

VIRKSOMHEDERNES AR- BEJDSMILJØORGANISA- TION SPØRGESKEMAANALYSE



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	2
1.1	Baggrund	2
1.2	Læsevejledning	2
1.3	Resume	3
2.	Undersøgelsens metode	6
2.1	Analyser på virksomhedsniveau	7
2.2	Analyser på virksomheder med flere niveauer af arbejdsmiljøorganisation	8
3.	Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet	10
3.1	Kortlægning og beskrivelse af virksomhedernes organisering af AMO	10
3.2	Kortlægning og beskrivelse af AMO-medlemmernes arbejdsmiljøarbejde	12
3.2.1	Organisering i virksomheder med 10-34 ansatte	12
3.2.2	Organisering i private og statslige virksomheder med over 35 ansatte	13
3.2.3	Organisering på kommunale og regionale arbejdspladser med over 35 ansatte	14
3.3	Bidrager organisering af AMO til styrket samarbejde på det strategiske og operationelle plan?	15
4.	Arbejdsmiljø som et strategisk element	16
4.1	Deltagelse og målsætninger i forhold til virksomhedernes afholdelse af den årlige drøftelse	17
4.2	Begrundelser for ikke at opstille mål	20
4.3	Virksomhedernes strategiske arbejde med arbejdsmiljø i forhold til planlægning af drift og personaleopgaver	21
4.4	Værdien af den årlige drøftelse for arbejdsmiljøarbejdet	23
5.	Styrket samarbejde om arbejdsmiljø	25
5.1	Samarbejde og planlægning	26
5.2	Opfølgning på konkrete initiativer	27
5.3	Emner i arbejdsmiljøarbejdet	27
5.4	Drøftelse af det fremtidige arbejdsmiljøarbejde	28
5.5	Repræsentanternes vilkår	28
6.	Kompetenceudvikling	31
6.1	Tilbud om deltagelse i supplerende uddannelse	31
6.2	Værdien af den supplerende uddannelse	34
6.3	Kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer	35
	Bilag 1: Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet	36
	Bilag 2: Arbejdsmiljø som et strategisk element	37
	Bilag 3: Styrket samarbejde om arbejdsmiljø	41
	Bilag 4: Kompetenceudvikling	43

1. INDLEDNING

1.1 Baggrund

Som et led i aftalen om en styrket arbejdsmiljøindsats fra 2015 blev det aftalt, at der inden 2020 skal gennemføres en undersøgelse af erfaringerne med regelsættet for arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

Formålet med denne undersøgelse er for det første at følge op på aftalen og at tilvejebringe grundlag for en bred drøftelse af AMO-reglerne og potentialer for et forbedret system for AMO, der kan spille en mere aktiv rolle i arbejdsmiljøarbejdet. For det andet skal undersøgelsen måle udviklingen ift. de elementer af AMO-reglerne, der blev justeret ved initiativer fra 2015 i aftalen om en styrket arbejdsmiljøindsats, dvs. den årlige drøftelse, den supplerende uddannelse samt Arbejdstilsynets håndhævelse heraf.

Til det formål gennemføres en evaluering, der skal afdække, hvorvidt erfaringerne med AMO-reglerne opfylder de generelle hensigter med AMO-reformen fra 2010:

1. Organisering af arbejdsmiljøarbejdet
2. Arbejdsmiljø som et strategisk element
3. Styrket samarbejde om arbejdsmiljø
4. Kompetenceudvikling.

Den samlede evaluering, som foretages af Arbejdstilsynet, består af to dele: dels en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, der har til formål at belyse, om elementerne i AMO-reglerne fungerer efter hensigten og måle udviklingen siden 2013 på en række parametre, og dels kvalitative studier, der skal supplere med mere dybdegående beskrivelser af, hvordan arbejdsmiljøarbejdet fungerer på arbejdspladserne. Denne rapport præsenterer den kvantitative del af evalueringen. Selve gennemførelsen af spørgeskemaundersøgelsen er foretaget af Danmarks Statistik, hvor Rambøll efterfølgende har fået adgang til datamaterialet.

Evalueringen af de seneste ændringer af AMO viste, at ændringer i AMO-reglerne generelt ikke førte til ændringer i de strukturelle vilkår for AMO-medlemmernes arbejde, men at f.eks. arbejdsmiljødrøftelsen bidrager til at systematisere arbejdsmiljøindsatsen. Dette blev også bekræftet af undersøgelser gennemført for ekspertudvalget om arbejdsmiljø, hvor virksomhederne både gennem spørgeskema og casebesøg gav udtryk for, at AMO kan være med til at sikre dialogen og systematiseringen.

1.2 Læsevejledning

Rapporten er bygget op over de temaer, som har været de gennemgående i spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomhederne: *Organisering af arbejdsmiljøarbejdet*, *Arbejdsmiljøarbejdet som strategisk element*, *Styrket samarbejde om arbejdsmiljø* samt *Kompetenceudvikling*.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at en række tabeller og figurer skal findes i bilaget til rapporten. Dette er gjort for at øge læsevenligheden af rapporten, hvor der er inkluderet de vigtigste tabeller i hovedrapporten.

Bilaget er opbygget således, at tabellerne er inddelt efter samme systematik og afsnit som kapitlerne i rapporten. Gennem hele rapporten omtales flere niveauer i Arbejdsmiljøorganisationen (AMO), hvor niveau 1 består af Arbejdsmiljøudvalget (AMU), og niveau 2 består af Arbejdsmiljøgrupper (AMG). Vi bruger betegnelserne AMU og AMG, vel vidende at niveauerne på nogle typer af arbejdspladser omtales som f.eks. MED-udvalg.

1.3 Resume

Fokus for evalueringen af AMO har været at undersøge de fire temaer omkring AMO-reformen fra 2010, som er angivet i afsnit 1.1. I nedenstående fremgår de væsentligste pointer fra hvert af disse temaer, som kort samler op på de ovenstående undersøgelsesspørgsmål. Der vil særligt være fokus på vurderingerne, hvor de dybdegående kortlægninger bliver beskrevet nærmere i de enkelte kapitler.

Kapitel 3: Organisering

Kortlægningen af AMO viser, at langt de fleste små og mellemstore virksomheder udelukkende bruger ét niveau i arbejdsmiljøarbejdet. Samtidig er det interessant, at analyserne viser, at nogle virksomheder har AMO i ét niveau, selvom det nok rettere bør være flere niveauer.

Analysen af organiseringen viser samtidig, at de store private og statslige virksomheder primært har 1-4 arbejdsmiljøgrupper, mens de kommunale og regionale AMO'er har over 20 arbejdsmiljøgrupper. Da der hos kommuner og regioner kan være ét MED-udvalg, som dækker hele kommunen eller regionen, er det derfor ikke overraskende, at de store private og statslige virksomheder primært har 1-4 arbejdsmiljøgrupper, mens de kommunale og regionale AMO'er har over 20 arbejdsmiljøgrupper (lokale MED-udvalg).

Der er foretaget separate analyser af organiseringen for ansatte, som arbejder på andre arbejdssteder end virksomheden. Disse viser, at et stort flertal af de private og statslige virksomheder med 35+ ansatte angiver, at der i deres organisationsstruktur findes arbejdsmiljøgrupper for ansatte, der arbejder andre steder end på virksomhedens adresse. Det er dog ikke alle, som angiver, at der er oprettet separate arbejdsmiljøgrupper for disse eksterne arbejdssteder.

Analyserne viser samtidig, at AMO styrker samarbejdet på både et strategisk og operationelt plan. *Det vurderes* derfor, at organiseringen bidrager til at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

F.eks. tyder analysen for de mellemstore virksomheder på, at virksomheder med klare retninger for organisering har en større andel, som har afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Kapitel 4: Arbejdsmiljø som strategisk element

I dette kapitel bliver det undersøgt, hvorvidt virksomhederne bruger arbejdsmiljøarbejdet strategisk, og hvordan dette gøres.

Analysen viser, at arbejdsmiljø er skrevet ind i strategien for mange af de store virksomheder. Samtidig er det et vigtigt fund, at mange af arbejdsmiljøgrupperne tænker arbejdsmiljø ind i selve driften, hvilket kan være en indikator for, at AMO virker helt ude lokalt.

Et virkemiddel i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet er den årlige arbejdsmiljødrøftelse, da denne er et krav som følge af bekendtgørelsen. Her er det værd at fremhæve, at respondenterne mener, at denne årlige drøftelse har ført til, at arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højere og er blevet mere systematisk i arbejdsmiljøudvalg og -grupperne.

Når man analyserer på det strategiske arbejde, er det værd at fremhæve, hvordan arbejdsmiljøudvalg for virksomheder med 35+ ansatte er mere tilbøjelige til at få fastlagt mål ift. de små og mellemstore virksomheder. Samtidig er det også værd at notere sig, at langt størstedelen af virksomheder med fastlagte mål får fastlagt konkrete initiativer til at nå deres mål. Det betyder, at virksomhederne lever op til intentionen med at få gennemført den årlige drøftelse, få fastlagt mål samt efterfølgende fastlægge initiativer, som skal bruges til at følge op på målene.

Det kan også fremhæves, at analysen viser, at arbejdsmiljøgrupperne i nogen grad også deltager i drøftelserne, selvom det ikke er et krav. Det kan være en indikator på, at virksomhederne arbejder strategisk og bruger hele arbejdsmiljøorganisationen strategisk til at drøfte arbejdsmiljøet.

Det er dog samtidig værd at bemærke, at en række respondenter angiver, at den årlige drøftelse ikke er blevet afholdt. Det gælder særligt for små virksomheder (1-9 ansatte) og kun i meget lille omfang store virksomheder med over 35 ansatte.

Det vurderes derfor, at ikke alle virksomheder bruger den årlige drøftelse til at arbejde strategisk med arbejdsmiljøarbejdet.

Under de indholdsmæssige krav til drøftelsen er der ligeledes en række respondenter, som angiver, at man på deres arbejdsplads ikke lever op til kravet om indholdet i de årlige drøftelser. Det gælder f.eks. kravet om at sætte mål for det kommende år. Dette gælder igen særligt for små og mellemstore virksomheder.

Det vurderes derfor, at ikke alle virksomheder lever op til kravet om indholdet i den årlige drøftelse.

Det er samtidig værd at bemærke, at langt størstedelen af virksomhederne angiver, at den årlige drøftelse i stor grad eller i nogen grad kan bruges til at skabe systematik i arbejdsmiljøarbejdet.

Kapitel 5: Styrket samarbejde om arbejdsmiljø

I dette afsnit analyseres på, hvorvidt og hvordan virksomhederne samarbejder om arbejdsmiljøarbejdet. Det gælder både i forhold til at følge op på konkrete initiativer, og hvorvidt arbejdsmiljørepræsentanterne rent faktisk har tid til arbejdsmiljøarbejdet.

Den første interessante pointe, som er værd at fremhæve, gælder, hvordan man følger op på initiativer. Her er der en klar forskel i forhold til virksomhedsstørrelse, da de små- og mellemstore virksomheder fremhæver, at ledelsen i højere omfang er med til at følge op. Noget af dette kan selvfølgelig forklares med, at der i mindre virksomheder er færre hænder til at udføre arbejdet.

Ca. 30 pct. af virksomheder med 10-34 ansatte har angivet, at de ikke har drøftet det fremtidige samarbejde i forbindelse med den årlige drøftelse, hvilket ellers er et krav til den årlige drøftelse.

Det vurderes på den baggrund, at ikke alle virksomheder lever op til indholdskravet for den årlige drøftelse.

I analysen af, hvilke arbejdsmiljøemner som bliver drøftet i forbindelse med den årlige drøftelse, fremgår det, at det er et bredt udvalg af emner, som bliver drøftet, men særligt det psykiske arbejdsmiljø samt fysiske belastninger osv. og i mindre omfang specifikt, f.eks. sygefravær.

En del af samarbejdet mellem virksomheden og AMO'en går på, hvorvidt denne inddrages ved ændringer i virksomheden, som kan have betydning for arbejdsmiljøet. Her viser analysen, at for de virksomheder, som i spørgeskemaet har angivet, at der er sket organisationsændringer eller nye arbejdsgange, er det i helt særlig grad hos kommuner og regioner, at man inddrager AMO'en i arbejdet med ændringerne, da det er tæt på 100 pct., som angiver, at arbejdsmiljøgrupperne bliver inddraget.

Det vurderes på den baggrund, at særligt større virksomheder er gode til at inddrage AMO'en ved organisationsændringer.

Det har været en del af evalueringen at undersøge, hvorvidt medlemmerne af AMO har den tid, de skal bruge, samt hvorvidt de arbejdstagere, de repræsenterer, har mulighed for at få fat på dem. Med den måde, der er blevet spurgt i det data, som er til rådighed for evalueringen, tyder det på, at medlemmerne har den tid, det kræver, og at de kun i lille omfang angiver, at der ikke er den nødvendige tid. Samtidig angiver kun få, at de personer, de repræsenterer, ikke kan få fat på dem.

Det vurderes derfor samlet set, at der ikke ud fra data i denne analyse kan peges på, at der skulle være problemer i forhold til dette. Undtagelsen er dog en særlig problemstilling i forhold til skifteholdsarbejde, hvor analysen peger på, at det kan være svært at få fat på arbejdsmiljørepræsentanten.

Kapitel 6: Kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at deltagerne i arbejdsmiljøarbejdet har de nødvendige kompetencer for at deltage i arbejdet. Første skridt er at få udarbejdet en kompetenceudviklingsplan, hvor det kan fremhæves, at halvdelen af arbejdsmiljøudvalgene med 35+ ansatte har udarbejdet en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøarbejdet.

Et vigtigt virkemiddel i kompetenceudviklingen for arbejdsmiljøarbejdet er den obligatoriske supplerende uddannelse.

Når vi analyserer på deltagelse i den supplerende uddannelse, fremgår det, at 51 pct. af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen fra små- og mellemstore virksomheder (10-34 ansatte) har deltaget i supplerende uddannelse. Samtidig har 23 pct. fået det tilbudt, men ikke deltaget. For de store virksomheder er deltagelsesprocenten hhv. 65 pct. (privat/statslig med over 35 ansatte) og 86 pct. (kommuner og regioner med over 35 ansatte).

Det vurderes derfor samlet set, at langt de fleste enten deltager eller får tilbudt den supplerende uddannelse. Og for dem, som ikke gør, findes der i høj grad forklaringer på dette. Der er dog en helt særlig problematik for de små- og mellemstore virksomheder, da en del angiver, at de hverken har deltaget eller fået det tilbudt, samtidig med at en del rent faktisk angiver, at de ikke ved, om de har fået det tilbudt.

Langt de fleste af respondenterne hos de andre virksomhedsstørrelser har andre forklaringer på årsagen til, at de ikke har deltaget.

Samtidig er det værd at fremhæve, at flertallet af AMO-medlemmerne har angivet, at de aktivt kunne bruge det, de har lært på den supplerende uddannelse, og analysen viser ydermere, at virksomhedens egen kompetenceudvikling er mere brugbar end eksterne kursusudbydere.

Det vurderes derfor, at den supplerende uddannelse bidrager til arbejdsmiljøarbejdet.

2. UNDERSØGELSENS METODE

Denne rapport bygger på spørgeskemadata indsamlet fra offentlige og private arbejdspladser i sommeren/efteråret 2019.

Det er forsøgt at tilpasse dataindsamlingen til strukturen i arbejdsmiljøorganisationen, hvor især virksomhedsstørrelse har betydning for, hvordan arbejdsmiljøarbejdet i det private er organiseret i arbejdsmiljø**udvalg** (fremadrettet AMU) og i det offentlige i MED-**udvalg** (fremadrettet MED), og i begge sektorer yderligere kan foregå i en arbejdsmiljø**gruppe** (fremadrettet AMG).

Der er derfor udtrukket to stikprøver; én for virksomheder med under 35 ansatte og én for virksomheder med 35 ansatte eller derover. Stikprøverne er udtrukket således, at den enkelte arbejdsplads udvælges til stikprøve betinget af antallet af ansatte på den virksomhed, arbejdspladsen er tilknyttet.

For arbejdssteder med under 35 ansatte er der i stikprøven afgrænset til arbejdssteder, der hører til virksomheder, der kun har ét arbejdssted tilknyttet. Det vil sige, at virksomhed og arbejdssted for denne stikprøve er den samme.

