

Indflydelsesvilkår for arbejdsmiljøets frontlinjemedarbejdere

Faktorer for **3F** Arbejdsmiljørepræsentanters indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet



Speciale i Arbejdslivsstudier og Socialvidenskab

Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet

Skrevet af Anders Rønnow Bruun

Vejleder: Klaus T. Nielsen

Antal tegn: 121.847

Dato: 01/02-2021

Abstract

A poor working environment imposes and will continue to impose significant costs on society. Here, the statutory safety representatives and their influence on health and safety improvements are a cornerstone of Danish health and safety regulation. This thesis therefore examines enabling factors and conditions for safety representatives who are members of 3F (United Federation of Danish Workers) based on the factors set out in the research-based model of safety representatives in Menéndez et al. (2009). This is accomplished by means of a sequential mixed method design whereby the factors and an influence index are first examined using a multivariate regression analysis which is followed up with selected individual interviews based on a selection of typical cases.

The thesis confirms a number of the assumptions in the Menéndez model but cannot establish a positive correlation between the cooperation with other workers' representatives, more health and safety training and influence. I also did not find that an increase in colleagues elected as representatives meant a reduction in influence. It was therefore discussed whether authority – in the form of life experience, seniority and skills – in combination with a good cooperation with the management is the actual source of influence, as this would explain why training is not directly linked to influence. A number of the findings have given rise to new questions which require further analysis.

Forkortelser og begreber

- AM: Arbejdsmiljø
- AM-arbejde(t): Arbejdsmiljøarbejde(t)
- AM-forhold: Arbejdsmiljøforhold
- AM-opgaver: Arbejdsmiljøopgaver
- AMR(s): Arbejdsmiljørepræsentant(ers)
- AMR-erfaringer: Arbejdsmiljørepræsentantserfaringer
- AMR-modellen: Teoretisk model af Menéndez et al. (2009) for AMRs effektivt & indflydelse
- AMP: Arbejdsmiljøprofessionel
- AMO: Arbejdsmiljøorganisation
- AMU: Arbejdsmiljøudvalg
- APV: Arbejdspladsvurdering
- AT: Arbejdstilsynet
- BFA: Branchefælleskab for arbejdsmiljø
- DDM: Den danske model
- Indflydelsesvilkår: Består af faktorer der har betydning AMRs indflydelse
- OAU: Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse

Indholdsfortegnelse

1	Problemfelt	5
1.1	Forskningsspørgsmål	6
2	Redegørelse – valg af teorier	7
2.1	Arbejds miljørepræsentanternes industrial relations	7
2.1.1	Arbejds markedets regulering i Danmark	10
2.2	Arbejds miljørepræsentant forskning	15
2.3	Indflydelses-begrebet	17
3	Metodologi	19
3.1	Teoretisk udgangspunkt	19
3.2	Mixed methods	19
3.2.1	Design- og metodeintegration	19
3.3	Kvantitativ metodologi	21
3.3.1	Datasæt	21
3.3.2	Den Afhængig indeksvariabel	21
3.3.3	Uafhængige variable	23
3.3.4	Regressionsanalyse	27
3.4	Kvalitative metodologi	28
3.5	Analysestrategi	29
3.5.1	Kausalitet i analysen	29
4	Analyse	31
4.1	Modelrapportering	31
4.2	Kvalitative fund	33
4.3	Tværgående analyse	38
4.3.1	Kollega- og fagforeningsstøtte	39
4.3.2	Kompetencer, uddannelse og viden	40
4.3.3	Tid: kvalitet frem for kvantitet	42
4.3.4	Samarbejde og indflydelse	43
4.4	Kræver indflydelse autoritet?	44
5	Diskussion af resultater	46
5.1	Holder antagelserne i AMR-modellen?	46
5.2	Metodediskussion	50
6	Konklusion	53
7	Anbefalinger	55
8	Litteraturliste	57

1 Problemfelt

“Samfundet synes bredt at have accepteret, at man ikke kan komme arbejdsmiljøproblemerne til livs” (Jacobsen 2011: 469)

Det er ikke kun historiker Kurt Jacobsen (2011), som ser pessimistisk på arbejdsmiljøproblematikken i Danmark (Busck 2014). Men modsat Jacobsens apati er målet med denne afhandling, at pege på både problemer, løsninger og potentialer for at styrke indflydelsesvilkårene for arbejdsmiljørepræsentanter tilnyttet 3F, og der deres muligheder for at skabe arbejdsmiljøforbedringer.

Indledningsvis må man medgive Jacobsen, at arbejdsmiljøproblemerne i Danmark er meget store. Dårligt arbejdsmiljø estimeres alene at koste samfundsøkonomien i Danmark mellem 80 og 77 milliarder årligt i udgifter til sygedagpenge, merudgifter til sundhedsvæsenet, produktionstab for virksomhederne og manglende skatteindtægter (Beskæftigelsesministeriet 2018; LO 2007). Problemet er ikke kun dansk. På EU-plan vurderes at koste i omegnen af 4% af medlemslandenes BNP (ibid).

Når dårligt arbejdsmiljø i Danmark hvert år koster samfundet masser af penge, er det ikke så underligt, at der kan spores en tiltagende politisk erkendelse af, at arbejdsmiljøforbedringer er vigtige og en økonomisk forudsætning for at kunne opretholde velfærdsstaten (Busck 2014:241). Der argumenteres bl.a. for at hvis Danmark fortsat skal have et konkurrencedygtigt arbejdsmarked – selvom vi har dyre medarbejdere – så kræver det at vi arbejder længere uden at blive nedslidt. Derfor er det også en selvstændig politisk målsætning at forbedre arbejdslivet for den enkelte arbejdstager i Danmark (Beskæftigelsesministeriet 2015; Finansministeriet 2006; Regeringen 2019). Velfærdsforliget af 2006 havde f.eks. en målsætning om at forbedre arbejdsmiljøet, og dermed sikre arbejdsstyrken en længere levealder, som forudsætningen for at kunne realisere en fortsat stigende pensionsalder (Finansministeriet 2006).

Når det gælder regulering og overvågning af arbejdsmiljøet, har Danmark et udbygget arbejdsmiljøsystem, af formelle og uformelle aftaler, og et samarbejde på de danske arbejdspladser (Jørgensen, 2014). I centrum for dette system har vi den lovbestemte samarbejdspligt mellem arbejdsgivere og de(n) medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentant(er). Arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) giver derfor, i Danmark, en unik mulighed for at arbejde decentralt med arbejdsmiljøproblematikker med det fortsatte formål om, at skabe arbejdsvilkår der sikrer arbejdstagerne længere og sundere arbejdsliv. Der er ingen, der vil påstå, at man bør arbejde for det modsatte, men forudsætningerne for at realisere dette mål er mange og komplekse. Det kan blandt andet være den til

hver tid gældende lovgivning, det aktuelle (erhvervs)politiske klima, arbejdsgiver og arbejdstageres interessekonflikter, samt den offentlige opmærksomhed på arbejdsmiljø osv.

Begrundelse for undersøgelsen

Jeg har i nærværende speciale valgt at fokusere på AMR-vilkår, fordi de er et vigtigt led i at give arbejdstagerne i Danmark et bedre arbejdsliv. Det er de, fordi Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er sikret ved lov, og dermed er det eneste forum på arbejdspladser uden overenskomst og tillidsrepræsentanter, hvor medarbejderrepræsentanter har krav på at diskutere lønmodtagernes arbejdsmiljø med arbejdsgiveren. For eksempel var der i 2010 82% af lønmodtagerne der havde en AMR mod kun 52% som havde en tillidsrepræsentant (Hasle et al. 2019).

Derfor er jeg særligt interesseret i, hvilke faktorer i AMRs vilkår der generelt er med til give dem ressourcerne til at øve indflydelse på arbejdsmiljøet. For med større viden på dette område, ville man nemmere kunne arbejde med at forbedre vilkårene for AMR. Jeg har endvidere valgt specifikt at stille skarpt på AMR's oplevelse af at have de nødvendige kompetencer, da netop kompetencer kan være en forudsætning for, at kunne øve indflydelse på arbejdsmiljøet ud fra en kvalificeret viden om arbejdet og arbejdets organisering.

Undersøgelsen er, så vidt vides, den eneste kvantitative kortlægning af de væsentlige faktorer der påvirker indflydelsesvilkårene for 3F-arbejdsmiljørepræsentanter i nyere tid, hvorfor den kan være med til at udfylde et videnshul, som forhåbentlig kan være nyttig for både forskere, interessenter og lægmænd.

1.1 Forskningsspørgsmål

Hvilke faktorer beskrevet af Menéndez et al. (2009) er med til at begrænse og styrke 3F arbejdsmiljørepræsentanternes indflydelse på eget og kollegaers arbejdsmiljø og -liv?

- Herunder hvilke særlige indflydelsesbarrierer kan der spores og,
- Hvordan påvirker AMRs selvvalgte kompetenceniveau deres indflydelse

Endvidere vil jeg diskutere tidligere påvisforhold der påvirker AMR, for at vurdere hvad nyt min undersøgelse har bidraget med, og vurdere hvilke fund der kræver yderligere forskning.

2 Redegørelse – valg af teorier

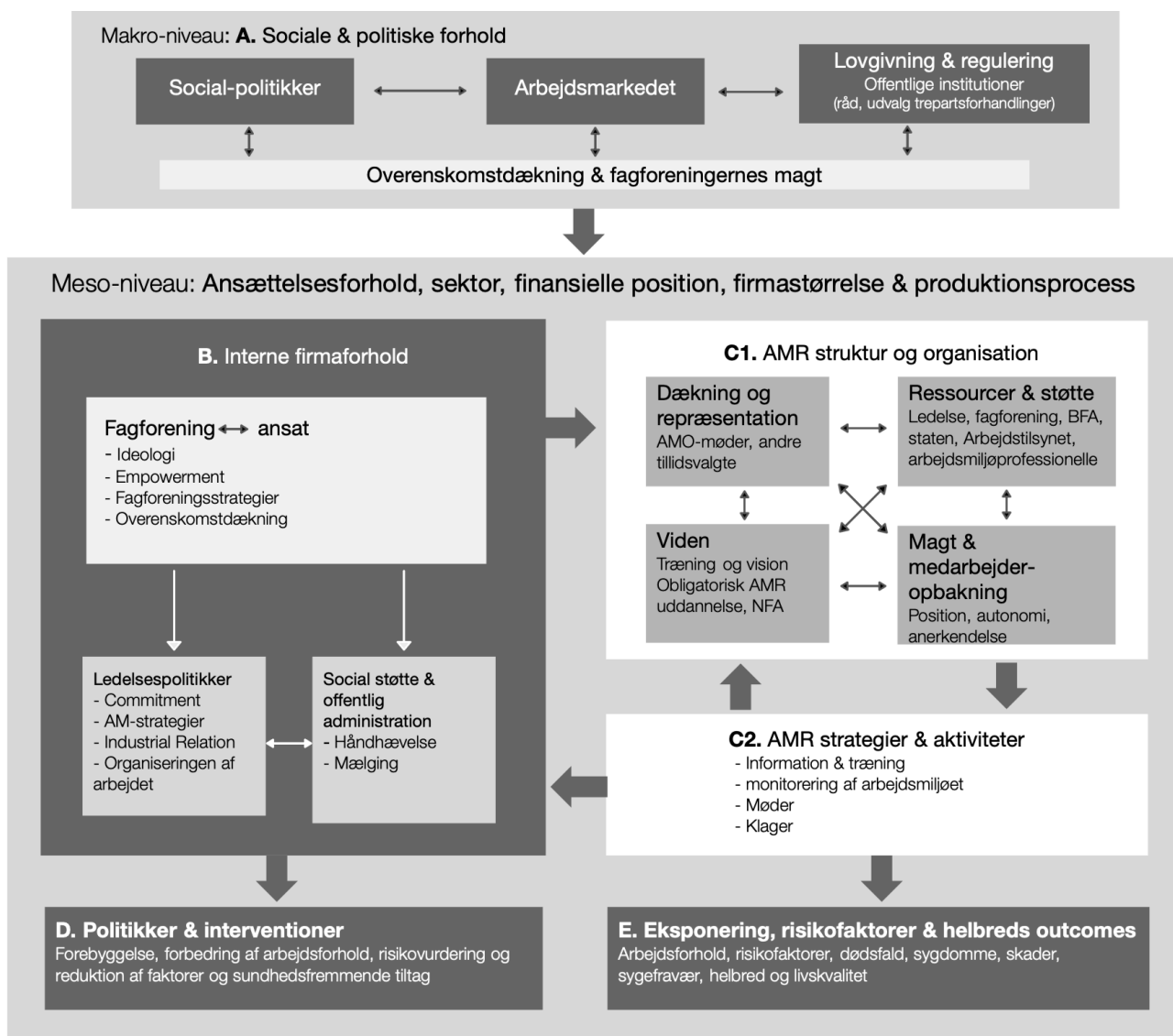
I nærværende afsnit vil jeg indledningsvis redegøre for den historiske og normative udvikling af AMR'ens rolle og den lovgivning der sætter rammerne for AMR'ens virke, samt de danske IR-forhold som danner rammer herom. Afslutningsvis begrebsliggøre jeg social indflydelse i organisationer og nogle vigtige studier af AMRs indflydelsesvilkår.

2.1 Arbejdsmiljørepræsentanternes industrial relations

Følgende speciale indskriver sig forskningstraditionen Industrial Relations (IR). Det gælder særligt dennes teoretiske og analytiske blik på relationerne på arbejdsmarkedet som både tæller; 1) juridiske relationer med kontrakter, lovgivning og overenskomster; 2) økonomiske relationer med pris og forventning om arbejdets udførsel og 3) sociologiske og psykologiske relationer imellem arbejdsgivere og arbejdstagere på arbejdspladsen. Derudover er der en forståelse af, at relationerne er betingede af politiske, økonomiske og sociale kontekster (FAOS 2020). Valget af IR-traditionen skyldes, at disse aspekter er væsentlige i min analyse af indflydelsesvilkårene for 3F AMR.

Til undersøgelsen har jeg anvendt Menéndez et al. (2009) AMR-model, som teoretiserer IR-forhold såvel som AMRs indflydelsesvilkår pbg. af et stort litteraturstudie af AMR-forskning. I figur 1 har jeg gengivet AMR-modellen tilpasset med hovedaktører i arbejdsmiljøsystemet i Danmark (se figur 2). Modellen er valgt, fordi den er forskningsbaseret og fordi den afspejler nogle af de aktør-struktur processer, der gør sig gældende i danske IR-forhold. Modellen har derfor været styrende for mit metodedesign og de teoretiske antagelser jeg gjorde mig forud for modelsøgningen til min regressionsanalyse og temaerne i mine interviews.

Figur 1: AMR-modellen



(Menéndez et al. 2009)

AMR-modellen teoretiserer, hvordan man kan forbedre AMR'ernes vilkår, fordi forfatterne antager, at øget indflydelse fra AMR bidrager positivt til arbejdsmiljøet (AM) jf. Menéndez et al. litteraturstudie (2009). Modellen består af tre analytiske niveauer, og viser at de er intert og ekstert relateret. Indledningsvis antages det, at magtbalancen mellem regeringen/administrationen, ledelse og fagforeningerne påvirker reguleringen af arbejdsmiljøet i Danmark. Modellen antager endvidere, af AMRs indflydelsevilkår påvirkes af det relationelle forhold mellem A, B og C. Desuden er AM-aktøernes holdning til AM styrende for hvordan det prioriteres (ibid). Da mit genstandsfelt er en selvrapporтерet indflydelse på AM, vil jeg empirisk fokusere på AMRs indflydelsevilkår i **C1**, på strategier og aktiviteter i **C2** og kun indirekte beskæftige mig med de interne og eksterne organisationsforhold i boks **B**.

AMRs indflydelsevilkår og ressourcer afgøres af fire grupper af faktorer: **1) Dækning og repræsentation**, beskriver hvor let og hvor ofte AMR har adgang til at tale med de repræsenterede. Der differentieres her mellem hvordan AMR vælges, hvorvidt AMR er fagforeningstilknyttede eller ej og i hvilken grad en arbejdsplads kvantitativt og kvalitativt er dækket af AMR. Antagelsen er, at hvor AMR-dækning er svag og er uden fagforeningstilknytning, risikerer AMR at blive marginaliseret og deres indsatser bliver mere ineffektive. **2) Den anden faktor er AMR's AM- vision, -træning og kompetencer** og adgangen til de to sidstnævnte. Med vision menes graden af opmærksomhed på AM. Vision afhænger af AMRs aktiviteter beskrevet i C2. Det antages derfor, at desto mere kompetent og opmærksom på AM en AMR er, desto mere effektiv er AMR'en. Som tidligere nævnt er det i Danmark et krav at AMO-medlemmerne har taget den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse (OAU) og de har som minimum krav på 1,5 dags efteruddannelse om året. **3) Ressourcer og støtte** beskriver de ressourcer AMR har til rådighed udover egne evner og uddannelse. Man kan skelne mellem strukturelle (IR-forhold) og mikro-sociologiske ressourcer (den enkeltes AMR's interpersonelle forhold). Strukturelt har det betydning for hvordan fagforeninger og regeringer/myndigheder yder støtte og håndhæver AM-regulering, samt hvordan myndighederne medierer i konflikter mellem AMR og arbejdsgiver. Her er Arbejdstilsynet, AM-loven og bekendtgørelser fra Beskæftigelsesministeren de formelle rammer i Danmark, mens NFA, BFA'erne og Arbejdstilsynet har til opgave at understøtte AMR og den fortsatte AM-reguleringen med rådgivning og offentligt tilgængelig viden. De mikro-sociologiske ressourcer som den enkelte AMR kan have til rådighed, kan f.eks. være støtte fra fagforening, Arbejdstilsynet, et godt samarbejde med ledelsen samt hvor god kommunikationen er med kollegaer, ledelse, AMR og fagforening. Desuden peger modellen på betydningen af (frikøbt)tid afsat til AM-arbejdet, udstyr til rådighed (f.eks. arbejdsgiverbetalt computer) rettidig og nem adgang til information om virksomheden, forskning og myndigheds inspektører. Antagelsen er, at adgang og kendskab til strukturelle og mikro-sociologiske ressourcer, er afgørende for AMR's evne til at øve indflydelse på AM lokalt. Den sidste faktor **4) er magt og medarbejderopbakning**. Dette beskriver AMR's kapacitet til at udøve indflydelse i en politisk kontekst hvor arbejdsgiveren har ledelsesretten og bestemmer over information, typen og timingen af AM-forbedringer jf. virksomhedernes egen-indsats. Særligt tre ting knytter sig til øget indflydelse for AMR: mobilisering af støtte og anerkendelse fra kollegaer, at opnå synlighed og respekt fra arbejdsgiver og AM-professionelle, samt klar og formel anerkendelse fra myndigheder (ibid: 20ff).

AMRs strategier og aktiviteter beskrives i **C2**. AMRs aktiviteter inkluderer overvågning af AM og risikovurdering, møder med AM-aktører – navnlig AMO-medlemmer og medarbejdere, at give kollegaer information og kurser om AM og at komme med løsningsforslag til AM-problemer. AMR kan strategisk bruge ovenstående aktiviteter forskelligt, ud fra dennes rolleforståelse og tilgang til AM-arbejdet.

Faktorerne i C1 og C2 er derfor i gensidigt forhold., dvs. at AMRs aktiviteter og strategier (C2) er rammesat af AMRs indflydelsesvilkår (C1), men at AMR samtidig kan påvirke sine egne indflydelsesvilkår gennem handling. Derfor antager AMR-modellen, at AMR-indflydelse både knytter sig til AMRs strukturelle og organisatoriske forhold, og til hvordan AMR bruger aktiviteter til at styrke sin indflydelse i denne kontekst.

AMR påvirkes også af de interne forhold i organisationen (B), som f.eks. hvordan ledelse og kollegaerne ser på AM, organisationens strategier for AM, statslig regulering og støtte, overenskomstdækning (f.eks. er der særlige AM-regler i lokale overenskomster) og strategier fra ledelse og arbejdsgiver- og fagorganisationer (f.eks. fagforenings AMR-indsatser). Virksomhedens brancher, sektor og økonomiske situation påvirker selv sagt også tilgangen til arbejdsmiljøet (Menéndez et al. 2009).

Min empiri tillader bruges kun at konkludere på direkte sammenhænge i C1 og C2. Derfor vil de af modellens antagelser, som jeg har undersøgt, blive diskuteret ud fra afhandlings resultater. Men jævnfør mit IR-teoretiske udgangspunkt forholder kommer jeg også til diskutere mine resultaterne i forhold til makro-niveaet i boks A. Derfor er forskning af disse forhold i Danmark kort beskrevet i næste afsnit.

2.1.1 Arbejdsmarkedetsregulering i Danmark

IR-forholdene på makroniveau har if. AMR-modellen betydning for AMR's indflydelsevilkår og arbejdsmiljøreguleringen. AMR-modellen er generel, og er ikke en præcis beskrivelse AM-reguleringen og IR-forhold i Danmark. Derfor vil jeg kort gennemgå hvordan det danske arbejdsmarked er reguleret.

