

# Arbejds miljø-undersøgelse

En undersøgelse blandt  
Socialpædagogernes  
arbejds miljørepræsentanter

Juni 2014

## RAPPORT

### **Arbejds miljø-undersøgelse**

En undersøgelse blandt  
Socialpædagogerne  
arbejds miljørepræsentanter

Udgivet af Socialpædagogerne,

Juni 2014

ISBN: 978-87-89992-88-4

#### *Kontakt:*

Synne Andersen Nygård

snd@sl.dk

Dok.nr

2120166

Sagsnr.

2014-SLCFA-09428



# Indledning

I 2013 besluttede Socialpædagogerne at igangsætte et større projekt om medlemmernes arbejdsmiljø. Baggrunden var en stigende bekymring over de mange indrapporteringer til Socialpædagogerne om dårligt arbejdsmiljø, herunder vold og trusler, som medlemmerne oplevede, når de gik på arbejde. Samtidig viste tal fra Arbejdsskadestyrelsen, at en socialpædagog har dobbelt så stor risiko for at komme til skade på arbejdet som en social- og sundhedshjælper og en sygeplejeske lagt sammen. En undersøgelse foretaget af ugebrevet A4 i efteråret 2013 viste, at socialpædagoger har det fjerde dårligste arbejdsmiljø i Danmark.

Det er Socialpædagogernes mål at øge trivslen på de socialpædagogiske arbejdspladser og at nedbringe antallet af socialpædagoger, der bliver syge af at gå på arbejde.

På kongressen i 2014 skal forbundet vedtage en ny arbejdsmiljøstrategi, der skal sætte retning for Socialpædagogernes arbejde med arbejdsmiljøet i de kommende år. Denne rapport er en del af grundlaget for den ny strategi.

Undersøgelsen er et bidrag til den videns indsamling, der har været en del af Socialpædagogernes arbejdsmiljøprojekt. Formålet er at afdække vilkår og rammer for forbundets ca. 1200 arbejdsmiljørepræsentanter. Alle arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlemmer af Socialpædagogerne, og som har oplyst en mailadresse, er blevet inviteret til at deltage, hvilket svarer til 949 arbejdsmiljørepræsentanter. 463 har besvaret spørgeskemaet.

Rapporten indledes med et kort resume. I kapitel 1 gennemgås arbejdsmiljørepræsentanternes uddannelse i arbejdsmiljø. Kapitel 2 handler om arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af deres samarbejde med relevante kolleger og arbejdsgrupper i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Kapitel 3 handler om vilkårene for arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde. I kapitel 4 ses på de arbejdspladsvurderinger (APV), der foretages på de arbejdspladser, som arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat på. Kapitel 5 handler om trivselsmålinger og kapitel 6 handler om arbejdsmiljørepræsentanternes relationer til deres øvrige kolleger på arbejdspladsen. I kapitel 7 kigges nærmere på hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne oplever at være klædt på til opgaven som arbejdsmiljørepræsentant. Kapitel 8 handler om Socialpædagogernes rolle i arbejdsmiljøarbejdet og i kapitel 9 ses nærmere på kendskab til KTO-aftalerne. I kapitel 10 kan der læses om den metode Socialpædagogerne har brugt til at lave undersøgelsen, og i kapitel 11 kan man se det benyttede spørgeskema.

# Indhold

---

<b>Indledning</b>	<b>3</b>
<b>Resumé</b>	<b>5</b>
Metode	5
Resultater	5
<b>1. Uddannelse og arbejdsmiljø</b>	<b>7</b>
<b>2. Samarbejde og MED-udvalg</b>	<b>11</b>
<b>3. Vilkår for AMR's virke</b>	<b>15</b>
<b>4. Arbejdspladsvurdering (APV)</b>	<b>18</b>
<b>5. Trivselsmåling</b>	<b>20</b>
<b>6. Relation til kolleger på arbejdspladsen</b>	<b>22</b>
<b>7. Om at være klædt på til varetagelsen af AMR-arbejdet</b>	<b>27</b>
<b>8. SL's rolle i arbejdsmiljøarbejdet</b>	<b>30</b>
<b>9. KTO-aftale</b>	<b>35</b>
<b>10. Metode</b>	<b>37</b>
Målgruppe og stikprøve	37
Dataindsamling	37
Svarprocent	37
Besvarelser	38
<b>11. Spørgeskema</b>	<b>42</b>

# Resumé

## Metode

Undersøgelsen er gennemført blandt alle Socialpædagogernes arbejdsmiljørepræsentanter (AMR). Arbejdsmiljørepræsentanterne har modtaget et link til undersøgelsen via mail. 440 ud af 949 mulige har besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 46 %. Et mere fyldestgørende metodeafsnit findes i kapitel 11.

## Resultater

### AMR-uddannelse og kompetenceudvikling

3 ud af 5 arbejdsmiljørepræsentanter har fået tilbud om en 2-dages supplerende uddannelse i arbejdsmiljø, mens kun 2 ud af 5 har modtaget et tilbud om 1½ dags kompetenceudvikling af sin arbejdsgiver. 9 ud af 10 AMR har ikke fået udarbejdet en kompetenceplan.

### Samarbejde og MED-udvalg

Flertallet af arbejdsmiljørepræsentanterne (81 %) vurderer samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med lederen som godt eller meget godt, og samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med TR som godt eller meget godt (72 %). AMR er ofte en del af MED-udvalget på arbejdspladsen, ligesom arbejdsmiljøarbejdet er en fast del af samarbejdet i MED-udvalget.

### Vilkår for AMR's virke

Langt de fleste arbejdsmiljørepræsentanter modtager et løntillæg som følge af tillidshvervet. Næsten halvdelen har ingen aftale om, hvor mange timer der ugentlig er sat af til arbejdsmiljøarbejdet. 44 % har en aftale om 1 til 3 timer ugentligt. 37 % oplever i høj/meget høj grad, at have den fornødne tid til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

### Arbejdspladsvurdering (APV)

1 ud af 2 arbejdsmiljørepræsentanter oplevede i høj/meget høj grad, at APV'en gav et retvisende billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. 78 % var i høj/meget høj grad involveret i den efterfølgende handlingsplan.

### Trivselsmåling

Hvor der gennemføres en trivselsmåling på arbejdspladsen, oplevede 29 % at målingen i høj/meget høj grad gav et retvisende billede af trivslen. 54 % blev i høj/meget høj grad involveret i det efterfølgende arbejde. Resultatet er lavere end for APV'en. 10 % ved ikke om resultatet af trivselsmålingen gav et retvisende billede, og ved heller ikke om de har været involveret i den efterfølgende

handlingsplan.

#### Relation til kolleger i AMR-arbejdet

2 ud af 3 arbejdsmiljørepræsentanter er AMR for kolleger med hvem de ikke har mulighed for daglig kontakt til. 1 ud af 2 arbejdsmiljørepræsentanter har ingen fast procedure for introduktion af nye medarbejdere. Desuden er der et flertal af arbejdspladser, der ikke har en fast systematik eller faste retningslinjer, som sikrer kommunikation mellem AMR og kolleger. Kommunikation med kolleger om AMR-arbejdet foregår primært via personalemøder, uformelle møder og snak med kolleger.

#### Kilde til viden

Arbejdstilsynet og Videnscenter for Arbejdsmiljø er de mest anvendte kilder til viden, efterfulgt af arbejdsmiljøkonsulenten i HR-afdelingen. 50 % føler sig i høj/meget høj grad klædt på til at varetage sin funktion som AMR.

43 % er eneste AMR på sin arbejdsplads. Blandt de der er AMR sammen med en anden, samarbejder 58 % i høj/meget høj grad med de andre/den anden AMR.

#### SL's rolle i arbejdsmiljøarbejdet

Hele 26 % af arbejdsmiljørepræsentanterne svarer "ved ikke" til spørgsmålet vedrørende tilfredshed med hjælp og støtte fra SL i forhold til funktionen som AMR. Det kunne tyde på en manglende kontakt med SL i forhold til deres funktion. SL's arbejdsmiljøsite benyttes desuden af få, og 55 % benytter slet ikke eller i ringe grad SL's arbejdsmiljøsite.

#### KTO-aftale

KTO-aftalen om 'Retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen' er kendt blandt 2 ud af 3. KTO-aftalen om 'Retningslinjer i forhold til forebyggelse af stress på arbejdspladsen' er ligeledes kendt af 2 ud af 3. KTO-aftalen om 'Socialt kapitel' er lidt mindre kendt, idet kun 1 ud af 2 kender denne.

## 2. Uddannelse og arbejdsmiljø

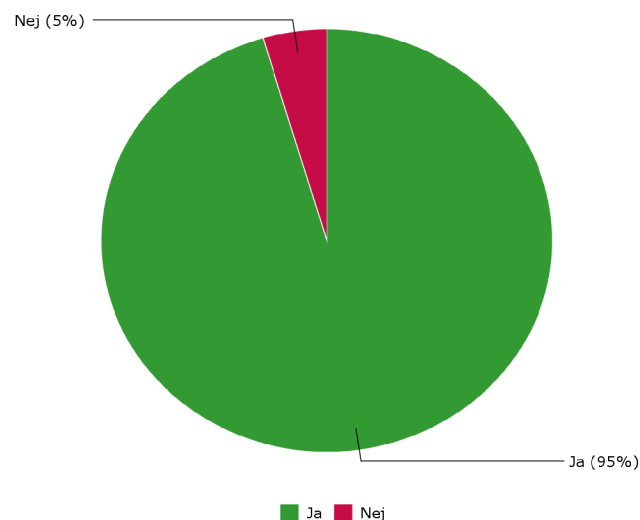
Dette kapitel omhandler arbejdsmiljørepræsentanternes uddannelse i arbejdsmiljø. Herunder hvorvidt arbejdsmiljørepræsentanterne har gennemført den lovpligtige 3-dages grunduddannelse i arbejdsmiljø, om de har fået tilbudt den 2-dages supplerende uddannelse i arbejdsmiljø og/eller har fået tilbudt 1½ dags kompetenceudvikling af deres arbejdsgiver. Det vil ligeledes fremgå, om arbejdsmiljørepræsentanterne har accepteret de eventuelle efteruddannelsetilbud samt årsagerne til afslag heraf.

Afslutningsvis, vil det i analysen fremgå, hvorvidt der er en sammenhæng mellem om arbejdsmiljørepræsentanterne har fået udarbejdet en kompetenceplan indenfor de seneste to år og om de har fået tilbudt 1½-dags kompetenceudvikling.

Næsten alle arbejdsmarkedsrepræsentanter (95 %) har gennemført den lovpligtige 3-dages grunduddannelse i arbejdsmiljø (Figur 1).

Figur 1: Gennemført lovpligtig 3-dages grunduddannelse i arbejdsmiljø (spm. 7)

n:  
439

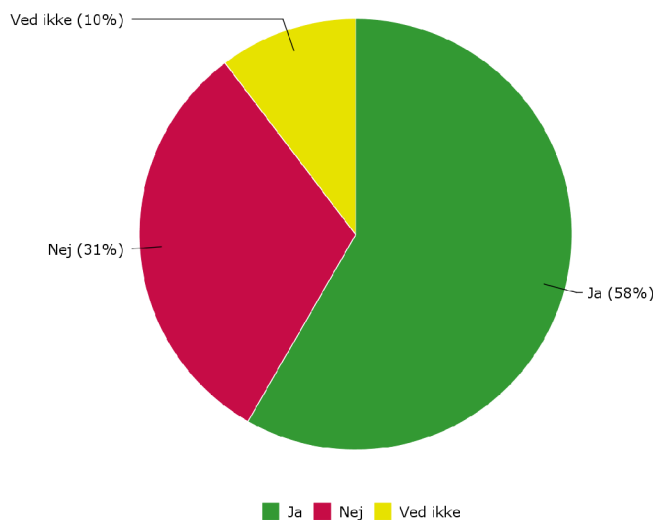


Tæt på 3 ud af 5 har fået tilbud om en 2-dages supplerende uddannelse i arbejdsmiljø af arbejdsgiver, samtidig med at 10 % er usikre på om de har fået tilbuddet (Figur 2). Blandt dem der har fået uddannelsen tilbudt, har langt de fleste (83 %) taget imod denne. Kun 6 % følte ikke behov for den 2-dages supplerende uddannelse i arbejdsmiljø (Figur 3).



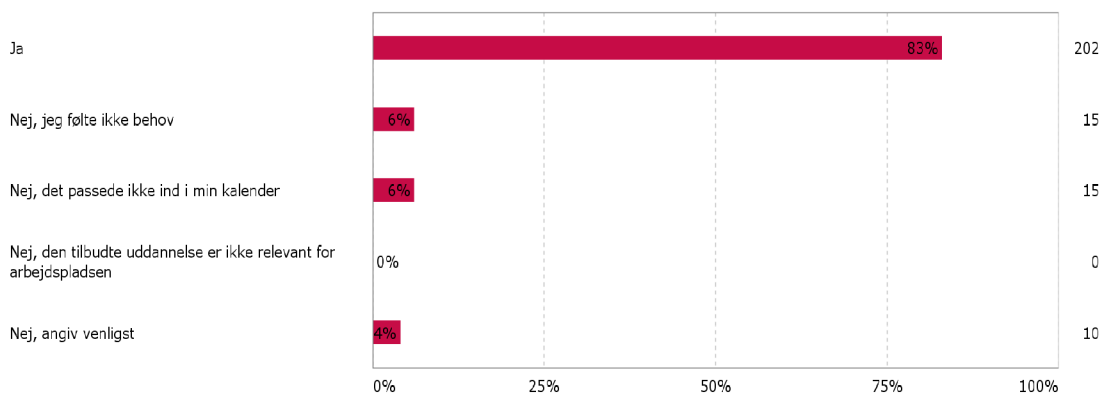
Figur 2: Tilbud om 2-dages supplerende uddannelse i arbejdsmiljø af arbejdsgiver (spm. 8)

n:  
417

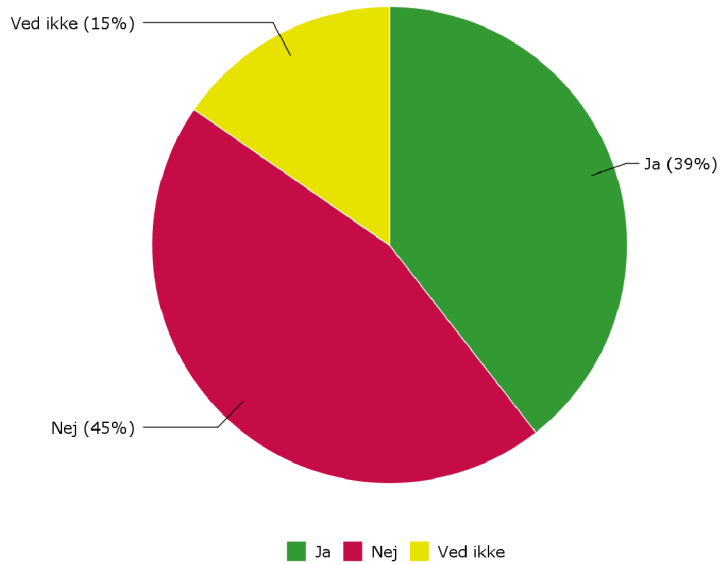
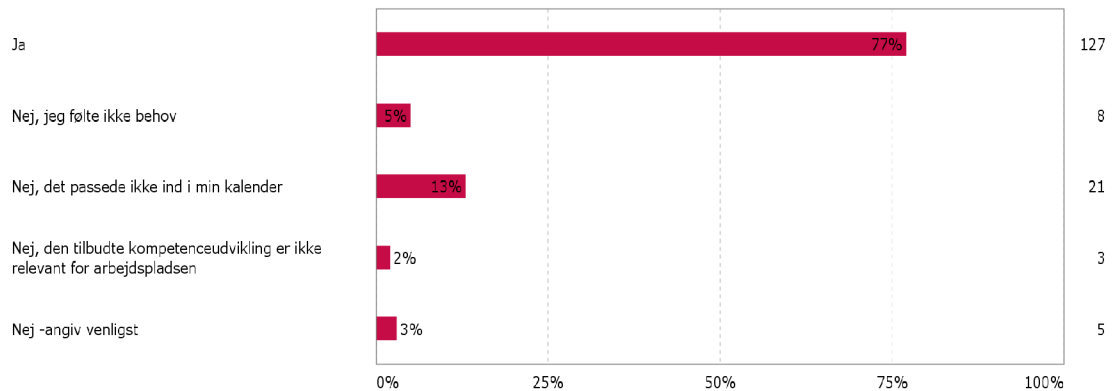