Arbejdssteder med over 35 ansatte kan høre til virksomheder, der har ét eller flere arbejdssteder. Arbejdsstedet i stikprøven kan altså indgå i en større virksomhed med flere arbejdssteder. Sådanne virksomheder *kan* for et eller flere arbejdssteder oprette en AMG. Det har ikke forud for dataindsamlingen været muligt at vide, hvilke virksomheder der har oprettet en AMG.

I alt indeholder undersøgelsen 7.406 svar ud af 20.206 mulige, svarende til en svarprocent på 36,6. Svarene dækker over samlet 5.539 virksomhedsenheder (produktionsenheder og CVR-enheder). For arbejdssteder med over 10 ansatte er der forsøgt gennemført interviews med såvel ejer/ledelsesrepræsentant som medarbejderrepræsentant. Der er således i 1.867 tilfælde gennemført to interviews på samme arbejdssted.

Tabel 2-1: Udtrukne virksomhedsenheder fordelt efter strata og opnåelsesstatus

Strata	Ét interview	To interviews	Ikke gennemført	I alt	Opnåelsesprocent
1-9 privat	1.161		1.839	3.000	38,7
10-34 privat	985	676	1.339	3.000	55,4
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	146	191	163	500	67,4
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	782	484	1.734	3.000	42,2
35+ AMU kommuner/regioner	35	64	4	103	96,1
35+ AMG kommuner/regioner	563	452	985	2.000	50,8
I alt	3.672	1.867	6.064	11.603	47,7

Opgørelsen af undersøgelsespersonernes rolle i form af hhv. arbejdsgiver, arbejdsleder, ansat arbejdsmiljørepræsentant og øvrige ansatte sker på baggrund af et indledende spørgsmål i spørgeskemaet. Som nævnt ovenfor er der i strata 2-6 forsøgt indhentet et svar fra såvel arbejdsgiver-

som lønmodtagersiden i hver produktionsenhed (strata 4 og 6), hhv. CVR-enhed (strata 3 og 5). Det samlede antal opnåede svar fordelt på rolle og strata er gengivet i tabellen nedenfor.

Sampling af virksomheder er foretaget på produktionsenhedsniveau, og de centrale CVR-enheder (strata 3 og 5) er identificeret for hver af de udtrukne underliggende produktionsenheder. En CVR-enhed kan således i datasættet dække én eller flere underliggende produktionsenheder, hvilket vil sige, at der er tale om et spørgeskema på flere niveauer. I rapporten bruger vi disse niveauer til at sammenholde svar på tværs af virksomhedsniveauer (f.eks. et hovedkontor og fabrik et andet sted i landet) eller på tværs af personalegrupper (ledelsesrepræsentant og medarbejderrepræsentant).

Tabel 2-2: Svarpersoner fordelt på rolle og strata

Svarperson rolle	1-9 ansatte privat	10-34 ansatte privat	35+ AMU i privat/statslig virksomhed	35+ AMG i privat/statslig virksomhed	35+ AMU kommuner/regioner	35+ AMG kommuner/regioner	I alt antal personer
Ansæt, arbejdsmiljørepræsentant	190	402	158	429	42	447	1.668
Ansæt, øvrige	-	396	63	202	29	111	801
Arbejdsgiver	819	1.011	131	660	53	709	3.383
Arbejdsleder (ikke arbejdsgiver)	141	527	176	455	39	199	1.537
Ved ikke	11	1	-	4	-	1	17
I alt	1.161	2.337	528	1.750	163	1.467	7.406

2.1 Analyser på virksomhedsniveau

Hovedparten af undersøgelsens resultater afrapporteres på virksomhedsniveau i form af produktionsenhed. Dvs. at de afrapporterede tal er repræsentative for virksomheder i de respektive størrelses- og sektorgrupperinger, som følger af undersøgelsens strata. For en del af undersøgelsens spørgsmål er der i virksomheder med over 10 ansatte indhentet svar for såvel en ledelses- som en medarbejderrepræsentant med henblik på at kunne sammenligne eventuelle forskelle i opfattelsen mellem ledelses- og medarbejdersiden (som beskrevet ovenfor). I afrapporteringen på virksomhedsniveau benyttes dog udelukkende et svar pr. produktionsenhed. I disse tilfælde benyttes primært ledelsens svar. I de tilfælde, hvor der er et lønmodtagersvar, men intet ledelsesvar for virksomheden, benyttes lønmodtagerens svar, da det i disse tilfælde antages, at ledelsen ved at videresende undersøgelsen til medarbejderen har ønsket, at medarbejderen svarer på virksomhedens vegne.

Den samlede opgørelse over antal svar og typen af svarpersoner i analysedatasættet for analyserne på virksomhedsniveau er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 2-3: Svarpersoner i datasæt på virksomhedsniveau (produktionsenhed) fordelt på rolle og strata

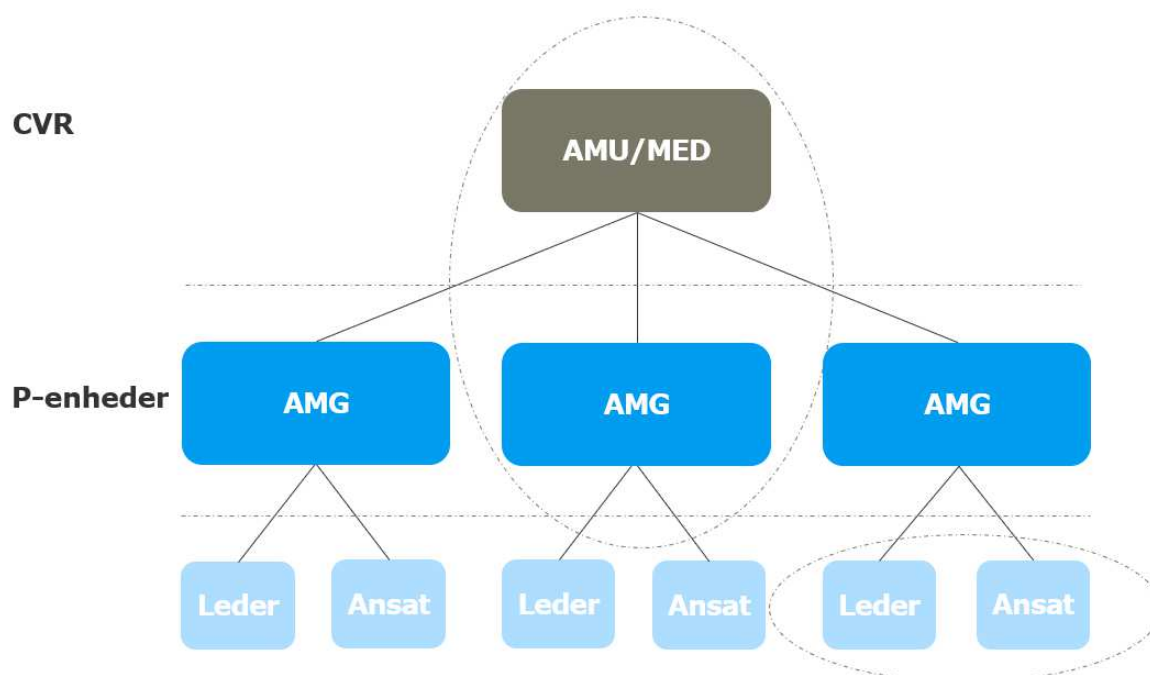
Svarperson rolle	1-9 ansatte privat	10-34 ansatte privat	35+ AMU i privat/statlig virksomhed	35+ AMG i privat/statlig virksomhed	35+ AMU kommuner/regioner	35+ AMG kommuner/regioner	I alt antal virksomheder
Ansæt, arbejdsmiljørepræsentant	190	97	39	143	7	90	566
Ansæt, øvrige	-	186	26	102	11	56	381
Arbejdsgiver	819	921	121	611	48	681	3.201
Arbejdsleder (ikke arbejdsgiver)	141	456	152	407	33	188	1.377
Ved ikke	11	1	-	4	-	-	16
I alt	1.161	1.661	338	1.267	99	1.015	5.541

2.2 Analyser på virksomheder med flere niveauer af arbejdsmiljøorganisation

For en undergruppe af virksomheder findes der, som beskrevet ovenfor, flere svar fra samme organisation, hvor baggrunden er den måde, arbejdsmiljøarbejdet kan organiseres.

I store virksomheder kan arbejdsmiljøarbejdet være organiseret sådan, at der både er et centralt arbejdsmiljø- eller MED-udvalg og én eller flere underliggende arbejdsmiljøgrupper, jf. figur 2-1.

Figur 2-1: Strukturen i AMO med 35+ ansatte



Når der findes flere niveauer af arbejdsmiljøarbejde, muliggør det, for en del af evalueringens spørgsmål, at analysere på svarene på tværs af centrale arbejdsmiljøudvalg og de underliggende arbejdsmiljøgrupper indenfor samme virksomhed. På denne måde kan der for udvalgte spørgsmål i højere grad undersøges forskelle mellem niveauerne. For virksomheder med 35+ ansatte, hvor en del af de interviewede arbejdsmiljøgrupperepræsentanter kan kobles til deres centrale arbejdsmiljøudvalg, udnyttes denne struktur i undersøgelsens dataindsamling til at undersøge, hvordan

besvarelser varierer indenfor specifikke niveauer. For arbejdsmiljøgrupper med mere end én besvarelse vil det desuden være muligt at sammenligne svar fra ledere med svar fra ansatte.

Datasættet med flere niveauer, som kan bruges til deskriptive analyser af forskelle mellem niveauer, er illustreret i tabel 2-4 nedenfor. CVR-enheden identificerer ligesom en paraply underliggende par af enheder. I første kolonne er der fordelt på antal produktionsenheder indenfor hvert par. To enheder i CVR-enheden betyder således, at der er netop ét hovedudvalg og én arbejdsmiljøgruppe, mens parrene med kun én enhed er eksempler, hvor der har været identificeret en organisering med flere niveauer, men kun er opnået interview med en af de to enheder, som er identificeret. Den største organisation med flere enheder i datasættet har et MED-hovedudvalg og 47 interviewede tilhørende arbejdsmiljøgrupper.

Tabel 2-4: Opnåede interviews i flere niveauer fordelt på antal enheder i virksomhed og strata. Kun virksomheder med opnåede interviews i flere niveauer.

Antal enheder par	Strata				I alt
	35+ AMU i privat/statslig virksomhed	35+ AMG i privat/statslig virksomhed	35+ AMU kommuner/regioner	35+ AMG kommuner/regioner	
1	148	60	-	-	208
2	146	152	1	1	300
3-5	38	108	24	86	256
6-10	4	29	39	282	354
11+	1	10	35	617	663
I alt	337	359	99	986	1.781

3. ORGANISERINGEN AF ARBEJDSMILJØARBEJDET

I dette afsnit undersøges det, hvorvidt reglerne vedrørende organisering af arbejdsmiljøorganisationen (AMO) virker efter hensigten. I AMO-bekendtgørelsen er målsætningen, at organiseringen af AMO kan tilpasses virksomhedens samlede struktur, og der er tilknyttet en forventning om, at denne mulige tilpasning vil effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Denne vurdering af hensigtsmæssigheden i arbejdsmiljøorganisationen vil primært belyses i den kvalitative del af den samlede evaluering. Men der er dog en række af de repræsentative data fra spørgeskemaundersøgelsen, som kan medvirke til at kaste lys over reglernes intentioner og den faktiske organisering i de forskellige sektorer og virksomhedsstørrelser.

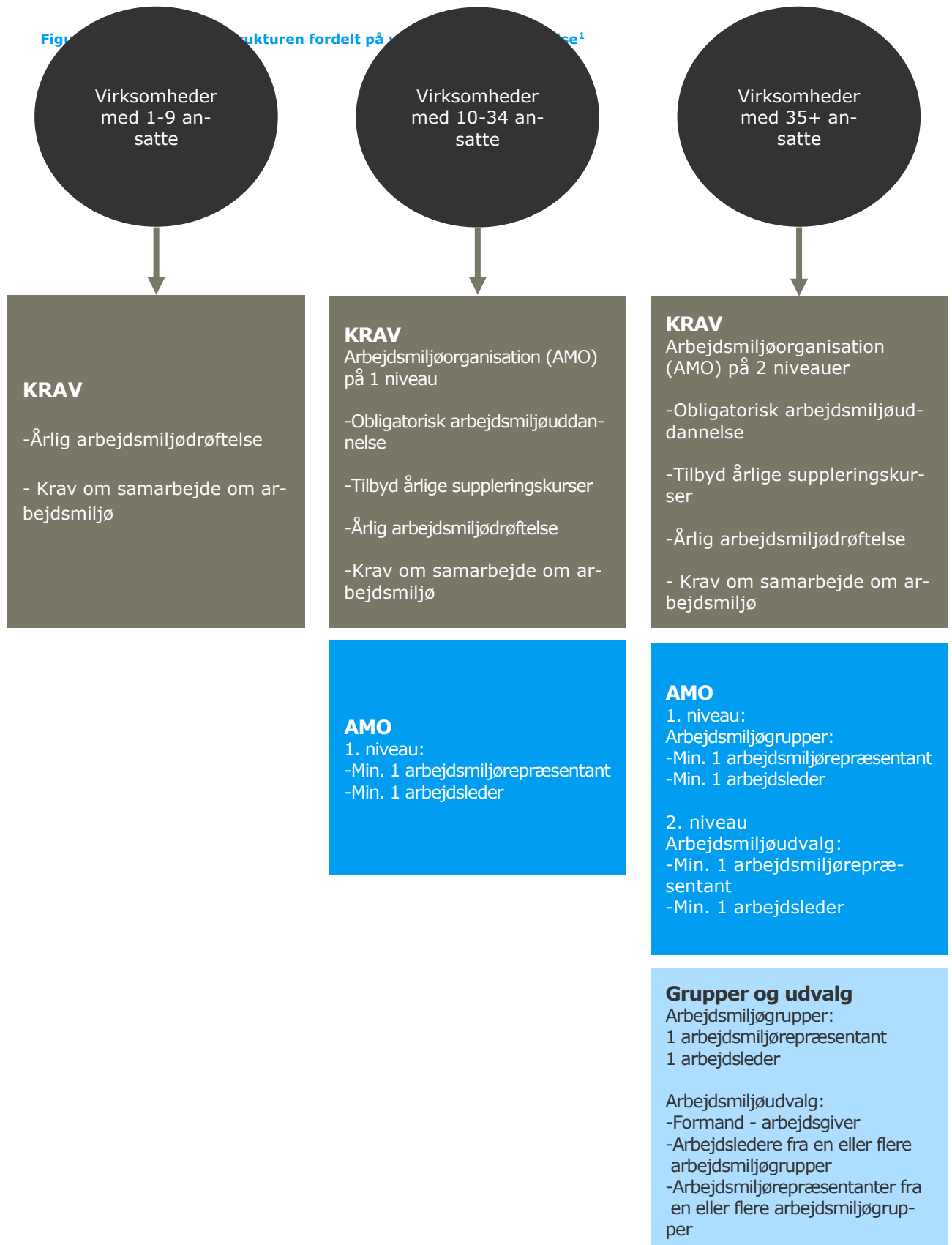
I det nedenstående opsamles de vigtigste hovedpointer fra dette afsnit om organisering af arbejdsmiljøarbejdet:

- 85 pct. af virksomheder med 10-34 ansatte består af én arbejdsmiljøgruppe.
- Der er stort set lige mange private og statslige virksomheder med 35+ ansatte, som har én arbejdsmiljøgruppe, og som har flere arbejdsmiljøgrupper.
- Et stort flertal af de private og statslige virksomheder med 35+ ansatte angiver, at der i deres organisationsstruktur findes arbejdsmiljøgrupper for ansatte, der arbejder andre steder end på virksomhedens adresse.
- De store private og statslige virksomheder har primært 1-4 arbejdsmiljøgrupper, mens de kommunale og regionale AMO'er har over til 20 arbejdsmiljøgrupper.
- På de kommunale og regionale institutioner er AMO'er opbygget således, at der er et centralt MED-hovedudvalg samt lokale MED-udvalg for områder eller forvaltninger.
- For private og statslige virksomheder med 35+ ansatte kan arbejdsmiljøgrupperne dække flere afdelinger og adresser.
- De årlige drøftelser sikrer, at der er mange forskellige arbejdsmiljøemner, som tages op.

