

Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder

Delundersøgelse D: Kortlægning af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i AMO-medlemmernes første funktionsår

Ourø Nielsen, Helle; Brinck, Sandy; Nielsen, Maj Britt Dahl; Bühring, Tobias; Juhl, Sofie; Clematide, Bruno; Bruhn, Per; Nielsen, Klaus T.; Scheller, Vibeke Kristine; Nielsen, Kent Jacob

Publication date:
2014

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):

Ourø Nielsen, H., Brinck, S., Nielsen, M. B. D., Bühring, T., Juhl, S., Clematide, B., Bruhn, P., Nielsen, K. T., Scheller, V. K., & Nielsen, K. J. (2014). *Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder: Delundersøgelse D: Kortlægning af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i AMO-medlemmernes første funktionsår.*

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Evaluering af samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder

Delundersøgelse D:

**Kortlægning af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse
i AMO-medlemmernes første funktionsår**

Rapporten er udarbejdet for Arbejdstilsynet – december 2013

Rapporten er udarbejdet af:

Oxford Research A/S

Direktør Helle Ourø Nielsen

Chefanalytiker Sandy Brinck

Analytiker Maj Britt Dahl Nielsen

Analytiker Gry Grundtvig

Analytiker Tobias Bühring

Researcher Sofie Juhl

Kubix ApS

Direktør Bruno Clematide

Konsulent Per Bruhn

Center for Arbejdslivsforskning, ENSPAC, Roskilde Universitet

Lektor Klaus T. Nielsen

Forskningsassistent Vibeke Kristine Scheller

Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning

Souschef Kent Jacob Nielsen

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



Indhold

Indhold	3
Kapitel 1. Indledning	5
1.1 Forandringsteori.....	6
1.2 Metode.....	8
1.2.1 Udvikling af spørgeskemaet.....	8
1.2.2 Udtræk af stikprøve og udsendelse af spørgeskemaer	9
1.2.3 Deltagere i delundersøgelse D	10
1.2.4 Generaliserbarhed og repræsentativitet.....	11
1.2.5 Analyser	12
1.3 Læsevejledning	14
Kapitel 2. Tilbud om og deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse	15
2.1 Kontekstfaktorers betydning for tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse	16
2.2 Opsummering	17
Kapitel 3. Årsager til ikke at blive tilbudt og ikke at tage imod tilbud om deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse.....	19
3.1 Årsager til at AMO-medlemmerne ikke bliver tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse i første funktionsår	20
3.2 Årsager til at AMO-medlemmerne ikke tager imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af første funktionsår.....	22
3.3 Kontekstfaktorernes betydning for årsagerne til at afslå tilbuddet om den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.....	24
3.4 Opsummering	27
Kapitel 4. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelses indhold	29
4.1 Psykisk arbejdsmiljø er det mest populære emne på de supplerende arbejdsmiljøuddannelser	29
4.2 Kontekstfaktorers betydning for uddannelsens indhold	31
4.3 Uddannelsens længde.....	33
4.4 Opsummering	34
Kapitel 5. Vurdering af uddannelsens relevans	35
5.1 Kontekstfaktorers betydning for den oplevede relevans	38
5.2 Opsummering	39
Kapitel 6. Konklusion	41

Kapitel 1. Indledning

Nærværende arbejdsrapport er en af fem arbejdsrapporter, der med hvert sit undersøgelsesfokus bidrager til en samlet evaluering af implementeringen af de nye regler vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering (AMO).

Evalueringen er foretaget af et konsortium bestående af Oxford Research, Kubix, Center for Arbejdslivsforskning på RUC og Regionshospitalet Herning Arbejdsmedicinske Klinik. Evalueringen er gennemført i perioden december 2012 – december 2013.

De nye AMO-regler trådte i kraft den 1. oktober 2010, hvorved virksomhederne har haft to et halvt år til implementeringen ved dataindsamlingstidspunktet. Den samlede evaluering skal både kortlægge, hvorvidt de nye regler er implementeret og med hvilken effekt. Såvel analyserne i arbejdsrapporterne for hver delundersøgelse som hovedrapportens analyser vil blive perspektiveret ved brug af resultaterne fra Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats (VAI) foretaget af Den Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2012.

I nedenstående tabel gives et overblik over de fire delundersøgelser fokus.

Tabel 1.1: Overblik over delundersøgelser

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

Kilde: Oxford Research 2013.

Delundersøgelse D har som hovedformål at kortlægge i hvor høj grad, nyvalgte AMO-medlemmer får tilbudt den supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for deres første funktionsår.

Kortlægningen skal vise:

1. Hvor stor en andel af de nyvalgte AMO-medlemmer, der får tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dage i løbet af første funktionsår?
2. Angivne årsager til, at AMO-medlemmet ikke har taget imod tilbuddet.
3. Hvilke typer af emner omhandler de fuldførte supplerende arbejdsmiljøuddannelser?

4. Vurderer deltagerne, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse er relevant for det daglige arbejdsmiljøarbejde og for samarbejdet i AMO?

Arbejdstilsynet har ønsket et særligt fokus på bygge- og anlægsbranchen, hvorfor hvert undersøgelsesspørgsmål analyseres særskilt for denne branche.

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

Tidligere bestod den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse af i alt 37 timer fordelt på mindst fire dag, mens opfølgende kurser var et mindre specificeret element i regelsættet¹. Med de nye regler er der således sket en lempelse af kravene til de obligatoriske uddannelser, mens kravene til supplerende arbejdsmiljøuddannelse er skærpet.

Delundersøgelse D har en række fællestræk med delundersøgelse C1, der omhandler de supplerende uddannelser generelt, dvs. både inden for og efter første funktionsår og herved har et bredere sigte. Sammenhængen mellem de to delundersøgelser vil blive nærmere beskrevet i det følgende afsnit om forandringsteori.

1.1 Forandringsteori

Evalueringen foretages ved, at der forud for dataindsamling og analyse opstilles en antagelse om, hvordan aktiviteten – tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for det første funktionsår – modtages og virker. Ved at fremlægge disse antagelser i en forandringsteori bliver det muligt empirisk at vurdere, hvorvidt antagelserne af-/bekræftes, samt hvilke forhold der påvirker antagelsernes holdbarhed i virkeligheden. I dette afsnit fremlægges disse antagelser i en forandringsteori, som er grundlaget for evalueringens efterfølgende vurderinger.

Delundersøgelse D har som nævnt sit fokus på, hvorvidt den supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for det første funktionsår bliver tilbudt, hvorvidt AMO-medlemmet tager imod tilbuddet, samt om de supplerende arbejdsmiljøuddannelser gennemføres inden for det første funktionsår.

Forandringsteorien fremgår af figur 1.1 og illustrerer **forventningen om en virkekæde** fra tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse over deltagelse efterfulgt af oplevet udbytte af de supplerende arbejdsmiljøuddannelser.

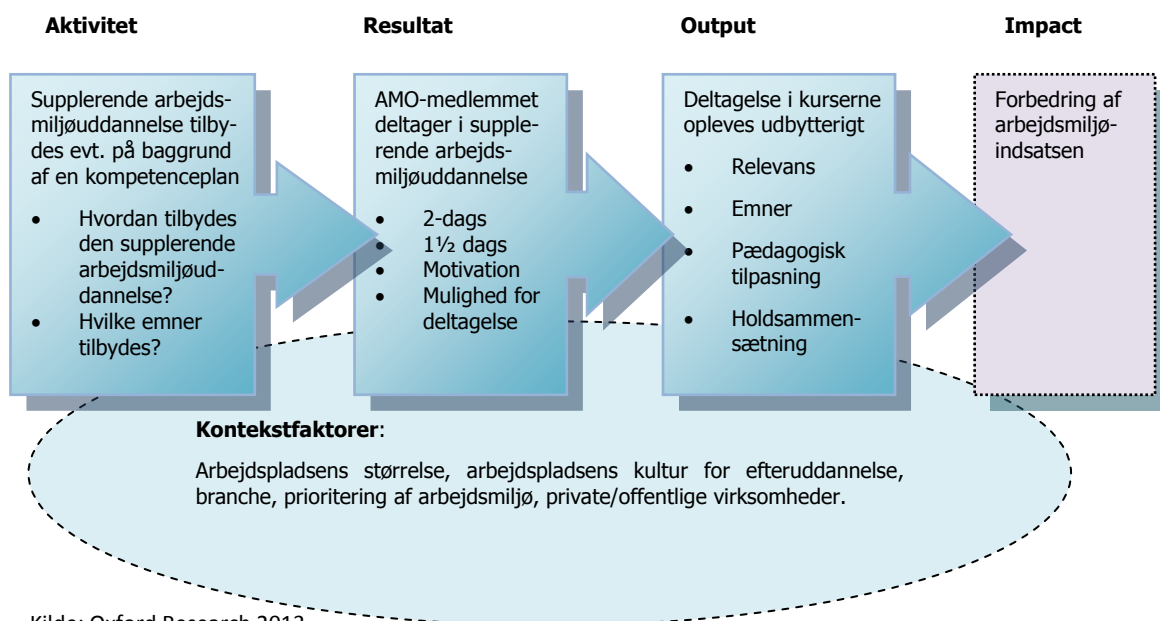
Som nævnt indledningsvis har delundersøgelse D en række fællestræk med delundersøgelse C1. Begge omhandler således de supplerende uddannelser, men med hvert sit fokus. Hvor delundersøgelse C1 har hele spektret af de supplerende uddannelser samt effekten heraf som sit primære fokus, har delundersøgelse D sit fokus på, hvorvidt den supplerende arbejdsmiljøuddannelse bliver tilbudt, modtaget og implementeret inden for første funktionsår.

I figuren er der tilføjet et sidste led (impact) til illustration af de supplerende arbejdsmiljøuddannelsers forventede langsigtede virkning. Denne sammenhæng vil dog ikke blive analyseret i denne arbejdsrapport, da det ligger uden for delundersøgelse D og for evalu-

¹ Jfr. § 3 og § 6 i BEK nr. 1503 af 21/12/2004

eringen som helhed. Ikke desto mindre er det væsentligt at holde sig dette langsigtede mål for øje – særligt i vurderingen af det forudgående led omkring AMO-medlemmernes oplevede udbytte, da der i denne vurdering naturligt ligger en vurdering af, om forbedret arbejdsmiljøindsats ligger i sandsynlig forlængelse af den oplevede relevans og udbytte.

Figur 1.1: Forandringsteori for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for det første funktionsår.



Kilde: Oxford Research 2013.

For hvert led i virkekæden er det præciseret, hvilket fokus analysen vil have. Når det således afdækkes, hvorvidt den supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilbydes, sker dette naturligvis først og fremmest ud fra et simpelt ja/nej-svar, men samtidig afsøges, hvordan tilbuddet gives, og med hvilket indhold den supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilbydes. Ligesom årsager til, at supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke tilbydes, afdækkes.

Aktiviteten – tilbuddet om en supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for det første funktionsår – kan ikke isoleres fra den kontekst, tilbuddet gives i, endsi den kontekst tilbuddet modtages og efterfølgende virker i. Evalueringen anskuer derfor hverken virksomheder, medarbejdere eller de supplerende arbejdsmiljøuddannelser som faste og ensartede størrelser. Derimod er det yderst relevant, fx at afsøge om arbejdspladsens størrelse har betydning for, hvorvidt tilbuddet gives, modtages og opleves som udbytterigt.