Figur 3: Accept af tilbud om 2-dages supplerende uddannelse i arbejdsmiljø (spm. 9)

n:  
242



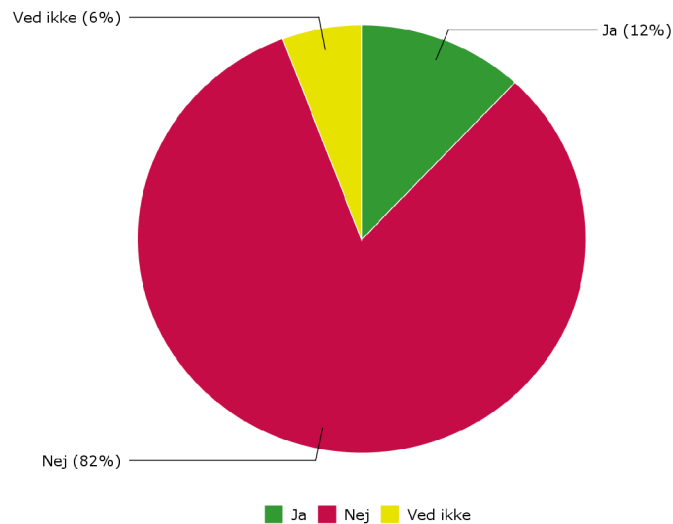
Hvad angår tilbud fra arbejdsgiver om 1½ dags kompetenceudvikling, svarer kun 2 ud af 5 arbejdsmiljørepræsentanter, at de har modtaget et sådant tilbud, og 15 % er usikre på, om de har fået tilbuddet (Figur 4). Af de arbejdsmiljørepræsentanter, der har fået tilbuddet om 1½ dags kompetenceudvikling, har størstedelen (77 %) valgt at tage imod det (Figur 5).

**Figur 4: Tilbud om 1½ dags kompetenceudvikling af arbejdsgiver (spm. 10)****n:**  
**416****Figur 5: Accept af tilbud om 1½ dags kompetenceudvikling (spm. 11)****n:**  
**164**

Hele 82 % af arbejdsmiljørepræsentanterne svarer, at de ikke har fået udarbejdet en kompetenceplan indenfor de seneste to år (Figur 4).

Figur 6: Udarbejdelse af en kompetenceplan indenfor de seneste to år (spm. 12)

n:  
435



Alt i alt er der en større repræsentation af AMR der har fået tilbudt 2-dages supplerende uddannelse, end hvad angår 1½ dags kompetenceudvikling og en konkret kompetenceplan. Dette tyder på, at der er store forskelle i arbejdsgiveres prioritering af AMR og arbejdsmiljø.

Ligeledes ses der en sammenhæng mellem AMR der har fået udarbejdet en kompetenceplan indenfor de seneste to år, og AMR der har fået tilbudt 1½ dags kompetenceudvikling. Ud af de 51 AMR der har fået udarbejdet en kompetenceplan, har 61 % af dem fået tilbudt 1½ dags kompetenceudvikling. Modsat har kun 36 % af de 338, der ikke har fået udarbejdet en kompetenceplan, fået tilbudt 1½ dags kompetenceudvikling (tabel 1).

Tabel 1: Tilbud om 1½ dags kompetenceudvikling af arbejdsgiver (lodret akse) (spm. 11)  
Krydset med: Udarbejdelse af en kompetenceplan indenfor de seneste to år (spm. 12)  
n: 414

	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Ja	61%	36%	40%	39%
Nej	31%	49%	32%	45%
Ved ikke	8%	15%	28%	15%

---

I alt

51

338

25

414

### 3. Samarbejde og MED-udvalg

Dette kapitel omhandler arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af deres samarbejde med relevante kollegaer og arbejdsgrupper i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Det vil belyses, om arbejdsrepræsentanterne også er repræsenteret i et MED-udvalg og/eller om de er en fast del af samarbejdet i MED-udvalget.

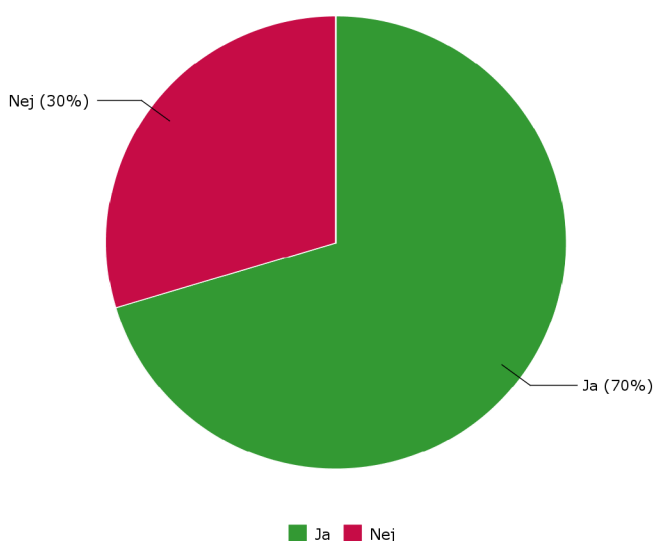
Det vil ligeledes fremgå, om arbejdsmiljø er et fast punkt på dagsorden på MED-møderne, samt arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af MED-samarbejdet i forhold til arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen.

Endvidere kortlægges, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet er forankret på arbejdspladsen. Herunder den enkelte arbejdsmiljørepræsentants vurdering af samarbejdet med den pågældende leder og tillidsrepræsentant omkring arbejdsmiljøarbejdet.

I flertallet af tilfældene (70 %) er arbejdsmiljørepræsentanten typisk også repræsenteret i et MED-udvalg (Figur 7). Ligeledes er arbejdsmiljøarbejdet i 88 % af tilfældene en fast del af samarbejdet i MED-udvalget (Figur 8).

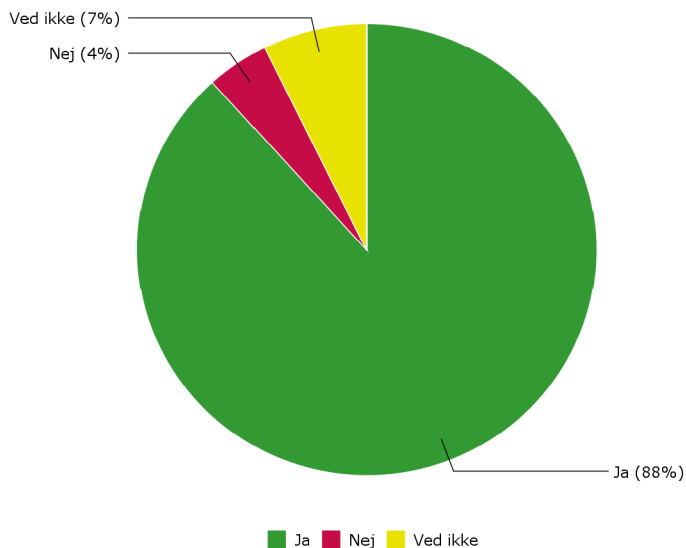
Figur 7: Repræsentant i et MED-udvalg (spm. 13)

n:  
435



Figur 8: Arbejdsmiljøarbejdet som fast del af samarbejdet i MED-udvalget (spm. 14)

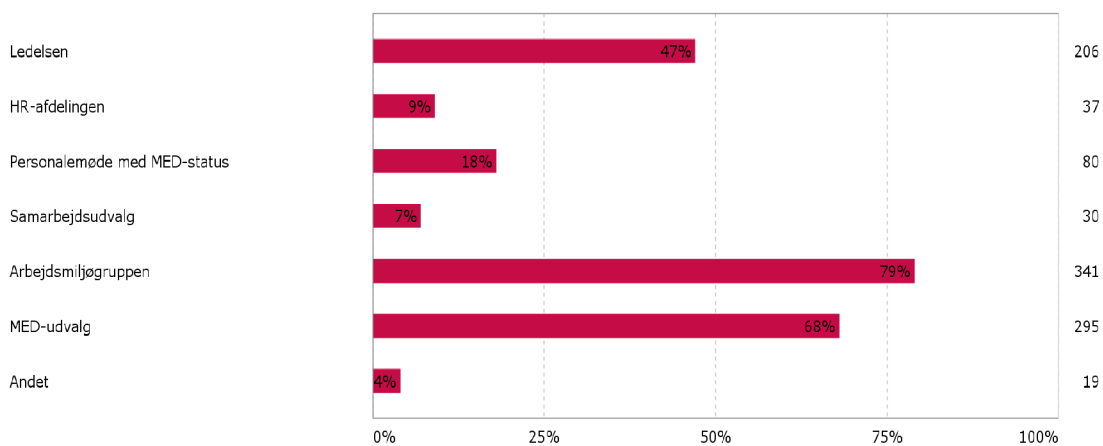
n:435



Arbejdsmiljøarbejdet er typisk forankret flere steder samtidig. Arbejdsmiljøgruppen (79 %) og MED-udvalget (68 %) er de mest udbredte, efterfulgt af en forankring i ledelsen (47 %).

Figur 9: Forankring af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen (spm. 15)

n:  
434

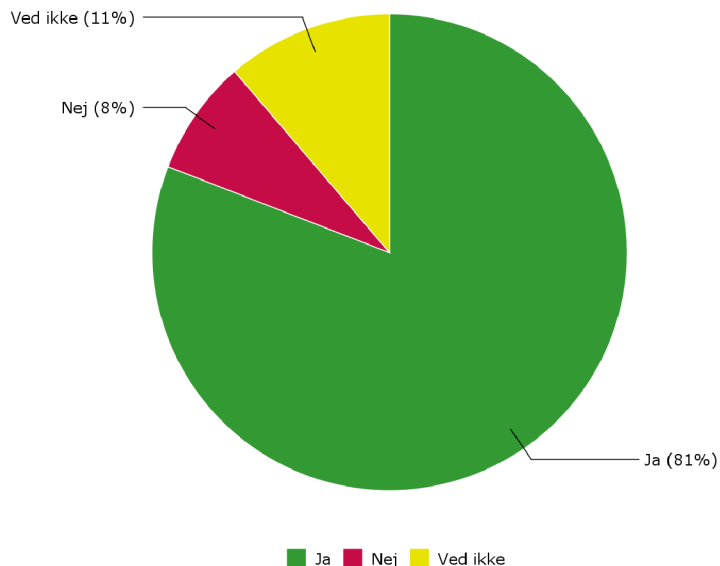


\*Det har været muligt for respondenterne at angive flere svar på spm. 15.

81 % vurderer, at arbejdsmiljø figurerer som et fast punkt på dagsorden på MED-møderne, mens 11 % er usikre på om det er formaliseret som et fast punkt (Figur 10).

Figur 10: Arbejdsmiljø som fast punkt på dagsorden på MED møderne (spm. 16)

n:  
434

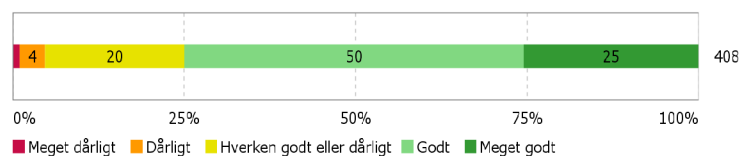


3 ud af 4 vurderer MED-samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen som godt eller meget godt (Figur 11). Til sammenligning vurderer 81 %, at samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med den relevante leder er godt eller meget godt (Figur 12), og 65 % vurderer samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med TR som godt eller meget godt (Figur 13).

