

**Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder**

---

**Delundersøgelse C1:**

**Kompetenceudvikling – indhold og kvalitet i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse**

**Rapporten er udarbejdet for Arbejdstilsynet – december 2013**

**Rapporten er udarbejdet af:**

**Oxford Research A/S**

Direktør Helle Ourø Nielsen

Chefanalytiker Sandy Brinck

Analytiker Maj Britt Dahl Nielsen

Analytiker Gry Grundtvig

Analytiker Tobias Bühring

Researcher Sofie Juhl

**Kubix ApS**

Direktør Bruno Clematide

Konsulent Per Bruhn

**Center for Arbejdslivsforskning, ENSPAC, Roskilde Universitet**

Lektor Klaus T. Nielsen

Forskningsassistent Vibeke Kristine Scheller

**Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning**

Souschef Kent Jacob Nielsen

Henvendelser vedrørende evalueringen kan rettes til direktør Helle Ourø Nielsen, Oxford Research



## Indhold

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Kapitel 1. Indledning</b> .....   | <b>5</b>  |
| 1.1 Formål .....   | 6         |
| Forandringsteori .....   | 7         |
| 1.2 Metode.....  | 10        |
| 1.2.1 Udvikling af spørgeskemaet.....  | 10        |
| 1.2.2 Udtræk af stikprøve og udsendelse af spørgeskemaer .....   | 11        |
| 1.2.3 Deltagere i delundersøgelse C1 .....   | 12        |
| 1.2.4 Generaliserbarhed og repræsentativitet .....   | 13        |
| 1.2.5 Analyser .....   | 14        |
| 1.3 Læsevejledning.....  | 15        |
| <b>Kapitel 2. Tilbud om, og deltagelse i, den supplerende uddannelse</b> .....                             | <b>17</b> |
| 2.1 Deltagelse i supplerende uddannelse .....  | 17        |
| 2.2 Tilbud om supplerende uddannelse.....  | 20        |
| 2.3 Kontekstfaktorernes betydning for deltagelse i supplerende uddannelse..                                | 23        |
| 2.4 Kontekstfaktorernes betydning for tilbud om supplerende uddannelse ....                                | 25        |
| Opsummering.....   | 28        |
| <b>Kapitel 3. Årsager til at AMO-medlemmerne ikke tager imod tilbuddet om supplerende uddannelse</b> ..... | <b>29</b> |
| 3.1 Opsummering.....   | 31        |
| <b>Kapitel 4. Forberedelse til deltagelse i uddannelsen</b> .....  | <b>33</b> |
| 4.1 Målet med uddannelsen .....  | 33        |
| 4.2 AMO's rolle i udvælgelsen af uddannelse.....   | 34        |
| 4.3 Opsummering.....   | 35        |
| <b>Kapitel 5. Indhold i uddannelsen</b> .....  | <b>37</b> |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| 5.1   | Psykisk arbejdsmiljø er det mest populære emne på de supplerende uddannelser ..... | 37        |
| 5.2   | Uddannelserne tilrettelægges på forskellige måder.....                             | 40        |
| 5.3   | Uddannelsen er konkret og let at relatere til arbejdspladsen .....                 | 42        |
| 5.4   | Opsummering.....   | 44        |
| <b>Kapitel 6. Udbytte af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse .....</b> |  | <b>47</b> |
| 6.1   | Den supplerende uddannelse styrker medlemmerne i deres arbejde i AMO .....         | 47        |
| 6.2   | De supplerende uddannelser påvirker arbejdet i AMO .....                           | 48        |
| 6.3   | Den supplerende uddannelse bidrager til at styrke arbejdsmiljøarbejdet..           | 49        |
| 6.3.1   | Kompetenceplanens betydning for udbyttet af uddannelsen .....                      | 50        |
| 6.4   | Opsummering.....   | 50        |
| <b>Kapitel 7. Konklusioner .....</b>                                      |  | <b>53</b> |

# Kapitel 1. Indledning

Nærværende arbejdsrapport er en af fem arbejdsrapporter, der skal bidrage til en samlet evaluering af implementeringen af de nye regler vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering (AMO). De nye AMO-regler trådte i kraft den 1. oktober 2010, hvorefter virksomhederne har haft to et halvt år til implementeringen ved dataindsamlingsstidspunktet.

Evalueringen er foretaget af et konsortium bestående af Oxford Research, Kubix, Center for Arbejdsmiljø og arbejdsliv (RUC) og Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning. Evalueringen er gennemført i perioden december 2012 – december 2013.

Denne arbejdsrapport præsenterer resultaterne fra delundersøgelse C1, som omhandler de supplerende arbejdsmiljøuddannelser. Arbejdsmiljøuddannelserne består dels af en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, dels supplerende arbejdsmiljøuddannelser. AMO-medlemmer, der har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, skal have tilbud om (og har ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse) svarende til to dage i deres første funktionsår. Herefter har alle AMO-medlemmer ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse, der svarer til halvanden dags varighed i hvert funktionsår i funktionsperioden. Det er vigtigt her at bemærke, at de supplerende arbejdsmiljøuddannelser er et *tilbud*, og at der derfor ikke er krav om deltagelse.

Den samlede evaluering skal både kortlægge, hvorvidt de nye regler er implementeret og med hvilken effekt. Resultaterne fra både de enkelte arbejdsrapporter og fra den samlede hovedrapport sammenholdes med resultaterne fra undersøgelsen af *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats (VAI)*, som blev gennemført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2012.

I nedenstående tabel gives et overblik over de fem arbejdsrapporters fokus. Som det ses af tabellen, har delundersøgelse C1 en række fællestræk med delundersøgelse D, der omhandler den supplerende uddannelse i første funktionsår.

| <b>Tabel 1.1: Oversigt over arbejdsrapporter</b> |   |
|--|---|
| <b>Arbejdsrapport</b>                            | Undersøgelsesfokus  |
| <b>Arbejdsrapport A</b>                          | Arbejdsrapporten sætter fokus på styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i virksomheder med to til ni ansatte. Arbejdsrapporten har særligt fokus på den årlige arbejdsmiljødrøftelse herunder udbredelsen samt udbyttet af denne. |
| <b>Arbejdsrapport B</b>                          | Arbejdsrapporten sætter fokus på det strategiske arbejdsmiljøarbejde og organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i virksomheder, der kan betragtes som frontløbere i forhold til intentionerne bag de nye AMO-regler.                         |
| <b>Arbejdsrapport C1</b>                         | Arbejdsrapporten sætter fokus på udbredelse, indhold, kvalitet og effekt af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.   |
| <b>Arbejdsrapport C2</b>                         | Arbejdsrapporten sætter fokus på ændringer i AMO, herunder hvilken betydning det har for AMO-medlemmernes tid til arbejdsmiljøarbejdet samt kontakt til kolleger og medarbejdere.   |
| <b>Arbejdsrapport D</b>                          | Arbejdsrapporten er en selvstændig kortlægning af den supplerende uddannelse i AMO-medlemmernes første funktionsår.   |

Kilde: Oxford Research 2013.

## 1.1 Formål

Det nye regelsæt for arbejdsmiljøuddannelser indebærer, at AMO-medlemmer skal gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse af tre dages varighed. Herefter skal AMO-medlemmerne have tilbud om (og har ret til) supplerende uddannelse svarende til to dage i deres første funktionsår. Efterfulgt af retten til supplerende arbejdsmiljøuddannelse, der svarer til 1½ dags varighed i hvert efterfølgende funktionsår i funktionsperioden. AMO-medlemmerne har dog ingen pligt til at tage imod tilbuddet.

Tidligere bestod den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse af i alt 37 timer fordelt på mindst fire dag, mens kravene til opfølgende kurser var mindre specifikt i regelsættet<sup>[1]</sup>. Med de nye regler er der således sket en lempelse af kravene til de obligatoriske uddannelser, mens kravene til supplerende arbejdsmiljøuddannelse er skærpet.

Hovedformålet med delundersøgelse C1 er at belyse: *om AMO's kompetencer bliver styrket af de supplerende arbejdsmiljøuddannelser, som AMO-medlemmerne deltager i.*

<sup>[1]</sup> Jfr. § 3 og § 6 i BEK nr. 1503 af 21/12/2004

Mere specifikt skal undersøgelsen belyse:

1. I hvilket omfang AMO-medlemmer har fået tilbudt supplerende uddannelse?
2. Hvad er årsagerne til, at nogle AMO-medlemmer evt. undlader at udnytte tilbudet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse?
3. Bidrager deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse til arbejdsmiljøarbejdet?
  - Ved at forbedre samarbejdet i AMO?
  - Ved at bidrage til det daglige arbejdsmiljøarbejde i øvrigt?
4. Bidrager deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse til det daglige arbejdsmiljøarbejde i øvrigt?
5. Bidrager kompetenceplanerne til, at uddannelsestilbud har en nytteværdi for AMO's samarbejde og i det daglige arbejdsmiljøarbejde?

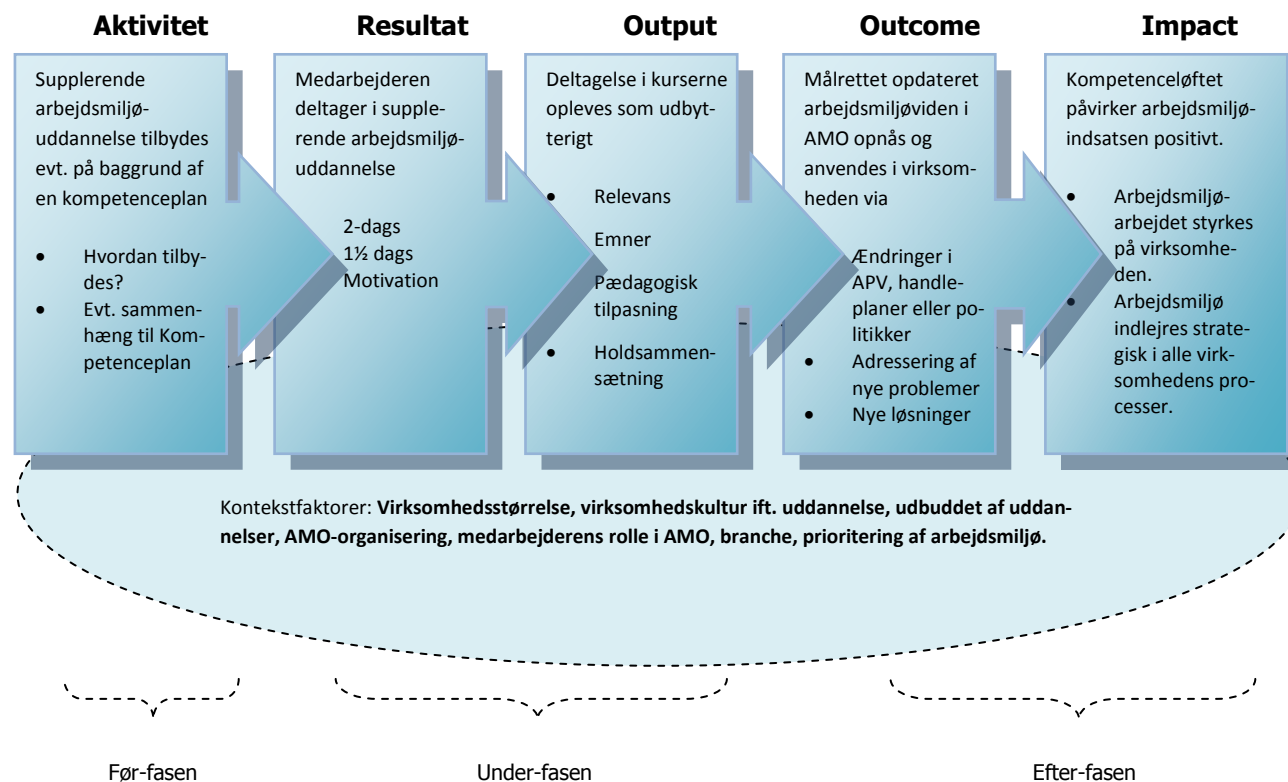
## **Forandringsteori**

---

Forud for dataindsamling og analyse har vi opstillet en række antagelser om, hvordan aktiviteten – tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse – modtages og virker. Ved at fremlægge disse antagelser i en forandringsteori er det muligt empirisk at vurdere, hvorvidt antagelserne af-/bekræftes samt hvilke forhold, der påvirker antagelsernes holdbarhed i virkeligheden. I dette afsnit fremlægges disse antagelser i en forandringsteori som grundlaget for evalueringens efterfølgende vurderinger. Den beskrevne forandringsteori er identisk for delanalyserne C og D.

Forandringsteorien fremgår af figur 1 og illustrerer forventningen om en virkekæde fra tilbud om supplerende uddannelse over deltagelse efterfulgt af oplevet udbytte af de supplerende arbejdsmiljøuddannelser.

**Figur 1: Forandringsteori for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse**



Kilde: Oxford Research 2013.

For hvert led i virkekæden er det præciseret, hvilket fokus analysen vil have. Når det afdækkes, om deltagelse i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse transformeres til den daglige praksis, uddybes dette ved at spørge til, hvilke konkrete ændringer der sker i arbejdsmiljøarbejdet.

Forandringsteorien i delanalyse C1 har fokus på transfer eller transformation, dvs. sammenhængen mellem *forberedelse* (fx kompetenceudviklingsplan i AMO), *deltagelse* i supplerende arbejdsmiljøuddannelse (fx indhold og pædagogik), *opfølgning* (i AMO) og *implementering* (fx nye ideer) i AMO og på egen virksomhed. Fokus er her både på de enkelte led i transformationen, men også på de overgange (manglende forberedelse eller opfølgning), der erfaringsmæssigt ofte er svage led i kæden.

Gennemførelsen af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse kan ikke isoleres fra den kontekst, tilbuddet gives i, endsi den kontekst tilbuddet modtages og efterfølgende virker i. Evalueringen anskuer dermed hverken arbejdspladser, medarbejdere eller de supplerende uddannelser som faste, ensartede størrelser. Derimod er det yderst relevant fx at afsøge, om virksomhedens tradition for brug af efteruddannelse har betydning for, hvorvidt tilbuddet gives, modtages og opleves som udbytterigt.

Hvert led af virkekæden forventes således at påvirkes af en række kontekstuelle forhold. Kontekstfaktorerne er illustreret i figur 1, som det ovale element. Det fremgår af figuren, at de kontekstuelle forhold forventes at være til stede i alle forandringsteoriens led og



derfor kan have indflydelse på alle kædens led og overgange mellem led. Analysens fokus på kontekstfaktorer vil bidrage til at udpege hhv. fremmende og hæmmende faktorer i forhold til gennemførelse, indhold og udbytte af deltagelse i den supplerende arbejds miljøuddannelse.

Forandringsteorien omfatter således både intentionerne bag lovgivningen samt lærings-teoretiske antagelser, hvilket styrker evalueringens udsagnskraft i forhold til formålet om både at kortlægge implementeringens omfang og samtidig afdække de bagvedliggende årsager hertil. Tabel 1.2 viser, hvordan evaluator har operationaliseret transfer med udgangspunkt i denne forandringsteori.

**Tabel 1.2: Oversigt over operationalisering af transfer jf. ovennævnte forandringsteori**

|  |  |
|--|--|
| Supplerende arbejds miljø-uddannelse tilbydes (før-fasen)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har AMO-medlemmet i det hele taget fået tilbudt supplerende uddannelse?</li> <li>• Hvorfor har AMO-medlemmet eventuelt takket nej til at deltage i supplerende uddannelse?</li> <li>• Er valget af konkret uddannelse drøftet i AMO?</li> <li>• Er der udviklet kompetenceudviklingsplaner i den centrale AMO?</li> <li>• Har konkrete arbejds miljø-mæssige udfordringer været udgangspunkt for valget af konkret uddannelse?</li> <li>• Har selve samarbejdet i AMO været udgangspunkt for valget af konkret uddannelse?</li> </ul> |
| Deltagelse i supplerende arbejds miljøuddannelse (under-fasen) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevans i forhold til den arbejdsplads deltageren kommer fra</li> <li>• Motiverende undervisningsformer</li> <li>• Passende niveau</li> <li>• Kompetente undervisere</li> <li>• Er uddannelsen afviklet som virksomhedsinterne kurser eller hos eksterne udbydere?</li> <li>• Hvilke emner omhandlede uddannelserne?</li> </ul>  |
| Kompetencer transformeres og anvendes (efter-fasen)            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har den øvrige AMO – både ledelses- og medarbejderrepræsentanter – været nysgerrige ift., hvad kurset har drejet sig om?</li> <li>• Har der været konkrete anledninger til at nyttiggøre deltagelse i kurset i arbejds miljøarbejdet?</li> <li>• Har det ført til ændringer fx i APV, handleplaner, adresse-ret nye problemstillinger og/eller nye løsninger?</li> <li>• Har den konkrete uddannelse bidraget til at kvalificere arbejds miljøarbejdet?</li> </ul>  |
| Arbejds miljøet styrkes (efter-fasen)                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har den konkrete uddannelse bidraget til at forbedre samarbejdet i AMO?</li> <li>• Har der været en systematisk opfølgning på deltagelsen i uddannelsen i AMO-regi?</li> <li>• Har de supplerende uddannelser ført til anden og/eller øget brug af kompetenceplanerne?</li> </ul>   |

Kilde: Oxford Research 2013.

## 1.2 Metode

Analyserne i denne arbejdsrapport er baseret på en web-baseret spørgeskemaundersøgelse blandt AMO-medlemmer fra virksomheder med mere end ni ansatte. Virksomheder med færre end ni ansatte er ikke underlagt samme krav om tilbud om supplerende uddannelse og er derfor ikke relevante for evalueringen af de nye reglers implementering og virkning.

### 1.2.1 Udvikling af spørgeskemaet

Inden spørgeskemaerne blev udsendt gennemførte evaluator en pilottestning af spørgeskemaet for at sikre, at skemaet var forståeligt, og svarkategorierne var udtømmende. Fem AMO-medlemmer (tre kvinder og to mænd) fra to offentlige og tre private virksomheder hjalp med at teste skemaet. Virksomheder varierede på både branche og størrelse. Pilottestningen førte til mindre indholdsmæssige rettelser, der øgede forståelsen af spørgsmålene.

Evaluator spurgte ind til den seneste uddannelse, for at respondenterne kunne huske, hvad der skete. Dette er et metodisk valg for at sikre validiteten af undersøgelsen. Dette betyder dog, at evaluator fx ikke kender den samlede varighed af alle supplerende arbejdsmiljøuddannelser, men kun varigheden af den seneste uddannelse.

#### 1.2.1.1 Operationalisering af kontekstfaktorer

I analysen afdækkes en række kontekstfaktorer (se afsnit 1.2 om forandringsteorien), som kan have indflydelse på, hvorvidt arbejdsmiljøorganisationen ændres, og om dette styrker samarbejdet om arbejdsmiljø.