Hvert led af virkekæden forventes således at påvirkes af en række **kontekstuelle forhold**. Kontekstfaktorerne er illustreret i figuren som det ovale element, hvorved det fremgår, at de kontekstuelle forhold forventes at være til stede i alle forandringsteoriens led og hermed kan have indflydelse på alle led. Spørgsmålet bliver således både, hvilke kontekstfaktorer der påvirker indsatsen, og hvornår i virkekæden de i givet fald påvirker.

Udover arbejdspladsens størrelse vil andre objektive forhold såsom ejerforholdet privat versus offentlig samt branche indgå som kontekstfaktorer. Hertil kommer en række mere subjektivt vurderede forhold så som arbejdspladskultur og prioritering i forhold til såvel efteruddannelse som arbejdsmiljøarbejde generelt. Her er respondenterne stillet flere spørgsmål, der på forskellig vis afsøger respondentens oplevelse af arbejdspladskulturen.

Analysens fokus på kontekstfaktorer vil bidrage til at udpege hhv. fremmende og hæmmende faktorer i forhold til, om supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilbydes, om AMO-medlemmerne deltager på supplerende arbejdsmiljøuddannelse, og om uddannelserne opleves som nyttige. Resultaterne ved hvert undersøgelsesspørgsmål vil således blive testet for sammenhænge med kontekstfaktorerne. Denne test vil i hvert kapitel blive afrapporteret i et særskilt afsnit.

Forandringsteorien er udarbejdet på baggrund af evaluators grundlæggende viden om læringsteori. Herfra ved vi, at evalueringer af et uddannelsesforløb ikke alene består af en vurdering af selve kurset. Derimod kræves fokus på fasen forud for selve uddannelsen, selve uddannelsen samt fasen efter et endt uddannelsesforløb.

Dette ses netop ved at inkludere, ikke alene om de supplerende arbejdsmiljøuddannelser tilbydes, men også hvordan, med hvilket formål og med hvilket indhold – altså fasen forud for deltagelse på en uddannelse. Fremstår tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse for eksempel som et konkret bidrag til en forbedret arbejdsmiljøindsats, formodes dette at have en positiv betydning for det efterfølgende udbytte.

Forandringsteorien er dermed opstillet på baggrund af intentionerne bag lovgivningen samt læringsteoretiske antagelser, hvilket styrker evalueringens udsigelseskraft i forhold til formålet om både at kortlægge implementeringens omfang og samtidig afdække de bagvedliggende årsager hertil.

Viser analysen, at forventningerne ikke holder stik, vil man med opstillingen af forandringsled netop kunne udlede, om (og hvor) der sker **implementeringsfejl**, eller om der er tale om egentlige **teorifejl**: at antagelsen om, hvordan de forskellige led i forandringsteorien påvirker hinanden, er forkert.

1.2 Metode

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

1.2.1 Udvikling af spørgeskemaet

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

1.2.1.1 Operationalisering af kontekstfaktorer

I analysen afdækkes en række kontekstfaktorer (se afsnit 1.1 om forandringsteorien), som kan have indflydelse på, hvorvidt supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilbydes, om AMO-medlemmet deltager på supplerende uddannelse, om uddannelserne opleves som relevante og sætter sig spor i arbejdet i AMO og i den daglige praksis.

For at skabe klarhed over, hvordan de enkelte kontekstfaktorer afdækkes i spørgeskemaundersøgelsen, præsenteres i det følgende, hvordan de enkelte faktorer er operationaliseret i spørgeskemaet. Enkelte kontekstfaktorer er dog trukket direkte fra databasen, som arbejdspladserne er trukket fra. Det gælder arbejdspladsens beliggenhed samt arbejdspladsens branchetilhørsforhold og ejerskabsforhold. Tabel 1.2 viser en oversigt over operationaliseringen af kontekstfaktorer fra spørgeskemaundersøgelsen.

Tabel 1.2: Operationalisering af kontekstfaktorer

Kontekstfaktor	Spørgsmål
Arbejdspladsens størrelse	Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads?
Arbejdspladsens kultur for efteruddannelse	Hvor enig er du i følgende udsagn: - Efteruddannelse har generelt en høj prioritet på arbejdspladsen - Jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø	Hvor enig er du i følgende udsagn: - Ledelsen prioriterer generelt arbejdsmiljøet på arbejdspladsen højt - Medarbejderne prioriterer generelt arbejdsmiljøet på arbejdspladsen højt
AMO's rolle på arbejdspladsen	Hvor enig er du i følgende udsagn: AMO bliver inddraget ved nye tiltag og vigtige beslutninger på arbejdspladsen, som fx omstruktureringer, indkøb af nyt udstyr, ombygninger o.l.
AMO's organisering	Har arbejdspladsen forandret organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet efter regelændringerne i 2010?
AMO-medlemmets stilling på arbejdspladsen	Hvad er din rolle i AMO? Er du arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant?

Kilde: Oxford Research 2013.

1.2.2 Udtræk af stikprøve og udsendelse af spørgeskemaer

Analyserne i delundersøgelse D er baseret på en delpopulation af respondenter fra delundersøgelse C1 og C2. I det følgende beskrives procedurerne for udtræk af stikprøve og udsendelse af spørgeskemaer til C1 og C2 efterfulgt af et afsnit om karakteristika ved deltagerne i delundersøgelse D.

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

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

- arbejdspladserne lå i Danmark (arbejdspladser fra Grønland og Færøerne blev ekskluderet).

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

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

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

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

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

1.2.3 Deltagere i delundersøgelse D

Delundersøgelse D er en delpopulation af de førnævnte 1.979 respondenter. I delundersøgelse D indgår kun de AMO-medlemmer, som blev valgt efter 2010, svarende til 729 respondenter fra 167 virksomheder. Undersøgelsen har dog primært fokus på de AMO-medlemmer, som har svaret, at de har deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelser i løbet af første funktionsår (144 respondenter). Derudover er fokus på AMO-medlemmer, der ikke har fået tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse (319 respondenter), AMO-medlemmer der har fået tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse, men ikke har benyttet sig af tilbuddet (266 respondenter) samt AMO-medlemmer, som har angivet de kun har deltaget i én supplerende arbejdsmiljøuddannelse, og at denne var inden for deres første funktionsår (67 respondenter). Dette betyder således, at antallet af respondenter i de forskellige analyser varierer. Tabel 1.3 giver et overblik over karakteristika ved respondenterne.

Tabel 1.3. Respondenternes karakteristika			
		Procent	Antal
Branche	Bygge/anlæg	6 %	43
	Øvrige	94 %	686
Arbejdspladsens størrelse (antal ansatte)	1-9*	6 %	40
	10-34	33 %	241
	35-200	41 %	296
	Over 200	21 %	152
Region	Nordjylland	8 %	56
	Midtjylland	16 %	114
	Syddanmark	43 %	312
	Hovedstaden	28 %	203
	Sjælland	6 %	44
Arbejdspladstype	Private	38 %	275
	Offentlige	62 %	454
Arbejds miljø- eller ledelsesrepræsentant	Arbejds miljørepræsentant	60 %	437
	Ledelsesrepræsentant	34 %	249
Deltaget i obligatorisk arbejds miljøud-dannelse	Ja	82 %	597
	Nej	18 %	132
Deltaget i supplerende arbejds miljøud-dannelse	Nej	71 %	519
	Ja, jeg har deltaget i én	16 %	116
	Ja, jeg har deltaget i flere	13 %	94
Deltaget i supplerende arbejds miljøud-dannelse første funktionsår	Ja	69 %	144
	Nej	31 %	66
Årstal for medlemskab i AMO	2013	24 %	176
	2012	41 %	302
	2011	35 %	251

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

Kilde: Oxford Research 2013.

1.2.4 Generaliserbarhed og repræsentativitet

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

Som det fremgår af tabel 1.3 ovenfor, er der næsten dobbelt så mange offentlige arbejdspladser som private arbejdspladser i det indsamlede data. Dette står i modsætning

til fordelingen i hele populationen af danske arbejdspladser med over ni ansatte, hvor fordelingen er 71 % private arbejdspladser mod 29 % offentlige arbejdspladser. Forskellen illustreres i tabel 1.4:

Tabel 1.4: Fordeling af private og offentlige arbejdspladser

	Populationen	Det indsamlede data
Privat	71,1 %	37,7 %
Offentlig	28,9 %	62,3 %

Kilde: Oxford Research 2013.

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

Det totale antal AMO-medlemmer i de virksomheder, som blev udtrukket til undersøgelsen, kendes ikke. Det er derfor ikke muligt at udregne, hvor mange procent af AMO-medlemmerne, som valgte at svare. Derimod kan svarprocenten på virksomhedsniveau udregnes. Da i alt 4.635 virksomheder modtog undersøgelsen, og evaluator modtog besvarelser fra 446 virksomheder, svarer dette til en svarprocent på 10 % (udregnet for hele populationen i C1, C2 og D). Her skal der gøres opmærksom på, at der er flere respondenter, som har svaret fra samme virksomhed.

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

1.2.5 Analyser

De fleste analyser præsenteres på respondentniveau (hvor procenterne udregnes baseret på de enkelte AMO-medlemmers besvarelser). Enkelte spørgsmål opgøres på virksomhedsniveau (hvor den besvarelse, som gives af flertallet af respondenterne i den pågældende virksomhed, gælder for virksomheden). Resultaterne for bygge- og anlægsvirksomhederne præsenteres separat². For de spørgsmål, hvor der er nok respondenter, har evaluator gennemført en statistisk analyse af, om bygge- og anlægsvirksomhederne adskiller sig statistisk signifikant fra de øvrige brancher baseret på en chi2 test (enten Pearson chi2 eller Fisher's exact test). Slutteligt har evaluator undersøgt, om besvarelserne hænger sammen med de kontekstfaktorer, som er beskrevet i afsnit 1.2.1.1. Analyserne er også her baseret på en chi2 test.

² For nogle undersøgelsesspørgsmål bliver populationen af bygge- og anlægsvirksomheder dog så lille, at det ikke er muligt at præsentere resultaterne separat.

1.2.5.1 Sammenligning med VAI-data

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

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

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

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

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

Statistiske begreber

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

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

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

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

Kilde: Oxford Research 2013.

