

Projekt

Udviklingsretning for AMiR

i DSR

Baggrundsrapport

Indhold

1. Indledning	3
2. Baggrund	4
2.1 Historik.....	5
Samfund.....	5
Fra traditionelle arbejdsmiljøproblemer til det brede arbejdsmiljøbegreb.....	5
Trepartsaftalen og den nye Arbejdsmiljølov.....	6
Arbejdsmiljø og ledelse.....	6
Organisationen.....	7
2.2 AMiR og TR – medarbejderrepræsentanter med forskellige vilkår og behov.....	8
3. AMiR's rolle, opgaver, rammer og vilkår	9
3.1 AMiR's rolle.....	9
3.2 AMiR's opgaver.....	10
Opgaver i forhold til Arbejdsmiljøudvalg/MED.....	11
3.3 Opgaver vedrørende arbejdsskader.....	11
3.3.1 Hvad influerer på AMiR's opgaver?.....	12
3.4 Samfundsmæssige rammer for AMiR's arbejde.....	14
3.5 Rammer for AMiR's indflydelse i MED/Arbejdsmiljøorganisation.....	17
3.6 AMiR's vilkår for arbejdsmiljøarbejdet.....	18
3.7 Opsummering.....	20
4. Hvad efterspørger DSR's AMiR?	21
4.1 Hårde kompetencer og faglig viden.....	21
4.2 FTF-undersøgelsen.....	22
4.3 SATH-undersøgelsen.....	23
SATH-undersøgelsens konklusion.....	24
4.4 Data fra fokusgruppeinterviews.....	25
4.4.1 Videnskompetencer og undervisning m.m. som eksplicit nævnes.....	25
Videnskompetencer og undervisning m.m. som implicit nævnes.....	26
4.4.2 Andre kompetencer som eksplicit nævnes.....	27
4.4.3 Behov for opbakning i DSR som bagland.....	27
4.4.4 Behov som retter sig mod MED-systemet.....	28
4.5 Hvad har DSR hidtil ment, SiR skal kunne?.....	28
4.6 Sammenligning af DSR-målsætninger og data fra fokusgruppeinterviews.....	29

1. Indledning

Denne baggrundsrapport er udarbejdet med henblik på at samle den viden, Dansk Sygeplejeråd (DSR) har om opgaver, rammer og vilkår for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne. Med afsæt heri udarbejdes udviklingsretning for arbejdsmiljørepræsentanter (AMiR¹). Rapporten indledes med et kort samfundsrids og baggrund for beslutningen om at udarbejde en udviklingsretning for AMiR i DSR. Rapporten er opbygget sådan, at beskrivelsen mere og mere nærmer sig AMiR's egen stemme, som den kommer til udtryk i to fokusgruppeinterviews, gennemført med DSR's AMiR i efteråret 2009.

Indledningsvis beskrives AMiR's roller, opgaver, rammer og vilkår. Udgangspunktet er arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøgruppens opgave. Denne uddybes af Branchearbejdsmiljørådet Social og Sundhed's (BAR SoSu) beskrivelse af AMiR's rolle og DSR's egen pjece til nyvalgte AMiR. De samfundsmæssige rammer for AMiR's arbejde belyses ud fra rapporten "Tillidsrepræsentanter i et forandret sundhedsfelt". I undersøgelse af "Sygeplejerskers arbejdsmiljø, trivsel og helbred" (SATH) beskrives sygeplejerskernes egne oplevelser af deres arbejdsmiljøforhold. Besvarelserne angiver en indirekte forventning til AMiR's opgaveløsning. AMiR's oplevelse af egne kompetencer i forhold til arbejdsmiljøopgaverne belyses via en undersøgelse, udarbejdet af FTF i foråret 2009. Afslutningsvis beskrives AMiR's egne ytringer om ønsker til videnskompetencer, beskrivelse af problemområder og udfordringer i rollen samt AMiR's behov for forbedringer af vilkårene for at kunne varetage hvervet.

¹ Med den nye lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, der træder i kraft 1. juli 2010 ændres sikkerhedsrepræsentant til arbejdsmiljørepræsentant. I ældre dokumenter refereres til SiR.

2. Baggrund

Arbejdsmiljø og arbejdsvilkår er i konstant forandring på sygeplejerskernes arbejdspladser. Det er ikke længere kun et spørgsmål om fysiske arbejdsmiljøproblemer. Belastninger fra det psykosociale arbejdsmiljø spiller i stigende grad en rolle bl.a. inden for områder som: Stigende krav fra borgerne, konstant pres på økonomien, ubalance mellem krav og ressourcer og de belastninger, der har sammenhæng med de mange forandringer i sundhedsvæsenet. Det stiller krav til, hvordan arbejdsmiljø integreres i dagligdagen på arbejdspladserne – såvel hos den strategiske ledelse som hos medarbejderne. Her spiller AMiR en meget væsentlig rolle. Det er derfor afgørende, at AMiR er klædt på til opgaven, og at DSR som organisation konstant har fokus på, hvordan DSR kan bidrage til, at sygeplejersker har lyst til at fungere som AMiR.

Et godt arbejdsmiljø er en afgørende forudsætning for medarbejdernes sundhed og trivsel, for patientsikkerhed og for kvaliteten af den udførte sygepleje² - til gavn for patient, arbejdsplads, samfund og den enkelte sygeplejerske. Derfor er det en højt prioriteret opgave i DSR at varetage det arbejdsmiljøpolitiske område og understøtte en samfundspolitisk dagsorden, der medvirker til, at sygeplejerskernes arbejdspladser er sikre og sunde. Et perspektiv, der er helt i tråd med en medlemsundersøgelse, foretaget af forskere fra Center for Arbejdsmarkedsforskning v. Aalborg Universitet (CARMA³), der viser, at et bedre arbejdsmiljø topper listen af, hvad medlemmerne ønsker, deres fagforening skal arbejde for.

² "Kvalitet af sygeplejen og arbejdsmiljø i sundhedssektoren – en dokumentationsrapport", som DSR fik udarbejdet i 2008, viser, at der er en klar sammenhæng mellem sygeplejerskers arbejdsmiljø og kvaliteten af sygeplejen. Derfor er det også af stor interesse for samfundet generelt, at der er fokus på arbejdsmiljøet på sygeplejerskernes arbejdspladser.

³ Tage Bild m.fl. "Arbejdsliv og politik" 2007

Samarbejdet med de 1.077 AMiR i DSR er en betydningsfuld kilde til, at DSR får kendskab til konkrete arbejdsmiljøforhold. Derfor har DSR også en stor interesse i et godt og nært samarbejde med AMiR på sygeplejerskernes arbejdspladser, i at mange sygeplejersker har lyst til at påtage sig hvervet som AMiR, og i at vilkårene for udøvelse af hvervet er gode.

AMiR er et væsentligt bindeled mellem medlemmerne, deres arbejdsmiljøforhold og DSR's politikker og handlinger på området. Viden om vilkårene på sygeplejerskernes arbejdspladser er af afgørende betydning for udformning af organisationens holdninger, for de synspunkter som DSR arbejder ud fra, og for de emner og problemstillinger som DSR dagsordensætter.

2.1 Historik

Samfund

Fra traditionelle arbejdsmiljøproblemer til det brede arbejdsmiljøbegreb

De samfundsmæssige forandringer påvirker arbejdets karakter og indhold og sætter også deres præg på arbejdsmiljøet. Sygeplejerskers arbejdsmiljø har tæt sammenhæng med den måde, arbejdet som samfundsmæssig institution ændrer sig på. Sygeplejersker skal i dag løse flere og flere specialiserede og komplekse sygeplejeopgaver, og samtidig stilles øgede krav til fleksibilitet, omstillingsevne, personligt engagement, selvledelse, sociale kompetencer, formidling og evne til at håndtere teknologisk udvikling for blot at nævne nogle områder.

