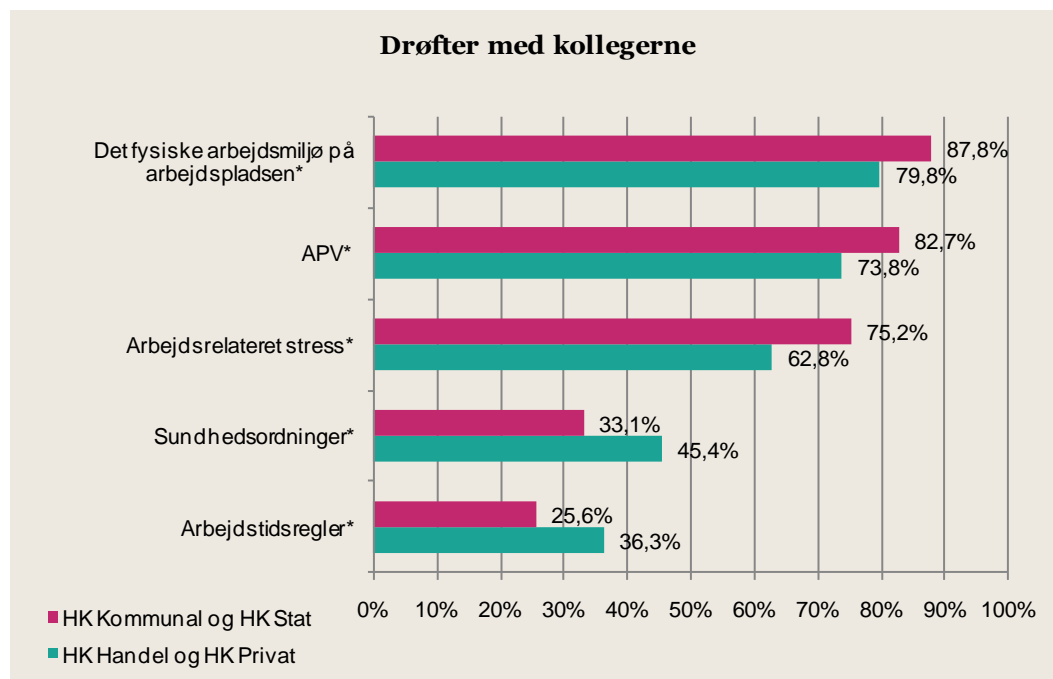
I sammenligningen mellem HK og LO er det også interessant, at der er forskelle at finde, når det drejer sig om emner, der handler om fagforeningen. Både når det gælder spørgsmålet om, hvorvidt AmR drøfter synliggørelse af fagforeningen og fagforeningens ideologi og politik, er der forskelle at finde mellem HK og LO. Blandt HK's AmR er der henholdsvis 24 % og 13 %, der angiver, de drøfter synliggørelse og fagforeningens politik og ideologi på arbejdspladsen, hvor det tilsvarende er 35 og 22 % blandt det samlede LO's AmR. Der er således en tendens til, at færre af HK's AmR end LO's samlede AmR drøfter emner, der omhandler fagforeningen på arbejdspladsen.

Der er statistisk signifikant forskel på, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne ansat i henholdsvis den offentlige og den private sektor svarer om, hvilke emner der drøftes. Det

² Top 10 er udvalgt, og det betyder, der er en række svarmuligheder, der ikke er afrapporteret på for dette spørgsmål.

viser sig, at der er fem ud af de ti emner på top 10, hvor det er tilfældet: Det fysiske arbejdsmiljø, APV, arbejdsrelateret stress, sundhedsordninger og arbejdstidsregler. Disse emner er vist i figur 4.6, så det fremgår tydeligt, hvordan de to sektorer svarer forskelligt.

Figur 4.6: Emner der drøftes i forskelligt omfang i privat og offentlig sektor

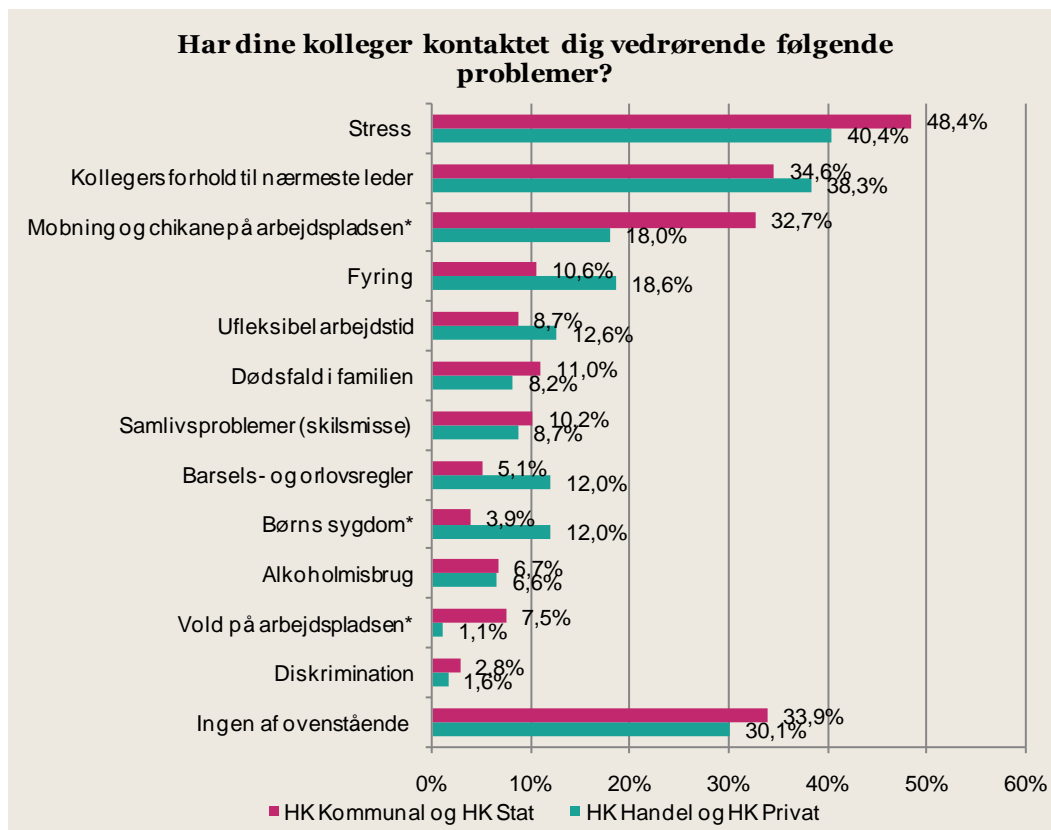


Som det kan ses i figur 4.6, er der i forhold til emnerne 'det fysiske arbejdsmiljø', 'APV' og 'arbejdsrelateret stress' en større andel blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i den offentlige sektor, der drøfter disse emner, end det er tilfældet blandt AmR'erne i det private. Forskellen er størst i forhold til arbejdsrelateret stress, som 75,2 % blandt de offentlige AmR svarer, at de drøfter med kollegerne, mens det samme er tilfældet for 62,8 % af AmR i den private sektor.

For de to andre emner, hvor der er statistisk signifikant forskel, er billedet omvendt. Det er således AmR i det private, der drøfter sundhedsordninger og arbejdstidsregler mest med deres kolleger. I forhold til sundhedsordninger kan forskellen skyldes, at sundhedsordninger er mere udbredt i de private virksomheder, end de er det på de offentlige arbejdspladser.

Figur 4.7 viser, hvilke problemer kollegerne kontakter deres arbejdsmiljørepræsentanter med. Bemærk, at den enkelte respondent har kunnet afgive flere svar.

Figur 4.7: Hvilke problemer kontakter kollegerne dig med?



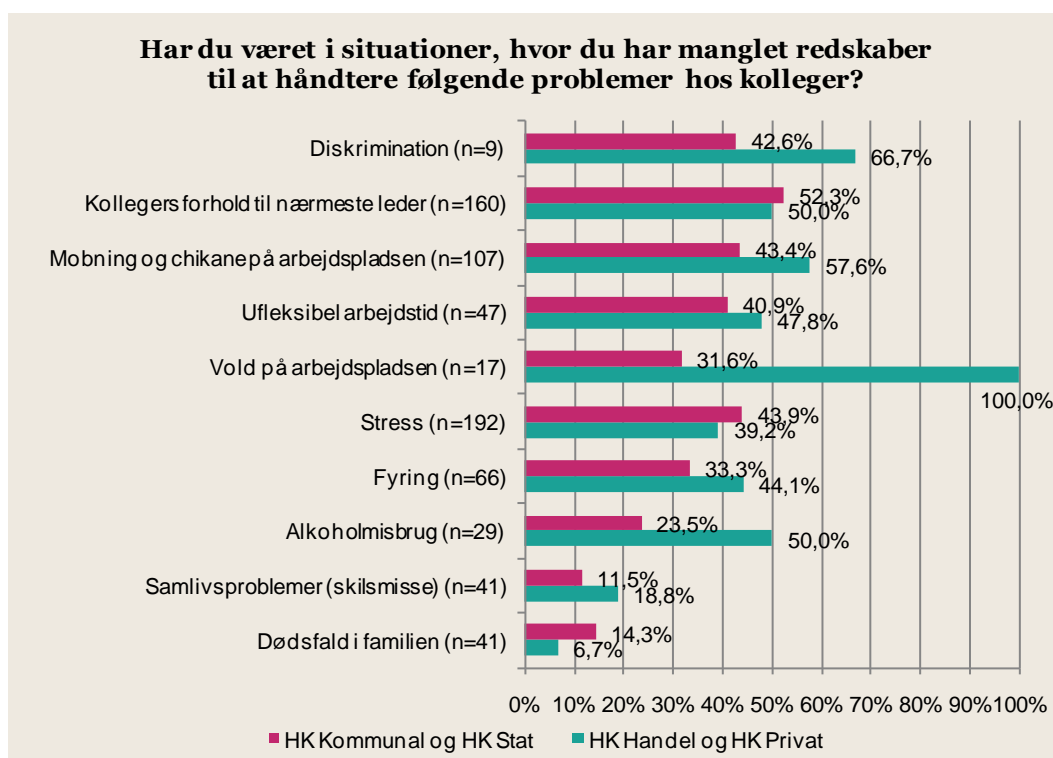
Figur 4.7 viser, at AmR'erne oftest bliver kontaktet om 'stress', 'forholdet til nærmeste leder', og 'mobning og chikane på arbejdspladsen'. For to ud af de tretten problemer som AmR er blevet spurgt til, er der statistisk signifikant forskel mellem de offentlige og de private AmR i HK.