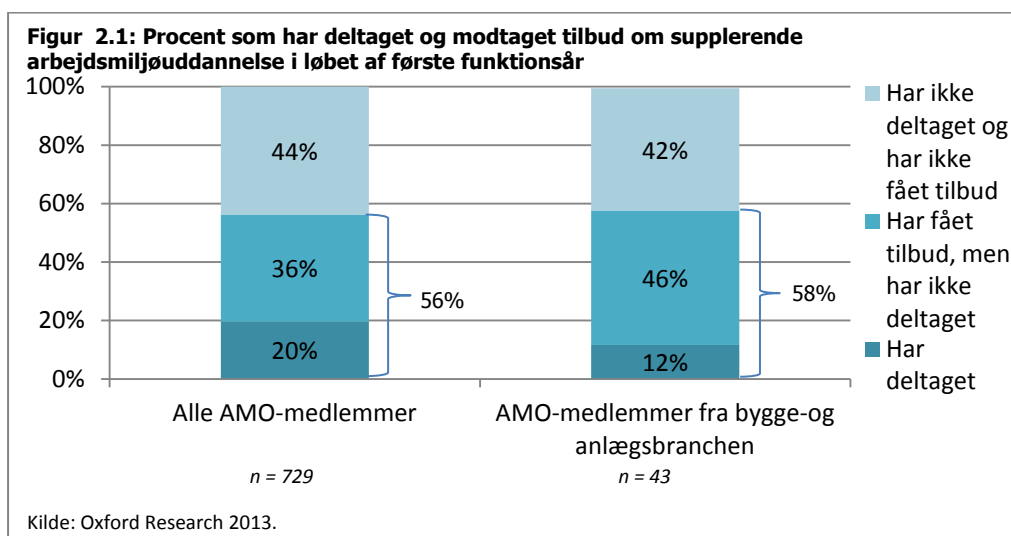
1.3 Læsevejledning

Besvarelsen af undersøgelsesspørgsmålene falder i fire kapitler. **Kapitel 2** vil besvare det første undersøgelsesspørgsmål og indeholder en analyse af tilbud om og deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. **Kapitel 3** besvarer undersøgelsesspørgsmål to om årsagerne til, at nogle AMO-medlemmer ikke får tilbudt/takker nej til tilbud om supplerende uddannelse. **Kapitel 4** besvarer undersøgelsesspørgsmål tre om typer af emner, de supplerende arbejdsmiljøuddannelser indeholder, og i **Kapitel 5** præsenteres undersøgelsesspørgsmål fire omhandlende AMO-medlemmernes vurdering af den supplerende arbejdsmiljøuddannelses relevans for arbejdsmiljøarbejdet. I **Kapitel 6** fremhæves arbejdsrapportens væsentligste konklusioner.

Kapitel 2. Tilbud om og deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Dette kapitel vil besvare undersøgelsesspørgsmålet vedrørende, hvor mange nyvalgte AMO-medlemmer der får tilbudt den supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for første funktionsår.

Med indførelsen af de nye AMO-regler blev omfanget af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse reduceret. Samtidig blev der indført et krav om, at arbejdsgiveren skal tilbyde AMO-medlemmerne, *som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter §34 supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dages varighed i deres første funktionsår*³. AMO-medlemmerne har dog ingen pligt til at tage imod tilbuddet. Det er heller ikke et krav, at uddannelsen skal vare to dage. Kravet går alene på, at to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal tilbydes. Set i dette lys har evaluator valgt at afdække undersøgelsesspørgsmålet ved at spørge til, om AMO-medlemmet har fået tilbudt eller har modtaget uddannelse uanset længden af denne. Dertil behandles uddannelsernes længde særskilt i afsnit 4.2.



Som det ses af figur 2.1, modtog 20 % af AMO-medlemmerne tilbud om og deltog i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår. Hertil kommer, at 36 % af dem, som ikke deltog, rent faktisk modtog tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse deres første år. Dette betyder, at 56 % af AMO-medlemmerne fra 2011, 2012 og 2013 har fået tilbud om at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår. Ved udregning af et 95 % sikkerhedsinterval kan der med 95 % sikkerhed siges, at andelen af alle nyvalgte AMO-medlemmer i populationen, som har fået tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår, ligger i et interval mellem 52 % og 60 %.

³ Fra §36 omhandlende supplerende arbejdsmiljøuddannelse i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

44 % er ikke blevet tilbudt en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår. Årsagerne til ikke at blive tilbudt eller ikke at tage imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse vil blive udfoldet nærmere i kapitel 3.

Bygge- og anlægsbranchen

For bygge- og anlægsbranchen er billedet umiddelbart lig resultatet for AMO-medlemmer generelt. Det fremgår således af figur 2.1, at 58 % af AMO-medlemmerne fra bygge- og anlægsbranchen har fået tilbud om at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Det skal dog bemærkes, at den reelle andel af nyvalgte AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsbranchen i populationen, som har fået tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse, ligger i et interval mellem 43 % og 73 % grundet den statistiske usikkerhed.

2.1 Kontekstfaktors betydning for tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse

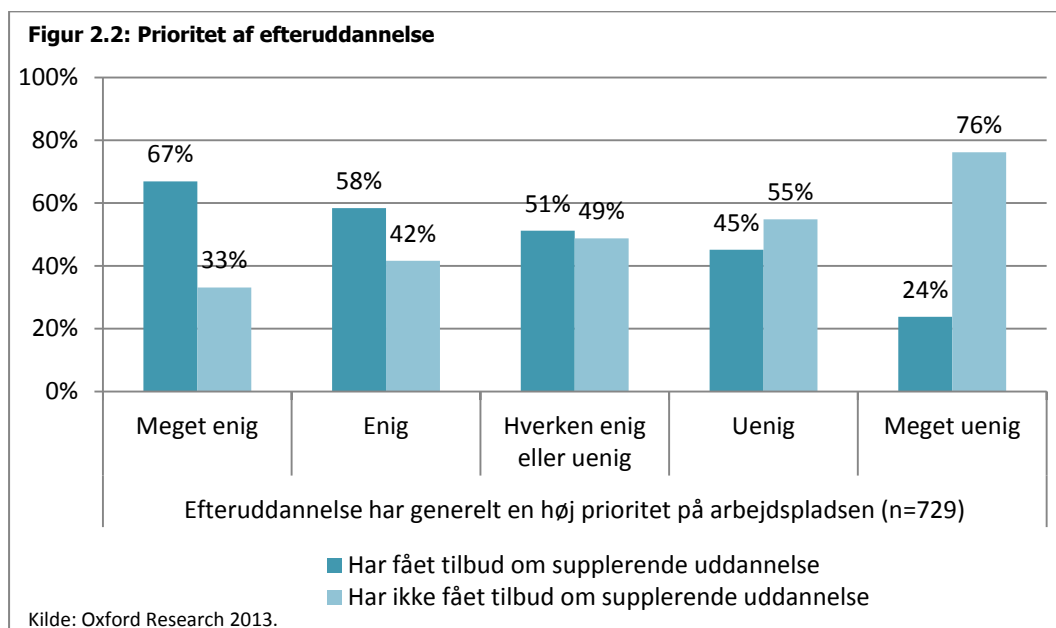
I spørgeskemaundersøgelsen er en lang række kontekstuelle forhold afdækket. Det gør det muligt at afdække, hvorvidt enkelte faktorer har indflydelse på, om AMO-medlemmerne får tilbud om at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår. Kontekstfaktorerne og operationaliseringen af disse er tidligere uddybet i metodeafsnittet (afsnit 1.2.1.1).

I dette afsnit vil de faktorer, der har en sammenhæng med tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, blive analyseret og fremhævet.

Arbejdspladsens efteruddannelseskultur har betydning for tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdspladsernes efteruddannelseskultur viser sig at være betydende for, hvorvidt supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilbydes. Denne vurdering beror på besvarelserne af to spørgsmål, der har en statistisk signifikant betydning for, hvorvidt AMO-medlemmerne i undersøgelsen får tilbud om at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Disse spørgsmål er: 'Efteruddannelse har generelt en høj prioritet på arbejdspladsen', og 'Jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse'. Når disse udsagn holdes op imod spørgsmålet om, hvorvidt man er blevet tilbudt en supplerende arbejdsmiljøuddannelse, ses det, at jo mere enig man er i udsagnene, desto større er sandsynligheden for, at man er blevet tilbudt en supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Det betyder, at arbejdspladser, der generelt anvender efteruddannelse, i højere grad tilbyder supplerende arbejdsmiljøuddannelse end de arbejdspladser, der i mindre grad anvender efteruddannelse.

Til anskueliggørelse ses i figur 2.2 sammenhængen mellem tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for det første funktionsår og svarene på spørgsmålet: 'Efteruddannelse har generelt en høj prioritet på arbejdspladsen'. Spørgsmålet er som nævnt i metodeafsnittet en indikator på arbejdspladsens kultur for efteruddannelse. Analysen bekræfter forandringsteoriens antagelse om, at arbejdspladser med en positiv efteruddannelseskultur i højere grad vil tilbyde den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.



Ingen sammenhæng mellem prioritering af arbejdsmiljø og tilbud af supplerende arbejdsmiljøuddannelse

I spørgeskemaet er respondenterne ligeledes stillet en række spørgsmål, der skal afdække arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø. Der er ikke fundet nogen statistisk signifikant sammenhæng mellem arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø og tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Det er overraskende, at respondenternes vurdering af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø ikke har indflydelse på tilbuddet af supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Det kan tyde på, at AMO-medlemmer ikke oplever en direkte sammenhæng mellem arbejdsmiljøuddannelser og arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde.

Der er ligeledes testet for de øvrige kontekstfaktorer præsenteret i forandringsteorien (privat/offentlig arbejdsplads, hvorvidt arbejdspladsen har en HR-afdeling, regioner, AMO-medlemmets rolle, arbejdspladsens størrelse og hvorvidt AMO-medlemmet er arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant), uden at der er fundet signifikante sammenhænge.

2.2 Opsummering

Kortlægningen viser, at 56 % af alle nyvalgte AMO-medlemmer fra de deltagende arbejdspladser er blevet tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse i deres første funktionsår. Der er således en betragtelig andel på 44 % af nyvalgte AMO-medlemmer, som ikke modtager tilbuddet som foreskrevet i lovgivningen.

Arbejdspladser, der prioriterer efteruddannelse generelt, tilbyder i højere grad den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, end arbejdspladser der ikke prioriterer efteruddannelse. Herudover er det en pointe, at øvrige kontekstfaktorer (privat/offentlig arbejdsplads, hvorvidt arbejdspladsen har en HR-afdeling, regioner, AMO-medlemmets rolle, arbejdspladsens størrelse, arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø og hvorvidt AMO-

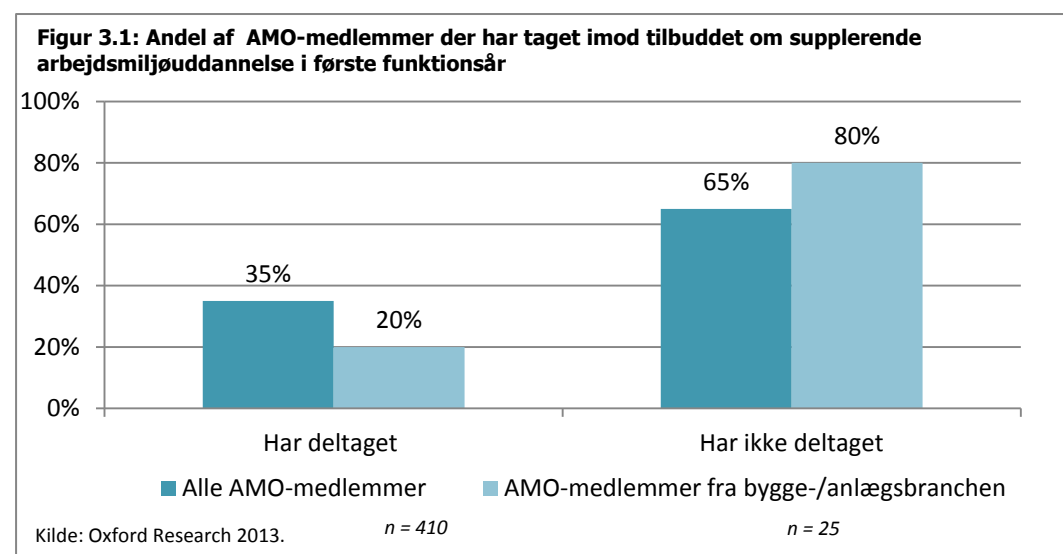
medlemmet er arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant) ikke kan påvises at have en betydning for, hvorvidt supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilbydes.