Hovedaftalen af 1899 mellem arbejdsmarkedets parter har været rammesættende for den fortsatte samarbejds- og aftalebaserede regulering af løn- og arbejdsforhold på det danske arbejdsmarked. Den var bl.a. med til at fastslå, at arbejdsgiverne, eller ledelsen, har ret til at lede og fordele arbejdet, hvilket i dag bliver kaldt *ledelsesretten* (Busck, 2014). I dag er Den Danske Model (DDM) og flexicurity-modellen nok de bedst kendte begreber fra forskningen om reguleringens mange dimensioner (Jørgensen 2014). Jeg vil her fremhæve nogle væsentlige reguleringensmæssige forhold i Danmark:

- En aftalemæssig regulering af stort set alle forhold på arbejdsmarkedet gennem overenskomster. Derfor er der en begrænset regulering ved lovgivning, grundet et relativt gennemorganiseret arbejdsmarked med stærke organisationer for både lønmodtagere og arbejdsgivere og en relativ høj grad af overenskomstdækning.

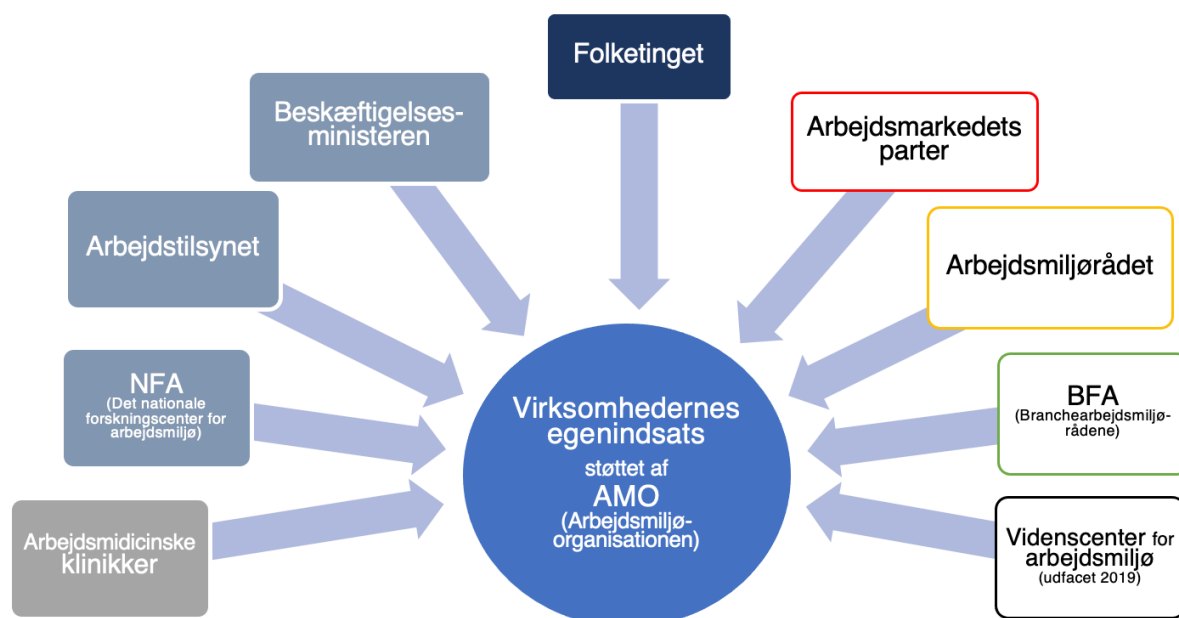
- Et volutaristisk aftalesystem for overenskomster og samarbejde understøttet og legitimeret af lovgivning, Arbejdsretten, Forligsinstitutionen samt inddragelse af arbejdsmarkedets partere i råd og i lovgivningsarbejdet vdr. reguleringen af arbejdsmarkedet.
- Et system med processnormer for konfliktløsning, fredspligt og et relativt lavt konfliktniveau
- De forhandlende parter møder frem med klare forhandlingsmandater, hvorfor politik regulering sjældent er nødvendig. Samtidig er der en stigende tendens til, at arbejdsmarkedets parter indgår i samarbejde med det politiske system, når der skal løses samfundsmæssige problemer, der findes i krydsfeltet mellem aftalesystemet og velfærdssystemet.

(Due et al. 1994; Jørgensen 2014)

2.1.1.1 Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljøreguleringen afviger derfor fra disse typiske træk, da arbejdsmiljøet er reguleret af en nationalt gældende arbejdsmiljølov. Arbejdsmiljøloven (AM-loven) er rammesættende for det løbende arbejdsmiljøarbejde (AM-arbejde) ude på arbejdspladserne, for AMRs rolle og for AMRs vilkår (Bilag 1; Busck 2014). Derfor er det vigtigt for analysen af AMR's indflydelsesvilkår at forstå lovgivningen, og hvilken historisk-normativ udvikling der ligger bag den aktuelle regulering. Forneden er der en ajourført model over arbejdsmiljøsystemets hovedaktører jf. Busck 2014:

Figur 2: Arbejdsmiljøsystemets hovedaktører



AMR stammer fra Danmarks første AM-lov og optrådte dengang under navnet 'sikkerhedsrepræsentanter'. Loven blev til i 1975 og trådte i kraft i 1977 og den blev forberedt af

Arbejdsmiljøgruppen af 1972. Principperne for lovgivning kan spores tilbage til den engelske Robens-rapport fra 1972, der var inspiration for flere arbejdsmiljølove i Vesteuropa samt Arbejdstilsynets rolle og ideen om sikkerhedsorganisationen (senere AMO) (Busck 2014; Hansen et al. 2009). Men med arbejdsmarkedets parter store indflydelse på lovgivningens udformning og deres centrale rolle i arbejdsmiljøreguleringen, kan man som beskrevet foroven tale om en særlig dansk model (Hansen et al. 2009). Rapporten anslog behovet for: *“a more self-regulating system of provision for safety and health at work (...). Reform should be aimed at creating the conditions for more effective self-regulation by employers and workpeople jointly (ibid:15)”*, hvor selvregulering understøttes af myndigheders tilsyn og rådgivning sammenholdt med ledelsesansvar og medarbejderdeltagelse. Målet var at undgå en voksende lovgivningsmæssig kompleksitet, og samtidig sikre mere effektiv inspektion og myndighedsudøvelse, målrettet mod de mere alvorlige arbejdsmiljøproblemer (Busck 2014; Hansen et. al 2009). Resultat blev en rammelov, der som et skelet løbende skal udfyldes med bekendtgørelser, og hvor Beskæftigelsesministeren giver bemyndigelse til at udstede særlige regler, vejledninger og grænseværdier. Kravene og vejledningerne til hvordan disse skal efterleves i specifikke brancher bliver forhandlet i Arbejdsmiljørådet, som består af arbejdsmarkedets parter. I praksis vedtages der normalt ikke regler uden at arbejdsmarkedets parter har kunne blive enige om disse, selvom det ikke står direkte i lovteksten (Busck 2014:247f). Lovens grundprincipper gælder stadigvæk her – i skrivende stund – 44 år efter dens ikrafttræden, selvom den er blevet revideret flere gange. Nedenfor har jeg fremhævet nogle af de vigtigste forandringer af AM-reguleringen:

Figur 3

Årstal	Ændringer i arbejdsmiljøreguleringen (Betydning af ændringer)
<u>1954:</u>	<p><u>Arbejderbeskyttelsesloven</u></p> <p><i>Arbejdstilsynets tager den form, som vi kender den i dag</i></p>
<u>1977:</u>	<p><u>Første lov om arbejdsmiljø gældende for alle virksomheder</u></p> <p><i>En rammelov der med et nyt og udvidet arbejdsbeskyttelsesbegreb der ikke blot beskytter arbejderen, men også søger et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Loven skal sikre et grundlag for, at virksomhedernes egen-regulering med støtte, kontrol og vejledning Arbejdstilsynet.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgiver får det objektive ansvar for alle arbejdsskader under, og gives det overordnede ansvar for et "sikkert og sundt" arbejdsmiljø, men • Forpligtes samtidig på at samarbejde med medarbejdere og/eller AMR om arbejdsmiljøet, • Og skal oprette Arbejdsmiljøorganisation (AMO) på alle virksomheder undtagen på mikro- eller enmandsvirksomheder • En obligatorisk AM-uddannelse til alle sikkerhedsrepræsentanter • Udrulning af Bedriftssundhedstjenesten som er arbejdsgiverbetalte rådgivningsenheder
<u>1995:</u>	<p><u>Obligatorisk årlig Arbejdspladsvurdering (APV)</u></p> <p><i>Implementering af EU-direktiv om arbejdsmiljø i 1989 nødvendiggør mere systematisk arbejdsmiljø overvågning, så arbejdsgiver bedre kan træffe beslutninger til at forebygge og forbedre arbejdsmiljøet</i></p>
<u>2004:</u>	<p><u>Reform af Arbejdsmiljøloven</u></p> <p><i>Centralisering og systematisering af AM-indsatsen. Liberalisering af AM-rådgivningen og udfasning af Bedriftssundhedstjeneste-pligten. Mere målrettet tilsyn baseret på screening.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsmiljø smiley-ordning, som incitament struktur for virksomhedernes egen-indsat • Arbejdsmiljøcertificeringer (fx ISO 45001) eller grøn smiley giver tilsynsfritagelse • Arbejdsmiljøcertificeringer udbydes nu både af AT og private aktører
<u>2006:</u>	<p><u>AT kunne nu se på det psykisk arbejdsmiljø, når virksomheder screenes</u></p>
<u>2007:</u>	<p><u>Arbejdsgiverens objektive ansvar for arbejdsskader afskaffes</u></p>
<u>2010:</u>	<p><u>AMO-reformen</u></p> <p><i>AMO-reformen sker ud fra et ønske om at få arbejdsmiljøarbejdet bedre integreret i den strategiske ledelse på virksomhederne, ligesom at man ønsker at styrke kompetencerne blandt AMO-medlemmerne med den supplerende arbejdsmiljøuddannelse og skabe en øget fleksibilitet i organiseringen af AMO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Årlig arbejdsmiljødrøftelse i AMO • Obligatorisk AM-uddannelse (OAU) forkortes fra 5 til 3 dage. • AMO-medlemmer får krav på 1,5 dags supplerende arbejdsmiljøkurser hvert år • Mere fleksibilitet i organiseringen af AMO
<u>2013:</u>	<p><u>Ligestilling mellem psykosocial og fysisk arbejdsmiljø i AM-loven</u></p> <p><i>AT kan nu give påbud, når de finder psykiske AM-forhold kritisable. I praksis ændrer det ikke på den binære opdeling mellem det AT må regulere og ikke må på virksomhederne, som stammer fra Metodeudvalget</i></p>
<u>2020-:</u>	<p><u>Bekendtgørelse om Psykisk arbejdsmiljø (Er i skrivende stund under implementering)</u></p>

(Busck 2014; Hasle 2001; Regeringen 2019)

Fordi det blev sådan at Arbejdsmarkedets parter - både formelt og i praksis - deltager i den løbende AM-regulering, kan man argumentere for, at AM-reguleringen ikke er så forskellige fra de typiske træk ved DDM. Særligt fordi loven gør Arbejdsmarkedets parter til fødte medlemmer i Arbejdsmiljørådet, der er bærende for lovgivningens rådgivende søjle, samt sikrer parternes involvering i det løbende arbejde med bekendtgørelser og lovgivningsarbejde i Beskæftigelsesministeriet. Således understøtter loven reelt, at arbejdsmarkedetsparterne inkluderes i den fortsatte udvikling af arbejdsmiljøreguleringen (Bilag 1; Busck 2014; Jørgensen 2014).

Reguleringsmæssige udfordringer med psykisk arbejdsmiljø

Reguleringen af det psykiske arbejdsmiljø har været kritiseret af flere forskere. Ledelsesretten og Metodeudvalget af 1995 anbefalinger beskrives som den overvejende årsag til, at AMR alt overvejende er sat uden for indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø (Ladegaard et al. 2016; Starheim 2016).

Metodeudvalgets anbefalinger har i praksis betydet at Arbejdstilsynets besigtigelse af det psykiske arbejdsmiljø, var begrænset til problemer vdr. (sex)chikane og mobning (ibid). Ligesom at AMR's indflydelse på dette psykiske område er betinget af dennes kompetencer og evner til at øve indflydelse og af ledelsens prioriteringer og interesser (Hansen et al. 2009; Seim et al. 2016). I skrivende stund implementeres en ny bekendtgørelse om det psykiske arbejdsmiljø der omhandler følelsesmæssige og kvantitative krav i arbejdet, uklare og modstridende opgavekrav, samt vold, chikane og krænkende adfærd (Regeringen 2019). Denne bekendtgørelse kan på sigt mediere ledelsesretten i retningen af flere myndighedsbeføjelser på disse områder og kan måske forbedre de institutionelle indflydelsesvilkår for AMR på det psykosociale arbejdsmiljøområde.

Arbejdsmiljørepræsentanterne

Gældende er derfor i dag, at arbejdsmiljøet overordnet er arbejdsgivers ansvar, men hvor medarbejderdeltagelse er et retskrav fordi: "*sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederen og de øvrige ansatte*" (Bilag 5:2; Hasle 2001; FAOS 2020). På virksomheder med mere end 9 ansatte skal samarbejdet formaliseres ved, at der skal oprettes en AMO, og der skal som minimum vælges en AMR til at varetage samarbejdet om de daglige og overordnede opgaver vdr. sikkerhed og sundhed sammen med arbejdsgiveren og en evt. Arbejdsleder (Bilag 5). På virksomheder med mere end 34 ansatte, skal AMO'en bestå af to niveauer; 1) en/flere grupper med én arbejdsgiver- og arbejdsmiljørepræsentant der i det daglige skal arbejde for et godt arbejdsmiljø, i det område af virksomheden som gruppen dækker; og 2) et/flere udvalg for det overordnede samarbejde som består af gruppernes medlemmer. Er der mere end to AMO-grupper, så vælges der to AMR og to arbejdsledere til udvalget (Bilag 5: Hasle 2001).

En arbejdsmiljørepræsentant er de ansattes talerør til ledelsen i spørgsmål om arbejdsmiljøforhold. Arbejdsmiljørepræsentanten er en del af en arbejdsmiljøgruppe, der i det daglige skal arbejde for et godt arbejdsmiljø i det område af en virksomhed, som gruppen dækker. Væsentlige opgaver for AMO er beskrevet i figur 4, og væsentlige kompetence(udviklings) krav i AM-loven for AMR er beskrevet figur 5 (Bilag 5; FAOS 2020):

Figur 4

Arbejdsmiljøorganisationens opgaver
<ul style="list-style-type: none">• <i>Holde øje med sikkerheden og sundheden i gruppens område og søge at påvirke den enkelte til en sikker adfærd</i>• <i>Sikre, at medarbejderne instrueres ordentligt, så alle kan arbejde med mindst mulig risiko</i>• <i>Deltage i arbejdet med Arbejdspladsvurderingerne (APV)</i>• <i>Samarbejde med ledelsen om at planlægge alle forhold, der har indflydelse på arbejdsmiljøet</i>• <i>Deltage ved undersøgelse af eventuelle arbejdsulykker</i>

Figur 5

Uddannelseskrav
<ul style="list-style-type: none">• <i>3½ dag obligatorisk undervisning i arbejdsmiljø dages supplerende undervisning inden for et år, som skal tilbydes, men som ikke er obligatorisk</i>• <i>1½ dag supplerende årligt, som skal tilbydes, men som ikke er obligatorisk</i>• <i>Der skal udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for den enkelte AMR</i>

2.2 Arbejdsmiljørepræsentantforskning

Mange har bidraget til forskningen af AMR, og beskriver forskellige problematikker, hvor nogen har været forsøgt imødekommet af de forskellige reformer af Arbejdsmiljøloven. Idet afhandlingens formål er at afdække hvilke forhold der påvirker AMRs indflydelse på AM, har jeg udvalgt nogle teoretiske og empiriske bud på, hvad der kan være barrierer og potentialer for AMRs indflydelsesvilkår.

Barrierer for indflydelse

Flere forskere peger på, at der fortsat er barrierer for, at AMR kan udføre deres opgaver tilstrækkeligt som tiltænkt i loven (Bilag 1; Ladegaard et al. 2016; Hasle 2001; Busck 2014; Siem 2016). Forskere har flere gange peget på den danske AM-reguleringens problemer med at integrere og inddrage AMR i AM-arbejdet (Hasle 2001; 2019; Seim et al. 2016), ligesom at der i reguleringen er indlagt en hensyntagen til

virksomheders økonomi, hvilket kan kompromittere målet om et sundt og sikkert arbejde (Busck 2014:248; Zanko & Dawson 2012).

Et andet problem som er blevet identificeret er manglende ressourcer – herunder tid- til AM-arbejdet, eller en manglende, eller ukvalificeret, uddannelse og barrierer for deltagelse i supplerende kurser (FTF 2017; Hansen et al. 2009; Hasle et al. 2019; Ladegaard et al. 2016).

Sidst men ikke mindst udtrykker flere forskere bekymring for en udvikling mod en udvandet AMR-rolle og risiko for afvikling af medarbejderdemokrati i Danmark, fordi flere studier har vist at AMRs indflydelse tilsidesættes af en aktiv HR-afdeling eller af en arbejdsmiljøprofessionel (AMP) (Hasle et al. 2019; Ladegaard et al. 2012; Seim et al. 2016). Nogen beskriver udviklingen som en 'mainstreaming' af AM, fordi reguleringen af AM i højere grad overtages af AMP, da AM i stigende grad er blevet en strategisk ledelsesopgave, bl.a. fordi godt arbejdsmiljø i dag er vigtigere for virksomhedernes image (Dyreborg, 2011; Hasle et al. 2019).

Muligheder

Der er international og dansk forskningsmæssig belæg for, at repræsentativ medarbejderindflydelse på AM er positivt for arbejdsmiljøet. Bl.a. peger litteraturen på, at indflydelsen bidrager til øget medarbejderviden om AM, at arbejdsgiver efterlever AM-regler, reducere konflikter og fordrer rettidige løsninger af AM-problemer (Milgate et al. 2002; Ollé-Espluga et al. 2014; Seim et al. 2016; Sørensen 2013). I forlængelse peger forskere på, at AMRs synlighed, og AMO som kommunikationsplatform, har øget fokus på AM-problemer, og at AMR-rollen – som medarbejderrepræsentant – har gode muligheder for, at påvirke kollegernes sikkerhedskultur positivt (Hasle 2001; Milgate et al. 2002; Nielsen 2000; Ollé-Espluga et al. 2014)

Endvidere argumenterer Hasle m.fl. for, at udviklingen mod en mainstreaming af AM, og med færre, men mere professionelle, AMR, er en mulighed for, at ledelsen i højere grad vil lytte til AMR, hvilket tidligere blev set som en af AMRs helt store udfordringer (Hasle et al. 2019; Hasle & Seim 2014)

2.3 Indflydelses-begrebet

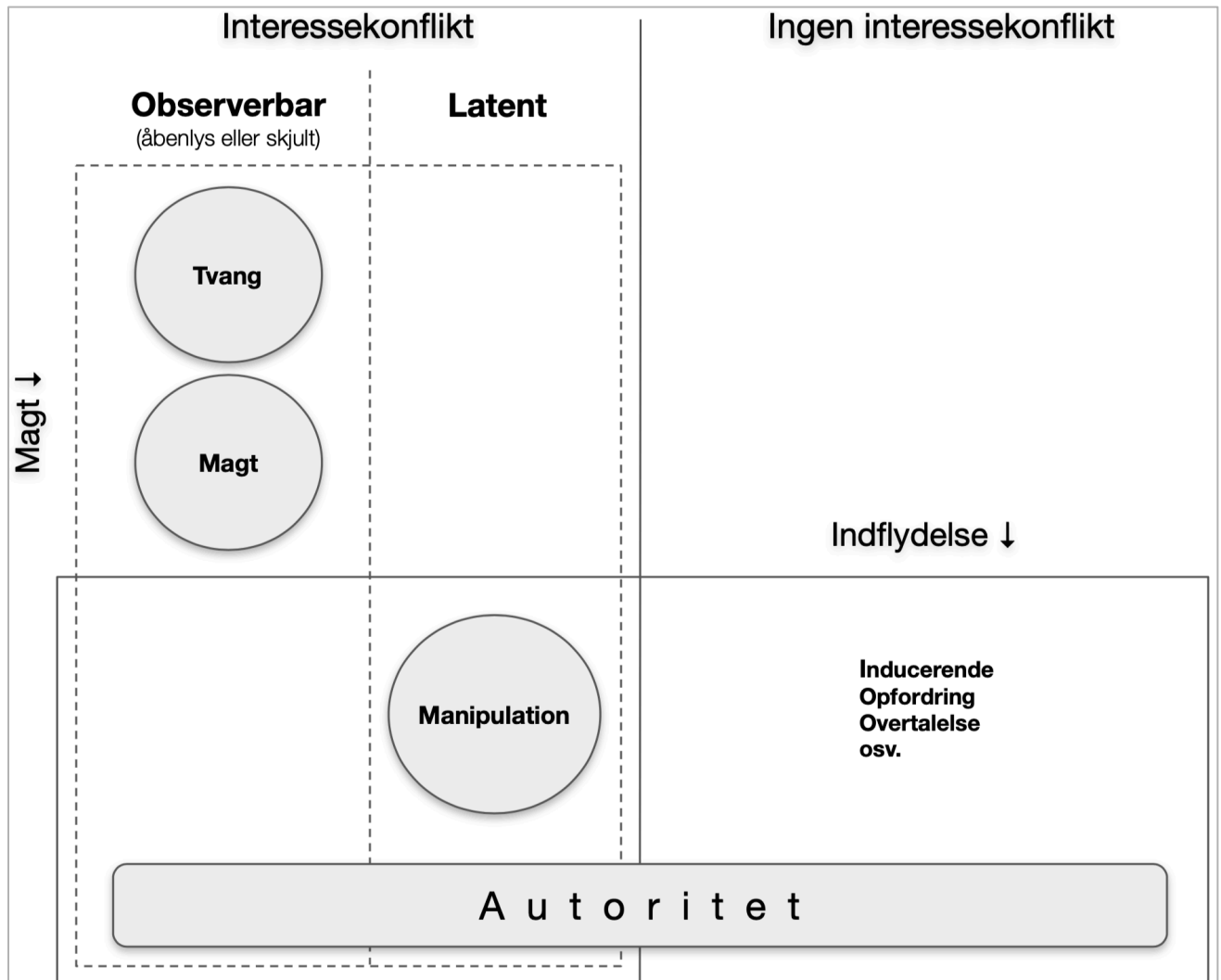
Jeg vil i følgende afsnit begrebsafklare 'indflydelse' og de begrebspår der følger min magtteori.