Det handler blandt andet om problemet omkring mobning og chikane på arbejdspladsen. Forskellen består i at blandt AmR i det offentlige, er 32,7 % af AmR blevet kontaktet omkring mobning og chikane af deres kolleger, hvor det i sammenligning kun er 18 % af AmR i det private. Det andet problem, hvor der er statistisk signifikant forskel på, hvordan AmR svarer, alt efter om de er ansat i det private eller det offentlige, er 'børns sygdom'. Som figur 4.7 viser, er der 12 % af AmR'erne på de private arbejdspladser, som er blevet kontaktet om 'børns sygdom' af deres kolleger. Blandt AmR i det offentlige er det kun 3,9 %. Desuden er det værd bemærke, at omkring en tredjedel af AmR'erne svarer, 'ingen af ovenstående', og således ikke er blevet kontaktet af deres kolleger om nogen af de listede problemer.

Figur 4.8 ligger i forlængelse af figur 4.7. De AmR'er, som har angivet et eller flere problemer, som deres kolleger har kontaktet dem omkring, er efterfølgende blevet spurgt, om de manglede redskaber til at håndtere disse problemer. Derfor vil antallet af AmR'er, som besvarer det enkelte spørgsmål i undersøgelsen, variere. Antal af respondenter i hvert af spørgsmålene står i parenteserne i figuren.

Figur 4.8 viser andelen af AmR'ere, som har givet udtryk for, at de har manglet redskaber til at håndtere de problemer, som kollegerne har kontaktet dem om.

Figur 4.8: Manglede redskaber til at håndtere kollegernes problemer



Figur 4.8 viser andelen af AmR'ere, som oplever, at de mangler redskaber til at håndtere de problemer, som deres kolleger kontakter dem om.

For ingen af de problemer, som er afbilledet i figuren er der statistisk signifikant forskel på, hvordan AmR svarer i henholdsvis den offentlige og den private sektor.

Dog er der to emner, hvor der er betydelige forskelle mellem sektorerne selv om forskellen ikke er statistisk signifikant. Ved 'Vold på arbejdspladsen' og 'Diskrimination' fremtræder variationen stor, men det skal bemærkes, at antallet af besvarelser kun er på 17 og 9, så derfor kan udsvingene påvirkes af meget få besvarelser. Forskellene skal derfor ses i lyset af, for få respondenter der har svaret på de enkelte spørgsmål.

I alt i alt er der en del AmR'ere, som mangler redskaber på en række områder specielt i forhold til stress, kollegernes forhold til nærmeste leder, og mobning og chikane på arbejdspladsen er der mange, der har oplevet, at de har manglet redskaber. Det peger i retning af, at der er plads til forbedringer i forhold til at udvide 'værktøjskassen' hos en del af HK's AmR'er

4.4 AmR og samarbejdet med ledelsen

Arbejdsmiljørepræsentanterne skal arbejde tæt sammen med ledelsen ligesom tillidsrepræsentanten. Derfor er relationen til ledelsen en vigtig del af arbejdsmiljørepræsentantens arbejde og muligheder.

Tabel 4.2 viser, hvordan AmR karakteriserer samarbejdet med ledelsen. I tabellen vises den andel, der alt i alt karakteriserer samarbejdet med ledelsen som godt eller særdeles godt.

Tabel 4.2: Samarbejdet med ledelsen

	LO	HK/Danmark	HK Handel og HK Privat	HK Kommunal og HK Stat
Alt i alt vil jeg karakteriserer samarbejdet med ledelsen som særdeles godt/godt	68,3 %	71,5 %	70,2 %	73,3 %

Tabel 4.2 viser, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne i HK forholder sig til samarbejdet med ledelsen. Overordnet set er det positivt, at mere end 7 ud af 10 af AmR'erne i HK vurderer, at de har et godt eller særdeles godt samarbejde med ledelsen.

Når arbejdsmiljørepræsentanten spørges, hvordan de vil karakterisere samarbejdet med ledelsen, er HK's arbejdsmiljørepræsentanter i det offentlige lidt mere positive, end de er i det private. Dog er forskellen ikke statistisk signifikant, og de fremkommer relativ små.

I forlængelse af spørgsmålet om samarbejdet med ledelsen er AmR også blevet spurgt om en række udsagn om ledelsen og forholdet til ledelsen. Tabel 4.3 viser den andel, der er enig eller delvist enig i denne række af udsagn relateret til ledelsen på arbejdspladsen.

Tabel 4.3: AmR'erne om ledelsen og forholdet til ledelsen

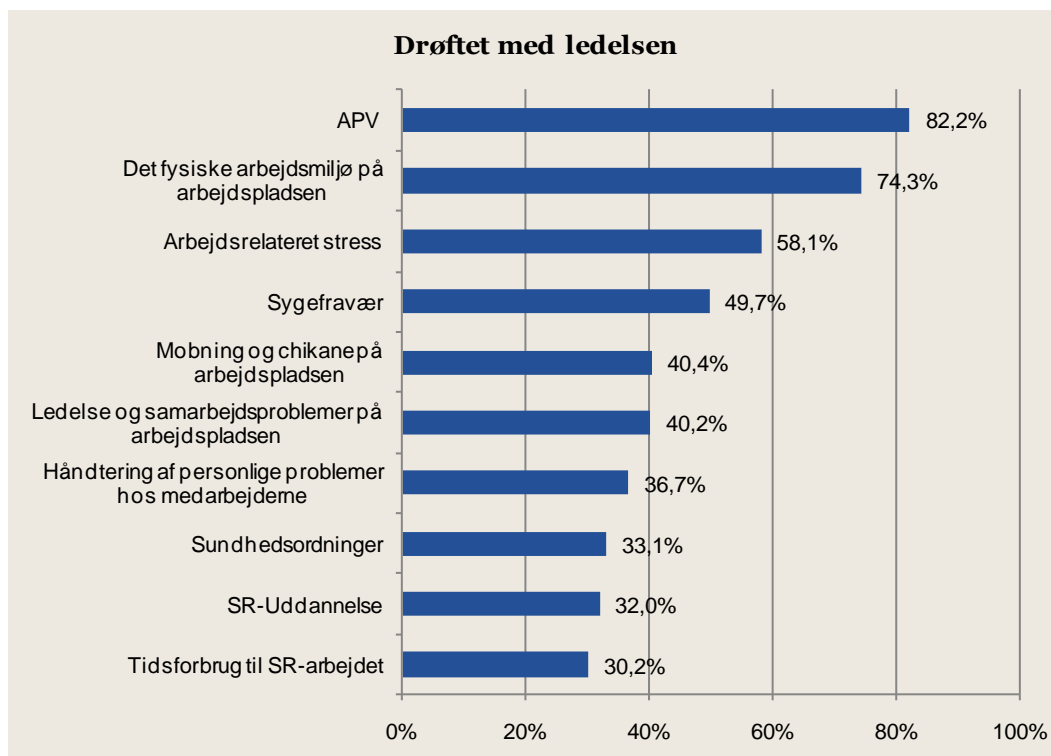
	LO	HK/Danmark	HK Handel og HK Privat	HK Kommunal og HK Stat
Jeg er generelt klædt godt nok på, når jeg taler med ledelsen	66,9 %	65,7 %	60,7 %	69,7 %
Ledelsen er villig til at foretage de forbedringer, jeg foreslår i forbindelse med arbejdsmiljø og sikkerhed	74,2 %	75,4 %	70,5 %	78,7 %
Overenskomsten og lovgivningen giver mig alt i alt trygge rammer i samarbejdet med ledelsen	66,8 %	68,8 %	62,3 %	68,5 %
Arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højt af ledelsen på virksomheden	71,3 %	70,8 %	68,9 %	72,5 %

Det viser sig, at der ikke er statistisk signifikant forskel på, hvordan HK's arbejdsmiljørepræsentanter fra henholdsvis den offentlige og den private sektor svarer på udsagnene om ledelsen. Der er dog én forskel, når offentlig og privat sektor sammenlignes, der er værd at bemærke, på trods af at forskellen ikke er statistisk signifikant. Arbejdsmiljørepræsentanterne i de to sektorer svarer lidt forskelligt, når det gælder ledelsens villighed til at foretage forbedringer. Arbejdsmiljørepræsentanterne i den offentlige sektor oplever mere villighed, end arbejdsmiljørepræsentanterne i den private sektor gør. I den offentlige sektor er 31,5 % af AmR helt enige i, at ledelsen er villig til at foretage forbedringer omkring arbejdsmiljø og sikkerhed i forhold til 24,6 % af AmR i den private sektor.

I tabel 4.3 er der, for at undersøge om der er forskel på forholdene for AmR'erne i HK og AmR'erne i LO, inddraget det samlede LO-data. Det viser sig dog, at der ikke er nogen bemærkelsesværdige forskelle.

Ligesom det er vigtigt at undersøge, hvordan samarbejdet med ledelsen foregår, er det også vigtigt at blive klogere på, hvilke emner AmR drøfter med ledelsen. Figur 4.9 viser de ti emner, som flest arbejdsmiljørepræsentanter i HK drøfter med ledelsen.

Figur 4.9: Top-10 over emner, der drøftes med ledelsen på arbejdspladsen



Som figuren illustrerer, er det ligesom med kollegerne det fysiske arbejdsmiljø, APV og arbejdsrelateret stress, som ligger i top. Men også en stor andel, lige knap halvdelen af AmR'erne drøfter også sygefravær med ledelsen.

Figur 4.9 viser data for AmR i HK/Danmark, fordi der blandt top 10³ kun er statistisk signifikant forskel mellem offentlig og privat sektor for emnet 'Mobning og chikane'. I forhold til mobning og chikane viser det sig, at det er et emne, der drøftes med ledelsen af flere af de offentlige AmR. 46 % af AmR de offentlige sektorer i HK drøfter mobning og

³ Top 10 er udvalgt, og det betyder, at der er en række svarmuligheder, der ikke er afrapporteret på for dette spørgsmål.

chikane med ledelsen, mens det kun er tilfældet for 36 % af HK's AmR i den private sektor.