Disse ændringer afspejler sig også i den måde, arbejdsmiljøarbejdet anskues på i dag, hvor fokus er bredt ud til at omfatte langt mere end traditionelle arbejdsmiljøproblemer. Meget tyder på, at arbejdsmiljøindsatsen i stadig stigende grad kommer til at handle om at påvirke ledelsernes og MED-udvalgenes valg og prioriteringer⁴. Det stiller krav til AMiR i forhold til

⁴ Fremgår bl.a. af HB-bilag, "Arbejdsmiljø i fremtiden" 2007

en bred vifte af kompetencer og evne til at anskue arbejdsmiljø i en samfundsmæssig kontekst.⁵

Trepartsaftalen og den nye Arbejdsmiljølov

Baggrunden for Trepartsaftalen om arbejdsmiljø Samarbejde, der blev indgået i april 2009, er ønsket om at styrke arbejdsmiljøarbejdet og dermed understøtte, at arbejdspladserne bedre kan løfte de nye krav og udfordringer, som er en følge af forandringer i såvel arbejdsliv som arbejdsmiljø. Intentionen i Trepartsaftalen er at udvikle en række forslag, som kan bidrage til at løfte arbejdsmiljøet og skabe rammer for det strategiske arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne.

Væsentligt i denne sammenhæng er vægtningen af, at arbejdsmiljøkompetencerne skal styrkes og målrettes. Det betyder bl.a., at gennemførelsesfristen for den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse skærpes, og at arbejdsmiljøuddannelse i fremtiden både giver fælles basis og mulighed for målrettet opdatering. Elementer der også i vid udstrækning er indarbejdet i udkast til Ændring af lov om Arbejdsmiljølov.

Arbejdsmiljø og ledelse

En kritik af det hidtidige arbejdsmiljøarbejde har været, at det ikke havde en tilstrækkelig central placering i virksomheders og institutioners strategiske arbejde. Arbejdsmiljø som "sidevogn" har været en almindelig brugt metafor. Spørgsmålet er imidlertid, i hvor høj grad den ledelsesmæssige placering af arbejdsmiljøarbejdet ændres gennem nye organisationsstrukturer. Undersøgelser peger på, at struktur ikke er den eneste faktor. Dels

⁵ Arbejdsmiljøloven fra 1975/1977 anså ikke trivsel som velegnet for lovgivning, idet 1) trivsel ikke blev anset som væsentligt for de ansattes sundhed i betydende grad og fordi 2) trivsel blev anset som velegnet for aftaler mellem parterne, det vil sige via parternes egne initiativer og forholdsregler. (Kilde: Arbejdsliv nr. 2/2001)

er der stærke konkurrerende dagsordener i ledelserne. Dels hænger sikkerhedskultur og praksis, hos såvel ledere som medarbejdere, også sammen med arbejdspladssamarbejdet og -kulturen. Dvs. den måde der arbejdes og samarbejdes på til daglig.

TÆNKEBOKS

Når arbejdsmiljøspørgsmål skal tildeles opmærksomhed, kræver det kompetencer hos AMiR til at kunne arbejde proces-, lærings- og strategiorienteret samt med opbygning af netværk.

Organisationen

Aktuelt udgøres DSR's udviklings- og uddannelsesmæssige tilbud til AMiR af "Handleplan for uddannelse af SiR".

Handlingsplanen blev udarbejdet i 2002 på baggrund af drøftelser af "Kvalitetsprojekt på Arbejdsmiljøområdet" i DSR's HB i april 2001. Handlingsplanen tager udgangspunkt i begreberne kan, vil og tør, der på daværende tidspunkt dannede udgangspunkt for visionen for TR.

På kongres 2006 blev det besluttet at sætte yderligere fokus på sygeplejerskers arbejdsvilkår⁶ og på vilkårenes betydning for den sygeplejefaglige kvalitet, behandling og pleje.

Efterfølgende blev forskellige indsatsområder besluttet og iværksat. Herunder "Kvalitet af sygeplejen og arbejdsmiljø i sundhedssektoren – en dokumentationsrapport", udarbejdelse af pjeces med 10 udsagn til SiR bl.a. til brug på møder, startpakke for SiR med bl.a. pjecen "Værd at vide som sikkerhedsrepræsentant" og ensartet introduktion af nyvalgte SiR i kredsene.

Som opfølgning på kongressen drøftede HB hvilke mål, der skulle arbejdes videre med for at kunne tilgodese DSR's fremtidige arbejdsmiljøindsats.

⁶ Kongresforslag 2.04 i 2006: DSR skal sætte fokus på sygeplejerskernes arbejdsvilkår og deres betydning for den sygeplejefaglige kvalitet i pleje og behandling

Udgangspunktet for drøftelsen var de problemstillinger og temaer, der viste sig i det brede arbejdsmiljøbegreb og de problemstillinger i sygeplejerskernes arbejdsmiljø, der viste sig i undersøgelsen af sygeplejerskernes arbejdsmiljø, trivsel og helbred.

Endvidere har HB i 2008 fastlagt en samlet politisk ramme om DSR's arbejdsmiljøindsats, der retter sig mod samfunds-, arbejdsplads- og individperspektiv.

På kongressen i 2008 drøftedes "Udviklingsretning for tillidsrepræsentanter i fremtidens DSR". Kongressen var i den forbindelse opmærksom på tilsvarende behov for at udarbejde en udviklingsretning for SiR, som skal indgå i den politiske kurs, der styres og udvikles efter.

2.2 AMiR og TR – medarbejderrepræsentanter med forskellige vilkår og behov

AMiR har sammen med ledere og på nogle områder TR opgaven med at skabe et sundhedsfremmende og forebyggende arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

AMiR har en fremtrædende rolle i denne opgave og adskiller sig herved på en række områder fra TR. AMiR er således valgt til at varetage kollegernes sikkerheds- og sundhedsmæssige vilkår på arbejdspladsen. Vilkår der bl.a. er rammesat af arbejdsmiljøloven og rammeaftale om MED/SU. Samarbejdet med ledelsen er ligeledes rammesat på en del områder. Hertil kommer, at AMiR i de daglige opgaver som oftest varetager tværfaglige og dermed hele arbejdspladsens interesser, samt at AMiR også repræsenterer medarbejdere, der ikke er medlem af en faglig organisation.

For sygeplejersker, der er valgt som AMiR, er der derfor behov for at styrke fagidentiteten i AMiR-rolle og dermed mere brancherettede uddannelses- og udviklingsforløb.

I den løbende kontakt, som DSR har med AMiR, sikres viden om de aktuelle udfordringer og opgaver, som AMiR står i. Denne viden skal medvirke til at skabe udviklingsforløb, uddannelse, sparring og politiske arbejdsmiljøtiltag, der understøtter udvikling af de kompetencer, der matcher AMiR's særlige opgaveområder og de arbejdsmiljømæssige udfordringer, der ses i praksis.

Samtidig skal videndeling og dialog medvirke til at sikre vilkår, der gør det muligt at varetage funktionen som AMiR.

3. AMiR's rolle, opgaver, rammer og vilkår

3.1 AMiR's rolle

AMiR har ikke et særligt (juridisk) ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven. AMiR's ansvar er det samme som de øvrige medarbejderes.

AMiR's rolle er ikke selvstændigt beskrevet i arbejdsmiljøloven, men defineres af de opgaver, AMiR skal varetage i arbejdsmiljøgruppen (tidl. sikkerhedsgruppen (SiG)). Således ligger der en udfordring for den enkelte AMiR i at skulle finde og definere sin rolle dels over for de kolleger, AMiR repræsenterer og dels over for samarbejdspartnere.

BAR SoSu⁷ har beskæftiget sig med at definere AMiR's rolle og tager udgangspunkt i samarbejdet med arbejdslederen i arbejdsmiljøgruppen og i relationen til kollegerne.

Vigtige grundpiller i samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen er ifølge BAR SoSu at udvise respekt og ligeværdighed for hinandens synspunkter og erfaringer, forståelse for hinandens roller og udfordringer, afklare forventninger til hinanden og i øvrigt engagere sig i arbejdsmiljøarbejdet⁸.

⁷ BAR SoSu består af repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere. DSR er repræsenteret i råd og projektstyregrupper.