For at skabe klarhed over, hvordan de enkelte kontekstfaktorer afdækkes i spørgeskemaundersøgelsen, præsenteres i det følgende, hvordan de enkelte faktorer er operationaliseret i spørgeskemaet. Enkelte kontekstfaktorer er dog trukket direkte fra den database, som arbejdspladserne er udvalgt fra. Det gælder arbejdspladsens beliggenhed samt arbejdspladsens branchetilhørsforhold og ejerskabsforhold. Tabel 1.3 viser en oversigt over operationaliseringen af kontekstfaktorer fra spørgeskemaundersøgelsen.

**Tabel 1.3: Operationalisering af kontekstfaktorer**

| Kontekstfaktor                                    | Spørgsmål  |
|---|--|
| <b>Arbejdspladsens størrelse</b>                  | Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads?   |
| <b>Arbejdspladsens kultur for efteruddannelse</b> | Hvor enig er du i følgende udsagn: <ul style="list-style-type: none"><li>Efteruddannelse har generelt en høj prioritet på arbejdspladsen</li><li>Jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse</li></ul> |

|   |  |
|---|--|
| <b>Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø</b> | Hvor enig er du i følgende udsagn: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelsen prioriterer generelt arbejdsmiljøet på arbejdspladsen højt</li> <li>• Medarbejderne prioriterer generelt arbejdsmiljøet på arbejdspladsen højt</li> </ul> |
| <b>AMO's rolle på arbejdspladsen</b>                | Hvor enig er du i følgende udsagn: <ul style="list-style-type: none"> <li>• AMO bliver inddraget ved nye tiltag og vigtige beslutninger på arbejdspladsen, som fx omstruktureringer, indkøb af nyt udstyr, ombygninger o.l.</li> </ul>         |
| <b>AMO's organisering</b>                           | Har arbejdspladsen forandret organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringerne i 2010?   |
| <b>AMO-medlemmets stilling på arbejdspladsen</b>    | Hvad er din rolle i AMO?<br>Er du arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant?   |

Kilde: Oxford Research 2013.

## 1.2.2 Udtræk af stikprøve og udsendelse af spørgeskemaer

Virksomhederne blev udtrukket via databasen Experian, som er baseret på CVR-registeret. I Experian findes ikke oplysninger om antal ansatte på virksomheden (CVR-nr.) - kun på de enkelte arbejdspladser (p-nr.). Derfor udtrak evaluator kun *arbejdspladser* med over ni ansatte (alle arbejdspladser med over ni ansatte falder under kategorien store eller mellemstore virksomheder). Evaluator udtrak i alt **5.000** tilfældige arbejdspladser blandt **23.489 arbejdspladser**, som opfyldte følgende kriterier (udover kravet om arbejdspladsens størrelse):

- arbejdspladserne havde oplyst en e-mailadresse, hvilket var nødvendigt for at kunne udsende spørgeskemainvitationerne.
- arbejdspladserne var unikke (det vil sige arbejdspladser, som fremgik flere gange blev ekskluderet).
- arbejdspladserne lå i Danmark (arbejdspladser fra Grønland og Færøerne blev ekskluderet).

Blandt de 5.000 tilfældigt udtrukne arbejdspladser fremgik samme e-mailadresser flere gange - typisk blandt offentlige arbejdspladser - som ofte benytter en standard e-mail til alle arbejdspladser i fx kommunen. Således kunne flere forskellige arbejdspladser (p-nr.) have den samme e-mailadresse på trods af, at de reelt må opfattes som forskellige arbejdspladser. For at disse arbejdspladser ikke modtog et stort antal enslydende mails, hvilket ville øge risikoen for at opfatte henvendelsen som spam, fremsendte evaluator kun invitationen én gang. I invitationsteksten forklarede evaluator, at e-mailen skulle videresendes til alle arbejdspladser, som anvendte standard e-mailen.

Arbejdstilsynet blev fjernet fra listen på baggrund af inhabilitet. Efter udsendelse af spørgeskemaet er enkelte arbejdspladser slettet fra listen, da de ikke ønskede at deltage. Efter datarensning udsendte evaluator spørgeskemaet til i alt 4.310 arbejdspladser.

Torsdag den 2. maj 2013 sendte evaluator (gennem Allegiance) det web-baserede spørgeskema til stikprøven. Efter udsendelse viste 430 e-mails sig at være ugyldige. Der er således 3.880 arbejdspladser, som reelt har modtaget invitationen.

Da der efter tre uger ikke var tilstrækkeligt med besvarelser fra arbejdspladser fra bygge- og anlægsvirksomheder, udtrak evaluator yderligere 400 arbejdspladser fra bygge- og anlægsvirksomheder ved en tilfældig udvælgelse. Efter frasortering af ens e-mailadresser og e-mails, der ikke gik igennem, modtog 382 arbejdspladser fra bygge- og anlægsvirksomheder invitationen til spørgeskemaundersøgelsen den 21. maj 2013. Denne procedure blev gentaget efter to uger, hvor yderligere 374 arbejdspladser fra bygge- og anlægsvirksomheder modtog en invitation. I alt bestod stikprøven således af 4.636 arbejdspladser. Spørgeskemaundersøgelsen blev lukket den 15. juni 2013.

### 1.2.3 Deltagere i delundersøgelse C1

I alt modtog evaluator besvarelser fra 2.088 respondenter. Heraf havde 105 respondenter ikke udfyldt spørgeskemaet, hvor de ikke indgår i analyserne. Derudover er fire respondenter blevet fjernet, da der var under ti ansatte i virksomheden. Analyserne er derfor baseret på besvarelser fra **1.979 respondenter fra 446 forskellige virksomheder**. Blandt de oprindelige arbejdspladser, som modtog spørgeskemaet, er der dog 471, som har besvaret skemaet. Evaluator kender dog ikke det præcise antal arbejdspladser, da respondenterne havde mulighed for at sende spørgeskemaet videre rundt til andre arbejdspladser på virksomheden.

Delundersøgelse C1 er baseret på besvarelserne fra de 1.979 respondenter. Undersøgelsen har dog primært fokus på de AMO-medlemmer, som har svaret, at de har deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelser (724 respondenter). Dette betyder således, at antallet af respondenter i de forskellige analyser varierer.

Blandt alle respondenterne udgør ledelsesrepræsentanterne 51 % og medarbejderrepræsentanterne 42 % (se tabel 1.4). De sidste 7 % har angivet svar i "andet". Gruppen af respondenter inden for bygge- og anlægsvirksomheder omfatter i alt 140 AMO-medlemmer. Blandt disse har 35 deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Det begrænsede antal besvarelser fra bygge- og anlægsvirksomheder betyder, at resultaterne er forbundet med en vis usikkerhed (se også boks om statistiske begreber).

| Tabel 1.4: Respondenternes karakteristika    |                 | Procent | Antal |
|--|-----------------|---------|-------|
| <b>Branche</b>                               | Bygge- og anlæg | 7 %     | 140   |
|  | Øvrige          | 93 %    | 1.839 |
| <b>Arbejdspladsstørrelse (antal ansatte)</b> | Under 10*       | 4 %     | 79    |
|  | 10-34           | 33 %    | 652   |
|  | 35-200          | 43 %    | 845   |
|  | over 200        | 20 %    | 403   |
| <b>Region</b>                                | Nordjylland     | 8 %     | 153   |
|  | Midtjylland     | 17 %    | 339   |
|  | Syddanmark      | 42 %    | 824   |
|  | Hovedstaden     | 28 %    | 554   |
|  | Sjælland        | 6 %     | 109   |

|   |                           |      |       |
|---|---------------------------|------|-------|
| <b>Arbejdspladstype</b>                               | Private                   | 37 % | 734   |
|   | Offentlige                | 63 % | 1.245 |
| <b>Arbejds miljø- eller ledelsesrepræsentant</b>      | Arbejds miljørepræsentant | 51 % | 1.013 |
|   | Ledelsesrepræsentant      | 42 % | 821   |
| <b>Deltaget i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse</b> | Ja                        | 89 % | 1.765 |
|   | Nej                       | 11 % | 214   |
| <b>Årstal for medlemskab i AMO</b>                    | 2013                      | 9 %  | 176   |
|   | 2012                      | 15 % | 302   |
|   | 2011                      | 13 % | 251   |
|   | 2010 eller tidligere      | 63 % | 1.250 |

\* De arbejdspladser med under ti ansatte der optræder i undersøgelsen, er alle en del af en større virksomhed bestående af flere arbejdspladser.

Kilde: Oxford Research 2013.

#### 1.2.4 Generaliserbarhed og repræsentativitet

Da totalpopulationen af AMO-medlemmer ikke kendes, kan evaluator ikke vurdere repræsentativiteten på respondentniveau. Evaluator udsendte spørgeskemaet til en tilfældigt udvalgt stikprøve blandt store og mellemstore arbejdspladser. Dette sikrer, at stikprøven ikke systematisk adskiller sig fra totalpopulationen, fordi alle arbejdspladser har samme chance for at blive inkluderet i undersøgelsen. Evaluator skal dog gøre opmærksom på, at evaluator systematisk har inkluderet flere bygge- og anlægsvirksomheder for at kunne udtale sig specifikt om denne branche. Evaluator har undersøgt, om den udtrukne stikprøve er repræsentativ for totalpopulationen ift. antal ansatte, brancher, regioner og private/offentlige arbejdspladser. Dette er tilfældet.

Som det fremgår af tabel 1.4 ovenfor, er der næsten dobbelt så mange offentlige arbejdspladser som private arbejdspladser i det indsamlede data. Dette står i modsætning til fordelingen i hele populationen af danske arbejdspladser med over ni ansatte, hvor fordelingen er 71 % private arbejdspladser mod 29 % offentlige arbejdspladser. Forskellen illustreres i tabel 1.5:

**Tabel 1.5: Fordeling af private og offentlige arbejdspladser**

|                  | Populationen | Det indsamlede data |
|------------------|--------------|---------------------|
| <b>Privat</b>    | 71,1 %       | 37,2 %              |
| <b>Offentlig</b> | 28,9 %       | 62,8 %              |

Evaluator har gennem en vægtning af data undersøgt, om fordelingen af private og offentlige arbejdspladser i det indsamlede data har betydning for undersøgelsens resultater. Det er konkret undersøgt ved at teste, om der er forskelle på resultater for vægtet og uvægtet data på en række udvalgte centrale tabeller. Testen viste, at der ikke er betydende forskelle i resultaterne. Evaluator vurderer på den baggrund, at de rapporterede resultater giver et retvisende billede. Evaluator har derfor valgt ikke at vægte det data, der ligger til grund for evalueringens resultater.

Det totale antal AMO-medlemmer i de virksomheder, som blev udtrukket til undersøgelsen, kendes ikke. Det er derfor ikke muligt at udregne, hvor mange procent af AMO-

medlemmerne som valgte at svare. Derimod kan svarprocenten på virksomhedsniveau udregnes. Da i alt 4.635 virksomheder modtog undersøgelsen, og evaluator modtog besvarelser fra 446 virksomheder, svarer dette til en svarprocent på ca. 10 %. Her skal der gøres opmærksom på, at der er flere respondenter, som har svaret fra samme virksomhed.

Med en svarprocent på 10 % er der risiko for, at der er selektionsbias i besvarelserne, hvilket vil sige, at der er forskel på de arbejdspladser, der har valgt at deltage, og dem som ikke har. Det kan fx tænkes, at virksomheder, som er engagerede i arbejdsmiljøarbejdet, i højere grad har valgt at deltage i undersøgelsen. Dette er dog en risiko, der gælder generelt, når det er frivilligt at deltage.

## 1.2.5 Analyser

---

De fleste analyser præsenteres på respondentniveau (hvor procenterne udregnes baseret på de enkelte AMO-medlemmers besvarelser). Enkelte spørgsmål opgøres på virksomhedsniveau (hvor den besvarelse, som gives af flertallet af respondenterne i den pågældende virksomhed, gælder for virksomheden). For de spørgsmål, hvor der er nok respondenter, har evaluator gennemført en statistisk analyse af, om bygge- og anlægsvirksomhederne adskiller sig statistisk signifikant fra de øvrige brancher baseret på en Chi<sup>2</sup> test (enten Pearson Chi<sup>2</sup> eller Fisher's exact test). Slutteligt har evaluator undersøgt, om besvarelserne hænger sammen med de kontekstfaktorer, som er beskrevet i afsnit 1.3.1. Analyserne er også her baseret på en Chi<sup>2</sup> test.

### 1.2.5.1 Sammenligning med VAI-data

Resultaterne fra de forskellige delundersøgelser sammenlignes, hvor det er muligt, med resultaterne fra undersøgelsen: *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats* (VAI). VAI-undersøgelsen er gennemført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at de to undersøgelser - grundet metodiske forskelle i bl.a. dataindsamlingen og spørgsmålsformuleringen - ikke er helt sammenlignelige. Forskelle i resultaterne vil derfor i nogen grad kunne tilskrives disse metodiske forskelle og ikke alene en tidsmæssig udvikling.

Her følger en kort beskrivelse af de hovedområder, hvor de to undersøgelser adskiller sig:

- VAI-data er indhentet via en web-baseret- og en papirbaseret survey, mens AMO udelukkende er baseret på en websurvey.
- I de små virksomheder med færre end ni ansatte kunne VAI kun besvares af én person, mens andre virksomheder kunne udfylde to skemaer.
- I VAI blev der udsendt lige mange spørgeskemaer til virksomheder i forskellige brancher og i små, mellemstore og store virksomheder. I AMO-undersøgelse C og D er arbejdspladserne udtrukket tilfældigt blandt store og mellemstore virksom-

heder. Ved sammenligning mellem de to undersøgelser benyttes kun besvarelserne fra de store og mellemstore virksomheder i VAI.

Evaluator skal derudover gøre opmærksom på, at resultaterne på NFA's hjemmeside er præsenteret på virksomhedsniveau. I AMO-undersøgelse C og D opgøres resultaterne på personniveau. I denne arbejdsrapport er resultaterne fra VAI-undersøgelsen beregnet på personniveau, hvorfor resultaterne i denne rapport kan adskille sig fra resultaterne fra NFA's hjemmeside.

### Statistiske begreber

**Sikkerhedsinterval:** For at vise, hvor præcise beregningerne er, har evaluator udregnet et statistisk sikkerhedsinterval. Sikkerhedsintervallet angiver den øvre og nedre grænse for fx procenten af AMO-medlemmer, der har deltaget i supplerende uddannelse, hvis evaluator ville gentage spørgeskemaundersøgelsen og udtrække endnu en stikprøve. Et bredt interval er således udtryk for en stor usikkerhed (og dermed en lav præcision), mens et snævert interval er udtryk for en lille usikkerhed (og en høj præcision). Præcisionen afhænger blandt andet af stikprøvens størrelse. Dette betyder, at analyser baseret på få respondenter (fx analyser, hvor der kun indgår respondenter fra bygge-/anlægsbranchen), er behæftet med en større usikkerhed og en lavere præcision.

**Statistisk signifikans:** Evaluator har gennemført statistiske test på, om der er sammenhæng mellem kontekstfaktorerne og implementeringen af de nye regler, og om der er forskel mellem bygge-/anlægsvirksomheder og øvrige virksomheder. Testen viser, om de observerede forskelle er statistisk signifikante – hvilket betyder, at de observerede forskelle (fx mellem bygge-/anlægsvirksomheder og de øvrige) ikke er udtryk for en tilfældighed.

Om en forskel er statistisk signifikant eller ej, afhænger særligt af to forhold: stikprøvens størrelse og størrelsen af den observerede forskel. I meget små stikprøver skal der en relativt stor forskel til, førend man kan afvise, at forskellen er tilfældig (at den er statistisk insignifikant). I store stikprøver kan man derimod lettere påvise statistisk signifikante forskelle – også selvom forskellene er relativt små.

I evalueringen benyttes et 95 % sikkerhedsinterval for alle de statistiske analyser.

*Kilde: Oxford Research 2013.*

## 1.3 Læsevejledning

Besvarelsen af undersøgelsesspørgsmålene falder i fem kapitler. **Kapitel 2** vil besvare det første undersøgelsesspørgsmål og indeholder en analyse af tilbud om og deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. **Kapitel 3** besvarer undersøgelsesspørgsmål tre om årsagerne til, at nogle AMO-medlemmer takker nej til tilbud om supplerende uddannelse.

**Kapitel 4** besvarer undersøgelsesspørgsmål fem om arbejdspladsernes forberedelse af uddannelser, herunder deres brug af kompetenceplanerne, og i **Kapitel 5** præsenteres indholdet i uddannelser og AMO-medlemmernes vurdering af uddannelserne. **Kapitel 6** besvarer underspørgsmål tre, fire og fem om AMO-medlemmernes vurdering af uddannelsens virkning på arbejdsmiljøarbejdet. I hvert kapitel vil der for hvert undersøgelsesspørgsmål blive testet for sammenhænge med kontekstfaktorerne. Denne test vil i hvert kapitel blive afrapporteret i et særskilt afsnit. I **Kapitel 7** fremhæves arbejdsrapportens væsentligste konklusioner.



## Kapitel 2. Tilbud om, og deltagelse i, den supplerende uddannelse

Det nye regelsæt for arbejdsmiljøuddannelser indebærer blandt andet, at AMO-medlemmer, der har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, skal have tilbud om (og har ret til) supplerende uddannelse svarende til to dage i deres første funktionsår. Herefter har alle AMO-medlemmer ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse, der svarer til halvanden dags varighed i hvert efterfølgende funktionsår i funktionsperioden. AMO-medlemmerne har dog ingen pligt til at tage imod tilbuddet.

I denne arbejdsrapport skelnes der ikke mellem type af uddannelse, hvorfor evaluatoren benytter begreberne "supplerende arbejdsmiljøuddannelse" og "supplerende uddannelse" som en fællesbetegnelse for de to uddannelsestyper.

### 2.1 Deltagelse i supplerende uddannelse

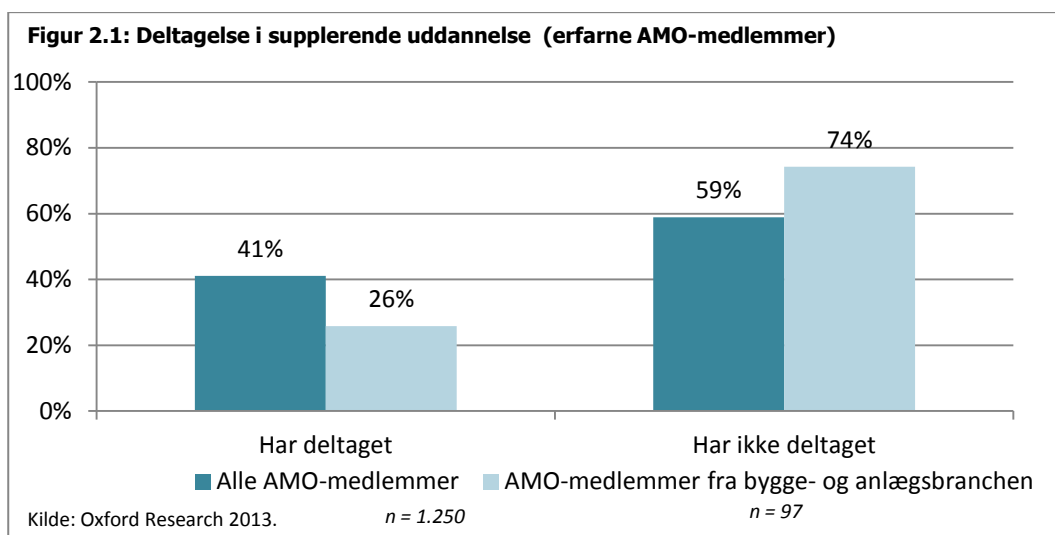
I dette afsnit præsenteres analyserne af, hvor stor en andel af AMO-medlemmerne der har deltaget i supplerende uddannelse og/eller har modtaget tilbud om uddannelse. Undersøgelsen inkluderer både respondenter, som har været medlem af AMO før (2010 eller tidligere) og efter (2011-2013) reformen. En del af de nyere AMO-medlemmer vil derfor ikke have nået at deltage i og/eller modtage tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Ligeledes vil de erfarne AMO-medlemmer ikke have kunne deltage i supplerende uddannelse i deres første funktionsår. Resultaterne præsenteres derfor separat for henholdsvis de nyere og de erfarne AMO-medlemmer.