Der er dog ét emne, der ikke indgår i top 10, hvor der også er statistisk signifikant forskel på den offentlige og den private sektor, som er værd at nævne. Det viser sig nemlig, at en større andel (18,9 %) blandt de offentlige AmR i forhold til de private (7,1 %) drøfter tillæg for AmR-arbejdet med deres ledelse.

Hvis LO og HK sammenlignes er det de samme 10 emner, der ligger på top 10 over emner, der drøftes med ledelsen. Der er dog enkelte mindre forskelle. Det gælder fx ledelse og samarbejdsrelationer, som 47 % blandt LO's AmR drøfter med ledelsen, mens det kun er tilfældet for 40 % blandt HK's AmR. På samme måde er der en større andel blandt LO's AmR (37 %), der drøfter tidsforbruget til AmR-arbejdet med deres ledelse i forhold til HK, hvor 30 % angiver dette.

4.5 Samarbejdet mellem AmR og TR

En del af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen kan med fordel foregå i samarbejde med tillidsrepræsentanten. Tabel 4.4 viser den andel af AmR i henholdsvis LO og HK Danmark, der karakteriserer samarbejdet med TR som godt eller særdeles godt. Tabellen viser også den andel, der angiver, at de slet ikke samarbejder med TR.

Tabel 4.4: Samarbejdet med TR

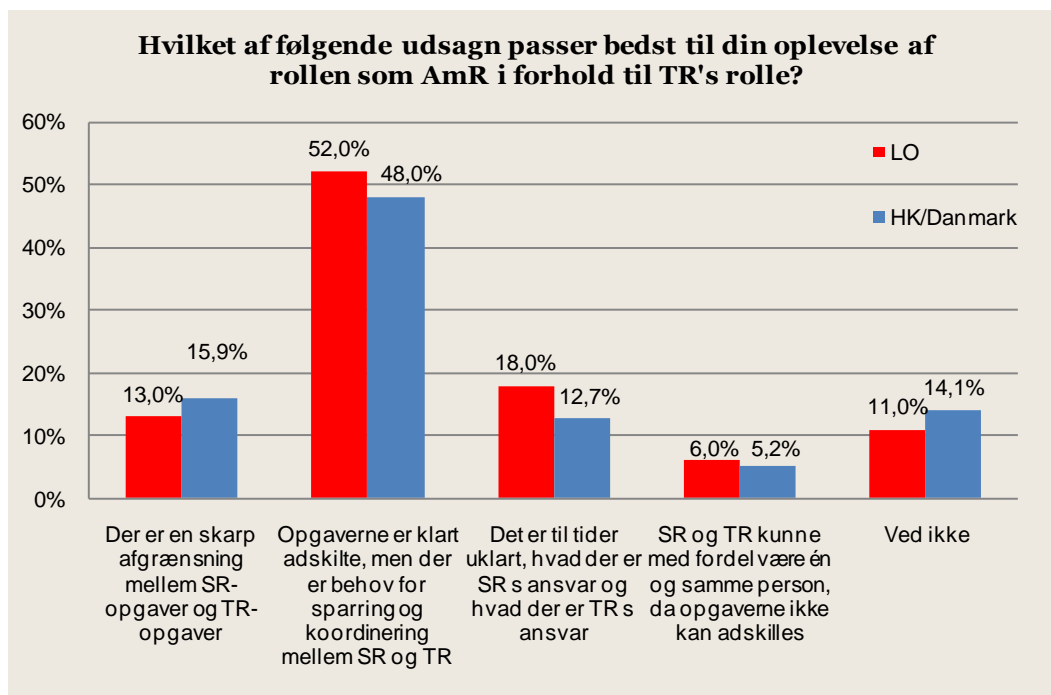
	LO	HK/Danmark
Andel, der karakteriserer samarbejdet med TR som særdeles godt/godt	69,0 %	66,0 %
Andel, der angiver, at de ikke samarbejder med TR	4,2 %	5,4 %

Der er ikke signifikant forskel på besvarelsene blandt HK's arbejdsmiljørepræsentanter i den private og i den offentlige sektor på disse spørgsmål, og derfor fremhæves det samlede HK/Danmark i tabel 4.4. Overordnet set er arbejdsmiljørepræsentantens forhold til tillidsrepræsentanten godt, og billedet er det samme for HK, som det er for det samlede LO. Som det kan ses af tabel 4.4, er der dog en lidt mindre andel (66 %) blandt HK's AmR, der vurderer samarbejdet med tillidsrepræsentanten som særdeles godt og godt, end det er tilfældet blandt det samlede LO's arbejdsmiljørepræsentanter (69 %).

Som tabel 4.4 også viser, er der kun henholdsvis 4,2 % og 5,4 % af AmR i LO og i HK, der angiver, at de ikke samarbejder med TR på arbejdspladsen.

Oplevelsen af samarbejdet med TR hænger også sammen med, om det er klart og tydeligt, hvem der foretager sig hvad på arbejdspladsen. I den sammenhæng viser figur 4.10 en række udsagn vedrørende rollefordelingen mellem AmR og TR.

Figur 4.10: Rollefordeling mellem AmR og TR



Figur 4.10 viser, at der er 15,9 % af HK's AmR, der oplever, at der er en skarp adskillelse mellem de to repræsentanters opgaver, og 48 % er enige, men mener alligevel, at der er behov for yderligere sparring omkring koordineringen af opgaverne. Der er ikke markant forskel på, hvordan AmR i LO og AmR i HK svarer. Der er dog en vis forskel på andelen, der oplever, at det er uklart, hvordan ansvarsfordelingen er, i og med at 18 % af LO's AmR oplever dette, mens det kun er 12,7 % af HK's arbejdsmiljørepræsentanter.

Samarbejdet med tillidsrepræsentanten handler også om den konkrete opbakning i arbejdsmiljørepræsentantens daglige arbejde for kollegernes arbejdsmiljøvilkår på arbejdspladsen og herunder særligt i samarbejdet med ledelsen.

Tabel 4.5 viser, hvordan AmR'erne vurderer TR's opbakning i samarbejdet med ledelsen.

Tabel 4.5: AmR om TR's hjælp i samarbejdet med ledelsen

	Helt enig	Delvis enig	Neutral	Delvis uenig	Helt uenig
I mit samarbejde med ledelsen er tillidsrepræsentanten en stor hjælp	24,7 %	18,6 %	34,6 %	10,4 %	11,7 %

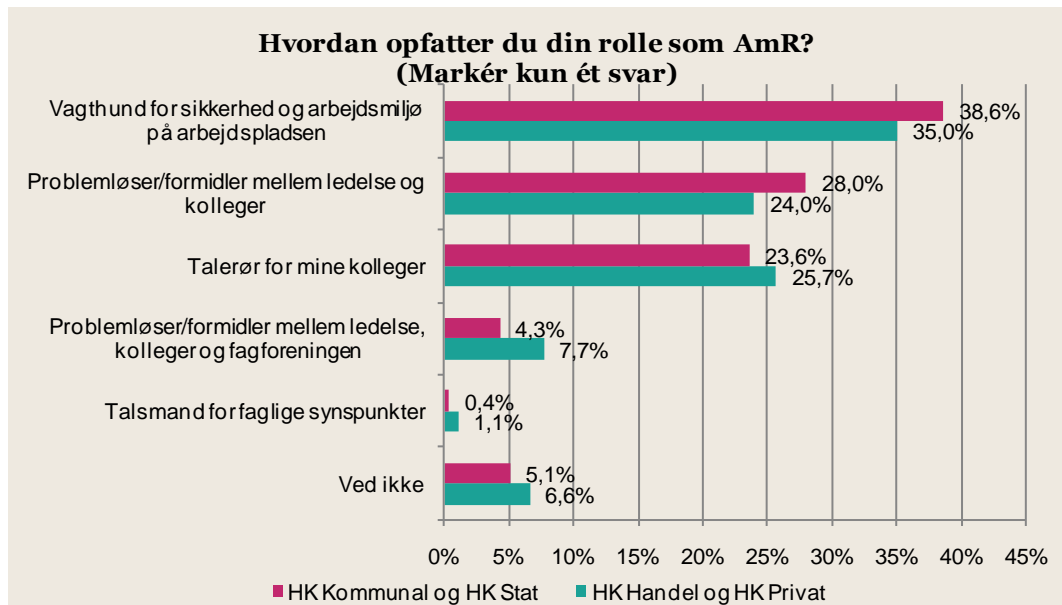
Tabel 4.5 viser, at der er 24,7 % og 18,5 % af HK's AmR, der henholdsvis er helt eller delvist enige i, at TR er en stor hjælp i samarbejdet med ledelsen. Samtidig er der 22,1 %, der er uenige og ikke oplever, at de støttes af tillidsrepræsentanten i denne henseende. Desuden er der omkring en tredjedel, der forholder sig neutralt til spørgsmålet.

4.6 AmR'erne om deres egen rolle

I forlængelse af undersøgelsen af arbejdsmiljørepræsentanternes oplevelse af rollefordelingen mellem dem og tillidsrepræsentanterne er det også oplagt at afdække, hvordan AmR ser sig selv.

Figur 4.11 viser, hvilket udsagn arbejdsmiljørepræsentanten kan tilslutte sig om deres rolle som AmR. Respondenterne har kun haft mulighed for at markere ét udsagn.

Figur 4.11: Rollen som AmR



Som figur 4.11 viser, er det beskrivelsen 'vagthund for sikkerhed og arbejdsmiljø på arbejdspladsen' som flest af AmR i HK kan tilslutte sig som en beskrivelse af deres rolle. 35 % og 38,6 % af AmR ansat i henholdsvis det private og det offentlige ser sig selv som en vagthund for sikkerhed og arbejdsmiljø. Omkring en fjerdedel angiver, at de ser sig som problemløsere eller formidlere mellem ledelse og kolleger, og en anden fjerdedel angiver, at de mest ser sig mest et som talerør for deres kolleger. Der er ingen statistisk signifikant forskel mellem sektorerne, og af figuren ses det, at der kun er mindre forskelle mellem den AmR i den offentlige og den private sektor.

Sammenlignes LO's samlede AmR med HK's AmR viser det sig, at der ikke er nogen betydelig forskel på, hvordan AmR i HK og AmR i det samlede LO opfatter deres rolle som AmR.