3.1 Kortlægning og beskrivelse af virksomhedernes organisering af AMO

I dette afsnit beskrives, hvordan arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne er organiseret. Gennem lovgivningen stiller Arbejdstilsynet forskellige krav til arbejdspladserne, som er afhængige af virksomhedens størrelse og sektor. Af denne grund vil beskrivelsen af organiseringen tage afsæt i virksomhedstyperne.

På tværs af typen og størrelsen af arbejdspladsen er der forskellige krav til organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, jf. nedenstående oversigt.



¹ Gengivet frit efter <https://www.finduddannelse.dk/artikler/guides/loes-dine-arbejdsmiljoe problemer-med-suppleringskurser-10552>

Når vi analyserer på, hvordan virksomhederne har organiseret sig, viser resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, at virksomheder med over 35 ansatte alle har et arbejdsmiljøudvalg med tilhørende arbejdsmiljøgrupper, og hos disse indhenter ca. 80 pct. af arbejdsmiljøudvalgene bidrag fra deres arbejdsmiljøgrupper, jf. Tabel 1.1 i Bilag 1. På den anden side angiver henholdsvis 78 pct. og 64 pct. af private/statslige og kommunale/regionale arbejdsmiljøgrupper, at de bidrager med emner til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i deres virksomhed, jf. Tabel 1.2 i Bilag 1.

Ved undersøgelse af svarfordelingen på centralt og decentralt niveau for virksomheder og institutioner med svar på begge niveauer svarer 80 pct. af arbejdsmiljøudvalgene i det private/statslige og kommunale/regionale, at de har indhentet bidrag fra lokale arbejdsmiljøgrupper. Omvendt mener henholdsvis 78 pct. og 63 pct. af private/statslige og kommunale/regionale arbejdsmiljøgrupper, at de har bidraget til den årlige drøftelse. Det kan ikke forventes, at det er på samme niveau, da arbejdsmiljøgruppen ikke har pligt til at indgå i drøftelsen.

3.2 Kortlægning og beskrivelse af AMO-medlemmernes arbejdsmiljøarbejde

Følgende afsnit tager afsæt i en deskriptiv analyse, der har til formål at kortlægge og beskrive AMO-medlemmernes arbejdsmiljøarbejde. Nøglepersonerne i AMO er arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, valgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere. Kortlægningen inkluderer AMO-medlemmernes mødefrekvens og gennemførelse af den årlige drøftelse, herunder hvilke arbejdsmiljøemner og mål virksomhederne har sat for året.

Kortlægningen er opdelt i 3 underafsnit, som særskilt analyserer resultaterne for henholdsvis virksomheder med 10-34 ansatte, private og statslige virksomheder med over 35 ansatte, samt kommunale og regionale arbejdspladser med over 35 ansatte. Dette er gjort ud fra, at der er tilknyttet forskellige opgaver til forskellige typer af AMO, hvorfor de bedst analyseres hver for sig.

3.2.1 Organisering i virksomheder med 10-34 ansatte

Respondenter fra virksomheder med 10-34 ansatte er blevet spurgt til, hvordan deres AMO er organiseret. 85 pct. af AMO-medlemmerne har svaret, at deres AMO består af en arbejdsmiljøgruppe, jf. Tabel 3-1 nedenfor. Ca. 60 pct. af respondenterne angiver, at arbejdsmiljøgrupper kan dække flere områder, hvilket er i tråd med, at de fleste er uenige i, at der er en arbejdsmiljøgruppe for hver afdeling i virksomheden.

Tabel 3-1: Hvordan er jeres arbejdsmiljøorganisering (AMO) organiseret? Svar fra virksomheder med 10-34 ansatte.

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
AMO består af en arbejdsmiljøgruppe	85%	14%	1%	742
Der er oprettet en AMO med flere arbejdsmiljøgrupper	10%	89%	2%	740
Der findes en arbejdsmiljøgruppe for hver afdeling i virksomheden, og et udvalg	9%	90%	2%	741
Arbejdsmiljøgrupper kan dække flere områder	61%	38%	1%	738
Der findes arbejdsmiljøgrupper for ansatte, der arbejder andre steder end på virksomhedens adresse	13%	85%	2%	739

Note: "Ved ikke" er inklusiv "Ønsker ikke at svare"

3.2.2 Organisering i private og statslige virksomheder med over 35 ansatte

De private og statslige virksomheder med over 35 ansatte er ligeledes blevet spurgt til, hvordan deres AMO er struktureret. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation, som består af én eller flere arbejdsmiljøgrupper, der arbejder på det daglige og operationelle niveau, samt et eller flere arbejdsmiljøudvalg, der tager sig af de overordnede og strategiske spørgsmål.² De private og statslige virksomheder er nogenlunde ligeligt fordelt i forhold til antallet af arbejdsmiljøgrupper. Der er stort set lige mange virksomheder, som angiver, at de har arbejdsmiljøudvalg og én arbejdsmiljøgruppe, som virksomheder med et arbejdsmiljøudvalg og flere arbejdsmiljøgrupper, jf. Tabel 3-2.

Tabel 3-2: Hvordan er strukturen i jeres arbejdsmiljøorganisation?

	Der er kun et AMU og én AMG for hele virksomheden	Der er et AMU og flere AMG'er	Anden organisering	Antal virksomheder
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	46%	43%	11%	338

Note: Konfidensintervallet for "Der er kun et AMU og én AMG for hele virksomheden" går fra 41% til 51%

Det fremgår af Tabel 3-3, at der er en del private og statslige virksomheder, som har mere end én arbejdsmiljøgruppe, og 70 pct. har 1-4 arbejdsmiljøgrupper, jf. Tabel 3-3.

Tabel 3-3: Hvor mange arbejdsmiljøgrupper har jeres AMO?

	1-4	5-9	10 eller derover	Antal virksomheder
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	70%	14%	17%	338

På samme måde som de mellemstore virksomheder er virksomheder med over 35 ansatte blevet spurgt ind til hovedprincipperne bag opbygningen af deres AMO. 66 pct. af respondenterne angiver, at et af hovedprincipperne er, at der skal findes arbejdsmiljøgrupper for ansatte, der arbejder andre steder end på virksomhedens adresse, jf. Tabel 3-4.

Tabel 3-4: Hvad er hovedprincipperne bag opbygningen af jeres arbejdsmiljøorganisation? – 35+ AMU privat/statslig virksomhed

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
Der skal være en arbejdsmiljøgruppe på alle lokale arbejdssteder (adresser)	33%	62%	5%	338
Der er en arbejdsmiljøgruppe for hver afdeling i virksomheden	29%	68%	3%	338
Arbejdsmiljøgrupper kan dække flere afdelinger eller adresser	81%	15%	4%	338
Er der andet, der gør sig gældende for opbygningen af jeres AMO?	12%	88%	0%	338

Nedenfor analyseres nærmere på ansatte på eksterne arbejdssteder.

3.2.2.1 Ansatte på eksterne arbejdssteder

Ovenstående afsnit viser, at virksomhederne kan være organiseret forskelligt, hvilket kan være baseret på forskellige principper. Derudover har hver virksomhed deres egne arbejdsopgaver, som kan være forskellige fra hinanden. For visse virksomheder kan det betyde, at deres ansatte i kortere eller længere perioder arbejder på eksterne arbejdspladser, herunder f.eks. byggepladser.

² <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsmiljoeorganisationen/amos-opgaver>

Denne oplysning er vigtig, da disse typer af arbejdspladser er underlagt særlige regler i forhold til AMO.

I spørgeskemaundersøgelsen er de private og statslige virksomheder blevet spurgt til, hvorvidt de har ansatte på eksterne arbejdspladser. Af de adspurgte virksomheder angiver størstedelen, at de ikke har ansatte, der i længere perioder arbejder på eksterne arbejdspladser, jf. Tabel 3-5.

Tabel 3-5: Har virksomheden grupper af ansatte, der i længere perioder (min. 14 dage) arbejder på eksterne arbejdssteder?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	13%	87%	0%	1.161
10-34 - privat	18%	82%	0%	1.661
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	20%	79%	1%	338
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	16%	83%	1%	1.176

66 pct. af de private og statslige virksomheder, som har angivet, at de har ansatte på eksterne arbejdssteder, har angivet, at der findes en arbejdsmiljøgruppe for ansatte, der arbejder andre steder end på virksomhedens adresse, jf. Tabel 3-6. For de mellemstore virksomheder er det 32 pct., hvilket er en signifikant forskel mellem store og mellemstore virksomheder.

Tabel 3-6: Findes der arbejdsmiljøgrupper for ansatte, der arbejder andre steder end på virksomhedens adresse?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
10-34 - privat	32%	65%	3%	145
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	66%	31%	3%	67

Note: Tabellen viser kun for virksomheder, der har svaret ja til, at de har ansatte på eksterne arbejdssteder. "Ved ikke" er inklusiv "Ønsker ikke at svare".

Ovenstående tabel tager ikke højde for, hvorvidt arbejdet på eksterne arbejdssteder udføres af mindst fem ansatte på udearbejdsstedet, og at deres arbejde foregår i en periode på mindst 14 dage, hvorfor det ikke kan konkluderes, at virksomheder ikke overholder kravene til AMO på udearbejdsstedet.

3.2.3 Organisering på kommunale og regionale arbejdspladser med over 35 ansatte

AMO'erne for de kommunale og regionale har en tilbøjelighed til at dække et stort geografisk område, da AMO'en kan dække hele kommunen eller regionen. Disse AMO'er kan derfor have et større behov end de private og statslige virksomheder for flere arbejdsmiljøgrupper. Dette er i overensstemmelse med, hvad arbejdsudvalg fra de kommunale og regionale arbejdspladser angiver. 92 pct. af AMO'erne på de kommunale/regionale arbejdspladser har 20 eller flere arbejdsmiljøgrupper, jf. Tabel 3-7. Dette er langt flere, end hvad de private virksomheder med over 35 ansatte har angivet, jf. Tabel 3-3.

Tabel 3-7: Hvor mange arbejdsmiljøgrupper har jeres AMO?

	5-9	10-19	20 eller derover	Ved ikke	Antal virksomheder
35+ AMU kommuner/regioner	4%	2%	92%	2%	99

Svarene fra kommunale/regionale AMO'er følger samme fordeling i forhold til de private/statslige, når der spørges ind til, hvorvidt arbejdsmiljøgrupper kan dække flere afdelinger eller adresser. 91 pct. af de kommunale og regionale arbejdspladser angiver, at deres AMO er opbygget, så der er et centralt MED-hovedudvalg samt lokale MED-udvalg for områder eller forvaltninger, jf. Tabel 3-

8. Ca. 50 pct. angiver, at selvejende institutioner og skoler også er omfattet af AMO'ernes MED-aftale.

Tabel 3-8: Hvad er hovedprincipperne bag opbygningen af jeres arbejdsmiljøorganisation? – 35+ AMU kommuner/regioner

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
Der skal være en arbejdsmiljøgruppe på alle lokale arbejdssteder (adresser)	56%	41%	3%	99
Arbejdsmiljøgrupper kan dække flere afdelinger eller adresser	87%	11%	2%	99
Er der andet, der gør sig gældende for opbygningen af jeres AMO?	16%	73%	11%	99
Er nogle selvejende institutioner og skoler omfattet af kommunens/regionens MED-aftale?	54%	45%	1%	99
Der er kun et centralt MED-hovedudvalg for hele kommunen eller regionen	47%	51%	2%	99
Der er et centralt MED-hovedudvalg samt lokale MED-udvalg for områder eller forvaltninger	91%	8%	1%	99

Note: De to første spørgsmål i tabellen var ved udarbejdelsen af spørgeskemaet tænkt som gensidigt udelukkende, men har ikke spørgeskema-teknisk sat op som gensidigt udelukkende, hvorfor spørgeren har haft mulighed for at svare ja til begge dele.

3.3 Bidrager organisering af AMO til styrket samarbejde på det strategiske og operationelle plan?

Det er tanken med reglerne for arbejdsmiljøorganisationen, at når der opstilles konkrete krav og retningslinjer for organiseringen, skal dette være med til at løfte arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne.

Det er derfor interessant at analysere på, hvorvidt valget af principperne har betydning for, hvorvidt organiseringen sikrer, at der bliver arbejdet med arbejdsmiljøet i virksomhederne. Det kan f.eks. analyseres gennem brug af den årlige drøftelse. Ved at undersøge svarfordelingen på virksomhederne, som har svaret ja til de enkelte principper bag opbygningen af deres AMO, analyseres på andelen af virksomhederne, som har afholdt den årlige drøftelse.

89 pct. af de mellemstore virksomheder, som har angivet, at "der findes en arbejdsmiljøgruppe for hver afdeling i virksomheden og et udvalg", har afholdt den årlige drøftelse. Det kan for de mellemstore virksomheder tyde på, at virksomheder med klare retninger for organisering har en større andel, som har afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

For de private og statslige arbejdsmiljøudvalg med 35+ ansatte angiver 88 pct. at have afholdt den årlige drøftelse, jf. afsnit 4.

94 pct. af virksomhederne, som har angivet, at "der skal være en arbejdsmiljøgruppe på alle lokale arbejdssteder", har samtidig angivet, at de har afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse, mens det tilsvarende tal er 89 pct. for de virksomheder, som har angivet, at arbejdsmiljøgrupperne kan dække flere afdelinger eller adresser, hvilket er muligt i reglerne. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant.

For de kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalg har stort set alle arbejdsmiljøudvalg fået afholdt den årlige drøftelse, hvor 96 pct. har angivet, at de har afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Derfor er det ikke overraskende, at stort set 100 pct. af virksomhederne, der har svaret ja til de enkelte hovedprincipper bag opbygningen af AMO, har afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

4. ARBEJDSMILJØ SOM ET STRATEGISK ELEMENT

I dette afsnit undersøges det, hvorvidt AMO-reglerne bidrager til at styrke arbejdsmiljø som strategisk element i virksomhederne arbejdsmiljøarbejde. Det har været en del af baggrunden for AMO-reglerne, at arbejdet med arbejdsmiljøorganisationen skal indtænkes og integreres i virksomhedens drift.

I denne analyse fokuseres primært på betydningen af, og konteksten for, den årlige drøftelse, som er et vigtigt virkemiddel inden for arbejdsmiljøarbejdet. Den årlige drøftelse har til formål at understøtte, at virksomheden forholder sig til planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet. Dette er et krav til virksomheder uanset størrelse. Der er to årsager til særligt at analysere spørgsmålet, som omhandler den årlige arbejdsmiljødrøftelse:

1. For det første ønskes en kortlægning af, hvorvidt virksomhederne bruger de virkemidler/redskaber, som er tiltænkt at hjælpe virksomhederne med at sætte arbejdsmiljøarbejdet på dagsordenen. Dvs. at vi undersøger, hvorvidt virksomhederne lever op til formalia, altså at de får gennemført den årlige drøftelse. Det samme gælder andre typer af formalia i arbejdsmiljøarbejdet. Det kan f.eks. være krav fra bekendtgørelse. 1181, 2010, om samarbejde, sikkerhed og sundhed (§ 4 og § 9).
2. Det kan være svært direkte at måle, hvorvidt virksomhederne arbejder strategisk med arbejdsmiljøarbejdet. Men der kan opstilles indikatorer på, at virksomhederne arbejder strategisk med arbejdsmiljøarbejdet. Fra spørgeskemaundersøgelsen bruges en række spørgsmål, som kan bruges som indikatorer for, om arbejdsmiljø i praksis bliver integreret i virksomhedens strategiske arbejde. De virkemidler, som var tiltænkt at skulle skabe et outcome (bedre arbejdsmiljø), anvendes som indikatorer. Dette gælder også den årlige drøftelse.

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal AMO se fremad, og arbejdsmiljøarbejdet planlægges for det kommende år. Desuden tages det seneste år i virksomheden samt det seneste års arbejdsmiljøarbejde op under drøftelsen. Derudover skal AMO deltage i planlægningen af ny produktion, nye ydelser og andre ændringer, når det har betydning for arbejdsmiljøet, jf. Arbejdstilsynets vejledning.