Figur 11: MED-samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen (spm. 17)

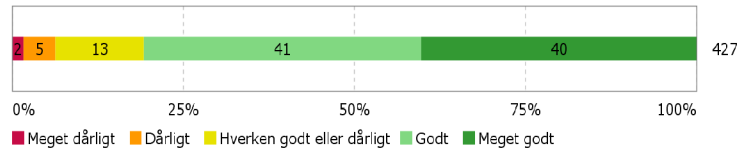
n:  
408

MED-samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen på din arbejdsplads

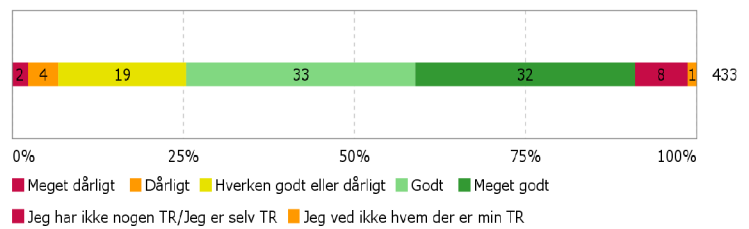


**Figur 12: Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med din relevante leder (spm. 18)****n:**  
**427**

Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med leder

**Figur 13: Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med tillidsrepræsentanten (TR) (spm. 19)****n:**  
**433**

Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med tillidsrepræsentanten (TR) på arbejdspladsen





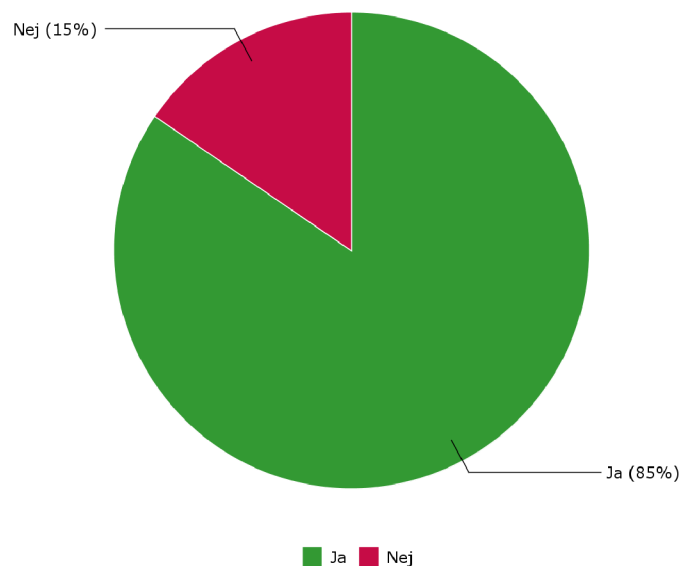
## 4. Vilkår for AMR's virke

Dette kapitel omhandler vilkårene for arbejdsmiljørepræsentanternes AMR-arbejde. Det vil fremgå om arbejdsmiljørepræsentanterne modtager løntillæg som følge af deres AMR-funktion, og om de har en fast aftale med deres leder om, hvor mange ugentlige timer de kan bruge på AMR-arbejde. Desuden vurderer arbejdsmiljørepræsentanter, om de har den fornødne tid, der skal til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

Langt de fleste arbejdsmiljørepræsentanter (85 %) modtager et løntillæg som følge af tillidshvervet (Figur 14). Næsten halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne (47 %) har ingen aftale om et ugentligt timetal afsat til arbejdsmiljøarbejdet. Blandt de AMR der har en aftale om antal timer til AMR-arbejde, har 22 % en aftale som ligger under 2 timer ugentligt. Ligeledes har 22 % en aftale om, at der ugentligt kan afsættes 2-3 timer til AMR-arbejde. Kun 6 % har en aftale om, at de kan bruge mellem 4-6 timer ugentligt på AMR-arbejde (Figur 15).

Figur 14: Løntillæg som følge af funktion som AMR (spm. 20)

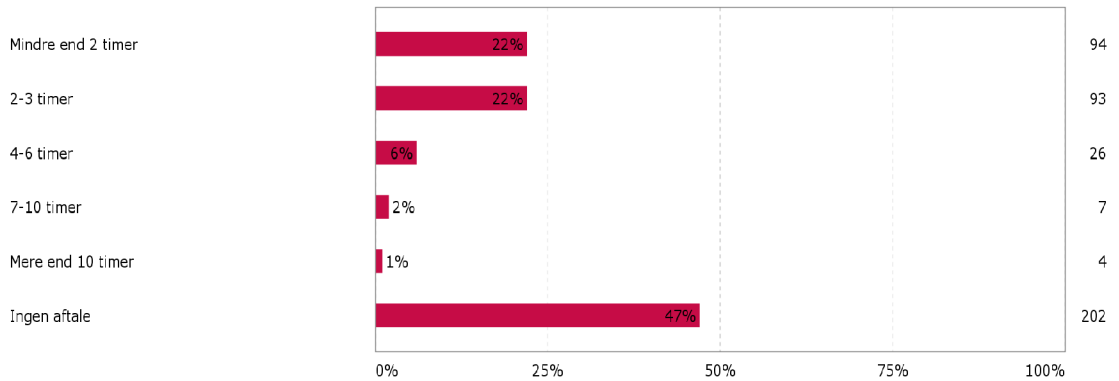
n:  
433



**Figur 15: Antal aftalte ugentlige timer på arbejdsmiljøarbejde (spm. 21)**

**n:**

**432**

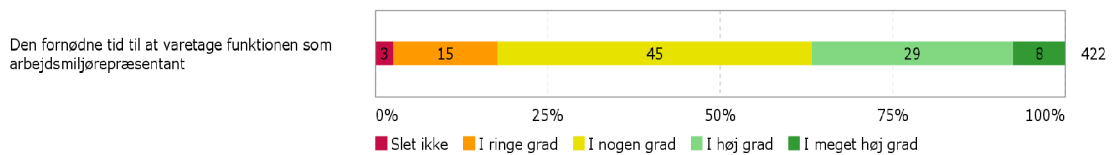


37 % af arbejdsmiljørepræsentanterne oplever i høj eller meget høj grad at have den fornødne tid til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant. 18 % svarer, at de slet ikke eller i ringe grad har tid til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant (Figur 16).

**Figur 16: Fornødne tid til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant (spm. 22)**

**n:**

**422**



Der ses en sammenhæng mellem antallet af aftalte ugentlige timer AMR kan bruge på arbejdsmiljø, og vurderingen af om man har den fornødne tid til at varetage funktionen som AMR. Således er flere aftalte timer ensbetydende med, at AMR i højere grad vurderer at have den fornødne tid (Figur 17). Grundet for få observationer i hver svarkategori, kan sammenhængen ikke signifikant testes.

Blandt de 94 arbejdsmiljørepræsentanter (22 %) der svarer, at de har en aftale om at bruge mindre end 2 timer på arbejdsmiljøarbejde, vurderer 23 %, at de i høj eller meget høj grad har den fornødne tid til at varetage funktionen. Modsat vurderer 28 %, at det slet ikke eller i ringe grad er tilfældet (Figur 17).

Ser man på de 92 AMR (22 %) der svarer, at de har en aftale om at bruge mellem 2-3 timer, er andelen af dem der har svaret i høj eller meget høj grad steget til 47 %, mens kun 8 % vurderer, at de slet ikke eller i ringe grad har den fornødne tid (Figur 17).

Til sammenligning vurderer ingen af de 25 AMR (6 %), der har en aftale om at bruge 4-6 timer, at de slet ikke eller i ringe grad har den fornødne tid. Til gengæld synes over halvdelen (56 %), at de i høj eller meget høj grad har den fornødne tid.

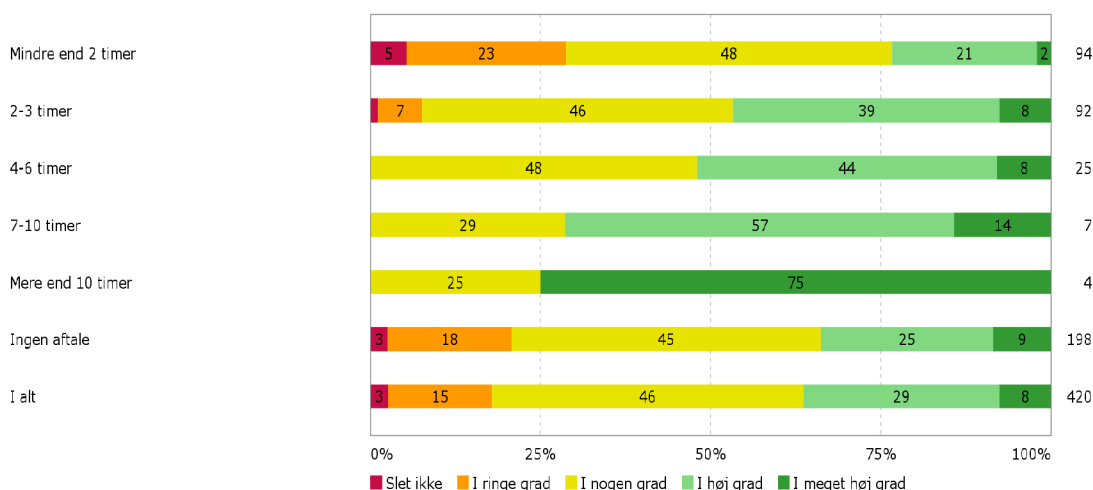
Tendensen synes at fortsætte for dem, der har en aftale om mere end 7 timer, men da det kun omhandler 11 observationer udelades en yderligere kommentering (Figur 17).

Slutteligt er det interessant at kommentere på fordelingen for de 198 AMR (47 %), der ikke har nogen aftale om antal ugentlige timer til arbejdsmiljøarbejde. Blandt dem vurderer 34 %, at de i høj eller meget høj grad har den fornødne tid, mens 21 % vurderer, at de slet ikke eller i ringe grad har den fornødne tid. Det er en mere positiv vurdering end dem, der har mindre end 2 timer til rådighed til arbejdsmiljøarbejdet (Figur 17).

*Figur 17: Den fornødne tid til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant (vandret akse)  
Antal aftalte ugentlige timer på arbejdsmiljøarbejde (vandret akse) (spm. 22)*

*Krydset med: Antal aftale ugentlige timer på arbejdsmiljøarbejde (lodret akse) (spm. 21)*

*n:*  
**420**



## 5. Arbejdspladsvurdering (APV)

Dette kapitel omhandler de arbejdspladsvurderinger som foretages på de arbejdspladser, hvor de implicerede arbejdsmiljørepræsentanter er ansatte. Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). APV'en er et værktøj, som virksomheden kan bruge til at sætte sit arbejde med arbejdsmiljøet i system, og som kan bidrage til et godt arbejdsmiljø. APV'en er lovreguleret og skal hvert tredje år undersøge både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

I dette kapitel vil det fremgå, hvornår der senest blev gennemført en APV på arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsplads, samt arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af, om resultater af APV'en gav et retvisende billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Desuden vil arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af deres involvering i den efterfølgende handlingsplan på baggrund af APV'en belyses.

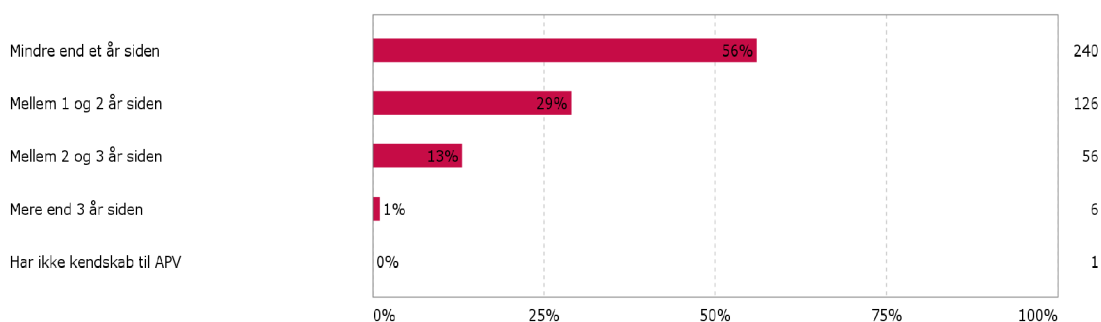
56 % af arbejdsmiljørepræsentanterne oplyser, at der på deres arbejdsplads er gennemført den lovpligtige APV inden for det seneste år (Figur 18). De resterende AMR oplyser, at det er mellem 1 og 2 år (29 %) eller mellem 2 og 3 år (13 %) siden, at deres arbejdsplads sidst har gennemført den lovpligtige APV (Figur 18).

51 % af arbejdsmiljørepræsentanterne oplevede i høj eller meget høj grad, at resultaterne af APV'en gav et retvisende billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, og 42 % oplevede i nogen grad, at resultaterne gav et retvisende billede (Figur 19). 78 % svarer ligeledes, at de i høj eller meget høj grad var involveret i den efterfølgende handlingsplan (Figur 20).

**Figur 18: Senest gennemførte APV på arbejdspladsen (spm. 23)**

*n:*

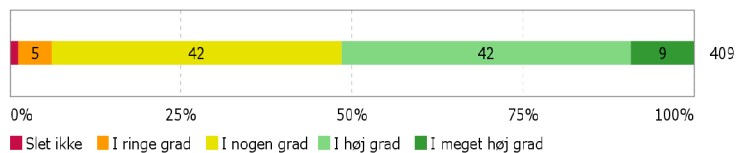
**432**



**Figur 19: Om resultatet af APV'en gav et retvisende billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen (spm. 24)**

**n:**  
**409**

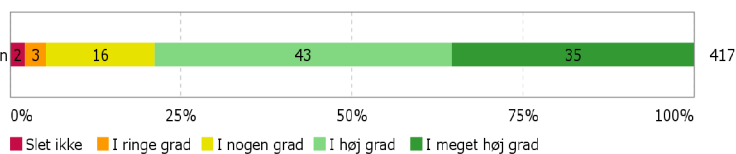
Resultatet af APV'en gav et retvisende billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen



**Figur 20: Involvering i den efterfølgende handlingsplan på APV'en (spm. 24)**

**n:**  
**417**

Involvering i den opfølgende handlingsplan på APV'en



## 6. Trivselsmåling

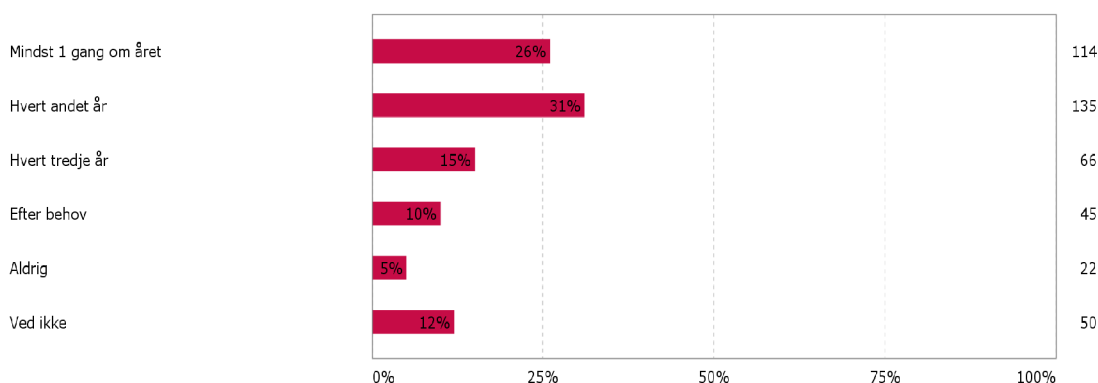
Dette kapitel omhandler de trivselsmålinger som foretages på de arbejdspladser, hvor de implicerede arbejdsmiljørepræsentanter er ansat. En trivselsmåling undersøger om medarbejderne er tilfredse og trives på arbejdspladsen. Målingen kan blandt andet måle hvor tilfredse, motiveret og engageret medarbejderne er. Den kan også måle de forhold, som kan have betydning for, hvordan medarbejderne trives, for eksempel indflydelse, ledelse og krav i arbejdet<sup>1</sup>.