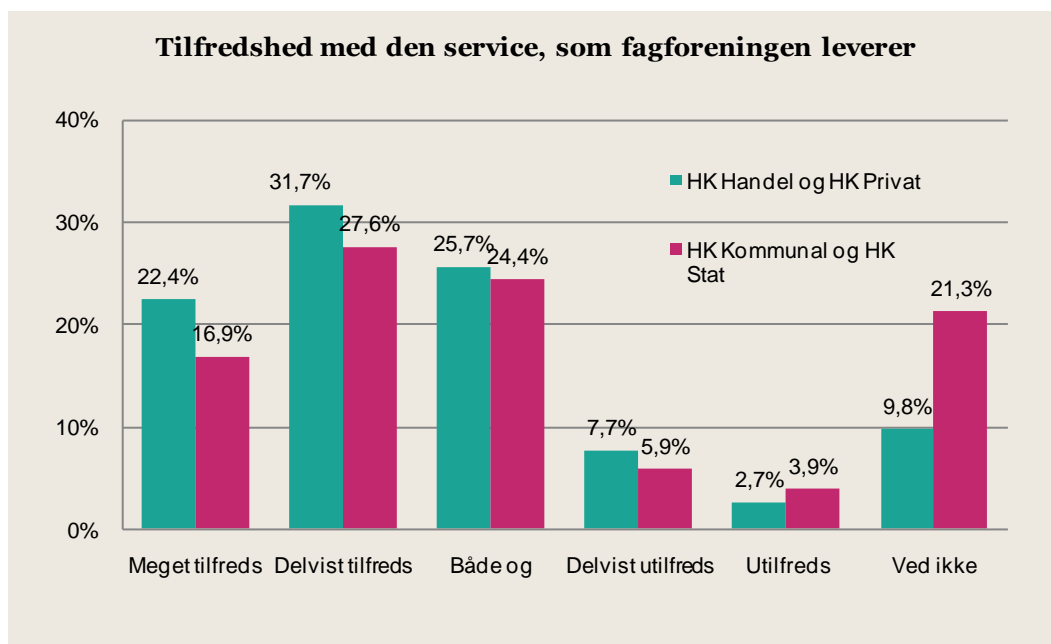
Kapitel 5. AmR og organisationssystemet

I dette afsnit undersøges det, hvordan AmR bruger organisationssystemet, og hvad de synes om den service, de får, og den indflydelse de har. Dertil undersøges det, hvor ofte, hvordan og hvad AmR'erne tager kontakt til fagforeningen om. Endvidere afdækkes det, hvordan AmR forholder sig til en eventuel faglig karriere, og det undersøges, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne forholder sig til kolleger, der er organiseret i de gule fagforeninger og de uorganiserede kolleger på arbejdspladsen. Til sidst fremstilles det, hvad AmR mener, fagforeningen skal prioritere.

5.1 Fagforeningens service

Figur 5.1 viser arbejdsmiljørepræsentanternes tilfredshed med fagforeningens service fordelt på HK Handel og HK Privat overfor HK Kommunal og HK Stat.

Figur 5.1: Tilfredshed med fagforeningens service



Figur 5.1 viser forskellene mellem arbejdsmiljørepræsentanternes tilfredshed med fagforeningens service i henholdsvis den private og den offentlige sektor. Som figur 5.1 viser, er der større tilfredshed blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i den private sektor. Over halvdelen af AmR i den private sektor svarer, at de er meget tilfredse eller delvist tilfredse, hvor det blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i den offentlige sektor er 44,5 %, der er meget eller delvist tilfredse.

Der er en langt større andel i den offentlige sektor, der svarer 'ved ikke', hvilket 21,3 % har gjort. Det kan skyldes, at arbejdsmiljørepræsentanterne har mindre erfaring med fagforeningen, eller de kan være mere usikre på, hvad de forventer af fagforeningen.

5.2 Kommunikation mellem AmR og fagforening

HK's arbejdsmiljørepræsentanter har i samme omfang som tillidsrepræsentanterne mulighed for at bruge den lokale HK-afdeling. Spørgsmålet er, i hvilket omfang AmR gør brug af denne mulighed, og hvad de henvender sig til afdelingen om.

Tablet 5.1 viser, hvor mange gange i måneden arbejdsmiljørepræsentanterne henvender sig til fagforeningen.

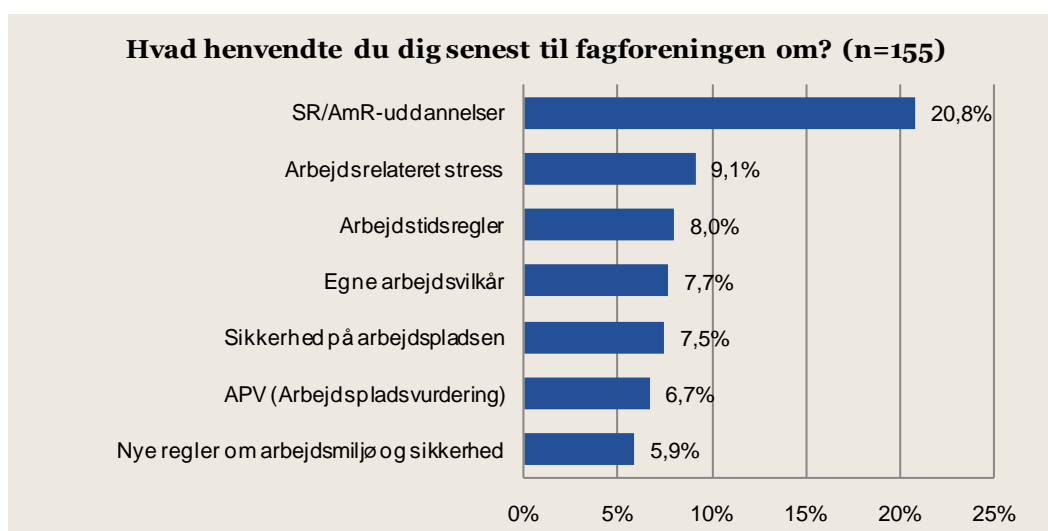
Tablet 5.1: Hvor ofte henvender du dig som AmR til din fagforening?

	HK/Danmark	LO
En eller flere gange om måneden	2,0 %	7,0 %
Mindre end en gang om måneden	33,5 %	42,0 %
Jeg er aldrig i kontakt med fagforeningen	64,4 %	51,0 %

Når det undersøges, hvor ofte AmR henvender sig til deres afdeling, viser det sig, at der ikke er statistisk signifikant forskel på, hvordan AmR i henholdsvis den offentlige og den private sektor svarer. Derfor viser tablet 5.1 i stedet for sektoropdeling data for det samlede HK/Danmark og LO. Tabellen viser, at HK's AmR i mindre grad end AmR i LO samlet gør brug af fagforeningen. Blandt AmR i LO er det 51 %, der aldrig er i kontakt med fagforeningen i forbindelse med AmR-arbejdet, hvor det er 64,4 % af HK's AmR.

I forlængelse heraf stilles spørgsmålet om, hvad AmR henvender sig til fagforeningen om. I dette spørgsmål er det kun de 155 AmR, der har haft kontakt med fagforeningen, der besvarer spørgsmålet.

Figur 5.2: Hvad kontaktede AmR senest fagforeningen om?

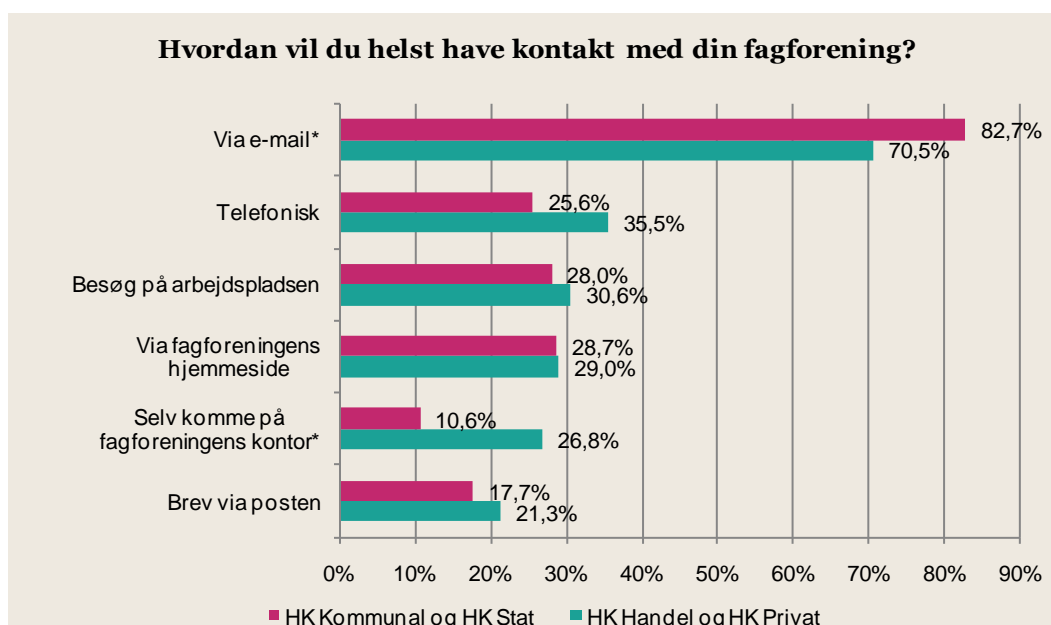


Figur 5.2 viser, at størstedelen af de AmR, der henvender sig til fagforeningen, gør det i forbindelse med uddannelser til AmR. Herefter er der en mindre andel, der har henvendt sig om arbejdsrelateret stress, arbejdstidsregler, egne arbejdsvilkår, sikkerhed på arbejdspladsen og APV.

Hvis AmR i LO sammenlignes med AmR i HK, i forhold til hvad AmR henvender sig til fagforeningen om, er der to af emnerne, hvor der er betydelig forskel. For det første er der forskel på 'sikkerhed på arbejdspladsen', som 15 % af LO's AmR henvendte sig om, mens det til sammenligning kun er 7,5 % blandt AmR i HK. Dette kan skyldes, at der blandt LO's AmR er arbejdspladser, hvor den fysiske sikkerhed i arbejdsmiljøet er en mere påtrængende problematik, fx inden for byggebranchen. For det andet er der forskel på emnet 'arbejdsrelateret stress', som 3,5 % af AmR i LO henvender sig til fagforeningen om. I HK er det til sammenligning 9,1 %.