De nyere AMO-medlemmer er først spurgt om, hvorvidt de havde deltaget i supplerende uddannelse og derefter, om de havde deltaget i supplerende uddannelse i deres første funktionsår. De erfarne AMO-medlemmer er spurgt om, hvorvidt de har deltaget i supplerende uddannelse i 2012 eller 2013.

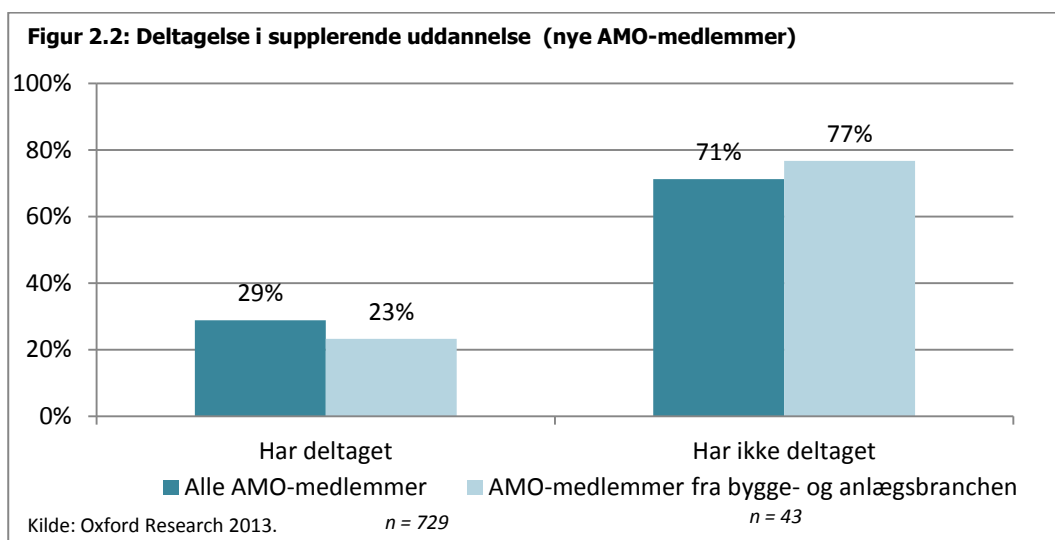
Sikkerhedsintervallet (SI) er angivet i parentes efter andelen af AMO-medlemmer, som har deltaget i supplerende uddannelse. Sikkerhedsintervallet viser, hvor præcis beregningen er og angiver den øvrige og nedre grænse for procentandelen, hvis spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i en ny stikprøve. Da sikkerhedsintervallet blandt andet er afhængigt af antallet af respondenter, er intervallet fx bredere, når der udelukkende ses på besvarelser fra AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomhederne (se mere om sikkerhedsintervaller i metodeafsnittet).

Som det fremgår af figur 2.1, deltog 41 % (SI: 38 % - 44 %) af de erfarne AMO-medlemmer i supplerende uddannelse i 2012/2013. Figuren giver således et øjebliksbillede af deltagelsen i supplerende undervisning i disse år blandt AMO-medlemmer, der - som minimum - har været medlem af AMO i et år. De tilsvarende tal er opgjort separat for AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder. Af figuren fremgår det, at 26 %

(SI: 17 % - 35 %) af de erfarne AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomhederne deltog i supplerende uddannelse. Forskellen mellem AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder og øvrige virksomheder er statistisk signifikant, hvilket vil sige, at de erfarne AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder sjældnere deltager i supplerende uddannelse.



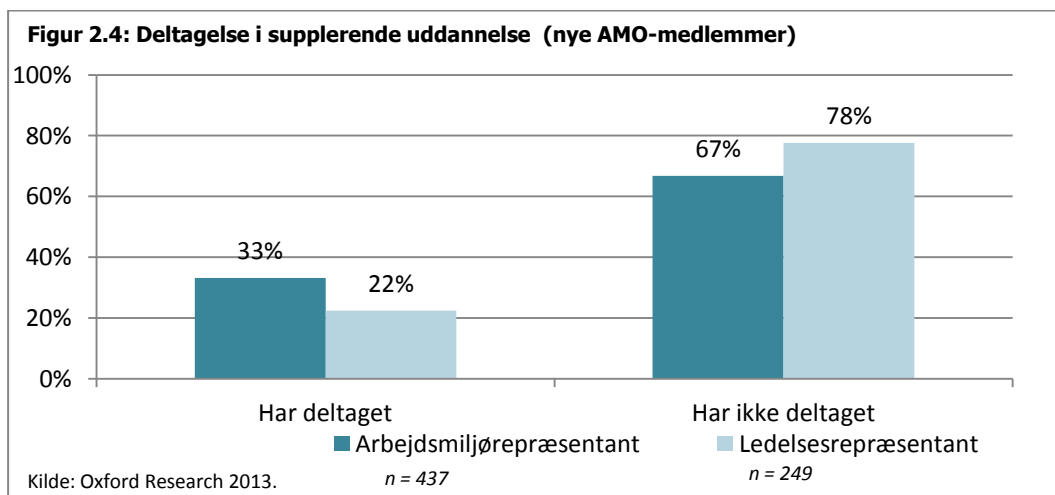
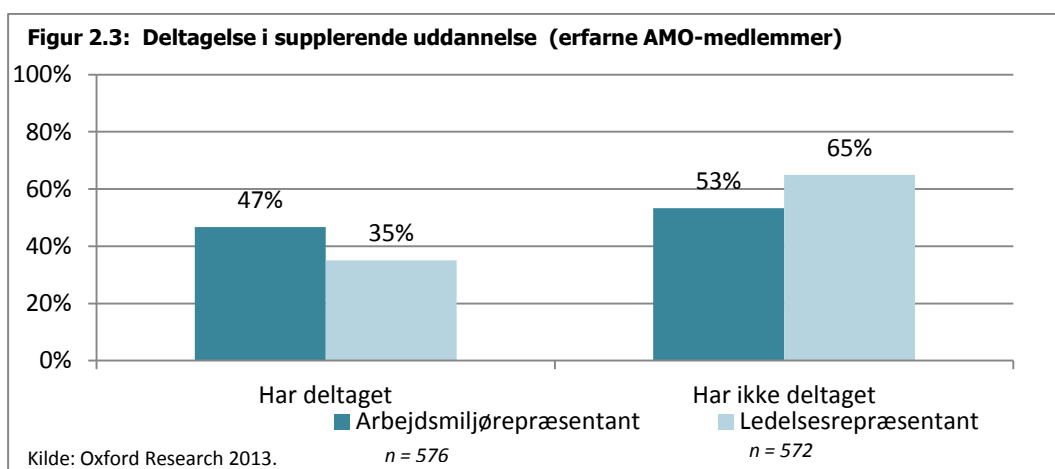
Figur 2.2 viser endvidere, at 29 % (SI: 26 % - 32 %) af alle nyere AMO-medlemmer og 23 % (SI: 10 % - 36 %) af alle nyere AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder deltog i supplerende uddannelse. Da de nyere AMO-medlemmer først blev medlem i 2013, vil der selvsagt være en del, som endnu ikke har nået at få supplerende uddannelse inden for første funktionsår.



Forskellen mellem nyere AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomhederne er ikke statistisk signifikant i forhold til nyere AMO-medlemmer fra øvrige virksomheder. Evaluatør vil endvidere gøre opmærksom på, at beregningen af andelen af nyere AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder, som deltog i supplerende uddannelse, er

baseret på besvarelser fra 43 respondenter. Dette afspejles også i det brede sikkerhedsinterval (10 % - 36 %), hvilket betyder, at beregningen er forbundet med en vis usikkerhed.

Figur 2.3 viser de tilsvarende tal for arbejdsmiljørepræsentanterne (medarbejderne) og ledelsesrepræsentanterne. Af figuren fremgår det således, at 47 % af de erfarne arbejdsmiljørepræsentanter har deltaget i supplerende uddannelse, mens 35 % af ledelsesrepræsentanterne har deltaget i supplerende uddannelse. Endvidere ses det af figur 2.4, at 33 % af de nyere arbejdsmiljørepræsentanter har deltaget i supplerende uddannelse, mens 22 % af ledelsesrepræsentanterne har deltaget (statistisk signifikant forskel).



Tallene kan ikke direkte sammenlignes med NFA's VAI-undersøgelse, da respondenterne i VAI-undersøgelsen spørges om, hvor mange af AMO-medlemmerne som har deltaget i supplerende uddannelse fra den pågældende virksomhed. I VAI sondres heller ikke mellem nye og erfarne AMO-medlemmer. Resultaterne fra VAI viser, at 53 % af respondenterne svarer, at mindst én har deltaget i supplerende uddannelse. Hvor evaluators opgørelse viser andelen af AMO-medlemmerne, som selv har deltaget i supplerende uddannelser, viser VAI-undersøgelsen således andelen, som svarer, at der (som minimum) er én

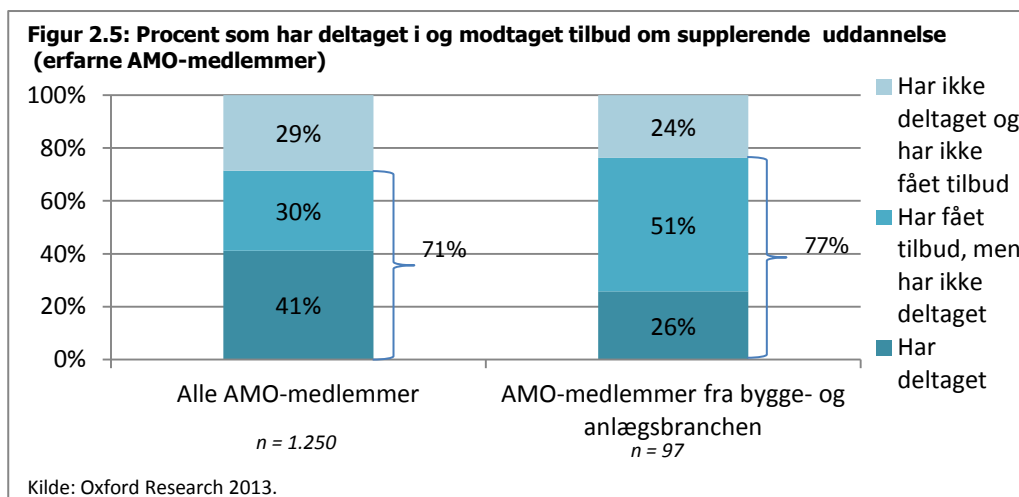
person fra virksomheden, som har deltaget. Dette kan muligvis forklare, at deltagelsesprocenten ligger lidt højere i VAI.

## 2.2 Tilbud om supplerende uddannelse

I dette afsnit præsenteres analyserne af, hvor stor en andel af AMO-medlemmerne som har fået tilbudt supplerende uddannelse. AMO-medlemmer, som blev medlem før reformen, og som *ikke* deltog i supplerende uddannelse i 2012/2013, blev spurgt, om de havde modtaget tilbud om supplerende uddannelse. Ligeledes blev AMO-medlemmer, som blev medlem efter reformen, og som ikke deltog i supplerende uddannelse i første funktionsår, spurgt, om de havde modtaget tilbud om supplerende uddannelse i deres første funktionsår. I analysen afdækkes det, hvordan AMO-medlemmerne fordeler sig i forhold til:

- om de har modtaget tilbud og deltaget
- om de har modtaget tilbud og ikke deltaget
- om de ikke har modtaget tilbud og ikke deltaget.

Figur 2.5 viser resultaterne for AMO-medlemmer, som blev medlem før reformen (2010 eller før). Som det fremgår af figuren, modtog 41 % tilbud om og deltog i supplerende uddannelse i 2012-13. Hertil kommer, at 30 % af dem, som ikke deltog, rent faktisk modtog tilbud om supplerende uddannelse. Det betyder, at i alt 71 % (SI: 69 % - 74 %) modtog tilbud om supplerende uddannelse. For bygge- og anlægsbranchen gør det sig gældende for 77 % (SI: (69 % – 85 %)). Forskellen mellem AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder og øvrige er ikke statistisk signifikant.

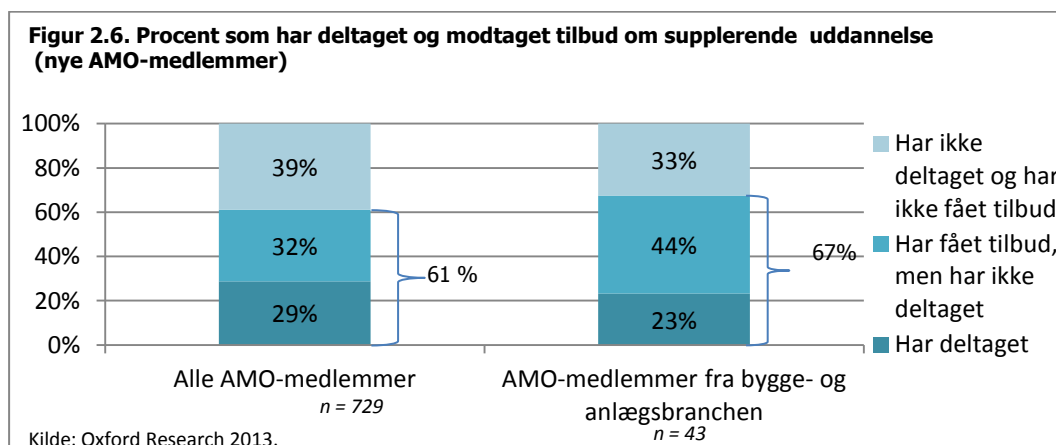


Figur 2.6 viser de tilsvarende tal for AMO-medlemmer, som blev medlem efter reformen (2011-2013). Af figuren fremgår det, at 29 % fik tilbud om og deltog i supplerende uddannelse. Derudover rapporterer 32 %, at de havde modtaget tilbud, men ikke har deltaget i supplerende uddannelse i deres første funktionsår. Totalt set er der således 61 %

(SI: 58 % - 65 %), som har modtaget tilbud om supplerende uddannelse i deres første funktionsår.

For bygge- og anlægsbranchen gør det sig gældende for 68 % (SI: 53 % - 81 %). Forskellen mellem AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder og øvrige, som får tilbudt supplerende uddannelse, er ikke statistisk signifikant. Beregningen er dog foretaget på 43 besvarelser, hvilket betyder, at denne andel er forbundet med en vis usikkerhed, som også afspejles i det brede sikkerhedsinterval. Analyserne tyder dog på, at AMO-medlemmerne fra bygge- og anlægsvirksomhederne i lige så høj grad som alle andre AMO-medlemmer modtager tilbud om supplerende uddannelse, hvorimod de sjældnere vælger at deltage.

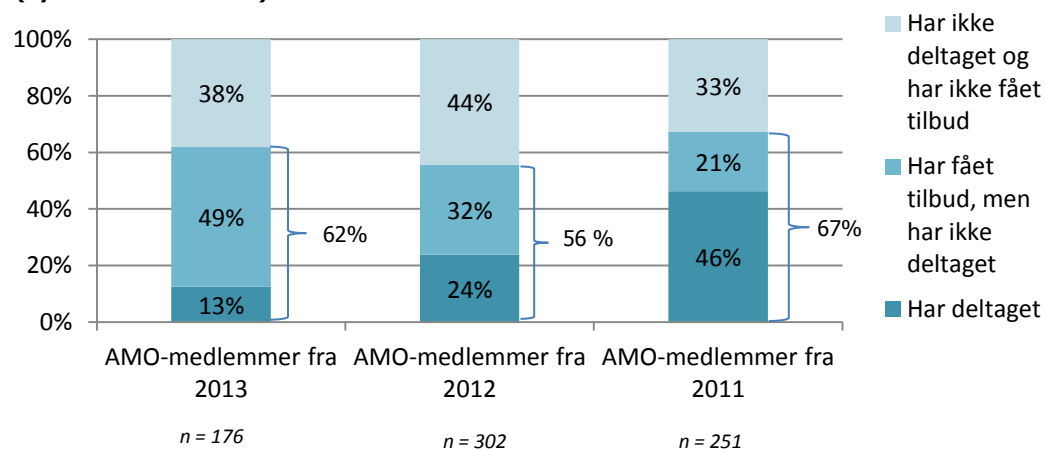
Andelen som modtager/får tilbud om supplerende uddannelse ændres ikke, hvis der justeres for fordelingen af offentlig/privatansat i analyserne (jf. tabel 1.5).



Som det fremgår af figur 2.5 og 2.6, er der en højere andel af de erfarne AMO-medlemmer, som har modtaget tilbud om og deltaget i supplerende uddannelse, end de nyere AMO-medlemmer. Evaluator skal dog gøre opmærksom på, at denne forskel ikke direkte kan tolkes som værende en følge af reformen. Procenterne er i høj grad betinget af, hvor længe respondenterne har været medlem og dermed haft mulighed for at deltage. Dette forhold illustreres i figur 2.7.

Figuren viser, at flere af de nyere AMO-medlemmer fra 2011 deltog i supplerende uddannelse (46 %) end de nyere medlemmer fra 2013 (13 %). Ligeledes er der også forskel (statistisk signifikant) på andelen, som modtog tilbud (67 % i 2011 og 62 % i 2013). Figuren viser således, at grunden til, at der ses en lavere andel, som modtager tilbud og deltager i supplerende uddannelse blandt de nyere AMO-medlemmer, især skyldes, at gruppen omfatter nyudvalgte medlemmer fra 2013.