Til at begrebsliggøre og operationalisere indflydelse har jeg valgt at bruge en syntese af Steven Lukes (2005) magt- og indflydelsesteori og Robert Cialdini's principper for indflydelse i hierarkiske organisationer (i Guadagno et al., 2015). Da AMR så godt som ingen sanktionsmuligheder har, jf. Arbejdsmiljøloven, så er samarbejdet og indflydelse det primære middel til at ændre på AM. AMR's indflydelse findes derfor på mikro-plan og er defineret som individ, A's, evne til at påvirke andre personers handlinger eller begivenheder (i kraft af dennes position eller resurser) uden brug af tvang, sanktioner eller eksplicitte trusler (Lukes 2005: 21f). Figuren forneden viser, hvordan indflydelse er udfoldet mellem en x-akse gående fra blød til hård magt og en y-akse gående fra lav/ingen til høj grad af interessekonflikt. Hertil skal der skelnes mellem latente og eksplicitte interessekonflikter. Således kan indflydelse 1) være noget A kan opnå i sfære af konsensus, eller hvor modparten, B, ikke har erkendt sine oprigtige interesser. Ligesom at det 2) - i en sfære af interessekonflikt- kan være hvor A enten overbeviser B med argumenter, som B accepterer, eller ved at manipulere B til at overtage eller acceptere A's interesser (Lukes 2005). **Autoriet** kan her være et middel til indflydelse. Autoritet er hvis B efterlever A's ønsker, fordi B opfatter dem som rationelle ud fra hvad der resonerer med B's egne værdier om, hvad der er legitimt eller er en legitim forhandlingsproces (ibid: 21f). Autoritet udspringer af legitimitet, som kan komme fra status eller forhold der giver A en ekspertrolle. f.eks. af anciennitet og kendskab til en organisation (Guadagno et al., 2015). Ud over autoritet har psykologen Robert Cialdini fundet flere principper, til at opnå indflydelse i hierarkiske organisationer, hvor jeg særligt fandt *gensidighed* knyttet til indflydelse i mine data. Gensidighed knytter sig til et ønske om at opbygge og vedligeholde sociale relationer. Tendentielt synes vi godt om andre der ligner os selv og om dem som giver os genuine komplimenter. Forskning har vist, at der er normer for gensidighed i et samarbejde, hvilket tilskynder gengældelse når nogen 'har gjort en tjeneste for mig' (Guadagno et al. 2015).

I relation til indflydelse har forskning også beskrevet indflydelsestaktikker i hierarkiske organisationer såsom *koalitionsbygning*, *konsultation* og *rationel overtalelse* (ibid).

(Lukes 2005)

Figur 6: Magt og indflydelse



(Lukes 2005)

3 Metodologi

Afsnittet giver er en kort præsentation af data og metoder anvendt til besvarelse af problemformuleringen. Indledningsvis præsenteres det metodologiske udgangspunkt samt det anvendte datasæt fra Teamarbejdsliv, herunder de variabler der vil blive anvendt til specialets analyse. Efterfølgende argumenterer jeg for valget af den multivariate regressionmodel, enkeltinterview og øvrige metodevalg. Afsnittet afsluttes med min analysestrategi.

3.1 Teoretisk udgangspunkt

Jeg har valgt at gå til nærværende undersøgelse med inspiration fra Industrial Realtion-traditionen (IR). Denne teoretiske tilgang fordrer et blik for institutioner og strukturer, som er med til at strukturere menneskers adfærd og sætter muligheder og begrænsninger herfor, samtidig med at aktører påvirker strukturerne enten ved at reproducere dem, eller forandre dem gennem social praksis. Det er i tråd med ontologien i AMR-modellen af Menéndez et al. (2009) og IR-traditionen beskrevet i afsnit 2.2, der er med til at tegne afhandlingens analyse (mere herom i afsnittet for analysestrategien). Valget skyldes, at jeg ønsker en metodologi, der tillader mig at generalisere og en metodologi der forener de valgte (arbejdsmarkeds)teorier.

3.2 Mixed methods

At jeg anvender mixed methods, betyder at min problemstilling undersøges via en kombination af kvantitativ survey-data og kvalitativt interviewdata. Der findes if. Frederiksen (2013) i mixed method seks integrationsformer: teori-;design-;metode-;data-;analyse og fortolkdningsintegration. Afgørende for min anvendelse af Mixed-method er sammenhængen mellem (videnskabs)teoretiske, karakteren af min undersøgelsesgenstand og muligheden for at besvare mit forskningsspørgsmål (ibid). Derfor undersøges indflydelse både i den kvalitative og kvantitative del med enslydende spørgsmål om subjektive erfaringer med at øve indflydelse på afgrænsede områder i arbejdsmiljøarbejdet (se afsnit 3.3.2). Derfor betragter jeg integrationen af data, analyse og fortolkning som relativ uproblematisk, fordi interviewene og survey i min undersøgelse bruges som forskellige metoder til at undersøge fænomenet indflydelse. Med udgangspunkt i AMR-modellen har jeg endvidere en teoretisk forståelse af, at forudsætningerne for at øve indflydelse afhænger både af personlige og organisatoriske ressourcer (beskrevet med Lukes magtteori) og IR-forhold på det samfundsmæssige plan (beskrevet i AMR-modellen).

3.2.1 Design- og metodeintegration

Jeg har i følgende speciale valgt at integrere metoderne i et sekventielt design, hvor spørgeskemaundersøgelsen danner grundlag for den efterfølgende caseudvælgelse og interviewguide til

mine interviews, dvs. at jeg kun udvælger interviewpersonerne fra samme population som surveyen (Frederiksen 2014:20ff). Kombinationen af de to forskellige metoder bidrager til en komplementær og multidimensionel forståelse af 'indflydelse'. Hvor survey kan belyse generelle forhold ved et fænomen, kan interviews bedre belyse den sociale og subjektive kontekst (Creswell & Clark 2018). Således åbner det kvalitative interview op for de subjektive erfaringer, en AMR gør sig i relation til begrænsninger og muligheder for at øve indflydelse på arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads, hvor den kvantitative metode har sine begrænsninger. Udover den grundlæggende fordel ved mixed method, nemlig at dæmme op for nogle af de individuelle metoders svagheder, så skyldes mit valg af dette metodedesign følgende to ting (Creswell & Plano Clark 2018):

1. Kombinationen af de to typer interviewdata fra samme population styrker undersøgelsens validitet - herunder den interne og eksterne validitet og målvaliditeten. For det første styrker det undersøgelsens resultater, hvis man kan finde samme resultat på tværs af metoder. For det andet kan interviewene bedre afsløre om der er problemer med operationalisering af de teoretiske begreber – herunder 'indflydelse' – i surveyen.
2. Metodedesignet styrker muligheden for at vurdere om der er tale om kausalitet. Dette er vigtigt, fordi korrelation ikke nødvendigvis er lig kausalitet. For det første kan designet vise om kausalitet gælder på flere analyseniveauer, da man kan se om der både er sammenhæng på mikro- og mesoplan. For andet kan det kvalitative afklare spørgsmål om tidsrækkefølgen, hvilket ofte kan være et problem med kvantitative metoder. For det tredje kan interviewenes mere åbne form bedre afsløre kausal spuriøsitet, som ellers kan være svær, grundet spørgeskemaets relative lukkede form (Hansen et al. 2020:502f).

Metodologiens ulemper

En svaghed ved metoden er blandt andet, at undersøgelsen er mere ressourcekrævende, samt at modstridende resultater fra den kvantitative og kvalitative metode kan være komplekse at fortolke (ibid: 509ff). En ulempe ved at vælge den kvantitative metode først kan være, at jeg som forsker bliver blind overfor andre (kausal)sammenhænge, end dem der er forefindes i datasættet. Men den omvendte rækkefølge ville ligeledes have sine begrænsninger, da det ikke ville være muligt at kvalificere de kvantitative resultater (ibid). Hvad angår udvælgelse og validering af spørgsmål i survey, er det værd at nævne at forskerne i konsulenthuset TeamArbejdsliv over en årrække har forsket og udgivet en række videnskabelige arbejder om arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, hvorfor udvælgelsen også er baseret på TeamArbejdslivs tidligere arbejder (se f.eks. Euwema et al. 2015), og ikke kun på pilotinterview med AMR og LO-repræsentanter.

3.3 Kvantitativ metodologi

3.3.1 Datasæt

LO (nu FH) bad TeamArbejdsliv om at gennemføre en kortlægning af AMRs vilkår. Undersøgelsen er gennemført som en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse afviklet som et elektronisk skema over internettet. Formålet med undersøgelsen var, at undersøge de forhold og vilkår som arbejdsmiljørepræsentanter i LO-forbundene oplever samt deres behov for støtte fra deres respektive fagforbund og lokalafdeling (AMR-vilkår 2018):

Undersøgelsens kvantitative del er udført i følgende faser:

- Afholdelse af workshops med forbundsrepræsentanter/styregruppe, hvor det blev kortlagt, hvad der ønskes viden om som grundlag for formulering af spørgsmål
- Formulering af spørgsmål til spørgeskema
- Afprøvning/validering/justering af spørgeskemaet blandt et udvalg af AMR
- Udsendelse af spørgeskema til samtlige registrerede AMR i de 14 LO-forbund

Tallene i nærværende undersøgelse repræsenterer en særkørsel på 2.031 ud af ca. 7.200 adspurgte AMR, som er tilknyttet 3F. Spørgeskemet er udsendt til alle de 4.223 AMR som 3F havde kontaktoplysninger på. Af dem gennemførte 1.841 personer hele spørgeskemaet, mens 190 personer delvist gennemførte, hvilket giver 2.031 respondenter. Kontaktoplysningerne bliver indsamlet ved at AMR selv oplyser at de var blevet valgt eller at 3F, eller andre på arbejdspladsen (f.eks. en tillidsrepræsentant), oplyste om tilstedeværelsen af en AMR. Oplysningerne bliver løbende brugt til, at 3F tilbyder (efter)uddannelse/kurser og inviterer til arrangementer målrettet mod AMR.

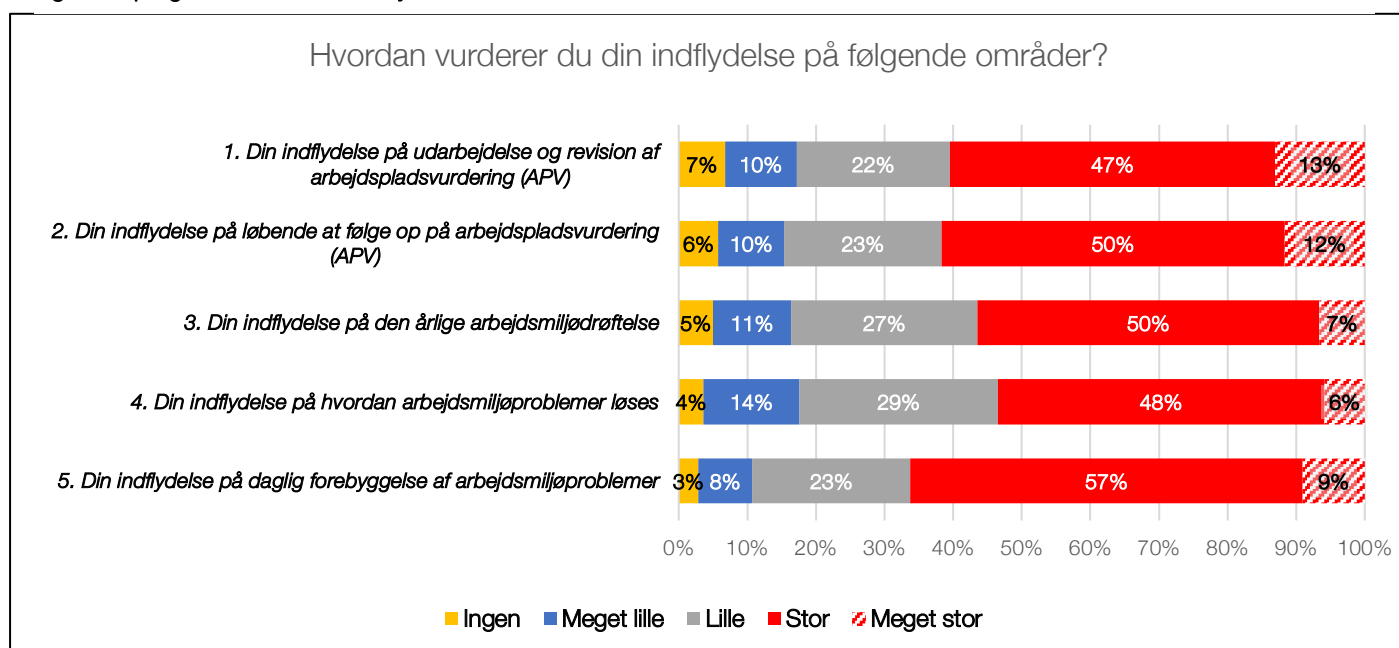
3.3.2 Den Afhængig indeksvariabel

I denne afhandling er formålet at vise hvilke faktorer der forklarer forskelle i arbejdsmarkedsrepræsentanternes selvrapporterede grad af indflydelse på arbejdsmiljøet. Med afsæt i Lukes indflydelsesteori (2005) og antagelserne i AMR-modellen af Menéndez et al. (2009), har jeg valgt at operationalisere og måle indflydelse med et indeks dannet af variablerne i figur 7. Jeg forstår derfor indflydelse som individ, A's, evne til at påvirke personers handlinger eller begivenheder (i kraft af dennes position eller resurser) uden brug af tvang/sanktioner eller eksplicitte trusler (Lukes 2005: 21f).

Som den anvendte afhængige variabel har jeg valgt en indekseret skalavariabel med værdierne 1-5 bestående af spørgsmålene i figur 8. Som det ses i figuren, så fordelingen af besvarelsen relativt ens ud for de fem spørgsmål. At der ikke er de store procentuelle udsving i spørgsmålene, var endnu et argument for at samle dem til et indeks.

Idet spørgsmålene i surveyen der omhandler indflydelse er knyttet til specifikke områder og arbejdsopgaver i AM-arbejdet, har det afgræset hvad der menes med indflydelse.

Figur 7: Spørgsmål inkluderet i indflydelsesindeks



Bilag 10

3.3.2.1 Hvorfor bruge Indeks?

Indeks er simpelt formuleret en teknik, hvor man samler flere variabler (kaldet 'items') - der spørger ind til samme fænomen - i en variable. Indflydelse og kompetence dækker over et meget bredt semantisk felt, da begrebsforståelsen kan variere fra person til person, ligesom at man skal tage højde for, at man samtidig kan have indflydelse på et område, uden at have det på andre områder. Det kan give reliabilitets- og validitetsproblemer, som begrænser min mulighed for undersøge forskningsspørgsmålet kvantitativt på en adækvat måde (Hansen et al. 2020:434ff). Min måde at imødekomme disse problematikker på, er ved at benytte indekskonstruktioner til indflydelses- og kompetencespørgsmålene, fordi det giver:

1. Forbedret målvaliditet, da flere variabler i højere grad indfanger kompleksiteten i at have indflydelse på arbejdsmiljøet på en arbejdsplads. Det kræver dog at de tilføjede indeks-items samvarierer og knytter sig til det teoretiske begreb før det forbedrer målvaliditeten.

2. Forbedring af reliabilitet: Et globalt mål på indflydelse/kompetence baseret på flere specifikke mål er pålideligt, fordi de forskellige indikatorer kan udligne hinanden, hvis der forekommer systematisk bias/målfjøl i både en positive og negativ retning, f.eks. hvis de adspurgte systematisk svarer mere positivt på en af de inkluderede spørgsmål.

Endvidere gør indeksering af mange ordinale variable det muligt at behandle dem som kontinuerte variable, hvilket er nødvendigt, da min analysemetode som minimum kræver, at den afhængige variable skal være kontinuert (Hansen et al. 2020:439f).

Der findes flere metoder inden for indeksskonstruktioner. Jeg har valgt at benytte et refleksivt og summarisk indeks. For det første betyder det at jeg i indekset har medtaget flere variable som beskriver forskellige typer indflydelse og kompetence i AMRs daglige virke på arbejdspladserne, som tilsammen bruges til at give et mere kvalificeret mål på graden af global indflydelse/kompetence. For det andet, at jeg ønskede at lade alle indeks items vægte lige meget for det globale mål. Med det refleksive indeks er det vigtigt at de inkluderede items alle samvarierer i større eller mindre grad, da de alle skal hænge sammen det fænomen jeg ønsker at undersøge (ibid:444ff). Derfor har jeg lavet en Cronbacs alpa-test for alle de inkluderede items i de respektive indeksskonstruktioner, for at sikre den interne validitet (Bilag 8).

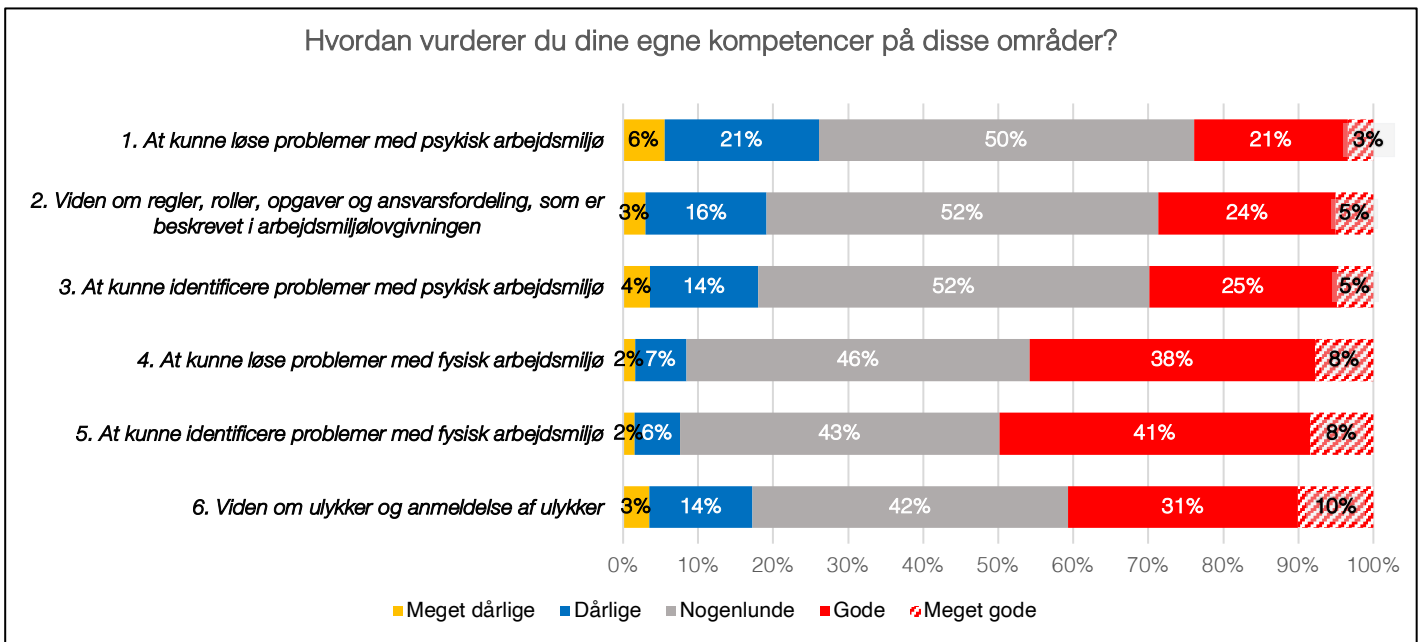
3.3.3 Uafhængige variable

I dette afsnit vil jeg præsentere mine uafhængige variable samt kontrolvariable, og hvordan jeg operationaliserer og måler disse. Afsnittet afsluttes med en deskriptiv tabel over alle de uafhængige variable i min model, samt deres kategorikodning, min, maks, standarddevigelse og gennemsnit.