Kapitel 3. Årsager til ikke at blive tilbudt og ikke at tage imod tilbud om deltagelse i supplerende arbejdsmiljøuddannelse

I det foregående kapitel blev det præsenteret, at 56 % af alle nyvalgte AMO-medlemmer får tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for deres første funktionsår. I dette kapitel vil det blive afdækket, hvor stor en andel af AMO-medlemmer, der har taget imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Datagrundlaget for besvarelse af dette undersøgelsesspørgsmål består derfor af de AMO-medlemmer, der har fået tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår. Efter at have afdækket, hvor mange der har taget imod uddannelses tilbuddet, besvares undersøgelsesspørgsmålet om, hvilke årsager AMO-medlemmerne har til ikke at tage imod tilbuddet.

I figur 3.1 kan det aflæses, at 35 % af de AMO-medlemmer, der får tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse, tager imod tilbuddet. Det svarer til 20 % af den samlede population af nyvalgte AMO-medlemmer, hvilket også kunne ses i figur 2.1. Den statistiske usikkerhed betyder, at den reelle andel af nyvalgte AMO-medlemmer i hele populationen, som har taget imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, ligger i et interval mellem 30,5 % og 39,5 %.

Der er kun 25 AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsbranchen, der har fået tilbud om at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse, så når det således fremstår, at AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsbranchen i mindre grad tager imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, er dette resultat behæftet med stor usikkerhed. Udregning af et sikkerhedsinterval for alle AMO-medlemmer (30,4 % - 39,6 %) og AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsbranchen (8,2 % - 31,8 %) viser, at den reelle andel af AMO-medlemmer, der har deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelse, ikke kan siges at være signifikant forskellig for alle AMO-medlemmerne sammenlignet med AMO-medlemmerne fra bygge- og anlægsbranchen, idet de to sikkerhedsintervaller overlapper hinanden.



Det er en overraskende høj andel af AMO-medlemmer, der ikke tager imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse i deres første funktionsår. Dette gør årsagerne – direkte såvel som indirekte – til ikke at tage imod uddannelses tilbuddet interessante.

I det følgende vil der først blive set nærmere på årsagerne til, at nogen ikke er blevet tilbudt den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvorefter der vil blive fokuseret på årsagerne til ikke at tage imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

3.1 Årsager til at AMO-medlemmerne ikke bliver tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse i første funktionsår

Som det blev præsenteret i foregående kapitel, har 44 % ikke fået tilbud om at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår, hvilket svarer til 319 respondenter. I spørgeskemaundersøgelsen blev der spurgt ind til, om AMO-medlemmerne vidste, hvad årsagen skyldtes. Da der kan være flere årsager til, at man ikke er blevet tilbudt at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse, har der været mulighed for at afgive flere svar, og tabellen summer derfor ikke til 100 %.

I tabel 3.1 ses det, at knap en tredjedel af AMO-medlemmerne (32 %) angiver, at det skyldes, at de endnu ikke har været medlem af AMO et helt år. 95 % af disse er blevet medlem i 2013 eller 2012, og langt størstedelen af disse kan dermed stadig nå at få tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår.

15 % angiver, at travlhed på arbejdspladsen er årsagen til, at de ikke er blevet tilbudt at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år som medlem af AMO. Næsten hver fjerde (23 %) ved ikke eller husker ikke, hvorfor de ikke er blevet tilbudt at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Som det ses af tabellen, har 20 % angivet 'andet' som årsag. Otte uddyber besvarelsen om, at de først lige er blevet medlem af AMO og derfor ikke har været medlem et helt år endnu. Et par stykker nævner, at de har været tilmeldt et kursus, som blev aflyst. Nogle synes ikke det var nødvendigt, når de lige havde deltaget i den obligatoriske. Fem påpeger, at det ikke er blevet prioriteret af arbejdspladsen. Ti skriver, at de ikke er blevet oplyst om muligheden for at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse, og nogle uddyber, at de ikke var klar over, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse var møntet på dem.

Tabel 3.1: Ved du, hvorfor du ikke er blevet tilbudt at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år som medlem af AMO? (n=319)

Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år	32 %
Vi har haft for travlt på arbejdspladsen	15 %
Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage	8 %
Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant.	6 %
Personlige forhold afholdte mig fra at deltage	3 %
Den eller de uddannelser, jeg ønskede at deltage i, var overbookede	2 %
Jeg var uenig med min ledelse om, hvilke uddannelser der var relevante	2 %
Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage	-

Mit ønske om uddannelse var for dyrt	-
Ved ikke / husker ikke	23 %
Andet:	20 %

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

Kun få sammenhænge mellem kontekstfaktorerne og årsager til ikke at blive tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse i første funktionsår

Der er få kontekstfaktorer, der har betydning for årsagen til ikke at blive tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der er fundet en statistisk signifikant sammenhæng mellem årsagen 'Vi har for travlt på arbejdspladsen' og 'Jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse'. Jo mere uenig man er i udsagnet om efteruddannelse, des større sandsynlighed er der for, at man angiver, at man har for travlt på arbejdspladsen som årsag til ikke at have fået tilbud om en supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

De resterende kontekstfaktorer fra forandringsteorien (privat/offentlig arbejdsplads, arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø, og hvorvidt AMO-medlemmet er arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant) har ingen betydning for årsagerne til ikke at blive tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Det skal bemærkes, at grundet de få svar har det ikke været muligt at tjekke for kontekstfaktorerne arbejdspladsstørrelse, AMO-medlemmets rolle samt regioner.

Årsager til at AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsbranchen ikke bliver tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse

For bygge- og anlægsbranchen er der 42 % af de deltagende AMO-medlemmer, der har angivet, at de ikke har fået tilbud om deltagelse i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af første funktionsår. Som det ses i tabel 3.2, angiver en tredjedel (svarende til seks personer), at årsagen til, at de ikke har fået tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse, skyldes, at de endnu ikke har været medlem af AMO et år. En af disse blev medlem af AMO i 2013, og fem blev medlem i 2012, hvorfor flere af disse stadig vil kunne nå at få tilbudt en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af første funktionsår.

**Tabel 3.2: Ved du, hvorfor du ikke er blevet tilbudt at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år som medlem af AMO?
For bygge- og anlægsbranchen (n=18)**

Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år	33 %
Vi har haft for travlt på arbejdspladsen	-
Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage	-
Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage	-
Ved ikke / husker ikke	33 %
Andet:	-

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

Da der er få besvarelser i hver angivne årsag for bygge- og anlægsbranchen, er det ikke muligt at måle, hvorvidt kontekstfaktorerne fra forandringsteorien har indflydelse på årsagen til, at AMO-medlemmerne fra bygge- og anlægsbranchen ikke er blevet tilbudt en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i første funktionsår.

3.2 Årsager til at AMO-medlemmerne ikke tager imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af første funktionsår

Der kan være mange årsager til, at AMO-medlemmerne ikke har benyttet sig af tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår. Derfor har respondenterne haft mulighed for at angive mere end ét svar. Der er i alt 266 respondenter, der har angivet, at de har fået tilbuddet om en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i første funktionsår, men som ikke har benyttet sig af tilbuddet, jf. tabel 3.3.

I tabel 3.3 ses det, at den hyppigste årsag til ikke at have deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første år er, at AMO-medlemmet endnu ikke har været medlem af AMO i et år. Når man ser på, hvornår disse blev medlem, viser dette sig at være rigtigt, og de har derfor stadig mulighed for at tage imod tilbuddet i løbet af deres første funktionsår. Derudover er der 32, der blev medlem i 2012, hvorfor nogle af disse også stadig kan nå at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af første funktionsår grundet indsamlingstidspunktet. Godt og vel hver femte respondent (21 %) angiver, at de har for travlt på arbejdspladsen.

En række årsager knytter sig til uddannelsesudbuddet. 13 % har således angivet, at de ikke kunne finde en uddannelse, de synes, var relevant. 9 % har angivet, at der ikke var nogen uddannelse på det tidspunkt, de kunne deltage i, mens 2 % oplevede, at deres uddannelse var overbooket. Årsager relateret til uddannelsesudbuddet placerer sig dermed på pladserne tre og fire og seks over årsager til ikke at deltage i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Tallene er interessante, idet disse årsager ligger uden for den enkelte arbejdsplads' handlingsfelt. Bredere uddannelsesudbud og fleksibel mulighed for uddannelsens gennemførelse må således ud fra disse resultater forventes at have en positiv effekt på arbejdspladsernes brug af supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

På den positive side skal det bemærkes, at kun én respondent angiver uenighed med ledelsen som årsag til ikke at have deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Dette er bemærkelsesværdigt i en anonym undersøgelse, hvor svaret ydermere ikke udelukker, at respondenterne kan angive andre årsager i kombination med uenigheden. Resultatet tolkes som en påpegning af, at arbejdsmiljøuddannelser ikke er et forhold, som arbejdsgiver og arbejdstagere ser væsentligt forskelligt på eller på anden vis giver anledning til uenighed.

Tabel 3.3: Hvad er årsagen til, at du ikke har deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år som AMO-medlem? (n=266)

Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år	35 %
Vi har haft for travlt på arbejdspladsen	21 %
Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant.	13 %
Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage	9 %

Personlige forhold afholdte mig fra at deltage	8 %
Den eller de uddannelser, jeg ønskede at deltage i, var overbookede	2 %
Mit ønske om uddannelse var for dyrt	-
Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage	-
Jeg var uenig med min ledelse om, hvilke uddannelser der var relevante	-
Andet:	22 %
Ved ikke / husker ikke	9 %

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

Som det ses af tabel 3.3, har 22 % angivet 'andet' som årsag. 31 respondenter (svarende til 12 %) uddyber kategorien 'jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år' ved at skrive, at de snart skal på kursus, eller at de først lige har gennemført den obligatoriske uddannelse og derfor ikke har nået at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der er derfor flere end de 35 %, der har angivet, at de ikke har været med i AMO i et helt år. Da nogle alene har tilføjet yderligere forklaring til sit svar, og respondenterne dermed kan indgå i begge svargrupper, kan man dog ikke lægge de 12 % til de 35 %. Årsagen vurderes at være ren praktisk som følge af tidspunktet for dataindsamling og er dermed ikke et forhold, der kan påvirkes af hverken arbejdspladsen eller uddannelsesudbydere.

Fire skriver, at årsagen var, at deres kursus ikke blev oprettet, eller at det blev aflyst grundet for få tilmeldinger, hvilket igen knytter sig til udbuddet af supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

To skriver, at årsagen var, at de har videndelt med andre på arbejdspladsen, der har været på den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Bygge- og anlægsbranchen

I bygge- og anlægsbranchen er der 20 respondenter, der er blevet tilbudt en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i deres første funktionsår, men som ikke har taget imod tilbuddet.

