

# AMR – KAN VÆRE DEN ENSOMME ULV

TEKST VIVIAN PLESNER

Brevkassen er blevet kontaktet af en AMR (Arbejds miljørepræsentant). AMR'en oplever uenigheder om AMRs og faggruppernes arbejde, og AMR'en føler sig alene i den tvist. Vores kollega spørger derfor, om der findes en "AMR stillingsbeskrivelse" man kan holde sig til?

## ARBEJDS MILJØREPRÆSENTANTENS ROLLE OG OPGAVER

Der kan i funktionen som AMR være en del overlap mellem AMR arbejde og arbejde der varetages via personaleafdelingen (HR), vedligeholdelsesafdeling (FM) og Miljø, sundhed og sikkerhedsafdelingen (EHS), så derfor er et godt samarbejde meget vigtigt.

Ifølge Arbejdstilsynet (AT) er det arbejdsmiljørepræsentantens opgave "at sætte fokus på sikkerhed og sundhed i virksomheden" på vegne af medarbejderne. Det er en meget bred definition, med rig mulighed for fortolkning. AT anbefaler at man sammen i Arbejds miljøudvalg (AMU)/Arbejds miljøgruppe (AMG) laver en lokal aftale på arbejdspladsen. Men det er

også i høj grad op til AMR'en selv at påvirke, hvordan rollen som arbejdsmiljørepræsentant skal være i praksis.

Lokalaftalen kan omhandle: Hvordan skal samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen (AMO) fungere i praksis? Hvor tit skal I mødes? Skal tillidsrepræsentanten deltage i AMO? Hvornår og hvordan skal I inddrage og informere hinanden? Hvem gør hvad i konkrete situationer? Hvordan skal jeres samarbejde fungere i forhold til ovenstående nævnte afdelinger? Hvilke ressourcer skal AMR have til rådighed i form af et fast antal timer til at løse dine opgaver, tid til efteruddannelse, budget til indkøb af materialer, løntillæg osv.? Må du indkalde til møder blandt dem der har valgt dig? (1).

Til forskel fra tillidsrepræsentanten (TR), kan AMR være uden en forsamling af "ligestillede" bag sig, hvis der ikke er nogen laborant/HK klub. Her kan AMR jo på lige fod med TR bringe emner op, som trænger til kalibrering, inden man går videre til ledelsen, og AMR har derfor HK klubben i ryggen i en given situation.

## ARBEJDS MILJØBREVKASSEN

Redaktionen består af brevkasseredaktørerne Jørgen Stage Johansen og Vivian Plesner samt faglig sekretær Helle Vendelbo Jensen.

Alle medlemmer er velkomne til at indsende spørgsmål eller foreslå emner til uddybelse i LABORANTEN. Skriv til [miljoebrevkassen@dl-f.dk](mailto:miljoebrevkassen@dl-f.dk). Arbejds miljøbrevkassen svarer altid direkte tilbage til medlemmet, og efter aftale med medlemmet bruges emnet muligvis til artikler i LABORANTEN. Spørgeren vil være anonym i LABORANTEN.



## NOGLE AF FORSKELLENE PÅ AMR OG TR

Arbejdsmiljørepræsentanten (AMR)	Tillidsrepræsentanten (TR)
AMR bliver valgt af alle medarbejdere, uanset fagligt og organisatorisk tilhørsforhold. Det er ledelsens pligt at sikre der bliver valgt en AMR.	TR bliver valgt af en given fagforeningens medlemmer på arbejdspladsen, ofte via en klub. Det er op til medlemmerne at vælge en TR.
AMR skal varetage alle medarbejderes interesser.	TR skal varetage den faglige organisations interesser.
AMR's relation til ledelsen foregår i arbejdsmiljøgruppen sammen med arbejdslederen og udføres i det daglige arbejde.	TR's relation til ledelsen foregår ofte via forhandlinger.
AMR sidder i Arbejdsmiljøudvalg eller Samarbejdsudvalg.	TR sidder ofte i Samarbejdsudvalg eller MED-udvalg.
AMR's arbejde er styret af arbejdsmiljøloven, bekendtgørelser og AT-vejledninger, som er ret detaljerede.	TR's arbejde er styret af rammeaftaler mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, som ofte er ret åbne og uden beskrivelser.
AMR's er forpligtiget til at tage en tre dages uddannelse indenfor de tre første mdr. og betales af arbejdsgiveren. AMR skal tilbydes ekstra uddannelse hvert år som AMR.	TR's uddannelse er ikke lovpligtig.

På andre arbejdspladser dækker AMR flere faggrupper, nogle gange også på flere lokaliteter.

Man kan være den eneste AMR på en arbejdsplads med kun en AMG og et AMU, og uden nogen faglig klub på arbejdspladsen.