3.3.3.1 *Kompetenceindekset*

Kompetencer bliver i mit speciale undersøgt med en indeksskonstruktion bestående af spørgsmålene i figur 9. Kompetence kan defineres på to måder: 1) bemyndigelse til at foretage sig bestemte ting, ofte af administrativ art eller, 2) besiddelse af kvalifikationer på et bestemt område (Den Danske Ordbog 2020), ordets dobbelte betydning er reduceret i min undersøgelse, fordi spørgsmålene – ligesom med indflydelsesindekset – er konkretiseret ved de seks spørgsmål i figur 5. Indeksets andet spørgsmål er den der knytter sig mest til den enkeltes AMRs autoritet og myndighed, mens de øvrige knytter sig overvejende til kvalifikationsforståelsen af kompetencebegrebet. Derfor vil jeg argumentere for, at indekset overvejende kan forstås som en indikator på kvalifikationskompetence.

Figur 8: Spørgsmål inkluderet i kompetenceindeks

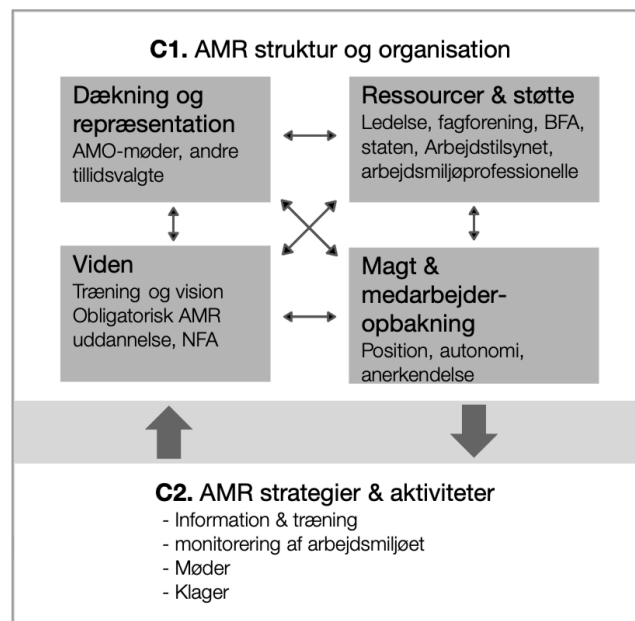


Bilag 10

3.3.3.2 Øvrige uafhængige variable

Jeg vil nu redegøre for de inkluderede variable i min regressionsmodel, og vise hvilke af AMR-modellens temaer i C1 og i C2 de er tilknyttet. Sidst i afsnittet er der en tabel, hvor alle de inkluderede spørgsmål er nummeret fra 1-25.

Første tema i AMR-modellen er dækning og repræsentation. Det baserer sig på studier, der har vist at fagforeningstilknytning, graden af overenskomstdækning, kvalitativ og kvantitativ AMR-dækning på arbejdspladsen, samt adgangen til at tale med de repræsenterede kollegaer, er vigtig for AMR (Menéndez et al. 2009). Til dette tema er spørgsmålene 3, 5, 6, 8 og 15 knyttet (Bilag 6).



Andet tema i AMR-modellen omhandler AMRs adgang til fysiske og sociale ressourcer og støtte fra ledelse, fagforeninger, myndigheder og kollegaer. Fundamentalt er AMR afhængig af støtte fra ledelse, myndigheder (særligt gennem lovgivning) og fagforening, ligesom at AMR er afhængige af en effektiv kommunikation mellem AMO-medlemmer, ledelse, fagforeninger og ansatte (Milgate et al. 2002; Ollé-Espluga et al. 2014). Menéndez et al. (2009) peger desuden på vigtigheden af, at AMR har den nødvendige tid og hjælpemidler, rettidig adgang til vigtig information om virksomheden relateret til AM og at de er

sikret adgang til uvildig AM-viden og -vejledning fra fagforeninger og myndighedsunderstøttede eksperter og organisationer. Hertil er spørgsmålene nr. 5, 8, 9, 10, 15, 18 og 19 tilknyttet (Bilag 6).

Tredje tema omhandler AMRs viden, forberedelse, og kendskab og opmærksomhed på AM-problemer på arbejdspladsen, samt hvor meget uddannelse AMR har modtaget og af hvilken kvalitet den er. Udover kompetenceindekset er spørgsmålene nr. 6, 14, 18, 19, 23 og 24, 25 tilknyttet dette tema (ibid).

Fjerde tema der knytter sig til AMR-modellen er Magt, indflydelse og medarbejderopbakning. Her er der tre ting der knytter sig til øget indflydelse for AMR; støtte og anerkendelse fra kollegaer; at opnå synlighed og respekt fra ens arbejdsgiver og AM-professionelle; samt klar og formel anerkendelse fra myndigheder (Menéndez et al. 2009; Milgate et al. 2002; Ollé-Espluga et al. 2014). Hertil er spørgsmålene nr. 8, 9, 10, 13, 17, 23 og 24 tilknyttet (ibid).

Femte og sidste tema omhandler AMRs aktiviteter og strategier. Her udvalgte jeg kun spørgsmålene nr. 12, 14, 16 og 20, der signifikant hang sammen med indflydelse. (Bilag 6-7).

Baggrund og kontrolvariablerne er spørgsmålene 2, 3, 11, 21 og 22 (Bilag 6).

Tabel 1: Præsentation af uafhængige variabler (spørgsmål) i regressionsmodel

Uafhængige variabler											
Værdi	Kategori	Gns.	Std. Afvigelse	Min. værdi	Maks værdi	Værdi	Kategori	Gns.	Std. Afvigelse	Min. værdi	Maks værdi
1. Indeks for kompetence						13. Handler din ledelse på de arbejdsmiljøproblemer den bliver opmærksom på?					
1	1.00	3,26	0,65	1	5	1	Ja, det sker hurtigt	1,55	0,58	1	3
...	...					2	Ja, men der går oftest lang tid				
5	5					3	Nej, de handler ikke				
2. Hvor mange år har du været AMR(sikkerhedsrepræsentant)? (logaritmisk)						14. Hvor meget af din tid bruger du på at kontrollere og besigtige arbejdsmiljøet?					
1	1.00	0,86	0,24	1	5	1	1 Ingen tid	2,88	1,02	1	5
...	...					2	2				
45	45					3	3				
3. Hvor mange ansatte repræsenterer du?						4	4				
1	1 - 9	3,02	1,16	1	7	5	5 Meget tid				
2	10 - 19					15. Har du fagforeningsstøtte (dummy)					
3	20 - 34					0	Nej	0,55	0,50	0	1
4	35 - 99					1	Ja				
5	100 - 249					16. Hvor meget tid bruger du på at deltage i indsatser for at skabe bedre trivsel					
6	250-1000					1	1 Ingen tid	2,67	1,12	1	5
7	Over 1000					2	2				
4. Har du en tidsaftale med ledelsen om, hvor mange timer der er afsat hvervet som arbejdsmiljørepræsentant?						3	3				

1	Ja - et fast antal timer	2,37	0,58	1	3	4	4				
2	Ja - de nødvendige timer					5	5 Meget tid				
3	Nej					17. Er du indenfor det sidste år fra ledelsen blevet tilbudt 1 ½ dags arbejdsmiljøuddannelse/ uddannelsesdag/ temadag?					
5. Hvor mange timer bruger du reelt på dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant i gennemsnit pr uge?						1	Ja, er blevet tilbudt 1½ dag	2,11	0,95	1	3
0	.00	3,48	0,81	0	40	2	Ja, er blevet tilbudt 2 dage som nyuddannet arbejdsmiljørepræsentant				
...	...					3	Nej				
40	40					18. I hvor høj grad får du viden fra Arbejdstilsynet til at udføre dit arbejdsmiljøarbejde?					
6. Har du mulighed for at være i kontakt med dem du repræsenterer?						1	Slet ikke	2,86	1,02	1	5
1	I ringe grad	4,48	0,81	1	5	2	I ringe grad				
2	I nogen grad					3	I nogen grad				
3	I høj grad					4	I høj grad				
4	I meget høj grad					5	I meget høj grad				
5	Altid					19. I hvor høj grad får du viden fra virksomheden til at udføre dit arbejdsmiljøarbejde?					
7. Er du offentlig ansat? (dummy)						1	Slet ikke	2,51	1,04	1	5
0	Nej	0,77	0,42	0	1	2	I ringe grad				
1	Ja					3	I nogen grad				
8. Hvor god er din opbakning fra de kolleger, som du er repræsentant for?						4	I høj grad				
1	Meget dårlig	3,93	0,93	1	5	5	I meget høj grad				
2	Dårlig					20. Hvor meget af din tid bruger du på at udarbejde og gennemføre arbejdspladsvurdering og handlingsplan?					
3	Nogenlunde					1	1 Ingen tid	2,84	1,11	1	5
4	God					2	2				
5	Meget god					3	3				
9. Hvor godt er dit samarbejde med din nærmeste leder?						4	4				
1	Meget dårligt	4,00	0,98	1	5	5	5 Meget tid				
2	Dårligt					21. Hvor meget af din tid bruger du på at samarbejde med ledelsen om arbejdsmiljø?					
3	Nogenlunde					1	1 Ingen tid	2,63	0,89	1	5
4	Godt					2	2				
5	Meget godt					3	3				
10. Hvor godt er dit samarbejde med nærmeste leder?						4	4				
1	Meget dårligt	3,79	1,06	1	5	5	5 Meget tid				
2	Dårligt					22. Hvor meget af din tid bruger du på at have kontakt med dine kolleger om arbejdsmiljø?					
3	Nogenlunde					1	1 Ingen tid	2,97	0,91	1	5
4	Godt					2	2				
5	Meget godt					3	3				
11. Er manglende indflydelse et AM-problem på din arbejdsplads?						4	4				
1	Aldrig/ næste aldrig	2,61	1,05	1	5	5	5 Meget tid				
2	Sjældent					23. Har samarbejde med minimum en TR (dummy)					
3	Sommetider					0	Nej	0,86	0,35	0	1
4	Oft					1	Ja				
5	Altid					24. Har samarbejde med minimum en AMR (dummy)					
12. Hvor meget af din tid bruger du på at deltage i udarbejdelse af arbejdsmiljøstrategier/politikker?						0	Nej	0,76	0,42	0	1
1	1 Ingen tid	2,28	1,02	1	5	1	Ja				

2	2					25. Gennemført den obligatoriske AM-uddannelse (dummy)					
3	3					0	Nej	0,96	0,20	0	1
4	4					1	Ja				
5	5 Meget tid										

Bilag 7

3.3.4 Regressionsanalyse

I undersøgelsens kvantitative del benyttes multivariat lineær regressionsanalyse til at finde faktorer der forklarer forskelle i 3F AMR's indflydelse, der er statistiske signifikante. Grundlæggende er lineær regression en metode til at forudsige datapunkterne i den afhængige variabel Y (her indflydelse) vha. en lineær funktion af Y og datapunkter i de uafhængige variabel X (f.eks. kompetenceniveau). Regression vil dog aldrig lykkes fuldstændig med at forklare placeringen af datapunkterne, hvorfor der vil være et residualled, der er forskellen mellem det sande- Y_i og det forudsagte- Y_i . Der er flere metoder til at beregne den mest nøjagtige linje til forudsigelserne Y. Jeg har valgt Ordinary Least Squares (OLS) metoden til min multivariat regressionenmodel, fordi denne metode 1) tillader mig at undersøge sammenhænge mellem adskillige uafhængige X-variabler og min afhængige Y, og samtidig skelne hvordan de individuelt påvirker Y (Gujarati & Porter 2010: 95ff), 2) ligesom den kan håndtere at de uafhængige både er kategoriske, skala- og dummyvariabler og 3) fordi den er BLUE – best liner unbiased estimat – på forudsigelser af populationens sande hældning og varians ud fra en stikprøve sammenlignet med andre metoder (ibid: 60f). Til forskel fra den simpel lineær regressionsmodel eller mere simpel statistik, tillader den multivariate regressionsmodel at analysere mange faktorer samtidig. Multivariat OLS-regression er derfor en god metode til mit forskningsspørgsmål, da den minimerer den statistiske usikkerhed og fejlestimer, ligesom den er et godt værktøj til undersøge evt. kausalsammenhænge (ibid).

Test af forudsætninger for lineær regression

OLS-regression hviler på nogle forudsætninger som tilnærmelsesvis skal være opfyldt, før min regression-model's resultater er pålidelige (ibid:97ff). Indledningsvis kræves det som minimum at den afhængige variabel skal være en skalavariabel. Ved at anvende indeks-variable og dummier kan jeg imødekomme disse problematikker, der ellers kan give fejlestimeringer. Endvidere har jeg testet for tilstedeværelsen af linearitet, outliers, varianshomogenitet, normalt fordelte fejled og for stærk multikollinearitet. Der er derfor taget højde for at disse er opfyldt, og alle test er beskrevet i bilag 6 og 7.

Hvor meget og hvor signifikant?

OLS-metoden tester både for forklaringskraft og for modellens signifikans. Her fortæller R^2 – også kaldet determinationskoefficienten - hvor god min model er til at forklare variansen i Y på en numerisk skala

fra 0 (ingen sammenhæng) til 1 (perfekt sammenhæng). Modellens enkelte ustandardiserede semipartielle hældningskoefficienter viser hvilken effekt X-variablen har på Y, mens fortegnet viser, om effekten er negativ eller positiv. De standardiserede hældningskoefficienter viser den relative sammenhæng en given X-variabel har på Y. Modellens t-test viser sandsynligheden for, at de individuelle semipartielle hældningskoefficienter kan skyldes tilfældig stikprøvestøj (Gujarati & Porter, 2010:104f), ligesom at F-testen bruges til at afgøre, om modellens samlede forklaringskraft er signifikant forskellig fra 0 (ibid:480f). Pålideligheden af estimaterne og de semipartielle effekter på Y vil blive vurderet ud fra F-testen og t-testenes signifikansniveauer.

3.4 Kvalitative metodologi

Udvælgelse af cases

Der er i litteraturen mange metoder til at udvælge cases. Jeg har til den kvalitative empiri valgt den *typiske* caseudvælgelse, ud fra nogle af de gennemsnitlige træk ved 3F AMR. Jeg interviewede derfor fire 3F AMR, som hvad angår alder, AMR anciennitet og branche, er hyppigt forekommende i data (AMR-vilkår, 2018; Bilag 10). Jeg havde to AMR fra industrien og to fra transportsektoren, som er blandt de overenskomstområder, hvor 3F har flest medlemmer. Jeg sigtede således ikke efter en tilfældig udvælgelse, da det for det første ikke var mig muligt at udvælge 3F AMR tilfældigt, og fordi jeg ønsker en mere kontekstdyb viden om indflydelsesvilkårene for AMR der, lidt simpelt sagt, ligger tættest på regressionslinjen (Hansen et al. 2020:506f).

Det semistrukturerede interview

Jeg har valgt at benytte det semistrukturerede interview, da det ideelt set rammesætter samtalen ift. forskningsspørgsmålet, samtidig med at det giver plads til afvigelser, såfremt informanterne bibringer nye perspektiver. Dette betyder i praksis, at jeg inkorporerer disse principper i min interviewguide (Bilag 8) (Packer 2011:46), ved ikke at lade spørgsmålsformuleringerne være nuancerede og så vidt muligt ikke påtvinge interviewpersonen en holdning til et givent emne (ibid:45). Derfor har jeg givet plads til, at informanten har mulighed for at afbryde og tage kontrol over interviewsituationen, hvilket fordrer informanterne til at bringe emner på banen, som de finder relevante (ibid.:45f). Jeg er bevidst om, at jeg med interviewguiden sætter en dagsorden, som informanten skal forholde sig til, selvom der kan være andre emner, der er mere centrale for informanten (ibid:43).

Valg af det individuelle interview

Denne undersøgelse benytter sig af individuelle telefoninterview. Valget skyldes at 1) telefoninterviews sikrer at jeg kunne interviewe 3F AMR fra hele Danmark ved at minimere rejsetid, hvilket er vigtigt da 3F dækker virksomheder og organisationer i hele landet; 2) det individuelle telefoninterview bedre formår at skabe et trygt rum, fordi informanten selv kan vælge tid og sted for samtalen, da opkaldet aftales på forhånd; 3) metoden i højere grad kan sikre anonymitet, end andre interviewmetoder f.eks. fokusgruppinterview (Smithson 2008:9); 4) og afslutningsvis er det individuelle telefoninterview det mest sundhedsforsvarlige ift. den - i skrivende stund - aktuelle Corona-pandemi og valget skal også ses i lyset af de ressourcer jeg havde til rådighed.

3.5 Analysestrategi

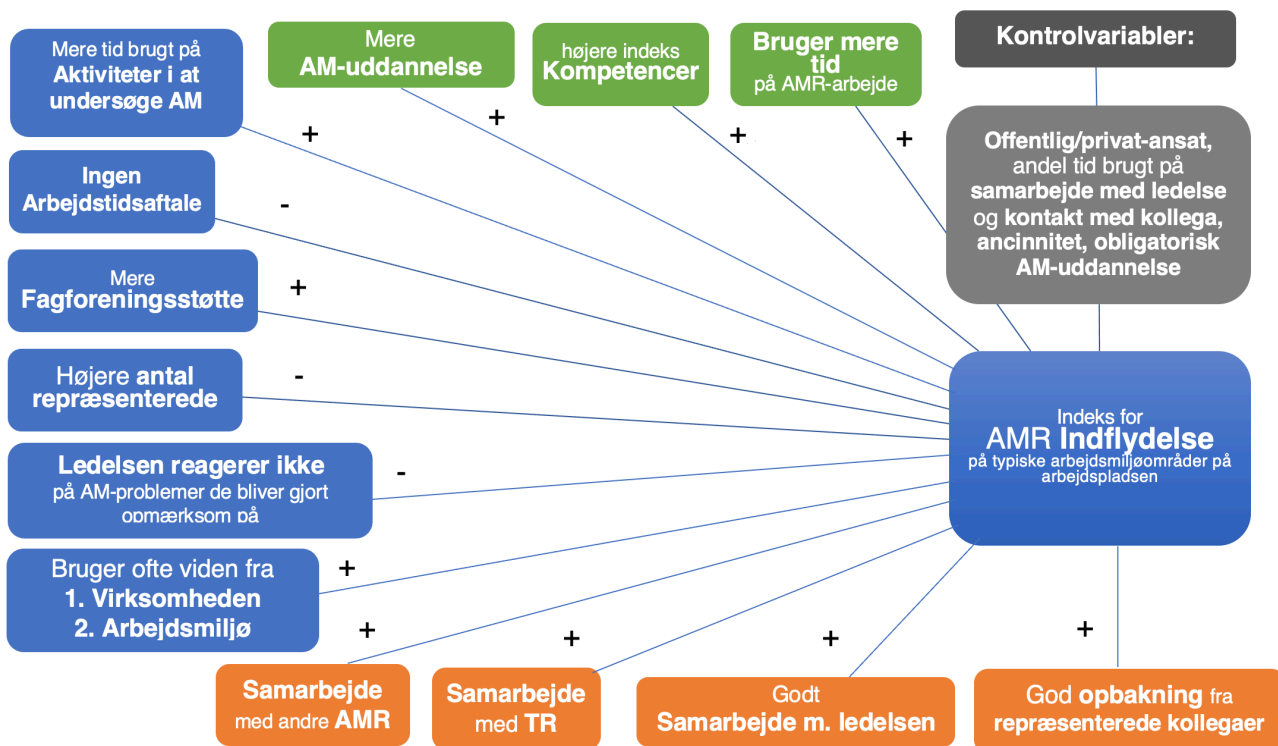
Jeg vil i det følgende afsnit fremlægge mine analytiske valg og deres konsekvenser i forbindelse med denne undersøgelse.

3.5.1 Kausalitet i analysen

Med udgangspunkt i antagelserne i AMR-modellen af Menéndez et al. (2009), har jeg analytisk valgt en multikausal sociologisk tilgang. Ved valget af regression som analyseværktøj, forenkler man den komplekse sociale virkelighed til at blive repræsenteret af besvarelser givet på et eksakt tidspunkt i historien og altså ikke foretaget over en tidsperiode. Det er derfor vigtigt at gøre sig bevidst om, at en regressionsmodel ikke nødvendigvis beskriver et kausalt forhold for de sociale mekanismer og fænomener jeg undersøger. Med valget af AMR-modellen anerkender jeg, at kausalitet i empirien til dels skal retfærdiggøres i teorier eller med udgangspunkt i tidligere studier (Hansen & Andersen 2009: 200).

Valget af den multivariate regressionsmodel skyldes derfor af denne multikausale tilgang, fordi den nuancerer mine resultater, idet jeg vurderer alle faktorenes relative påvirkning af indflydelsesindekset (Gujarati og Porter 2010:21). AMR-modellen siger teoretisk ikke noget om i hvor høj grad, og i hvilken rækkefølge, de enkelte faktorer relaterer sig til indflydelse. Dette er derfor et fokuspunkt i analysen. Regressionsanalysen bruges derfor til at vurdere hvilken, og hvor meget, de enkle variable relativt forklarer forskelle i indflydelsesindekset, når man holder de andre variable lige. Betydningen af om påvirkningen er positiv eller negativ, skal ses i lyset af, hvordan data er kodet (se tabel 1). Jeg gør derfor løbende læseren opmærksom på retningens betydning. Af sammen årsag har jeg i figur 9 visualiseret retningen på mine empiriske antagelser:

Figur 9: Model for mine empiriske antagelser



Jeg forventer således at tid, uddannelse og kompetencer er de vigtigste faktorer i forklaringen af variationen i indflydelse. Endvidere antages det at samarbejde (de orange) og organisatoriske forhold (de blå) er de vigtigste forudsætninger for AMRs indflydelsesvilkår. Jeg indrog også relevante kontrolvariable: anciennitet, obligatorisk AM-uddannelse og sektor (de grå) til at vurdere forskellige bagvedliggende faktorer på virkningen af indflydelsesindekset. Efterfølgende medtog jeg også nogle meget betydningsfulde kontrolvariable ud over mine teoretiske funderede variable. Det var spørgsmålet om, hvor ofte AMR møder de kollegaer, som de repræsenterer, samt AMRs vurdering af om manglende indflydelse er et udbredt AM-problem på deres arbejdsplads (Bilag 7).