I det nedenstående opsamles de vigtigste hovedpointer fra dette afsnit om arbejdsmiljø som et strategisk element:

- Størstedelen af virksomheder med 35+ ansatte får afholdt **den årlige arbejdsmiljødrøftelse**. Hos små virksomheder sker det i lige under halvdelen af virksomhederne.
- Arbejdsmiljøudvalg for virksomheder med 35+ ansatte er mere tilbøjelige til at få **fastlagt mål** ift. de små og mellemstore virksomheder.
- Langt størstedelen af virksomheder med fastlagt mål får fastlagt **konkrete initiativer** til at nå deres mål. Dette indikerer, dels at den årlige drøftelse gennemføres efter hensigten, dels at den årlige drøftelse ender med at blive til konkrete initiativer.
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse har ført til, at **arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højere** og blevet **mere systematisk** i arbejdsmiljøudvalg og -grupperne.
- En signifikant større andel af lederne i kommuner og regioners arbejdsmiljøgrupper angiver, at arbejdsmiljø er tænkt ind i den daglige drift ift. de ansatte, når der sammenlignes med andre grupper.

- *Arbejdsmiljøgruppen deltager i den årlige drøftelse, hvilket betyder, at arbejdsmiljøgrupperne i høj grad bliver inkluderet i drøftelser uagtet at der ikke er pligt til dette.*

4.1 Deltagelse og målsætninger i forhold til virksomhedernes afholdelse af den årlige drøftelse

I dette afsnit behandles de grundlæggende forhold om afholdelse af den årlige drøftelse. Dvs., hvorvidt den årlige drøftelse er afholdt, deltagerne, hvorvidt der er fastlagt en plan eller konkrete initiativer for at nå de fastlagte mål, samt hvorvidt det på den årlige drøftelse er vurderet, hvorvidt sidste års mål er nået.

Der er en række krav til arbejdsmiljøarbejdet, som er koblet op på organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor der kun er én ting, som går igen for alle arbejdspladser; den årlige drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse har til formål at sikre, at virksomhederne tager hånd om arbejdsmiljøet.

Som det fremgår af **Error! Reference source not found.** nedenfor, er drøftelsen afholdt på langt størstedelen af arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper på de store arbejdspladser med over 35 ansatte. Ca. 50 pct. af de små virksomheder og ca. 20 pct. af de mellemstore virksomheder angiver ikke at have afholdt en drøftelse, hvilket er signifikant forskelligt fra de store arbejdspladser.

Tabel 4-1: Har virksomheden gennemført den generelle drøftelse af, hvordan arbejdsmiljøarbejdet fungerer: 'Den årlige arbejdsmiljødrøftelse'?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder	Konfidensinterval for "Ja"
1-9 - privat	41%	53%	6%	1.161	38% - 44%
10-34 - privat	66%	21%	13%	1.661	64% - 68%
35+ AMU privat	88%	7%	5%	338	85% - 92%
35+ MED hovedudvalg	96%	3%	1%	99	92% - 100%
35+ AMG privat	76%	15%	9%	1.266	74% - 78%
35+ AMG offentlig	77%	7%	15%	1.015	75% - 80%

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare"

Ved nærmere undersøgelse af svarfordelingen på det centrale og decentrale niveau for virksomheder med svar på begge niveauer angiver 88 pct. af de private og statslige *arbejdsmiljøudvalg*, at de har afholdt den årlige drøftelse. Dette er forskelligt fra *arbejdsmiljøgrupperne* i det private og statslige, hvor 76 pct. angiver at have afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse. I de private og statslige arbejdsmiljøgrupper er der ingen forskel på ledere og ansatte.

Det er ikke et krav, at arbejdsmiljøgruppen deltager i den årlige drøftelse, hvilket betyder, at arbejdsmiljøgrupperne i høj grad bliver inkluderet i drøftelser, uagtet at der ikke er pligt til dette.

I de kommunale og regionale arbejdspladser med 35+ ansatte har 97 pct. af *arbejdsmiljøudvalgene* afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvilket er forskelligt fra *arbejdsmiljøgrupperne* med 79 pct. For arbejdsmiljøgrupperne er det 80 pct. af lederne, der er klar over, at den årlige drøftelse er gennemført, mod 71 pct. af ansatte. Dog er forskellen ikke signifikant.

Der er tidligere gennemført undersøgelser for virksomhedernes arbejde med arbejdsmiljø, herunder Viden om Virksomhedernes Arbejdsmiljø (VAI)-undersøgelserne, som foretages af NFA. VAI-undersøgelsen kan dog ikke direkte sammenlignes med det datagrundlag, som ligger til grund for

denne rapport, som bygger på data indsamlet af DST. Data indsamlet af DST bruger størrelsesgrupper (antal ansatte i virksomheden) defineret ud fra den samlede beskæftigelse på CVR (juridiske) enheder. Hvis en produktionsenhed med 10-34 ansatte indgår i en stor CVR-enhed, vil den i VAI-tal medregnes i størrelsesgrupper under 34 ansatte, mens den i AMO 2019 (denne rapport) indgår i svar fra en AMU i grupperne hos virksomheder med over 35 ansatte. Man skal derfor være varsom med at sammenligne denne rapport med tidligere VAI-undersøgelser.

Men hvis man, med ovenstående forbehold in mente, sammenligner de tidligere VAI-undersøgelser, tyder det på, at andelen af små virksomheder, der har gennemført den årlige drøftelse er faldet, jf. *Tabel 2.1 i Bilag 2*. Rambølls resultat på baggrund af DST's dataindsamling ligger lavt for de mindste enheder ift. de tidligere undersøgelser.

For de interviewpersoner, der har svaret ja til afholdelse af den årlige drøftelse, er der yderligere spurgt ind til, hvilke personer der har deltaget i drøftelsen. Tabel 4-2 belyser deltagersammensætningen fordelt på virksomhedstyper med over 35 ansatte. Af tabellen fremgår det, at mere end 50 pct. af respondenterne for kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalg på arbejdspladser med over 35 ansatte, angiver, at det kun er arbejdsmiljøudvalgets medlemmer, der deltager i den årlige drøftelse. For de private og statslige arbejdsmiljøudvalg på virksomheder med over 35 ansatte angiver 43 pct., at alle medlemmer af virksomhedens AMO deltager i drøftelsen.

Tabel 4-2: Hvem deltog i den årlige drøftelse?

	35+ AMU i privat/statslig virksomhed	35+ AMU kommuner/regioner
Kun arbejdsmiljøudvalgets/ MED-hovedudvalgets medlemmer	29%	52%
Arbejdsmiljøudvalgets/MED-hovedudvalgets medlemmer, plus udvalgte repræsentanter fra lokale arbejdsmiljøgrupper	10%	15%
Alle medlemmer af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation/MED-organisation	43%	11%
Medlemmer af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation/MED-hovedudvalg, arbejdsmiljøgrupperne eller lokale MED-udvalg, plus andre fra organisationen	18%	22%
Antal personer	391	132
	35+ AMG i privat/statslig virksomhed	35+ AMG kommuner/regioner
Leder	36%	54%
Ledelsesrepræsentant	31%	14%
Arbejdsmiljørepræsentant	25%	28%
Ansæt i øvrigt	8%	5%
Ved ikke	0%	0%
Antal personer	1.104	858

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare". For 35+ AMG'erne er fordelingen fundet ved at kombinere følgende spørgsmål: (1) "Deltog du selv i den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse" og (2) "Hvad er din funktion i arbejdsmiljøgruppen?". Oversigt over, hvem der deltog blandt virksomheder med 1-9 -og 10-34 ansatte, kan ses i Tabel 2.2 i bilag 2.

For arbejdsmiljøgrupperne i de store virksomheder tyder det på, at det primært er ledere, som deltager i den årlige drøftelse. Arbejdsmiljøgrupperespondenterne er modsat arbejdsmiljøudvalgenes respondenter ikke blevet spurgt direkte til, hvem der deltog i den årlige drøftelse. Arbejdsmiljøgruppernes svar er defineret ved at kombinere spørgsmål omhandlende deltagelse og respondentens funktion. Her er det helt konkret spørgsmålene; (1) "Deltog du selv i den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse" og (2) "Hvad er din funktion i arbejdsmiljøgruppen?". Hvis respondenterne svarer ja til det første, så bliver deres funktion inkluderet i opgørelsen. Det skal nævnes, at der ikke er et krav om, at arbejdsmiljøgrupperne afholder separate drøftelser.

Reglerne for AMO tilsiger, at der i forbindelse med den årlige drøftelse skal være en gennemgang af en bestemt række punkter. Et af punkterne er, at AMO'erne skal sætte mål for det kommende års AMO-samarbejde. Dette skal ske uafhængigt af virksomhedens størrelse.

I den forbindelse er interviewpersonerne i undersøgelsen blevet spurgt til, hvorvidt virksomheden har fastlagt mål for arbejdet med de vigtigste arbejdsmiljøemner. Langt størstedelen af respondenterne fra de store arbejdspladser med over 35 ansatte har fastlagt konkrete mål til de vigtigste emner, jf. Tabel 4-3. For de små og mellemstore virksomheder angiver henholdsvis 65 pct. og 75 pct., at der er fastlagt konkrete mål.

Tabel 4-3: Er der fastlagt mål for virksomhedens/MED-udvalgets arbejde med de vigtigste emner?

	Ja, for alle emner	Ja, for udvalgte emner	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	26%	39%	31%	4%	432
10-34 - privat	23%	52%	22%	3%	969
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	25%	65%	8%	2%	253
35+ AMU kommuner/regioner	28%	56%	12%	4%	85

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare"

For at analysere de fastlagte mål yderligere undersøges det, hvorvidt der er fastlagt en plan eller konkrete initiativer for at nå disse mål, da dette kan være en indikator for, hvor højt virksomhederne prioriterer arbejdet med arbejdsmiljø. Virksomhederne har i høj grad fastlagt konkrete initiativer eller en plan til at nå deres mål, jf. Tabel 4-4. Dog angiver en mindre andel af arbejdsmiljøgrupperespondenterne for arbejdspladser med over 35 ansatte, at de ikke har fastlagt konkrete initiativer, hvilket er signifikant forskelligt fra de andre respondenter. Det skal pointeres, at arbejdsmiljøgrupperne ikke har fået nøjagtigt det samme spørgsmål som arbejdsmiljøudvalgene, jf. noten til Tabel 4-4.

Tabel 4-4 er lavet på baggrund af de virksomheder, der har oplyst, at de har fastlagt mål for et eller flere emner. 35+ AMG i privat/statslig og offentlig virksomhed har fået formuleret spørgsmålet lidt anderledes. Der er spurgt ind til følgende: "Er der fastlagt en plan eller konkrete initiativer for jeres arbejdsmiljøgrupper eller lokale MED-udvalgs arbejde i år?"

Tabel 4-4: Er der fastlagt en plan eller konkrete initiativer for at nå de fastlagte mål?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	89%	11%	1%	283
10-34 - privat	88%	10%	2%	726
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	96%	3%	2%	226
35+ AMU kommuner/regioner	92%	4%	4%	72
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	72%	27%	1%	1.170
35+ AMG kommuner/regioner	83%	17%	1%	892

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Ved nærmere undersøgelse af virksomhederne og fastlæggelse af en plan er der for virksomheder med svar på både centralt og decentralt niveau undersøgt for, hvordan svarfordelingen ser ud for disse.

Mere end 90 pct. af *arbejdsmiljøudvalg* for ansatte med 35+ ansatte har fastlagt en plan eller initiativer for at nå deres mål. For *arbejdsmiljøgrupperne* er det henholdsvis 72 pct. og 83 pct. af de private/statslige og kommunale/regionale, der har fastlagt en plan for deres arbejdsmiljøarbejde.

Der er således en forventet niveauforskel, som også følger af forskellen i brugen af den årlige drøftelse mellem *arbejdsmiljøudvalg* og *arbejdsmiljøgrupper*.

På det decentrale niveau er det undersøgt, hvorvidt den årlige drøftelse har ført til nye opgaver i arbejdsmiljøgrupperne. I ca. 55 pct. af tilfældene har den årlige arbejdsmiljødrøftelse ført til nye arbejdsopgaver i arbejdsmiljøgrupperne, jf. Tabel 4-5. 36 pct. af arbejdsmiljøgrupperne angiver, at arbejdsmiljødrøftelsen ikke har ført til nye opgaver.

Tabel 4-5: Har den årlige arbejdsmiljødrøftelse ført til nye opgaver i din arbejdsmiljøgruppe?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
35+ AMG privat/statslig	54%	36%	9%	196
35+ AMG kommuner/regioner	55%	36%	10%	103

Ved afholdelse af den årlige drøftelse skal virksomhederne vurdere, hvorvidt sidste års mål er nået. Langt de fleste respondenter hos både private, statslige, kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalg på virksomheder med over 35 ansatte angiver, at de har vurderet sidste års mål ved den årlige drøftelse. Hos små og mellemstore virksomheder er der i mindre grad blevet vurderet, hvorvidt sidste års mål er nået, hvilket er signifikant forskelligt fra de store virksomheder, jf. *Tabel 2.3 i Bilag 2*.

Generelt viser resultaterne, at afholdelsen af den årlige drøftelse har en positiv effekt på arbejds miljøarbejdet. I de kommende afsnit kigger vi nærmere på effekterne af den årlige drøftelse.

4.2 Begrundelser for ikke at opstille mål

I følgende afsnit undersøges bevæggrunde for, at arbejdspladser ikke får opstillet mål ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Respondenterne bliver i skemaet spurgt til, hvorfor der ikke er opstillet konkrete mål eller initiativer. Her har de haft mulighed for at vælge forskellige årsager, hvilket følgende afsnit vil tage udgangspunkt i. Afsnittet vil tage afsæt i *Tabel 2.4 – 2.10 i Bilag 2*, der viser svarfordelingerne for hver enkel årsag.

En stor andel af respondenterne i de små og mellemstore virksomheder henviser til, at virksomheden ikke har konkrete arbejdsmiljøproblemer. For arbejdsmiljøudvalg på arbejdspladser med over 35 ansatte er der delte holdninger til samme spørgsmål. For de private og statslige virksomheder har 62 pct. angivet, at de ikke har nogen konkrete arbejdsmiljøproblemer, mens det for de kommunale/regionale blot er 20 pct., der mener, at de ikke har arbejdsmiljøproblemer, jf. *Tabel 2.4 i Bilag 2*.

Der er blandt respondenterne enighed om, at årsagen til manglende opstilling af mål *ikke* skyldes drøftelser, som er for ukonkrete ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Dog angiver langt de fleste respondenter, at de ikke havde et behov for at opstille mål, da de mener, at deres APV er fyldestgørende, ift. de aktiviteter de har brug for i arbejdsmiljøarbejdet, jf. *Tabel 2.7 og Tabel 2.8 i Bilag 2*.

Arbejdsmiljøudvalgene for arbejdspladser med over 35 ansatte er blevet spurgt ind til, hvorvidt manglende målsætning skyldes, at de konkrete planer og initiativer skal udarbejdes lokalt. Her er stor forskel mellem de kommunale/regionale og private/statslige. 70 pct. af respondenterne fra de kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalg angiver, at konkrete planer og initiativer *skal* udarbejdes lokalt, mens det for de private er knap 40 pct., der angiver, at konkrete planer og initiativer *skal* udarbejdes lokalt. Forskellen er dog ikke signifikant.

4.3 Virksomhedernes strategiske arbejde med arbejdsmiljø i forhold til planlægning af drift og personaleopgaver

Et af spørgsmålene i forbindelse med evalueringen af AMO-reglernes konsekvenser går på, i hvilken grad arbejdsmiljøaspektet opleves inddraget i virksomhedens generelle planlægning af drifts- og personaleopgaver.

Når vi analyserer på virksomhedens generelle planlægning, kan det undersøges, hvorvidt arbejdsmiljøarbejdet har ført til ændringer i arbejdsgangene på arbejdspladserne, herunder organisationsændringer. Der er signifikant flere respondenter fra de kommunale og regionale virksomheder, som har oplevet organisationsændringer eller nye arbejdsgange på deres arbejdsplads i forhold til de private og statslige virksomheder, jf. Tabel 4-6.