Figurene ovenfor handler om, hvad AmR henvender sig til afdelingen om, og hvor ofte de har kontakt til fagforeningen. I forlængelse heraf er det vigtigt at se på, hvilke kommunikationsformer AmR foretrækker. Figur 5.3 viser, hvordan AmR foretrækker at blive kontaktet af fagforeningen. Det skal bemærkes, at respondenterne kan markere flere kommunikationsformer, og derfor vil procentandelene sammenlagt give mere end 100 %.

Figur 5.3: Kommunikationen mellem fagforening og AmR



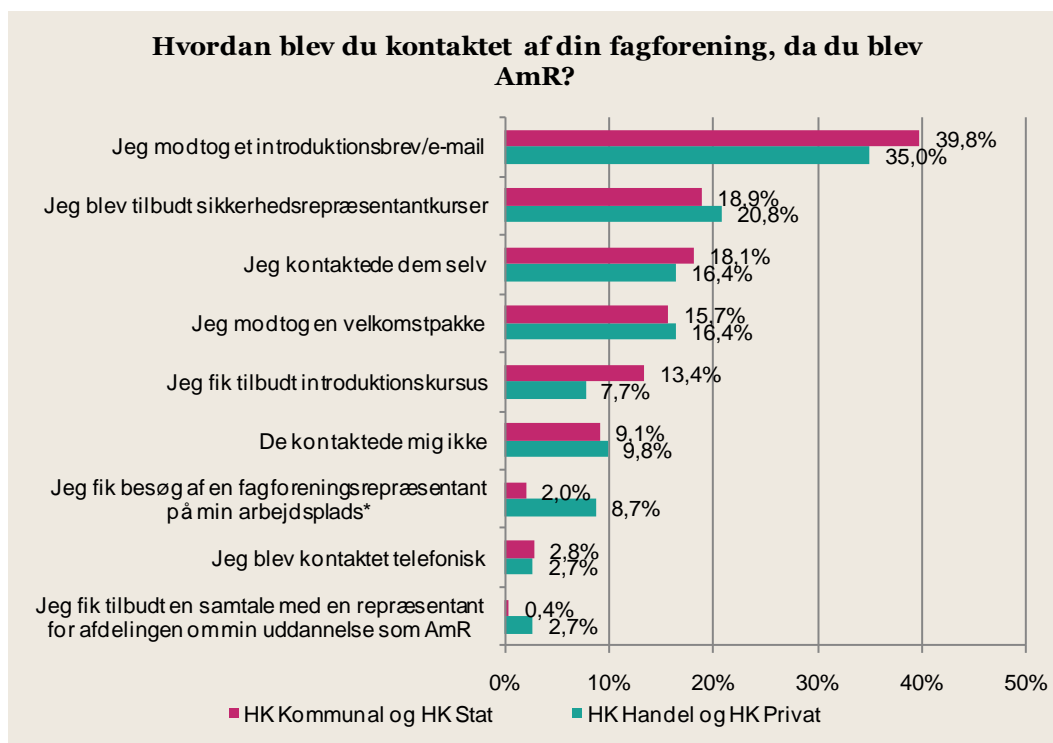
Der er en tendens til, at flertallet af AmR både i det private og det offentlige gerne vil kommunikere med fagforeningen via e-mail. Derefter følger telefon, besøg på arbejdspladsen og fagforeningens hjemmeside, som mellem 25 % og 30 % af AmR angiver som foretrukne kommunikationsformer. Den kommunikationsform, som færrest angiver som en af deres foretrukne, er breve via posten.

Som det kan ses af figuren, er der forskel mellem AmR i det private og det offentlige, når det handler om, hvordan AmR helst vil have kontakt med fagforeningen. Der er dog kun statistisk signifikant forskel på kommunikationsformerne 'e-mail' og 'selv komme på fagforeningskontoret'. Som figur 5.3 viser, er det AmR i det offentlige, der gerne vil bruge e-mail. Blandt AmR i det offentlige er der 10 procentpoint flere, der ønsker at bruge e-mailen, end der er blandt AmR i det private. I forhold til at komme på fagforeningskontoret er det omvendt AmR i den private sektor, der ønsker at bruge denne form. Lidt over en fjerdedel angiver denne kommunikationsform med fagforeningen, som en af dem de ønsker at bruge, mens det til sammenligning kun er 10,6 % af AmR i den offentlige sektor, der ønsker at komme på fagforeningskontoret.

Tidligere i afsnittet er der blevet fokuseret på kontakten mellem AmR'erne og fagforeningen, men det kunne også være interessant at se på, hvordan fagforeningen kontakter AmR.

Figur 5.4 viser, hvordan der blev etableret kontakt mellem fagforeningen og arbejdsmiljørepræsentanten. Det skal bemærkes, at respondenterne kan svare på flere af de nedenfor nævnte svarmuligheder, og derfor vil procentandelene sammenlagt ikke give 100 %.

Figur 5.4: Kommunikation mellem fagforening og AmR



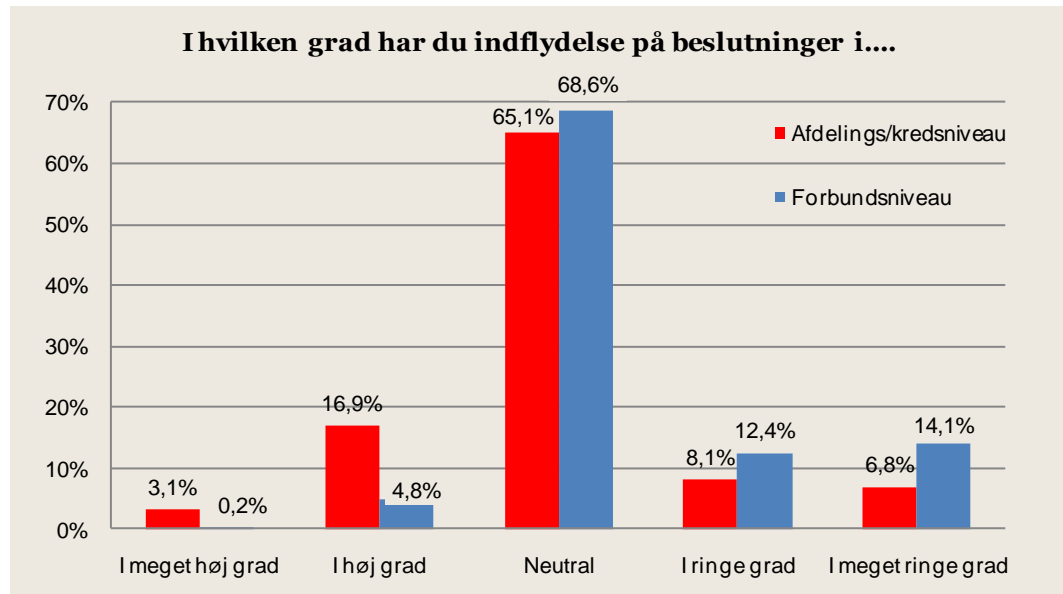
Den mest udbredte metode til at skabe kontakt mellem fagforeningen og AmR er introduktionsbrev/e-mail. Dernæst er der omkring en femtedel, der er blevet kontaktet igennem et tilbud om AmR/SR-kursus. Men en vis andel kontaktede også fagforeningen selv, eller de modtog en velkomstpakke fra fagforeningen.

Der er kun én af svarmulighederne, hvor der er statistisk signifikant forskel mellem de private og de offentlige AmR'er. Det handler om dem, som fik kontakt til fagforeningen gennem et besøg af en fagforeningsrepræsentant på arbejdspladsen. I det offentlige er det kun 2 % af AmR, som har haft besøg af en fagforeningsrepræsentant, hvor det til sammenligning er 8,7 % af AmR i det private.

5.3 Indflydelse på afdelings- og forbundsniveau

Arbejdsmiljørepræsentanterne forholder sig i stort omfang neutralt til spørgsmålet om, hvorvidt de har indflydelse på beslutninger i fagforeningen. Det kan læses af figur 5.5.

Figur 5.5: Indflydelse på afdelings- og forbundsniveau



Af figuren kan det også læses, at flere arbejdsmiljørepræsentanter oplever, at de har indflydelse på beslutninger i afdeling/kreds, end det er tilfældet i forhold til beslutninger i forbundet.

Sammenlignes AmR'erne og TR'erne, fremkommer der en lille forskel. 23,1 % af TR'erne mener, de i meget høj grad/høj grad har indflydelse på afdelingsniveau. Det er lidt lavere blandt AmR'erne, hvor 20 % oplever, de har indflydelse. Den samme tendens gør sig gældende på forbundsniveau, hvor 6,7 % af TR'erne mener, at de i meget høj grad/høj grad har indflydelse på forbundsniveau, mens det er 5 % af AmR'erne.

5.4 Aftaler på arbejdspladsen

Tabel 5.2 viser fordelingen i forhold til, hvor mange af HK's AmR, der laver lokalaftaler og skuffeaftaler med ledelsen på arbejdspladsen.

Tabel 5.2: Lokal- og skuffeaftaler

	HK/Danmark	HK Handel og HK Privat	HK Kommunal og HK Stat
Andel, der har indgået lokalaftaler	16,1 %	15,8 %	16,5 %
Andel, der har indgået skuffe- eller lokumsaftaler, som bryder med overenskomster/lovgivning	0,2 %	0,0 %	0,4 %