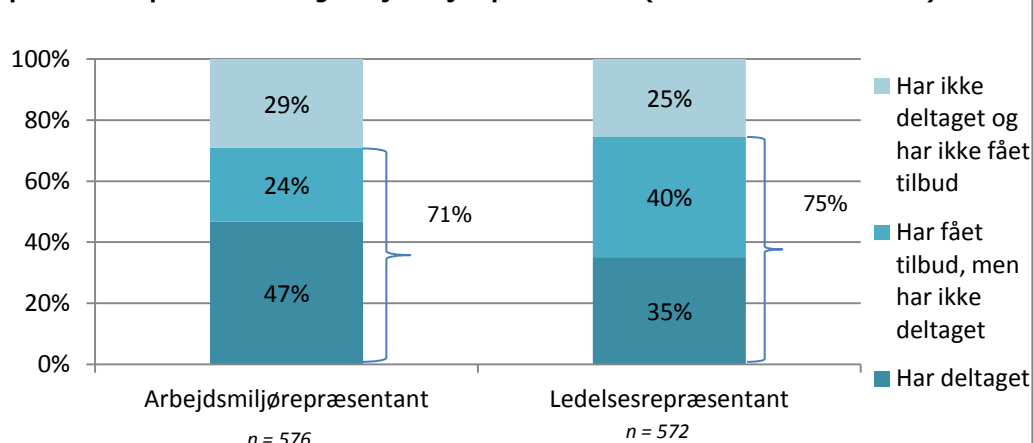
**Figur 2.7: Procent som har deltaget i og modtaget tilbud om supplerende uddannelse (nye AMO-medlemmer)**



Kilde: Oxford Research 2013

Figur 2.8 viser resultaterne separat for erfarne ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanter. Af figuren fremgår det således, at 71 % af arbejdsmiljørepræsentanterne og 75 % af ledelsesrepræsentanterne har fået tilbudt supplerende uddannelse (ikke signifikant forskel). Den største forskel mellem de to grupper ses i forhold til andelen, som har fået tilbudt – men ikke har deltaget. Her svarer 24 % af arbejdsmiljørepræsentanterne og 40 % af ledelsesrepræsentanterne, at de har fået tilbudt, men ikke deltaget i supplerende uddannelse.

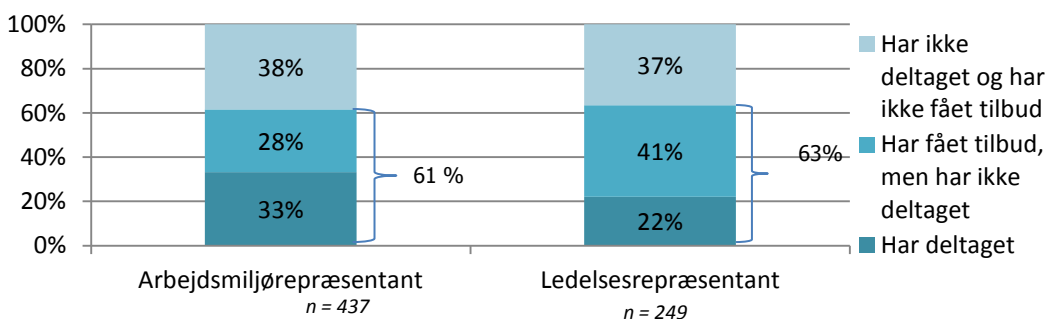
**Figur 2.8: Procent som har deltaget og modtaget tilbud om supplerende uddannelse fordelt på ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (erfarne AMO-medlemmer)**



Kilde: Oxford Research 2013.

Af figur 2.9 fremgår det endvidere, at 61 % af arbejdsmiljørepræsentanterne og 63 % af ledelsesrepræsentanterne har fået tilbudt supplerende uddannelse (ikke statistisk signifikant forskel). Den største forskel mellem de to grupper ses også her i forhold til andelen, som har fået tilbudt – men ikke har deltaget. Her svarer 28 % af arbejdsmiljørepræsentanterne og 41 % af ledelsesrepræsentanterne, at de har fået tilbudt, men ikke deltaget i supplerende uddannelse.

**Figur 2.9: Procent som har deltaget og modtaget tilbud om supplerende uddannelse fordelt på ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (nye AMO-medlemmer)**



Kilde: Oxford Research 2013.

Analyserne i dette kapitel peger på, at der er forskel på, hvilke AMO-medlemmer som fravælger uddannelsen. Det gælder især for ledelsesrepræsentanterne og AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomhederne. Da disse medlemmer, i lige så høj grad som de øvrige, modtager tilbud om supplerende uddannelser, peger analyserne på, at forklaringen skal findes et andet sted. Manglende deltagelse kan være udtryk for manglede motivation eller prioritering, men kan også være udtryk for, at arbejdspladsen generelt ikke prioriterer arbejdsmiljøarbejdet og/eller efteruddannelse. Disse forhold belyses nærmere i næste afsnit.

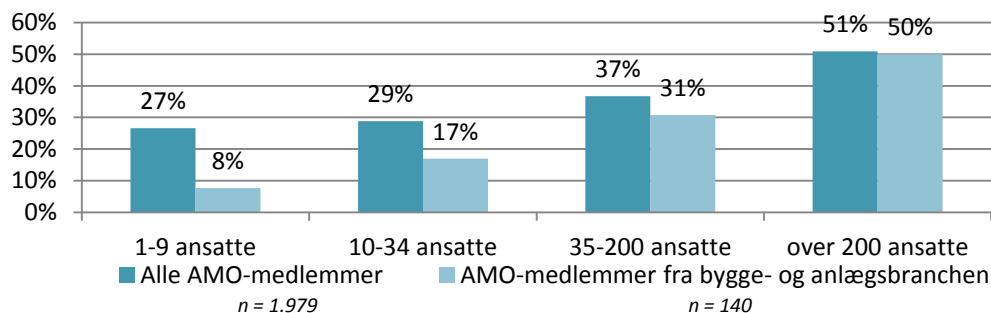
## 2.3 Kontekstfaktorerens betydning for deltagelse i supplerende uddannelse

I dette afsnit belyses det, om der kan udpeges kontekstfaktorer, som har betydning for, om AMO-medlemmerne deltager i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. I analysen skelnes ikke mellem, om AMO-medlemmerne blev medlem før eller efter reformen. Følgende kontekstfaktorer indgår i analysen:

- Arbejdspladsens størrelse
- Private/offentlige arbejdspladser
- Om arbejdspladsen har en afdeling/person, der tager sig særligt af arbejdsmiljøspørgsmål (fx en HR-afdeling, HSE)
- Arbejdspladsens kultur for efteruddannelse
- Arbejdspladsens arbejdsmiljøkultur.

Figur 2.10 viser andelen af AMO-medlemmer, som deltog i supplerende uddannelse, fordelt på arbejdspladsens størrelse (selvom der er under ti ansatte på selve arbejdspladsen, kan der stadig godt være tale om en stor virksomhed, hvis denne består af flere arbejdspladser). Som det fremgår af figuren, stiger andelen af AMO-medlemmer, som har deltaget i supplerende uddannelse, med størrelsen af arbejdspladsen. Sammenhængen er statistisk signifikant, hvilket også gælder for AMO-medlemmer i bygge- og anlægsvirksomheder.

**Figur 2.10: Deltagelse i supplerende uddannelse efter arbejdspladsens størrelse (%)**



Kilde: Oxford Research 2013.

Note: Kategorien '1-9 ansatte' for bygge- og anlægsbranchen udgøres alene af én respondent.

Som det fremgår af tabel 2.1, er der ligeledes flere AMO-medlemmer, som deltager i supplerende uddannelse, hvis arbejdspladsen har en afdeling/person, som tager sig særligt af arbejdsmiljøspørgsmål (40 %), end hvis ikke der er en sådan person/afdeling (28 %). Forskellen er statistisk signifikant<sup>1</sup>. Dette gælder dog ikke for AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder. Derimod er der ingen forskel på, om AMO-medlemmerne er ansat på en privat eller offentlig arbejdsplads (ikke vist i tabel).

**Tabel 2.1: Deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse efter, om arbejdspladsen har en person/afdeling som tager sig af arbejdsmiljøspørgsmål**

|   | Alle AMO-medlemmer (n=1.979) | AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder (n=140) |
|---|------------------------------|--|
| <b>Har arbejdspladsen en person/afdeling som særligt tager sig af arbejdsmiljøspørgsmål</b> |                              |  |
| Ja  | 40 %*                        | 26 %   |
| Nej   | 28 %*                        | 24 %   |
| Ved ikke  | 29 %                         | -  |

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter, \*statistisk signifikant.

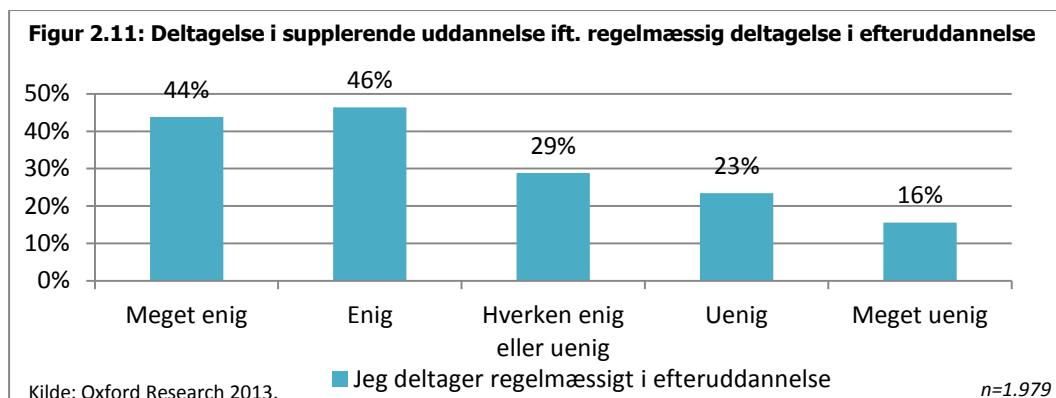
Evaluators har endvidere belyst, om arbejdspladsens kultur for hhv. efteruddannelse og arbejdsmiljøarbejdet hænger sammen med respondenternes deltagelse i supplerende uddannelse. Arbejdspladsens kultur for efteruddannelse er målt via to spørgsmål: "Efteruddannelse har generelt høj prioritet på arbejdspladsen" og "Jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse", hvor respondenter blev bedt om at vurdere, hvor enige eller uenige de var i udsagnet.

Analysen viser, at flere AMO-medlemmer havde deltaget i supplerende uddannelse, blandt dem som var enige i udsagnet om, at "jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse" (se figur 2.10). Sammenhængen er statistisk signifikant. Derimod er der ingen sammenhæng med, hvor enige respondenterne er i udsagnet om, at efteruddannelse generelt har en høj prioritet på arbejdspladsen (ikke vist i figur). For bygge- og anlægsvirk-

<sup>1</sup> Forskellen er også statistisk signifikant, når der tages højde for virksomhedens størrelse i analysen



somheder er der ingen sammenhæng mellem de førnævnte udsagn om arbejdspladsens kultur for kompetenceudvikling, og hvorvidt de har deltaget i en supplerende uddannelse.



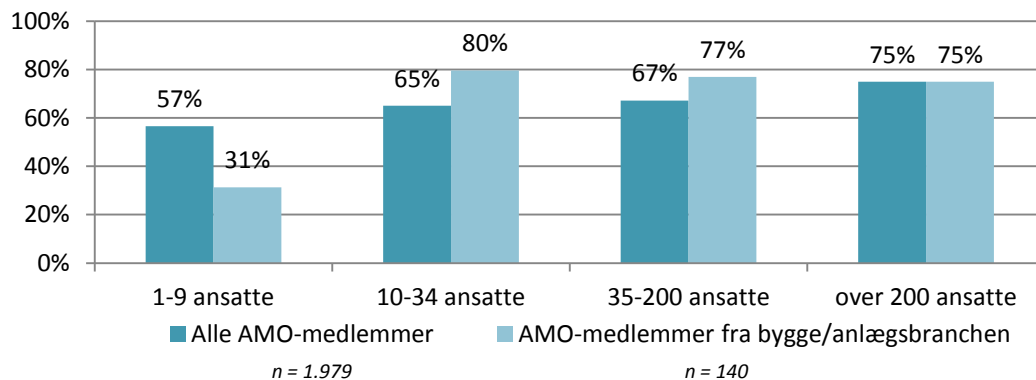
Analysen af arbejdspladsens arbejdsmiljøkultur er baseret på to udsagn om, at hhv. ledelsen og medarbejderne prioriterer arbejdsmiljøarbejdet højt. Ingen af disse faktorer hænger dog statistisk sammen med, om AMO-medlemmerne har deltaget i supplerende uddannelse. Det samme gør sig gældende for bygge-/anlægsbranchen.

Resultatet kunne tyde på, at deltagelsen i højere grad er påvirket af det enkelte AMO-medlems egen disposition i forhold til efteruddannelse snarere end arbejdspladsens kultur for efteruddannelse. Dette kunne muligvis forklares ved, at deltagelse både er en kombination af, om man modtager tilbud, og om man vælger at deltage. I afsnit 3.4 belyses derfor, hvordan kontekstfaktorerne hænger sammen med, om AMO-medlemmerne får tilbud om supplerende uddannelse.

## 2.4 Kontekstfaktorernes betydning for tilbud om supplerende uddannelse

Analysen er også gennemført for at teste, om kontekstfaktorerne har betydning for, om AMO-medlemmerne får tilbud om supplerende uddannelse. Figur 2.11 viser andelen af AMO-medlemmer, som blev tilbudt supplerende uddannelse, fordelt på arbejdspladsens størrelse. Som det fremgår af figuren, stiger andelen af AMO-medlemmer, som modtog tilbud om supplerende uddannelse, med arbejdspladsens størrelse (sammenhængen er statistisk signifikant). Dette gælder også for AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomhederne.

**Figur 2.12: Tilbud om deltagelse i supplerende uddannelse efter arbejdspladsens størrelse**



Kilde: Oxford Research 2013.

Note: Kategorien '1-9 ansatte' for bygge- og anlægsbranchen udgøres alene af fire respondenter.

Som det ses af tabel 2.2, er der flere AMO-medlemmer, som modtog tilbud, hvis arbejdspladsen har en afdeling/person, som tager sig særligt af arbejdsmiljøspørgsmål. Forskellen er statistisk signifikant<sup>2</sup>. Dette gælder dog ikke for AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder, hvor det omvendte mønster ses (statistisk signifikant). Hvorfor en sådan afdeling/person har den modsatte betydning i bygge- og anlægsvirksomheder er umiddelbart svært at forklare. Der er derimod ingen forskel på, om AMO-medlemmerne er ansat på en privat eller offentlig arbejdsplads.

**Tabel 2.2: Tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse opdelt efter, om arbejdspladsen har en person/afdeling som tager sig af arbejdsmiljøspørgsmål**

|   | Alle AMO-medlemmer (n=1.979) | AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder (n=140) |
|---|------------------------------|--|
| <b>Har arbejdspladsen en person/afdeling som særligt tager sig af arbejdsmiljøspørgsmål</b> |                              |  |
| Ja  | 70 %*                        | 66 %*  |
| Nej   | 64 %*                        | 87 %*  |
| Ved ikke  | 58 %                         | -  |

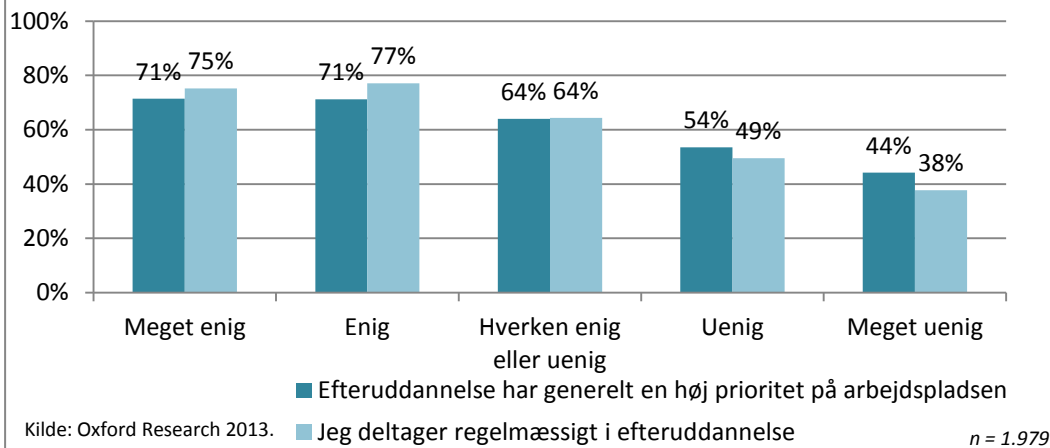
Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter, \*statistisk signifikant.

Analyserne viser endvidere, at flere AMO-medlemmer blev tilbudt supplerende uddannelse, blandt dem som var enige i udsagnet om, at "jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse" (se figur 8). Sammenhængen er statistisk signifikant. Ligeledes ses en statistisk signifikant sammenhæng med, hvor enige respondenterne er i udsagnet om, at efteruddannelse generelt har en høj prioritet på arbejdspladsen. For bygge- og anlægsvirksomheder er der alene en statistisk signifikant sammenhæng mellem udsagnet "jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse", og hvorvidt de har fået tilbud om at deltage i en supplerende uddannelse.

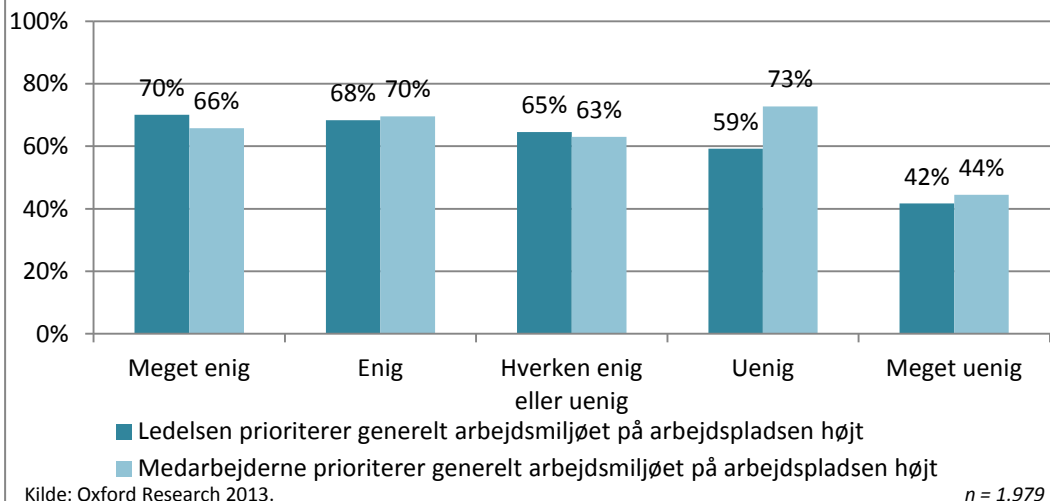
<sup>2</sup> Forskellen er også statistisk signifikant, når der tages højde for virksomhedens størrelse i analysen

**Figur 2.13: Tilbud om om deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse opdelt efter kultur for kompetenceudvikling**



Som illustreret i figur 2.13, ses også en sammenhæng mellem at få tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse og AMO-medlemmernes vurdering af ledelsens og medarbejdernes prioritering af arbejdsmiljøarbejdet. Denne sammenhæng ses ikke for bygge- og anlægsvirksomheder. Analyserne viser således, at arbejdspladsens arbejdsmiljøkultur kun har betydning for tilbud om supplerende uddannelse, men ikke om AMO-medlemmerne rent faktisk vælger at modtage tilbuddet for alle AMO-medlemmerne. I kapitel 4 belyses AMO-medlemmernes årsager til ikke at deltage.