I dette kapitel vil intervallet for trivselsmålinger på arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsplads fremgå. Ligeledes belyses arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af, om resultatet af trivselsmålingen giver et retvisende billede af trivselen på deres arbejdsplads, samt en vurdering af deres involvering i den efterfølgende handlingsplan på baggrund af trivselsmålingen.

1 ud af 4 arbejdsmiljørepræsentanter svarer, at arbejdspladsen gennemfører en trivselsmåling mindst én gang årligt, og knap hver tredje svarer, at arbejdspladsen gennemfører en trivselsmåling hvert andet år. 15 % svarer hvert tredje år, 10 % svarer efter behov og 5 % svarer, at deres arbejdsplads aldrig har gennemført en trivselsmåling (Figur 21).

*Figur 21: Interval for trivselsmålinger på arbejdspladsen (spm. 26)*

*n:*  
432



<sup>1</sup>OAO. 7. Marts 2014:

<http://www.oao.dk/index.php?id=57&uid=1000107&view=1&cHash=1d68110c28663c8d1c11696ebfb486d5>

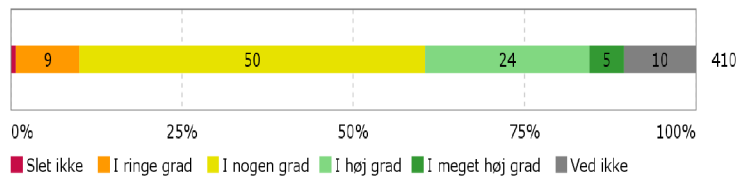
I de følgende figurer er de 22 AMR, der har svaret, at der aldrig foretages trivselsmålinger på deres arbejdsplads, udeladt.

29 % af de resterende 410 arbejdsmiljørepræsentanter oplever, at målingen i høj eller meget høj grad giver et retvisende billede af trivslen på arbejdspladsen. 50 % oplever, at målingen i nogen grad giver et retvisende billede af trivslen på arbejdspladsen (Figur 22). Over halvdelen (54 %) oplever, at de i høj eller meget høj grad blev involveret i det efterfølgende arbejde (Figur 23).

**Figur 22: Om resultatet af trivselsmålingen giver et retvisende billede af trivslen på arbejdspladsen (spm. 27)**

**n:**  
**410**

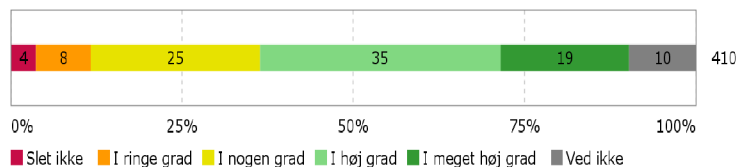
Resultatet af trivselsmålingen giver et retvisende billede af trivslen på arbejdspladsen



**Figur 23: Involvering i den efterfølgende handlingsplan på trivselsmålingen (spm. 28)**

**n:**  
**410**

Involvering i den opfølgende handlingsplan på trivselsmålingen



## 7. Relation til kolleger på arbejdspladsen

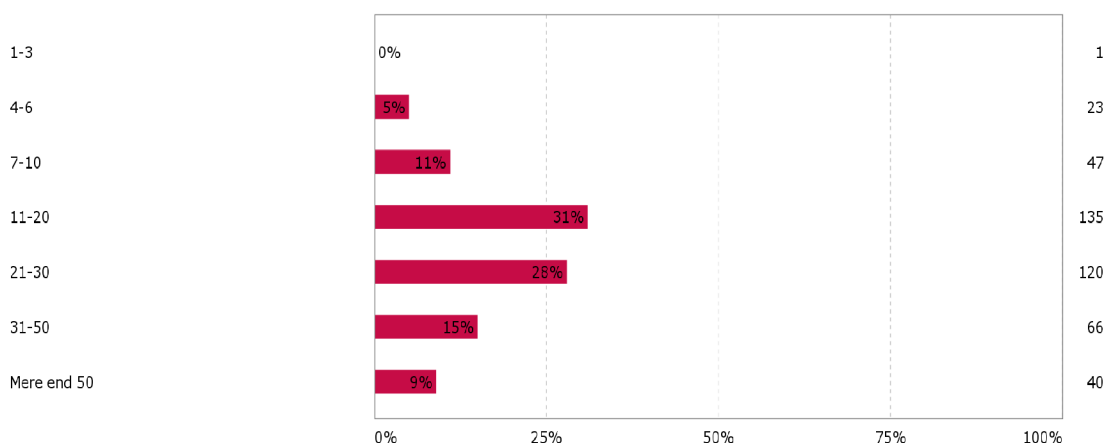
Dette kapitel omhandler arbejdsmiljørepræsentanternes relation til kollegaer på arbejdspladsen. En jævnlig og god kontakt med de andre medarbejdere er en væsentlig forudsætning for, at arbejdsmiljørepræsentanten kan udføre et tilfredsstillende AMR-arbejde, såvel som for det generelle arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Mere konkret vil dette kapitel belyse antallet af kolleger, som den enkelte arbejdsmiljørepræsentant er AMR for. Herunder vil det belyses, om arbejdsmiljørepræsentanterne er AMR for kolleger, som de ikke har mulighed for at have en daglig kontakt med, deres generelle synlighed overfor kollegaer, samt kommunikationen om AMR-arbejde med kollegaer. Ligeledes vil det fremgå, hvordan introduktionen overfor nye medarbejdere foregår.

Kun 16 % af arbejdsmiljørepræsentanterne er AMR for mindre end 11 kolleger. En tredjedel af arbejdsmarkedsrepræsentanterne er AMR for mellem 11-20 kolleger. Knap en tredjedel af arbejdsmiljørepræsentanterne er AMR for mellem 21-30 kolleger, 15 % er AMR for mellem 31-50 kollegaer og 8 % er AMR for mere end 50 kollegaer (Figur 24). Omkring 2 ud af 3 er AMR for kolleger, med hvem de ikke har mulighed for daglig kontakt til (Figur 25).

*Figur 24: Antal kolleger, som den enkelte AMR, er AMR for (spm. 29)*

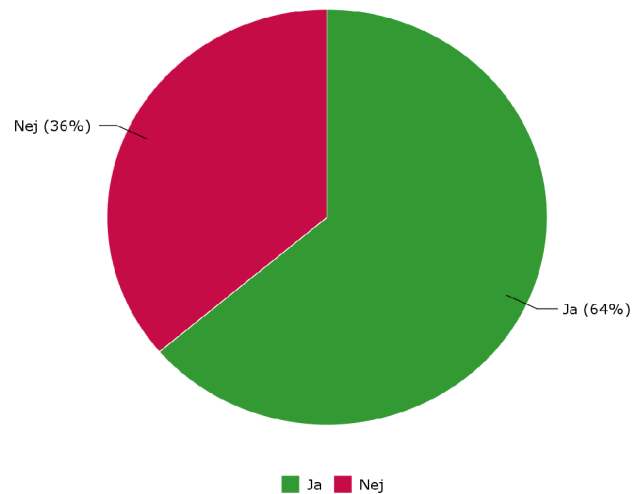
*n:*  
**432**





Figur 25: AMR for kolleger, uden mulighed for daglig kontakt (spm 30)

n:  
432

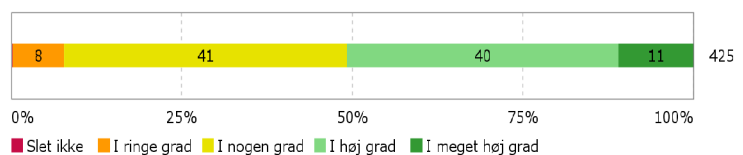


Kun halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne mener, at de i høj eller meget høj grad er synlige overfor kollegerne, i forhold til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde (Figur 26).

Figur 26: Synlighed overfor kollegaer (spm. 34)

n:  
425

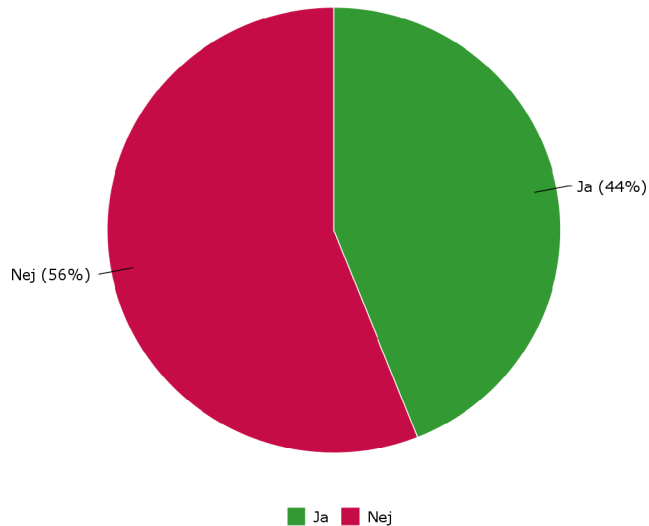
Synlighed overfor kollegerne i forhold til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde



Et flertal af arbejdspladserne (56 %) har ikke en fast systematik eller faste retningslinjer, som sikrer kommunikation mellem AMR og kolleger (Figur 27).

Figur 27: Arbejdspladsen har en fast systematik/retningslinjer, som sikrer kommunikation mellem AMR og kollegerne (spm. 32)

n:  
430



Arbejdsmiljørepræsentanternes kommunikation med kolleger om AMR-arbejdet foregår primært via personalemøder, uformelle møder og snak med kolleger (Figur 28).

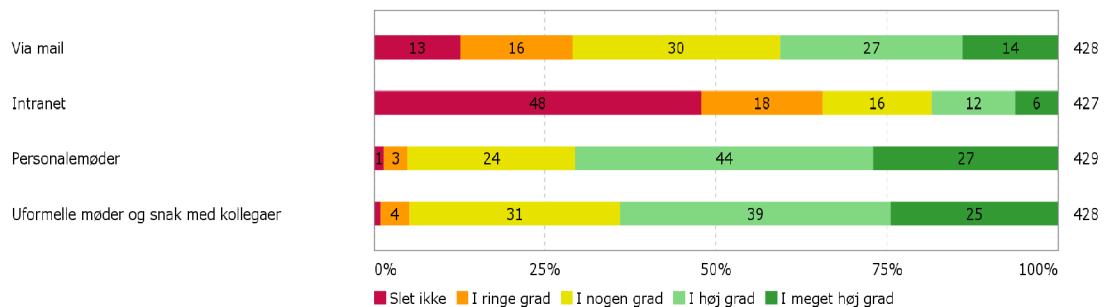
- Ifølge 71 % foregår kommunikation med kolleger om AMR-arbejdet i høj eller meget høj grad på *personalemøder*.
- 64 % mener, at kommunikation med kolleger om AMR-arbejdet i høj eller meget høj grad foregår på *uformelle møder og snak med kollegaer*.
- 41 % har svaret, at kommunikation med kolleger om AMR-arbejdet i høj eller meget høj grad foregår *via mail*.
- Det lader til, at *intranettet* er den mindst udbredte kommunikationsform. Kun 18 % svarer, at kommunikation med kolleger om AMR-arbejdet i høj eller meget høj grad foregår *via intranettet*.

Ca. 10 % af arbejdsmiljørepræsentanterne (41 personer) har valgt at angive andre kanaler, udover de på forhånd formulerede svarkategorier<sup>2</sup>.

- En fjerdedel af disse svarer, at de kommunikerer med kollegaer om AMR-arbejde igennem telefonisk kontakt og/eller via SMS.
- Ca. en fjerdedel svarer ligeledes, at de kommunikerer med kollegaer om AMR-arbejde gennem forskellige møder, såsom MED-møder, netværksmøder, fællesmøder etc.
- Ca. 10 % svarer, at de gør brug af intranetlignende systemer.
- Ca. 10 % svarer, at de benytter vægopslag, medarbejderkontaktbøger m.m.

**Figur 28: Kommunikation med kolleger om AMR-arbejdet (spm. 33)**

n: 427-429



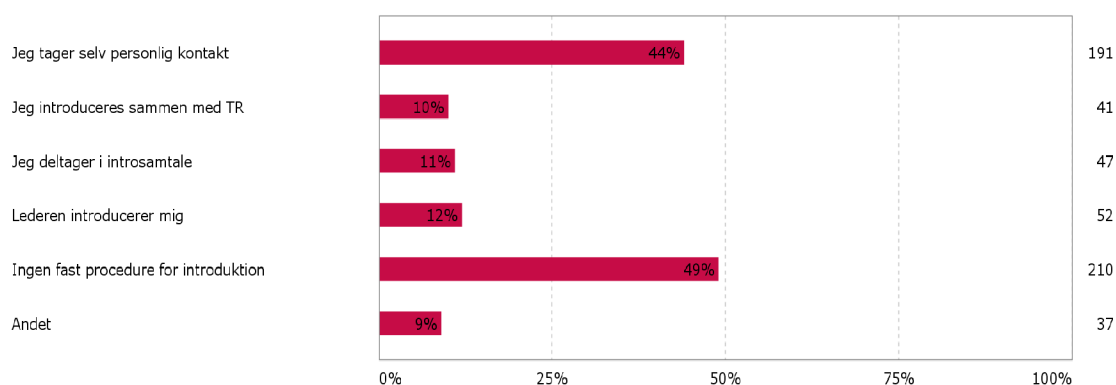
Næsten 1 ud af 2 arbejdsmiljørepræsentanter har ingen fast procedure for hvordan AMR præsenteres for nye medarbejdere. 44 % vælger at introducere sig ved at tage personlig kontakt til nye kolleger. Herudover bliver 10 % introduceret for de nye medarbejdere sammen med TR, 11 % deltager i introsamtalen med den nye medarbejder og 12 % angiver, at lederen introducerer den nye medarbejder (Figur 29).