### FÆLLES FORSTÅELSE FOR ARBEJDSMILJØ SØGES

Et emne, der kan opstå uenighed om, er, hvad man skal med AMR arbejdet. Det er for nylig belyst i en ph.d.-afhandling. Arbejdsmiljø handler om noget forskelligt, alt efter hvilken linse man kigger igennem. Det har betydning for, hvordan arbejdsmiljø bliver praktiseret og forstået på den enkelte arbejdsplads, viser et nyt ph.d.-projekt af Christian Uhrenholdt Madsen fra Aalborg Universitet, der i sin ph.d.-afhandling har undersøgt forskellige forståelser af arbejdsmiljø (2).

Christian har fundet frem til tre forskellige logikker, som man kan kalde en systemlogik, en udviklingslogik og en aktivistlogik. I én tilgang handler arbejdsmiljø mest om at få nogle

systemer til at fungere, f.eks. i forhold til at overholde love og regler samt rapportere nøgletal. I en anden handler det mere om at skabe udvikling og engagement hos medarbejdere og på den måde bidrage til produktiviteten. I en tredje tilgang handler det om demokratiske rettigheder, f.eks. at medarbejderne har en stemme, der skal høres.

Disse tre tilgange skal forstås som en samling af praksis og mening, og de kan sagtens eksistere side om side i en organisation, men samtidig kan de også ende med at konkurrere med hinanden.

Hvis man eksempelvis har meget fokus på at skabe udvikling og engagement i arbejdsmiljøarbejdet, kan det være, at man overser andre dele af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, hvis det ikke direkte har en effekt på produktivitet og medarbejderudvikling. Omvendt kan et stort fokus på systemer betyde, at opmærksomheden mest rettes mod de problemer, der kan passes ind i et skema. Det er både spændende og relevant at tage det med til en debat i AMU, når det lokale arbejde aftales. ➤➤

### AFSTEM FORVENTNINGERNE

Første skridt er at afstemme forventningerne i forhold til de kolleger, der har valgt dig, og i forhold til den ledelsesrepræsentant, evt. tillidsrepræsentant og ledelsen i Arbejds miljøorganisationen og husk din egen leder. Er dette ikke på plads, kan det være kilden til misforståelser over dine handlemåder og føre til anklager om at blande sin i andre faggruppers arbejde.

### DEN ØKONOMISKE DEL

Lover siger, at AMR ikke må stilles ringere. Som privatansat er en del laboranter med i bonus lønordninger, og her kan det have afgørende betydning, at der er aftaler om AMR rollen på nogen måde kan være med til at påvirke bonus størrelsen, så den ikke bruges negativt, hvis der opstår en tvist mellem ledelsen og AMR. Så det er en rigtig god ide at lade det indgå i lokalaftalen. Andre steder er der aftalt at AMR funktionen er omfattet af et løntillæg, da AMR ofte gør en ekstra indsats.

### UDDANNELSE OG NETVÆRK UDEN FOR ARBEJDSPLADSEN

Selvom man som AMR ofte står alene med funktionen og udfordringerne overfor ledelsen, har man som arbejds miljørepræsentant pligt til at tage et tredages grundkursus, når man vælges første gang. Allerede her er der mulighed for at skabe et netværk til andre AMR, som også kan bruges til at vende fremtidige problematikker med. Desuden har AMR ret til løbende efteruddannelse hvert år, for eksempel til kurser i forhandlingsteknik, træning som AMR eller nogle af de andre, gode kurser, der er til rådighed for os HK'ere. DL-F og HK har desuden en del netværksgrupper for AMR, hvor man kan få støtte og inspiration til, hvordan man kan få et bedre samarbejde på sin arbejdsplads.

Ligeledes har alle AMR'ere i HK en kontaktperson i HK.

### VÆR AKTIV OG GODT FORBEREDT

Sæt arbejds miljøet på dagsordenen hver gang det er relevant. Tag tråden op, når du hører kollegerne klage over forhold i arbejds miljøet. Hold fast i, at AMR skal inddrages i planlægning og implementering af nye tiltag, så som ombygninger eller indkøb og installering af nye maskiner. Find en måde til at få opbakning fra dine kollegaer, hvis I ikke har et naturligt møde via HK klub. Vær grundig, find konkrete løsninger og vær godt forberedt, når du tager emner op i AMO eller på personalemøder, ved at finde dokumentation og henvise til regler og AT-anvisninger eller ved at gennemføre undersøgelser blandt kollegerne, på den måde er du også med til at dokumentere dine handlinger overfor en evt. uenig AMU gruppe/ledelse.

### FINDES DER EN "ROLLEBESKRIVELSE" MAN KAN HOLDE SIG TIL?

Nej desværre ikke direkte, men den kan forhandles lokalt. På DL-F delegeretmødet fortalte en af foredragsholderne dog, at der i 2019 vil være et stort projekt via HK, som omhandler AMR rolle, så måske vil der derefter være en tydeligere definition på det. HUSK dog en vigtig pointe, at et godt arbejds miljø er en fælles opgave for hele arbejdspladsen, og at din AMR kan være en ensom ulv, der trænger til støtte og opbakning omkring sit AMR arbejde for dig.

#### Referencer

- AT om AMRs rolle (1)
- Fælles forståelse for arbejds miljø søges(2)
- Efteruddannelse AMR
- Arbejds miljørepræsentantens rolle og opgaver