**Figur 2.14: Tilbud om deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse ift. virksomhedens arbejdsmiljøkultur**



## Opsummering

---

Blandt de erfarne AMO-medlemmer (medlem før 2010) har 41 % deltaget i supplerende uddannelse i 2012/2013, mens 71 % havde modtaget tilbud om supplerende uddannelse. Blandt de nyere AMO-medlemmer (medlem i 2011-2013) har 29 % deltaget og 61 % modtaget tilbud om supplerende uddannelse. Hvis der ikke skelnes mellem nye og erfarne AMO-medlemmer, svarer dette i stor træk til, at ca. en tredjedel af respondenter har deltaget i supplerende uddannelse, mens ca. to tredjedele modtog tilbud om supplerende uddannelse. Evaluator skal dog gøre opmærksom på, at spørgsmålene er stillet forskelligt til de nye og erfarne AMO-medlemmer (jf. afsnit 2.1).

At der er forskel mellem de nye og erfarne AMO-medlemmer hænger med stor sandsynlighed sammen med, at jo kortere tid respondenter har været medlem, jo mindre er sandsynligheden for at deltage i supplerende uddannelse (det er ikke muligt at belyse præcist, hvor stor en andel disse udgør af respondenterne). I kapitel 3 præsenteres analyserne af AMO-medlemmernes egne begrundelser for ikke at deltage.

Analyserne viser endvidere, at arbejdsmiljørepræsentanterne oftere deltager i supplerende uddannelse end ledelsesrepræsentanterne, og at AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder sjældnere end de øvrige AMO-medlemmer deltager i supplerende uddannelse. Da både ledelsesrepræsentanterne og AMO-medlemmerne fra bygge- og anlægsbranchen modtager tilbud om supplerende uddannelse lige så ofte som de øvrige medlemmer, ligger forklaringen et andet sted. Evaluator har derfor belyst betydningen af en række kontekstfaktorer for enten at deltage eller modtage tilbud om supplerende uddannelse.

Analyserne viser, at arbejdspladsens størrelse og hvorvidt arbejdspladsen har en person/afdeling, som tager sig af arbejdsmiljø spørgsmål, både hænger sammen med deltagelse i og tilbud om supplerende uddannelse. Dette tyder på, at større arbejdspladser med en professionel arbejdsmiljøafdeling i højere grad er gearret til at sikre, at AMO-medlemmerne tilbydes – men rent faktisk også deltager i den supplerende uddannelse.

Resultatet understreges af, at arbejdspladsens arbejdsmiljøkultur og efteruddannelseskultur har betydning for, om AMO-medlemmerne modtager tilbud om supplerende uddannelse. Heraf udleder evaluator, at der er nogle strukturelle og kulturmæssige forhold på arbejdspladserne, som spiller en rolle for tilbuddet.

I forhold til deltagelsen peger analyserne derimod på, at det enkelte AMO-medlems egen disposition i forhold til efteruddannelse spiller en større rolle end arbejdspladsens efteruddannelses- og arbejdsmiljøkultur.

## Kapitel 3. Årsager til at AMO-medlemmerne ikke tager imod tilbuddet om supplerende uddannelse

I dette kapitel analyseres årsagerne til, at nogle AMO-medlemmer ikke tager imod tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Analyserne er baseret på de 646 respondenter, der har svaret, at de ikke har deltaget i supplerende uddannelse, men at de har fået tilbudt supplerende uddannelse. Analyserne inkluderer således både AMO-medlemmer, der blev medlemmer før og efter reformen. Af disse indgår 69 respondenter fra bygge- og anlægsvirksomheder.

Årsagerne til ikke at tage imod tilbud om supplerende uddannelse kan være ganske mange og forskelligartede. De angivne årsager er oplyst i tabel 3.1. Det enkelte AMO-medlem kan have flere årsager til ikke at deltage i uddannelsen. Derfor har respondenterne haft mulighed for at sætte kryds ved mere end én årsag i spørgeskemaet, og tabellen summer derfor ikke op til 100 %.

**Tabel 3.1: Årsager til ikke at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse**

|  | Alle AMO-medlemmer<br>(n=645) | AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder<br>(n=69) |
|--|-------------------------------|--|
| <b>Vi har haft for travlt på arbejdspladsen</b>                                  | 27 %                          | 26 %   |
| <b>Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant</b>       | 16 %                          | 23 %   |
| <b>Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år</b>                             | 15 %                          | 16 %   |
| <b>Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage</b>    | 12 %                          | 4 % -  |
| <b>Personlige forhold afholdte mig fra at deltage</b>                            | 8 %                           | -  |
| <b>Den eller de uddannelser, jeg ønskede at deltage i, var overbookede</b>       | 3 %                           | -  |
| <b>Jeg var uenig med min ledelse om, hvilke uddannelser der var relevante</b>    | -                             | -  |
| <b>Mit ønske om uddannelse var for dyrt</b>                                      | 1 %                           | -  |
| <b>Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage</b> | 1 %                           | -  |
| <b>Andet</b>   | 21 %                          | 13 %   |
| <b>Ved ikke / husker ikke</b>  | 14 %                          | 26 %   |

*Kilde: Oxford Research 2013.*

*Note: - Under 5 respondenter.*

Som det fremgår af tabellen, angiver 15 % af alle AMO-medlemmerne, at de endnu ikke har været medlem af AMO i et år, som årsag til, at de ikke har modtaget supplerende

uddannelse. Dette hænger naturligt sammen med, at en del af respondenterne først blev medlem efter reformen (dvs. i perioden 2011-2013), hvorfor denne begrundelse da også er givet af de nyere AMO-medlemmer (på nær en enkelt respondent).

Tabellen viser også, at de fleste AMO-medlemmer (27 %) angiver travlhed som årsag til ikke at deltage, efterfulgt af oplevelsen af, at der ikke var relevante uddannelser (16 %). Dette er også de hyppigste årsager blandt AMO-medlemmerne fra bygge- og anlægsvirksomheder.

Det er værd at bemærke, at årsagerne til manglende deltagelse ikke er begrundet i uenighed med ledelsen (under fem respondenter). Derimod peger analysen på, at et bredere uddannelsesudbud og en mere fleksibel mulighed for uddannelsens gennemførelse vil have en positiv indflydelse på AMO-medlemmernes deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Tabel 3.2 viser de forskellige årsager til ikke at deltage i supplerende uddannelse blandt offentligt og privatansatte. Som det fremgår af tabellen, er der ikke store forskelle i årsagerne. De privatansatte rapporterer dog hyppigere, at de ikke kunne finde en uddannelse, som de synes var relevant (forskellen er statistisk signifikant). Der ses endvidere en tendens til, at de offentligt ansatte oftere rapporterer travlhed som årsag, men forskellen er ikke statistisk signifikant.

**Tabel 3.2: Årsager til ikke at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse for offentligt og privat ansatte**

|  | Offentligt ansatte<br>(n=384) | Privat ansatte<br>(n=261) |
|--|-------------------------------|---------------------------|
| <b>Vi har haft for travlt på arbejdspladsen</b>                                  | 30 %                          | 24 %                      |
| <b>Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant*</b>      | 13 %                          | 22 %                      |
| <b>Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år</b>                             | 15 %                          | 14 %                      |
| <b>Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage</b>    | 14 %                          | 10 %                      |
| <b>Personlige forhold afholdte mig fra at deltage</b>                            | 9 %                           | 7 %                       |
| <b>Den eller de uddannelser, jeg ønskede at deltage i, var overbookede</b>       | 3 %                           | 4 %                       |
| <b>Mit ønske om uddannelse var for dyrt</b>                                      | -                             | -                         |
| <b>Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage</b> | -                             | -                         |
| <b>Jeg var uenig med min ledelse om, hvilke uddannelser der var relevante</b>    | -                             | -                         |
| <b>Andet</b>   | 23 %                          | 18 %                      |
| <b>Ved ikke / husker ikke*</b>   | 11 %                          | 18 %                      |

Kilde Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter, \*statistisk signifikant.

Tabel 3.3 viser årsagerne til ikke at deltage fordelt på arbejdsmiljø og ledelsesrepræsentanterne. Som det fremgår af tabellen, rapporterer ledelsesrepræsentanterne oftere, at de endnu ikke har været medlem af AMO et år.

**Tabel 3.3: Årsager til ikke at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse for ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanter**

|   | <b>Arbejdsmiljø-<br/>repræsentant<br/>(n=281)</b> | <b>Ledelsesrepræsentant<br/>(n=341)</b> |
|---|---|---|
| <b>Vi har haft for travlt på arbejdspladsen</b>                                   | 28 %  | 26 %                                    |
| <b>Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant.</b>       | 17 %  | 16 %                                    |
| <b>Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år*</b>                             | 19 %  | 11 %                                    |
| <b>Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage</b>     | 11 %  | 12 %                                    |
| <b>Personlige forhold afholdte mig fra at deltage</b>                             | 9 %   | 7 %                                     |
| <b>Den eller de uddannelser, jeg ønskede at deltage i, var overbookede*</b>       | 6 %   | -                                       |
| <b>Jeg var uenig med min ledelse om, hvilke uddannelser der var relevante</b>     | -   | -                                       |
| <b>Mit ønske om uddannelse var for dyrt*</b>                                      | -   | -                                       |
| <b>Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage*</b> | -   | -                                       |
| <b>Andet:</b>   | 21 %  | 22 %                                    |
| <b>Ved ikke / husker ikke</b>   | 12 %  | 16 %                                    |

*Kilde: Oxford Research 2013.*

*Note: - Under 5 respondenter, \*statistisk signifikant.*

Evaluator har endvidere undersøgt, om der er forskel på de angivne årsager ift. arbejdspladsens størrelse og beliggenhed (region). Disse faktorer hænger dog ikke sammen med årsagerne til ikke at deltage, selvom man har modtaget et tilbud om supplerende uddannelse.

### 3.1 Opsummering

De hyppigste årsager til ikke at have deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse er, at AMO-medlemmerne har for travlt til at deltage, at de ikke kan finde en relevant uddannelse, og at der ikke var nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor de kunne deltage. De privatansatte peger oftere på, at der ikke var en relevant uddannelse end de offentligt ansatte. Dette tyder derfor på, at deltagelse i supplerende uddannelse ikke kun er afhængigt af det enkelte AMO-medlem eller virksomheden, men at deltagelsen også er betinget af udbuddet af relevante tilbud.





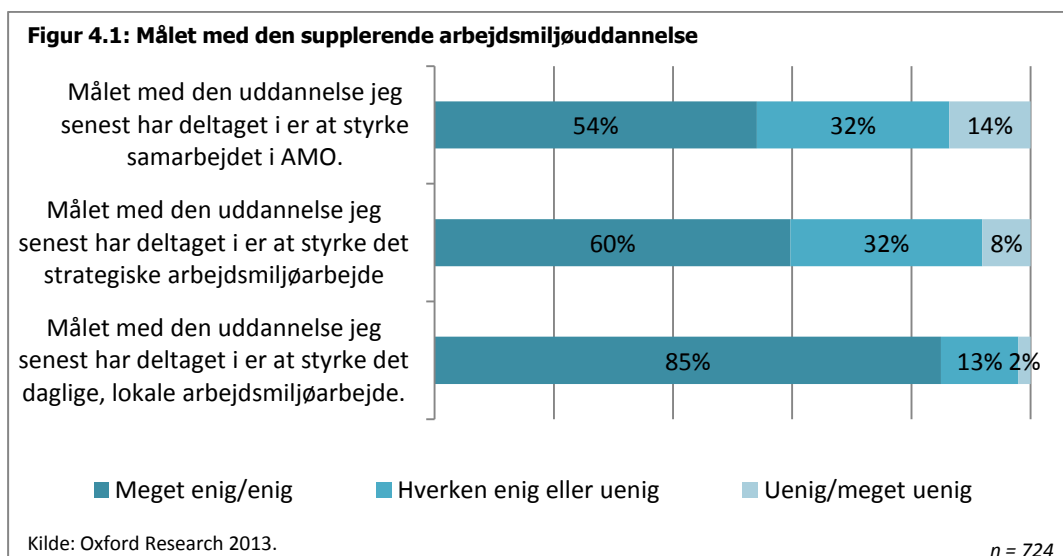
## Kapitel 4. Forberedelse til deltagelse i uddannelsen

Fasen forud for deltagelsen på en uddannelse har betydning for virkningen af uddannelsen. I dette kapitel ses derfor nærmere på AMO-medlemmernes overvejelser om uddannelserne. I analyserne skelnes ikke mellem, om respondenterne blev AMO-medlem før eller efter reformen.

Kapitlet er delt op i tre afsnit. Det første afsnit omhandler AMO-medlemmets mål med at tage den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Det andet afsnit omhandler AMO's rolle i udvælgelsen af uddannelse. Det tredje afsnit omhandler AMO-medlemmernes brug af og arbejde med kompetenceudviklingsplanen i udvælgelsen af supplerende uddannelse.

### 4.1 Målet med uddannelsen

Et af formålene bag de nye AMO-regler er ønsket om et mere strategisk arbejdsmiljøarbejde. I dette afsnit præsenteres derfor AMO-medlemmernes mål med at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Respondenterne blev bedt om at vurdere, hvor enige de er i, at målet med uddannelsen er at styrke henholdsvis samarbejdet i AMO, det strategiske arbejdsmiljøarbejde og det lokale, daglige arbejdsmiljøarbejde. Svarfordelingen er vist i figur 4.1.



Af figuren fremgår det, at 54 % af AMO-medlemmerne er meget enige/enige i, at målet med at deltage i uddannelsen er at styrke samarbejdet i AMO, mens 60 % er meget enige/enige i, at målet med deltagelsen er at styrke det strategiske arbejdsmiljøarbejde.

Hele 85 % af AMO-medlemmerne er ligeledes meget enige/enige i, at målet med deltagelsen i uddannelsen er at styrke det daglige, lokale arbejdsmiljø.

Evaluators finder det i denne sammenhæng vigtigt at påpege, at der ikke nødvendigvis er en modsætning mellem strategisk arbejdsmiljøarbejde og det daglige lokale arbejdsmiljøarbejde. Svarfordelingen giver dog alligevel et billede af, at AMO-medlemmerne har en forhåbning om, at de supplerende uddannelser bidrager meget konkret i det daglige og lokale arbejdsmiljøarbejde. Nok er det strategiske sigte med i AMO-medlemmernes bevæggrunde for deltagelse i de supplerende uddannelser, men det konkrete og lokale står stadig stærkere.

## 4.2 AMO's rolle i udvælgelsen af uddannelse

Som en del af de nye regler skal arbejdsgiveren hvert år sørge for, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO. Planen kan enten være én samlet for medlemmerne af AMO eller én for hvert medlem. Planen skal medvirke til at sikre løbende målrettet opdatering af viden, som kan styrke kompetencerne hos medlemmerne af AMO.

I dette afsnit belyses det, i hvilken grad AMO medlemmernes supplerende uddannelse var en del af en kompetenceplan, og i hvilken grad AMO-medlemmerne har været med til at drøfte valget af uddannelse. Analysen stiller dermed skarpt på den bagvedliggende tese om, at AMO-medlemmets inddragelse i en generelt drøftelse af kompetencebehov i AMO samt uddannelsesmuligheder skaber en fælles ramme for det enkelte medlems supplerende uddannelse. Dette forventes at øge udbyttet og anvendelsen af uddannelsen, der herved ikke alene ses som et individuelt anliggende, men et bidrag til det fælles arbejde i AMO.

Evaluators har af flere grunde valgt ikke at analysere på, hvorvidt der er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan i virksomheden. For det første er AMO ikke ansvarlig for kompetenceudviklingsplanen. For det andet har evalueringens kvalitative del (jf. Arbejdsrapport B) vist, at kompetenceudviklingsplanerne udarbejdes på meget forskellige niveauer, hvorved ikke alle AMO-medlemmerne kan forventes at have kendskab til, om der eksisterer en kompetenceudviklingsplan. Kompetenceudviklingsplanen er på baggrund af ovenstående tese alene relevant, hvis AMO-medlemmet ved, at vedkommendes supplerende uddannelse er en del af en større plan og herved har en ramme at forstå og benytte sin supplerende uddannelse inden for.

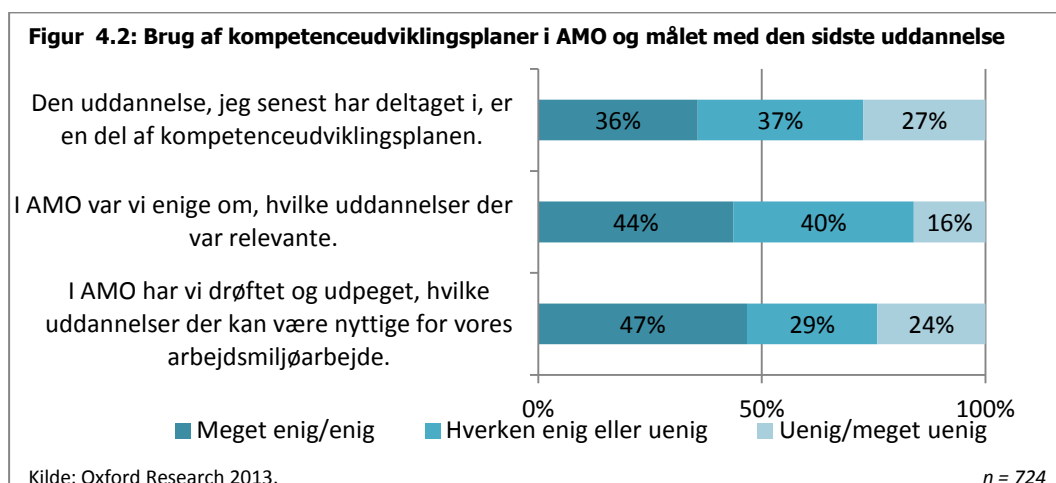
Figur 4.2 viser, hvor stor en andel af AMO-medlemmerne, der er enige i udsagnene om, at den uddannelse, de senest har deltaget i, er en del af kompetenceplanen, at de i AMO har drøftet, hvilke uddannelser der har været nyttige for arbejdsmiljøarbejdet, og i hvilken grad der i AMO var enighed om, hvilke uddannelser der var relevante. Af figuren fremgår det, at 36 % svarer, at de er meget enige/enige i, at den uddannelse, de senest har deltaget i, er en del af kompetenceplanen. Det skal her bemærkes, at valget af ud-

dannelse kan ske ud fra arbejdspladsens samlede kompetenceudviklingsplan og ikke nødvendigvis for det enkelte AMO-medlem.

Figuren viser endvidere, at godt halvdelen (47 %) af AMO-medlemmerne er meget enige/enige i, at de i AMO har drøftet og udpeget, hvilke uddannelser der er nyttige for arbejdsmiljøarbejdet. Samtidig svarer 44 %, at der i AMO var enighed om, hvilke uddannelser der var relevante.

Det er derudover værd at bemærke, at kun 16 % angiver, at de er direkte uenige eller meget uenige i, at de i AMO var enige om, hvilke uddannelser der var relevante. Dette viser, at indholdet i uddannelser ikke udgør et stridspunkt i AMO.