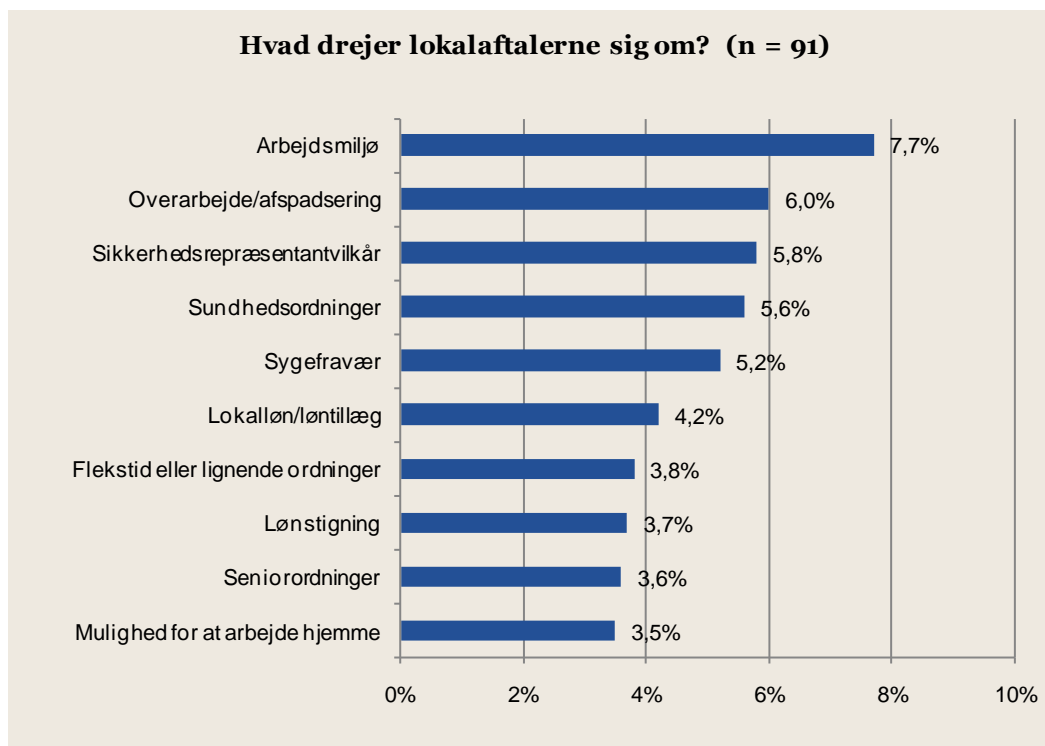
Når arbejdsmiljørepræsentanterne bliver spurgt, om de laver lokalaftaler og skuffe- eller lokumsaftaler på arbejdspladsen, viser det sig, at mellem 15,8 % og 16,5 % har lavet lokalaftaler, og mellem 0 og 0,4 % har indgået skuffeaftaler med ledelsen på arbejdspladsen.

Forskellene mellem sektorerne er ikke statistisk signifikante. Det vil sige, at der ikke er forskel på omfanget af indgåede lokalaftaler og skuffeaftaler blandt AmR'erne i det offentlige og det private.

Samlet set for alle AmR i HK er der 16,1 %, der angiver, at de laver lokalaftaler på arbejdspladsen. Kun én respondent ud af de 437 AmR i HK, der har besvaret spørgeskemaet, angiver at have indgået skuffe- eller lokumsaftaler med ledelsen.

I forlængelse af tabellen ovenfor om lokalaftaler og skuffeaftaler er det relevant at se på, hvad disse lokalaftaler handler om. Figur 5.6 nedenfor viser en top 10 over de områder, der indgås lokalaftaler om på arbejdspladsen ifølge AmR. Det skal bemærkes, at antallet af respondenter svarer til andelen, der har indgået lokalaftaler 16,1 % (91 respondenter).

Figur 5.6: Hvad laver AmR lokalaftaler om?



Figur 5.6 viser, at lokalaftalerne på arbejdspladsen især omhandler arbejdsmiljø. Næsten 8 % af HK's AmR har indgået lokalaftaler om arbejdsmiljø. Mellem 5 % og 6 % af AmR har indgået lokalaftaler om overarbejde/afspadsring, SR/AmR-vilkår, sundhedsordninger og sygefravær.

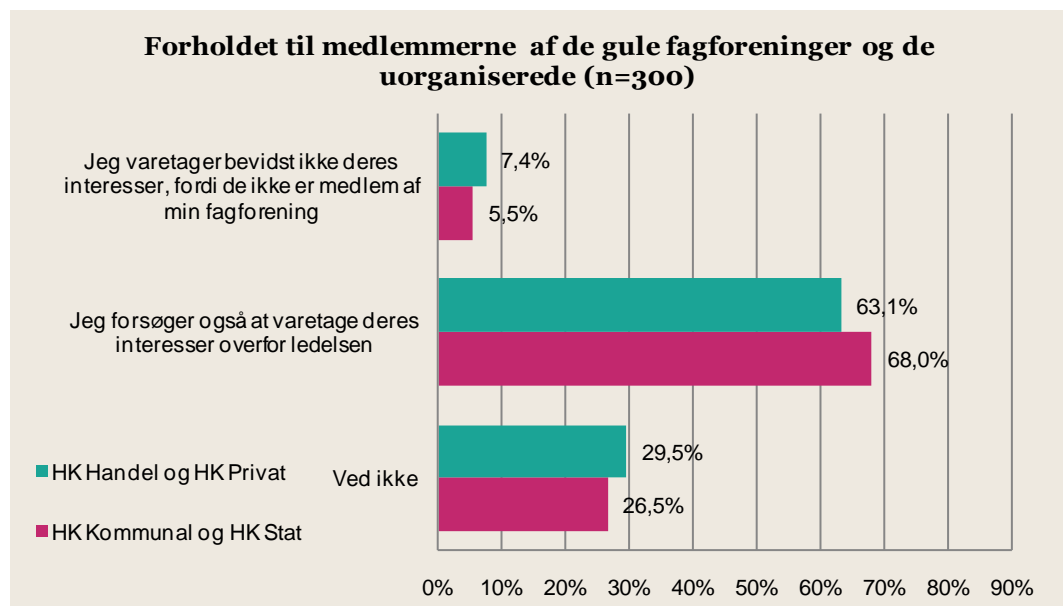
5.5 De gule og de uorganiserede

Når der på arbejdspladsen findes medarbejdere, der ikke er organiseret eller er medlemmer af de gule fagforeninger, er det interessant at vide, om AmR i HK vælger at se sig selv som repræsentant for disse medarbejdere.

Figur 5.7 viser, hvordan AmR i HK svarer, når de bliver spurgt til, hvordan de forholder sig til de uorganiserede og til kolleger, der er medlem af de gule fagforeninger. Der er i spørgeskemaet ikke spurgt på en måde, så det kan adskilles, om AmR forholder sig forskelligt til dem, der er organiseret i de gule fagforeninger og de uorganiserede kolleger på arbejdspladsen.

Det skal bemærkes, at antallet af respondenter i figuren er 300. Det skyldes, at spørgsmålet kun er stillet til de AmR, der angiver, at de har uorganiserede kolleger eller kolleger, der er medlem af gule fagforeninger.

Figur 5.7: AmR's forhold til uorganiserede kolleger og medlemmer af de gule fagforeninger



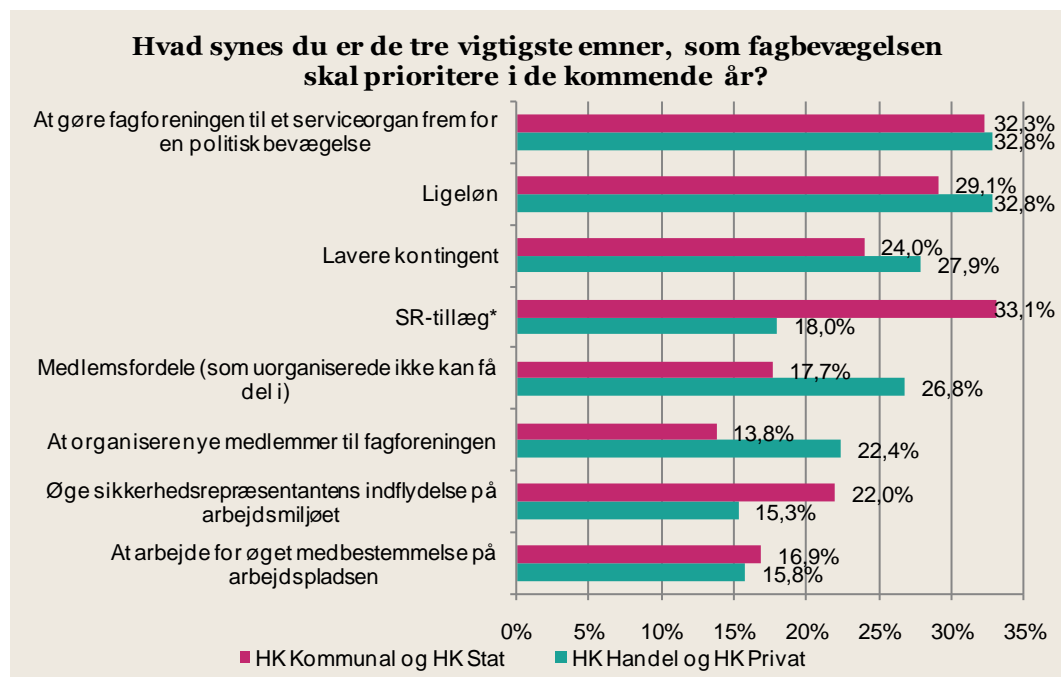
Som det fremgår af figur 5.7, er der henholdsvis 63,1 % og 68 % af AmR'erne i den private og den offentlige sektor, der vælger at varetage de gule og de uorganiseredes interesser overfor ledelsen. Der er således en lidt større andel blandt AmR i det offentlige end blandt AmR i det private, der vælger dette. Det er også interessant at bemærke, at næsten en tredjedel af AmR'erne svarer 'Ved ikke'. Det skyldes formentlig, at de ikke har taget aktivt stilling til, om de også vil repræsentere disse gruppers interesser over for ledelsen. Forskellen mellem sektorerne er ikke statistisk signifikant på spørgsmålet om forholdet til de gule og de uorganiserede.

Hvis LO sammenlignes med HK, fremgår det, at blandt LO's AmR vælger 66 % af AmR, at varetage de uorganiserede og de gule medlemmers interesser. Til sammenligning er det blandt samtlige AmR i HK 65,3 %, der vælger at varetage de uorganiserede og de gule medlemmers interesser. Det vil sige, at der næsten ikke er nogen forskel mellem LO og HK på dette område. Omvendt er der stor forskel, hvis AmR i HK sammenlignes med TR'erne i HK. Blandt TR i HK er det kun 34,9 %, der vælger at varetage de gule og de uorganiseredes interesser. Det er betydelig lavere end de 65,3 % af AmR i HK, der angiver, at de repræsenterer de gule og de uorganiseredes interesser.

5.6 Fagbevægelsens prioriteringer ifølge AmR

For HK er det vigtigt at vide, hvordan AmR ser på fagbevægelsens rolle i fremtiden. Figur 5.8 viser en række emner, som AmR'erne mener, fagbevægelsen skal prioritere i de kommende år. Det skal bemærkes, at respondenterne kan give tre svar, og derfor giver procentandelene sammenlagt mere end 100 %. Procentandelene i figuren angiver den del, der kan tilslutte sig det enkelte emne som et af de tre vigtigste emner i forhold til fremtidens prioritering i fagbevægelsen.