I tabel 3.4 præsenteres årsagerne til, at AMO-medlemmer i bygge- og anlægsbranchen ikke har taget imod tilbuddet. Hovedårsagen er også her, at langt størstedelen (55 % - svarende til 11 personer) endnu ikke har været medlem af AMO i et helt år. Otte af disse blev medlem af AMO i 2013, og to blev medlem i 2012, hvorfor størstedelen af disse stadig kan nå at deltage i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af første funktionsår. De øvrige årsager tegner det samme billede som for AMO-medlemmer generelt. Der er dermed ikke grundlag for at udlede, at der er andre barrierer for deltagelse for AMO-medlemmer fra bygge- og anlægsbranchen end for AMO-medlemmer fra de øvrige brancher.

Tabel 3.4: Hvad er årsagen til, at du ikke har deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år som AMO-medlem? (n=20)

Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år	55 %
Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant.	-

Vi har haft for travlt på arbejdspladsen	-
Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage	-
Andet	-
Ved ikke / husker ikke	-

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

3.3 Kontekstfaktorernes betydning for årsagerne til at afslå tilbuddet om den supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Spørgsmålet er herefter, hvorvidt årsagerne til at afslå tilbuddet om supplerende efteruddannelse afhænger af specifikke kontekstfaktorer. Dette afsøges i det følgende.

Da der i spørgeskemaet var mulighed for at sætte flere kryds i de spørgsmål, der refereres til i dette afsnit, vil antallet af svar overstige antallet af respondenter. Tabellerne summerer derfor til mere end 100 %.

Offentlige ansatte og privatansatte angiver samme årsager til ikke at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse

I tabel 3.5 angiver AMO-medlemmerne, hvilke årsager der ligger til grund for, at de ikke har taget imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Selvom der i tabellen kan aflæses en række mindre forskelle, fx angiver 15 %, der er ansat i det private, at årsagen skyldes, at de ikke kunne finde nogen uddannelse, der var relevant mod 11 % af de offentlige ansatte, er der ingen af disse forskelle, der er statistisk signifikante.

Tabel 3.5: Årsager til ikke at have deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse for privatansatte og det offentligt ansatte

	Privatansatte (n=104)	Offentligt ansatte (n=162)
Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år	36 %	35 %
Vi har haft for travlt på arbejdspladsen	17 %	24 %
Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant.	15 %	11 %
Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage	8 %	10 %
Personlige forhold afholdte mig fra at deltage	7 %	9 %
Den eller de uddannelser, jeg ønskede at deltage i, var overbookede	-	-
Mit ønske om uddannelse var for dyrt	-	-
Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage	-	-

Jeg var uenig med min ledelse om, hvilke uddannelser der var relevante	-	-
Andet:	21 %	22 %
Ved ikke / husker ikke	13 %	6 %

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

AMO-medlemmer på store og små arbejdspladser angiver samme årsager til ikke at have deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Som det kan ses af tabel 3.6, har respondenter på arbejdspladser med over 200 ansatte i højere grad end respondenter på arbejdspladser med under 200 ansatte angivet som årsag, at de ikke kunne finde nogen uddannelse, som var relevant. Umiddelbart tyder det ikke på, at denne forskel er statistisk signifikant, men grundet en celle med under fem respondenter kan dette ikke siges med sikkerhed. Det samme gør sig gældende for de andre årsager på nær årsagen 'jeg har endnu ikke været medlem af AMO et helt år', hvor der er nok svar i hver celle. For denne årsag findes ingen statistisk signifikant forskel og viser dermed, at AMO-medlemmer på store og små arbejdspladser angiver samme årsag til ikke at have deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Tabel 3.6: Årsager til ikke at have deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i arbejdspladser med forskellige antal ansatte.

	1-9 an- satte (n=13)	10-34 ansatte (n=103)	35-200 an- satte (n=101)	Over 200 ansatte (n=49)
Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år	54 %	34 %	30 %	43 %
Vi har haft for travlt på arbejdspladsen	-	22 %	21 %	18 %
Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant.	-	14 %	10 %	18 %
Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage	-	5 %	12 %	14 %
Personlige forhold afholdte mig fra at deltage	-	5 %	10 %	12 %
Den eller de uddannelser, jeg ønskede at deltage i, var overbookede	-	-	-	-
Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage	-	-	-	-
Jeg var uenig med min ledelse om, hvilke uddannelser der var relevante	-	-	-	-
Mit ønske om uddannelse var for dyrt	-	-	-	-
Andet:	-	21 %	26 %	18 %
Ved ikke / husker ikke	-	9 %	9 %	-

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

Ledelsesrepræsentanter har sværere ved at finde en uddannelse på det rigtige tidspunkt

I tabel 3.7 opgøres årsagerne på henholdsvis arbejdsmiljø- og ledelsesrepræsentanter, der ikke har deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Ti respondenter kunne ikke placeres entydigt som enten arbejdsmiljø- eller ledelsesrepræsentanter og er derfor ikke med i tabellen. Der er generelt kun mindre forskelle mellem arbejdsmiljø- og ledelsesrepræsentanters svar, men dog enkelte interessante pointer.

Af ledelsesrepræsentanterne er der 13 % mod kun 6 % af arbejdsmiljørepræsentanterne, der angiver, at det er tidspunktet for uddannelsens afholdelse, som har afholdt dem fra at deltage. Tidspunktet for uddannelsens afholdelse er derfor en særlig barriere for ledelsesrepræsentanternes deltagelse på kurserne. Denne forskel er statistisk signifikant.

16 % af arbejdsmiljørepræsentanterne har angivet, at de ikke kunne finde nogen uddannelse, som de synes var relevant mod kun 9 % af ledelsesrepræsentanterne. Denne forskel er dog ikke statistisk signifikant.

Tabel 3.7: Årsager til ikke at have deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse hvis man er henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant

	Arbejdsmiljø- repræsentant (n=141)	Ledelses - repræsentant (n=115)
Jeg har endnu ikke været med i AMO et helt år	37 %	33 %
Vi har haft for travlt på arbejdspladsen	23 %	22 %
Jeg kunne ikke finde nogen uddannelse, som, jeg synes, var relevant.	16 %	9 %
Der var ikke nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor jeg kunne deltage	6 %	13 %
Personlige forhold afholdte mig fra at deltage	10 %	5 %
Den eller de uddannelser, jeg ønskede at deltage i, var overbookede	4 %	-
Jeg var uenig med min ledelse om, hvilke uddannelser der var relevante	-	-
Mit ønske om uddannelse var for dyrt	-	-
Jeg mente ikke, at jeg havde de rette forudsætninger for at kunne deltage	-	-
Andet:	21 %	23 %
Ved ikke / husker ikke	6 %	11 %

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

HR-afdeling har ikke indflydelse på årsagen til, om AMO-medlemmer deltager i supplerende arbejdsmiljøuddannelse

I henhold til forandringsteorien er det relevant at afsøge, om det, at arbejdspladsen har en HR-afdeling eller en anden form for professionaliseret arbejdsmiljøafdeling, har indflydelse på, om AMO-medlemmer deltager i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. På baggrund af de tidligere præsenterede fund, hvor manglende relevante uddannelsesudbud eller manglende tid er en barriere for deltagelse, kunne evaluator have en antagelse om, at HR-afdelinger kunne hjælpe AMO-medlemmet med at finde relevante kurser og dermed afbøde for indholdsmæssige barrierer for deltagelse. På samme måde kan man have

en antagelse om, at der på arbejdspladser med en HR-afdeling kunne være et større fokus på at afsætte tid til uddannelse. Der fremstår dog ingen forskelle i de angivne årsager til ikke at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse mellem AMO-medlemmer på arbejdspladser hhv. med eller uden en HR-afdeling.

Arbejdspladsens kultur for efteruddannelse og prioritering af arbejdsmiljø har kun på få områder indflydelse på årsagen til, om AMO-medlemmer deltager i supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Når der ses på arbejdspladsens kultur for efteruddannelse, viser der sig at være en statistisk signifikant sammenhæng. Jo mere uenig man er i udsagnet om, at efteruddannelse har høj prioritet på arbejdspladsen, des større sandsynlighed er der for, at AMO-medlemmet har angivet, at det ikke kunne finde en uddannelse, der var relevant. Derudover er der en statistisk signifikant sammenhæng, der viser, at jo mere enig man er i udsagnet om, at man deltager regelmæssigt i efteruddannelse, des større sandsynlighed er der for, at årsagen skyldes, at de endnu ikke har været medlem af AMO et år.

Derudover er der en statistisk signifikant sammenhæng, der viser, at jo mere uenig man er i udsagnet om, at medarbejderne prioriterer arbejdsmiljøet højt, des større sandsynlighed er der for, at årsagen skyldes, at man ikke kunne finde en uddannelse, der var relevant.

3.4 Opsummering

35 % af alle de nyvalgte AMO-medlemmer, der tilbydes den supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for deres første funktionsår, tager imod tilbuddet.

Den hyppigste årsag til ikke at have deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse er, at respondenterne endnu ikke har været medlem af AMO i et helt år.

Kontekstuelle forhold på arbejdspladsen har alene på få områder betydning i forhold til, hvilke årsager AMO-medlemmerne angiver til ikke at tage imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Kapitel 2 viste tydeligt, at arbejdspladsens generelle efteruddannelseskultur har indflydelse på, om den supplerende arbejdsmiljøuddannelse bliver tilbudt inden for det første funktionsår. Netop derfor er det overraskende, at det kun er for det ene udsagn om arbejdspladsens efteruddannelseskultur: 'Jeg deltager regelmæssigt i efteruddannelse', at der er en sammenhæng med, hvorvidt AMO-medlemmet tager imod tilbuddet om supplerende uddannelse inden for første funktionsår.

Kapitel 4. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelses indhold

I dette kapitel besvares undersøgelsesspørgsmålet 'Hvilke typer af emner omhandler de fuldførte supplerende arbejdsmiljøuddannelser?'. Som i de øvrige kapitler følger en analyse af, hvilke kontekstfaktorer der har haft indflydelse på, hvilke emner der har indgået i uddannelsen. Dette sker ud fra en forventning om, at AMO-medlemmerne aktivt vælger en uddannelse med emner, der har relevans for deres arbejdsplads og deres arbejdsmiljøarbejde. Derfor formodes særligt branche at udgøre en betydende faktor.

Populationen er som nævnt i afsnit 1.2.3 i metodeafsnittet brudt ned gennem en række filtreringsspørgsmål i skemaet. Analyserne er baseret på besvarelse fra de AMO-medlemmer, som kun har deltaget i én supplerende arbejdsmiljøuddannelse, og som har angivet, at denne var inden for deres første funktionsår. Resultaterne i dette afsnit bygger på svar fra 67 respondenter.

Som følge af at populationen udgøres af 67 respondenter, er resultaterne behæftet med større usikkerhed end de forudgående.

4.1 Psykisk arbejdsmiljø er det mest populære emne på de supplerende arbejdsmiljøuddannelser

Indholdsmæssigt rangerer psykisk arbejdsmiljø som det emne, der oftest modtages undervisning i. Som det ses af tabel 4.1, angiver 75 % af respondenterne, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i deres første funktionsår omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Dernæst følger emnerne 'fysiske krav i arbejdet', 'sikkerhed og forebyggelse af ulykker' samt 'arbejdspladsvurdering'. Disse fire emner er dermed de uddannelsesemner, som størstedelen af respondenterne har modtaget uddannelse i.