⁸ Kilde: www.sioweb.dk

I forhold til kolleger beskriver BAR SoSu, at det er vigtigt at engagere flest muligt i arbejdet med at skabe et godt arbejdsmiljø og på den måde skabe opbakning fra kolleger. Der peges på, at det er vigtigt, at arbejdet i arbejdsmiljøgruppen afspejler de opgaver og problemer, som kolleger finder relevante og vedkommende, hvorfor AMiR skal kunne afkode kollegers signaler og være lyttende. Arbejdsmiljøgruppen skal være synlig og skal kunne skabe og formidle resultater, hvor kollegerne er mest motiverede. Endelig er det vigtigt, at AMiR bidrager til at give arbejdsmiljøområdet status ved at være vidende, være løsningsorienteret og udvise interesse og entusiasme for arbejdet som AMiR.

Det er hensigten med arbejdsmiljøreglerne, at arbejdsmiljøarbejdet skal foregå tæt på de ansatte for derigennem at skabe engagement og motivation. Dialog med kolleger og afklaring af mandat er derfor essentielt.

AMiR er valgt af og repræsenterer kolleger på tværs af faggrupper med henblik på at varetage forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen samt for den enkelte kollega. Dette er en afgørende forskel fra TR, der som udgangspunkt er valgt monofagligt. "Udviklingsretningen for AMiR" skal således kunne favne denne præmis, så AMiR også kan støtte op om arbejdsmiljøproblemstillinger inden for andre faggrupper.

3.2 AMiR's opgaver

AMiR's opgaver beskrives overordnet set i "Bekendtgørelsen om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde" (arbejdsmiljølovgivningen). Heraf fremgår det, at AMiR ikke varetager opgaver alene, men sammen med en arbejdsleder danner en arbejdsmiljøgruppe, som dækker et velafgrænset arbejdsområde eller afdeling. Det er derfor ikke AMiR, men arbejdsmiljøgruppen som i tæt dialog og samarbejde skal løse de beskrevne opgaver i henhold til arbejdsmiljøloven. Således kan et væsentligt omdrejningspunkt i udviklingsretningen være at styrke AMiR i at indgå i dette samarbejde og stille krav hertil.

AMiR sidder inde med en særlig viden på arbejdsmiljøområdet og er derfor nøgleperson i.f.t. at tilbyde råd og vejledning til ledelse og kolleger samt indgå i at finde løsninger, hvis der foregår noget uhensigtsmæssigt eller uforsvarligt.

Arbejdsmiljøgruppen skal hovedsagelig tage sig af de mere konkrete arbejdsmiljøforhold og i det daglige overvåge arbejdsmiljøet i de enkelte afdelinger eller arbejdslederområder, herunder kontrollere samt rådgive om løsninger inden for området. Hovedopgaven er at indtænke arbejdsmiljø i den daglige drift og i forbindelse med forandringer være nøglepersoner i forhold til arbejdet med APV. Arbejdsmiljøgruppen har desuden den vigtige funktion at påvirke kolleger/ledelse og skabe dialog om god arbejdsmiljøpraksis samt være kontakttled mellem de ansatte og MED/Arbejdsmiljøorganisationen i arbejdsmiljøspørgsmål. Arbejdsmiljøgruppen er således tillagt omfattende og centrale opgaver.

Opgaver i forhold til Arbejdsmiljøudvalg/MED

Arbejdsmiljøgruppen er kontakttled mellem de ansatte og Arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget. Arbejdsmiljøgruppens kontakt til arbejdsmiljøudvalget er nødvendig og afgørende for, at både arbejdsmiljøgruppen og -udvalget kan løse deres arbejdsopgaver. Arbejdsmiljøgruppen skal generelt holde arbejdsmiljøudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige forhold på gruppens område og orientere udvalget om sit arbejde.

3.3 Opgaver vedrørende arbejdsskader

AMiR er som regel en af de første, som er i kontakt med kolleger, der har været udsat for en arbejdsskade. Dermed har AMiR opgaver i.f.t. at vejlede og hjælpe kolleger med beskrivelse og anmeldelse af arbejdsskader, sikre forebyggelse og støtte den enkelte kollega, herunder vejlede medlemmer af DSR i.f.t. de muligheder, der er for støtte i DSR.

Mellem DSR og AMiR-erne er der et samarbejde i forhold til at formidle viden om, hvad der er nyt på området, og hvad der rører sig på arbejdspladsen i.f.t. arbejdsskadeområdet.

TÆNKEBOKS

AMiR skal kunne omsætte beskrivelsen af de generelle opgaver til den praksis, hun befinder sig i med henblik på at opnå en mere konkret funktions- eller opgavebeskrivelse.

3.3.1 Hvad influerer på AMiR's opgaver?

Foruden arbejdsmiljølovgivningen influerer overenskomster, lokalaftaler (f.eks. vedr. arbejdstid, FEA-aftaler m.v.), personalepolitikker, aftaler om sygefravær og EU-aftaler ligeledes på arbejdsmiljøgruppens virkefelt.

I den forbindelse er TR en vigtig samarbejdspartner for AMiR/Arbejdsmiljøgruppen, da der er snitflader inden for eksempelvis planlægning og arbejdsmiljøkonsekvenser af den konkrete udmøntning.

Ud over de konkrete opgaver indeholder "Aftalen om trivsel og sundhed" også en særlig udfordring af mere strategisk karakter for de AMiR, der sidder i MED på hovedudvalgsniveau – f.eks. at dagsordensætte aftalen og medvirke til at formulere overordnede retningslinjer.

De nye sygedagpengeregler, der følger af "Trepartsaftalen om sygefravær", medfører større fokus på de langtidssygemeldte og på, at disse genoptager arbejdet hurtigst muligt. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) estimerer ud fra forskning og litteraturstudier, at 1/3 af sygefraværet i Danmark skyldes arbejdsmiljøbelastninger⁹. For AMiR/Arbejdsmiljøgruppen skærper det opgaven fra APV med at forebygge og følge op på arbejdsmiljørelateret sygefravær, ligesom AMiR bør involveres i at sikre arbejdsmiljømæssige rammer, der er hensigtsmæssige for den sygemeldtes fastholdelse og tilbagevenden til arbejdet. Det gør sig måske særligt gældende, når det drejer sig om kolleger med psykiske helbredsproblemer, da det ofte er mere komplekse sygdomsforløb, og da antallet af langtidssygemeldinger på baggrund af psykiske belastninger er stigende.

⁹ "Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv", maj 2003 udarbejdet af Enheden for forskning i fravær og arbejdsophør, Arbejdsmiljøinstituttet.

I DSR's dokumentationsrapport "Kvalitet af sygeplejen og arbejdsmiljø i sundhedssektoren" peges på en række sammenhænge mellem sygeplejerskers normering, arbejdsmiljø og tilfredshed i.f.t. kvaliteten af sygeplejen (bl.a. patientdødelighed, utilsigtede hændelser, indlæggelsestid og patienttilfredshed). I pjecen, der er udarbejdet på baggrund af dokumentationsrapporten, lægges der op til, at bl.a. AMiR sætter den sygeplejefaglige kvalitet og sygeplejerskernes arbejdsmiljø til diskussion både i hverdagen i.f.t. vagtplanlægning og i MED. DSR lægger således op til, at det også er AMiR's opgave at kende og aktivt anvende og omsætte arbejdsmiljørapporter - herunder også SATH-rapporterne - i det daglige arbejdsmiljøarbejde. Nyere dansk forskning peger på, at selv om arbejdsmiljøproblemer ofte knytter sig til arbejdet med mennesker og det fagligt meningsfulde, er det sjældent indsatsen i forhold til dette, der prioriteres i arbejdsmiljøarbejdet på de pågældende arbejdspladser.¹⁰

I HB-bilag 4.4. "Arbejdsmiljø i fremtiden" fra 2007 introduceres til det brede arbejdsmiljøbegreb, som knytter sig til det moderne arbejde med tæt sammenhæng mellem arbejdsmiljø, et sundt og et godt arbejde og kvalitet i arbejdet. Således producerer arbejdspladsen ikke blot et arbejde, men også udvikling, udfoldelse, sundhed m.m. til de ansatte.