Endvidere peger analyserne på, at de fleste AMO-medlemmer vurderer, at deres seneste uddannelse var en del af kompetenceplanen (27 % er uenige eller meget uenige i dette udsagn). Det skal her bemærkes, at det ikke nødvendigvis er alle AMO-medlemmerne, som involveres i udviklingen af kompetenceplanen, som fx kan foregå i forbindelse med den årlige drøftelse. Dette kan muligvis forklare, at 29 % hverken er enige eller uenige i, at de i AMO har drøftet, hvilke uddannelser der kan være nyttige, og at 37 % hverken er enige eller uenige i, at deres seneste uddannelse var en del af kompetenceplanen.



### 4.3 Opsummering

AMO-medlemmernes mål med den supplerende uddannelse er for langt størstedelen (85 %) at styrke det daglige, lokale arbejdsmiljøarbejde, og over halvdelen (60 %) har det strategiske arbejdsmiljøarbejde som mål for deres uddannelse. Godt 40 % svarer, at de er meget enige/enige i, at den uddannelse, de har deltaget i, var en del af kompetenceplanen, og næsten halvdelen svarer, at de i AMO har drøftet, hvilke uddannelser der er relevante. Analyserne tyder endvidere på, at indholdet i uddannelserne ikke er et stridspunkt i AMO.



## Kapitel 5. Indhold i uddannelsen

I dette kapitel belyses, hvilke emner der indgår i de supplerende arbejdsmiljøuddannelser. Resultaterne bygger på svar fra de 725 AMO-medlemmer, der har deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Af disse kommer 36 af respondenterne fra bygge- og anlægsvirksomheder. Evaluator skal her gøre opmærksom på, at det lave antal AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder betyder, at der er en betragtelig usikkerhed i forhold til besvarelsene fra denne gruppe.

### 5.1 Psykisk arbejdsmiljø er det mest populære emne på de supplerende uddannelser

I tabel 5.1 ses, hvilke temaer AMO-medlemmerne er blevet undervist i. Listen fremlægges i prioriteret rækkefølge, således at de emner, der oftest angives af alle AMO-medlemmer, står øverst. For bygge- og anlægsvirksomheder er det mest populære emne fremhævet med en cirkel. De supplerende uddannelser dækker over en lang række af emner, hvorfor vi har konstrueret spørgeskemaet med henblik på at give så udtømmende svarkategorier som muligt. Dette bevirker imidlertid, at svarkategorierne dækker over varierende detaljeringsgrad. Det er således heller ikke overraskende, at de store brede emner rangerer højest.

Som det ses af tabellen, er psykisk arbejdsmiljø det mest populære emne for alle AMO-medlemmer, idet 78 % har deltaget i en uddannelse omhandlende dette emne. Psykisk arbejdsmiljø er ligeledes populært i bygge- og anlægsvirksomheder, hvor 63 % af AMO-medlemmerne har deltaget i en supplerende uddannelse om emnet. I bygge- og anlægsvirksomheder er sikkerhed og forebyggelse dog det mest populære emne (77 %) efterfulgt af emnet fysiske krav i arbejdet (66 %).

Emner som *projektledelse*, *forhandlingsteknik* og *strategiarbejde* er derimod blandt de mindst populære emner. Det skal dog bemærkes, at disse emner er mere snævert defineret end fx psykisk arbejdsmiljø, hvilket kan være med til at forklare, hvorfor der er færre AMO-medlemmer, som har modtaget undervisning i disse emner.

**Tabel 5.1: Emner i uddannelsen**

|   | Alle AMO-medlemmer<br>(n=724) | AMO-medlemmer fra bygge-<br>og anlægsvirksomheder<br>(n=35) |
|---|-------------------------------|---|
| <b>Psykisk arbejdsmiljø</b>                 | 78 %                          | 63 %  |
| <b>Arbejdspladsvurdering (APV)</b>          | 38 %                          | 37 %  |
| <b>Sygefravær</b>                           | 38 %                          | 31 %  |
| <b>Sikkerhed og forebyggelse af ulykker</b> | 34 %                          | 77 %  |

|  |      |      |
|--|------|------|
| <b>Fysiske krav i arbejdet (løft, bevægelser og arbejdsstillinger)</b> | 33 % | 66 % |
| <b>Sundhedsfremme</b>  | 32 % | 20 % |
| <b>Metoder i arbejdsmiljøarbejdet</b>                                  | 28 % | 26 % |
| <b>Konflikthåndtering</b>  | 27 % | 26 % |
| <b>Kommunikation</b>   | 21 % | 17 % |
| <b>Støj</b>  | 19 % | 29 % |
| <b>Indeklima</b>   | 19 % | 14 % |
| <b>Risikovurdering</b>   | 18 % | 26 % |
| <b>Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.</b>                             | 11 % | 34 % |
| <b>Strategisk planlægning</b>  | 7 %  | -    |
| <b>Forhandlingsteknik</b>  | 5 %  | -    |
| <b>Projektledelse</b>  | 4 %  | -    |
| <b>Andet:</b>  | 12 % | -    |

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

Emnerne i de supplerende arbejdsmiljøuddannelser varierer for AMO-medlemmer fra henholdsvis offentlige og private arbejdspladser. Tabel 5.2 giver en oversigt over, hvilke emner AMO-medlemmer fra private og offentlige arbejdspladser har deltaget i.

I tabellen er emner, hvor der er en statistisk signifikant forskel mellem offentlige og private arbejdspladser, markeret med en stjerne. Den største forskel mellem offentlige og private arbejdspladser ses i forhold til emnet *psykisk arbejdsmiljø*, hvor 85 % af de offentligt - og 66 % af de privatansatte har deltaget i undervisning i emnet.

Derudover ses det af tabellen, at de privatansatte oftere har modtaget undervisning i emnerne sikkerhed og forebyggelse af ulykker, fysiske krav i arbejdet og kemikalier, støv og vådt arbejde. Hvilket ikke er unaturligt set i forhold til, at arbejdsmiljøudfordringer ofte er mere branchespecifikke.

**Tabel 5.2: Emner fordelt på offentligt og privatansatte AMO-medlemmer**

|   | <b>Privatansatte<br/>(n=249)</b> | <b>Offentligt ansatte<br/>(n=475)</b> |
|---|----------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Psykisk arbejdsmiljø*</b>  | 66 %                             | 85 %                                  |
| <b>Arbejdspladsvurdering (APV)</b>                                      | 41 %                             | 36 %                                  |
| <b>Sikkerhed og forebyggelse af ulykker*</b>                            | 48 %                             | 27 %                                  |
| <b>Fysiske krav i arbejdet (løft, bevægelser og arbejdsstillinger)*</b> | 45 %                             | 27 %                                  |
| <b>Sygefravær*</b>  | 29 %                             | 42 %                                  |
| <b>Sundhedsfremme</b>   | 28 %                             | 34 %                                  |
| <b>Metoder i arbejdsmiljøarbejdet</b>                                   | 28 %                             | 29 %                                  |
| <b>Konflikthåndtering</b>   | 23 %                             | 28 %                                  |
| <b>Kommunikation</b>  | 20 %                             | 22 %                                  |

|   |      |      |
|---|------|------|
| <b>Støj*</b>                                | 26 % | 15 % |
| <b>Risikovurdering*</b>                     | 24 % | 15 % |
| <b>Indeklima</b>                            | 21 % | 17 % |
| <b>Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.*</b> | 22 % | 6 %  |
| <b>Strategisk planlægning</b>               | 8 %  | 7%   |
| <b>Forhandlingsteknik*</b>                  | 7 %  | 3 %  |
| <b>Projektledelse</b>                       | 3 %  | 4 %  |
| <b>Andet:</b>                               | 10 % | 12 % |

Kilde: Oxford Research.

Note: \*Statistisk signifikant forskel.

Tabel 5.3 viser fordelingen af emner i forhold til, om respondenterne er arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant. Analyserne viser, at ledelsesrepræsentanter oftere har deltaget i supplerende uddannelse om sygefravær og fysiske krav i arbejdet.

**Tabel 5.3: Emner fordelt på arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentanter**

|   | <b>Arbejdsmiljørepræsentant</b><br>(n=415) | <b>Ledelsesrepræsentant</b><br>(n=256) |
|---|--|--|
| <b>Psykisk arbejdsmiljø</b>   | 77 %                                       | 80 %                                   |
| <b>Arbejdspladsvurdering (APV)</b>                                      | 36 %                                       | 41 %                                   |
| <b>Sygefravær*</b>  | 34 %                                       | 44 %                                   |
| <b>Fysiske krav i arbejdet (løft, bevægelser og arbejdsstillinger)*</b> | 30 %                                       | 37 %                                   |
| <b>Sikkerhed og forebyggelse af ulykker</b>                             | 32 %                                       | 38 %                                   |
| <b>Sundhedsfremme</b>   | 30 %                                       | 34 %                                   |
| <b>Metoder i arbejdsmiljøarbejdet</b>                                   | 26 %                                       | 31 %                                   |
| <b>Konflikthåndtering</b>   | 27 %                                       | 25 %                                   |
| <b>Kommunikation</b>  | 19 %                                       | 22 %                                   |
| <b>Støj</b>   | 18 %                                       | 18 %                                   |
| <b>Risikovurdering</b>  | 15 %                                       | 21 %                                   |
| <b>Indeklima</b>  | 18 %                                       | 20 %                                   |
| <b>Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.</b>                              | 11 %                                       | 13 %                                   |
| <b>Strategisk planlægning</b>   | 7 %  | 8 %                                    |
| <b>Forhandlingsteknik</b>   | 5 %  | 3 %                                    |
| <b>Projektledelse</b>   | 3 %  | 5 %                                    |
| <b>Andet</b>  | 13 %                                       | 8 %                                    |

Kilde: Oxford Research.

Note: \*Statistisk signifikant forskel.

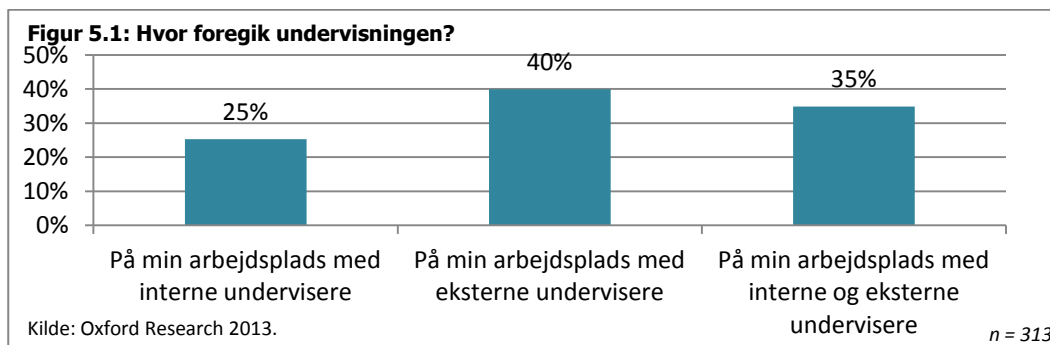
Evaluators har endvidere undersøgt, om arbejdspladsens størrelse har en betydning for emnet. Analysen viser, at AMO-medlemmer fra arbejdspladser med en til ni ansatte oftere deltager i undervisning i fysiske krav i arbejdet, støj og indeklime.

## 5.2 Uddannelserne tilrettelægges på forskellige måder

De supplerende arbejdsmiljøuddannelser kan tilrettelægges på mange forskellige måder. I dette afsnit belyses, hvor lang tid den seneste supplerende uddannelse har varet, og om AMO-medlemmerne har deltaget i en intern eller ekstern uddannelse.

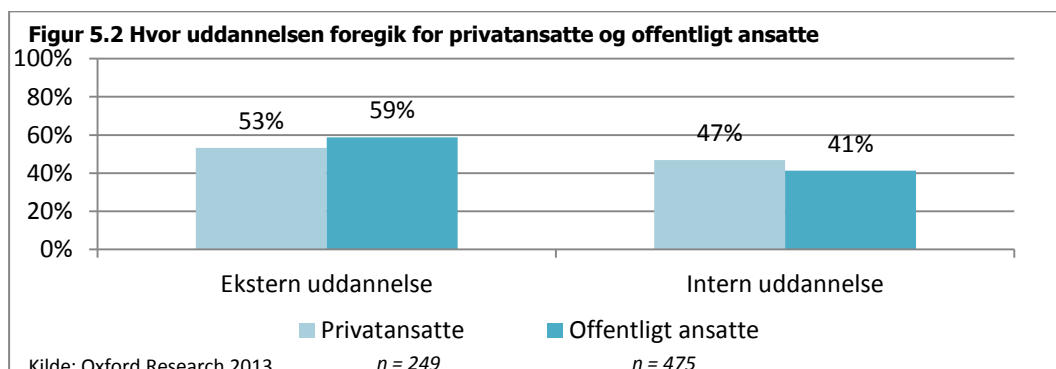
De supplerende uddannelser kan tilrettelægges på arbejdspladsen (internt) eller uden for arbejdspladsen (eksternt). Over halvdelen af alle AMO-medlemmer (57 %) angiver, at den supplerende uddannelse foregik uden for deres arbejdsplads. Dette gør sig også gældende for AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder (72 %) (forskellen er dog ikke statistisk signifikant).

Figur 5.1 viser, om den interne undervisning blev gennemført med interne undervisere fra arbejdspladsen eller eksterne undervisere. Af figuren fremgår det, at 25 % af alle AMO-medlemmerne svarer, at uddannelsen blev gennemført udelukkende med interne undervisere fra arbejdspladsen, mens 40 % svarer, at uddannelsen blev gennemført udelukkende med eksterne undervisere. 35 % svarer, at uddannelsen blev gennemført med en kombination af interne og eksterne undervisere. Grundet de meget få besvarelser fra bygge- og anlægsvirksomheder præsenteres kun tallene for alle AMO-medlemmerne.

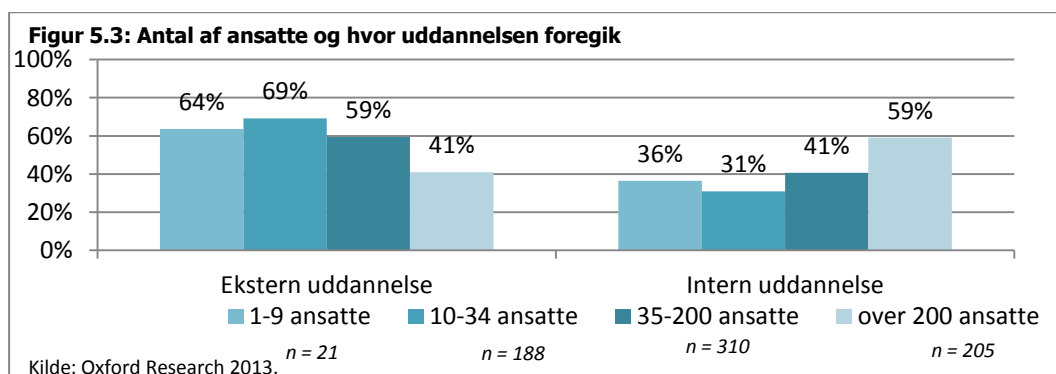


Figur 5.2 viser andelen af privat- og offentligt ansatte, som deltog i henholdsvis ekstern og intern uddannelse. Af figuren ses det, at 41 % af de offentligt ansatte og 47 % af de privatansatte deltog i intern uddannelse. Forskellen er ikke statistisk signifikant.



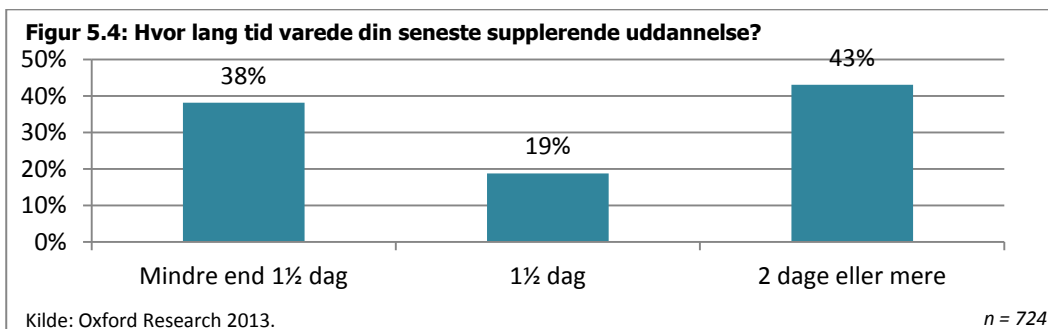


Figur 5.3 viser samme fordeling efter arbejdspladsens størrelse. Som det fremgår af figuren, stiger andelen af ansatte, som deltog i intern uddannelse, med antallet af ansatte på arbejdspladsen (statistisk signifikant).



Analyserne peger dermed på, at de interne uddannelser både anvendes hyppigt på private og offentlige arbejdspladser. Analyser peger endvidere på, at det er de større arbejdspladser, der gennemfører de interne uddannelser. Dette kan hænge sammen med, at det kræver et vist medarbejdervolumen at gennemføre supplerende uddannelse regelmæssigt. I nærværende undersøgelse er det ikke muligt at undersøge, om deltagelsen hænger sammen med, om virksomheden har interne uddannelser, da det kun er de respondenter, som har deltaget, der har besvaret spørgsmålet om, hvor uddannelsen foregik.

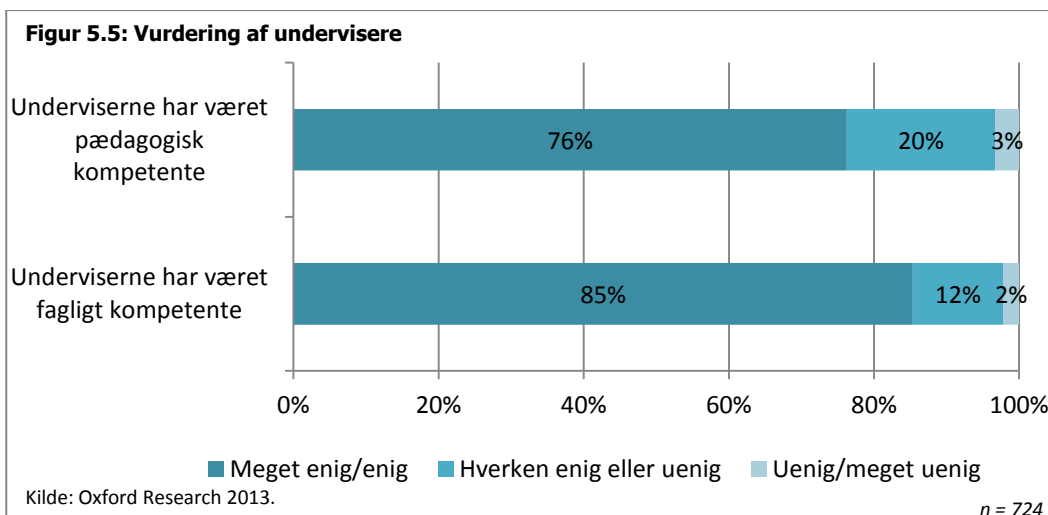
Figur 5.4 viser varigheden af den supplerende uddannelse. Af figuren fremgår det, at 38 % af alle AMO-medlemmerne angiver, at deres seneste supplerende arbejdsmiljøuddannelse varede mindre end halvanden dag, mens 19 % svarer, at den varede halvanden dag, og 43 % svarer, at den varede to dage eller mere. Evaluators skal gøre opmærksom på, at der i opgørelsen ikke skelnes mellem, om der var tale om en supplerende uddannelse i første funktionsår eller en supplerende uddannelse i de efterfølgende funktionsår. Derudover er tallet alene et udtryk for den seneste uddannelse. AMO-medlemmerne kan godt have modtaget flere uddannelser per år, hvorfor opgørelsen ikke er et udtryk for den samlede varighed af supplerende uddannelser. Dette betyder, at opgørelsen ikke viser, om AMO-medlemmerne får den uddannelse, de har ret til.