Tabel 4-6: Er der sket organisationsændringer eller indført nye arbejdsgange på din lokale arbejdsplads indenfor det seneste år?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
10-34 - privat	40%	60%	1%	1.661
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	33%	66%	1%	338
35+ AMU kommuner/regioner	67%	32%	1%	99
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	47%	50%	3%	1.266
35+ AMG kommuner/regioner	58%	41%	1%	1.015

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Udover spørgsmålet om bidrag til oplæring er AMO-medlemmerne spurgt ind til, hvorvidt deres arbejdsmiljøgruppe har deltaget i drøftelserne om organisationsændringerne eller nye arbejdsgange. Det er dog kun respondenterne, der har svaret ja til, at der er foretaget organisationsændringer i deres arbejdsmiljøgruppe, som har fået stillet dette spørgsmål. Hvorvidt de berørte arbejdsmiljøgrupper deltager i drøftelser, er ikke et krav, men en indikator på, at virksomhederne arbejder strategisk og bruger hele arbejdsmiljøorganisationen strategisk til at drøfte arbejdsmiljøet.

Der er stor enighed blandt kommunale og regionale virksomheder med over 35 ansatte, hvor 99 pct. af udvalgets respondenter angiver, at de berørte arbejdsmiljøgrupper deltager i drøftelserne. For de private og statslige virksomheder gælder det både for udvalg og grupper, at de berørte arbejdsmiljøgrupper i mindre grad deltager i drøftelserne af organisationsændringerne, jf. Tabel 2.11 i Bilag 2.

Ved nærmere undersøgelse af deltagelse i drøftelser, er der undersøgt for deltagelse på centralt og decentralt niveau (*arbejdsmiljøudvalg* overfor *arbejdsmiljøgruppe*) i tilfælde af svar på begge niveauer. For de kommunale og regionale respondenter er der stor enighed på både centralt og decentralt niveau om, at de berørte *arbejdsmiljøgrupper* har deltaget i drøftelserne, jf. Tabel 4-7. Omvendt, angiver 36 pct. af respondenterne fra *arbejdsmiljøudvalg* i private og statslige virksomheder, at 36 pct. af de berørte deltager i drøftelserne, mod 27 pct. fra *arbejdsmiljøgrupperne* i privat og statslige virksomheder. Der er således signifikant forskel mellem de private/statslige virksomheder og kommunale/regionale institutioner.

Tabel 4-7: Har de berørte arbejdsmiljøgrupper deltaget i drøftelser om organisationsændringer – centralt og decentralt niveau?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	36%	56%	8%	64
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	27%	59%	14%	95
35+ AMU kommuner/regioner	97%	0%	3%	67
35+ AMG kommuner/regioner	89%	8%	3%	97

Note: Her sammenlignes produktionsenheder med deres respektive cvr-nr. MED-organisationen er også en samarbejdsorganisation, hvilket kan forklare, hvorfor kommuner/regioner ligger højt.

I arbejdsmiljøgrupperne i kommuner og regioner angiver 93 pct. af lederne, at de har deltaget i drøftelserne om organisationsændringerne mod de ansattes 70 pct., hvilket er en signifikant forskel, jf. Tabel 2.12 i bilag 2.

I forlængelse af spørgsmålet vedrørende organisationsændringer og indførelse af nye arbejds-gange, er AMO-medlemmerne blevet spurgt ind til, hvorvidt deres arbejdsmiljøudvalg eller arbejdsmiljøgruppe har bidraget til oplæring og instruktion ift. nye medarbejdere, nye arbejdsprocesser mv. Her svarer knap 50 pct. af de kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalgs-respon-denter, at de bidrager til oplæring mv., hvilket er lavere end de 76 pct. for de kommunale og re-gionale arbejdsmiljøgrupper. Desuden er bidraget fra de kommunale og regionale arbejdsmiljøud-valg signifikant lavere end alle de andre virksomhedsformer³, jf. Tabel 4-8.

Dette kan tyde på, at arbejdsopgaverne bliver uddelegeret til de enkelte arbejdsmiljøgrupper i de kommunale og regionale institutioner. For de private virksomheder er der ikke forskel mellem ar-bejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupperne, hvor knap 70 pct. angiver, at de har bidraget.

Tabel 4-8: Har arbejdsmiljøudvalget/ arbejdsmiljøgruppen bidraget til principper for oplæring og instruktion ift. nye medarbejdere, nye arbejdsprocesser mv.?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
10-34 - privat	72%	26%	3%	734
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	69%	21%	11%	338
35+ AMU kommuner/regioner	49%	32%	18%	99
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	69%	29%	2%	1.170
35+ AMG kommuner/regioner	76%	22%	1%	891

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Ved nærmere undersøgelse af bidragene til principperne er der for ovenstående spørgsmål under-søgt, hvorvidt der er forskel på centralt og decentralt niveau for virksomheder med svar på begge niveauer. For de private og statslige virksomheder angiver godt 67 pct. for både arbejdsmiljøud-valg og -grupper, at de har bidraget til oplæring mm. For de kommunale og regionale institutioner er der forskel mellem arbejdsmiljøudvalg og -grupper, hvor henholdsvis 49 pct. og 76 pct. af de adspurgte angiver, at de har bidraget til principper for oplæring. Det er her vigtigt igen at huske på, hvordan der kan være forskel på arbejdsdelingen mellem *arbejdsmiljøudvalg* og *arbejdsmiljø-grupper* på tværs af kommuner/regioner samt offentlige og private virksomheder. I kommuner og regioner bruger man nogle steder MED-udvalg på anden måde, end man bruger arbejdsmiljøgrup-per i private/statslige virksomheder.

Alle virksomheder – uanset størrelse – bør arbejde systematisk og fremadrettet med arbejdsmil-jøet. Et af virksomhedernes værktøjer til at pointere, at arbejdsmiljøet prioriteres i virksomheden

³ Ekskl. private virksomheder med 1-9 ansatte, da de ikke har fået spørgsmålet.

er, at arbejdsmiljø står skrevet ind i virksomhedens strategi og personalepolitik. For at undersøge, hvorvidt dette er tilfældet, er respondenterne blevet spurgt ind til, hvorvidt arbejdsmiljø er skrevet ind i virksomhedens strategi eller lignende. Dette er belyst i Tabel 4-9, hvor det fremgår, at 96 pct. af respondenterne fra de kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalg angiver, at arbejdsmiljø er skrevet ind i virksomhedens strategi eller lignende. For de private og statslige arbejdsmiljøudvalg er det 82 pct.

Tabel 4-9: Er arbejdsmiljø skrevet ind i virksomhedens strategi og personalepolitik el.lign.?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	82%	10%	8%	338
35+ AMU kommuner/regioner	96%	3%	1%	99

For arbejdsmiljøgrupperne er der, modsat arbejdsmiljøudvalg i virksomheder med over 35 ansatte, spurgt ind til, hvorvidt arbejdsmiljøforhold bliver tænkt ind i den daglige drift og planlægning. Her er der stor enighed om, at arbejdsmiljøforhold er tænkt ind i den daglige drift, jf. Tabel 4-10. Sammenlignes arbejdsmiljøudvalg og -grupper på virksomheder med over 35 ansatte, er der konsensus mellem virksomhedens strategi og arbejdsmiljøforhold i den daglige drift, jf. Tabel 4-9 og Tabel 4-10.

Tabel 4-10: Bliver arbejdsmiljøforhold tænkt ind i den daglige drift og planlægning af opgaver?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	87%	12%	1%	1.159
10-34 - privat	89%	11%	0%	1.661
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	81%	13%	6%	1.260
35+ AMG kommuner/regioner	93%	5%	3%	1.014

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Ved nærmere undersøgelse af strategien og den daglige drift er der undersøgt for, hvorvidt der er forskel på centralt og decentralt niveau i virksomheder med svar fra begge niveauer. Der er ingen signifikant forskel mellem niveauerne i det private/statslige og kommunale/regionale. Her er der konsensus mellem strategi og den daglige drift.

I de kommunale og regionale arbejdsmiljøgrupper angiver 93 pct. af lederne, at arbejdsmiljø er tænkt ind i den daglige drift, hvilket er signifikant forskelligt fra de ansattes 81 pct. For de private og statslige virksomheder er der ingen signifikant forskel mellem ledere og ansatte.

4.4 Værdien af den årlige drøftelse for arbejdsmiljøarbejdet

I de to forrige afsnit er arbejdet med den årlige drøftelse og arbejdsmiljø som et strategisk element skitseret. I dette afsnit undersøges værdien af den årlige drøftelse for arbejdsmiljøarbejdet. Dette gøres med baggrund i spørgsmål, der eksplicit spørger ind til effekterne ved afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Et af spørgsmålene til vurdering af den årlige arbejdsmiljødrøftelse har været, hvorvidt den årlige drøftelse har ført til, at virksomhederne arbejder mere systematisk med arbejdsmiljøet. Ca. 77 pct. af respondenterne for arbejdsmiljøudvalg på virksomheder med over 35 ansatte for både private/statslige og kommunale/regionale institutioner har angivet, at de i høj eller nogen grad er enige i, at arbejdet med arbejdsmiljø er blevet mere systematisk, jf. Tabel 4-11.

Dette mønster gør sig også gældende for arbejdsgrupperne i de respektive virksomhedstyper, der ligger på henholdsvis 84 pct. og 79 pct. for arbejdsgrupper på virksomheder med over 35 ansatte.

Tabel 4-11: For os har den årlige arbejdsmiljødrøftelse ført til at vi arbejder mere systematisk med arbejdsmiljøet

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal personer
1-9 - privat	13%	58%	25%	3%	0%	478
10-34 - privat	16%	63%	17%	1%	3%	1.344
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	22%	56%	18%	3%	2%	391
35+ AMU kommuner/regioner	20%	57%	17%	4%	2%	132
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	30%	54%	11%	2%	5%	1.101
35+ AMG kommuner/regioner	24%	55%	16%	3%	2%	858

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare". For virksomheder under 35 ansatte er svarmulighederne angivet anderledes. De har haft valgmulighederne; "Meget enig", "Enig", "Uenig", "Meget uenig" og "Ved ikke".

I organisationer, hvor det er muligt at undersøge på det centrale og decentrale niveau, er der undersøgt for, hvorvidt der er forskel i besvarelserne for samme spørgsmål som Tabel 4-11. For både private/statslige og kommunale/regionale virksomheders arbejdsmiljøudvalg og -grupper med 35+ ansatte angiver ca. 80 pct. af respondenterne, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse i høj grad eller nogen grad har ført til, at der arbejdes systematisk med arbejdsmiljøet.

Sammenlignes ansatte og ledere i arbejdsmiljøgrupperne, så mener en større andel af ansatte i arbejdsmiljøgrupper i det private og statslige, at drøftelsen har ført til mere systematisk arbejde ift. lederne. For kommuner/regioner mener 80 pct. af ledelsen, at det har ført til systematisk arbejde mod de ansattes 72 pct. Dog er denne forskel ikke signifikant.

Udover nye arbejdsmiljøemner er AMO-medlemmerne blevet spurgt ind til, hvorvidt den årlige arbejdsmiljødrøftelse har ført til, at arbejdsmiljøet prioriteres højere, og om det har ført til nye arbejdsmiljøemner på dagsordenen. Ca. 80 pct. af respondenterne har angivet, at de "I høj grad" eller "I nogen grad" er enige i, at drøftelsen har ført til en højere prioritering af arbejdsmiljøet, jf. *Tabel 2.13 i Bilag 2*. For de små og mellemstore virksomheder, der har fået stillet spørgsmål, angiver godt 40 pct. af respondenterne, at den årlige drøftelse ikke har ført til, at nye arbejdsemner kommer på dagsordenen, jf. *Tabel 2.14 i Bilag 2*.

Virksomheder med 35+ ansatte er blevet spurgt til, hvorvidt den årlige arbejdsmiljødrøftelse har styrket dialogen om arbejdsmiljø mellem forskellige arbejdspladser i virksomheden. Til dette angiver 19 pct. af respondenterne for arbejdsmiljøgrupperne i private og statslige virksomheder, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse i høj grad har styrket dialogen på tværs af virksomhedens arbejdspladser, jf. *Tabel 2.15 i Bilag 2*. Dette er større end arbejdsmiljøgrupperne i kommuner og regioner, hvor det er 11 pct.

5. STYRKET SAMARBEJDE OM ARBEJDSMILJØ

Af aftalen om en styrket arbejdsmiljøindsats fra 2015 fremgår som initiativ 15, at *”Regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed skal skærpes. For at styrke de formelle rammer for supplerende uddannelser af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen er aftaleparterne enige om, at bekendtgørelsen om samarbejde, om sikkerhed og sundhed skal ændres. Der skal stilles krav om, at tilbuddet om supplerende uddannelse skal kunne dokumenteres over for Arbejdstilsynet, samt at arbejdsmiljøorganisationen skal bidrage til kompetenceudviklingsplanen i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.”*

I dette kapitel fokuseres på, hvorledes aftalernes og bekendtgørelsens forudsætninger om organiseringen og gennemførelsen af samarbejdet er implementeret på virksomhederne. Vi er desuden interesseret i faktisk at beskrive arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår for at udføre arbejdsmiljøarbejdet.

Ud fra skemaet er det forsøgt at udpege indikatorer for godt arbejdsmiljøarbejde:

1. Hvorvidt virksomhederne gennemfører den årlige drøftelse
2. Hvorvidt de lever op til kravet om opstilling af mål for arbejdsmiljøarbejdet
3. Hvilke grupper, som sikrer opfølgning på mål og initiativer
4. Hvorvidt der samarbejdes på tværs. Dette gøres ved at sammenligne arbejdsmiljøarbejdet på flere niveauer (Arbejdsmiljøudvalg og Arbejdsmiljøgruppe), da dette kan give en indikation på samarbejdet på tværs.

Da den første indikator omhandler den årlige drøftelse, vil der ses bort fra tabellerne, som i stedet vil blive henvist til afsnit 4. Opstilling af mål og opfølgning på disse sikrer, at der er klare retningslinjer, hvilket kan forventes at påvirke samarbejdet i en positiv retning. Desuden er opstillingen af mål et krav. Ideen bag sammenligningen af arbejdsmiljøudvalg og -grupper er at undersøge, hvorvidt samarbejdet fungerer i hele organisationen. Endeligt undersøges repræsentanternes vilkår, som inkluderer arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde, hvilket er interessant, da der undertiden fremhæves, at der ikke er tid nok til AMO-arbejdet. Undersøgelse af repræsentanternes vilkår er udelukkende deskriptivt, da der ikke er fundet resultater, der tyder på, at der kræves yderligere analyser af dette tema.

Nedenfor angives hovedpointer for kapitlet om styrket samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet:

- For de små og mellemstore virksomheder er det **både ledelsen og ansatte**, der følger op på **de initiativer**, der er taget op i AMO. En fortolkning på dette kan være, at der i mindre virksomheder er færre hænder til at følge op, hvorfor ledelsen også må træde til. I større organisationer kan man muligvis have flere medarbejdere til opgaven.
- Langt størstedelen af arbejdsmiljørepræsentanterne **bruger den tid**, der er **nødvendig** for deres arbejdsmiljø.
- Årsagen til manglende målsætning skyldes ifølge AMO-medlemmerne, at deres **APV er fyldestgørende**, ift. de aktiviteter der er brug for i arbejdsmiljøarbejdet.
- En større andel **kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalgsrespondenter** ift. de private og statslige angiver, at manglende målsætning skyldes, at initiativerne skal **udarbejdes lokalt**.
- Generelt kan alle de ansatte komme i kontakt med arbejdsmiljørepræsentanterne – uafhængig af virksomhedstype.
- **Skifteholdsarbejde** er den primære årsag til, at nogle ansatte i arbejdsmiljøgrupper med 35+ ansatte **ikke kan komme i kontakt** med repræsentanterne.

5.1 Samarbejde og planlægning

Et stærkt arbejdsmiljø samarbejde kræver, at der er konkrete retningslinjer for, hvilke mål virksomheden har opsat i forhold til arbejdsmiljø. Dette sikrer, at virksomhedens ansatte, ledere og AMO-medlemmer alle er klar over, hvilke konkrete ting virksomheden gerne vil opnå. I dette afsnit fokuseres på, hvorvidt virksomhederne får sat sig mål, og hvorvidt de har fastlagt konkrete initiativer til at opnå deres mål. Af tabel 5-1 fremgår det, at virksomheder på alle niveauer stort set er enige om, at de årlige drøftelser styrker dialogen mellem de forskellige arbejdspladser i koncernen.