Tabel 4.1: Uddannelsens emner (n=67)

Psykisk arbejdsmiljø	75 %
Fysiske krav i arbejdet (løft, bevægelser og arbejdsstillinger)	48 %
Sikkerhed og forebyggelse af ulykker	46 %
Arbejdspladsvurdering (APV)	42 %
Sundhedsfremme	36 %
Sygefravær	34 %
Indeklima	31 %
Metoder i arbejdsmiljøarbejdet	31 %
Konflikthåndtering	30 %
Støj	28 %

Risikovurdering	27 %
Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.	22 %
Kommunikation	19 %
Strategisk planlægning	15 %
Projektledelse	10 %
Forhandlingsteknik	7 %
Andet:	-

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

Som det kan aflæses i tabel 4.1, er mange af de andre emner også efterspurgt. Forhandlingsteknik og projektledelse er de to uddannelsesemner, som færrest respondenter har modtaget uddannelse i med henholdsvis syv og ti procent. Listen over emner er konstrueret, så den dækker så mange arbejdsmiljøemner som muligt. Hermed varierer emnernes detaljeringsgrad, hvormed der ikke er nogen forventning om, at alle emner skal være lige efterspurgt. Da der har været mulighed for at afgive mere end ét svar, summer tabellen ikke til 100 %.

Evaluator kan ud fra den samlede procentsum udlede, at de supplerende arbejdsmiljøuddannelser gennemsnitligt har omhandlet lidt over fem emner. Dette viser, at de supplerende arbejdsmiljøuddannelser har en bred profil.

Oprindeligt udgjorde 'andet'-kategorien 12 besvarelser, men ved nærmere gennemgang var ni af disse varianter af de opstillede kategorier. Disse besvarelser er derfor inddraget i de relevante kategorier. De sidste tre personer, der har angivet 'andet', har uddybet i en åben besvarelse, hvad den supplerende arbejdsmiljøuddannelse omhandlede. Én skriver, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse omhandlede transportveje, en anden arbejdsmiljøkonference, og den tredje husker det ikke.

I NFA's VAI-undersøgelse er det også afdækket, hvilke emner AMO-medlemmerne har modtaget undervisning i. Spørgsmålene er formuleret anderledes, og svarkategorierne er også forskellige fra nærværende undersøgelse,⁴ endvidere dækker spørgsmålene supplerende uddannelse generelt og ikke blot supplerende uddannelse inden for første funktionsår. Alligevel kan resultaterne bidrage til at perspektivere resultaterne. I tabel 4.2 er resultaterne fra VAI-undersøgelsen listet op efter, hvilke emner der er mest populære. Hvis der sammenlignes med tabel 4.1, kan der ses et mønster i, hvilke emner der er efterspurgt. For begge undersøgelser gælder det, at psykisk arbejdsmiljø er det emne, flest har modtaget undervisning i. I VAI efterfølges dette ligeledes af fysiske krav og sikkerhed og forebyggelse af ulykker.

⁴ Spørgsmålene i VAI er stillet således: AMO-medlemmer har deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for det seneste år på områder [arbejdsmiljøemne angives].

Tabel 4.2: Resultater fra VAI (n=4278)

Emne	Andel der har svaret ja
Psykisk arbejdsmiljø	36 %
Sikkerhed og forebyggelse af ulykker	28 %
Fysiske krav i arbejdet	26 %
Sundhedsfremme	25 %
Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.	16 %
Støj	15 %
Indeklima	14 %

Kilde: NFA og Oxford Research.

Note: I tabellen er ved ikke besvarelser fjernet.

Bygge- og anlægsbranchen

Da svarene fra bygge- og anlægsbranchen alene udgør to respondenter af de 67, er der ikke et solidt datagrundlag til at udtale sig om, hvilke emner deres uddannelse omhandler. I stedet må der henvises til arbejdsrapport C1, hvor datagrundlaget er mere omfangsrigt, og målgruppen er alle AMO-medlemmer inden for bygge- og anlægsbranchen, der har deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

4.2 Kontekstfaktorerers betydning for uddannelsens indhold

For at undersøge hvorvidt kontekstfaktorer har indflydelse på den supplerende arbejdsmiljøuddannelses emner, er de forskellige kontekstfaktorer blevet krydset med den supplerende arbejdsmiljøuddannelses emner på samme vis, som der i afsnit 3.1.2 blev krydset med årsagerne for ikke at deltage i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Dog giver det lave antal respondenter (67) en vis udfordring, når det skal belyses, hvorvidt kontekstfaktorerne har nogen indflydelse på valget af uddannelsesemne.

Da der i spørgeskemaet var mulighed for at sætte flere kryds i de spørgsmål, der refereres til i dette afsnit, vil antallet af svar overstige antallet af respondenter. Tabellerne 4.3 og 4.4. summerer derfor til mere end 100 %.

Det er her vigtigt at holde sig for øje, at nogle forskelle kan se store ud alene grundet det lille antal respondenter.

Private ansatte modtager oftere end offentlige ansatte undervisning i 'fysiske krav i arbejdet'

Som det ses i tabel 4.3, er der flere forskelle i den supplerende arbejdsmiljøuddannelses emner for henholdsvis de private og de offentlige ansatte. To af disse forskelle er statistisk signifikante. De privatansatte undervises oftere i 'sikkerhed og forebyggelse af ulykker' (62 %) end de offentligt ansatte (37 %). Ligesom de privatansatte også i højere grad bliver undervist inden for emnet 'kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.', end det er tilfældet for offentligt ansatte. Disse forskelle har naturligvis en sammenhæng med, hvil-

ke arbejdsopgaver der udføres i hhv. den private og offentlige sektor. Eksempelvis udgøres industrien altovervejende af private virksomheder, hvorfor det er forventeligt, at 'sikkerhed og forebyggelse af ulykker' samt 'kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.' er mere udbredte uddannelsesemner blandt de privatansatte.

Privatansatte bliver generelt undervist i flere emner end de offentligt ansatte, hvilket ses på den samlede procentsum nederst i tabel 4.3. Det er ikke overraskende med øje for, at diversiteten i den private sektor er større end i den offentlige sektor.

Tabel 4.3: Uddannelsens emner for private og offentlige ansatte

	Privatansatte (n=26)	Offentligt ansatte (n=41)
Psykisk arbejdsmiljø	69 %	78 %
Fysiske krav i arbejdet (løft, bevægelser og arbejdsstillinger)	62 %	39 %
Sikkerhed og forebyggelse af ulykker*	62 %	37 %
Arbejdspladsvurdering (APV)	46 %	39 %
Sundhedsfremme	31 %	39 %
Sygefravær	35 %	34 %
Metoder i arbejdsmiljøarbejdet	38 %	27 %
Indeklima	35 %	29 %
Støj	38 %	22 %
Konflikthåndtering	31 %	29 %
Risikovurdering	38 %	20 %
Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.*	38 %	12 %
Kommunikation	23 %	17 %
Strategisk planlægning	19 %	12 %
Projektleddelse	-	-
Forhandlingsteknik	-	-
Andet	-	-

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter, *statistisk signifikant.

Ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter undervises i de samme emner

Der er meget få nuancer i, hvilke emner hhv. arbejdsmiljø- og ledelsesrepræsentanter oplyser, har indgået i deres supplerende arbejdsmiljøuddannelse. De nuancer, der er i tabel 4.4, har vist sig ikke at være statistisk signifikante, og der kan derfor ikke siges at være nogen reel forskel i valg af emne for henholdsvis ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Ud fra den samlede procentsum kan evaluator udlede, at ledelsesrepræsentanterne i undersøgelsen i gennemsnit bliver undervist i flere emner end arbejdsmiljørepræsentanterne

Tabel 4.4: Uddannelsens emner for arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentanter

	Arbejdsmiljørepræsentant (n=53)	Ledelsesrepræsentant (n=13)
Psykisk arbejdsmiljø	72 %	92 %
Fysiske krav i arbejdet (løft, bevægelser og arbejdsstillinger)	45 %	54 %
Sikkerhed og forebyggelse af	43 %	54 %

ulykker		
Arbejdspladsvurdering (APV)	42 %	38 %
Sygefravær	34 %	38 %
Sygefravær	34 %	38 %
Sundhedsfremme	38 %	-
Konflikthåndtering	26 %	46 %
Indeklima	30 %	-
Metoder i arbejdsmiljøarbejdet	32 %	-
Kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.	21 %	-
Støj	28 %	-
Kommunikation	15 %	38 %
Risikovurdering	26 %	-
Strategisk planlægning	15 %	-
Projektledelse	9 %	-
Forhandlingsteknik	-	-
Andet	-	-

Kilde: Oxford Research 2013.

Note: - Under 5 respondenter.

4.3 Uddannelsens længde

Som supplement til kortlægningen har evaluator fundet det interessant også at afdække længden af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, nyvalgte AMO-medlemmer modtager. Ifølge reglerne skal nyvalgte AMO-medlemmer tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dage inden for det første funktionsår, men det er ikke et krav, at uddannelsen varer to dage.

Som det fremgår af tabel 4.5, har 46 % af de nyvalgte AMO-medlemmer i undersøgelsen modtaget under 1½ dags uddannelse i deres seneste supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Dette resultat er bemærkelsesværdigt, da flere udbydere af arbejdsmiljøuddannelser⁵ har todages-forløb specielt tilrettelagt nyvalgte AMO-medlemmer. Derfor kunne det forventes, at en større andel havde deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dages varighed.

Spørgsmålet er stillet således, at der alene spørges ind til varigheden af den *seneste* supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Dette er dog ikke et problem, da der alene bliver set på de AMO-medlemmer, der kun har deltaget i én supplerende arbejdsmiljøuddannelse samt har angivet, at denne var i første funktionsår.

Tabel 4.5: Hvor lang tid varede din seneste supplerende arbejdsmiljøuddannelse? (n=67)

Mindre end 1½ dag	46 %
1½ dag	7 %
2 dage	30 %
Mere end 2 dage	16 %

Kilde: Oxford Research 2013.

⁵ Fx Arbejdsmiljøeksperten og Specular

4.4 Opsummering

AMO-medlemmerne i undersøgelsen har i gennemsnit modtaget undervisning i fem emner på deres seneste supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Uddannelserne har således en bred profil. Ledelsesrepræsentanterne i undersøgelsen bliver i gennemsnit undervist i flere emner end arbejdsmiljørepræsentanterne, men de underviste emner er de samme for både arbejdsmiljø- og ledelsesrepræsentanterne.

Det emne, der oftest undervises i på den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, relaterer sig til det psykiske arbejdsmiljø. De privatansatte modtager oftere end de offentlige ansatte undervisning i emnerne 'sikkerhed og forebyggelse af ulykker' samt 'kemikalier, støv, vådt arbejde m.m.'

Det er ligeledes oplysende, at uddannelsens længde ikke umiddelbart stemmer overens med, at AMO-medlemmerne skal tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dage. Mere end halvdelen af AMO-medlemmerne har modtaget mindre end to dages uddannelse på deres seneste supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Dette er overraskende, eftersom der er mange todages-forløb specielt tilrettelagt for nye AMO-medlemmer.