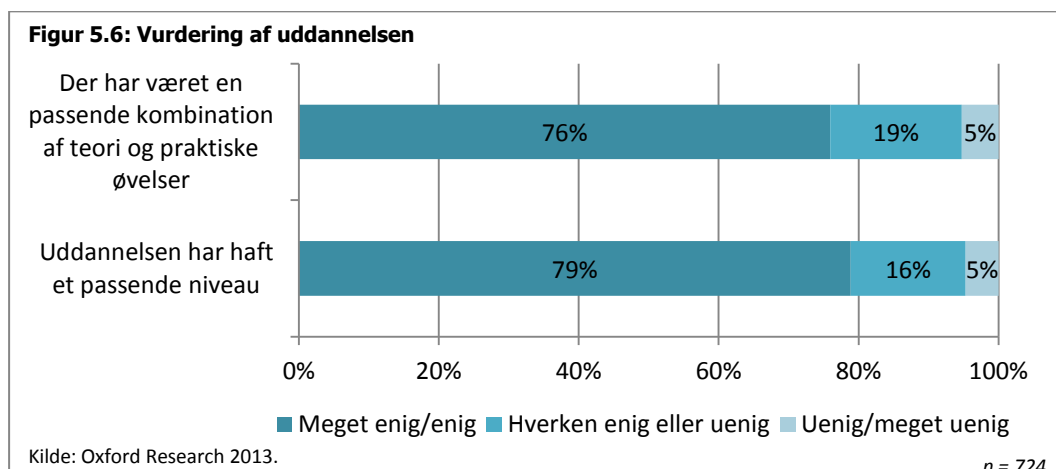
### 5.3 Uddannelsen er konkret og let at relatere til arbejdspladsen

AMO-medlemmernes vurdering af uddannelsen måles ved hjælp af en række spørgsmål angående underviseren og uddannelsens tilrettelæggelse, relevans og anvendelighed ift. at omsætte det lærte i praksis på arbejdspladsen.

Figur 5.5 viser AMO-medlemmernes vurdering af underviserens pædagogiske evner og faglige kompetencer. Som det fremgår af figuren, er langt størstedelen af AMO-medlemmerne meget enige/enige i, at underviseren var pædagogisk (76 %) og faglig kompetent (85 %).

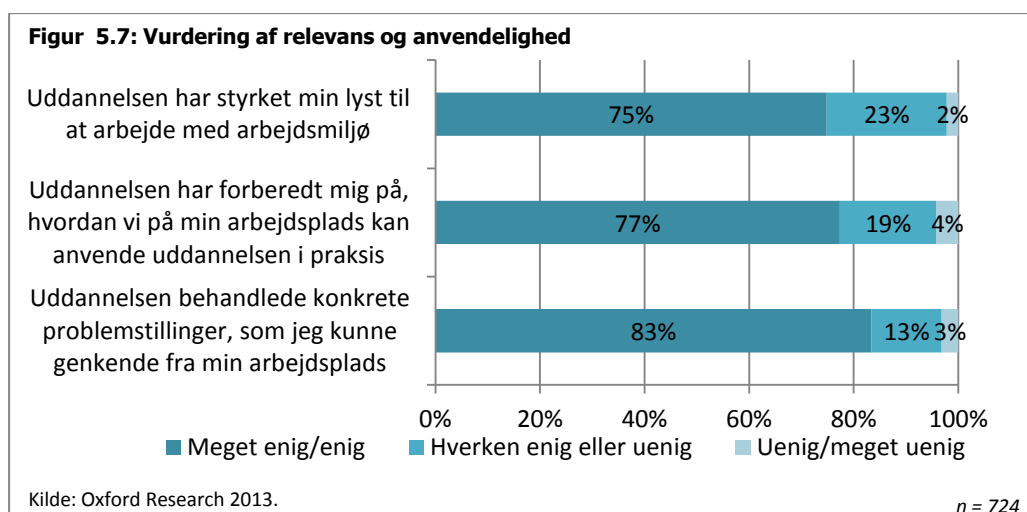


Figur 5.6 viser AMO-medlemmernes vurdering af tilrettelæggelsen af undervisning ift., om der har været en passende kombination af teori og øvelser, og om uddannelsen har haft et passende niveau. Af figuren ses det, at AMO-medlemmerne generelt vurderer tilrettelæggelsen positivt. Det gælder både ift. kombinationen mellem teori og praksis, hvor 76 % svarer, at de var meget enige/enige i, at der var en passende kombination af teori og praktiske øvelser, og at 79 % er meget enige/enige i, at uddannelsen havde et passende niveau.



Figur 5.7 viser AMO-medlemmernes vurdering af relevans og anvendelighed. Relevans forstås her som, at uddannelsen har behandlet konkrete problemstillinger, som er genkendelige på arbejdspladsen, og at uddannelsen har styrket AMO-respondenternes lyst til at arbejde med arbejdsmiljø. Anvendelighed forstås derimod som, at uddannelsen har forberedt AMO-medlemmerne på, hvordan arbejdspladsen kan bruge det lærte fra uddannelsen i praksis.

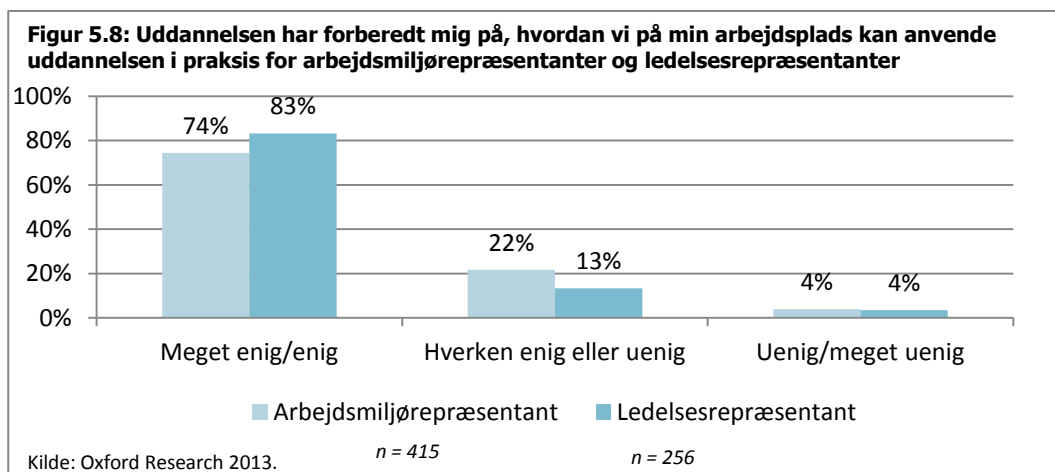
Som det fremgår af figuren, vurderer AMO-medlemmerne generelt den supplerende uddannelse som både relevant og anvendelig. Der er således 75 %, som er meget enige/enige i, at uddannelsen har styrket deres lyst til at arbejde med arbejdsmiljø, og 83 % som er meget enige i eller enige i, at uddannelsen har behandlet emner, som var relevante for arbejdspladsen. I forhold til anvendeligheden er 77 % meget enige i eller enige i, at uddannelsen har forberedt dem på, hvordan arbejdspladsen kan anvende uddannelsen i praksis.



I forhold til udsagnet om, at arbejdspladsen behandlede konkrete problemstillinger, som jeg kunne genkende på min arbejdsplads, var de privatansatte mere enige end de offentligt ansatte (ikke vist i figur). Derimod er der statistisk signifikant forskel på, hvordan henholdsvis ledelsesrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne vurderer udbyt-

tet i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt uddannelsen har forberedt dem på, hvordan det lærte kan anvendes på arbejdspladsen (se figur 5.8). Af figuren fremgår det, at mens 74 % af arbejdsmiljørepræsentanter er meget enige/enige i, at uddannelsen har forberedt dem på, hvordan de kan anvende uddannelsen i praksis, så gælder dette for 83 % af ledelsesrepræsentanterne. Ligeledes er ledelsesrepræsentanterne mere enige i udsagnet om, at der har været en passende kombination mellem teori og praksis (statistisk signifikant).

At ledelsesrepræsentanterne i højere grad vurderer, at uddannelsen har forberedt dem på, hvordan de kan anvende det lærte i praksis, kan muligvis hænge sammen med, at lederne qua deres position i højere grad har mulighed for at træffe beslutninger og dermed omsætte uddannelsen i praksis end arbejdsmiljørepræsentanterne.



Da deltagernes reaktion på og vurdering af uddannelsen er meget vigtig for deres senere udbytte, er det et vigtigt fund, at en så stor andel af AMO-medlemmerne vurderer de supplerende uddannelser positivt – og at dette både gælder i forhold til deres vurdering af underviseren, undervisningens tilrettelæggelse og dens relevans og anvendelighed. I det følgende kapitel præsenteres analyserne af deltagernes vurdering af deres udbytte af uddannelsen.

## 5.4 Opsummering

De emner, som flest AMO-medlemmer har modtaget undervisning i, er psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og APV. Offentligt ansatte deltager oftere i undervisning i psykisk arbejdsmiljø og privatsatte deltager oftere i undervisning om sikkerhed/forebyggelse af ulykker, fysiske krav i arbejdet og kemikalier, støv og vådt arbejde. Slutteligt ses det, at ledelsesrepræsentanterne ofte deltager i uddannelse om sygefravær.

Lidt over halvdelen af AMO-medlemmerne svarer, at uddannelserne foregik uden for deres arbejdsplads, og at langt størstedelen vurderer, at underviserne var fagligt og pædagogisk kompetente. Endvidere vurderer langt størstedelen af AMO-medlemmerne, at uddannelserne var relevante og anvendelige i forhold til at omsætte det lærte i praksis.

Ledelsesrepræsentanterne vurderer i højere grad, at uddannelsen forberedte dem på, at omsætte det lærte i praksis.



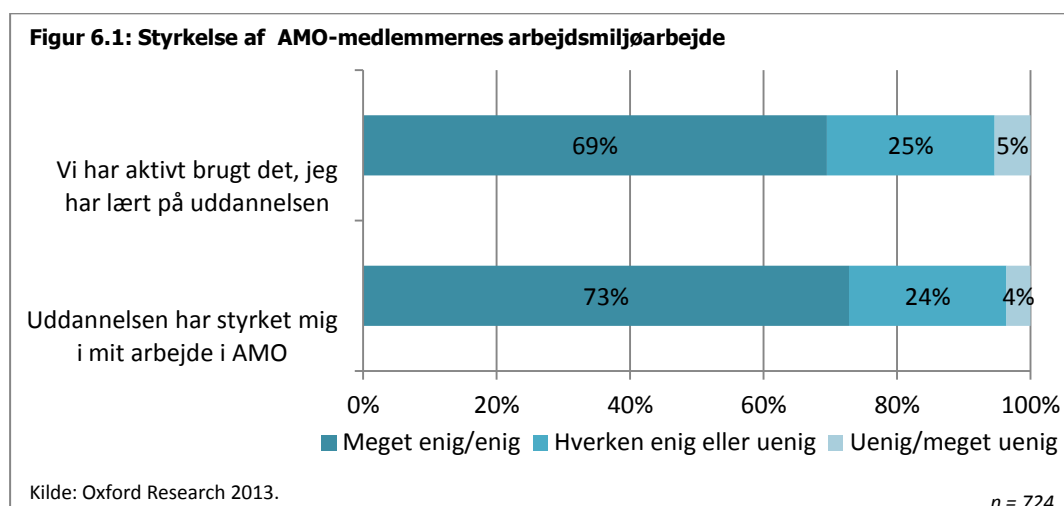
## Kapitel 6. Udbytte af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse

I dette kapitel sættes fokus på AMO-medlemmernes udbytte af uddannelsen, og hvordan dette påvirker arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads. Der fokuseres således på efter-fasen af uddannelsen i forhold til, om de tillærte kompetencer fra uddannelsen kan overføres til det daglige arbejdsmiljøarbejde.

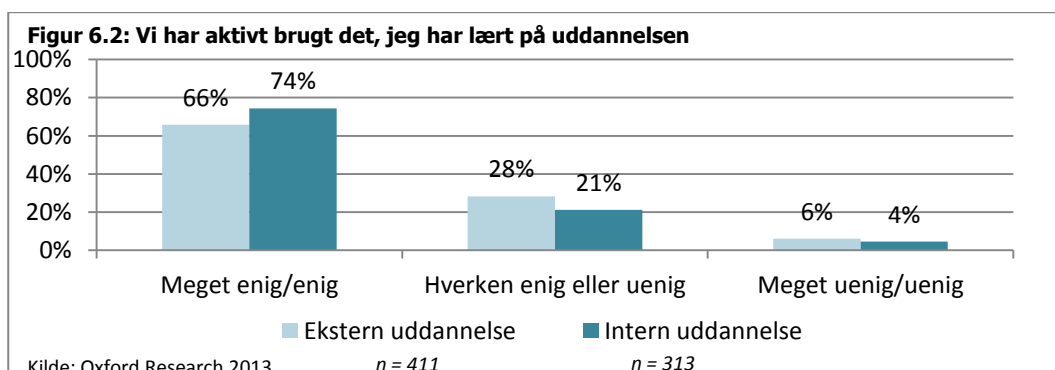
### 6.1 Den supplerende uddannelse styrker medlemmerne i deres arbejde i AMO

De nye AMO-regler bygger på en antagelse om, at arbejdsmiljøuddannelse styrker arbejdsmiljøarbejdet i AMO. Det er derfor afsøgt, hvorvidt AMO-medlemmerne oplever denne sammenhæng.

Af figur 6.1 fremgår det, at 73 % er meget enige/enige i, at uddannelsen har styrket dem i deres arbejde i AMO, og 69 % er meget enige/enige i, at de aktivt har brugt det, som de har lært på uddannelsen. Resultaterne bekræfter forandringsteoriens forventning om, at den supplerende uddannelse styrker arbejdsmiljøarbejdet.



Figur 6.2 viser respondenternes vurdering af, om de aktivt har brugt det, de har lært på uddannelsen i forhold til, om de har deltaget i intern eller ekstern uddannelse. Af figuren fremgår det, at 66 % af de respondenter, som deltog i ekstern uddannelse, var meget enige eller enige i, at de aktivt har brugt det, de havde lært på uddannelsen mod 74 % af dem, som deltog i intern uddannelse. Forskellen er statistisk signifikant. Der er dog ingen forskel på respondenternes vurdering af, om uddannelsen har styrket deres arbejde i AMO.



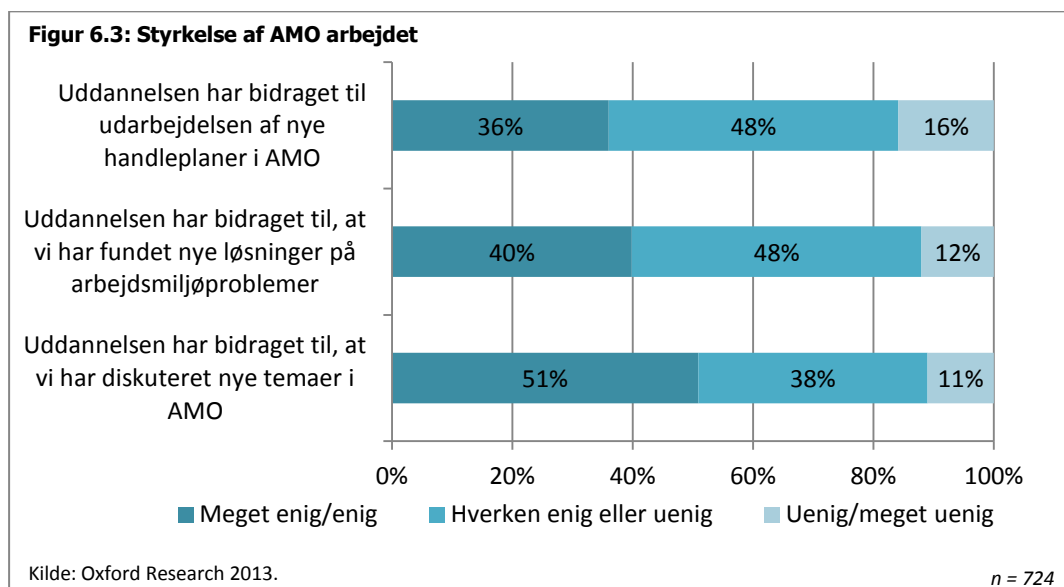
Evaluators vurderer på denne baggrund, at de interne uddannelser i højere grad er skræddersyet til den enkelte arbejdsplads' behov og derfor er lettere at anvende aktivt i praksis. Det skal dog her tages i betragtning, at det vil kræve et vist medarbejdervolumen at kunne gennemføre regelmæssige uddannelser, og de tidligere analyser peger således ofte på, at det typisk er de større arbejdspladser, som gennemfører interne uddannelser.

## 6.2 De supplerende uddannelser påvirker arbejdet i AMO

De supplerende uddannelser forventes - ifølge forandringsteorien - at påvirke AMO's arbejde i forhold til at adressere nye problemer, finde nye løsninger på eksisterende problemer samt udarbejde og revidere handleplaner i AMO. Disse tre sammenhænge er afdækket i spørgeskemaundersøgelsen, og resultaterne heraf er afbilledet i figur 6.3.

Figuren viser, at ca. halvdelen af AMO-medlemmerne vurderer, at uddannelsen har bidraget til, at de i AMO har diskuteret nye temaer. Det er et tegn på, at forventningerne i forandringsteorien er korrekt opstillet. Det samme gælder for spørgsmålet om, hvorvidt uddannelsen har bidraget til nye løsninger på arbejdsmiljøproblemer (40 % er meget enige/enige). Derudover angiver lidt over en tredjedel (36 %), at uddannelsen har bidraget til udarbejdelsen af nye handleplaner.