Figur 5-1: For os har den årlige arbejdsmiljødrøftelse styrket dialogen om arbejdsmiljø mellem forskellige arbejdspladser i virksomheden

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	19%	54%	18%	5%	5%	391
35+ AMU kommuner/regioner	17%	44%	23%	4%	13%	132
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	19%	50%	20%	5%	6%	1101
35+ AMG kommuner/regioner	11%	39%	26%	8%	16%	858

Samarbejdet handler også om, at arbejdsmiljøgrupperne bliver inddraget, når der sker ændringer på virksomheden, som kan påvirke arbejdsmiljøet. De virksomheder, som i spørgeskemaet har angivet, at der er sket organisationsændringer eller nye arbejdsgange, er blevet spurgt ind til, hvorvidt arbejdsmiljøgrupperne har deltaget i drøftelserne om disse ændringer. Det er i helt særlig grad tilfældet hos kommuner og regioner, hvor det er tæt på 100 pct., som angiver at arbejdsmiljøgrupperne bliver inddraget.

Figur 5-2: Har arbejdsmiljøgruppen deltaget i drøftelser om organisationsændring eller nye arbejdsgange?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal
10-34 - privat	49%	50%	1%	663
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	43%	47%	10%	110
35+ AMU kommuner/regioner	99%	0%	1%	67
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	32%	58%	10%	551
35+ AMG kommuner/regioner	90%	8%	3%	506

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare". Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, som har angivet, at der er sket organisationsændringer eller nye arbejdsgange i virksomheden.

I afsnit 4.1 blev det undersøgt, hvorvidt virksomhederne har sat mål for virksomhedernes vigtigste emner om arbejdsmiljø til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Analyser her viste, at flertallet af respondenterne fra de store arbejdspladser med over 35 ansatte har fastlagt konkrete mål til de vigtigste emner. For de små og mellemstore virksomheder er det færre, der har fastlagt konkrete mål. At sætte mål skaber et bedre fundament for at arbejde bedre med arbejdsmiljø.

For at sikre, at målene bliver opfyldt, fastlægges en konkret plan eller initiativer for at nå disse mål. På den måde er alle på arbejdspladsen klar over roller og opgaver. I det foregående afsnit blev det vist, at langt størstedelen af virksomhederne får fastlagt konkrete initiativer til at nå deres fastlagte mål. For arbejdsgrupperne på arbejdspladser med over 35 ansatte er andelen, der har fastlagt konkrete initiativer, lavere end resten. Det skal pointeres, at arbejdsmiljøgrupperne

ikke har fået nøjagtig det samme spørgsmål som arbejdsmiljøudvalgene, jf. noten i Tabel 4-4. Det er en forventelig niveauforskel, da arbejdsopgaverne er forskellige mellem arbejdsmiljøudvalg og -grupperne. Det kan forventes, at arbejdsmiljøudvalgene i højere grad opstiller konkrete planer, som udføres i arbejdsmiljøgrupperne.

5.2 Opfølgning på konkrete initiativer

I følgende afsnit belyses, hvilke aktører som bliver involveret i opfølgning på de aftalte initiativer som opfølgning på den årlige drøftelse. Opfølgningen på konkrete initiativer er ikke et formelt krav fra Arbejdstilsynet, men der er selvfølgelig en forhåbning om, at der bliver fulgt op på de konkrete initiativer. Spørgsmålet fra skemaet vedrørende opfølgning er udelukkende stillet til de mindre virksomheder, da det kan forventes, at der er et bedre overblik over, hvem der følger op på initiativerne i de mindre virksomheder. Opfølgningen i de små og mellemstore virksomheder sker i fællesskab, hvor det både er ledelsen og medarbejderne, der bliver involveret, jf. Tabel 5-1. Der er en signifikant større andel ledere, der er involveret i opfølgning på initiativer for alle emnerne, for de små ift. de mellemstore virksomheder. Dette kan skyldes, at der i de små virksomheder, er færre hænder til at følge op, hvilket forårsager, at lederen må tage hånd om initiativerne.

Tabel 5-1: Hvem har været involveret i opfølgningen på de initiativer, der er taget op i AMO i årets løb?

1-9 - privat						
	Ja, for alle emner	Ja, for udvalgte emner	Nej	Ved ikke	Antal personer	
Ledelsen	78%		18%	2%	2%	431
Alle medarbejdere	56%		25%	15%	4%	431
Nogle medarbejdere	34%		25%	29%	12%	431
10-34 ansatte						
	Ja, for alle emner	Ja, for udvalgte emner	Nej	Ved ikke	Antal personer	
Ledelsen	64%		31%	4%	1%	1.022
Ledelsesrepræsentant i AMO	53%		24%	20%	3%	1.021
Medarbejderrepræsentant i AMO	56%		28%	14%	3%	1.022

5.3 Emner i arbejdsmiljøarbejdet

I dette afsnit vil på den årlige arbejdsmiljødrøftelse ud fra et organisatorisk perspektiv blive analyseret. Fokus er indikatorer, der kan føres til organiseringen i virksomheden. Der vil blandt andet blive undersøgt hvilken prioritering arbejdsmiljøarbejde har, og hvordan arbejdsmiljøudvalgene gør brug af arbejdsmiljøgrupperne til den årlige drøftelse.

De små og mellemstore virksomheder er blevet spurgt til, hvilke arbejdsmiljøemner de har arbejdet med i AMO det seneste år. Her er bred enighed om, at arbejdsmiljøemner som psykisk og fysisk arbejdsmiljø har været højt prioriteret, jf. Tabel 5-2. Mere end 80 pct. angiver, at der generelt har været fokus på samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet. Det interessante er, hvorfor AMO'erne har prioriteret, som de nu en gang har gjort. Til dette siger virksomhederne, at det skyldes ledelsens og medarbejdernes prioritering af emnerne, jf. Tabel 3.1 i Bilag 3. Mere end 70 pct. af respondenterne peger på, at emnerne er en del af APV-handlingsplanen.

Tabel 5-2: Hvilke arbejdsmiljøemner har I arbejdet med i AMO det seneste år?

	Psykisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme	Fysiske krav i arbejdet	Støj	Indeklima	Sikkerhed og forebyggelse af ulykker	Kemikalier, støv m.m.	Sygefravær	Samarbejdet generelt	Andet
1-9 - privat	79%	67%	80%	63%	74%	78%	50%	34%	87%	20%
10-34 - privat	75%	55%	82%	61%	64%	81%	50%	42%	81%	25%

Note: Svar fra virksomheder

For at nå målene med arbejdsmiljøarbejdet kan der være et behov for, at AMO-medlemmerne mødes med faste intervaller, eller at ledelse og medlemmer af AMO løbende orienterer hinanden om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skrider frem. En interessant indikator for virksomhedernes organisering er således, hvor ofte AMO-medlemmerne mødes. Flertallet af de kommunale og regionale arbejdsmiljøgrupper på virksomheder med over 35 ansatte angiver, at de mødes mere end 4 gange årligt, jf. Tabel 3.2 i Bilag 3.

For de private og statslige arbejdsmiljøgrupper på virksomheder med over 35 ansatte angiver 26 pct. af respondenterne, at arbejdsmiljøarbejdet primært foregår ved løbende daglig kontakt, hvilket er signifikant større end for de kommunale og regionale med 19 pct. For de mellemstore private virksomheder angiver over halvdelen, at deres AMO mødes 1-3 gange årligt, hvilket er signifikant større end arbejdsmiljøgrupper med 35+ ansatte.

For arbejdsmiljøudvalg på arbejdspladser med over 35 ansatte angiver over 90 pct., at der er fastlagt mødefrekvenser og samarbejdsformer for arbejdsmiljøudvalget det kommende år, jf. Tabel 3.3 i Bilag 3.

5.4 Drøftelse af det fremtidige arbejdsmiljøarbejde

AMO har til formål at arbejde løbende med virksomhedens arbejdsmiljø. Det betyder, at AMO både skal afdække og løse de eksisterende arbejdsmiljøproblemer og arbejde med at forebygge, at nye problemer opstår. I den forbindelse er det for AMO oplagt at drøfte, hvordan samarbejdet om det fremtidige arbejdsmiljøarbejde skal tilrettelægges. 31 pct. af de mellemstore virksomheder angiver, at det ikke er bestemt, hvordan det fremtidige arbejdsmiljøarbejde skal tilrettelægges, jf. Tabel 5-3 nedenfor. Det er ikke i overensstemmelse med reglerne for den årlige drøftelse, såfremt man ikke har drøftet, hvordan samarbejdet skal tilrettelægges for det næste år, og det kan blive påtalt af Arbejdstilsynet, såfremt det ikke er dokumenteret, at det fremtidige samarbejde er blevet drøftet.

Tabel 5-3: Er det bestemt, hvordan samarbejdet om arbejdsmiljø skal tilrettelægges i det kommende år?

	Ja, for alle emner	Ja, for udvalgte emner	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
10-34 - privat	28%	38%	31%	4%	969

I forlængelse af tilrettelæggelsen af det fremtidige arbejdsmiljøarbejde er det værd at vide, hvem der så følger op på de initiativer, der bliver taget op i løbet af et år. For de små og mellemstore virksomheder er det en fællesopgave, som både ledelsen og medarbejderne tager hånd om, jf. Tabel 5-1 i afsnit 5.1.

5.5 Repræsentanternes vilkår

I dette afsnit analyseres arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår nærmere. Fokus er på den tid, arbejdsmiljørepræsentanterne bruger på arbejdsmiljø, samt hvorvidt de ansatte kan få kontakt til

repræsentanten. I afsnittet vil fokus udelukkende være en deskriptiv beskrivelse af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår. Det er evaluators vurdering, at resultaterne ikke er tilstrækkeligt interessante til, at der var behov for, at der skulle gennemføres yderligere analyser på disse spørgsmål.

I spørgeskemaet bliver arbejdsmiljørepræsentanterne spurgt ind til, hvorvidt alle de ansatte, den enkelte repræsenterer, kan komme i kontakt med vedkommende indenfor arbejdstiden. Stort set alle repræsentanterne, uafhængig af virksomhedstype, mener, at alle de ansatte kan komme i kontakt med dem, *jf. Tabel 3.4 i Bilag 3.*

Der er dog få, der angiver, at det ikke er alle de ansatte, der kan komme i kontakt med repræsentanterne. Arbejdsmiljørepræsentanterne bliver spurgt, hvilke årsager der kan være til, at nogle ansatte ikke kan komme i kontakt med dem. Af disse adspurgte repræsentanter i arbejdsmiljøudvalg på virksomheder med over 35 ansatte har størstedelen svaret, at ingen af de i spørgeskemaet oplyste mulige årsager kan forklare, hvorfor de ansatte ikke kan komme i kontakt med dem, hvilket er større end de andre virksomhedstyper, *jf. Tabel 3.5 i Bilag 3.* Repræsentanterne fra arbejdsmiljøgrupper på virksomheder med over 35 ansatte har pointeret, at skifteholdsarbejde er den primære årsag til, at de ansatte ikke kan komme i kontakt med dem, hvilket er signifikant højere end deres respektive arbejdsmiljøudvalg.

Af de adspurgte repræsentanter angiver 30 pct. af de kommunale og regionale arbejdsmiljøgrupper på arbejdspladser med over 35 ansatte, at manglende kontakt skyldes travlhed. Dog er det ikke signifikant forskelligt fra de arbejdsmiljøudvalg og -grupper på virksomheder med 35+ ansatte.

Udover tilstedeværelsen for de ansatte, de repræsenterer, så bliver arbejdsmiljørepræsentanterne spurgt til, hvorvidt de bruger den tid, som er nødvendig for at kunne udføre deres arbejdsmiljøarbejde. Af Tabel 5-4a og Tabel 5-4b fremgår det, at langt størstedelen af repræsentanterne mener, at de bruger den tid, der er nødvendig.

Tabel 5-4a: Jeg bruger den tid, der er nødvendig for mit arbejdsmiljøarbejde

	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig	Ved ikke	Antal personer
10-34 - privat	38%	48%	11%	3%	0%	0%	1.076

Tabel 5-4b: Jeg bruger den tid, der er nødvendig for mit arbejdsmiljøarbejde

	Ja	Nej	Antal personer
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	85%	15%	335
35+ AMU kommuner/regioner	89%	11%	82
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	89%	11%	1.482
35+ AMG kommuner/regioner	86%	14%	1.282

Der er blandt virksomheder med 35+ ansatte stor enighed om, at arbejdsmiljørepræsentanterne ikke har aftalt, hvor meget tid de kan bruge på arbejdsmiljøarbejdet, *jf. Tabel 3.6a. og Tabel 3.6b i Bilag 3.*

Andelen af repræsentanterne for arbejdsmiljøgrupper i private og statslige virksomheder med 35+ ansatte, der ikke har aftalt tiden til arbejdsmiljøarbejde, er signifikant højere end for de andre grupper med 35+ ansatte. Desuden angiver ca. 69 pct. af respondenterne i de kommunale og regionale virksomheder, at de ikke bruger en del af deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet, *jf. Tabel 3.7b i Bilag 3*. Dette er lavere end for de private og statslige virksomheder.

Størstedelen af respondenterne angiver, at de bruger den tid, der passer ind i deres øvrige arbejde, *jf. Tabel 3.8a og Tabel 3.8b i Bilag 3*.

Ovenstående resultater tyder på, at arbejdsmiljørepræsentanterne bruger den nødvendige tid, som ikke nødvendigvis betyder, at de er nødsaget til at bruge deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet. Langt størstedelen af arbejdsmiljørepræsentanterne i de små og mellemstore virksomheder bruger ikke mere end 2 timer i gennemsnit om ugen, hvilket er signifikant forskelligt fra de andre virksomhedstyper, *jf. Tabel 3.9 i Bilag 3*. 23 pct. af repræsentanterne fra arbejdsmiljøudvalg i kommuner og regioner bruger over 10 timer om ugen, hvilket er signifikant mere end de andre.

6. KOMPETENCEUDVIKLING

For at kunne varetage arbejdet i AMO kræves den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, som sikrer, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO får grundlæggende viden om arbejdsmiljø. Udover den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er det muligt at få tilbudt og deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Den supplerende uddannelse har til formål, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO får en løbende og målrettet opdatering i forhold til arbejdsmiljøarbejdet.⁴

I dette afsnit belyses, i hvilket omfang der er gennemført kompetenceudvikling for medlemmerne af AMO, og hvorvidt reglerne vedrørende supplerende uddannelse understøtter, at medlemmer af AMO får de kompetencer, som er relevante for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

I det nedenstående opsamles de vigtigste hovedpointer fra dette afsnit om kompetenceudvikling:

- Over 50 pct. af kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalgsrespondenter har deltaget i supplerende uddannelse inden for det seneste år. Dette er den største andel på tværs af virksomhedstyperne.
- Der er en særlig problemstilling i forhold til den supplerende uddannelse for de små- og mellemstore virksomheder.
- For størstedelen af AMO'erne har den supplerende uddannelse **bidraget til kvaliteten** af arbejdsmiljøarbejdet.
- Mere end 80 pct. angiver, at den supplerende uddannelse har bidraget til deres **egne kompetencer**.
- Flertallet af AMO-medlemmerne har aktivt kunne bruge det, de har lært på den supplerende uddannelse
- De ansatte i arbejdsmiljøgrupperne på virksomheder med 35+ ansatte har en højere deltagerrate end lederne i supplerende uddannelse.
- **Virksomhedens egen** kompetenceudvikling er **mere brugbar** end eksterne kurser.
- For **halvdelen af arbejdsmiljøudvalg** på virksomheder med 35+ ansatte er der udarbejdet en **kompetenceudviklingsplan**.

6.1 Tilbud om deltagelse i supplerende uddannelse

I dette afsnit undersøges det, hvilken andel af AMO-medlemmerne, der har fået et tilbud og deltaget i supplerende uddannelse. Derudover undersøges for, hvad den supplerende uddannelse har bidraget med.