Det efterfølges af en kodning af mine interviews vha. programmet NVivos kodetræs-funktion. Kodning afspejler analysetemaerne i AMR-modellen og interviewguiden (Bilag 11). Jeg derfor bevidst om, at kodning er en del af den analyserende proces, idet jeg organiserer datamaterialet i kategorier (koder), hvor bestemte perspektiver udelades (M. Packer 2011:58).

4 Analyse

Analysen er bygget op i fire afsnit. Først afrapporterer jeg de overordnede resultater fra regressionsmodellen. Andet afsnit viser særlige fund i det kvalitative materiale, der ligger ud over fundene i survey-undersøgelsen. I tredje afsnit vil jeg i en tværgående analyse nuancere mine kvantitative fund ved at diskutere korresponderende og komplimenterende fund i det kvalitative. Analysen afsluttes med en indflydelesteoretisk analyse af uddannelses- og kompetencespørgsmålet.

4.1 Modelafrapportering

Den endelige model er resultatet af to ønsker. For det første skulle de inkluderede variabler forklare mest af variationen i Y og for det andet skulle variablerne korrespondere med så mange af antagelserne i AMR-modellens temaer i C1 og C2, at jeg kan vurdere deres gyldighed (Menéndez et al. 2009). Operationaliseringen, modelsøgningen og modelkontrollen er at finde i Bilag 6 og 7. Resultatet blev modellen nedenfor:

Tabel 2: Regressionsmodel

Regressionmodel: $Y = \text{indflydelse}$	Std. Fejl	Hældning	Relativ styrke
Variabel (spørgsmål)		u. std. koefficienter	standardisere beta-koefficienter
Indeks for kompetence	0,024	0,204***	0,169
Hvor længe har du været arbejdsmiljørepræsentant (sikkerhedsrepræsentant)? År (logoritmisk)	0,006	0,029***	0,090
Antal ansatte som AMR repræsenterer	0,012	-0,018	-0,027
Har du en aftale med ledelsen om, hvor mange timer der er afsat til dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant?	0,025	-0,068**	-0,050
Hvor mange timer bruger du reelt på dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant i gennemsnit pr uge?	0,003	0,006*	0,045
Har du mulighed for at være i kontakt med dem du repræsenterer?	0,017	0,066***	0,068
AMR er offentlig ansat (dummy)	0,033	0,080*	0,042
Hvor god er din opbakning fra de kolleger, som du er repræsentant for	0,016	0,042*	0,049
Hvor godt er AMRs samarbejde med nærmeste leder	0,020	0,057**	0,071
Hvor godt er AMRs samarbejde med øverste leder	0,019	0,094***	0,126
Manglende indflydelse som AM-problem	0,015	-0,080***	-0,107
Andel tid brugt på at deltage i udarbejdelse af arbejdsmiljøstrategier/politikker	0,016	0,039*	0,051
Andel tid brugt på kontrollere og besigtige arbejdsmiljøet	0,017	0,058***	0,075
Handler din ledelse på de arbejdsmiljøproblemer den bliver opmærksom på?	0,031	-0,100***	-0,074
AMR har fagforeningsstøtte (dummy)	0,027	0,070*	0,044
Andel tid brugt på deltage i indsatser for at skabe bedre trivsel	0,014	0,029*	0,041
Er du indenfor det sidste år fra ledelsen blevet tilbudt 1 1/2 dages arbejdsmiljøuddannelse/uddannelsesdag/temadag?	0,015	-0,046**	-0,056
Viden til AM-arbejdet fra Arbejdstilsynet	0,014	0,047***	0,061
Viden til AM-arbejdet fra virksomheden	0,014	0,063***	0,084
Andel tid brugt på udarbejde og gennemføre arbejdspladsvurdering og handlingsplan	0,016	0,165***	0,232
Samarbejde med ledelsen om arbejdsmiljø (tid)	0,019	-0,018	-0,021
Kontakt med dine kolleger om arbejdsmiljø (tid)	0,018	-0,052**	-0,060
Ja, AMR har samarbejde m. TR (dummy)	0,040	-0,106**	-0,047
Ja, AMR har samarbejde m. AMR (dummy)	0,033	0,001	0,001
Ja, AMR har obligatorisk AM-uddannelse (dummy)	0,070	-0,095	-0,024
Konstant (b1)	1,649		
Justeret R ²	53,32 %		
F-værdi	77,349***		
r-værdi	.734		
Observationer	n=1.680		

Note: Signifikansniveau er angivet ved $p < 0.05^*$, $p < 0.01^{**}$ og $p < 0.001^{***}$

Overordnet fortæller F-værdien mig, at den samlede model signifikant forklarer variationen i indflydelsesindekset. R²-værdien fortæller mig, at min model forklarer 53,32% af variationen i indflydelse for AMR. Den relative høje r-værdi på 0.734 fortæller mig, at sammenhængen mellem indflydelse og de inkluderede uafhængige variabler er relativt stærk. Effekterne fra de enkelte variabler er beskrevet med de partielle

ustandardiserede (u.std) hældningskoefficienter og med de standardiserede (std.) hældningskoefficienter, der viser de relative effektstørrelser. Hvis man tager kompetencevariablen som eksempel, fortæller de u.std. koefficienter, at når kompetenceindekset stiger fra 1 til 2, stiger medindflydelsen med 0,204, mens den std. koefficient viser kompetenceindeksets relative korrelation med indflydelse, når man omregner alle værdier til en sammenlignelig måleenhed kaldet standardafvigelsen. Således viser min model, at når kompetence stiger med en std. afvigelse, stiger indflydelse med 0,169 std. afvigelse.

I tabel 2 har jeg gengivet den relative styrke for de uafhængige faktoreres individuelle sammenhæng (1-25) med indflydelse samt deres retning og kategoriseret dem efter AMR-modellens temaer i C1 og C2. De ti faktorer med den relativt stærkeste sammenhæng med indflydelse, er skrevet med **fed**.

Kontrol for køn og alder er ikke medtaget i den endelige model, fordi de var nonsignifikante i alle modeller i modelsøgningen. Anciennitet har en meget større sammenhæng ift. aldersvariablen og erstattede derfor denne (Bilag 6-7). Kontrollen af privat vs. offentlig sektor var lavsignifikant og havde den 6. svageste effekt på indflydelse.

Mine empiriske antagelser blev for de flestes vedkommende bekræftet. Undtagelserne er uddannelse, samarbejdet med andre tillidsvalgte og antal repræsenterede, samt en negativ sammenhæng mellem indflydelse og tid brugt på kontakt med ledelse eller på repræsenterede kollegaer. Overraskende er det, at ingen af spørgsmålene om uddannelsestype og varighed havde nogen nævneværdig effekt på indflydelse (Bilag 7). En anden overraskelse er, at samarbejdet med andre AMR har så godt som ingen betydning for AMRs indflydelse (den svagest og nonsignifikant effekt) og at samarbejdet med en eller flere TR har en negativ betydning for indflydelsen (17. stærkest). Derudover er antallet som AMR repræsenterede næsten uden betydning, idet den har modellens 4. svageste effekt på indflydelsen er nonsignifikant.

Andre vigtige fund er, at når AMR bruger en større andel af sin tid på at være i kontakt med ledelsen eller kollegaer, hænger det sammen med lavere indflydelse. Overraskende er det også, at en større andel tid brugt på aktiviteter knyttet til APV (Den stærkeste sammenhæng) og besigtigelse af AM (7. stærkest), har nogle af de stærkeste sammenhænge med indflydelse i modellen.

4.2 Kvalitative fund

Tabel 3: Baggrundsskema over informanter

Informant	Branche	Arbejdspladsstørrelse	Antal de repræsentere	Erfaring som AMR (i nuværende arbejde)	Ekstra info om erfaring
Karsten, 64 år	Industri	+200	25	+2,5 år	Har før været selvstændig, har arbejdet i virksomheden i 6,5 år
Kirsten, år (?)	Industri	+35	15	+1 år	Har arbejdet på fabrikken i 13 år
Lone, 57 år	Transport	+200	200	+1 år	Har før været selvstændig. Blev valgt kun 10 md. efter ansættelse
Ole, 53 år	Transport	+200	+10 (i to sammenlagte afdelinger)	+2 år	Han er også TR og har støttefunktion for implementeringen af virksomhedens nye ISO 45000 certificering. Har været valgt som på tidl. arbejdspladser siden 90'erne.

(Bilag 1-4)

Selvstændige og pragmatiske AMR

Flere forskere har typificeret forskellige AMR rolleforståelser (se f.eks. Ladegaard et al., 2012), men på tværs af mine interviews var rolleforståelsen relativ enslydende. Største forskel er – udover graden af indflydelse - hvor meget erfaring AMR'erne har. Fælles var der tale om en tilgang til AM-arbejdet, hvor sikkerheden og sundheden var i højsædet ud fra en pragmatisk tilgang, hvor de både har en bagatelgrænse og accepterede en øvre grænse for hvor vidtgående arbejdsmiljøforbedringer kan være. Det sker ud fra en hensyntagen til virksomhedens økonomi/de ansattes jobsikkerhed og for ikke at besværliggøre kollegaernes løsningen af arbejdets kerneopgave (Bilag 1-4). Her følger to eksempler fra hhv. Ole og Lone på nogle af de dilemmaer AMR oplever, der fordrer en selvstændig og pragmatisk tilgang til AM-arbejdet:

”Men selvfølgelig hvis det er alvorligt, og at der er ved at ske en ulykke eller der er en sket en ulykke, så er vi nødt til at stoppe og tage os af det. (...).

I: Og der er måske nogen der kan tage dit arbejde, hvis det er?

O: Nej, det kommer til at knibe (...), fordi det koster temmelig mange penge ikke at køre en tur. Og selvfølgelig er det forkert at så sige, at pengene og arbejdsmiljø hænger sammen lige i dit tilfælde. Og det gør de jo også generelt, hvis man skal have forbedringer, så koster det jo også penge. Men det er ikke altid at de dyreste løsninger er de bedste” (Bilag 4:5).

Og her Lone:

” (...) 'Mit sæde er for hårdt at sidde i' – Men [hvad er] problemet? (...) meningen er, at du skal stige ind og ud, det er endnu mere vigtigt, at du har en god ind og udstigning end at dit sæde er blødt” (Bilag 3:4).

Interviewene udfordrer derfor ideen om, at AMR altid er medarbejdernes repræsentant overfor ledelsen jf. en traditionel definition af medarbejderdemokrati som: *”the collective representation of workers interest through formal arrangements by statutory or voluntary means”* (Ollé-Espluga et al. 2014: 339), hvilket jeg har visualiseret forneden:

Figur 10: Traditionel medarbejderrepræsentation

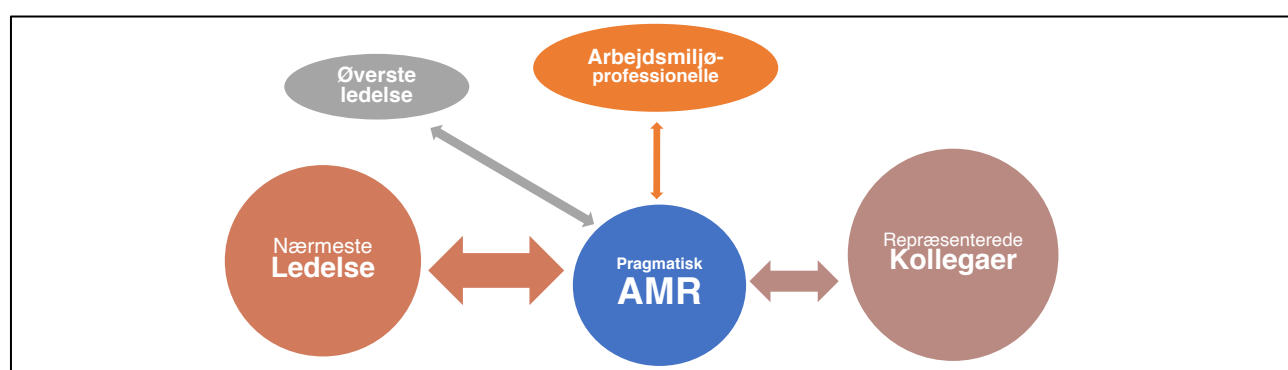


Det viste sig i stedet, at der nærmere var tale om, at AMR befinder sig i centrum for arbejdsmiljøets aktører, hvor AMR i varierende grad og form er i dialog med de øvrige af arbejdsmiljøets aktører:

”(...) det er enormt vigtigt (...) at det er et samarbejde med ledelsen, og ikke et modspil altså. Jeg er klar over at jeg er medarbejders mand - det skal der ikke være nogen tvivl om - men jeg skal også nok mig. Jeg skal også fortælle ledelsen - jeg er nødt til at fortælle jer dette her - men jeg har også fortalt kollegaer at jeg ikke er enig med ham” (Bilag 3:12).

Det betyder derfor at AMR også må gå i rette med kollegaer, hvis de opfatter deres ønsker til AM som urealistiske eller ubegrundede. Figur 12 viser de interviewede AMRs relationer til AM-aktører. Pilenes tykkelse afspejler hvor ofte og hvor udbygget kontakten typisk er med de aktører.

Figur 11: AMRs relationer til andre AM-aktører



(Bilag 1-4)

Størst er dialogen mellem AMR og nærmeste leder. Samarbejdet her bliver af alle beskrevet som god og at lederen oftest har samme tilgang til AM-problemer som AMRen selv (Bilag 1-4). Dialogen med kollegaerne var den næstmest hyppige, men den er overvejende knyttet til information og identifikation af farer i arbejdsmiljøet, da mine AMR sjældent får et mandat fra kollegaerne til at forandre arbejdsmiljøet (ibid). Dialogen med den øverste ledelse er blandet og oftest indirekte, fordi mine AMR ikke nødvendigvis sidder med i AMU eller fordi den øverste ledelse ikke deltager i de møder AMR er med til (ibid). Karsten (se tabel 3) har som den eneste, jævnligt møder med sin fabrikschef, hvorfor hans samarbejde med den øverste ledelse er glimrende (Bilag 1). Med de arbejdsmiljøprofessionelle (AMP) er dialogen minimal, da der oftest er tale om envejskommunikation fra AMP. At ingen oplever et samarbejde med enten eksterne eller deres interne AMP er bemærkelsesværdigt (Bilag 1-4). I næste afsnit uddyber jeg AMRs forhold til de arbejdsmiljøprofessionelle, fordi der ikke blev spurgt til dette aspekt i surveyen.

De arbejdsmiljøprofessionelle

Som beskrevet i litteraturen er ledelsesansatte AMP i dag mere udbredt end tidligere (Hasle et al. 2019), hvilket mine interviews også viser. Interviewene viser at AMR er nødt til at forholde sig til AMP som en fjerdepart i AM-arbejdet. Overordnet oplever Lone, Kirsten og Karsten at deres interne AMP er langt væk fra deres hverdag (Bilag 1-4), og Ole, Kirsten og Karsten mistænker deres AMP for at vægte ledelsens interesser tungere end arbejdsmiljøet, hhv. virksomhedens eksterne AM-auditør, HR-chef og sikkerhedsafdelingen (Bilag 1-2, 4):

”For de [AMP] har også virksomheden som de skal tage hensyn til. Selvom det ikke må hedde sig sådan. Det kan de ikke undgå at skele lidt til” (Bilag 1:3).

Kirsten har ubestridt den mest negative opfattelse af sin AMP, fordi hun mistænker HR-chefen for ikke at se dem i produktionen som ”rigtige mennesker” (Bilag 2:8). For Karsten og Kirstens arbejdsplads er det AMP der driver arbejdet med APV'en, uden at inddrage dem, til deres store frustration (Bilag 2-3). Særligt for dem med mindst AMR-erfaring, kan AMP påvirke deres indflydelse på AM-arbejdet, enten ved at sidde med serveretten for AM-initiativer eller ved at AMR opfatter dem som en gatekeeper ift. AM-viden, hvilket kan gøre, at AMR kan føle sig overflødig (Bilag 2-3):

(...) altså HR-afdelingen er ligesom dem der laver det hele - APV og det hele bliver ligesom kørt lidt hen over hovedet på en. Så jeg har lidt sådan en følelse af, er jeg [bare] AMR fordi det er noget man skal have ifølge loven” (Bilag 2:1).

For Karsten er der en sikkerhedsafdeling, som ofte handler uden at inddrage medarbejderne og deres repræsentanter (Bilag 4). Han viser i citatet forneden, hvordan sikkerhedsafdelingen ofte har serveretten ift. AM-arbejdet, og viser samtidig, hvordan flere AMR kan opfatte AMP som en gatekeeper til AM-viden (Bilag 1-2,4):

”Dem jeg refererer til, (...) er vores sikkerhedsafdeling. Det er dem som udstikker retningslinjerne, og hvis der er sådan noget jeg er i tvivl om, så er det så dem jeg henvender mig til” (Bilag 1:1).

Men på den anden side viser interviewene også, at AMP ikke har meget med den nære AM-regulering at gøre, fordi det sker udenom AMP i kraft af AMRs samarbejde og dialog med kollegaer og nærmeste leder (Bilag 1-4). AMR kommer også med flere eksempler, hvor de gør modstand mod AMPs indflydelse (ibid). Karsten viser f.eks. i citatet her, hvordan han gør modstand mod de retningslinjer som er udstukket af hans AMP:

I: Så du har måske mere legitimitet end sikkerhedsafdelingen har?

K: Ja, de [kollegaerne] lytter mere til de ting jeg kommer med, end de ting som kommer fra sikkerhedsafdelingen. Men også fordi - det må jeg måske ikke sige - der er jo sommetider nogle ting

der kommer fra sikkerhedsafdelingen som er fuldstændig hul i hovedet. Hvor jeg så siger, (...) men i min verden [er det] bedst at vi gør sådan som vi plejer. (...) For det er sådan, at de [kollegaerne] ikke skal være blege for at sige at de har spurgt [mig] til råds, (...) [h]vor jeg ligesom siger til dem, at i har min opbakning til at gøre det, og hvis det skal gå galt, så skal i bare sige at det var noget de havde fra mig af. (Bilag 1:7)

Han vælger aktivt at undergrave sikkerhedsafdelingens autoritet, fordi han ikke kan se fornuften i det de kommer med. At han er villig til at tage ansvaret for ikke at følge AMPs instrukser, viser at han i forvejen har en indflydelsesrig position på arbejdspladsen. På den måde øver han indflydelse - vha. sin autoritet – ved at delegitimere sikkerhedsafdelingens forsøg på at regulere AM.

Samlet set viser interviewene, at AMP har betydning for AMRs indflydelsesvilkår, men interviewene viser samtidig at ledelsessamarbejdet er vigtigere i denne henseende. Der er derfor tale om, at AMR må samarbejde med flere grupper af arbejdsmiljøets aktører (AM-aktører) i reguleringen af AM. AMR er derfor nogle gange bindeled mellem de øvrige aktører og de repræsenterede kollegaer. Men ikke forstået sådan at AMR forhandler om AM ud fra et klart mandat fra de repræsenterede. Der er nærmere tale om endnu et forhandlingsled, hvor AMR også skal legitimere sin egen rolle og synspunkter til kollegaerne, ligesom at AMR også kan være med til at (de)legitimere AM-regulering fra de øvrige AM-aktører (Bilag 1-4).

4.3 Tværgående analyse

Jeg vil i dette afsnit fortolke mine kvalitative og kvantitative data med analysetemaer i AMR-modellen af Menéndez et al. (2009). Til dette har jeg lavet en figur som rangerer modellens faktorer fra stærkest (1) til svagest (25) sammenhæng med indflydelse, samt dennes retning og til hvilket analysetemafaktoren kan henføres til.