Figur 5.8: De tre vigtigste emner for fagbevægelsen i de kommende år



Som det fremgår af figur 5.8, er der 32 %, som angiver, at fagforeningens overgang til serviceorgan i stedet for politisk bevægelse er blandt de tre vigtigste emner, som fagbevægelsen bør prioritere de kommende år. Derefter kommer emner som ligeløn og lavere kontingent.

Som det kan ses af figur 5.8, er der variation mellem, hvordan AmR i det offentlige og det private svarer i forhold til, hvilke emner, de synes, at fagbevægelsen bør prioritere de kommende år. Men kun på ét af de otte emner er der statistisk signifikant forskel. Det gælder SR-tillæg, som 33,1 % af AmR i den offentlige sektor angiver som et af de tre områder, der skal prioriteres. Til sammenligning er det kun 18 % af AmR i den private sektor, der mener, at dette er et af de tre vigtigste områder, fagbevægelsen skal prioritere.

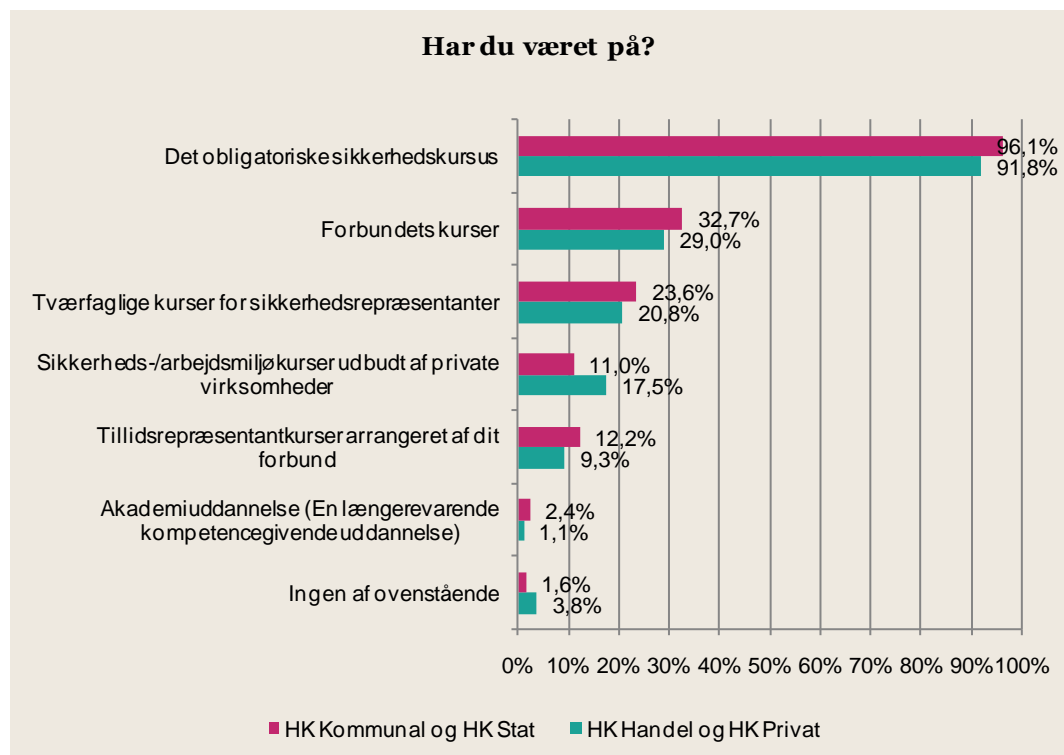
Kapitel 6. Uddannelse og kompetencer

I arbejdet med sikkerhed og arbejdsmiljø er det vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanterne er klædt på til at håndtere de mangeartede temaer, de støder på. I dette kapitel undersøges det, om der er forskel på deltagelse i kurser, alt efter om AmR er fra den offentlige eller den private sektor. Og det skal undersøges, hvad udbyttet er af forbundskurserne, og hvad der udgør forhindringer for at deltage i kurser.

6.1 Deltagelse i kurser

Figur 6.1 nedenfor viser, hvor mange AmR der har været på de forskellige kurser- og uddannelsestyper fordelt på privat og offentlig sektor. Respondenterne har mulighed for, at svare, at de har været på flere kursustyper.

Figur 6.1: Andelen af AmR, der har været på følgende kurser

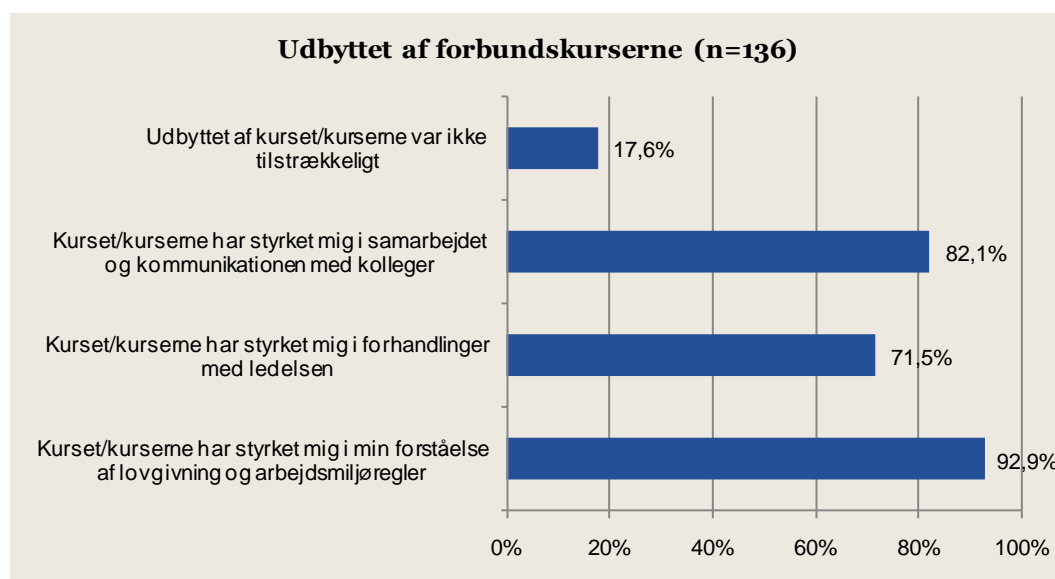


Som det fremgår af figur 6.1 har næsten alle arbejdsmiljørepræsentanter været på det lovpligtige obligatoriske sikkerhedskursus, og omkring en tredjedel af AmR'erne angiver, at de har været på forbundets kurser. Som søjlerne i figuren viser, er der ikke stor forskel mellem de private og de offentlige AmR'er, når det gælder deltagelse i det obligatoriske sikkerhedskursus, forbundets kurser og de tværfaglige kurser. Der er lidt forskel mellem sektorerne, når det gælder sikkerheds- og arbejdsmiljøkurser udbudt af private virksomheder. Blandt AmR fra den offentlige sektor har 11 % deltaget i private udbudte kurser. Blandt AmR i den private sektor er det 17 %. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant på det valgte signifikansniveau.

6.2 Udbyttet af forbundskurserne

Som ovenfor vist er der omkring en tredjedel, der har deltaget i forbundets kurser. I forlængelse heraf er det relevant for HK at vide, hvilket udbytte kursisdeltagerne har fået. Figur 6.2 viser, hvilket udbytte AmR'erne har fået af forbundets kurser. Spørgsmålet er kun stillet til dem, som har deltaget på forbundets kurser. Det vil sige, at der er 136 AmR'er, der har fået spørgsmålet. Da der kun er 136 respondenter er data i figuren ikke opdelt på privat og offentlig sektor i figur 6.2.

Figur 6.2: Udbyttet af forbundskurserne

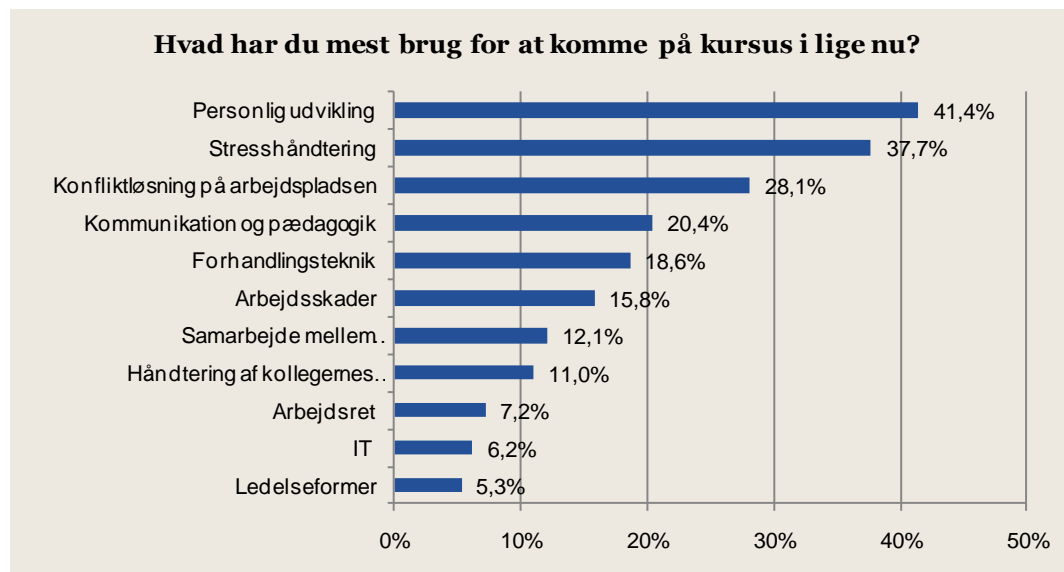


Som det fremgår af figur 6.2, mener mellem 71,5 % og 92,9 % af AmR'erne, at forbundskurserne har styrket dem på den eller den anden måde. Der er flest, der mener, at kurserne eller kurset, de har deltaget i, har styrket dem i deres forståelse af lovgivning og arbejdsmiljøregler. Ikke desto mindre er der også 17,6 % af AmR'erne, der mener, at udbyttet af kurset/kurserne ikke var tilstrækkeligt. Det vil sige, at omkring hver femte kursist ikke oplever, at udbyttet af kurset lever op til forventningerne.

6.3 AmR'ernes kompetencebehov

I sammenhæng med overstående tema om udbyttet er det relevant at undersøge, hvilke kurser, som AmR'erne mener, at de har behov for. Figur 6.3 nedenfor viser de 10 emner, som flest arbejdsmiljørepræsentanter i HK efterspørger. Figuren viser andelen blandt samtlige AmR'er i HK.