Af de 9 % AMR der angiver 'andet', beskriver størstedelen, at de er med som en del af den planlagte introduktion, eller at de selv tager personligt kontakt til vedkommende. Derudover fortæller flere, at de aldrig bliver personligt introduceret, men at den nye medarbejder får udleveret noget materiale, hvori det fremgår hvem de er (Figur 29).

**Figur 29: Introduktion for nye medarbejdere på arbejdspladsen (spm. 31)**

n: 431

<sup>2</sup> De uddybede svar fremgår i 'andet-kategorien' til spm. 33.



*\*Det har været muligt for respondenterne at angive flere svar på spm. 31.*

Da så mange AMR oplever, at de ikke har mulighed for daglig kontakt med de kollegaer som de er AMR for, anbefales det at der i større omfang aftales en fast procedure for introduktion til nye medarbejdere, samt at der defineres nogle retningslinjer for at sikre god kommunikation mellem AMR og kolleger.

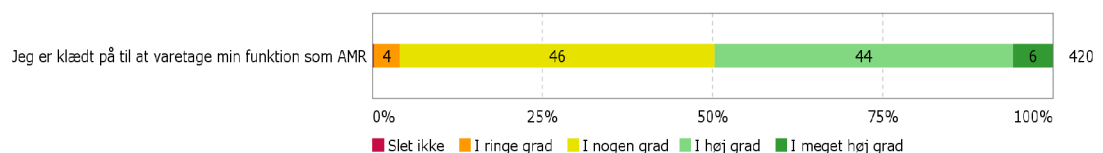
## 8. Om at være klædt på til varetagelsen af AMR-arbejdet

Dette kapitel omhandler, om arbejdsmiljørepræsentanterne føler sig klædt på til funktionen som AMR, antallet af arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladsen, samarbejde med andre arbejdsmiljørepræsentanter og deres kilder til relevant viden i forhold til deres arbejdsmiljøarbejde.

50 % af arbejdsmiljørepræsentanterne føler sig i høj eller meget høj grad klædt på til at varetage sin funktion som AMR. Kun 4 % føler, at de i ringe grad er klædt på til at varetage funktionen som AMR (Figur 30).

Figur 30: Klædt på til at varetage funktionen som AMR (spm. 36)

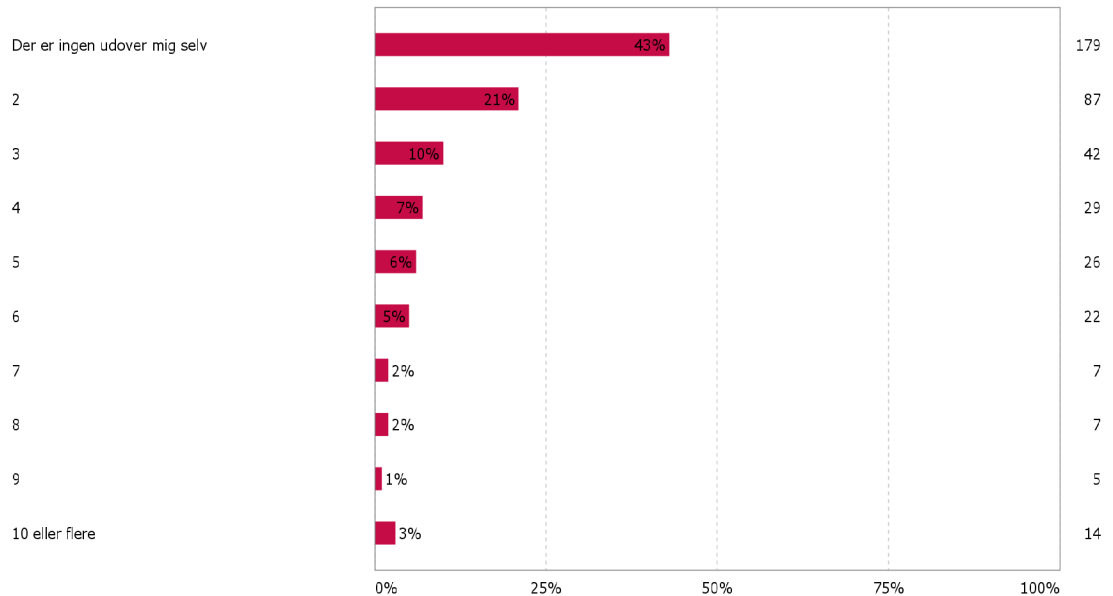
n:  
420



43 % af arbejdsmiljørepræsentanterne oplyser, at de er den eneste AMR på deres arbejdsplads. 21 % angiver, at der er en anden AMR udover dem selv, og 10 % angiver at der er 2 AMR udover dem selv. 26 % angiver, at der i alt er 4 AMR eller derover på deres arbejdsplads (Figur 31). Blandt de 57 % der er AMR sammen med minimum én anden, samarbejder 58 % i høj eller meget høj grad med de andre/den anden AMR (Figur 32).

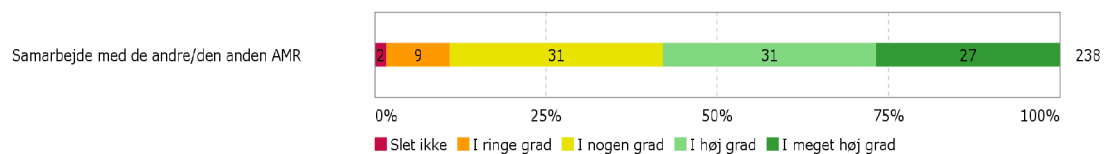
Figur 31: Antal AMR på arbejdspladsen, inkl. respondenter selv (spm. 37)

n:  
425



Figur 32: Samarbejde med de andre/den anden AMR (spm. 38)

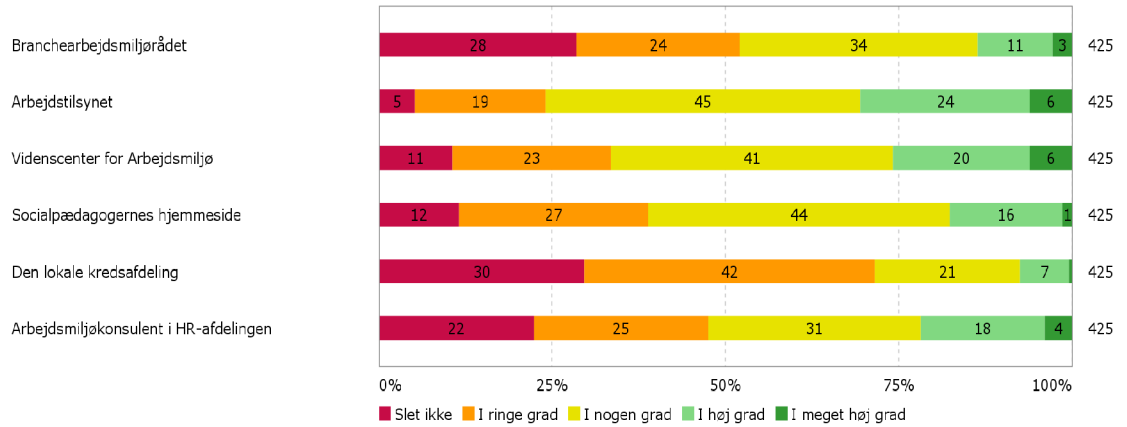
n:  
238



Arbejdstilsynet og Videnscenter for Arbejds miljø er de mest anvendte kilder til viden af arbejdsmiljø-repræsentanterne, efterfulgt af arbejdsmiljøkonsulenten i HR-afdelingen. Herefter følger SL's hjemmeside, Branchearbejds miljørådet og Den lokale kredsafdeling (Figur 33).

Ca. 10 % af arbejdsmiljørepræsentanter (41 personer) har angivet andre steder, hvor de har søgt viden i forhold til deres arbejde som AMR. Over en fjerdedel af disse benytter andre AMR'er som kilde til viden om AMR-arbejdet. Herudover svarer ca. 8 personer, at de bruger internettet, 7 personer benytter TR eller en AMR-ansvarlig leder og 4 personer benytter forskellige aviser, erhvervs- og/eller medlemsblade som kilde til viden om AMR-arbejde.



**Figur 33: Kilde til viden som arbejdsmiljørepræsentant (spm. 35)****n:  
425**



## 9. SL's rolle i arbejdsmiljøarbejdet

Dette kapitel omhandler arbejdsmiljørepræsentanternes holdning til SL's rolle i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Det vil blive belyst, hvor tilfredse arbejdsmiljørepræsentanterne er med hjælpen og støtten fra SL, samt deres brug af SL's arbejdsmiljøsite og de tilhørende arbejdsmiljøredskaber.

Herunder fremgår arbejdsmiljørepræsentanternes vurdering af, om SL's hjemmeside er informativ og hjælpsom. Arbejdsmiljørepræsentanterne kommer ligeledes med en række forslag til, hvordan SL kan blive bedre til at støtte op om arbejdsmiljøarbejdet, samt pointerer konkrete problemstillinger, hvor det kunne være rart, hvis SL bidrog til yderligere hjælp og støtte.

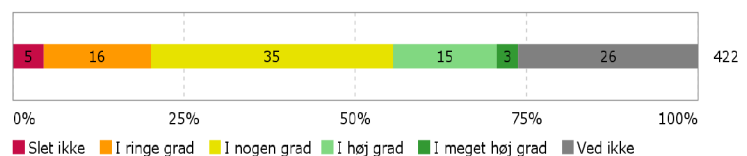
1 ud af 4 arbejdsmiljørepræsentanter svarer, at de ikke ved hvor tilfredse de er med hjælp og støtte fra SL vedrørende deres funktion som AMR. En mulig forklaring er, at en fjerdedel af arbejdsmiljørepræsentanterne ikke er i kontakt med SL.

21 % af arbejdsmiljørepræsentanterne har slet ikke eller i ringe grad været tilfredse med hjælpen og støtten fra SL. 35 % har været tilfredse i nogen grad og kun 18 % har været tilfredse i høj eller meget høj grad (Figur 34).

Figur 34: Tilfredshed med hjælp og støtte fra SL (spm. 39)

n:  
422

Tilfredshed med hjælp og støtte fra SL i forhold til funktion som AMR



Lidt over halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne (55 %) benytter slet ikke eller i ringe grad SL's arbejdsmiljøsite, og kun 6 % benytter den i høj grad (Figur 35).

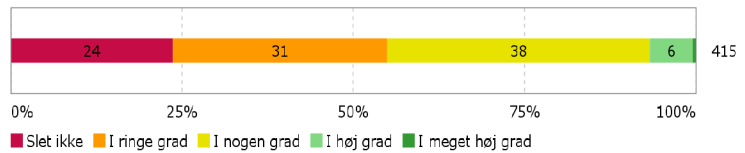
Blandt de arbejdsmiljørepræsentanter der én eller flere gange har benyttet SL's arbejdsmiljøsite, ved 28 % ikke om SL's hjemmeside er informativ og hjælpsom. 22 % vurderer, at SL's hjemmeside i høj grad er informativ og hjælpsom, 45 % vurderer, at SL's hjemmeside i nogen grad er informativ og hjælpsom, mens de restende 5 % vurderer, at SL's hjemmeside i ringe grad er informativ og hjælpsom (Figur 36). 43 %

benytter slet ikke eller i ringe grad arbejdsmiljøredskaberne på hjemmesiden i sit virke som AMR, og kun 5 % benytter i høj grad arbejdsmiljøredskaberne på hjemmesiden i sit virke som AMR (Figur 37).

**Figur 35: Benyttelse af SL's arbejdsmiljøsite (spm. 40)**

**n:**  
**415**

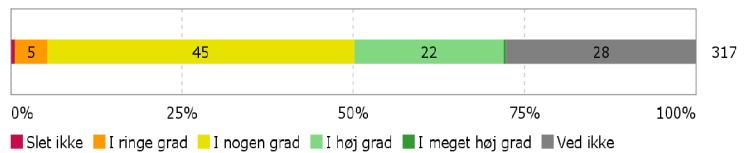
Benytter SL's arbejdsmiljøsite på www.sl.dk



**Figur 36: Holdning til om SL's hjemmeside er informativ og hjælpsom (spm. 41)**

**n:**  
**317**

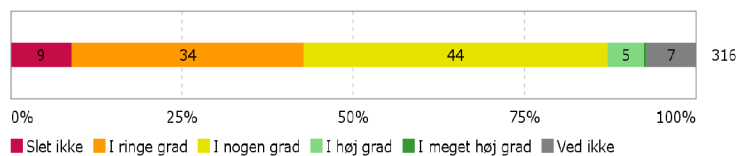
SL's arbejdsmiljøsite er informativt og hjælpsomt?



**Figur 37: Benyttelse af arbejdsmiljøredskaberne på SL's hjemmeside (spm. 42)**

**n:**  
**316**

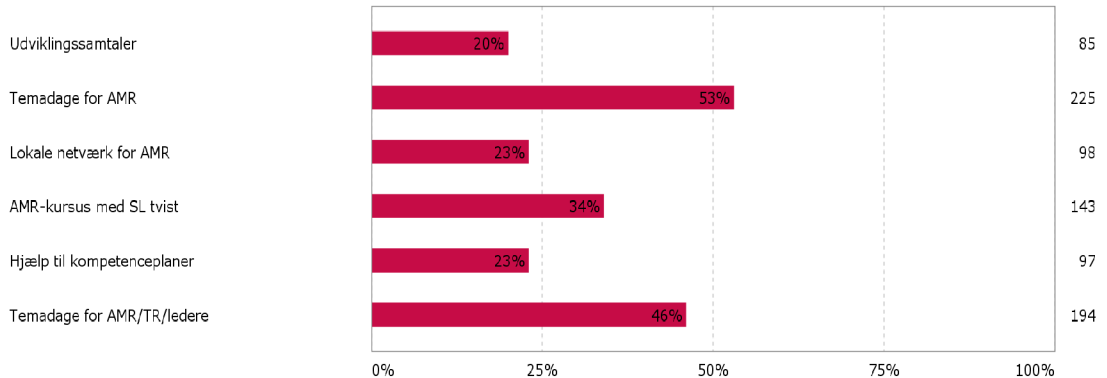
Benytter arbejdsmiljøredskaberne på hjemmesiden i virket som AMR



Ved stillingstagen til hvilke to områder SL fremover kan støtte op om i forhold til arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde, angiver 53 % arbejdsmiljørepræsentanter 'temadage for AMR', og 46 % angiver 'temadage for AMR/TR/ledere'. Alle de andre forhåndsdefinerede muligheder opnår alle en opbakning på mellem 20 og 34 % (Figur 38).