Elementerne i det brede arbejdsmiljøbegreb:

- Traditionelle arbejdsmiljøproblemer
- Sammenhæng mellem krav og ressourcer
- Indflydelse i og over arbejdet
- Sammenhæng mellem privat- og arbejdsliv
- Kompetenceudvikling
- Fleksibilitet og forandringer

¹⁰ Sørensen, Ole Henning m.fl. Arbejdets kerne. Om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis. Frydenlund. 2008

- Ledelse og arbejdsmiljøledelse
- Sundhedsmæssige forebyggelsesinitiativer (røg, alkohol, motion og kost)
- Sundhedsfremmende initiativer (arbejdets organisering, netværk, styrkelse af den enkeltes ressourcer osv.)

Det brede arbejdsmiljøbegreb viser, at fremtidens arbejdsmiljøindsats er rettet mod mange områder, og at AMiR's arbejde derfor i høj grad vil komme til at handle om at påvirke ledernes og MED-udvalgenes valg og prioritering af strategi og praktisk handlen i forlængelse heraf.

3.4 Samfundsmæssige rammer for AMiR's arbejde

AMiR agerer i samme virkefelt som TR, og deres funktioner og opgaver er overlappende i flere sammenhænge. Særligt arbejdet med områder indenfor det brede arbejdsmiljøbegreb, hvor overskrifterne f.eks. er attraktive arbejdspladser, psykisk arbejdsmiljø/trivsel, overenskomst, aftaler og personalepolitik m.v., er der flere snitflader mellem AMiR's og TR's opgaver.

I grundlaget for "Udviklingsretningen for tillidsrepræsentanter" indgik bl.a. forskningsrapporten "Tillidsrepræsentanter i et forandret sundhedsfelt", der udkom i 2008 og er udarbejdet i samarbejde med RUC og CARMA¹¹. Som det fremgår af rapporten, præger nye styringsrationaler og forvaltningsformer sundhedssektoren og sætter sektoren, faget og arbejdsmiljøet under pres.

Rapporten viser, at forandringer gennemføres på stort set alle arbejdspladser, og at sygeplejersker især oplever jævnlige omlægninger af arbejdsgange. Det betyder, at der på arbejdspladsniveau løbende finder organisatoriske justeringer sted, specialisering af arbejdsopgaver, overtagelse eller afgivelse af opgaver, sammenlægninger af afdelinger, centralisering af ledelser, øget vikaranvendelse m.v.

¹¹ Roskilde Universitetscenter, institut for psykologi og uddannelsesforskning (RUC).
Center for Arbejdsmarkedsforskning v. Aalborg Universitet (CARMA)

Forfatterne konkluderer, at forandringer må betragtes som livs- eller arbejdsvilkår, og at stabilitet er en unormal tilstand! De nævnte forandringer har naturligvis betydning for arbejdsmiljøet og derved for AMiR's rolle og opgaver - bl.a. at indgå i planlægning med henblik på forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer og påpege eventuelle uhensigtsmæssigheder.

TÆNKEBOKS

Spørgsmålet er, hvordan arbejdsmiljøprocesser, erfaringer og positive kulturer fastholdes som kompetencer, såvel individuelt som organisatorisk, samt hvilken viden og hvilke kompetencer dette kræver af AMiR.

For TR gælder, at de ikke oplever sig klædt på med tilstrækkelig viden, indsigt og redskaber til at tackle de nævnte udfordringer. F.eks. kender de ikke de mange nye begreber, ved ikke hvad de dækker over og har svært ved at forholde sig til implikationerne af de nye tiltag. Det vanskeliggør f.eks. muligheden for på kvalificeret vis at dagsordensætte tiltagene og deres konsekvenser for arbejdsvilkår og -miljø f.eks. i MED.

I rapporten fremdrages således flere opmærksomhedspunkter for udviklingen af TR, der også vil være relevante at inddrage i beskrivelsen af AMiR's roller og opgaver og muligheder.

FAKTABOKS

Følgende opmærksomhedspunkter fra rapporten "Tillidsrepræsentanter i et forandret sundhedsfelt" vurderes at være særligt relevante.

Sammenhæng mellem fagpolitiske mål, vilkår og konkrete indsatser

Handler om behovet for koordinering, så det lokale arbejde ikke afkobles fra den politikudformning, der udvikles i DSR. DSR's politik skal tage fat om de temaer, der i særlig grad optager medlemmerne og tager udgangspunkt i hverdagens udfordringer.

Synliggøre sammenhængen mellem arbejdsforhold og kvaliteten af sygeplejen for patienter og borgere

I det daglige arbejde tager medarbejderne (sygeplejerskerne) stærkt ansvar for kvaliteten af arbejdet for borgerne, men oplever samtidig, at arbejdsforholdene underminerer mulighederne for at gøre det. Det er afgørende for fastholdelse af sygeplejersker, at sammenhængen mellem kvaliteten i og af det sygeplejefaglige arbejde bliver synliggjort.

Fra formel til reel indflydelse i formelle samarbejdsorganer

De formelle samarbejdsorganer opleves mere som orienterings- og legitimeringsfora end som egentlige

diskussions- og beslutningsfora. DSR har en stor udfordring i at få gjort den formelle indflydelse til reel indflydelse og skabe en platform for at kunne være mere proaktiv i MED-strukturen.

Lederne som stærkere alliancepartnere i spørgsmål om arbejdsvilkår og faglighed

Hvis TR (AMiR) og de nærmeste ledere kunne finde fælles fodslag omkring større sundhedspolitiske tiltag, ville der ligge et potentiale i for alvor at få gjort noget ved de udfordringer, som optager medlemmerne.

Styrkelse af netværk

TR og FTR-fora og netværk synes at være af afgørende betydning for at styrke handlekraften. Det skaber refleksionsrum og giver personligt rygstød. Erfaringsudvekslinger er nødvendige for at kunne bryde dagsordener, sat på højere beslutningsniveauer. Grupper, som arbejder dagligt sammen, giver en meget større mulighed for at blive dagsordensættende.

Forøg hvervets attraktionsværdi gennem klare aftaler om vilkår

Rekruttering og fastholdelse af erfarne TR er af afgørende betydning for sikring af fornyelse og kontinuitet. TR-arbejde presses ind mellem mange andre opgaver, og det bidrager til at usynliggøre TR-arbejdet og give det lav status samtidig med, at TR-arbejde begrænses til brandslukningsopgaver. Uklare vilkår og udførelse af arbejdet under pres tilsiger, at der arbejdes med at styrke hvervets attraktionsværdi.

Arbejd med differentierede læringsstrategier

Måltrettede indsatser i.f.t. forskellige arbejds- og livserfaringer og arbejdspladsmæssige struktureringer vil være en styrke i interessevaretagelsen på arbejdspladsniveau.

I HB-bilag 4.4., 2007, om arbejdsmiljø i fremtiden fremhæves ligeledes, at udviklingen i sundhedsvæsenet påvirker sygeplejerskernes arbejdsmiljø (og dermed AMiR's opgaver og rammer for arbejdet). Derfor er arbejdsmiljøproblemerne ikke kun relateret til den enkelte arbejdsplads eller det enkelte individ, men også til samfundsmæssige forhold. Det betyder, at AMiR skal kunne arbejde med arbejdsmiljøet på tre niveauer: Individ, arbejdsplads og samfund.

De vigtigste udfordringer i sygeplejerskens arbejdsmiljø på samfundsniveauet sammenfattes i bilaget således:

- Et politisk arbejdsfelt, hvor offentlig debat stiller direkte eller indirekte spørgsmål til sundhedsvæsenets duelighed
- Dilemmaer i arbejdet som f.eks. når krav om øget produktivitet møder kravet om kvalitet
- Indførelse af nye styringsteknologier, både IT-baserede teknologier og metode-baserede teknologier, som f.eks. LEAN

- Et stigende politisk krav i samfundet om produktivitet og fleksibel arbejdskraft, hvilket kan have væsentlige påvirkninger på de ansattes arbejdsmiljø
- Et stigende krav fra befolkningen og et konstant pres på økonomien, hvor kvantitet tilsidesætter kvalitet
- Mangel på arbejdskraft enten pga. rekrutteringsproblemer eller højt sygefravær
- Ubalancen mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen med manglende muligheder for at prioritere, da der allerede kun udføres de mest nødvendige opgaver
- Hurtig udvikling i faget, hvor opgaver og funktioner ændres løbende. Det medfører bl.a. nye relationer til andre faggrupper og ny opgavefordeling blandt faggrupperne
- Usikkerhed om fremtiden for fagets udvikling og egen placering i en ny faglig struktur
- Fysiske rammer som medfører uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og påvirker det psykosociale arbejdsmiljø.