Tabel 4: Tematisk liste over regressionens faktorer rangeret efter sammenhængsstyrke med indflydelse

Sprøgsmaal i survey (med retning)	Effektstørrelse på Indflydelse (1 stærkest - 25 svagest)	Retning på effekt + /-	Analysetemaer i AMR-modellen
Andel tid brugt på udarbejde og gennemføre arbejdspladsvurdering og handlingsplan	1	+	Aktiviteter/Vision
Højere selv vurderet kompetence	2	+	Kompetencer
Bedre samarbejde med øverste leder	3	+	Magt & kollegaopbakning
Manglende indflydelse er ofte et AM-problem	4	+	Magt & kollegaopbakning
Mere erfaring som AMR	5	+	Kontrolvariabel
Får i højere grad arbejdsmiljøviden fra virksomheden	6	+	Viden
Mere tid brugt på at kontrollere og besigtige arbejdsmiljøet	7	+	Vision/aktivitet
Handler din ledelse på de arbejdsmiljøproblemer den bliver opmærksom på?	8	+	Magt & kollegaopbakning
Bedre samarbejde med nærmeste leder	9	+	Magt & kollegaopbakning
Bedre mulighed for at være i kontakt med dem du repræsenterer?	10	+	Ressourcer
Får i højere grad arbejdsmiljøviden fra Arbejdstilsynet	11	+	Viden/aktivitet
Mere tid brugt på kontakt med dine kolleger om arbejdsmiljø	12	-	Repræsentation
AMR er blevet tilbudt 1 ½ dags arbejdsmiljøuddannelse/uddannelsesdag/temadag det sidste år	13	+	Støtte/
Mere tid brugt på at deltage i udarbejdelse af arbejdsmiljøstrategier/politikker	14	+	Aktiviteter
AMR har en aftale med ledelsen om, hvor mange timer der er afsat til AMR-arbejdet	15	+	Ressourcer & støtte
Bedre opbakning fra de kolleger, som du er repræsentant for	16	+	Magt & kollegaopbakning
Ja, AMR har et nævneværdigt samarbejde m. TR	17	-	Ressourcer & støtte
Flere timer brugt på AMR-arbejdet	18	+	Ressourcer & støtte
AMR har fagforeningsstøtte	19	+	Støtte
Hvis AMR er offentlig ansat	20	+	Kontrolvariabel
Mere tid brugt på deltage i indsatser for at skabe bedre trivsel	21	+	Aktiviteter
Flere ansatte som AMR repræsenterer	22	-	Ressourcer & støtte
Mere tid brugt på at samarbejde med ledelsen om arbejdsmiljø	23	-	Magt & kollegaopbakning
AMR har taget den obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse	24	-	Viden/kompetencer
Ja, AMR har et nævneværdigt samarbejde m. AMR	25	+	Ressourcer & støtte

4.3.1 Kollega- og fagforeningsstøtte

”Jeg har selvfølgelig nogle kollegaer jeg arbejder godt sammen med. Men som jeg startede med at sige, så er vi nogle der er meget interesseret i vores arbejde og så er vi nogle der mener at man bare skal gøre som vi bliver bedt om” (Bilag 1:6).

AMR-modellen antager at støtten og kommunikationen med de kollegaer AMR repræsenterer, er af afgørende betydning for AMR-indflydelse. Min empiri viser dog, at relationen til kollegaerne ikke entydigt er en ressource og støtte for AMR, ligesom at interviewene viste, at AMR ikke altid ’bare’ repræsenterer kollegaernes interesser (Bilag 1-4).

Modellen viser at opbakningen fra kolleagerne har den 16. stærkeste sammenhæng med indflydelse, og at en større andel tid brugt på kontakten, typisk gav laverere indflydelse (12. stærkest), mens at adgangen til de repræsenterede var den 10. største faktor (og højsignifikant) i forklaringen af indflydelse. Antallet af personer den enkelte AMR repræsenterer havde derimod ingen betydning på indflydelsen. Med udgangspunkt i interviewene kunne det tyde på, at adgangen til kollegaer ’stjæler’ effekten fra antallet, fordi antallet i sig selv ikke afgør hvor god en relation man har til dem man repræsenterer (Bilag 1-4). Det viser, at antallet man repræsenterer, ikke alene afgør om man har mulighed for at være i kontakt med kollegaerne. Modellen viser også, at jo mere tid AMR skal bruge på at kontakte sine kollegaer, jo mindre er indflydelsen typisk også generelt. Det kan fortolkes sådan, at det er kvaliteten – eller outputtet - af den tid du bruger sammen med kollegaerne, der betyder noget for indflydelsen. Dette indikerer at desto nemmere det er at kommunikere med dem du repræsenterer, desto mere tid kan AMR bruge på andre ting, som giver AMR bedre indflydelsesvilkår. Nemmere kommunikation kan f.eks. være morgenmøderne på Karstens fabrik hvor han som den eneste af mine AMR, har mulighed for at kommunikere direkte med ledelsen og kollegaerne (Bilag 1). Når muligheden for at mødes med kollegaerne er vigtigere end de øvrige mål, peger interviewene på, at kontakten blandt andet bruges til at opbygge tillid og respekt fra kollegaerne. Når dette bl.a. er så vigtigt, er det fordi den øger AMRs autoritet til at overtale eller irettesætte AM-farlig adfærd hos kollegaerne (Bilag 1-4). Bedst beskriver Ole tillidens funktionen, fordi han efter en sammenlægning af hans afdeling og en afdeling i en nærliggende by, bevidst arbejder for at opbygge tillid hos de nye, som han er blevet repræsentant for (Bilag 4):

”Det [tillid] er noget af det vigtigste for at komme ind på livet af mine kollegaer omkring AM og TR-området. (...) Folkene i [den ene afd.] kender mig jo. Og de er ikke nervøse for det. Det sku være mere folkene [i den anden afd.], og det tror jeg har noget med tillid at gøre” (Bilag 4:3).

Med undtagelse af Karsten, oplever mine AMR på forskellig vis kommunikationsudfordringer med deres repræsenterede kolleager (Bilag 2-4).

Eksempelvis har Ole, som buschauffør, sjældent mulighed for at møde sine kolleger i arbejdstiden, men når han så, under en kort samtale, opfanger at en kollega har svære personlige problemer, ringer han efter arbejdstid og taler med vedkommende i 3 timer (Bilag 4:3). Derfor kan sammenhængen mellem et højere samlet tidsforbrug på kollegakontakten og mindre indflydelse indikere, at få gode interaktioner kan være bedre end flere overfladiske interaktioner med kollegaer.

Med til billedet hører, at der kun er én kollegarelateret variabel, der er blandt de 10 stærkeste indflydelsesfaktorer i modellen. Dette afspejler at ingen af de fire interviewede AMR faktisk beskriver relationen til kollegerne som en direkte kilde til indflydelse. Derfor tyder meget på, at kollegerne kun er en indirekte kilde til indflydelse (Bilag 1-4).

AMR-modellen antager på samme måde at fagforeningsstøtte og -tilknytninger er en vigtig kilde til indflydelse. Men fordi mit analyseudvalg kun består af fagforeningstilknyttede AMR, er den mest oplagte måde at undersøge dette på, udelukket. Dog måler jeg på, om AMR føler at det er en god støtte de får fra 3F, og her finder modellen at fagforeningsstøtte har betydning for AMRs indflydelse. 55% oplevede i større eller mindre grad at være støttet af deres fagforening. I mine interview viser støtten sig primært som efteruddannelseskurser, og til Q&A på AM-spørgsmål (Bilag 1-4), og for Ole, er der tale om en mere direkte støtte ved månedlig AM-sparring med en fast kontaktperson i hans lokale 3F-afdeling (Bilag 4:4). Men når sammenhængen er lavsignifikant, og kun den 19. stærkeste, så er der mange andre faktorer som er vigtigere for indflydelsen.

4.3.2 Kompetencer, uddannelse og viden

At min regressionsmodel viser, at kompetence til at udføre forskellige AM-opgaver hænger tæt sammen med indflydelse, er ikke overraskende. Kompetenceindekset har således modellens 2. stærkeste sammenhæng med AMRs indflydelse. Kompetence til AM-arbejdet kan have mange forskellige kilder, men af mine interviews fremgår det i særlig grad at være uddannelse, forberedelse og godt kendskab til de lokale AM-problemer (Bilag 1-4). Alle disse er forhold, som kan stille AMR bedre når han/hun skal vurdere hvad problemerne er og hvordan de kan løses. Det tyder på, at der er et stort sammenfald mellem at opfatte sig selv som dygtig til AM-arbejdet og til at være dygtig til at øve indflydelse på AM-arbejdet (Bilag 1-4).

Kompetencer til AM-arbejdet er ikke medfødte og interviewene viste både hos de erfarne og de knap så erfarne, at læringskurven det første år som AMR er stejl (Bilag 1-4):

I: Brugte du mere tid, da du var ny som AMR?

K: Ja, det gjorde jeg! Helt stensikkert, det gjorde jeg. Der er virkelig mange ting man skal tage stilling til og holde øje med. (...) Og jeg ved nu, hvor jeg kan hente mine oplysninger. Det er der ingen af de nye der ved, de skal først hen og have det at vide” (Bilag 4:5).

Ole, som er den mest erfarne AMR, fortæller her hvordan det krævede ekstra meget tid i starten, at lære og forstå AMR-rollen og hans arbejdsplads, og at man ikke som det første ved, hvor man kan opsøge viden til AM-arbejdet. Men når kompetencer er så vigtige og læringskurven så stejl, er det overraskende at uddannelse – hvor man kan opøve disse kompetencer – ikke hænger sammen med indflydelsen. Hverken målinger på uddannelseslængden og/eller kursustyper kunne signifikant forklare forskelle i indflydelsesindekset (Bilag 6-7). Jeg beholdte spørgsmålet om hvorvidt AMR har taget den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse (OUA) (2. svagest) som kontrolvariabel i modellen. Den eneste uddannelsesvariabel som hang sammen med indflydelse, var hvorvidt man er blevet tilbudt efteruddannelse af ledelsen (13. stærkeste). Men den er nok nærmere knyttet til samarbejde og velvilje fra ledelsen (se afsnit 4.3.4), da spørgsmålet ikke handler om hvorvidt AMR så tog imod den tilbudte efteruddannelse.

Viden og adgangen til denne, er en anden vigtig ressource jf. AMR-modellen. De to inkluderede vidensvariabler viser sig også at være særdeles vigtige, for at forklare forskellene i indflydelse. Hvis du ofte får din viden til at afvikle AM-arbejdet fra virksomheden eller Arbejdstilsynet, hænger det stærkt sammen med højere indflydelse, hhv. 6. stærkeste og 11. stærkeste sammenhæng. Interviewene viser dog, at det er de mest erfarne AMR – Karsten og Ole – som aktivt bruger viden fra Arbejdstilsynet i AMR-arbejdet. Dette tyder på, at anciennitet er en forudsætning for at opsøge ekstern viden, jf. citatet ovenfor, hvor Ole ikke som det første vidste, hvor han skulle finde relevant viden.

Når AMRs anciennitet (6. stærkeste) sammen med kompetence er så betydningsfulde, peger det på, at det er de erfarne og kompetente AMR, der oftest har de bedste indflydelsesvilkår. Samme billede ser jeg i mine interviews samt at der med kompetencerne og erfaringen følger arbejdspladsspecifik viden og kendskab til konkrete farer i AM (Bilag 1-4). Netop dette kendskab var afgørende i de eksempler, hvor mine AMR fik overtalt ledelsen til at forbedre AM eller forebygge en arbejdsulykke (Bilag 1-4).

Disse forhold er et argument for, at generel viden ikke er en direkte kilde til mere indflydelse. Men selvom der i min model ikke er direkte sammenhæng mellem uddannelse i generel AM-viden og indflydelse, så hører det med til billedet, at alle de interviewede AMR faktisk roser 3F's efteruddannelseskurser. De oplevede alle, at de bidrog med værktøjer, der er anvendelige i deres daglige AMR-arbejde, bl.a. til mødeforberedelse og forhandling med ledelsen om AM-forbedringer (Bilag 1-4):

”[3F-kurserne] De er fandme også rigtig gode. De går så mere på forberedelse på møder og sådan noget. Men det er jo ⅔ dele arbejdet, det er jo forberedelserne” (Bilag 4:5)

Og forberedelse kræver som bekendt tid, hvilket næste afsnit handler om.

4.3.3 Tid: kvalitet frem for kvantitet

I AMR-modellen antages det, at den samlede tid til rådighed er en vigtig ressource, blandt andet fordi det giver bedre mulighed for at besigtige AM og være i kontakt med kollegaer.

Men mere tid til rådighed viser sig ikke at være af afgørende betydning for indflydelse, da den kun har den 18. stærkeste sammenhæng (svagt signifikant). At have en arbejdstidsaftale med ledelsen, hænger heller ikke stærkt sammen med indflydelse (15. stærkest og mellem signifikant). I stedet er indikatorer på kvalitet, indhold (og outputtet) af den anvendte tid i AM-arbejdet, der hænger stærkt sammen med indflydelsen. Dette forhold er bedst eksemplificeret ved, at et godt samarbejde med ledelsen er positivt for indflydelsen, mens en større andel af tiden til rådighed, brugt på dette samarbejde, typisk giver AMR mindre indflydelse. Dette tyder på, at et godt samarbejde lige så godt kan betyde få, men nyttige, møder med ledelsen, som mange men overfladiske møder. Når der er en negativ sammenhæng mellem mere tid brugt på kontakten med kollegaer eller ledelse og indflydelse, så tyder det på at AMR med lavere indflydelse oftere bruger meget tid på kontakten med sine kollegaer og leder(e). For alle, undtagen Karsten, er mere tid brugt på kontakten med kollegaerne ofte lig ulønnede timer udenfor arbejdstiden (Bilag 2-4):

”[M]in bil er mit kontor og jeg har hele tiden mennesker i min bil. Så på den måde kan det godt være svært for mig og ligesom fordybe mig. Både i noget læsestof og noget samtale, altså hvis der er kolleger der ringer om et eller andet ikke. Så det at [jeg må] bruge min fritid på det i virkeligheden - og det er jeg dybt modstander af. Jeg gider ikke at arbejde gratis i min fritid” (Bilag 3:4).

Det er måske derfor, at flere timer om ugen brugt på AM-arbejde i sig selv, ikke er en ressource, fordi det for nogen også betyder mere ulønnet hjemarbejde.

Tid brugt på aktiviteter der kan give et bedre kendskab til arbejdspladsens AM, eller som er målrettet forberedelse til AM-arbejde, eller mod forebyggelse, hang stærkt sammen med mere indflydelse. Tid brugt på udfærdigelse af APV og besigtigelse af arbejdsmiljøet har hhv. modellens stærkeste, og 7. stærkest sammenhæng med indflydelse. Derfor er mine spørgsmål om monitorering af AM blandt regressionsmodellens stærkeste sammenhænge med AMR-indflydelse. Hvis det derimod handler om mere tid brugt på at udvikle AM-politikker/strategier, har det en mindre positiv sammenhæng med indflydelse.

Samlet set indikere analysen her, at det ikke så meget er mængden af tid AMR bruger, som det er hvad AMR får ud af den. På samme måde er det de AMR, som har færreste tidsmæssige barrierer for samarbejdet med de andre AM-aktører, der typisk har højere indflydelse.

4.3.4 Samarbejde og indflydelse

AMR-modellen antager, at AMRs indflydelse afhænger af dennes mobilisering af støtte og anerkendelse fra kollegaer og øvrige tillidsvalgte, for at opnå synlighed og respekt fra arbejdsgiver og AMP. Som tidligere beskrevet, er relationen til kollegaerne kompliceret men vigtig. Samme gør sig gældende for samarbejdet med de øvrige AM-aktører, dog med forskelligt fortegn og styrke. Samarbejdet med en/flere AMR har typisk ingen betydning for indflydelsen. Samarbejdet (godt eller dårligt) med tillidsrepræsentanten (TR) reducerer typisk den enkeltes selvvalgte indflydelse, sammenlignet med arbejdspladser uden TR, eller hvor AMR selv er valgt som TR, eller som ikke har et nævneværdigt samarbejde med en anden TR. Dvs. at det hos de 86% der samarbejder med en TR, måske kan være en hæmsko for indflydelsen, også selvom at TR for de flestes vedkommende kommer fra samme fagforening og repræsenterer samme faggruppe. Det skal dog nævnes, at sammenhængen kun er mellem signifikant, og der er 16 faktorer, der har en stærkere sammenhæng med indflydelse.

En (u)samarbejdsvillig ledelse

Flere studier har peget på, at ledelsens velvilje (commitment) og samarbejde, er afgørende vigtig for AMR (Walters & Wadsworth 2019). Min undersøgelse viser også – kvalitativ som kvantitativ - at relationen til ledelsen og dennes vilje til at samarbejde, er afgørende for indflydelsen. De variabler som – enten direkte eller indirekte - er knyttet til ledelsens vilje til at samarbejde, har nogle af regressionens stærkeste sammenhænge med indflydelse. Samarbejdet med øverste ledelse har her den tredje stærkeste sammenhæng med indflydelse, mens samarbejdet med den nærmeste ledelse, har den sjette stærkeste. Endvidere gælder det, at AMR typisk har mere indflydelse, hvis ledelsen handler – og særligt hvis den handler hurtigt – på de AM-problemer den bliver gjort opmærksom på (8. stærkest). Det samme gælder på de arbejdspladser hvor AMR bliver tilbudt efteruddannelse af ledelsen (13. stærkest) eller hvor AMR sjældent oplever at indflydelse på eget og kollegers arbejde er et AM-problem (6. stærkeste sammenhæng). AMRerne beskriver også samarbejdet med nærmeste leder som relativt problemfrit, særlig fordi de deler AMRs tilgang til AM-arbejdet (Bilag 1-4):

”Mit samarbejde med min nærmeste leder den er rigtig fin, den er rigtig god. (...) Vi trækker på sammen hammel” (Bilag 1:2).

Generelt kan det gode ledelsessamarbejde beskrives med indflydelsesprincipper om *gensidighed*, herunder *koalitionsbygning* og *konsultation og rationel overtalelse*, fordi disse er forudsætningerne for AMRs ledelsessamarbejde (Bilag 1-4). Alle disse forhold er fremtrædende, da Karsten svarer på om hans samarbejde med fabrikschefen er opstået spontant:

K: Nej, det er noget jeg har bygget op. Fordi, at jeg havde allerede kort efter han tiltrådte som chef, havde jeg en diskussion med ham om nogle sikkerhedsmæssige ting. (...) Hvor han også kom og sagde, det er rart at se at du brændte for det - også selvom du måske var oppe i det røde felt, så var det sagligt det du kom med. Og så har vi på den måde ikke også. Han har også før kommet med nogle ting, [hvor han har] sagt at jeg vil gerne have [det] sådan og sådan. Okay fint nok. Så har jeg givet en tilbagemelding. Det kan du gøre på den måde der. Så vi har haft en god sparring hele vejen igennem. (Bilag 1:5)

Det gensidige består derfor i, at begge parter opnår noget ved deres meningsudveksling, f.eks. konstruktiv feedback på en foreslået forandring af AM. Helt centralt for gensidigheden er koalitionsopbygning og vedligeholdelsen med ledelsen:

”Jeg går ikke bag om ryggen på min teamleder. Det gør jeg ikke. Og han går ikke bag ryggen af mig, for så kan vi ikke have noget samarbejde” (Bilag 4:4).

Mine informanter oplever derfor primært indflydelse, når de oplever gensidighed i samarbejdet med ledelsen og sekundært, når de kan overtale ledelsen til at løse et konkret AM-problem. Derfor er de mest eksplicitte indflydelsesbarrierer, når ledelsen ikke er villig til at lytte eller efterleve AMRs synspunkter (Bilag 1-4).

4.4 Kræver indflydelse autoritet?

Med afsæt i tidligere pointer i analysen, vil jeg i dette afsnit argumentere for at autoritet er afgørende for at AMR overhovedet kan få indflydelse og vise hvad der konstituerer denne autoritet.

Autoritet og legitime argumenter

Autoritetsbegrebet har en bred semantik, men i relation til social indflydelse beskriver Menendez et al. (2009) det som respekt og anerkendelse, mens Lukes (2005) og Cialdini (i Guadagno et al, 2015) taler om indflydelse baseret på autoritet - enten pbg. af legitime processer eller fra ekspertviden.

Jeg viste tidligere at arbejdspladsspici fik viden og kendskab til konkrete farer i AM (Bilag 1-4), er med til at legitimere AMRs argumenter overfor ledelsen. AMR bruger med m.a.o. eksemplets magt, når de skal flytte ledelsens syn på AM eller skal få dem til at forebygge en arbejdsulykke (ibid). Den lokale viden er således med til at gives deres ord autoritet.

Indflydelse for AMR handler også om at påvirke kollegaerne til at have en mere sikker- og sundhedsforsvarlig adfærd, og at overtale ledelsen til at skabe bedre fysiske og organisatoriske rammer om arbejdet. I mine interview er der flere eksempler på, at det kræver autoritet, at kunne påvirke kollegaernes adfærd og sikkerhedskultur (Bilag 1-4):

”I: Tror du det ville være sværere for dig at få indflydelse, hvis du ikke arbejdede med det samme som dine kollegaer?

K: Ja, for så ville de jo bare se mig som en eller anden person, som bare sidder på et kontor og aner ikke hvad det er manden laver. Derfor er det stadigvæk utroligt vigtigt for mig også stadigvæk at tage del i den daglige produktion (...) Så de ligesom også kan se at jeg er også en del af dem - jeg er deres talerør - jeg er deres mand” (Bilag 1:7).