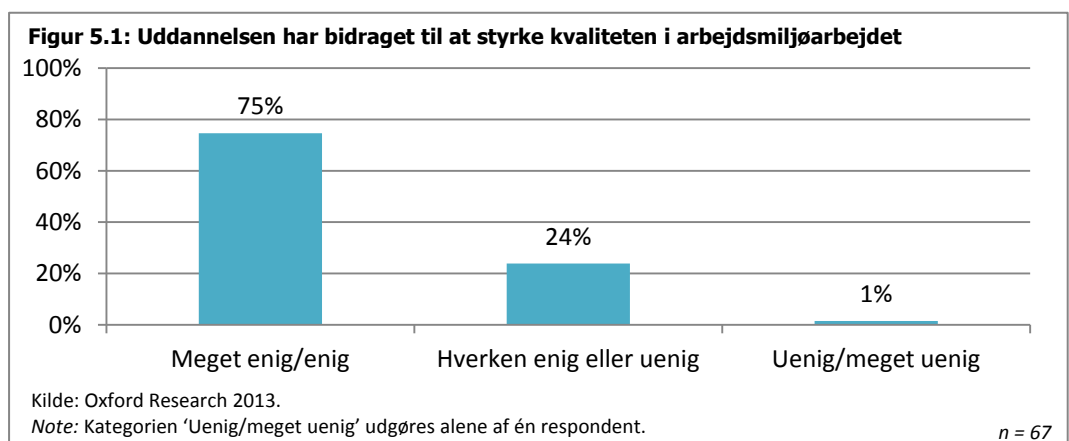
Kapitel 5. Vurdering af uddannelsens relevans

Der er en naturlig forventning om, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelses relevans har stor betydning for, om arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads i sidste ende bliver forbedret. Derfor er det interessant at undersøge AMO-medlemmernes oplevede relevans af uddannelsen. Relevansen måles ud fra en række spørgsmål om uddannelsens bidrag til arbejdsmiljøarbejdet samt sammenhængen mellem det daglige arbejde på arbejdspladsen og uddannelsens indhold.

I følgende afsnit vil der blive fokuseret på, hvordan uddannelsens relevans vurderes af respondenterne i forhold til det daglige arbejdsmiljøarbejde og for samarbejdet i AMO. Datagrundlaget er igen alene de 67 respondenter, der har angivet, at de har deltaget i en supplerende arbejdsmiljøuddannelse i løbet af deres første funktionsår.

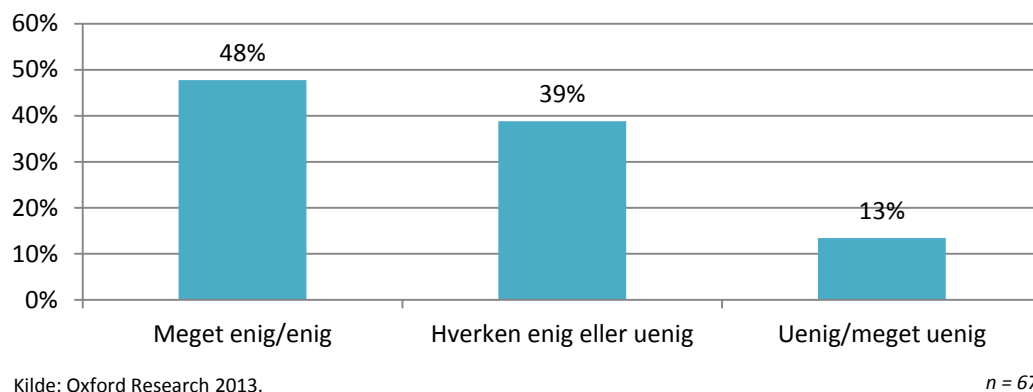
Uddannelserne øger kvaliteten i AMO-arbejdet

Respondenterne er blevet spurgt, hvor enige de er i, at uddannelsen har bidraget til at styrke kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet. Af figur 5.1 fremgår det, at størstedelen (75 %) af AMO-medlemmerne angiver, at de er meget enige eller enige i, at uddannelsen har bidraget til at styrke kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet. Ingen har angivet, at de er meget uenige i udsagnet om, at uddannelsen har bidraget til at styrke kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet, og kun én procent angiver, at de er uenige i udsagnet.



I spørgeskemaundersøgelsen blev der ligeledes spurgt ind til, hvorvidt den supplerende arbejdsmiljøuddannelse styrkede samarbejdet i AMO. I figur 5.2 ses det, at lidt under halvdelen (48 %) er meget enige eller enige i, at uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO. 39 % er hverken enige eller uenige i udsagnet, og 13 % er uenige eller meget uenige i udsagnet.

Figur 5.2: Uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO

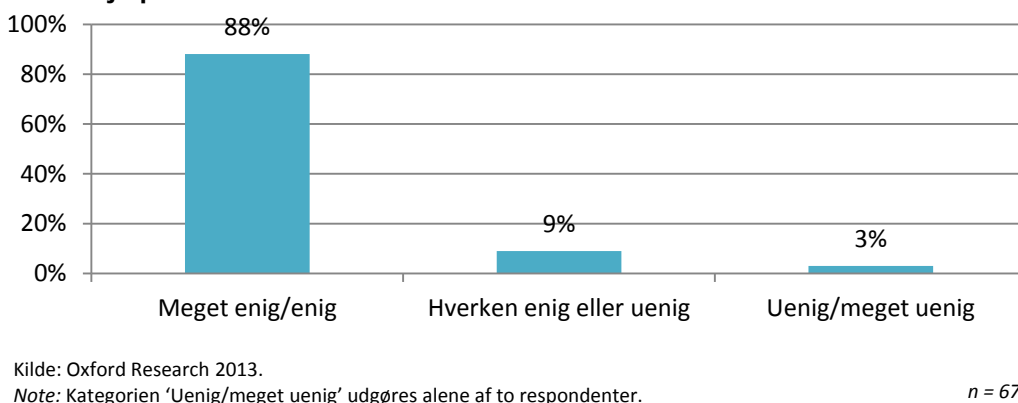


Således mener størstedelen af AMO-medlemmerne, at uddannelsen har bidraget til at styrke kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet, mens knap halvdelen mener, den har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO.

Undervisningen er konkret og let at relatere til

Uddannelsens relevans måles ligeledes ved hjælp spørgsmålet 'Hvor enig er du i udsagnet: Uddannelsen behandlede konkrete problemstillinger, som jeg kunne genkende fra mit arbejde'. Antagelsen er, at jo bedre AMO-medlemmerne kan relatere til det, de undervises i, jo lettere kan de tage imod undervisningen og overføre det lærte stof til deres daglige arbejde. Som det ses af figur 5.3, er 88 % meget enige eller enige i udsagnet, kun 3 % er uenige i udsagnet.

Figur 5.3: Uddannelsen behandlede konkrete problemstillinger, som jeg kunne genkende fra min arbejdsplads



Det er meget positivt, at så høj en andel angiver, at uddannelsen behandler konkrete problemstillinger, som AMO-medlemmerne kan genkende fra deres hverdag, idet det gør uddannelsen vedkommende for AMO-medlemmerne.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse styrker arbejdsmiljøarbejdet

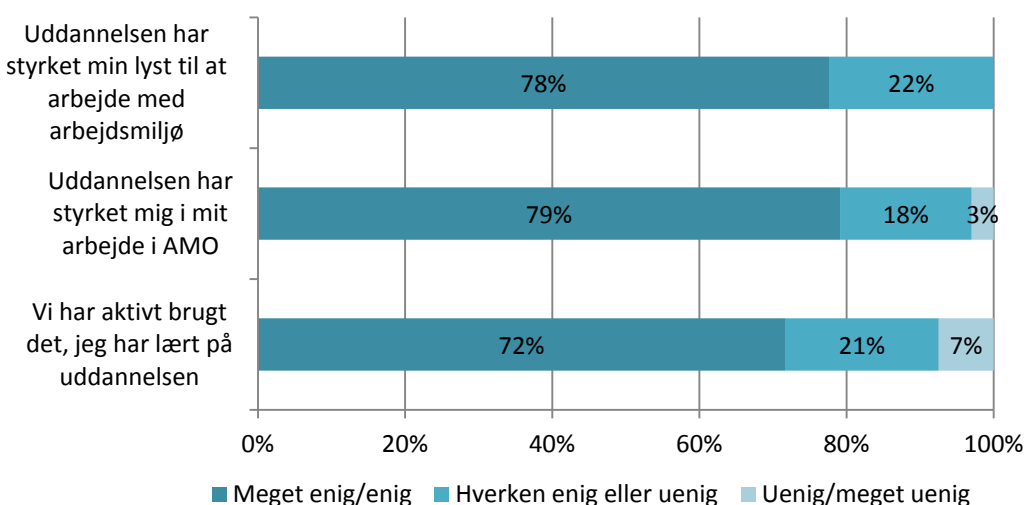
Som det ses i figur 5.4, kommer deltagerne overordnet set styrket tilbage på deres arbejde, efter de har deltaget i deres første supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Ingen er således uenige eller meget uenige i, at uddannelsen har styrket deres lyst til at arbejde med arbejdsmiljø, og hele 78 % er meget enige eller enige. 22 % er hverken enige eller uenige.

Der er ligeledes mange, der oplever, at uddannelsen har styrket dem i deres arbejde i AMO. 79 % har således erklæret sig meget enige eller enige i dette udsagn. Kun 3 % angiver, at de er uenige i udsagnet og dermed ikke oplever, at uddannelsen har styrket dem i forhold til arbejdet i AMO.

Til udsagnet 'vi har aktivt brugt det, jeg har lært på uddannelsen' er der 72 %, der har angivet, at de er meget enige eller enige. Der er ved dette udsagn dog knap så mange, der angiver, at de er meget enige eller enige sammenlignet med de to andre udsagn. Derudover er der også lidt flere, der angiver, at de er uenige i udsagnet (7 %). Resultatet bekræfter forandringsteoriens forventning om, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse styrker arbejdsmiljøarbejdet, men understreger samtidig generel viden om, at ny viden opnået på uddannelser ofte kan have svært ved at komme i anvendelse i dagligdagen⁶.

Figur 5.4: Uddannelsens relevans



Kilde: Oxford Research 2013.

Note: Kategorien 'Uenig/meget uenig' udgøres alene af to respondenter for udsagnet 'Uddannelsen har styrket mig i mit arbejde i AMO'.

n = 67

I tabel 5.1 nedenfor ses en samlet oversigt over, hvor mange af respondenterne, der har svaret, at de er meget enige eller enige i udsagnene omhandlende uddannelsens relevans. Det ses tydeligt, at respondenterne er meget enige eller enige i størstedelen af udsagnene. Dog er de ikke så enige i udsagnet 'Uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO', som de er i de andre udsagn.

⁶ Se fx Wahlgren, Bjarne: Transfer mellem uddannelse og arbejde, Nationalt Center for Kompetenceudvikling, København 2009

Tabel 5.1: Samlet oversigt over den supplerende arbejdsmiljøuddannelses relevans (n=67)

	Meget enig/enig
Uddannelsen behandlede konkrete problemstillinger, som jeg kunne genkende fra min arbejdsplads	88 %
Uddannelsen har styrket min lyst til at arbejde med arbejdsmiljø	78 %
Uddannelsen har styrket mig i mit arbejde i AMO	79 %
Vi har aktivt brugt det, jeg har lært på uddannelsen	72 %
Uddannelsen har bidraget til at styrke kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet	75 %
Uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO	48 %

Kilde: Oxford Research 2013.