3.5 Rammer for AMiR's indflydelse i MED/Arbejdsmiljøorganisation

De fleste af sygeplejerskernes arbejdspladser er opbygget efter MED-struktur, men der er forsat nogle arbejdspladser, hvor man er omfattet af en traditionel arbejdsmiljøorganisation.

MED-aftalen giver AMiR mulighed for formel indflydelse og medbestemmelse på nogle typer af beslutninger vedrørende arbejdspladsen. Det stiller samtidig AMiR i den situation, at arbejdsmiljøet både er lovreguleret og reguleret via overenskomster/aftaler og endvidere indgår i MED/SU-aftalerne. Hvor det lovregulerede arbejde signalerer og bygger på en overordnet samfundsinteresse i et godt arbejdsmiljø, bygger overenskomst/aftalesystemet som udgangspunkt på en anerkendelse af parternes forskellige interesser og dermed på at indgå kompromiser eller opnå konsensus. Endelig er MED-udvalgenes grundlag dialogbaseret og samarbejdsorienteret. Det kan give mulighed for at få bragt arbejdsmiljøarbejdet ud af sidevognene, men det kan også betyde vanskeligheder. F.eks. kan den politiske kontekst i et MED-udvalg virke ekskluderende på arbejdsmiljøspørgsmål. Under alle omstændigheder kræver det mere af AMiR at forholde sig til den stadig større integration mellem de tre områder: Lovgivning, overenskomster/aftaler, MED-udvalg.

I rapporten "Tillidsrepræsentanter i et forandret sundhedsfelt" angives, at TR oplever det vanskeligt at få reel indflydelse i de formelle samarbejdsorganer (især de centrale), som i høj grad opleves som orienterings- og legitimeringsfora end som egentlige diskussions- og beslutningsfora. Punkter som TR ønsker at drøfte afvises som illegitime temaer for møder i centrale samarbejdsudvalg.

De strukturelle forandringer medfører ændringer for TR i MED-valgområder, herunder repræsentationsområder og derudover mange nye samarbejdspartnere. Det må formodes, at ovenstående også gælder for AMiR.

Selv om der er sket mærkbare forbedringer af beskrivelserne af arbejdsmiljøarbejdet i de nye MED-aftaler, så har AMiR fortsat den udfordring, at ca. 1/3 af MED-aftalerne i 2007 hverken helt eller delvist overholder lovens krav til indgåelse af MED-aftaler, som integrerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet.¹² Det kniber med at beskrive minimumskravene, og det er ofte ikke beskrevet, at der også skal udpeges arbejdsledere. Desuden er det DSR's erfaring, at mange arbejdspladser kun anvender det angivne min. antal pladser i MED til AMiR.

De AMiR, som sidder i MED på højere niveauer, har derudover den særlige udfordring, at de ikke som f.eks. TR har et kontaktudvalg med mulighed for at afklare mandat m.m. Derfor er det vigtigt at sætte fokus på de forpligtelser, AMiR har på disse niveauer i.f.t. mandat, opøgende virke, dialog og information.

3.6 AMiR's vilkår for arbejdsmiljøarbejdet

Vilkår handler bl.a. om:

- Tid
- Uddannelse
- Faciliteter

¹² FTF-undersøgelse foretaget i 2009.

- Værktøjer
- Funktionsløn

DSR har ikke forhandlet generelle bestemmelser om vilkår for AMiR. Afsættet for vilkårene er derfor indeholdt i arbejdsmiljølovens regler og i MED-aftalens bestemmelser. Heraf fremgår det, at arbejdsgiver skal sørge for, at AMiR får den fornødne tid til at varetage sine opgaver.

Hvor meget tid der er behov for beror på en konkret vurdering og forhandling og afhænger af:

- Valgområdets størrelse og funktioner
- Forestående arbejdsmiljøopgaver
- Arbejdets karakter
- Arbejdsprocesserne
- Risikoen i arbejdet

Arbejdsgiveren skal stille så megen tid til rådighed, at der er reel mulighed for, at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer kan varetage deres pligter i det daglige på en sådan måde, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet fungerer og er effektivt.

Vedrørende uddannelse gælder tilsvarende, at arbejdsgiveren skal give AMiR lejlighed til at erhverve sig fornøden viden om eller uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål. Som minimum skal AMiR gennemføre en lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse på fem dage.

Med Trepartsaftalen ændres det til tre dage og derefter to dage efter de første efterfølgende ni måneder. Indenfor det første år er der således tale om fem uddannelsesdage. I henhold til aftalen skal AMiR tilbydes halvanden dags efteruddannelse hvert år, ligesom der skal udarbejdes en kompetenceplan for den enkelte AMiR.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles de nødvendige midler til rådighed for sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Det indebærer bl.a., at arbejdsgiveren skal dække AMiR's tab af indtægt i forbindelse med udførelse af hvervet som AMiR, herunder deltagelse i møder og andre aktiviteter. Nødvendige midler kan ligeledes være værktøjer og redskaber (PC-er, relevante bøger/materialer m.m.)

I DSR's kredse er det erfaringen, at der er forskel på AMiR's vilkår for arbejdsmiljøarbejdet. Nogle steder er der indgået aftaler om tillæg og løn for funktionen, men det har indtil videre ikke været en del af DSR's samlede strategi at sikre vilkårsaftaler for AMiR. Generelt efterlyser AMiR konkrete aftaler, evt. centralt forhandlet for AMiR's vilkår. Særligt er der behov for aftaler om funktionsløn, tid og mulighed for uddannelse til AMiR-arbejdet.

3.7 Opsummering

I det foregående er AMiR's opgaver, rolle, rammer og vilkår beskrevet. Der tegner sig et billede af, at:

- AMiR skal kunne omsætte arbejdsmiljøopgaverne til det virkefelt, hun befinder sig i – ligesom virkefeltet også skal omsættes til opgaver
- Det er ikke AMiR, men arbejdsmiljøgruppen, som i tæt dialog og samarbejde skal løse de beskrevne opgaver i forhold til arbejdsmiljøloven. Det kan derfor være et væsentligt omdrejningspunkt at styrke AMiR i at indgå i dette samarbejde og stille krav til samarbejdet.
- Arbejdsmiljøgruppens kontakt til Arbejdsmiljøudvalget/MED er nødvendig og afgørende for, at både arbejdsmiljøgruppen og -udvalget kan løse deres arbejdsopgaver
- Meget tyder på, at arbejdsmiljøindsatsen i stadig stigende grad kommer til at handle om at påvirke ledelsernes og MED-udvalgenes valg og prioriteringer. Det stiller krav til AMiR i forhold til en bred vifte af kompetencer og evne til også at anskue arbejdsmiljø i en samfundsmæssig kontekst.

- AMiR står formodentlig med de samme udfordringer som TR i forhold til at opleve, at de mangler tilstrækkelig viden, indsigt og redskaber til at tackle udfordringer/forandringer/styringskoncepter. F.eks. kender de ikke de mange nye begreber, ved ikke hvad de dækker over og har svært ved at forholde sig til implikationerne af de nye tiltag. Det vanskeliggør bl.a. muligheden for på kvalificeret vis at dagsordensætte tiltag og beskrive deres konsekvenser for arbejdsvilkår og –miljø, f.eks. i MED.

4. Hvad efterspørger DSR's AMiR?

Ved en afdækning af, hvad DSR's AMiR efterspørger, kan man sætte fokus på forskellige vinkler på emnet – f.eks. på: Hvilke "hårde" kompetencer og faglig viden efterspørger de, hvilket kendskab til og mestring af personlige handlekompetencer er der behov for, eller hvilket bagland ønsker de sig i DSR (dvs. hvordan vil de gerne bakkes op af organisationen og opleve sig reelt medtænkt i DSR's strategier)?

Disse oplysninger kan så fremadrettet sammenholdes med DSR's målsætninger for medlemmer i AMiR-rolle. Det er denne opgave, som nærværende afsnit i baggrundsrapporten forsøger at belyse.