Figur 38: Holdning til SL støtte til AMR-funktionen (spm. 43)

n:  
421



\* Respondenterne har her skulle prioritere to ønsker.

Blandt de 56 arbejdsmiljørepræsentanter<sup>3</sup> der har svaret på spørgsmålet angående andre forslag til, hvordan SL kan blive bedre til at støtte op om arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde, svarer 29 %, at de søger *anerkendelse for deres AMR-arbejde* samt at de *sidestilles med tillidsrepræsentanterne (TR)*. Konkret skriver flere også, at de ønsker, at SL skal hjælpe med forhåndsftaler med kommunerne angående løn og tidsforbrug på AMR-arbejde (Figur 39).

21 % svarer, at *SL skal styrkes udadtil i forhold til AMR-arbejdet*. SL skal være mere aktive i forhold til medierne og arbejdspladserne, så SL's AMR-arbejde opnår en større synlighed.

16 % svarer, at SL kan blive bedre til at bidrage til *en større viden*. En større viden indebærer i denne sammenhæng nyhedsmails, en viden om relevante kurser og lovændringer, opdatering af materialet på lokale kredsers hjemmesider og udbudte "temadage", hvor SL tager forskellige tematiserede emner og problematikker op.

16 % svarer, at SL kan blive bedre til at støtte *lokale forankringer* og dermed styrke AMR-arbejdet. Lokale forankringer skal i denne sammenhæng ses, som en etablering og/eller styrkelse af lokale netværk og temadage. Desuden ønsker arbejdsmiljørepræsentanterne, at SL skal komme ud lokalt samt støtte lokale tiltag.

11 % svarer, at de ønsker at *styrke samarbejdet med SL*. Flere ønsker et tættere samarbejde, nogle ønsker mere opbakning fra SL's side og en enkelt mener, at SL har en begrænset viden om lærere og AMR-arbejde i denne sammenhæng.

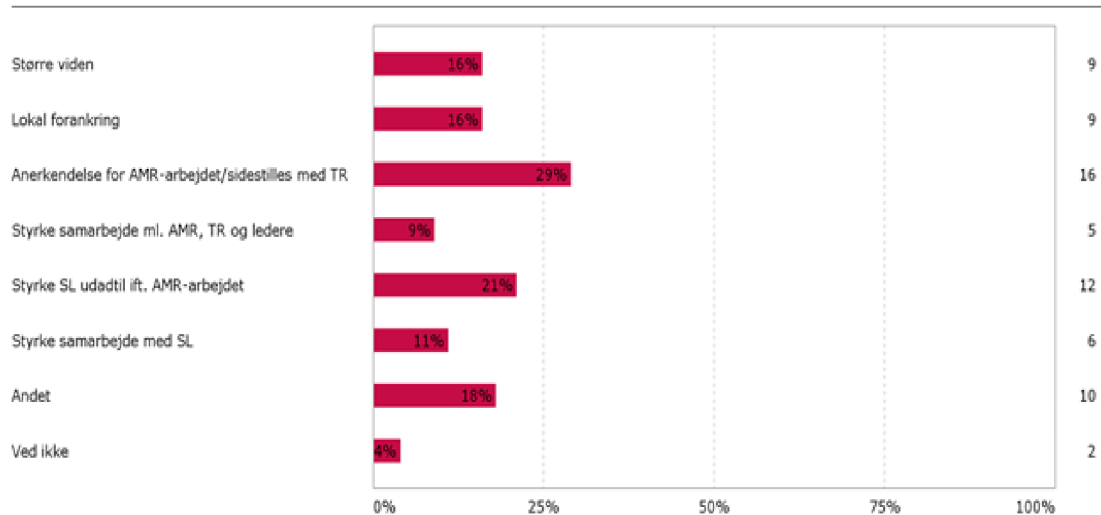
<sup>3</sup> Bemærk meget lille base.

9 % svarer, at de ønsker at styrke samarbejde mellem AMR, TR og ledere. Herunder er der flere der godt kunne tænke sig, at der var nogle fælles kurser.

Figur 39: Andre forslag til, hvordan SL kan blive bedre til at støtte op om AMR (spm. 44)

n: 56

\*



\*Bemærk lille base.

Af de 48 arbejdsmiljørepræsentanter der har svaret på spørgsmålet angående problemstillinger, hvor SL kunne bidrage med mere hjælp og støtte til arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde, svarer hele 31 %, at SL kunne blive bedre til at klargøre AMR's rolle, ansvarsområde m.m. Herunder svarer flere AMR, at de godt kunne bruge SL's hjælp og støtte i forbindelse med samarbejde med ledelsen, TR og andre AMR. Flere kunne også godt tænke sig at være bedre rustet til konflikthåndtering i de tilfælde, hvor der opstår en konflikt mellem en medarbejder og ledelsen (Figur 40).

27 % svarer, at de godt kunne tænke sig hjælp og støtte i forhold til *håndtering af det psykiske arbejdsmiljø*. Herunder tænkes der både på forebyggende tiltag for at forhindre et dårligt psykisk arbejdsmiljø, samt redskaber til at håndtere de problemer, der er på arbejdspladsen.

17 % svarer, at de godt kunne tænke sig hjælp og støtte i forhold til, hvordan de skal håndtere *arbejdspres/stress* blandt medarbejderne. Herunder også, hvordan de skal håndtere, at flere af medarbejderne er udbrændte.

13 % svarer, at de godt kunne tænke sig hjælp og støtte i forhold til, hvordan de skal håndtere *voldsudsættelse eller voldstrusler* på arbejdspladsen.

10 % svarer, at de godt kunne tænke sig hjælp og støtte i forhold til *teknisk viden*. Med teknisk viden menes der bl.a. viden om rettigheder, juridiske spørgsmål samt

spørgsmål, der relaterer sig til overenskomster.

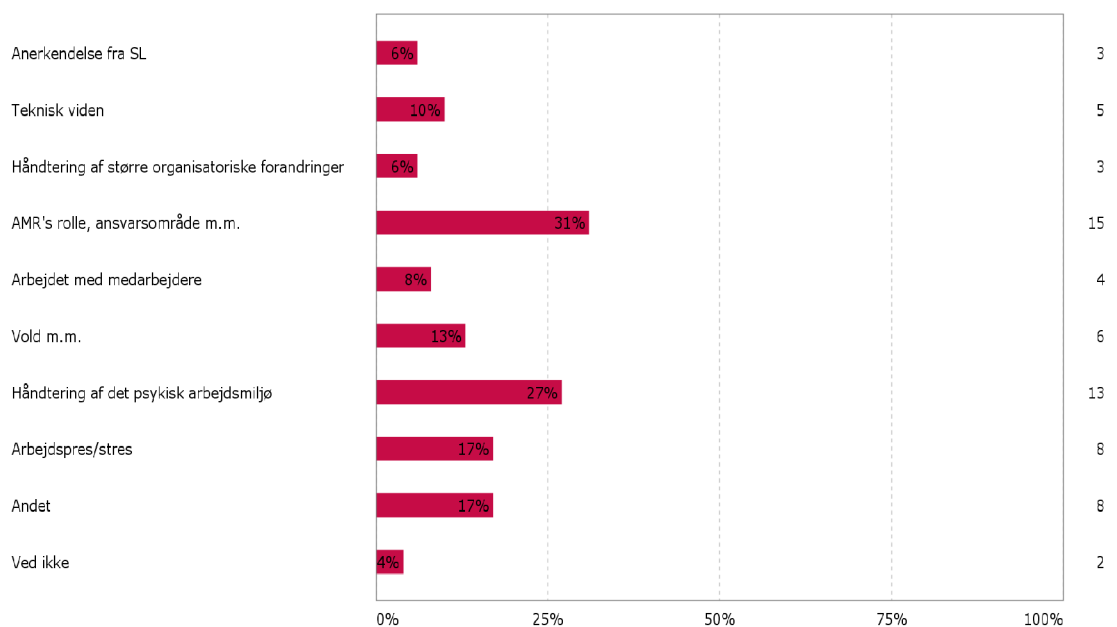
8 % svarer, at de godt kunne tænke sig hjælp og støtte i forhold til *arbejdet med medarbejdere*. Herunder kontakten til de medarbejdere som vedkommende er AMR for, hvordan man som AMR anerkender alle medarbejderne og hvordan man som AMR kan fungere som konfliktmægler i forhold til konflikter medarbejderne imellem.

6 % svarer, at de godt kunne tænke sig hjælp og støtte i forhold til håndtering af *større organisatoriske forandringer* - herunder nedskæringer.

6 % svarer som tidligere, at de savner *anerkendelse fra SL*.

**Figur 40: Problemstillinger, hvor SL kunne bidrage med mere hjælp og støtte (spm. 45)**

**n:**  
**48\***



\*Bemærk meget lille base.

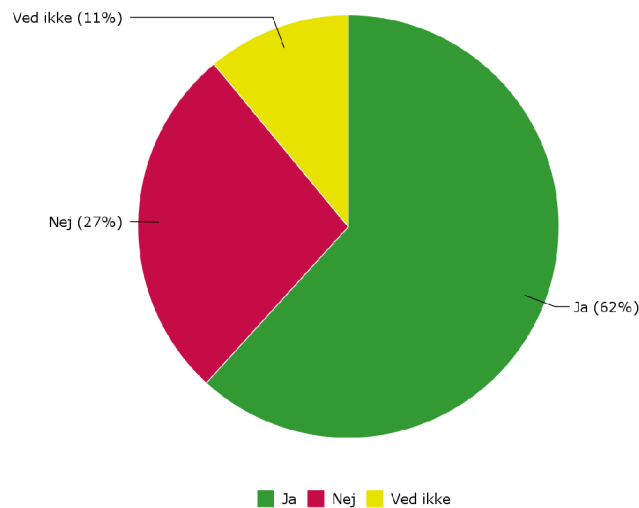
## 10. KTO-aftale

Dette kapital omhandler arbejdsmiljørepræsentanternes kendskab til KTO-aftaler. Herunder KTO-aftalen om retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen, KTO-aftalen om retningslinjer i forhold til forebyggelse af stress på arbejdspladsen og KTO-aftalen om socialt kapital.

KTO-aftalen om 'Retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen', er kendt af ca. 2 ud af 3 arbejdsmiljørepræsentanter (Figur 41). KTO-aftalen om 'Retningslinjer i forhold til forebyggelse af stress på arbejdspladsen' er ligeledes kendt af ca. 2 ud af 3 (Figur 42). KTO-aftalen om 'Socialt kapital' er lidt mindre kendt, idet kun 1 ud af 2 kender denne (Figur 43).

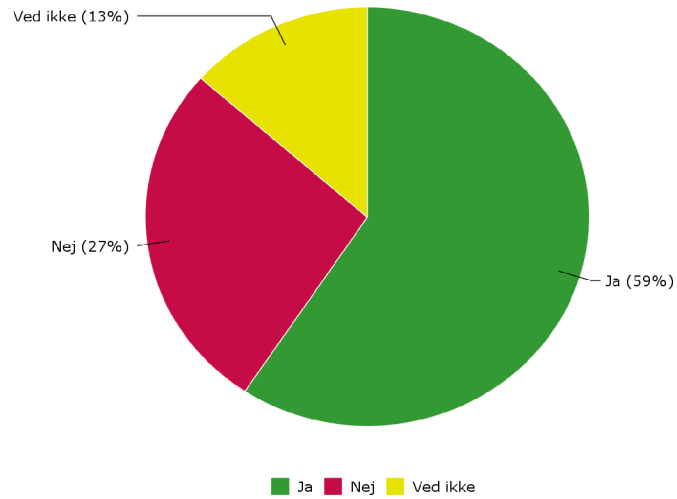
*Figur 41: Kendskab til KTO-aftale om retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (spm. 46)*

*n:*  
408



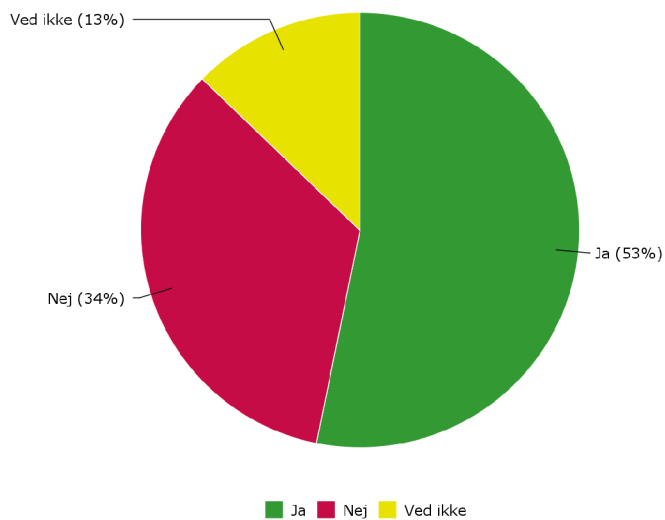
**Figur 42: Kendskab til KTO-aftale om retningslinjer i forhold til forebyggelse af stress på arbejdspladsen (spm. 47)**

n:  
408



**Figur 43: Kendskab til KTO-aftale om socialt kapital (spm. 48)**

n:  
408



## 11. Metode

Informationen der ligger til grund for rapporten, er tilvejebragt ved et elektronisk spørgeskema. Det elektroniske spørgeskema er udsendt via e-mail til forbundets 1.075 arbejdsmiljørepræsentanter. Respondenterne har maksimalt skulle besvare 46 spørgsmål. Da flere af spørgsmålene er uddybende har langt de fleste besvaret færre spørgsmål.

### Målgruppe og stikprøve

Målgruppen for undersøgelsen er samtlige af Socialpædagogernes Landsforbunds arbejdsmiljø-repræsentanter (AMR), og er hentet fra forbundets medlemsregister.

### Dataindsamling

Det elektroniske spørgeskema blev udsendt til 200 e-mailadresser den 3. december 2013. Da det kunne konstateres, at spørgeskemaet fungerede hos de 200 AMR, blev spørgeskemaet udsendt til de resterende 875 e-mailadresser den 4. december 2013. 95 e-mailadresser viste sig at være fejlbehæftede og er derfor udgået af undersøgelsen. Yderligere 31 er frasorteret, da de ikke længere er AMR. Undersøgelsen består altså af 949 mulige AMR. Undersøgelsen blev lukket for besvarelser den 7. januar 2014.