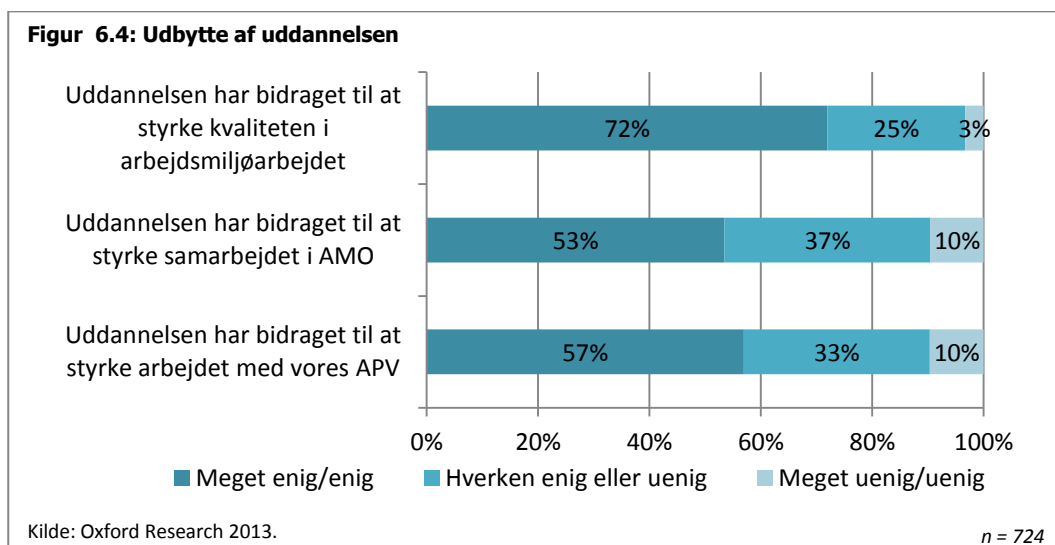


### 6.3 Den supplerende uddannelse bidrager til at styrke arbejdsmiljøarbejdet

En meget vigtig antagelse bag den supplerende arbejdsmiljøuddannelse er, at den samlet set styrker arbejdsmiljøindsatsen på den enkelte arbejdsplads. Det er således et kardinalpunkt for denne evaluering at kunne vurdere udbyttet af den supplerende arbejdsmiljøindsats.

I figur 6.4 vises svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt uddannelsen har bidraget til at styrke arbejdsmiljøarbejdet. Hele 72 % af AMO-medlemmerne vurderer, at uddannelsen har styrket kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Evaluator vurderer, at 72 % er en høj andel, især når det holdes op imod, at kun 3 % er decideret uenige i udsagnet. Derudover mener over halvdelen (53 %) af AMO-medlemmerne, at uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO.

I betragtning af hvor mange forskellige emner de supplerende uddannelser omhandler, hvoraf kun de færreste meget direkte omhandler samarbejde, vurderes dette ligeledes at være en høj andel. Sidst, men ikke mindst, vurderer 57 % af AMO-medlemmerne, at uddannelsen har styrket arbejdet med APV.



### 6.3.1 Kompetenceplanens betydning for udbyttet af uddannelsen

I dette afsnit belyses det, hvorvidt der er en sammenhæng med at være enig i, at den seneste uddannelse er en del af kompetenceplanen, og at AMO har drøftet uddannelsesbehov og respondenternes udbytte af uddannelsen.

Analyserne viser, at hvis respondenterne er meget enig eller enig i udsagnet om, at de i AMO har drøftet og udpeget, hvilke uddannelser der kan være relevante, er der større sandsynlighed for (statistisk signifikant), at respondenterne er meget enig eller enig i, at uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO. Ligeledes ses det, at hvis man er meget enig eller enig i udsagnet om, at den uddannelse, de senest har deltaget i, er en del af kompetenceudviklingsplanen, er der større sandsynlighed for, at man er meget enig eller enig i, at uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO.

Samme tendens ses for udsagnet om, at uddannelsen har bidraget til at styrke kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet (statistisk signifikant sammenhæng). Dette understøtter antagelsen om, at hvis AMO inddrages i udviklingen af kompetenceplanerne, så vurderer de også udbyttet af uddannelser højere.

## 6.4 Opsummering

Ca. 70 % af AMO-medlemmerne vurderer, at den supplerende uddannelse styrker AMO-medlemmerne i deres arbejde i AMO, og at de aktivt har brugt det, de har lært på uddannelsen. Dette gælder især for AMO-medlemmer, som har deltaget i intern uddannelse, og som i højere grad vurderer, at de aktivt har brugt det lærte.

Derudover vurderer AMO-medlemmerne, at de supplerende uddannelser bidrager til at styrke kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet (72 % er meget enige/enige), og ca. halvdelen vurderer, at uddannelsen har styrket samarbejdet i AMO.

Slutteligt viser analyserne, at flere AMO-medlemmer vurderer udbyttet af uddannelsen positivt (ved at styrke samarbejdet i AMO eller kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet) i forhold til, om uddannelsen er en del af kompetenceplanen, og at de i AMO har drøftet uddannelsesbehovet.



## Kapitel 7. Konklusioner

I dette kapitel fremhæves de væsentligste resultater i arbejdsrapporten. For at gøre kapitlet læsbart og overskueligt er resultaterne og konklusionerne inddelt efter de overordnede undersøgelsesspørgsmål samt de væsentligste resultater af undersøgelsen.

Helt overordnet viser undersøgelsen, at AMO-medlemmerne generelt vurderer, at de supplerende uddannelser er relevante og anvendelige på arbejdspladsen, og at uddannelserne styrker samarbejdet i AMO og bidrager til at styrke kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Slutteligt peger analyserne på, at AMO-medlemmer, som vurderer udbyttet af uddannelser positivt (i forhold til samarbejde i AMO og styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet), oftere rapporterer, at de i AMO har udviklet en kompetenceplan for arbejdsmiljøarbejdet. Hvorvidt en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet har ført til et bedre arbejdsmiljø, ligger uden for denne undersøgelses fokus.

### **I hvilket omfang har AMO-medlemmerne fået tilbudt og deltaget i supplerende uddannelse?**

**De erfarne AMO-medlemmer:** Analyserne viser, at 41 % af de erfarne AMO-medlemmer (som blev medlem i 2010 eller før) deltog i supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2012/2013. Herudover kommer, at 30 % af dem, som ikke deltog, rent faktisk modtog tilbud om supplerende uddannelse. I alt modtog 71 % tilbud om supplerende uddannelse. For AMO-medlemmer i bygge- og anlægsvirksomheder deltog 24 % af de erfarne AMO-medlemmer i supplerende uddannelse, og i alt 77 % modtog tilbud.

**De nye AMO-medlemmer:** Analyserne viser endvidere, at 29 % af de nye AMO-medlemmer (som blev medlem i 2011-2013) deltog i supplerende uddannelse. Hertil kommer, at 32 % af dem, som ikke deltog i supplerende uddannelse, modtog tilbud om uddannelse i første funktionsår. Således modtog 61 % af de nye AMO-medlemmer tilbud om uddannelse i deres første funktionsår. At de nyere AMO-medlemmer sjældnere deltager i supplerende uddannelser kan forklares ved, at en del af de nyere medlemmer endnu ikke har nået at deltage.

**Betydning af arbejdspladsstørrelse og det at have en person/afdeling, som tager sig af arbejdsmiljøspørgsmål:** AMO-medlemmer fra større arbejdspladser deltager oftere i supplerende uddannelse. Derudover modtager AMO-medlemmerne fra større arbejdspladser oftere tilbud om supplerende uddannelse. Analyserne peger på, at AMO-medlemmer fra arbejdspladser, der har en person/afdeling, som tager sig af arbejdsmiljøuddannelser, oftere deltager i og modtager tilbud om supplerende uddannelse, end dem som ikke har. Dette tyder på, at større arbejdspladser med en eller flere arbejdsmiljøprofessionelle i højere grad er gearret til både at sikre tilbud om og deltagelse i

supplerende uddannelse. Dette understreges også ved, at det oftere er de større arbejdspladser, som gennemfører interne uddannelser.

**Betydning af arbejdspladsens efteruddannelses- og arbejdsmiljøkultur:** Arbejdspladsens efteruddannelseskultur (at efteruddannelse har en høj prioritet på arbejdspladsen) har ingen betydning for AMO-medlemmernes deltagelse i supplerende uddannelse – dog deltager flere AMO-medlemmer i supplerende uddannelse, hvis de selv deltager regelmæssigt i efteruddannelse. Både arbejdspladsens efteruddannelseskultur og AMO-medlemmernes egen efteruddannelsesadfærd har betydning for at modtage tilbud om efteruddannelse.

Arbejdspladsens arbejdsmiljøkultur (at medarbejdere og ledere prioriterer arbejdsmiljøarbejdet) har ikke betydning for, om AMO-medlemmerne deltager i supplerende uddannelse – men har derimod betydning for, om de modtager tilbud om supplerende uddannelse.

Dette peger på, at det i højere grad er arbejdspladskulturen, som har betydning for tilbud om supplerende uddannelse, mens det enkelte AMO-medlems egen disposition i forhold til efteruddannelser har større betydning for deres deltagelse.

### **Hvad er årsagerne til, at nogle AMO-medlemmer evt. undlader at udnytte tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse?**

De hyppigste årsager til ikke at have deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse er, at AMO-medlemmerne har for **travlt** (27 %), at de ikke kunne finde en **relevant** uddannelse (16 %), og at der ikke var en uddannelse på det **tidspunkt**, hvor de kunne deltage (12 %). Derudover angav 12 %, at de endnu ikke havde været medlem af AMO i et helt år. Denne besvarelse blev, med undtagelsen af en enkelt respondent, angivet af de nye AMO-medlemmer (medlemmer i 2011-2013).

Mens de offentligt ansatte oftere angav travlhed som årsag til ikke at deltage, angav privatansatte oftere, at der ikke var en relevant uddannelse. Der var ingen forskel på AMO-medlemmernes besvarelse i forhold til arbejdspladsens størrelse.

Analyserne af AMO-medlemmernes egne begrundelser viser således også, at der er forhold uden for arbejdspladsen og det enkelte medlem, som har betydning for deltagelse: nemlig udbuddet af uddannelser.

### **Hvilke emner omhandler den supplerende uddannelse?**

De emner, som flest AMO-medlemmer rapporterer at modtage uddannelse i, er: psykisk arbejdsmiljø (78 %), sygefravær (38 %) og APV (38 %).

Offentligt ansatte deltager oftere i uddannelse i psykisk arbejdsmiljø end de privatansatte, mens de privatansatte oftere deltager i undervisning i sikkerhed/forebyggelse af ulykker, fysiske krav i arbejdet og kemikalier, støv og vådt arbejde.

Resultaterne peger således på, at AMO-medlemmerne både deltager i uddannelse med fokus på specifikke arbejdsmiljøproblemer, men også i uddannelse med fokus på metoder i arbejdsmiljøarbejdet. At der er forskel på uddannelsesindholdet for de privat- og offentligt ansatte kan med stor sandsynlighed tilskrives brancherelaterede forskelle i arbejdsmiljøudfordringerne. At både så mange offentligt og privatansatte deltager i uddannelse om psykisk arbejdsmiljø kan indikere, at der er et særligt behov for viden på dette område.

### **Har deltagelsen i supplerende arbejdsmiljøuddannelse bidraget til arbejdsmiljøarbejdet?**

Analyserne viser, at 85 % af AMO-medlemmerne er meget enige/enige i, **at målet** med den seneste supplerende uddannelse var at **styrke det daglige, lokale arbejdsmiljø**, og over halvdelen (60 %) er meget enige/enige i, at målet var at **styrke det strategiske arbejdsmiljøarbejde**.

Analyser peger endvidere på, at AMO-medlemmerne generelt er tilfredse med de supplerende uddannelser. Langt størstedelen af AMO-medlemmerne er således meget enige/enige i, at underviserne på de supplerende uddannelser var **fagligt og pædagogisk kompetente**. Endvidere vurderer størstedelen, at uddannelsen var relevant og anvendelig i forhold til arbejdspladsen.

Det er endvidere et interessant fund, at det især er AMO-medlemmer, der har deltaget i intern uddannelse, som vurderer, at uddannelsen forberedte dem på at omsætte det lærte til praksis. Evaluator vurderer derfor, at de interne uddannelser i højere grad er skræddersyet til den enkelte arbejdsplads' behov og derfor er lettere at anvende aktivt i praksis.

### **Bidraget kompetenceudviklingsplanerne til, at uddannelses tilbud har en nytteværdi for AMO's samarbejde og i det daglige arbejdsmiljøarbejde?**

Udover en høj tilfredshed med uddannelserne vurderer AMO-medlemmerne generelt, at uddannelserne påvirker arbejdet i AMO og styrker arbejdsmiljøarbejdet. Langt størstedelen (73 %) er således meget enige/enige i, at deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse fører til en **styrkelse af deres arbejde i AMO** og af **kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet** (72 %). Omkring halvdelen (53 %) af AMO-medlemmerne vurderer også, at uddannelsen har **styrket samarbejdet i AMO**.

Endvidere tegner resultaterne et billede af, at AMO-medlemmerne aktivt bruger det, de har lært (69 %) og dermed omsætter det lærte til praksis. Der er dog lidt færre, som angiver, at uddannelsen har bidraget til nye løsninger på arbejdsmiljøproblemer (40 %), til styrkelse af arbejdet med APV (57 %), og til at de har diskuteret nye emner (51 %) og udviklet nye handleplaner (36 %).

Analyserne viser, at 44 % er meget enige/enige i, at de i AMO har drøftet og udpeget, hvilke uddannelser der kan være relevante for arbejdsmiljøarbejdet. Det er endvidere værd at bemærke, at 16 % svarer, at de er uenige/meget uenige i, at de i AMO var enige om, hvilke uddannelser der var relevante. Dette tyder på, at indholdet i uddannelserne i de fleste tilfælde ikke er et stridspunkt i AMO.

Analyserne viser endvidere, at 36 % svarer, at den seneste uddannelse, de har deltaget, er en del af kompetenceplanen. Det skal her bemærkes, at det ikke nødvendigvis er alle AMO-medlemmer, som inddrages i udviklingen af kompetenceplanen, som fx kan fastlægges ved den årlige drøftelse.

Slutteligt finder evaluator, at AMO-medlemmerne i højere grad vurderer udbyttet af uddannelse positivt, hvis uddannelsen er en del af kompetenceplanen, eller at de i AMO har drøftet, hvilke uddannelser der var relevante. Dette understreger vigtigheden af at inddrage AMO i udviklingen af kompetenceplanerne.

### **Bygge- og anlægsvirksomheder**

AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder er mindre tilbøjelige til at deltage i supplerende uddannelse. 26 % af de erfarne AMO-medlemmer og 23 % af de nye AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder har deltaget i supplerende uddannelse. AMO-medlemmerne får dog tilbudt supplerende uddannelse lige så ofte som andre AMO-medlemmer. De mest hyppigt angivne årsager til ikke at deltage er, at AMO-medlemmerne fra bygge- og anlægsvirksomhederne havde for travlt på arbejdspladsen, og at de ikke kunne finde relevante uddannelser. AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsvirksomheder deltager oftest i uddannelse inden for sikkerhed/forebyggelse af ulykker (77 %), fysiske krav i arbejdet (66 %) og psykisk arbejdsmiljø (63 %). Dette viser, ikke overraskende, at emnerne er knyttet til arbejdspladsens konkrete arbejdsmiljøudfordringer, som typisk er branchespecifikke.

### **Arbejdsmiljørepræsentanterne og ledelsesrepræsentanter**

Ledelsesrepræsentanterne deltager sjældnere i supplerende uddannelse (35 % af de erfarne og 22 % af de nyere ledelsesrepræsentanter) end arbejdsmiljørepræsentanterne (47 % af de erfarne og 33 % af de nyere). Dette kan muligvis forklares ved, at der er en lidt højere andel af ledelsesrepræsentanterne, som angiver, at de endnu ikke har været medlem af AMO et år som begrundelse for ikke at deltage. Der er dog ingen forskel på, hvor hyppigt ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanterne får tilbudt supplerende uddannelse.

For begge grupper er det mest populære emne på uddannelsen psykisk arbejdsmiljø, og begge grupper angiver hyppigst travlhed og mangel på relevante kurser som årsag til manglende deltagelse. Flere ledelsesrepræsentanter deltager dog i uddannelse om sygefravær end medarbejderrepræsentanterne. Dette kan muligvis forklares ved, at sygefra-



vær almindeligvis også indgår som en ledelsesopgave i dagligdagen – hvorfor dette emne netop kan opfattes som mere relevant for ledelsesrepræsentanterne.

I forhold til udbyttet af uddannelsen vurderer ledelsesrepræsentanterne hyppigere, at de er meget enige/enige i, at uddannelsen har forberedt dem på, hvordan de kan anvende uddannelsen i praksis (74 % af arbejdsmiljørepræsentanterne og 83 % af ledelsesrepræsentanterne). Det er endvidere et interessant fund, at det særligt er ledelsesrepræsentanterne, der vurderer, at uddannelsen har forberedt dem på aktivt at anvende det lærte. En mulig forklaring er, at de via deres ledelseskompetencer har lettere ved at træffe beslutninger, som muliggør en translation af det lærte fra undervisningen til dagligdagen.

## **Forandringsteorien**

I afsnit 1.1. er der fremstillet en forandringsteori, der beskriver den forandringsproces, som de nye AMO-regler forventes at føre til. I denne arbejdsrapport har fokus været at teste disse forventninger.

Forandringsteorien bidrager ligeledes til at kunne udlede, om (og hvor) der sker implementeringsfejl, eller om der er tale om egentlige teorifejl, hvis forventningerne på baggrund af analyserne viser sig ikke at holde stik.

Undersøgelsen giver et overordnet billede af, at det er under halvdelen af AMO-medlemmerne, som deltager i supplerende uddannelse. Dette udgør en grundlæggende implementeringsfejl, selvom der selvsagt vil være en del af de nyere medlemmer, som endnu ikke har nået at deltage.

Den manglende deltagelse skyldes dels, at det ikke er alle, som modtager et tilbud. Dette er dog langt fra hele forklaringen. Forandringsteorien peger på en række forhold ved AMO-medlemmerne selv og ved arbejdspladsen som afgørende for tilbud om og deltagelse i supplerende uddannelse. Dette bekræftes empirisk i evalueringen. Derudover peger analyserne på, at udbuddet af relevante uddannelser spiller en rolle for deltagelsen. Dette var ikke en del af den oprindelige forandringsteori, men analyserne peger altså på, at forklaringerne på manglende deltagelse også skal findes her.

Jævnfør forandringsteorien forventes de supplerende uddannelser at give AMO-medlemmerne opdateret arbejdsmiljøviden og derigennem sikre et kompetenceløft af arbejdsmiljøindsatsen. Evalueringen bekræfter denne antagelse. De AMO-medlemmer, som deltager i supplerende uddannelse, er overvejende positive i forhold til udbyttet. Analyserne bekræfter ligeledes antagelsen om, at hvis AMO-medlemmerne involveres i udviklingen af kompetenceplanerne, så smitter dette positivt af på deres udbytte. Analyserne viser dog også, at det langt fra er alle AMO-medlemmer, som involveres i drøftelser af kompetenceplanerne. Dette kan naturligt hænge sammen med, at kompetenceplanerne drøftes mere centralt, fx i forbindelse med den årlige drøftelse. Der ligger således en potentiel teorifejl i fortolkningen af lovgivningen.