I dette afsnit indgår data fra FTF-notatet om "Sikkerhedsrepræsentanternes kompetencer" (marts 09), SATH-undersøgelserne, data fra de to fokusgruppeinterviews med AMiR, som arbejdsgruppen har gennemført i forarbejdet til udviklingsretningen samt DSR's "Handlingsplan for uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter" (HB-møde d. 11.-12.06. 2002).

4.1 Hårde kompetencer og faglig viden

Alle AMiR skal – med udgangspunkt i nuværende lovgivning (pr. 2005) – gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest otte måneder efter valget. Arbejdslederrepræsentanter skal ligeledes gennemføre uddannelsen. Uddannelsen sigter bredt og omfatter læring om alle de forskellige arbejdsmiljøfaglige hovedområder: Psykisk arbejdsmiljø, ergonomi, ulykker, indeklima, APV, ulykkesanalyse mv.

Ovennævnte uddannelse er således at betragte som den minimumsuddannelse, som alle AMiR har, og deres efterspørgsel af mere eller ny viden skal sammenlignes med det, den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse aktuelt dækker.

4.2 FTF-undersøgelsen

FTF har undersøgt, hvorledes medlemsorganisationernes SiR oplever deres egne kompetencer i forhold til opgaverne som SiR, herunder om de mener at have den nødvendige indsigt og viden til at deltage i forskellige dele af sikkerhedsarbejdet. Undersøgelsen er gennemført ved deltagelse af i alt 2.225 SiR, heraf 408 medlemmer af DSR.¹³

FTF undersøgelsen nævner

- "Den generelle tendens er, at flertallet af SiR oplever, at de i høj grad eller i nogen grad har den nødvendige indsigt og viden."
- Samtidig er der (...) både i forhold til klassiske (fysisk arbejdsmiljø) og nyere sikkerhedsområder (psykisk arbejdsmiljø) en stor andel på omkring en tredjedel af sikkerhedsrepræsentanterne, der kun i mindre grad eller slet ikke mener, at de besidder den nødvendige viden og indsigt til at deltage i arbejdet."
- "APV'en er det arbejdsområde, hvor flest SiR mener, at de har den nødvendige indsigt og viden."
- For så vidt angår indretning af arbejdspladsen, indeklimaproblemer, ergonomiske problemer samt arbejdsulykker "er der kun omkring 20 %, der i høj grad mener, at de har den nødvendige indsigt og viden."
- "Værst står det til i forhold til SiR's viden og indsigt i arbejdet med arbejdsmiljørigtige indkøb og arbejdet med kemiske stoffer.
- Vedrørende arbejdet med psykisk arbejdsmiljø er der en stor gruppe, som ikke mener, de har den nødvendige indsigt og viden. (...) især om arbejdet med sygefravær og sundhedsfremme. "Her oplever omkring 40 %, at de i mindre grad eller slet ikke har den nødvendige indsigt og viden til at deltage i arbejdet."
- "I forhold til arbejdet med nedbringelsen af den arbejdsbetingede stress, indsatsen mod mobning og chikane, (...) vold og trusler om vold, oplever omkring 30 %, at de i mindre grad eller slet ikke har den nødvendige viden og indsigt, mens andelen er omkring 20 %, når det kommer til arbejdet med god trivsel og arbejdsglæde.

¹³ Spørgeskemaet gik ud til 1.077 SiR, organiseret i DSR og blev besvaret af 408.

4.3 SATH-undersøgelsen

SATH-rapporterne er en indirekte kilde til viden om AMiR's kompetencebehov, idet rapporterne tegner et billede af arbejdsmiljøudfordringerne på sygeplejerskernes arbejdspladser.¹⁴ De forskellige arbejdsmiljøfaglige temaer, som SATH-rapporterne peger på, er grupperet i tre faktabokse nedenfor.

Arbejdsmiljøfaglige temaer relateret til sygefravær, intention om jobskifte og tidligt arbejdsophør
<ul style="list-style-type: none"> • Reduktion af ubekvemme arbejdstider, balance mellem de kvantitative krav og ressourcer • Forebygge rollekonflikter • Indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen, på egen arbejdsituation og på udviklingsmuligheder • Social støtte på arbejdspladsen, kollegiale netværk, supervision eller faglig sparring • Støtte udvikling af meningsfuldhed og forudsigelighed i arbejdet • Arbejde for familievenlige arbejdspladser • Arbejde for ledelseskvalitet

Arbejdsmiljøfaglige temaer relateret til ergonomisk, fysisk og kemisk arbejdsmiljø
<ul style="list-style-type: none"> • Forebyggelse af arbejdsskader • Udvikle sikkerhedskultur – hjælpemidler, fysiske rammer • Forebyggelse, sundhedsfremme • Rygning¹⁵ • Fysisk aktivitet • Hudbelastende arbejde

Arbejdsmiljøfaglige temaer relateret til stress, work/life balance samt vold og trusler
<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på begrænsning af vagttypen, overarbejde • Overholdelse af frokostpause • Fokus på fastholdelse af kolleger

¹⁴ Data fra SATH-rapporten er indsamlet i henholdsvis 2002 og 2007.

¹⁵ I forbindelse med rygning er der endvidere i fokusgruppeinterviewene fokus på: Rygning hvor der arbejdes i borgernes hjem samt på konflikter på arbejdspladserne omkring håndtering af rygepauser (rygere/ikke rygere).

- Fokus på balance mellem krav og ressourcer
- Reel indflydelse på arbejdstid
- Reduktion af mer- og overarbejde
- Fokus på psykisk arbejdsmiljø – reduktion af belastninger
- Fokus på faglig sparring og social støtte i arbejdet
- Udvikling af kultur med høj social støtte i arbejdet fra både kolleger og leder
- Udvikling af ledelseskvaliteten så lederne prioriterer trivsel og konfliktløsning på arbejdspladsen højt
- Etablering af netværk og faglig sparring, så belastninger fra høje emotionelle krav og kravet om at skjule følelser reduceres
- Fokus på introduktion og oplæring
- Voldsforebyggelse i aften og nattevagter (årsagssøgning)

Temaerne i faktaboksene illustrerer ikke alene AMiR's udfordringer og implicitte kompetencebehov, men også de mange områder, hvor der er samarbejde med eller overlap til TR's virke.

SATH-undersøgelsens konklusion

De fem SATH-undersøgelser peger samlet set på, at der i forhold til bedring af sygeplejerskers arbejdsmiljø vil være behov for indsatser inden for nedennævnte områder, hvilket forstås således, at AMiR vil have opgaver og dermed behov for viden og kompetencer indenfor samme områder:

- Arbejdstid (vagttyper, overarbejde, indflydelse på planlægning af arbejdstid, pauser)
- Krav i arbejdet (såvel kvantitative/arbejds mængde og pres som kvalitative/emotionelle krav og krav om at skjule følelser)
- Støtte på arbejdspladsen (faglig og social støtte såvel ledelsesmæssigt som kollegialt, etablering af netværk, supervision og vejledning)
- Sikkerhedskultur (arbejdsskader, rygning, ergonomisk/fysisk/kemisk belastning)
- Ledelse (kvalitet, rollekonflikt, konfliktløsning, trivsel, fastholdelse af sygeplejersker)
- Voldsforebyggelse
- Sundhedsfremme (stressreduktion, rygning, fysisk aktivitet)

De arbejdsmiljøfaglige temaer illustrerer ikke alene AMiR's udfordringer, opgaver og implicitte behov for kompetencer, sparring og netværk, men også områder, hvor der er samarbejde med eller overlap til TR's virke inden for facetterne "Løn og arbejdsvilkår" og "Attraktive og udviklende arbejdspladser" i TR- Udviklingsretningen.

4.4 Data fra fokusgruppeinterviews

Arbejdsgruppen har gennemført to fokusgruppeinterviews på baggrund af en semi-struktureret interviewguide. Den ene gruppe bestod af AMiR fra primærsektor og den anden af AMiR fra sekundær sektor. Data fra de båndoptagede interviews er blevet gennemgået, og DSR's målsætninger om AMiR som kan, vil og tør har bl.a. fungeret som nøgleord i analysen.