### Svarprocent

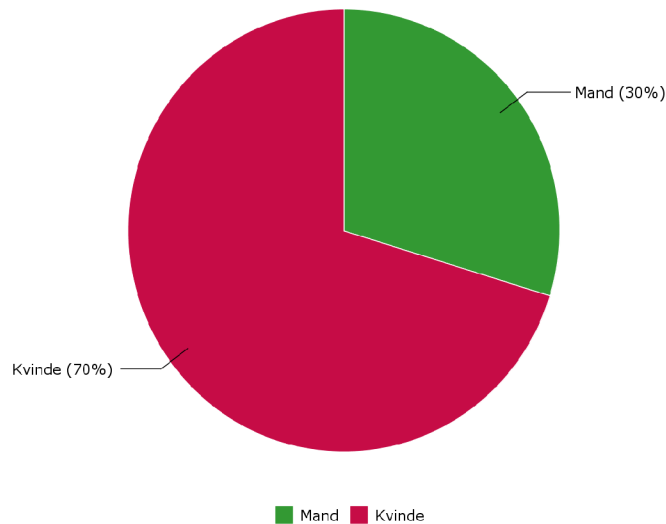
472 personer har påbegyndt besvarelsen af spørgeskemaet, og heraf har 463 gennemført hele spørgeskemaet. 23 af disse har svaret, at de ikke længere er AMR, hvorfor de ikke er en del af undersøgelsens målgruppe. Af de 949 mulige besvarelser, har 440 gennemført. Det betyder, at undersøgelsens svarprocent er 46,4 %. Det er udelukkende de gennemførte besvarelser, der er behandlet i rapporten.



## Besvarelser

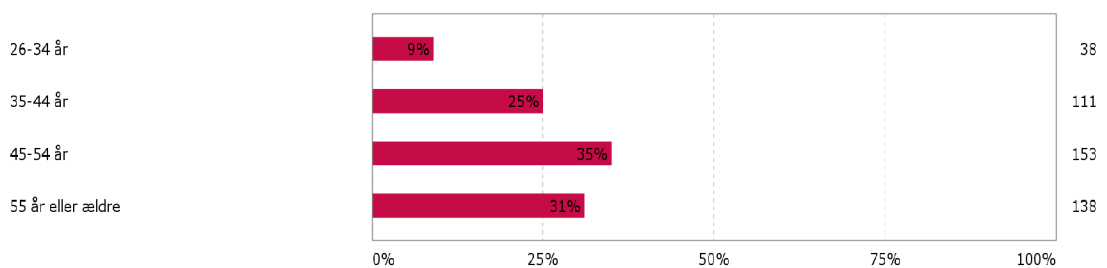
Langt størstedelen af arbejdsmiljørepræsentanterne er kvinder (70 %) (Figur 44).

Figur 44: Køn  
n: 440



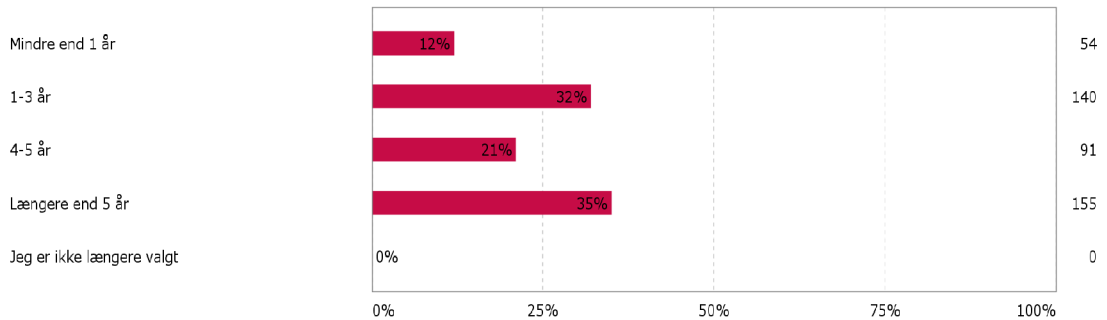
Lidt over en tredjedel af arbejdsmiljørepræsentanterne er i mellem 45 og 54 år. Den næststørste aldersgruppe for arbejdsmiljørepræsentanterne er 55 år eller derover (31 %). En fjerdedel er mellem 35-44 år, mens kun 9 % er mellem 26-34 år (Figur 45).

Figur 45: Alder  
n: 440



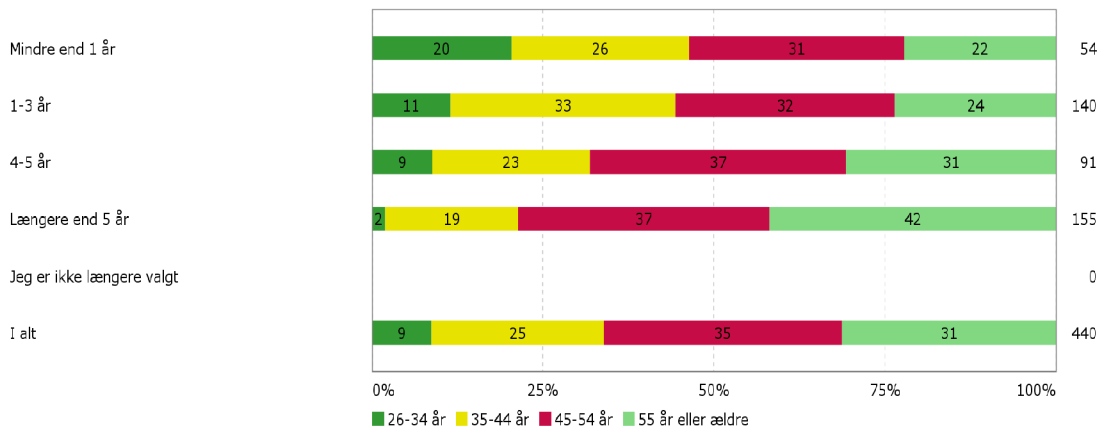
Lidt over en tredjedel (35 %) af arbejdsmiljørepræsentanterne har ligeledes en anciennitet på mere end 5 år. 21 % har været AMR mellem 4 og 5 år, og lidt under en tredjedel (32 %) har en anciennitet på mellem 1 og 3 år. Kun 12 % er blevet AMR indenfor det seneste år (Figur 46).

**Figur 46: Anciennitet som Arbejdsmiljørepræsentant  
n: 440**



Af Figur 47 ses en tendens mellem alder og anciennitet. For alle anciennitetstrin er der et flertal af AMR, der er ældre end 45 år. Andelen varierer dog for hvert anciennitetstrin. Blandt dem med en anciennitet på mere end 5 år er 79 % ældre end 45 år. Til sammenligning er procentandelen 53 % blandt dem, der er blevet AMR inden for det seneste år.

**Figur 47: Alder (vandret akse)  
Krydset med: Anciennitet som Arbejdsmiljørepræsentant  
n: 440**



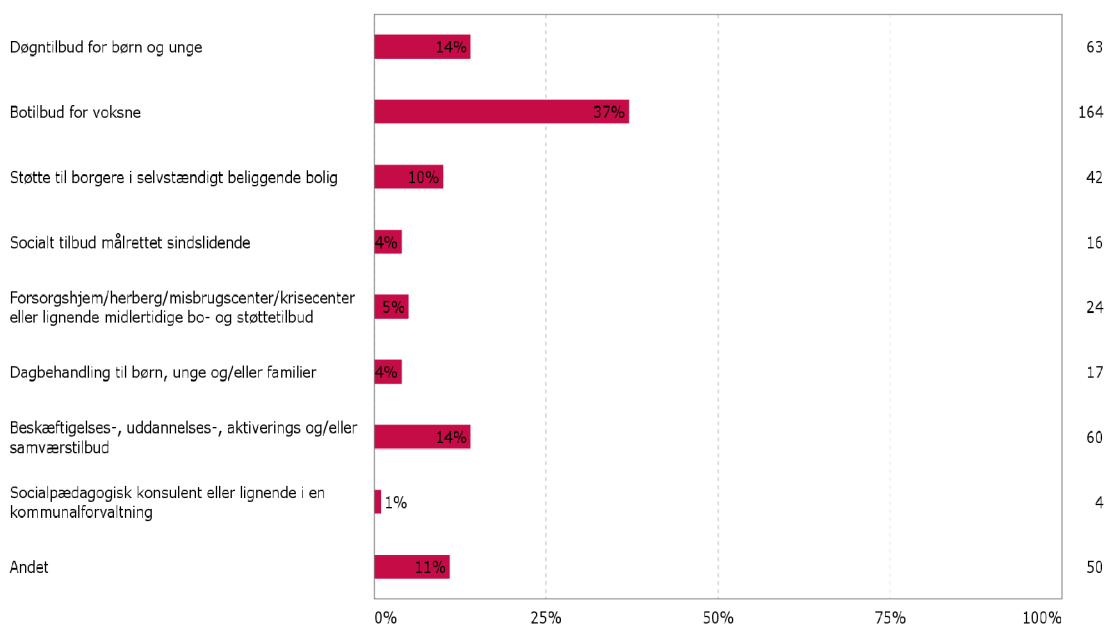
Langt størstedelen (37 %) har "Botilbud for voksne" som deres primære ansættelsesområde. Der er en omtrent ligelig fordeling mellem "Døgntilbud for børn og unge" og "Beskæftigelses-, uddannelses-, aktiverings og/eller samværstilbud", hvor begge er det primære ansættelsesområde for 14 % af arbejdsmiljørepræsentanterne (Figur 48).

10 % er ansat indenfor området "Støtte til borgere i selvstændigt beliggende bolig".

Både "Socialt tilbud målrettet sindslidende", "Forsorgshjem/herberg/misbrugscenter/krisecenter eller lignende midlertidige bo- og støttetilbud" samt "Dagbehandling til børn, unge og/eller familier" er det primære ansættelsesområde for mellem 4-5 % af arbejdsmiljørepræsentanterne (Figur 48).

**Figur 48: Primære ansættelsesområde**

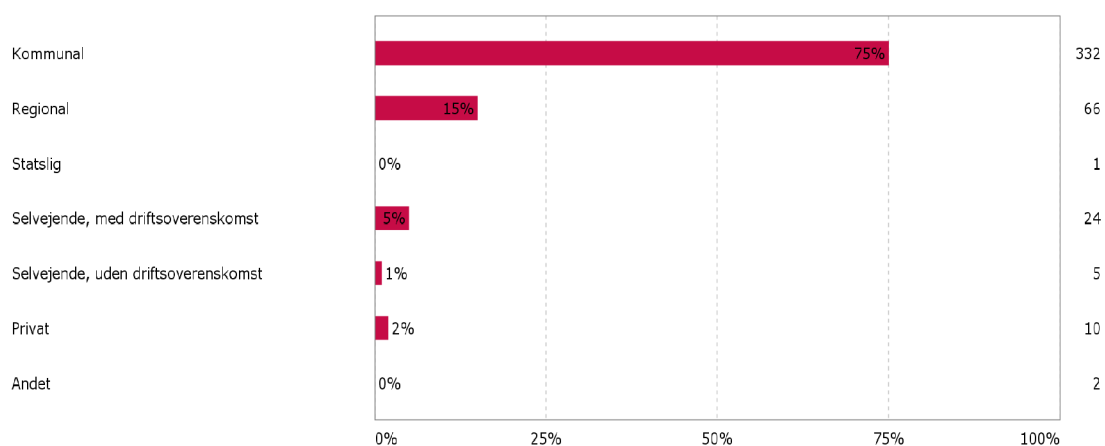
**n:**  
**440**



3 ud af 4 arbejdsmiljørepræsentanter er ansat i den kommunale sektor, mens 15 % er regionalt ansatte. For de selvejende institutioner er 5 % ansat på en selvejende institution med driftsoverenskomst, mens 1 % er ansat på en selvejende institution uden driftsoverenskomst. Kun 2 % er ansat i den private sektor (Figur 49).

**Figur 49: Sektor**

**n: 440**

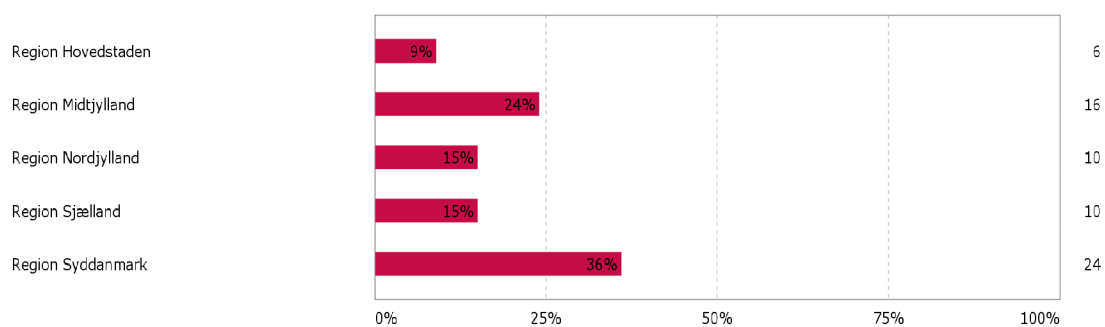


Blandt de regionale ansatte arbejdsmiljørepræsentanter er over en tredjedel (36 %) ansat i Region Syddanmark. Lige under en fjerdedel (24 %) er AMR i Region Midtjylland, mens både Region Sjælland og Nordjylland har 15 % af de regionale ansatte AMR. 9 % af arbejdsmiljørepræsentanterne er fra Region Hovedstaden (Figur 50).

**Figur 50: Ansættelse – Region**

*n:*

**66**





## 12. Spørgeskema

Velkommen til AMR-undersøgelsen. Du starter besvarelsen ved at trykke på pilen til højre.