I interviewene viser det sig, at AMR opnår denne ekspertviden, ved at arbejde med det samme som kollegaerne. Dette er også med til at legitimere deres AMR-rolle og give deres synspunkter mere autoritet overfor de selv samme kollegaer, end f.eks. en AMP, som ikke er tæt på arbejdets kerneopgave (Bilag 1;3-4)

Den arbejdspladsspecifikke ekspertviden kommer således af mere anciennitet i at lave det samme som ens kollegaer, men meget peger på, at autoritet også kommer af erfaring i en mere bred forstand; Livserfaring. Karsten og Lone fremhæver begge selv deres tidligere baggrund som selvstændige erhvervsdrivende, som vigtig for deres menneskelige kompetencer i mødet med kollegaer og ledelse (Bilag 1;3). Til et spørgsmål om, om erfaring er vigtigere end uddannelse, svarer Karsten at det er anciennitet og livserfaring, og ikke AM-uddannelse, der er vigtigt for hans indflydelse (Bilag 1):

K: Det er nok mest mit kendskab [til arbejdspladsen] og mig som person. Også igen der kan jeg nok udnytte mit tidligere arbejde, hvor jeg som selvstændig har siddet i lønforhandling og hvor jeg (...) sad i bestyrelsen for [en forening for selvstændige] (Bilag 1:4).

Interviewene tegner således et billede af, at det kræver autoritet, at øve indflydelse, som igen kræver erfaring. Det forhold kan forklare, hvorfor både statistikken og interviewene viser at erfaringen hænger så tæt sammen med indflydelse. Erfaring kræver tid med et målrettet blik på AM på arbejdspladsen. Det underbygges af, at indflydelse hænger sammen med mængden af tid, samt andelen af tid man bruger på at besigtige arbejdet. Og når anciennitet og kompetence - men ikke uddannelse - forklarer AMRs indflydelse, tyder det på at indflydelse ikke primært kan læres på et kursus, fordi lokal AM-viden (f.eks. viden fra virksomheden) og livserfaringer, er AMRs primære forudsætninger for at øve indflydelse. Kirsten kritiserer netop det manglende branchespecifikke fokus på hendes OAU-kursus (Bilag 2:6), og Ole understreger flere gange, at det er det lokale arbejdspladskendskab i hans nuværende og tidligere AMR-hverv, der er vigtigere end de generelle kurser for AM-arbejdet (Bilag 4:6ff).

Autoritets-teorien kan derfor forklare, hvorfor det er anciennitet og AM-kompetencer og ikke ens AM-uddannelse, der er vigtig for indflydelsen. Det er fordi autoritet – forstået som livserfaring, anciennitet, med det dertilhørende arbejdspladskendskab – ikke kan læres på et generelt kursus i AM. Disse forhold er med til at legitimere AMRs stemme, hvilket er vigtigt for AMR, fordi indflydelse primært handler om at ovetale, og meget sjældent indebærer trusler – så kræver det autoritet (Bilag 1-4).

Autoritet beskrives også i AMR-forskningen som vigtig for indflydelsen, men her er det oftest knyttet til formelle rettigheder – herunder retten til at stoppe farligt arbejde og beslutningsmagt ift. AM - som så kan omsættes til indflydelse (Milgate et al., 2002). Rettigheder der ikke er AMR givet i dansk lovgivning (Bilag 5; Busck, 2014:254; Hasle, 2001).

5 Diskussion af resultater

5.1 Holder antagelserne i AMR-modellen?

Overordnet finder jeg både i den kvalitative og kvantitative data, at AMRs indflydelse hænger tæt sammen med ledelsens vilje til at samarbejde, kollegaopbakning, støtte fra fagforening, AMRs erfaring, og kompetencer til typiske AM-opgaver samt viden fra Arbejdstilsynet og viden fra virksomheden. I tillæg viser den kvalitative undersøgelse, at det giver indflydelse, når AMR synes at kende deres arbejdsplads' AM-problemer og at de ved hvordan de skal overbevise ledelsen om at løse dem. Vigtigt for de indflydelsesrige AMR er, at de opsøger forskellige kilder til AM-viden, for at bruge det i forhandlingen med både ledelsen og kollegaer om at forbedre AM, ofte ud fra et pragmatisk hensyn til virksomhedens økonomi og en bagatelgrænse for kollegaklager (Bilag 1-4). De indflydelsesfaktorer som er vigtige i min undersøgelse ligner til forveksling mange af dem forskningen tidligere har sat i forbindelse med AMRs indflydelse jf. AMR-modellen (Menéndez et al. 2009; Milgate et al. 2002; Ollé-Espluga et al. 2014; Walters & Wadsworth 2019). Min undersøgelse strider dog væsentlig mod to vigtige temaer i litteraturen: At mere AM-uddannelse og at kontakten med kollegaer og andre fagforeningstilknyttede tillidsvalgte skulle være entydigt positivt for AMRs virke (ibid).

Uddannelse

Når jeg ikke kunne bekræfte, at uddannelse var korreleret med indflydelse, kan der være flere årsager. Mest lige til er det at påstå, at AM-uddannede på 3F-området slet ikke giver de nødvendige kompetencer til at øve indflydelse. En anden mere metodisk overvejelse kan være, at årsag og virkning mellem uddannelse og indflydelse, er så adskilt i tid og rum, at man ikke kan måle det uden tidseriedata. En tredje forklaring kan være, at autoritet er en forudsætning for at øve indflydelse, da AMR ikke 'bare' kan

uddanne sig til at få mere autoritet, særlig fordi autoritet – afledt af (livs)erfaring, godt ledelsessamarbejde og kendskab til arbejdspladsens lokale AM-problemer – ikke kan læres på et generelt kursus i AM.

Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse (OAU) har da også modtaget faglig kritik. Busck kritiserer forkortelsen af OAU fra 5 til 3 dage, fordi han frygter at det forringer kvaliteten (2014). Ladegaard et al. kritiserer kvaliteten af kursuselementer omhandlende psykisk AM (2016). I mine interviews er der også samstemmigt kritik af den 3-dages OAU (Bilag 1-4). Kirsten beskriver ligefrem at hendes OAU var spild af tid fordi den ikke var branchespecifik (Bilag 2:6), og Ole (som har været på den tidl. 5-dags) er meget betænkelig ved, at man har forkortet uddannelsen (Bilag 4:16). Man skal dog være forsigtig med at afskrive OAU's betydning for AMRs indflydelse, fordi den kan fungere som en baseline for AMRs læringskurve. Alle informanter roser i stedet de lange frivillige overbygningskurser, som 3F tilbyder deres tillidsvalgte, hvor OAU er en forudsætning for at deltage. Kompetencer til AM-arbejdet har formentlig mange kilder, hvoraf OAU kan udgøre en mere indirekte kilde, hvorfor at læringskurven uden OAU kunne være stejlere og gennemsnittet for indflydelsesindekset være lavere. Uddannelsesspørgsmålet kræver derfor nærmere undersøgelse.

Tillidsvalgte og kollegaerne

Hvad angår AMR og vigtigheden af et godt samarbejde med andre tillidsvalgte, har flere studier vist en positiv sammenhæng (se f.eks. Walters & Wadsworth 2019). Det er derfor bemærkelsesværdigt at et samarbejde med andre AMR - dårligt som godt – ikke hang sammen med indflydelse. AMR burde – i teorien – kunne samarbejde ud fra en fælles interesse om at forbedre AM for deres kollegaer. I denne undersøgelse har jeg ikke kunne finde nogen umiddelbar forklaring, da samarbejdet med AMR kun bliver beskrevet positivt (Bilag 1-4). Disse forhold kræver derfor nærmere undersøgelse.

Om hvorvidt TR stjæler indflydelse fra AMR, selvom TR kommer fra samme fagforening og repræsenterer samme faggruppe, er en gammel diskussion (Busck 2014; Navrbjerg et al. 2010). Min undersøgelse tyder umiddelbart på at dette er tilfældet, idet at de 86% som faktisk vurderer deres samarbejde (godt såvel som dårligt) med en TR, i gennemsnit scorer lavere på indflydelsesindekset. Men metodisk er der nogle problemer i målemetoden, fordi jeg ikke kan afgøre om det fraværende samarbejde skyldes at arbejdsstedet ikke har en TR, eller at AMR også er valgt som TR eller at AMR ikke har et nævneværdigt samarbejde med en anden TR. Og til det skal nævnes at sammenhængen er kun er mellem signifikant og at der er 16 faktorer, der relativt betyder mere for indflydelsen. Derfor kræver det en mere adækvat metode, før jeg kan konkludere på denne sammenhæng.

Relationen til kollegaerne er heller ikke entydig positiv. Det viser sig både i mine interviews og i statistikken. Men hvorfor hænger bedre opbakning og bedre mulighed for at mødes med kollegaerne sammen med mere indflydelse, når det er lige omvendt med en højere andel af AMRs samlede tid på kollegakontakten? Det virker paradoksalt, når flere europæiske studier, der f.eks. viser at interaktion mellem AMR og deres kolleger mht. AM øger AM- information og viden blandt de ansatte, hvilket kan føre til bedre sikkerhedskultur, kan være med til at forbedre AMRs evner til at forhandle og adressere AM-problemer overfor ledelsen (Menéndez et al. 2009; Milgate et al. 2002; Ollé-Espluga et al. 2014). Tiden med kollegaerne burde derfor være en ressource?

Et metodisk svar kan være, at spørgsmålet ikke er et adækvat mål af tidsforbruget, fordi en større andel af tiden til rådighed brugt på kollegakontakten nærmere hænger sammen med problemer med samarbejdet med eller indikerer barrierer for kommunikationen. Det kan f.eks. være arbejdsts organisering i transportsektoren hos Ole og Lone eller en fraværende dialog med kollegaerne, som jeg så det hos Kirsten (Bilag 2-4). En anden forklaring kan være at 'andelen' af tid til rådighed er en meget sparsom ressource, som for mange betyder ulønnet overarbejde (Bilag 1-4,10). Jeg fandt i overensstemmelse med Ollé-Espluga et al. studie (2014), at mine AMRs relation med kollegaerne primært var knyttet til at forstå og besigtige deres fælles AM, og at den i sjældenhed handlede om at få et mandat i forhandlinger om interessekonflikter mellem medarbejdere og ledelse. Således arbejder mine AMR i høj grad selvstændigt imod et bedre AM, og her er kollegakontakten så at sige mere et middel eller en ressource, end et mål i sig selv (Bilag 1-4). Dette bekræfter en udviklingen mod, at AM i stigende grad er gjort til et ledelsesansvar og at der samtidig har været en erodering af AMR-rollen som garant for medarbejderdemokratiet (Dyreborg 2011; Hasle et al. 2019). Derfor kan det koste indflydelse, hvis kontakten er for tidskrævende, da tiden kunne være brugt mere effektivt på andre og mere indflydelsesgivende faktorer. Kollegaernes betydninger AMRs indflydelse kræver derfor yderlig forskning.

Uafhængigt af svaret på ovenstående, underbygger mine kvalitative fund påstanden om, at Danmark er på vej væk fra et traditionelt repræsentativt medarbejderdemokrati (Busck et al. 2010; Hasle et al. 2019; Hasle & Seim 2014; Seim et al. 2016). Det er en udvikling der kræver en gentænkning af AMO og AMR-rollen, hvis man ønsker at fastholde det traditionelle medarbejderdemokrati på det danske arbejdsmarked.

Når flere har beskrevet, at det kræver selvstændighed og engagement at flytte AM-arbejdet fremad (Grøn et al. 2016; Hasle 2001), kan den selvstændige AMR være en mulig fortolkning af AMR-rollens ambivalente krav og forventninger, hvilket flere undersøgelser har vist (AMR-vilkår 2018; Hasle et al. 2019; Rasmussen et al. 2014). Denne ambivalens kan f.eks. skyldes at AMR skifter mellem at være både repræsentant for ledelse og medarbejder, hvilket jeg også så i mine interviews (Rasmussen et al. 2014;

Bilag 1-4). Selvstændige AMR kan f.eks. afspejle de forhold, at AM-arbejdet i langt mindre grad i dag drives af konflikten mellem medarbejdernes og ledelsens interesser, og hvor AM i højere grad er flyttet fra sidevognen og ind på ledelsesgangene (Hasle et al., 2019). Derfor er spørgsmålet om AMRs selvstændiggørelse værd at forfølge i forskningen fremadrettet.

Betydning af ledelse og ledelsesretten

AMR-modellen antager at arbejdsgiverens ledelseskultur og dennes holdning til AM, er vigtig for AMRs indflydelse, der også er et stort fokus i forskning på AMR- og AM-området (Hansen et al. 2009; Hohnen & Hasle 2011; Robson et al. 2007; Walters & Wadsworth, 2019). Dette kunne jeg dog ikke undersøge, da min undersøgelse ikke undersøgte betydningen af forskellige ledelsestilgange til AM-arbejdet og om betydningen af forskellige arbejdsmiljøledelsessystemer. Men når ledelsessamarbejdet er så vigtig for AMRs indflydelse, så må ledelseskultur og – systemers betydning være vigtige at medtage i fremtidige undersøgelser.

AMR-modellen peger også på vigtigheden af AMR's kapacitet til at udøve indflydelse i en politisk kontekst hvor arbejdsgiveren har ledelsesretten og bestemmer over information, typen og timingen af AM-forbedringer. Indflydelsesniveauet er antageligvis en indikator på denne kapacitet. Men netop ledelsesretten - og beskyttelsen af denne – har flere danske forskere kritiseret, fordi den er problematisk for AMR og Arbejdstilsynets myndighedbeføjelser for at blande sig i ledelsesmæssige dispositioner, der påvirker det fysiske, og i særdeleshed det psykosociale, arbejdsmiljø negativt (Busck, 2014; Hansen et al., 2009; Hasle, 2001; Ladegaard et al., 2017; Starheim, 2016). Siem et al. (2016) og Busck (2014) argumenterer derfor for, at dette fortsat er en af AMRs største indflydebarrierer, fordi de ikke har nogen legal beslutningsmagt eller sanktionmuligheder overfor arbejdsgiver sikret i AM-loven. Uden at jeg kan udfolde den fulde diskussion her, fylder diskussionen af AM-reguleringens konsekvenser i kølvandet på Robens-rapporten – udspændt mellem hård regulering (pisk), incitament (gulerod) og viden (prædiken) – meget i AM-litteraturen (Busck 2014; Hansen et al. 2009). Hasle et al. (2016) finder i deres studie af AM-virkemidler at selvom: *(...)tvangselementet i regulering er væsentligt, [så] er det normer og imitation som spiller den største rolle for virksomhedernes daglige arbejdsmiljøarbejde* (ibid:9). Ole er undtagelsesvis den eneste - som udover indflydelse - har brugt tvang, fordi han truede sin leder med at sladre til pressen, hvis ikke lederen udtog en defekt bus af driften (Bilag 4:5f). AMR-interviewene viser derfor, at de kun udøver en uformel magt (Bilag 1-4), hvilket var i strid med ekspertanbefalinger forud for Arbejdsmiljøloven (Busck 2014). At AMO-medlemmerne er overladt til uformel indflydelse som eneste virkemiddel, er også en af Buscks (2014) hovedarguemter for, at arbejdsmiljøindsatsen, if. ham, kun har haft en skuffende effekt på det generelle AM i Danmark de sidste 40 år. Det er måske netop disse institutionelle forhold, der er

grobund for at AMRs indflydelse er så afhængig af en samarbejdsvillig ledelse og f.eks. ikke deres kolleger? Ledelsesspørgsmålet savner mere forskning, og svaret er til dels normativt, idet forandringer på de institutionelle forhold for AM-reguleringen i Danmark, kræver politisk vilje i Folketinget og hos arbejdsmarkedets parter.

5.2 Metodediskussion

Følgende opgaves mixed-methoddesign har været brugt til at svare på min problemformulering ud fra et ønske om at 1) kunne lave anbefalinger til relevante aktører ud fra generaliseringer, 2) uden at overse eventuelle kvalitative lokale årsagsforklaringer, samt et ønske om 3) at højne validiteten og pålideligheden af undersøgelsens resultater. Til dette har jeg benyttet et sekventielt mixed-metod forskningsdesign, hvor jeg først brugte TeamArbejdslivs survey af 3F-registrerede AMR, samt et interview af AMR med typiske baggrundsforhold. Analysemetoder hertil har været en multivariat OLS-regressionsanalyse med et summarisk indeks som afhængige variabel, samt kodning af telefoninterviews af AMR tilknyttet 3F ud fra faktorerne i AMR-modellen jf. (Menéndez et al., 2009).

Et sekventielt mixed-methoddesign har fordele og ulemper. Nogle af dem har jeg beskrevet i metodeafsnittet, men en særlig udfordring er integrationen med de to metoder hvad angår data-, analyse-, og fortolkningsintegration. Med valget af AMR-modellen, kobler jeg mig på metodetriangulerings-traditionen, fordi modellen viser hvordan AMR, som et fænomen, er knyttet til forskellige analyseniveauer (Frederiksen 2013; Hansen et al. 2020:501ff). Endvidere har tidligere empiriske arbejder – som AMR-modellen og mit datasæt også er del af – vist mig, hvordan man kan studere AMRs indflydelsesvilkår både kvalitativt og kvantitativt i samme undersøgelse (se f.eks. Hasle et al. 2019). Derfor er en af undersøgelsens styrker, at jeg med forskellige metoder får to datakilder, der undersøger det samme fænomen. Og selv med de relative få kvalitative interview, har de hjulpet mig med at se vigtige nuancer i indflydelsesvilkårene for den typiske case i den kvantitative undersøgelse. Dette har blandt andet hjulpet mig med at adressere nogle problematikker knyttet til tidsrækkefølge, spuriøsitet og pålidelighed (ibid). Særligt overbeviste interviewene mig om, at AMRs kompetencer tidsmæssigt kommer før indflydelse, og gjorde mig opmærksom på de manglende mål af ledelseskultur og AMP (Bilag 1-4).

Når fundene i interviewene for de flestes vedkommende stemmer overens med sammenhængene i regressionsanalysen, er det også med til at styrke mine konklusioner (Frederiksen 2013). Og selvom ingen af interviewpersonerne, efter eget udsagn, var en del af surveyundersøgelsens analyseudvalg, tilhører de også den gruppen af AMR på arbejdspladser, som 3F organiserer, som surveyen infererer til. Man kan derfor argumentere for, at mine interviews – med samme tematikker som i surveyen (Bilag 10-11) – både

er med til at validere operationaliseringen af begreber i surveyen, men også fungerer som tidseriedata, fordi surveydata er indsamlet i løbet af 2018, og at interviewene er foretaget ultimo 2020.

Det er en indlysende fordel, at AMR-modellen som teori, er forskningsbaseret (Menéndez et al. 2009). Men en væsentlig kritik af AMR-modellen er, at den er for kompleks til at undersøge empirisk på én og samme tid. En kompleksitet jeg forsøgte at imødekomme ved at benytte mixed-method. Men selv hvis jeg havde haft flere interviews og konstrueret mit eget spørgeskema, havde jeg aldrig kunne afdække modellen fuldstændig. Ingen sociale fænomener er dog som bekendt simple, hvis man studerer dem grundigt nok. Derfor afhænger dette spørgsmål af, om det er kompleksitet eller applicerbarhed, der skal veje tungest i teori- og metodevalget.

Generaliserbarhed

En stor udfordring for stikprøveundersøgelser er hvis bortfaldet er skævt og at man derfor estimerer forkert på populationen. I min undersøgelse er populationen alle AMR på arbejdspladser, som 3F organiserer. Men da der ikke findes noget eksakt register på disse, kender jeg kun til de 4.223 AMR 3F havde registeret. Det er derfor svært at vurdere om mine data er repræsentative, og dermed tage højde for eventuelle skævheder i bortfaldet. Så når mit analyseudvalg kun består af de af 1.680 AMR, som besvarede de inkluderede spørgsmål i regressionsmodellen, beskriver den forholdene for de 1.680 AMR uden inferens. Dvs. at jeg ikke arbejder med et analyseudvalg i traditionel forstand, både fordi analyseudvalget er så stort ift. den kendte population, og fordi de ikke er tilfældigt udvalgt. Men det hører dog til sjældenhederne at man i stikprøveundersøgelser har over 1/3 af den kendte population. Til sammenligning ville det svare til, at jeg vurderede danskernes indflydelse på noget, ved at spørge lidt over 2 millioner danskere. En sådan udsnit af befolkningen kan ikke alene bestå af én branche, klasse eller socialgruppe, hvorfor at mange med forskelle forhold stadigvæk ville blive inkluderet selvom udtrækket er skævt. Man kan derfor argumentere for, at der med så en stor en 'stikprøve' er god grund til at tro, at min undersøgelse repræsenterer forholdene for mange af de øvrige 3F-AMR, bl.a. fordi spørgeskemaet var udsendt til alle som 3F havde registeret. Hvis jeg alligevel skal vurdere bortfaldet, er det formentlig størst blandt dem, hvis kontaktoplysninger er forkerte eller forældede, afgående AMR og blandt nyvalgte AMR, som ikke var blevet registreret på udsendelsestidspunktet. Derfor er de 4.223 et konservativt bud, da 3F overfor mig vurderede, at det reelle tal kan være så lavt som 3.000 AMR, hvormed jeg i såfald har svar fra mere end halvdelen af 3F-relaterede AMR. Derfor medtog jeg signifikanstest i min undersøgelse med konfidensintervaller, som man typisk bruger til at inferere med stikprøver bestående af under 1% af populationen, for at bestyrke mine konklusioner. I forlængelse af ovenstående vil jeg heller ikke generalisere til uorganiserede AMR. Jeg kan derfor ikke med sikkerhed sige, om der gælder sig andre

forhold eller om tendenserne for de ikke organiserede er stærkere/svagere, end blandt de organiserede. Derfor udtaler denne undersøgelse sig primært om de organiserede 3F AMR.