Det er arbejdsgiverens opgave at tilbyde supplerende uddannelse. Det er derfor interessant at undersøge, hvor mange der reelt har deltaget og fået tilbudt den supplerende uddannelse

57 pct. af AMO-medlemmerne i de kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalg på virksomheder med over 35 ansatte har angivet, at de har deltaget i supplerende uddannelse inden for det seneste år, jf. Tabel 6-1. Dette er signifikant forskelligt fra de andre virksomhedstyper. For AMO-medlemmer i de mellemstore virksomheder er det 15 pct., som har deltaget det seneste år.

Ved udelukkende at analysere på, hvor stor en andel, der har deltaget i supplerende uddannelse uafhængig af tid, så ligner arbejdsmiljøgrupper og -udvalg i kommune og regioner med over 35

⁴ <https://amid.dk/regler/at-vejledninger/arbejdsmiljouddannelse-arbejdsmiljoorganisationen-f-3-7/>

ansatte hinanden med over 80 pct. For de private/statslige virksomheder – uafhængig af type – har over en tredjedel aldrig deltaget i supplerende uddannelse.

Tabel 6-1: Har AMO-medlemmer deltaget i supplerende uddannelse?

	Ja , inden for det seneste år	Ja, for mere end 1 år siden	Nej, aldrig	Ved ikke	Antal personer	Konfidensinterval for "Inden for det seneste år"		Konfidensinterval for "For mere end 1 år siden"	
10-34 - privat	15%	36%	48%	1%	1076	12%	17%	33%	39%
35+ AMU privat	31%	34%	35%	0%	334	26%	36%	29%	39%
35+ AMU offentlig	57%	30%	14%	0%	81	46%	68%	20%	40%
35+ AMG privat	24%	37%	39%	0%	1480	22%	26%	35%	40%
35+ AMG offentlig	37%	44%	19%	0%	1280	34%	40%	41%	47%

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Ved nærmere undersøgelse af deltagere i supplerende uddannelse på centralt og decentralt niveau fremgår det, at knap 50 pct. af *arbejdsmiljøudvalgets* respondenter fra kommunale og regionale institutioner angiver, at de har deltaget i supplerende uddannelse det seneste år. Sammenlignes dette med respondenterne fra *arbejdsmiljøgrupperne*, så er det 36 pct., som har deltaget det seneste år. Forskellen er dog ikke signifikant. Hvis der udelukkende undersøges for, hvorvidt respondenterne har deltaget, så er der ikke forskel imellem arbejdsmiljøudvalget og -grupperne i de kommunale og regionale institutioner.

For de private og statslige virksomheder har 32 pct. af *arbejdsmiljøudvalgets* respondenter deltaget i supplerende uddannelse det seneste år, mod 22 pct. fra *arbejdsmiljøgruppen*. Hvis man udelukkende kigger på deltagelse – uafhængig af tidspunkt – så er der ingen forskel imellem arbejdsmiljøudvalget og -gruppen.

Ved nærmere undersøgelse af deltagere i supplerende uddannelse på decentralt niveau angiver en større andel af ansatte i både private/statslige og kommunale/regionale arbejdsmiljøgrupper at have deltaget i supplerende uddannelse det seneste år. Dog er forskellen mellem disse ikke signifikant. Andelen af ledere og ansatte i de private og statslige arbejdsmiljøgrupper, som ikke har deltaget i supplerende uddannelse, er signifikant større end for de kommunale og regionale arbejdsmiljøgrupper. Dette er i overensstemmelse med Tabel 6-1.

Det ses ud fra Tabel 6-2, at visse respondenter ikke har deltaget i supplerende uddannelse. Disse respondenter er blevet spurgt ind til, hvorvidt det skyldes, at de har fået tilbudt supplerende uddannelse. Det fremgår, at der er en helt særlig problematik for de små- og mellemstore virksomheder, da en del både angiver, at de hverken har deltaget eller fået det tilbudt, samtidig med at en del rent faktisk angiver, at de ikke ved, om de har fået det tilbudt. Langt de flere af respondenterne hos de andre virksomhedsstørrelser har andre forklaringer på, at de ikke har deltaget. Konfidensintervallerne for opgørelsen findes i bilag 4 tabel 4.0.

Tabel 6-2: Deltagelse i supplerende uddannelse samt tilbud herom.

	Deltaget i supplerende uddannelse	Ikke deltaget, men fået tilbud herom	Ikke deltaget og ikke fået tilbudt	Ved ikke, om jeg har fået tilbudt	Andre årsager til manglende deltagelse	Antal personer
10-34 - privat	51%	23%	12%	13%	1%	1.076
35+ AMU privat/statslig	65%	18%	5%	0%	12%	334
35+ AMU kommuner/regioner	86%	7%	4%	0%	2%	81
35+ AMG privat/statslig	61%	10%	5%	1%	23%	1.480
35+ AMG kommuner/regioner	81%	4%	5%	1%	9%	1.280

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare". Det er ikke et direkte spørgsmål til, hvorvidt de har fået et tilbud eller ej. Spørgsmålet lyder som følger: "Hvis du ikke har deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år, angiv årsagen"

Årsager til manglende deltagelse i supplerende uddannelse er skitseret i *Tabel 4.1-4.8 i Bilag 4*. Godt en tredjedel af respondenterne, på nær for arbejdsmiljøudvalg i kommuner og regioner, angiver, at de ikke har været medlem af AMO i et helt år, *jf. Tabel 4.1 i Bilag 4*.

En interessant forklaring på manglende deltagelse er, at respondenterne angiver, at de har for travlt. Knap en tredjedel af respondenterne angiver, at det er travlhed, som er årsagen, *jf. Tabel 4.2 i Bilag 4*. Desuden angiver ca. en tredjedel af respondenterne, at de ikke kunne finde noget relevant tilbud, *jf. Tabel 4.3 i Bilag 4*. Endelig angiver mere end 40 pct. af respondenterne fra virksomheder med 35+ ansatte, at der er andre årsager end de mulige i spørgeskemaundersøgelsen, *jf. Tabel 4.8 i Bilag 4*.

Tabel 6-3: Har den supplerende uddannelse, du senest har deltaget i, bidraget til kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved Ikke	Antal personer
10-34 - privat	23%	48%	17%	4%	8%	547
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	23%	50%	21%	4%	2%	219
35+ AMU kommuner/regioner	30%	56%	9%	3%	3%	70
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	26%	53%	15%	4%	2%	914
35+ AMG kommuner/regioner	23%	60%	13%	1%	3%	1.040

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Da den supplerende uddannelse skal understøtte arbejdet med arbejdsmiljøarbejdet, er AMO-medlemmerne blevet spurgt ind til, hvorvidt den supplerende uddannelse har bidraget til dette. Den supplerende uddannelse i kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalg og -grupper har i høj eller nogen grad bidraget til kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet, *jf. Tabel 6-3*. For private og statslige arbejdsmiljøudvalg og -grupper med 35+ ansatte er det henholdsvis 73 pct. og 79 pct., som har angivet, at den supplerende uddannelse i høj eller nogen grad har bidraget til kvaliteten.

Udover spørgsmålet omhandlende supplerende uddannelses bidrag til kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet er AMO-medlemmerne blevet spurgt ind til andre forhold, som supplerende uddannelse

har bidraget til. Resultaterne af disse spørgsmål kan findes i *Tabel 4.9 – 4.13 i Bilag 4*. Et af spørgsmålene er, hvorvidt supplerende uddannelse har bidraget til egne kompetencer ift. arbejdsmiljøarbejdet. Her angiver mere end 80 pct. af AMO-medlemmerne i virksomheder med over 35 ansatte enten i høj eller nogen grad, at supplerende uddannelse har bidraget til egne kompetencer. Tallet er 73 pct. for de mellemstore virksomheder.

Eftersom supplerende uddannelse giver værdi, så er det interessant at undersøge, hvorvidt efteruddannelse er prioriteret højt i institutionerne. En større andel af regionale og kommunale arbejdsmiljøudvalg og -grupper angiver, at efteruddannelse prioriteres højt ift. private og statslige arbejdsmiljøudvalg og -grupper, *jf. Tabel 4.14 i Bilag 4*.

Der er desuden undersøgt, hvorvidt andelen af deltagere i supplerende uddannelse er højere, hvis virksomheden samtidig har angivet, at de prioriterer efteruddannelse. Her viser resultaterne, at der *ikke* er en højere deltagerandel, hvis efteruddannelse er prioriteret.

6.2 Værdien af den supplerende uddannelse

I dette afsnit undersøges det, hvorvidt AMO-medlemmerne selv mener, at de aktivt har kunnet bruge det, de har lært på den supplerende uddannelse.

Som det fremgår af Tabel 6-4 nedenfor, har langt størstedelen af AMO-medlemmer fra arbejdsmiljøudvalg og -grupper på de store arbejdspladser med over 35 ansatte aktivt kunnet bruge det, de har lært på uddannelsen. 69 pct. af personerne på mellemstore virksomheder angiver, at de har kunnet bruge det, de har lært på uddannelsen.

Tabel 6-4: Vi har aktivt kunnet bruge det, jeg har lært på uddannelsen

								Konfidensintervaller +/-			
	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig	Ved ikke	Antal personer	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig
10-34 - privat	14%	55%	25%	3%	1%	2%	545	3%	4%	4%	1%
35+ AMU privat	21%	58%	18%	2%	0%	1%	218	5%	7%	5%	2%
35+ AMU offentlig	20%	70%	9%	0%	1%	0%	70	3%	3%	3%	1%
35+ AMG privat	19%	61%	18%	2%	1%	0%	914	9%	11%	7%	0%
35+ AMG offentlig	19%	63%	15%	2%	0%	1%	1039	2%	3%	2%	1%

Ved nærmere undersøgelse af centralt og decentralt niveau for virksomheder med svar på begge niveauer, angiver en større andel af arbejdsmiljøgrupperne i det private og statslige, at de aktivt har kunnet bruge det, de har lært på uddannelsen. I de private og statslige arbejdsmiljøgrupper er det dog lederne, der primært har kunnet bruge det, de har lært. Her angiver 90 pct. af lederne, at de har kunnet bruge det, mod 83 pct. af de ansatte. Forskellen er dog ikke signifikant.

For de kommunale og regionale arbejdsmiljøudvalg har 93 pct. af respondenterne angivet, at de har kunnet bruge det de har lært, hvilket skal sættes op mod arbejdsmiljøgruppernes 81 pct. Der er desuden ingen forskel mellem de ansatte og ledelsens opfattelse af værdien af den supplerende uddannelse i de kommunale og regionale arbejdsmiljøgrupper.

I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet spurgt til, hvem der arrangerede den supplerende uddannelse. Her kunne de vælge mellem et eksternt uddannelsessted og virksomheden selv. Tabel 6-5 viser andelen af respondenterne, som har angivet, at de er enten meget enige eller enige i, at de aktivt har kunnet bruge det, de har lært, fordelt på uddannelsesudbydere. Det ses for både arbejdsmiljøgrupper og -udvalg, at virksomhedens egen supplerende uddannelse er mere brugbar end eksterne kurser. Dog er forskellen ikke signifikant.

Tabel 6-5: Vi har aktivt kunnet bruge det, jeg har lært på uddannelsen, fordelt på uddannelsesudbydere

	Eksternt uddannelsessted	Virksomheden selv
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	74%	83%
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	86%	92%
35+ AMU kommuner/regioner	75%	96%
35+ AMG kommuner/regioner	74%	84%

På baggrund af de ovenstående tabeller og tabellerne i bilag er det tydeligt at se, at den supplerende uddannelse bidrager til arbejdsmiljøarbejdet. Den supplerende uddannelse har haft størst indflydelse på arbejdspladser med over 35 ansatte. For arbejdspladser med over 35 ansatte er der generelt flere blandt de regionale og kommunale end de private og statslige arbejdspladser, som er enige i, at den supplerende uddannelse har bidraget til arbejdsmiljøarbejdet.

6.3 Kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer

I dette afsnit analyseres der på, hvorvidt virksomhederne har udarbejdet en plan for kompetenceudvikling for AMO-medlemmerne (kompetenceudviklingsplan). Som det fremgår af Tabel 6-5 nedenfor er det henholdsvis 53 pct. og 43 pct. af arbejdsmiljøudvalg i det private/statslige og kommuner/regioner, der har udarbejdet en kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmerne. Dog er forskellen ikke signifikant. Arbejdsmiljøgrupperne har ikke fået stillet spørgsmålet, så der er i stedet anvendt et proxyspørgsmål⁵, jf. noten i Tabel 6-5.

Tabel 6-6: Er der udarbejdet plan for kompetenceudvikling for AMO-medlemmer?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer	Konfidensinterval for "Ja"
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	53%	42%	6%	391	48% - 58%
35+ AMU kommuner/regioner	43%	47%	10%	132	35% - 52%
10-34 - privat	50%	24%	26%	556	46% - 54%
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	65%	18%	17%	924	62% - 68%
35+ AMG kommuner/regioner	68%	12%	20%	1047	65% - 71%

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare". 35+ AMG i privat/statslig virksomhed og offentlig og "10-34 privat" har ikke fået dette spørgsmål. Der tages her udgangspunkt i et proxy-spørgsmål, hvilket den stiplede linje antyder i dette tilfælde. Spørgsmålet lyder som følge: "Var den uddannelse, du deltog i, en del af kompetenceudviklingsplanen for AMO-medlemmer?"

⁵ Et proxyspørgsmål er et spørgsmål, der ikke i sig selv er direkte relevant, men som tjener i stedet for et direkte relevant, men manglende spørgsmål

BILAG 1: ORGANISERINGEN AF ARBEJDSMILJØARBEJDET

Tabel 1.1: Har arbejdsmiljøudvalget indhentet bidrag fra arbejdsmiljøgrupperne til den årlige drøftelse?

	Ja, for alle emner	Ja, for udvalgte emner	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	43%	37%	16%	4%	253
35+ AMU kommuner/regioner	48%	31%	15%	6%	85

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 1.2: Hvornår gennemførte i den seneste årlige arbejdsmiljødrøftelse?

	For 0-3 måneder siden	For 4-12 måneder siden	For mere end 1 år siden	Ved ikke	Antal virksomheder
10-34 - privat	27%	62%	8%	4%	1.118
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	24%	66%	7%	3%	298
35+ AMU kommuner/regioner	36%	62%	2%	0%	95

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

BILAG 2: ARBEJDSMILJØ SOM ET STRATEGISK ELEMENT

Tabel 2-1: Procentandel der har gennemført årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet – tidligere undersøgelser

	VAI* (2017)	VAI* (2014)	VAI * (2012)	Oxford Research ** (2013)
1-9 ansatte	51%	62%	61%	62%
10-34 ansatte	75%	80%	79%	-
Privat/stat over 35 ansatte				-
Kommuner/regioner over 35 ansatte	89%	93%	91%	

Note: * VAI-procentandele er bortfaldsvægtede, men ikke vægget for branchesammensætning. Se bilag 2 til rapport af september 2018. **

Oxford 2013 undersøgte alene den årlige drøftelse blandt virksomheder med under 10 ansatte.

Tabel 2-2: Hvem deltog i den årlige drøftelse? – for de mindre virksomheder

	1-9 Privat - Medarbejdersiden
Alle/hovedparten af medarbejderne	88%
Nogle af medarbejderne	9%
Ved ikke	3%
Antal	439
	1-9 Privat - Arbejdsgiversiden
Arbejdsgiveren selv	65%
En eller flere repræsentanter for arbejdsgiveren	32%
Ved ikke	3%
Antal	439
	10-34 - privat
AMO-medlemmer	41%
Udvalgte ledere	9%
Udvalgte medarbejdere	36%
Andre	15%
Ved ikke	0%
Antal	983

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.3: Er der på den årlige drøftelse vurderet, om sidste års mål er nået?