5.1 Kontekstfaktorerers betydning for den oplevede relevans

For at se nærmere på, hvorvidt de forskellige kontekstfaktorer har indflydelse på vurderingen af uddannelsens relevans for det daglige arbejdsmiljøarbejde og for samarbejdet i AMO, er diverse kontekstfaktorer (privat/offentlig arbejdsplads, hvorvidt arbejdspladsen har en HR-afdeling, arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø, arbejdspladsens kultur for efteruddannelse og hvorvidt AMO-medlemmet er arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant) blevet krydset med udsagnene: 'Uddannelsen har bidraget til at styrke kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet' og 'Uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO'.

Resultaterne i dette afsnit bygger på svar fra 67 respondenter, hvorfor de sammenhænge, der fremlægges, alene er udtryk for netop denne population og uden udsigelseskraft for nyvalgte AMO-medlemmer generelt i Danmark.

Privatansatte får i højere grad end offentligt ansatte styrket samarbejdet i AMO

Til udsagnet om, hvorvidt uddannelsen har bidraget til at styrke kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet, er der ingen signifikante forskelle i de afgivne svar fra henholdsvis offentlige ansatte og privatansatte. Hvis man i stedet ser på udsagnet om, hvorvidt uddannelsen har bidraget til at styrke samarbejdet i AMO, ses der en signifikant forskel mellem private og offentligt ansatte. 73 % af de privatansatte er meget enige eller enige i udsagnet, hvilket kun gør sig gældende for 32 % af de offentligt ansatte.

AMO-medlemmer, der deltager regelmæssigt i efteruddannelse, oplever uddannelsen som mere relevant

Ud fra forandringsteorien forventes der en sammenhæng mellem arbejdspladsens efteruddannelseskultur og opfattelsen af uddannelsens relevans. Der er en forventning om, at medarbejdere, der deltager regelmæssigt i efteruddannelse, får et større udbytte af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Denne forventning understøttes af undersøgelsens resultater. Således oplever de respondenter, der deltager regelmæssigt i efteruddannelse, i højere grad end de respondenter, der ikke deltager regelmæssigt i efteruddannelse,

at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har styrket kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet AMO. Der er altså en sammenhæng mellem arbejdspladsens kultur for efteruddannelse og AMO-medlemmernes opfattelse af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Dette antages at skyldes, at medarbejderne gennem regelmæssig efteruddannelse har udviklet kompetencer til at overføre indholdet på uddannelser til deres dagligdag.

Arbejdspladser, der prioriterer arbejdsmiljøet, får et større udbytte af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Der findes ligeledes en sammenhæng mellem arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet, og om uddannelsen har styrket kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Jo mere arbejdspladsen prioriterer arbejdsmiljø, desto mere har uddannelsen styrket kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Dette kan skyldes, at en arbejdsplads, der prioriterer arbejdsmiljøet, i højere grad er åben for nye input på arbejdsmiljøområdet.

HR-afdeling og hvorvidt man er arbejdsmiljø- eller ledelsesrepræsentant har ingen indflydelse på, om uddannelsen opfattes som relevant

Der er ingen statistisk signifikant forskel i angivelsen af svar for de AMO-medlemmer, der henholdsvis har og ikke har en HR-afdeling, når det belyses, hvorvidt uddannelsen opfattes som relevant. Det samme gør sig gældende for ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

5.2 Opsummering

AMO-medlemmerne i undersøgelsen er blevet stillet en række spørgsmål, der kan bidrage til en vurdering af uddannelsens oplevede relevans. Overordnet set vurderer respondenterne, at uddannelsen har været relevant og har ført til et forbedret arbejdsmiljø. Hele 88 % af respondenterne svarer, at uddannelsen behandlede konkrete problemstillinger, som de kunne genkende fra deres hverdag.

Der findes desuden en sammenhæng mellem arbejdspladsens kultur og AMO-medlemmernes vurdering af uddannelsens relevans. Arbejdspladser, der prioriterer arbejdsmiljøarbejdet, får et større udbytte af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Samtidig får AMO-medlemmer, der deltager regelmæssigt i efteruddannelse, et større udbytte af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Resultaterne i dette kapitel viser, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har været med til at styrke arbejdsmiljøarbejdet på de arbejdspladser, hvor AMO-medlemmerne har deltaget i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der er 75 % af AMO-medlemmerne, der er meget enige eller enige i, at uddannelsen har styrket kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet, mens 48 % er meget enige eller enige i, at samarbejdet i AMO er blevet styrket.

Kapitel 6. Konklusion

Kortlægningen af, hvorvidt AMO-medlemmerne får tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dage inden for AMO-medlemmernes første funktionsår, har skabt flere interessante fund. Disse vil blive opsamlet i dette konkluderende kapitel ved at besvare de fire undersøgelsesspørgsmål knyttet til denne undersøgelse.

Hvor stor en andel af de nyvalgte AMO-medlemmer får tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dage i løbet af første funktionsår?

Kortlægningen viser, at 56 % af de AMO-medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, har fået tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for det første funktionsår. Kortlægningen viser desuden, at varigheden på de gennemførte supplerende arbejdsmiljøuddannelser ofte ikke er to dage. Reglerne om tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for første funktionsår tilsiger, at AMO-medlemmerne skal tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dage inden for det første funktionsår, men det er ikke et krav, at uddannelsen skal vare to dage. Alligevel er det interessant, at 53 % af AMO-medlemmerne får 1½ dag eller mindre.

Der kan ikke konstateres forskelle mellem bygge- og anlægsbranchen og øvrige brancher i andelen, der får tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der er ligeledes heller ingen forskelle at konstatere mellem arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentanter.

Af kontekstfaktorer fremstår alene arbejdspladsens efteruddannelseskultur som betyden- de for, hvorvidt den supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilbydes. Det bekræfter foran- dringsteoriens antagelse om, at arbejdspladser, der prioriterer efteruddannelse, i højere grad også tilbyder supplerende arbejdsmiljøuddannelse, da prioritering af efteruddannel- se signalerer en overordnet prioritering af uddannelse på arbejdspladsen. Antagelsen om, at prioritering af arbejdsmiljøet ville have en positiv sammenhæng med tilbuddet af ef- teruddannelse, kan derimod ikke bekræftes.

Hvilke årsager er der til, at AMO-medlemmet ikke tager imod tilbuddet?

Kortlægningen viser, at 35 % af de AMO-medlemmer, som får tilbudt supplerende ar- bejdsmiljøuddannelse, tager imod tilbuddet. Dette betyder, at 20 % af deltagende ny- valgte AMO-medlemmer modtager supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for deres første funktionsår.

Årsagerne til, at AMO-medlemmerne ikke tager imod tilbuddet om supplerende arbejds- miljøuddannelse, er naturligvis mange, men kortlægningen udpeger nogle opmærksom- hedspunkter. Overordnet er det væsentligt at understrege, at hovedårsagen blandt re- spondenterne er, at de endnu ikke har været medlem af AMO et helt funktionsår. Den hyppigste årsag er således rent praktisk knyttet til dataindsamlingstidspunktet. Der er således ikke tale om en begrundelse, som man efterfølgende vil kunne påvirke på bag- grund af kortlægningens fund.

En anden hyppig årsag kan dog begrunde en vis opmærksomhed. Flere årsager samler sig således omkring udbuddet af uddannelser, hvor 13 % har angivet, at de ikke kunne finde en relevant uddannelse, mens andre anfører, at de ikke har modtaget undervisning,

fordi tidspunktet for uddannelsens afholdelse ikke passede dem, eller at kurserne var overbooket. Tidspres i arbejdet angives også som årsag til manglende deltagelse (21 %).

Arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentanter adskiller sig på ét punkt. Ledelsesrepræsentanter angiver nemlig i højere grad (13 %) end arbejdsmiljørepræsentanterne (6 %), at der ikke var nogen uddannelse på det tidspunkt, hvor de kunne deltage.

Bygge- og anlægsbranchen adskiller sig ikke fra de øvrige brancher på dette punkt.

Hvilke typer af emner omhandler de fuldførte supplerende arbejdsmiljøuddannelser?

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i første funktionsår omhandler i gennemsnit fem emner.

Psykisk arbejdsmiljø er det emne, som flest af de deltagende AMO-medlemmer har haft som en del af deres supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Privatansatte respondenter har i højere grad modtaget undervisning omhandlende 'fysiske krav i arbejdet' og 'sikkerhed og forebyggelse af ulykker', end det er tilfældet for offentligt ansatte. Der er dog stadig 69 % af respondenterne fra private arbejdspladser, hvor det psykiske arbejdsmiljø har indgået i deres supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Der har ikke vist sig at være nogen statistisk signifikante sammenhænge mellem, hvorvidt man er arbejdsmiljørepræsentant eller ledelsesrepræsentant og valg af emner. Arbejdsmiljø- og ledelsesrepræsentanter undervises i de samme emner.

Vurderer deltagerne, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse er relevant for det daglige arbejdsmiljøarbejde og for samarbejdet i AMO?

Overordnet set vurderer de AMO-medlemmer, der har deltaget i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, at uddannelsen har været relevant og har ført til et forbedret arbejdsmiljø. 74 % svarer, at de er meget enige eller enige i udsagnet, 'at uddannelsen har styrket kvaliteten i arbejdsmiljøarbejdet'. Lidt færre er enige i, 'at uddannelserne har bidraget til et styrket samarbejde i AMO'. Her er det værd at bemærke, at privatansatte i markant højere grad end offentligt ansatte AMO-medlemmer vurderer, at uddannelsen har styrket samarbejdet i AMO.

Det mest positive er dog, at hele 88 % er meget enige eller enige i, at uddannelsen har behandlet konkrete problemstillinger, som respondenterne kunne kende fra sin arbejdsplads. Det betragtes som positivt af evaluatoren, idet det gør uddannelsen relevant for AMO-medlemmerne.

Resultaterne viser ligeledes en sammenhæng mellem arbejdspladsens efteruddannelseskultur samt arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø og AMO-medlemmernes vurdering af uddannelsens relevans. AMO-medlemmer fra arbejdspladser med en god efteruddannelseskultur, eller hvor arbejdsmiljøet prioriteres højt, oplever uddannelserne som mere relevante end AMO-medlemmer uden samme positive oplevelse af arbejdspladsens efteruddannelseskultur og prioritering af arbejdsmiljø.

Der findes ingen statistisk signifikante sammenhænge mellem, hvorvidt man er arbejdsmiljø- eller ledelsesrepræsentant, og hvorvidt uddannelsen opfattes som relevant. Arbejdsmiljø- og ledelsesrepræsentanter oplever derfor udbyttet af uddannelsen som lige relevant.

Samlet må det konkluderes, at retten til supplerende arbejdsmiljøuddannelse inden for første funktionsår svarende til to dages varighed stadig mangler en betragtelig del i at

blive implementeret – både i forhold til at modtage tilbuddet, reelt at deltage og en uddannelse af den forventede varighed.