Figur 6.3: Top-10 over efterspurgte kursusemner hos AmR'erne i HK



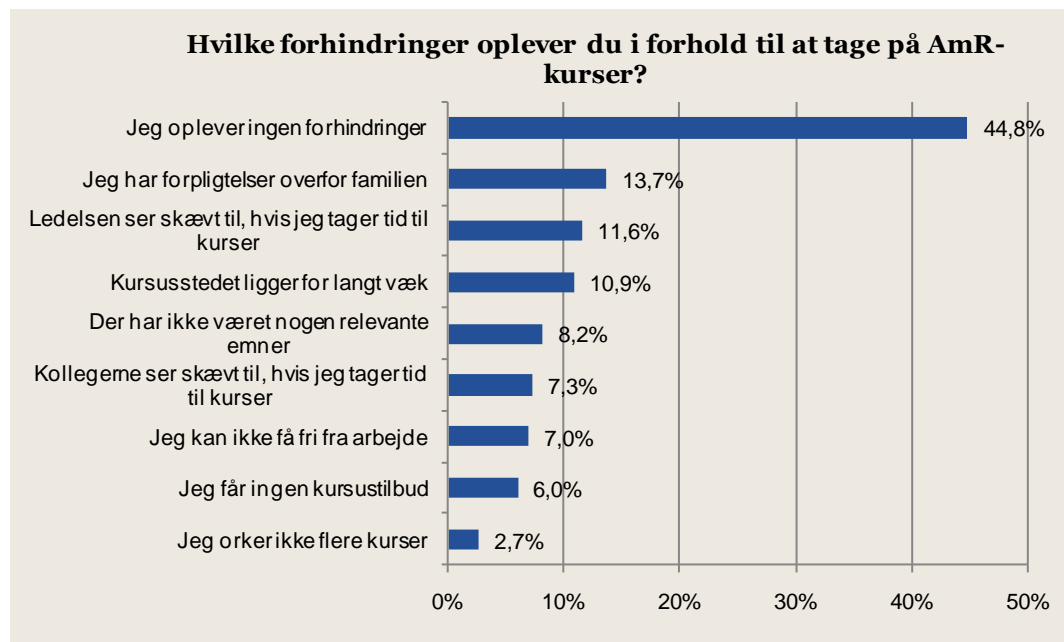
Som det kan aflæses af figur 6.3, er personlig udvikling og stresshåndtering topscorerne, når AmR svarer hvilke emner, som de har behov for at blive styrket i. Men også konfliktløsning, kommunikation og pædagogik og forhandlingsteknik er efterspurgte emner.

På et af overfor nævnte kursusemner er der statistisk signifikant forskel på, i hvilket omfang det specifikke kursusemne efterspørger blandt de offentlige og de private AmR'er. Forskellen består i, at stresshåndtering er et ønske blandt 46,9 % af de offentlige AmR'er. Blandt de private er det til sammenligning kun 30,6 % af AmR'erne, som efterspørger stresshåndtering. Et andet kursusemne, hvor der næsten er statistisk signifikant forskel, er konfliktløsning. I det private er der 23 %, som efterspørger konfliktløsning, hvor det til sammenligning er 34,6 % blandt AmR i de offentlige sektorer.

6.4 Forhindringer for deltagelse i kurser

I forlængelse af behov for kurser er det oplagt at kigge på, hvad der kan være afgørende for, at AmR i HK ikke kommer på kursus. Figur 6.4 viser, hvilke forhindringer AmR oplever i forhold til at deltage i sikkerheds-/arbejds miljørepræsentantkurser. Figuren viser andelen blandt samtlige AmR'er i HK.

Figur 6.4: Forhindringer for at tage på AmR/SR-kursus



Som det fremgår af figur 6.4, er det positivt, at 44,8 % af AmR'erne ikke oplever, at der er nogle forhindringer i forhold til at tage på kurser. Det forhold, som flest AmR oplever som en forhindring for deltagelse i kurser, er forpligtelser over for familien (13,7 %). Derefter er der en ud af 10 AmR, der oplever, at det er en forhindring, at ledelsen ser skævt til, at de tager tid til kurser. En ud af 10 oplever også, at det udgør en forhindring at kurserne udbydes langt væk. Det er også værd at bemærke, at godt 8 % ikke mener, at der er nogen relevante emner blandt de kurser, de har kendskab til. Der er ikke statistisk signifikant forskel på, hvad de private og de offentlige AmR'er oplever, udgør forhindringer for at tage på kurser. Det er derfor ikke yderligere kommenteret.

Kapitel 7. Metode

Rapporten tager udgangspunkt i LO's AmR-undersøgelse 2010, som er lavet af FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet. I LO's undersøgelse deltager 3.117 arbejdsmiljørepræsentanter fra 9 forbund. Undersøgelsen er udført i perioden fra d. 11. januar til d. 24 marts 2010.

I forhold til dataindsamling og metodiske til- og fravalg ligger nærværende rapport derfor på linje med LO-undersøgelsen. Derfor vil metodeafsnittet ikke redegøre for spørgeskemakonstruktion, tomme felter, indsamlingsmetode mv. Se nærmere om undersøgelsesdesign og metode i LO-undersøgelsens Rapport IV.

I rapporten er der taget en del til- og fravalg i forhold til datamaterialet. Det er primært pga. undersøgelsens omfang, idet datamaterialet er stort. For respondenterne har det taget cirka en time at udfylde spørgeskemaet, og der er således tale om et omfattende datamateriale.

Da LO-undersøgelsen blev lavet, var betegnelsen sikkerhedsrepræsentant stadig i anvendelse. Det har ændret sig, og i dag er den korrekte betegnelse arbejdsmiljørepræsentant. I rapporten bruges derfor betegnelsen arbejdsmiljørepræsentant (AmR).

7.1 Data og databehandling

Rapporten er udarbejdet for HK, og der anvendes data for AmR i HK. Der sammenlignes med det samlede LO-data, når det er relevant. Det data, der er indsamlet blandt TR, ledere og kolleger indgår ikke som data i nærværende rapport. Enkelte steder sammenlignes dog med, hvordan TR har svaret på specifikke spørgsmål.

Spørgeskemaet er sendt ud til en tilfældig udvalgt stikprøve blandt AmR i HK. (Rapport IV: 23). Stikprøven er indsamlet ved hjælp af e-mailudsendelse (internet survey), hvilket kan have en række metodiske problemer, hvilket er beskrevet i (Rapport IV: 23).

Datasættet består af 437 AmR. Antallet af respondenter i de forskellige sektorer belyses i afsnittet om vægtning. Hvis antallet af respondenter er væsentlig forskellig fra de 437, angives det i sammenhæng med figuren eller tabellen i afrapporteringen. Når dette er tilfældet, er det fordi et antal respondenter, der fx har svaret "ved ikke" er frasorteret data ved kodning til *system missing*, eller det kan skyldes, at respondenterne enten ikke har svaret på det pågældende spørgsmål, eller spørgsmålet ikke er blevet stillet, fordi spørgsmålet er betinget af svaret på et tidligere spørgsmål.

Svarmuligheden 'ved ikke' er kodet forskelligt fra variabel til variabel. Nogle gange som system missing (dvs. trukket ud af procentfordelingen der afrapporteres) og andre gange inkluderet. Når det har betydning for resultaterne, der afrapporteres, vil det blive bemærket.

I rapporten lægges i nogle tilfælde svarmuligheder sammen for at skabe et bedre overblik og for at kunne kommunikere resultaterne bedst muligt. Det gøres, i det omfang det er muligt, på samme måde, som det er gjort i FAOS' afrapportering på den samlede undersøgelse, LO har lavet.

7.2 Vægtning af data

Når der i rapporten afrapporteres på data for det samlede HK's AmR'er (angivet med HK/Danmark) er data vægtet, så de to sektorer i HK har den vægt i det samlede data, som svarer til den reelle fordeling af AmR i HK. Tabel 7.1 viser samlet og fordelt på sektor, hvor mange AmR fra HK, der er i stikprøven. Tabellen viser også det reelle antal AmR (tal fra HK). Forskellen mellem stikprøven og den samlede population vil fremgå, og derefter vil de under- og overrepræsenterede grupper blive vægtet, så de afspejler hele populationen. Den nederste linje i tabellen angiver den vægt, der er anvendt, og som det kan ses, er HK Handel og HK Privat vægtet op, mens HK Stat og HK Kommunal er vægtet ned.

Tabel 7.1: Vægtning af data – AmR

	HK/Danmark	HK Handel og HK Privat	HK Kommunal og HK Stat
Antal (n) i undersøgelse	437	183	254
Procent fordeling i undersøgelse	100 %	41,9 %	58,1 %
Antal AmR i HK	4317	2426	1891
Reelle procent fordeling	100 %	56,2 %	43,8 %
Vægt	-	1,3420	0,7536

7.3 Signifikanstest af forskel mellem sektorerne i HK

Spørgeskemaet er sendt ud til en tilfældig udvalgt stikprøve. Derfor arbejdes der med en fejlmargen, når det undersøges, om der er forskel på, om AmR ansat i den offentlige og den private sektor svarer forskelligt på undersøgelsen. I rapporten anvendes en grænseværdi på 95 %. Det vil sige, at når det bliver henvist til, at forskellen mellem to eller flere grupper i data er *statistisk signifikant* forskellig, betyder det, at man med 95 % sikkerhed kan konkludere, at forskellen eller sammenhængen, der testes, eksisterer i den virkelige verden og ikke kun i stikprøven.

I rapporten undersøges det, om der er statistisk signifikans med en χ^2 test, når der er tale om kategorivariable (nominal/ordinal). I rapporten anvendes også en signifikanstest til sammenligning af gennemsnit. Her anvendes en *Univariate* matematisk beregning, som i princippet udfører samme beregning for intervallskalerede variable. Begge tests fortæller om den fordeling, der er i stikprøven, kan være opstået tilfældigt, eller om den kan betragtes som virkelig. Signifikanstesten anvendes, når det skal undersøges, om der er forskel på, hvordan AmR'erne i henholdsvis privat og offentlig sektor svarer på undersøgelsen. I rapporten vil tegnet * markere, hvis forskellene mellem sektorerne er statistisk signifikante på et 95 % signifikansniveau, og desuden vil den forklarende tekst til figuren/tabellen beskrive det.