Ved bearbejdning af data fra interviewene er det blevet synligt, at den bredt anlagte interviewguide medvirkede til, at informanterne for det første eksplicit gav udtryk for ønsker til hårde videnskompetencer, til konkrete kurser og konferencer i og uden for DSR. For det andet har informanterne ved at pege på problemområder i rollen som AMiR også synliggjort en række implicitte behov, herunder behov for opbakning fra DSR-c og kredsene, behov for støtte til udvikling af bløde kompetencer (i nogle tilfælde tilgrænsende konsulentlignende kompetencer). For det tredje har interviewene tydeliggjort, at AMiR-erne efterspørger nogle forbedringer i de vilkår, hvorunder de løser deres opgaver. Forbedringer hvor DSR som egen "baglandsorganisation" og som interesseorganisation har en afgørende rolle og opgave.

4.4.1 Videnskompetencer og undervisning m.m. som eksplicit nævnes

Deltagerne refererer primært til DSR's kendte kurser ("Den brancherettede arbejdsmiljøuddannelse" og "Den gode arbejdsplads") som gode og brugbare og mere praksisnære end den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Det angives, at man får en god uddannelse (både den lovpligtige og uddannelserne i DSR) som AMiR, og der er et udtalt ønske om, at DSR fortsætter med at udbyde kurser og temadage. Det oplyses, at det er vigtigt, at det er DSR, som holder kurserne. Man er sygeplejerske og vil også gerne klædes på af egen fagforening.

På kurserne ønsker man at blive introduceret til nyt lovstof, mødes med andre AMiR/TR og inspireres. Kurserne skal være praksisnære, så man kan anvende sin viden hjemme på arbejdspladsen. Desuden er der ønsker om fortsat at kunne deltage på FTF-kurser.

Det nævnes endvidere, at der er behov for kurser for de erfarne AMiR (bevare motivationen og få løbende opdatering), og det foreslås, at de erfarne AMiR også selv kan bidrage som undervisere for nye AMiR. Der peges også på behov for arbejdsmiljøfaglige kreds-temadage med forskellige temaer, som knytter sig til de lokale arbejdspladser. Eventuelt planlagt således, at man løbende kunne samle sig en hel pakke.

For så vidt angår ønsker til specifikke kursusemner, nævnes redskaber til at arbejde med vold og trusler, herunder metoder til at kunne løfte en drøftelse med ledelsen om disse problemstillinger. Desuden gives der bredt udtryk for, at DSR generelt skal sætte fokus på "Den lille trio"¹⁶ og igen skal udbyde fælleskonferencer samt kurser og temadage for lokale ledere, AMiR og TR. De tidligere afholdte Fælleskonferencer omtales i det hele taget som meget værdifulde.

Videnskompetencer og undervisning m.m. som implicit nævnes

Når man ser på informanternes øvrige udsagn, kan der desuden identificeres en række videns- og kompetencebehov, som implicit italesættes som konkrete udfordringer og vanskeligheder mv. Disse behov er eksempelvis at have kompetencer til at bidrage i lokale byggesager og i arbejdsgrupper omkring personalepolitikker, IT og i kvalitetsråd samt at kunne deltage i arbejdet med arbejdsmiljøcertificering og arbejdsmiljøledelse. Som en generel ønskelig kompetence nævnes også at kunne gennemføre systematiske arbejdsmiljøindsatser, herunder dataindsamling, prioritering og konstruktiv problemløsning. Desuden er der behov for at kunne arbejde med konflikter (opstået i et arbejdsmiljø under pres) samt for at kunne følge eller fremme arbejdsmiljøspørgsmål på lokalpolitisk niveau.

¹⁶ Lille Trio: Den lokale leder, den lokale AMiR og den lokale TR.

4.4.2 Andre kompetencer som eksplicit nævnes

Derudover peger informanterne på behovet for nogle blødere kompetencer, som kan siges at fordele sig mellem rollerne "AMiR som den lokale dagsordensætter" og "AMiR i konsulentrollen". De nævner f.eks.: At opleve at være rustet til "at kæmpe for tingene" og til selv at arbejde for at blive involveret og få indflydelse. Som en informant udtrykker det: "Man skal selv sætte foden i døren!". Brede kommunikative kompetencer nævnes også: At kunne tage initiativ, fremme en sag, gøre sin indflydelse gældende (over for ledelse og kolleger), at have gode generelle kommunikations- og problemløsningskompetencer, at have viden om forhandling og kunne henvende sig til arbejdspladsens topledelse. Endelig nævnes nogle konsulentlignende kompetencer så som: At kunne fastholde interessen hos de AMiR, som ikke sidder i MED-udvalg, at kunne "gå i helikopterperspektiv", at kende og kunne afgrænse sin rolle – i forhold til ledelse og kolleger (og delvist TR)¹⁷ samt at kunne kræve at få arbejdsvilkår, som svarer til de AMiR-opgaver, man har ansvaret for.

4.4.3 Behov for opbakning i DSR som bagland

Informanterne efterspørger i det hele taget nogle forbedringer i de vilkår, hvorunder de løser deres opgaver, og de har i den forbindelse nogle klare og eksplicite ønsker og forventninger til DSR. De giver tydeligt udtryk for, at de ønsker, at DSR internt giver AMiR-erne samme politiske og ressourcemæssige bevågenhed som TR. I den forbindelse nævnes det, at man ønsker en bedre balance med hensyn til udbud af kurser og temadage, at DSR arbejder for at AMiR-erne får samme vilkår for at udøve deres rolle som TR-erne. Endvidere at der sker en balancering mellem den status som organisationen tillægger de to grupper af tillidsvalgte. AMiR ønsker, at DSR skal arbejde for, at AMiR får samme løntillæg som TR (i form af skaltillæg), og at vilkår og tillæg for AMiR bør indgå som elementer i overenskomsten. Endvidere peger de på, at kredsene fortsat hurtigt skal tage kontakt til de nyvalgte og tilbyde kontakt og netværk.

¹⁷ I den forbindelse oplyser nogle, at der pågår en løbende "forhandling" af rollen – især i forhold til kolleger, som kan have tendens til at forvente, at AMiR både sætter fokus på arbejdsmiljøproblestillinger og også er konkret udførende (hænger ledninger op, skaffer hjælpemidler til kolleger etc.).

4.4.4 Behov som retter sig mod MED-systemet

Afslutningsvis skal det nævnes, at en gennemgående oplysning i interviewene er, at en plads i et MED-udvalg ses som ret afgørende for, om man som AMiR får tilstrækkelig information, er synlig og opnår indflydelse på arbejdspladsen. I den forbindelse nævnes det i et interview, at DSR bør arbejde på at få flere AMiR-pladser i MED-strukturen.

4.5 Hvad har DSR hidtil ment, SiR skal kunne?

Det er relevant at sammenligne AMiR's bud på flere kompetencer med dem, DSR indtil nu har haft som mål for, at SiR-erne kan mestre rollen. Disse beskrives blandt andet i afsnittet om "Handlingsplan for uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter" HB-møde den 11.-12.06.2002.

I dokumentet peges på, at målet er, at SiR

- er afklaret om sin rolle og sine opgaver, således at sikkerhedsrepræsentantens funktion synliggøres
- opnår handlekompetence, som kvalificerer denne til at være en aktiv initiativtager og medspiller i arbejdsmiljøforbedrende aktiviteter på arbejdspladsen
- opnår vilje og evne til at afdække potentielle og aktuelle arbejdsmiljøproblemer, søge viden og iværksætte handlinger
- kan indgå i processer og arbejde problemløsende og værdiskabende sammen med mange aktører
- danner netværk med andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen med henblik på at styrke samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet.