	Ja	Nej	Vi har ikke tidligere afholdt den årlige arbejdsmiljødrøftelse	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	45%	38%		12%	432
10-34 - privat	60%	19%		15%	970
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	81%	9%		7%	253
35+ AMU kommuner/regioner	87%	9%		1%	85

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.4: Der er ikke opstillet mål, da vi ikke har nogen konkrete arbejdsmiljøproblemer

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	83%	11%	6%	150
10-34 - privat	73%	22%	5%	237
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	62%	24%	14%	21
35+ AMU kommuner/regioner	20%	60%	20%	10

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.5: Der er ikke opstillet mål, da drøftelserne var for ukonkrete

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	8%	77%	15%	150
10-34 - privat	12%	76%	13%	237
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	24%	62%	14%	21
35+ AMU kommuner/regioner	10%	80%	0%	10

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.6: Der er ikke opstillet mål, da der er mangel på ressourcer (tid, økonomi)

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	3%	87%	9%	150
10-34 - privat	17%	75%	8%	237
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	5%	86%	10%	21
35+ AMU kommuner/regioner	0%	90%	10%	10

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.7: Der er ikke opstillet mål, da vi ikke havde behov for at opstille mål

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	81%	10%	9%	150
10-34 - privat	76%	17%	8%	237
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	71%	24%	5%	21
35+ AMU kommuner/regioner	70%	30%	0%	10

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.8: Der er ikke opstillet mål, da vores APV er fyldestgørende, ift. de aktiviteter vi har brug for i arbejdsmiljøarbejdet

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
1-9 - privat	82%	10%	8%	150
10-34 - privat	77%	13%	10%	237
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	81%	14%	5%	21
35+ AMU kommuner/regioner	80%	20%	0%	10

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.9: Der er ikke opstillet mål, da de konkrete planer og initiativer skal udarbejdes lokalt

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	38%	48%	14%	21
35+ AMU kommuner/regioner	70%	30%	0%	10

Tabel 2.10: Der er ikke opstillet mål af "Andre grunde"

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
10-34 - privat	11%	66%	24%	237

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.11: Har arbejdsmiljøgruppen deltaget i drøftelser om organisationsændringen eller nye arbejdsgange?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
10-34 - privat	49%	50%	1%	663
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	43%	47%	10%	110
35+ AMU kommuner/regioner	99%	0%	1%	67
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	32%	58%	10%	551
35+ AMG kommuner/regioner	90%	8%	3%	506

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare". 35+ AMU'erne har fået formuleret spørgsmålet anderledes: "Har de berørte arbejdsmiljøgrupper deltaget i drøftelser om organisationsændringen eller nye arbejdsgange?"

Tabel 2.12: Har de berørte arbejdsmiljøgrupper deltaget i drøftelser om organisationsændringer? – leder og ansatte i arbejdsmiljøgrupper

		Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	Leder	26%	62%	12%	71
	Ansæt	31%	50%	19%	32
35+ AMG kommuner/regioner	Leder	93%	6%	1%	95
	Ansæt	70%	18%	11%	51

Tabel 2.13: For os har den årlige arbejdsmiljødrøftelse ført til, at arbejdsmiljøet prioriteres højere

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal personer
1-9 - privat	17%	63%	18%	3%	0%	478
10-34 - privat	19%	67%	12%	1%	0%	1.344
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	24%	56%	14%	3%	3%	391
35+ AMU kommuner/regioner	21%	59%	15%	4%	2%	132
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	28%	54%	13%	1%	5%	1.101
35+ AMG kommuner/regioner	24%	56%	15%	3%	2%	858

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare". For virksomheder under 35 ansatte er svarmulighederne angivet anderledes. De har haft valgmulighederne: "Meget enig", "Enig", "Uenig", "Meget uenig" og "Ved ikke".

Tabel 2.14: For os har den årlige arbejdsmiljødrøftelse sat nye arbejdsmiljøemner på dagsordenen

	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Ved ikke	Antal personer
1-9 - privat	9%	47%	39%	4%	1%	478
10-34 - privat	12%	50%	33%	3%	2%	1.344

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 2.15: For os har den årlige arbejdsmiljødrøftelse styrket dialogen om arbejdsmiljø mellem forskellige arbejdspladser i virksomheden

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal personer
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	19%	54%	18%	5%	5%	391
35+ AMU kommuner/regioner	17%	44%	23%	4%	13%	132
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	19%	50%	20%	5%	6%	1.101
35+ AMG kommuner/regioner	11%	39%	26%	8%	16%	858

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

BILAG 3: STYRKET SAMARBEJDE OM ARBEJDSMILJØ

Tabel 3.1: Hvorfor var det netop de emner, I arbejdede med?

	Der har været konkrete problemer med emnet på arbejdspladsen	Emnet indgik i et mål fra foregående års arbejds miljødrøftelse	Emnet var en del af vores APV-handlingsplan	Ledelsen prioriterer emnet højt	Medarbejderne prioriterer emnet højt	Emnet indgår i planlægningen af den daglige drift
1-9 - privat	15%	52%	71%	87%	75%	72%
10-34 - privat	31%	49%	78%	88%	80%	72%

Note: Respondenterne har mulighed for at svare ja på mere end én af mulighederne.

Tabel 3.2: Hvor ofte mødes jeres AMO?

	1-3 gange årligt	Mere end 4 gange årligt	Arbejdsmiljøarbejdet foregår primært ved løbende daglig kontakt	Ved ikke	Antal virksomheder
10-34 - privat	55%	16%		28%	735
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	37%	35%		26%	1.170
35+ AMG kommuner/regioner	5%	75%		19%	892

Tabel 3.3: Er der fastlagt mødefrekvenser og samarbejdsformer for arbejdsmiljøudvalget det kommende år?

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal virksomheder	
35+ AMU i privat/statslig virksomhed		91%	8%	2%	253
35+ AMU kommuner/regioner		96%	4%	0%	85

Tabel 3.4: Kan alle de ansatte, du repræsenterer, komme i kontakt med dig indenfor deres arbejdstid, ved personlig kontakt, pr. mail eller telefon?

	Alle kan	De fleste kan	Nogle kan have svært ved at komme i kontakt med mig	Ved ikke	Antal personer	
10-34 - privat	97%	2%		1%	0%	1.076
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	97%	3%		1%	0%	465
35+ AMU kommuner/regioner	93%	4%		2%	0%	134
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	97%	2%		1%	0%	1.546
35+ AMG kommuner/regioner	96%	3%		1%	0%	1.357

Tabel 3.5: Hvilke årsager er der til, at nogle ansatte ikke kan komme i kontakt med dig?

	Skifteholdsarbejde, aften/nattevagter	Mange deltidsansatte	Stor afstand ml. arbejdspladserne	Du har for travlt	Sprogbarrierer	Ansatte har ikke adgang til mail eller tlf.	Andre årsager	Ingen af ovenstående
10-34 - privat	35%	13%	3%	10%	0%	3%	20%	26%
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	11%	3%	10%	9%	2%	2%	4%	72%
35+ AMU kommuner/regioner	11%	4%	9%	21%	4%	6%	5%	63%
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	56%	29%	18%	10%	13%	0%	8%	13%
35+ AMG kommuner/regioner	55%	18%	16%	30%	4%	0%	15%	15%

Note: Respondenterne kan svare ja til mere end én årsag. Her er det vist for personbesvarelser.

Tabel 3.6a: Jeg har en aftale om, hvor meget tid jeg kan bruge på arbejdsmiljøet

	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig	Ved ikke	Antal personer
10-34 - privat	5%	9%	32%	32%	20%	1%	1.076

Tabel 3.6b: Jeg har en aftale om, hvor meget tid jeg kan bruge på arbejdsmiljøet

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	24%	75%	1%	335
35+ AMU kommuner/regioner	36%	64%	0%	81
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	12%	88%	0%	1.482
35+ AMG kommuner/regioner	19%	81%	0%	1.281

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 3.7a: Jeg bruger en del af min fritid på arbejdsmiljøet

	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig	Ved ikke	Antal personer
10-34 - privat	2%	13%	20%	34%	30%	0%	1.076

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 3.7b: Jeg bruger en del af min fritid på arbejdsmiljøet

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	22%	78%	0%	335
35+ AMU kommuner/regioner	31%	69%	0%	81
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	24%	75%	0%	1482
35+ AMG kommuner/regioner	30%	69%	1%	1280

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 3.8a: Jeg bruger den tid, der kan passes ind i mit øvrige arbejde

	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig	Ved ikke	Antal personer
10-34 - privat	21%	45%	22%	10%	2%	0%	1.076

Tabel 3.8b: Jeg bruger den tid, der kan passes ind i mit øvrige arbejde

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal personer
35+ AMU privat	90%	9%	1%	335
35+ AMU offentlig	83%	16%	1%	81
35+ AMG privat	91%	7%	1%	1.482
35+ AMG offentlig	87%	11%	2%	1.280

Tabel 3.9: Hvor mange timer om ugen bruger du i snit på arbejdsmiljøarbejdet?

	2 timer eller derunder	3-4 timer	5-10 timer	Over 10 timer	Ved ikke	Antal personer
10-34 - privat	91%	6%	2%	1%	0%	1.077
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	76%	13%	4%	7%	0%	335
35+ AMU kommuner/regioner	38%	26%	13%	23%	0%	82
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	82%	12%	3%	3%	0%	1.527
35+ AMG kommuner/regioner	66%	26%	6%	2%	0%	1.299

BILAG 4: KOMPETENCEUDVIKLING

Tabel 4.0: Konfidensinterval for tabel 6-2

	Delta- get	Ikke deltaget, men tilbudt	Ikke fået til- budt	Ved ikke, om de har fået til- budt	Andre årsager til mang- lende delta- gelse	Antal per- so- ner	Konfidensinterval for "Deltaget"	
10-34 - privat	51%	23%	12%	13%	1%	1.076	46%	55%
35+ AMU privat	65%	18%	5%	0%	12%	334	55%	75%
35+ AMU offentlig	86%	7%	4%	0%	2%	81	66%	100%
35+ AMG privat	61%	10%	5%	1%	23%	1.480	56%	66%
35+ AMG offentlig	81%	4%	5%	1%	9%	1.280	76%	86%

Tabel 4.1: Jeg har ikke deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år, fordi jeg endnu ikke har været medlem af AMO i et helt år

	Ja	Nej	Ved Ikke	Antal personer	
10-34 - privat		31%	52%	17%	519
35+ AMU i privat/statslig virksomhed		31%	66%	3%	118
35+ AMU kommuner/regioner		17%	83%	0%	12
35+ AMG i privat/statslig virksomhed		34%	42%	24%	568
35+ AMG kommuner/regioner		29%	52%	19%	242

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 4.2: Jeg har ikke deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år, fordi vi har for travlt på arbejdspladsen

	Ja	Nej	Ved Ikke	Antal personer	
10-34 - privat		22%	61%	17%	517
35+ AMU i privat/statslig virksomhed		28%	72%	0%	78
35+ AMU kommuner/regioner		33%	67%	0%	9
35+ AMG i privat/statslig virksomhed		29%	66%	5%	240
35+ AMG kommuner/regioner		29%	64%	7%	123

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 4.3: Jeg har ikke deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år, fordi jeg ikke kunne finde noget relevant tilbud

	Ja	Nej	Ved Ikke	Antal personer	
10-34 - privat		21%	52%	27%	517
35+ AMU i privat/statslig virksomhed		31%	69%	0%	78
35+ AMU kommuner/regioner		33%	67%	0%	9
35+ AMG i privat/statslig virksomhed		29%	61%	10%	241
35+ AMG kommuner/regioner		23%	64%	13%	122

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 4.4: Jeg har ikke deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år, fordi der ikke var tilbud på tidspunkt, hvor jeg kunne deltage

	Ja	Nej	Ved Ikke	Antal personer	
10-34 - privat		12%	59%	29%	517
35+ AMU i privat/statslig virksomhed		10%	90%	0%	78
35+ AMU kommuner/regioner		0%	100%	0%	9
35+ AMG i privat/statslig virksomhed		16%	73%	11%	240
35+ AMG kommuner/regioner		24%	64%	12%	122

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 4.5: Jeg har ikke deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år, fordi jeg var uenig med min ledelse om, hvilke tilbud der var relevante

	Ja	Nej	Ved Ikke	Antal personer	
10-34 - privat		1%	78%	21%	517
35+ AMU i privat/statslig virksomhed		4%	96%	0%	78
35+ AMU kommuner/regioner		0%	100%	0%	9
35+ AMG i privat/statslig virksomhed		4%	89%	7%	240
35+ AMG kommuner/regioner		1%	95%	4%	122

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 4.6: Jeg har ikke deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år, fordi personlige forhold afholdt mig fra at deltage

	Ja	Nej	Ved Ikke	Antal personer	
10-34 - privat		5%	75%	19%	517
35+ AMU i privat/statslig virksomhed		9%	91%	0%	78
35+ AMU kommuner/regioner		0%	100%	0%	9
35+ AMG i privat/statslig virksomhed		8%	90%	3%	240
35+ AMG kommuner/regioner		5%	93%	2%	122

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 4.7: Jeg har ikke deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år, fordi jeg ikke mente, at jeg havde de rette forudsætninger for at deltage i kurset

	Ja	Nej	Ved Ikke	Antal personer	
10-34 - privat		3%	73%	24%	517
35+ AMU i privat/statslig virksomhed		4%	96%	0%	78
35+ AMU kommuner/regioner		11%	89%	0%	9
35+ AMG i privat/statslig virksomhed		4%	91%	5%	240
35+ AMG kommuner/regioner		2%	94%	3%	122

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 4.8: Jeg har ikke deltaget i en supplerende uddannelse indenfor det seneste år af andre årsager end tabel 4.1-4.7

	Ja	Nej	Ved Ikke	Antal personer	
10-34 - privat		21%	48%	30%	518

35+ AMU i privat/statslig virksomhed	46%	54%	0%	78
35+ AMU kommuner/regioner	78%	22%	0%	9
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	40%	52%	8%	240
35+ AMG kommuner/regioner	40%	49%	11%	122

Note: "Ved ikke" inkluderer "Ønsker ikke at svare".

Tabel 4.9: Har den supplerende uddannelse, du senest har deltaget i, bidraget til samarbejdet i AMO?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved Ikke	Antal personer
10-34 - privat	18%	41%	24%	7%	9%	547
35+ AMU privat	25%	45%	21%	8%	2%	219
MED-hovedudvalg	24%	49%	19%	3%	6%	70
35+ AMG privat	22%	47%	23%	5%	3%	916
35+ AMG offentlig	18%	53%	20%	5%	4%	1.040

Tabel 4.10: Har den supplerende uddannelse, du senest har deltaget i, bidraget til at nye temaer er taget op i AMO?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Antal personer
10-34 - privat	15%	40%	27%	9%	9%	547
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	21%	43%	26%	8%	2%	219
35+ AMU kommuner/regioner	24%	51%	14%	4%	6%	70
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	23%	43%	23%	8%	3%	914
35+ AMG kommuner/regioner	19%	42%	26%	6%	6%	1.040

Tabel 4.11: Har den supplerende uddannelse, du senest har deltaget i, bidraget til nye løsninger på arbejdsmiljøproblemer?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved Ikke	Antal personer
10-34 - privat	14%	43%	27%	8%	9%	546
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	16%	43%	29%	6%	5%	219
35+ AMU kommuner/regioner	17%	50%	24%	4%	4%	70
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	18%	40%	30%	8%	3%	914
35+ AMG kommuner/regioner	15%	45%	29%	6%	5%	1.040

Tabel 4.12: Har den supplerende uddannelse, du senest har deltaget i, bidraget til dine egne kompetencer ift. arbejdsmiljøarbejdet?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved Ikke	Antal personer
10-34 - privat	24%	48%	15%	3%	9%	546
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	30%	53%	15%	1%	0%	219
35+ AMU kommuner/regioner	21%	59%	14%	3%	3%	70
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	27%	56%	14%	1%	1%	916
35+ AMG kommuner/regioner	22%	63%	12%	1%	2%	1.040

Tabel 4.13: Har den supplerende uddannelse, du senest har deltaget i, bidraget til samarbejde i arbejdsmiljøgruppen?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved Ikke	Antal personer
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	24%	46%	21%	5%	3%	915
35+ AMG kommuner/regioner	26%	54%	14%	3%	3%	1.040

Tabel 4.14: Efteruddannelse er generelt højt prioriteret i kommune/region/virksomhed – centralt og decentralt niveau

	Meget enig	enig	hverken eller	uenig	meget uenig	ved ikke	Antal virksomheder
35+ AMU i privat/statslig virksomhed	20%	41%	31%	7%	1%	0%	189
35+ AMG i privat/statslig virksomhed	22%	48%	23%	4%	2%	1%	196
35+ AMU kommuner/regioner	34%	45%	14%	5%	0%	1%	99
35+ AMG kommuner/regioner	24%	52%	21%	3%	1%	0%	103