### Baggrundsspørgsmål

#### 1. Hvilken kreds tilhører du?

- (1) \* Lillebælt
- (2) \* Nordjylland
- (3) \* Midt & Vestjylland
- (4) \* Østjylland
- (5) \* Syddanmark
- (6) \* Bornholm
- (7) \* Storstrøm
- (8) \* Midtsjælland
- (9) \* Nordsjælland
- (10) \* Storkøbenhavn

#### 2. I hvilken sektor er du ansat?

- (1) \* Kommunal
- (2) \* Regional
- (3) \* Statslig
- (4) \* Selvejende, med driftsoverenskomst
- (7) \* Selvejende, uden driftsoverenskomst
- (5) \* Privat
- (6) \* Andet - angiv venligst \_\_\_\_\_

(Hvis 'Kommunal' i Q2)

#### 3. I hvilken kommune er du ansat?

- (1) \* Albertslund
- (2) \* Allerød
- (4) \* Assens
- (5) \* Ballerup
- (6) \* Billund
- (7) \* Bornholm
- (8) \* Brøndby
- (9) \* Brønderslev
- (10) \* Dragør
- (11) \* Egedal
- (12) \* Esbjerg
- (13) \* Fanø
- (14) \* Favrskov
- (15) \* Faxe
- (16) \* Fredensborg
- (17) \* Fredericia
- (18) \* Frederiksberg
- (19) \* Frederikshavn
- (20) \* Frederikssund
- (21) \* Furesø

- (22) \* Faaborg - Midtfyn
- (23) \* Gentofte
- (24) \* Gladsaxe
- (25) \* Glostrup
- (26) \* Greve
- (27) \* Gribskov
- (28) \* Guldborgsund
- (29) \* Haderslev
- (30) \* Halsnæs
- (31) \* Hedensted
- (32) \* Helsingør
- (33) \* Herlev
- (34) \* Herning
- (35) \* Hillerød
- (36) \* Hjørring
- (37) \* Holbæk
- (38) \* Holstebro
- (39) \* Horsens
- (40) \* Hvidovre
- (41) \* Høje-Taastrup
- (42) \* Hørsholm
- (43) \* Ikast-Brande
- (44) \* Ishøj
- (45) \* Jammerbugt
- (46) \* Kalundborg
- (47) \* Kerteminde
- (48) \* Kolding
- (49) \* København
- (50) \* Køge
- (51) \* Langeland
- (52) \* Lejre
- (53) \* Lemvig
- (54) \* Lolland
- (55) \* Lyngby-Taarbæk
- (56) \* Læsø
- (57) \* Mariagerfjord
- (58) \* Middelfart
- (59) \* Morsø
- (60) \* Norddjurs
- (61) \* Nordfyn
- (62) \* Nyborg
- (63) \* Næstved
- (64) \* Odder
- (65) \* Odense
- (66) \* Odsherred
- (67) \* Randers
- (68) \* Rebild
- (69) \* Ringkøbing-Skjern
- (70) \* Ringsted

- (71) \* Roskilde
- (72) \* Rudersdal
- (73) \* Rødovre
- (74) \* Samsø
- (75) \* Silkeborg
- (76) \* Skanderborg
- (77) \* Skive
- (78) \* Slagelse
- (79) \* Solrød
- (80) \* Sorø
- (81) \* Stevns
- (82) \* Struer
- (83) \* Svendborg
- (84) \* Syddjurs
- (85) \* Sønderborg
- (86) \* Thisted
- (87) \* Tønder
- (88) \* Tårnby
- (89) \* Vallensbæk
- (90) \* Varde
- (91) \* Vejen
- (92) \* Vejle
- (93) \* Vesthimmerland
- (94) \* Viborg
- (95) \* Vordingborg
- (96) \* Ærø
- (97) \* Åbenrå
- (98) \* Aalborg
- (99) \* Århus

(Hvis 'Regional' i Q2)

**4. I hvilken region er du ansat?**

- (1) \* Region Hovedstaden
- (2) \* Region Midtjylland
- (3) \* Region Nordjylland
- (4) \* Region Sjælland
- (5) \* Region Syddanmark

(Filter Q2 slut)

**5. Inden for hvilket område er du ansat? Hvis flere områder, marker venligst den primære.**

- (1) \* Døgntilbud for børn og unge
- (2) \* Botilbud for voksne
- (3) \* Støtte til borgere i selvstændigt beliggende bolig
- (4) \* Socialt tilbud målrettet sindslidende
- (5) \* Forsorgshjem/herberg/misbrugscenter/krisecenter eller lignende  
midlertidige bo- og støttetilbud
- (6) \* Dagbehandling til børn, unge og/eller familier
- (7) \* Beskæftigelses-, uddannelses-, aktiverings og/eller samværstilbud
- (8) \* Socialpædagogisk konsulent eller lignende i en kommunalforvaltning



- (9) \* Andet - angiv venligst \_\_\_\_\_
- 6. Hvor mange år har du været AMR?**
- (1) \* Mindre end 1 år
- (2) \* 1-3 år
- (3) \* 4-5 år
- (4) \* Længere end 5 år
- (5) \* Jeg er ikke længere valgt

(Hvis 'Jeg er ikke længere valgt' i Q6 sendes respondenterne ud af undersøgelsen)

### AMR uddannelse og kompetenceudvikling

#### 7. Har du gennemgået den lovlige 3-dages grunduddannelse i arbejdsmiljø?

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

(Hvis 'ja' i Q7)

*Arbejdsgiveren skal sørge for, at en nyvalgt AMR har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage inden 3 måneder efter valget. Derudover skal arbejdsgiveren tilbyde den nyvalgte AMR en supplerende arbejdsmiljøuddannelse på 2 dage indenfor det første år af funktionsperioden.*

#### 8. Er du af din arbejdsgiver blevet tilbudt 2-dages supplerende uddannelse i arbejdsmiljø?

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

(Hvis 'ja' i Q8)

#### 9. Tog du imod tilbuddet?

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej, jeg følte ikke behov
- (3) \* Nej, det passede ikke ind i min kalender
- (4) \* Nej, den tilbudte uddannelse er ikke relevant for arbejdspladsen
- (5) \* Nej, angiv venligst \_\_\_\_\_

(Filter Q8 slut)

*Arbejdsgiveren skal tilbyde medlemmerne af AMO supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 1½ dags varighed hvert år i funktionsperioden.*

**10. Har din arbejdsgiver tilbudt dig 1½ dags kompetenceudvikling?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

(Hvis 'ja' i Q10)

**11. Tog du imod tilbuddet?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej, jeg følte ikke behov
- (3) \* Nej, det passede ikke ind i min kalender
- (4) \* Nej, den tilbudte kompetenceudvikling er ikke relevant for arbejdspladsen
- (5) \* Nej -angiv venligst \_\_\_\_\_

(Filter Q10 slut)

(Filter Q7 slut)

*Arbejdsgivere i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for AMR og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse.*

**12. Har du som AMR - indenfor de seneste 2 år - fået udarbejdet en kompetenceplan?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**Samarbejde og MED-udvalg****13. Er du repræsentant i et MED-udvalg?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**14. Er arbejdsmiljøarbejdet en fast del af samarbejdet i jeres MED-udvalg?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**15. Hvor er arbejdsmiljøarbejdet forankret på din arbejdsplads? (Flere svar muligt)**

- (1) \* Ledelsen
- (2) \* HR-afdelingen
- (3) \* Personalemøde med MED-status
- (4) \* Samarbejdsudvalg
- (5) \* Arbejdsmiljøgruppen
- (6) \* MED-udvalg
- (7) \* Andet \_\_\_\_\_
- (8) \* Ved ikke

**16. Er arbejdsmiljø et fast punkt på dagsorden på MED møderne?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**17. Hvordan oplever du, at MED-samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen fungerer på din arbejdsplads?**

- (1) \* Meget dårligt
- (2) \* Dårligt
- (3) \* Hverken godt eller dårligt
- (4) \* Godt
- (5) \* Meget godt
- (6) \* Ved ikke

**18. Hvordan oplever du samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med din relevante leder?**

- (1) \* Meget dårligt
- (2) \* Dårligt
- (3) \* Hverken godt eller dårligt
- (4) \* Godt
- (5) \* Meget godt
- (6) \* Ved ikke

**19. Hvordan oplever du samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet med tillidsrepræsentanten (TR) på din arbejdsplads?**

- (1) \* Meget dårligt
- (2) \* Dårligt
- (3) \* Hverken godt eller dårligt
- (4) \* Godt
- (5) \* Meget godt
- (7) \* Jeg har ikke nogen TR/Jeg er selv TR
- (6) \* Jeg ved ikke hvem der er min TR

**Vilkår for AMR's virke****20. Får du et løntillæg som følge af din funktion som AMR?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**21. Hvor mange timer er der aftalt, at du kan bruge om ugen på arbejdsmiljøarbejde?**

- (1) \* Mindre end 2 timer
- (2) \* 2-3 timer
- (3) \* 4-6 timer
- (4) \* 7-10 timer
- (5) \* Mere end 10 timer
- (6) \* Ingen aftale
- (7) \* Ved ikke

**22. I hvilken grad oplever du, at du har den fornødne tid til at varetage din funktion som arbejdsmiljørepræsentant?**

- (1) \* Slet ikke
- (3) \* I ringe grad
- (4) \* I nogen grad
- (5) \* I høj grad
- (6) \* I meget høj grad
- (7) \* Ved ikke

**APV****23. Hvornår har I senest gennemført en APV på arbejdspladsen?**

- (1) \* Mindre end et år siden
- (2) \* Mellem 1 og 2 år siden
- (3) \* Mellem 2 og 3 år siden
- (4) \* Mere end 3 år siden
- (6) \* Har ikke kendskab til APV
- (5) \* Ved ikke

(Hvis svarmulighed 1-5 i Q23)

**24. I hvilken grad oplever du, at resultatet af APV'en gav et retvisende billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

**25. I hvilken grad er du involveret i den opfølgende handlingsplan på APV'en?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

(Filter Q23 slut)

**Trivselsmåling****26. Hvor ofte gennemfører I trivselsmålinger på arbejdspladsen?**

- (1) \* Mindst 1 gang om året
- (2) \* Hvert andet år
- (3) \* Hvert tredje år
- (4) \* Efter behov
- (5) \* Aldrig
- (6) \* Ved ikke

(Hvis svarmulighed 1-4 eller 6 i Q26)

**27. I hvilken grad oplever du, at resultatet af trivselsmålingen giver et retvisende billede af trivslen på arbejdspladsen?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

**28. I hvilken grad er du involveret i den opfølgende handlingsplan på trivselsmålingen?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

(Filter Q26 slut)

**Relation til kolleger i AMR-arbejdet****29. Hvor mange kolleger er du AMR for?**

- (1) \* 1-3
- (2) \* 4-6
- (3) \* 7-10
- (4) \* 11-20
- (5) \* 21-30
- (6) \* 31-50
- (7) \* Mere end 50

**30. Er du AMR for kolleger, som du på grund af arbejdspladsens opdeling i afdelinger/enheder eller arbejdstidens tilrettelæggelse ikke har mulighed for daglig kontakt med?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**31. Hvordan bliver du introduceret for nye medarbejdere på arbejdspladsen? (Flere svar muligt)**

- (1) \* Jeg tager selv personlig kontakt
- (2) \* Jeg introduceres sammen med TR
- (3) \* Jeg deltager i introsamtale
- (4) \* Lederen introducerer mig
- (5) \* Ingen fast procedure for introduktion
- (6) \* Andet- angiv venligst \_\_\_\_\_

**32. Har arbejdspladsen en fast systematik/retningslinjer, som sikrer kommunikation mellem dig som AMR og kollegerne?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**33. I hvilken grad bruger du hver af de følgende kanaler, når du vil kommunikere med dine kolleger om AMR-arbejdet?**

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Via mail	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *
Intranet	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *
Personalemøder	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *
Uformelle møder og snak med kollegaer	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *

Hvis du bruger andre kanaler, når du kommunikerer med dine kolleger om AMR-arbejdet, angiv da gerne i kommentarfeltet: \_\_\_\_\_

**34. I hvilken grad oplever du at være synlig for kollegerne i forhold til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

**Kilde til viden****35. I hvilken grad bruger du de nedenfor nævnte til at opsøge viden som arbejdsmiljørepræsentant?**

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Branchearbejdsmiljørådet	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *
Arbejdstilsynet	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *
Videnscenter for Arbejdsmiljø	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *
Socialpædagogernes hjemmeside	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *
Den lokale kredsafdeling	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *
Arbejdsmiljøkonsulent i HR-afdelingen	(1) *	(2) *	(3) *	(4) *	(5) *

Hvis du søger viden andre steder, angiv da gerne i kommentarfeltet:

**36. I hvilken grad føler du dig klædt på til at varetage din funktion som AMR?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

**37. Hvor mange AMR findes der på din arbejdsplads (inklusive dig selv)?**

- (1) \* Der er ingen udover mig selv
- (2) \* 2
- (3) \* 3
- (4) \* 4
- (5) \* 5
- (6) \* 6
- (7) \* 7
- (8) \* 8
- (9) \* 9
- (10) \* 10 eller flere
- (11) \* Ved ikke

(Hvis svarmulighed 2-10 i Q37)

**38. I hvilken grad samarbejder du med de andre/den anden AMR?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

(Filter Q37 slut)

**SL's rolle i arbejdsmiljøarbejdet****39. I hvilken grad er du tilfreds med den hjælp og støtte du får fra SL i forhold til din funktion som AMR?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

**40. Bruger du SL's arbejdsmiljøsite på [www.sl.dk](http://www.sl.dk)?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

(Hvis svarmulighed 2-5 i Q40)

**41. I hvilken grad oplever du hjemmesiden som informativ og hjælpsom?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

**42. I hvilken grad bruger du arbejdsmiljøredskaberne på hjemmesiden i dit virke som AMR?**

- (1) \* Slet ikke
- (2) \* I ringe grad
- (3) \* I nogen grad
- (4) \* I høj grad
- (5) \* I meget høj grad
- (6) \* Ved ikke

(Filter Q40 slut)



**43. På hvilken måde kan SL fremover støtte op om din funktion som AMR? (Prioritér to ønsker)**

- (1) \* Udviklingssamtaler
- (2) \* Temadage for AMR
- (3) \* Lokale netværk for AMR
- (4) \* AMR-kursus med SL tvist
- (5) \* Hjælp til kompetenceplaner
- (6) \* Temadage for AMR/TR/ledere

**44. Har du andre forslag til, hvordan SL kunne blive bedre til at støtte op om din funktion som AMR?**

Skriv hvad:

**45. Er der nogen bestemte problemstillinger, som du kunne have brug for mere hjælp og støtte til fra SL?**

Skriv hvad:

(Hvis 'Kommunal', 'Regional', 'Statslig', 'Selvejende med driftsoverenskomst' eller 'Andet' i Q2)

**KTO-aftale**

**46. Er du bekendt med den indgåede KTO-aftale om retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning og chikane?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**47. Er du bekendt med den indgåede KTO-aftale om retningslinjer i forhold til forebyggelse af stress på arbejdspladsen?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

**48. Er du bekendt med den indgående KTO-aftale om socialt kapital?**

- (1) \* Ja
- (2) \* Nej
- (3) \* Ved ikke

(Filter Q2 slut)

(Stilles til alle)

Tak for din besvarelse. Du afslutter ved at trykke på krydset til højre for statuslinjen.