Samlet set har mine metodevalg forbredeet mine muligheder for besvare forskningsspørgsmålet i forhold til undersøgelsens formål, omfang og trods de begrænsede ressourcer jeg havde til rådighed.

6 Konklusion

Afhandlingen bekræfter overordnet set mange af Menéndez et al. (2009) antagelser ift. Arbejdsmiljørepræsentanternes indflydelse. Afhandlingen fandt, at indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet for Arbejdsmiljørepræsentanter tilknyttet 3F, afhænger af mange forskellige faktorer, der er med til at udgøre deres indflydelsesvilkår. Herunder at mere tid brugt på arbejdet med arbejdspladsvurderingen, og et højere selv vurderet kompetenceniveau (ift. typiske arbejdsmiljøområder), havde hhv. den største og næststørste sammenhæng med mere indflydelse. Undersøgelsen fandt endvidere en signifikant sammenhæng mellem mere indflydelse og bedre mulighed for at møde dem AMR repræsenterer, i højere grad at få AM-viden fra virksomheden og Arbejdstilsynet, mere AMR-erfaring, samt mere tid brugt på at inspicere arbejdsmiljøet. En lydhør og samarbejdsvillig ledelse hænger i høj grad sammen med mere indflydelse. Desuden har mere støtte og opbakning fra fagforeningen og repræsenterede kollegaer en hvis betydning for mere indflydelse.

Undersøgelsen kunne ikke påvise en negativ sammenhæng mellem flere repræsenterede kollegaer og indflydelse, ligesom at den ikke kunne vise at et bedre samarbejde med andre arbejdsmiljørepræsenter og med tillidsrepræsentant(er), samt mere tid brugt på at samarbejde med ledelsen, giver mere indflydelse. For de to sidstnævnte betød det ligefrem mindre indflydelse. Jeg kunne hellere ikke bekræfte at mere arbejdsmiljøuddannelse eller at mere af den samlede tid brugt på at kontakte kollegaer om arbejdsmiljø, gav mere indflydelse.

Det blev derfor diskuteret om hvorvidt autoritet – i form af livserfaring, anciennitet og kompetencer – sammen med et godt samarbejde med ledelsen, er den egentlige kilde til indflydelse. Det ville forklare hvorfor uddannelse ikke direkte hænger sammen med indflydelse, da man ikke kan opnå autoritet vha. generel arbejdsmiljøviden opnået på et kursus. Men samtidig argumenterer jeg for ikke at afskrive den obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse's (OAU) betydning for AMRs indflydelse, fordi den kan fungere som baseline for AMRs læringskurve. Undersøgelsen her kan ikke give svaret, hvorfor uddannelses- og autoritetsspørgsmålet kræver nærmere undersøgelse.

Særlige fund i den kvalitative delundersøgelse

Alle interviewene viser, at der med AMR-rollen ikke automatisk medfølger indflydelse. I stedet er der tale om kontekstafhængige indflydelsesvilkår, som betinger muligheden for indflydelse. Reel indflydelse er derfor et resultat af flere forhold, herunder erfaringer (fra tidligere arbejde), anciennitet, et kendskab til arbejdspladsens specifikke AM-problematikker, relationsarbejdet med arbejdsmiljøets aktører og AMRs kendskab til sit mulighedsrum for indflydelse. At forstå og bruge sine indflydelsesmuligheder er ikke

noget man lærer første dag i rollen som AMR. Til gengæld giver AMR-rollen en kommunikationsplatform med arbejdsmiljøets aktører – navnlig nærmeste leder – i AMOen og under den årlige AM-drøftelse.

Typiske problemstillinger for AMR er manglende tid – herunder et ulønnet brug af fritid - til AM-arbejdet, en utilstrækkelig OAU, samt utilstrækkelige muligheder for at møde eller kontakte kollegaer. Særlige problemstillinger for to af de interviewede er udelukkelsen fra arbejdet med den obligatoriske arbejdspladsvurdering der var styret af interne eller eksterne arbejdsmiljøprofessionelle (AMP) tilknyttet virksomheden.

Positive forhold for AMRs indflydelsesvilkår er en udbredt pragmatisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet. Det kommer til udtryk som en forståelse for, hvad der også på ledelsesgangen opfattes som muligt og fornuftigt og en bagatelgrænse for AM-problemer og kollegaklager. Det giver AMR bedre forhandlingsbetingelser med ledelse, AMP og kollegaer. I den forbindelse blev 3Fs supplerende kurser nævnt af samtlige informanter som vigtige for udviklingen af deres kompetencer som AMR – navnlig kompetencer til at forhandle, argumentere og samarbejde med ledelsen.

Et vigtigt fund var, at AMR ikke kun repræsenterer kollegaernes AM-interesser, men at de forhandler om AM-forbedringer med alle arbejdsmiljøets aktører, ud fra en pragmatisk hensyntagen til virksomhedens økonomi, og til løsningen af arbejdets kerneopgave. Et tredje fund var, at livserfaring, indgående kendskab til arbejdspladsen og anciennitet som AMR, samt et godt samarbejde med ledelsen, tilsammen har betydning for, hvorvidt en AMR har den nødvendige autoritet og legitimitet, når der diskuteres AM-spørgsmål med ledelse og kollegaer. Også selvom AMR sjældent gives et klart mandat fra de repræsenterede kollegaer.

Et sidste vigtigt fund er, at AMP har betydning for AMRs indflydelse. Der var i surveyen ingen statistiske mål af de arbejdsmiljøprofessionelles betydning for AMRs indflydelse. For tre af de interviewede AMR var der en eksplicit eller implicit konflikt mellem AMRs ønske om indflydelse og inddragelse i AM-arbejdet på den ene side, og virksomhedernes interne eller eksterne AMP funktion eller adfærd på den anden. AMPs betydning for indflydelsen er derfor ikke til at overse, og bør inddrages i fremtidig forskning.

7 anbefalinger

I det følgende vil jeg give nogle forsigtige anbefalinger til, hvad der kan styrke AMR's indflydelsesvilkår på tværs af 3F brancher, med udgangspunkt i mine resultater og den gennemgåede litteratur.

Indledningsvis bør man rette blikket mod OAU. Den bliver generelt opfattet som tidspild, for generel, og afkoblet branchespecifikke problemer. I tråd med kritikken fra flere forskere bliver den også oplevet som mangelfuld, hvad angår psykosociale AM-problemer. Man kunne med fordel se på de landsdækkende krav til uddannelsen og/eller undersøge, hvad det er der fungerer så godt på 3F's supplerende kurser og herefter koble det til OAU, eller sikre at alle AMR inden for de første år kommer på de supplerende kurser.

Den anden store udfordring er for lidt tid til AMR-arbejdet. For at nuancere dette lidt, er det særligt vigtigt at nye og uerfarne AMR får rigelig med tid til at lære AMR-rollen bedre at kende og at de får tid til at opbygge samarbejdsrelationer med de vigtigste aktører på netop deres arbejdsplads. Både de erfarne og de nyvalgte AMR jeg interviewede, understregede at der er en stejl læringskurve det første år som AMR, der for dem både krævede tid og personlige ressourcer. Man bør derfor tilvejebringe AMR mere tid til AM-arbejdet, og særligt har nyvalgte brug for tid til oplæringsperioden, så det ikke bliver villigheden til at inddrage fritiden, der afgør om man får indflydelse til at arbejde for et sundt og sikkert arbejde.

Den tredje store udfordring for indflydelsen, er det videns- og erfaringstab der følger med valget af nye AMR, ligesom det i sig selv er svært at finde nye AMR på danske arbejdspladser - et problem der også var udbredt så tidligt som i 2010, hvor kun 8% af valgte AMR på LO-området mente, at det ville være nemt at finde en til at erstatte dem (Navrbjerg et al. 2010:66). Her kunne en løsning være, at man havde en overgangsperiode mellem afgående og tiltrædende AMR, så nye AMR kan blive oplært i det grundlæggende i AM-arbejdet, der er vigtigt for netop deres arbejdsplads. Således ville overgangsperioden ikke kun være et værn mod videns- og erfaringstab, men kan grundlæggende kunne skabe en bedre kontinuitet i rollen, fordi den siddende AMR bliver engageret i at finde og overdrage AMR-rollen.

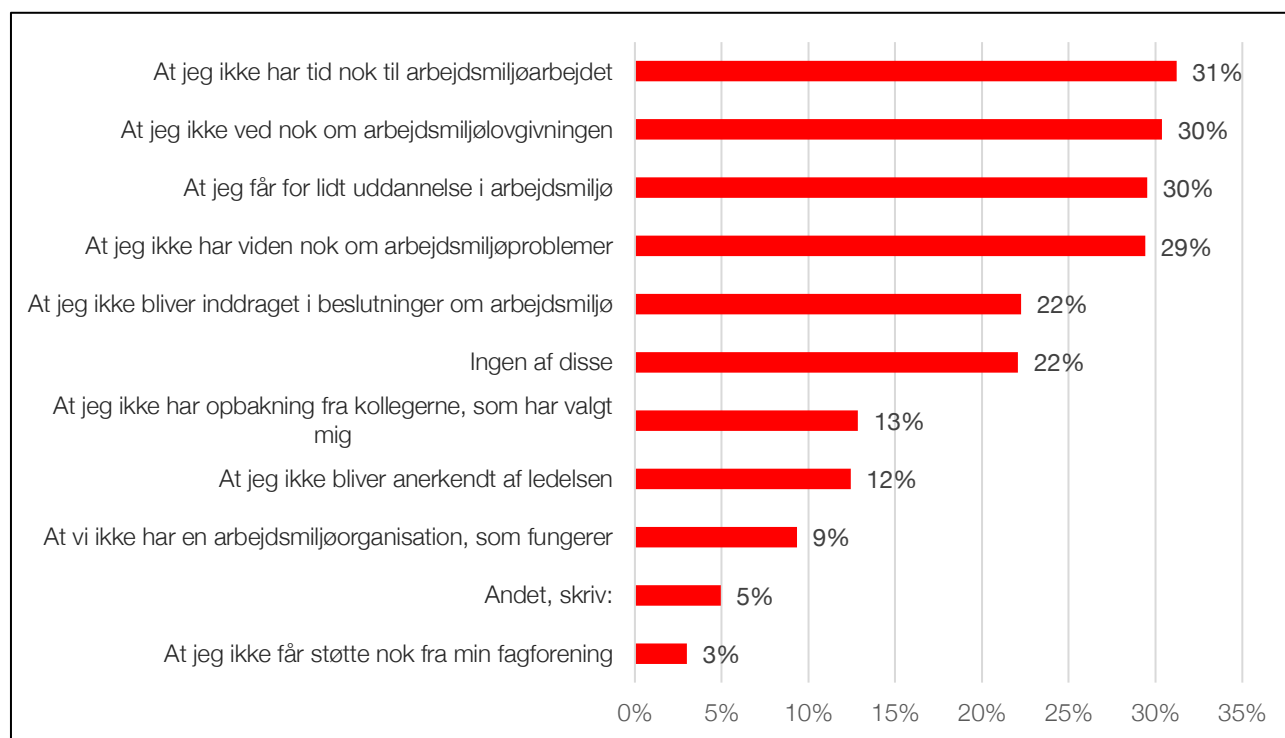
Den fjerde og grundlæggende udfordring er den asymmetriske magt der institutionelt er forankret i AM-reguleringen. Indflydelse er som tidligere beskrevet ikke direkte magt, men hvis man ønsker at styrke medarbejderdemokratiet og de engagerede AMR på arbejdspladserne, der brænder for AM-lovens mål om at skabe bedre sikkerhed og sundhed for danske lønmodtagere, bør man styrke AMRs position overfor arbejdsgiverne. Samarbejdspligt uden vilje til at lytte giver ingen reel indflydelse. Hvis man giver AMR en eller flere magtmidler, bliver samarbejdet ligeværdigt. Og lige børn leger som bekendt bedst. Mulighederne er mange, men et værktøj kunne være, at man gav AMR mulighed for at udfordre grønne

smileyer, arbejdsmiljøcertificeringer og fritagelse fra tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet, hvis en AMR oplever AM-problemer, som ledelsen ikke ønsker at samarbejde om at løse. Det kunne f.eks. betyde, at AMR kan rekvirere tilsynsbesøg udenom ledelsen på arbejdspladsen, hvis samarbejdet halter og AM-problemerne er store.

En femte anbefaling er at oprettet et centralt register over valgte AMR. Ikke alene vil det gøre det nemmere at give vigtig viden direkte til AMR fra arbejdsmiljøsystemets aktører, det vil også forbedre mulighederne for at forske i deres udfordringer til gavn for dem og deres kollegaer.

Afslutningsvis er det værd at bemærke at undersøgelsen også har vist, at der er en overensstemmelse mellem meget af det AMR selv vurderer som værende deres største udfordringer, og de faktorer som jeg fandt til at forklare forskelle i AMRs indflydelse. Det kan derfor godt betale sig at lytte til hvilke behov AMR selv mener at have, hvis man vil forbedre deres indflydelsesvilkår

Figur 12: Hvad er de tre største problemer i dit job som arbejdsmiljørepræsentant?



Note: n=1.839 (Bilag 11)

8 Litteraturliste

- AMR-vilkår. (2018). *Arbejds miljørepræsentantens vilkår—Kortlægning—LO*. LO - Landsorganisationen i Danmark.
- Beskæftigelsesministeriet. (2015). *En styrket arbejdsmiljøindsats – Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø* (Aftale mellem regeringen (Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti). Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet. (2018). *Et nyt og forbedret arbejdsmiljø—Overvejelser og anbefalinger*. (Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen). Beskæftigelsesministeriet.
- Busck, O. (2014). Arbejds miljøet: Hvorfor virker reguleringen ikke bedre. Dansk arbejdsmiljøregulering og -indsats I 40 år. I H. Jørgensen, *Arbejds markedsregulering* (s. 52). DJØF-forlaget.
- Busck, O., Knudsen, H., & Lind, J. (2010). The transformation of employee participation: Consequences for the work environment. *Economic and Industrial Democracy*, 31(3), 285–305.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (Third edition, international student edition). Sage.
- Due, Jesper., Madsen, J. S., & Jensen, C. S. (1994). Den danske model: En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem. I *Den danske model: En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem* / (2. opl.). Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Dyreborg, J. (2011). ‘Safety Matters Have Become Too Important for Management to Leave it Up to the Workers’ –The Nordic OSH Model Between Implicit and Explicit Frameworks. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), 135.
- Euwema, M., García, A. B., Munduate, L., Elgoibar, P., & Pender, E. (2015). Employee Representatives in European Organizations. I M. Euwema, L. Munduate, P. Elgoibar, E. Pender, & A. Belén García (Red.), *Promoting Social Dialogue in European Organizations* (s. 1–17). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08605-7_1

- FAOS. (2020). *Fakta om arbejdsmiljørepræsentanter*. Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier; Københavns Universitet. <https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/arbejdsmiljoerepraesentant/> (Besøgt d. 23/12-2020)
- Finansministeriet. (2006). *Velfærdsforliget*. Finansministeriet; Schultz Distribution.
- Frederiksen, M. (2013). Integration i 'mixed methods' forskning: Metode eller design? *mixed methods*, 24.
- FTF. (2017). *Arbejdsmiljøarbejdet kræver kompetencer—Arbejdet med arbejdsmiljø på FTF området* (Nr. 3; FTF dokumentation). FTF.
- Grøn, S., Hübner, G., & Limborg, H. J. (2016). Ressourcepersoner som virkemiddel—En analyse af otte forebyggelsesprojekter. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 34–50.
- Guadagno, R. E., Ewell, P. J., & Cialdini, R. B. (2015). Influence. I *Wiley Encyclopedia of Management* (s. 1–3). John Wiley & Sons, Ltd.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). *Essentials of econometrics* (Bd. 5). McGraw-Hill.
- Hansen, A. M., Starheim, L., & Nielsen, K. T. (2009). *Tilsyn, regulering og virkning på arbejdsmiljøområdet – et litteraturreview med særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø: Arbejdsrapport*. [Arbejdsrapport]. DTU.
- Hansen, E. J., & Andersen, B. H. (2009). *Et sociologisk værktøj: Introduktion til den kvantitative metode*. Hans Reitzel.
- Hansen, K. M., Bøgh Andersen, L., & Klemmensen, R. (2020). *Metoder i statskundskab* (3.). Hans Reitzel.
- Hasle, P. (2001). Sikkerhedsorganisationens lange vej. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3(2), 95.
- Hasle, P., Møller, N., Refslund, B., Limborg, H. J., Nielsen, K. T., & Bram, P. (2016). *Virkemidler i arbejdsmiljøindsatsen* (s. 75). CAVI – Center for forskning i virkemidler og arbejdsmiljøindsatser.
- Hasle, P., & Seim, R. (2014). *New roles for the OHS representatives—From employee representation to problem-solving*. 6.
- Hasle, P., Seim, R., & Refslund, B. (2019). From employee representation to problem-solving: Mainstreaming OHS management. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 662–681.

- Hohnen, P., & Hasle, P. (2011). Making work environment auditable – A ‘critical case’ study of certified occupational health and safety management systems in Denmark. *Safety Science*, 49(7), 1022–1029.
- Jørgensen, H. (2014). Den danske model—Dinosaur eller dynamo. I *Arbejdsmarkedsregulering* (s. 52). DJØF-forlaget.
- Ladegaard, Y., Netterstrøm, B., & Langer, R. (2012). *COPEWORK - COPESTRESS Workplace Study* (s. 65). Bispebjerg Hospital.
- Ladegaard, Y., Skakon, J., Mortensen, M., Høgh, A., & Holten, A.-L. (2016). Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse svigter det psykiske arbejdsmiljø—Kvalitetsløft efterlyses. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 124–130.
- Ladegaard, Y., Skakon, J., & Netterstrøm, B. (2016). Psykisk arbejdsskade—Illusionen om den forebyggende indsats. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 107–123.
- Ladegaard, Y., Thisted, C. N., Gensby, U., Skakon, J., & Netterstrøm, B. (2017). Hvordan håndterer danske arbejdspladser arbejdsrelateret sygdom? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(4), 92–106.
- LO. (2007). *Dårligt arbejdsmiljø – en stor udgift*. (Øje på Arbejdsmiljøet). Landsorganisationen i Danmark.
- Lukes, S. (2005). *Power: A radical view* (2. ed). Palgrave Macmillan.
- Menéndez, M., Benach, J., & Vogel, L. (2009). *The impact of safety representatives on occupational health—A European perspective* (Nr. 107; s. 32). European Trade Union Institute.
- Milgate, N., Innes, E., & O’Loughlin, K. (2002). *Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: A review*. 19(3), 11.
- Navrbjerg, S. E., Larsen, T. P., Møller Johansen, M., & LO. (2010). *Sikkerhedsrepræsentant som organisationsrepræsentant* (V; Tillidsrepræsentantundersøgelsen). LO.
- Nielsen, K. T. (2000). Implicit Organization Theories. I K. Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan, & T. Wilthagen (Red.), *Systematic occupational health and safety management: Perspectives on an international development* (1st ed). Pergamon.

- Ollé-Espluga, L., Menéndez-Fuster, M., Muntaner, C., Benach, J., Vergara-Duarte, M., & Vázquez, M. L. (2014). Safety representatives' views on their interaction with workers in a context of unequal power relations: An exploratory qualitative study in Barcelona (Spain): SRs' Interaction with Workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(3), 338–350.
- Packer, M. (2011). The Qualitative Research Interview. I M. Packer (Red.), *The Science of Qualitative Research* (s. 42–56). Cambridge University Press.
- Packer, M. J. (2011). *The science of qualitative research*. Cambridge University Press.
- Rasmussen, H. B., Hasle, P., & Andersen, P. (2014). Safety Representatives' Roles and Dilemmas in the Danish Oil and Gas Industry. *Policy and Practice in Health and Safety*, 12(1), 17–34.
- Regeringen. (2019). *Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet* [Aftaletekst]. Beskæftigelsesministeriet.
- Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., Irvin, E., Culyer, A., & Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science*, 45(3), 329–353.
- Seim, R., Møller, N., & Limborg, H. J. (2016). Professionelle og medarbejderrepræsentanter—Nye roller i arbejdsmiljøarbejdet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 18–33.
- Smithson, J. (2008). Focus Groups. I P. Alasuutari, L. Bickman, & J. Brannen (Red.), *The SAGE handbook of social research methods*. SAGE.
- Starheim, L. (2016). Tilsynsbesøg om psykisk arbejdsmiljø—Flertydighed og forskydning. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 90–106.
- Sørensen, O. H. (2013). Direkte medarbejderindflydelse ved organisatorisk forandring—Konsekvenser for arbejdsmiljøet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(1), 32–51.
- Walters, D., & Wadsworth, E. (2019). Participation in safety and health in European workplaces: Framing the capture of representation. *European Journal of Industrial Relations*, 26(1), 75–90.

Zanko, M., & Dawson, P. (2012). Occupational Health and Safety Management in Organizations: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 14(3), 328–344.

8.1 Bilag

Bilag 1-4: Transskriptioner af de fire arbejdsmiljørepræsentant-interviews

Bilag 5: Arbejdsmiljøloven (gældende d. 26/01-2021)

Bilag 6: Kvantitativ operationalisering

Bilag 7: Modelsøgning

Bilag 8: Forudsætningstest mm.

Bilag 9: SPSS udskrift

Bilag 10: Deskriptiv statistik

Bilag 11: Interviewguide & kodetræ