Disse generelle målsætninger defineres i dokumentet ved formulering af en række nødvendige kompetencer. "Det drejer sig om, at sikkerhedsrepræsentanten

- kan identificere sin rolle f.eks. ved udarbejdelse af en funktionsbeskrivelse, hvor både arbejdsmiljørepræsentantens og nøgleinteressenternes krav og forventninger indbygges

- kan skabe interesse om, fokus på og synlighed af sikkerhedsrepræsentantens arbejde
- kan få sit budskab igennem i relation til bl.a. kolleger og ledelsen, herunder kan forberede en problemstilling og argumentere for at nå de fastlagte mål
- kan flytte fokus fra små akutte opgaver til en helhedsorienteret forebyggende indfaldsvinkel
- opnår færdigheder i problemløsningsmetoder samt kan anvende og fastholde arbejdspladsvurderinger som et arbejdsredskab i hverdagen og dermed synliggøre arbejdsmiljøarbejdet
- tør gå i dialog, søge indflydelse og tage et medansvar
- kan fungere som tovholder med fokus på involvering af, dialog med og formidling til kollegerne
- kan sætte fokus på betydningen af arbejdspladsens organisatoriske struktur i relation til arbejdsmiljøarbejdet, således at sikkerhedsrepræsentanten kan agere i denne
- kan afklare grænsefladerne mellem sikkerhedsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens arbejdsområder, således at de kan supplere og støtte hinanden i relation til løsningen af arbejdsmiljømæssige problemstillinger
- får udvidet kendskab til og fokus på samarbejdsmuligheder med andre aktører på arbejdsmiljøområdet f.eks. BST og Arbejdstilsynet
- Kan formidle DSR's holdninger inden for arbejdsmiljøområdet, vel vidende, at arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer flere faggrupper på arbejdspladsen.

4.6 Sammenligning af DSR-målsætninger og data fra fokusgruppeinterviews

I tabellen nedenfor er DSR-målsætninger for AMiR sammenlignet med data fra fokusgruppeinterviewene. Såvel DSR-målsætninger som interviewdata er grupperet i nogle klynger af beslægtede temaer, som er stillet over for hinanden.

HB bilag 2001	Fokusgruppeinterviews 2009
<ul style="list-style-type: none"> • Identificere sin rolle (interne og eksterne krav og forventninger) • Afklaret om sin rolle og sine opgaver • Kunne afklare grænseflade til TR (supplere og 	<ul style="list-style-type: none"> • Selv at kunne arbejde for at forhandle og forbedre sine egne AMiR – vilkår • DSR skal have fokus på "Den lille Trio" • Fælleskonferencen skal genindføres

<p>støtte hinanden)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Danne netværk og styrke samarbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • AMiR-erne efterspørger også kursus- og temadagsaktiviteter som et forum for at mødes og gensidigt inspirerer hinanden • Erfarne AMiR-ere har også behov for at udvikle sig i rollen og med viden • Erfarne AMiR-ere har noget at tilbyde nye i AMiR- rollen, og de kan trækkes ind som undervisere på DSR-kurser/temadage • DSR (kredse) skal holde arbejdsmiljøfaglige temadage i tilknytning til konkrete arbejdspladser
<ul style="list-style-type: none"> • Handlekompetence • Iværksætte handlinger 	<ul style="list-style-type: none"> • AMiR-erne vil gerne kunne løfte problemstillinger ind i drøftelser med ledelsen, herunder også kunne adressere topledelse • For at opnå handlekompetence efterspørges praksis-nære kurser, som giver let adgang til at anvende nye kompetencer i hjemmeorganisationerne
<ul style="list-style-type: none"> • Vilje og evne til at afdække potentielle og aktuelle arbejdsmiljøproblemer • Søge viden • Arbejde problemløsende • Færdigheder i problemløsningsmetoder (herunder APV) 	<ul style="list-style-type: none"> • AMiR-erne efterspørger kompetencer til at bidrage i byggesager • AMiR-erne efterspørger kompetencer til at bidrage i div. udvalg (f.eks. om personalepolitikker, IT, og i Kvalitetsråd) • AMiR-erne efterspørger kompetencer som giver dem mulighed for at bidrage i arbejdet omkring arbejdsmiljøledelse og arbejdsmiljøcertificering • Eksisterende kurser ("Den brancherettede arbejdsmiljøudd." og "Den gode arbejdsplads") er gode og brugbare • På DSR-kurser vil man gerne klædes på med nyt om lovstof • På DSR-kurser vil man gerne klædes på med kompetencer til at kunne: Indsamle data, deltage i prioriteringsarbejde og indgå i konstruktiv problemløsning på arbejdspladsen • Der efterspørges kurser, som giver mere viden om og redskaber til at adressere problemstillinger omkring vold og trusler • Temadage og uddannelse må gerne tilrettelægges som korte forløb, der samlet set kan udgøre en uddannelsespakke • AMiR-erne gør gældende, at man fortsat gerne vil have mulighed for at søge viden på FTF- kurser
<ul style="list-style-type: none"> • Tage et medansvar 	

<ul style="list-style-type: none"> • Sætte fokus på organisatoriske strukturer (forstå strukturer) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbejde værdiskabende 	
<ul style="list-style-type: none"> • Kunne anlægge et helhedsorienteret fokus. 	<ul style="list-style-type: none"> • AMiR-erne angiver, at det er hensigtsmæssigt at kunne "gå i helikopterperspektiv" • AMiR-erne anser det for vigtigt at kunne holde fast i AMiR-kolleger, som ikke er medlem af MED-udvalg med henblik på information og motivation
<ul style="list-style-type: none"> • Skabe interesse om, fokus på og synlighed af AMiR's arbejde • Få sit budskab igennem (forberede problemstilling, argumentere for en sag) • Tør gå i dialog, søge indflydelse • Formidle til, involvere og gå i dialog med kolleger 	<ul style="list-style-type: none"> • AMiR-eren angiver, at det er vigtigt at kunne "kæmpe for tingene" / "sætte foden i døren". • AMiR-erne efterspørger forhandlingskompetencer
<ul style="list-style-type: none"> • Kunne formidle DSR's holdning på arbejdsmiljøområdet 	<ul style="list-style-type: none"> • AMiR-erne peger på nogle fora, hvor de gerne vil have kontakt med DSR: Kurser, temadage etc. • Uanset at der er en lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse, anses det som vigtigt, at man også bliver klædt på af egen faglig organisation
<ul style="list-style-type: none"> • Kende og kunne sætte fokus på BST, AT etc. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • At DSR arbejder for at forbedrer AMiR-ernes vilkår og anerkendelse (eksternt og internt) • At DSR arbejder for at udvikle MED-systemerne, således, at AMiR-erne får flere pladser (og arbejdsmiljøet mere plads)

Samlet set er der en stor overensstemmelse mellem de tidligere formulerede DSR - målsætninger og AMiR's egne beskrivelser af mål og behov. Men der er nogle forskelle og variationer i fokus, som det er relevant at trække frem:

DSR har fokus på, at AMiR kan danne netværk og styrke samarbejde. AMiR gør på deres side gældende, at de har behov for, at DSR (gen)skaber fora og tilbyder uddannelse, hvor netværk og samarbejde kan etableres og styrkes – herunder med nærmeste leder og TR.

AMiR gør desuden opmærksom på, at indførelsen af MED-strukturen i nogen grad har svækket mange AMiR's mulighed for at få information fra og øve indflydelse på beslutningsfora.

DSR har endvidere fokus på, at det er vigtigt, at AMiR har vilje og evne til at afdække potentielle og aktuelle arbejdsmiljøproblemer mv. AMiR peger i den forbindelse på, at der også er behov for arbejdsmiljøkompetencer af en bredere og mere overordnet karakter, herunder at kunne indgå i arbejdet med tilrettelæggelse og implementering af tværgående arbejdsmiljøledelsessystemer, gennemførelse af arbejdsmiljøcertificering af arbejdspladsen mv. Det vil sige kompetencer, hvor planlægning, systematik, udvikling og implementering af standarder, gennemførelse af målinger og brug af feedbacksystemer fylder betydeligt mere, end det gør i lokalt arbejde med aktuelle konkrete arbejdsmiljøproblemer eller i forebyggelsen af enkeltstående problemstillinger.

Et tredje bemærkelsesværdigt temaområde i oversigten er AMiR's klare tilkendegivelse af, at de ønsker, at DSR såvel internt som eksternt arbejder med at forbedre deres arbejdsvilkår og med at øge den anerkendelse, de nyder – både i DSR og ude på arbejdspladserne. Dertil kommer AMiR's meget konkrete ønske om, at DSR vil arbejde med udvikling af MED-systemerne således, at såvel arbejdsmiljøspørgsmål som AMiR som gruppe bliver mere synlige og får mere plads.