

# Erfaringer med at lægge SU og AMU sammen

Resultater fra en kortlægning på arbejdspladser under statslige overenskomst

*Inger-Marie Wiegman og Flemming Pedersen  
Webinar 27. april 2023 , SamarbejdsSekretariatet*



## Den kvantitative kortlægning – kort om metoden

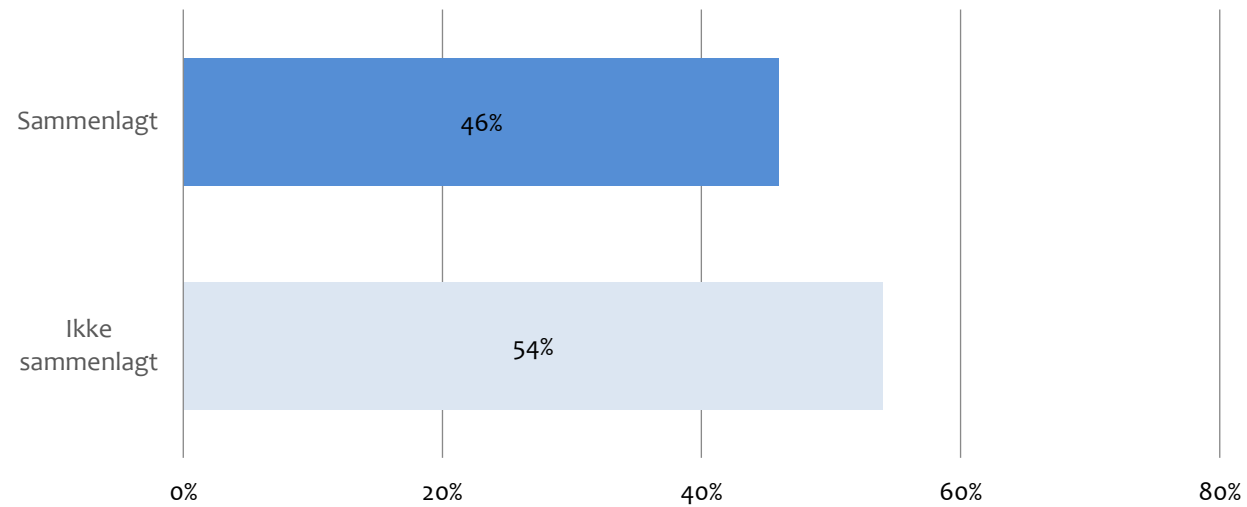
- Et elektronisk spørgeskema
- Mailadresser på offentlige virksomheder og virksomheder, der er under offentlig overenskomst, er fundet på CVR.dk – udsendt til 796 cvr-enheder.
- Spørgeskema adresseret til leder eller næstformand i SU/sammenlagt udvalg eller til HR ansat
- Først spørges til, om der er sammenlagt udvalg på øverste niveau
- Herefter spørges til, om virksomheden har flere niveauer (fx flere fysiske adresser/flere enheder) og om der sammenlagt udvalg på de øvrige niveauer.
- Svarprocenten er 55,4 procent

## Typer af statslige arbejdspladser som er kontaktet via mail

Arbejdspladstype
Videregående uddannelser på universitetsniveau
Erhvervsakademier og professionsuddannelser
Gymnasier, studenter- og HF-kurser
Tekniske skoler og fagskoler
Privatskoler
Friskoler
Efterskoler
FGU
Offentlig administration, styrelser mv.

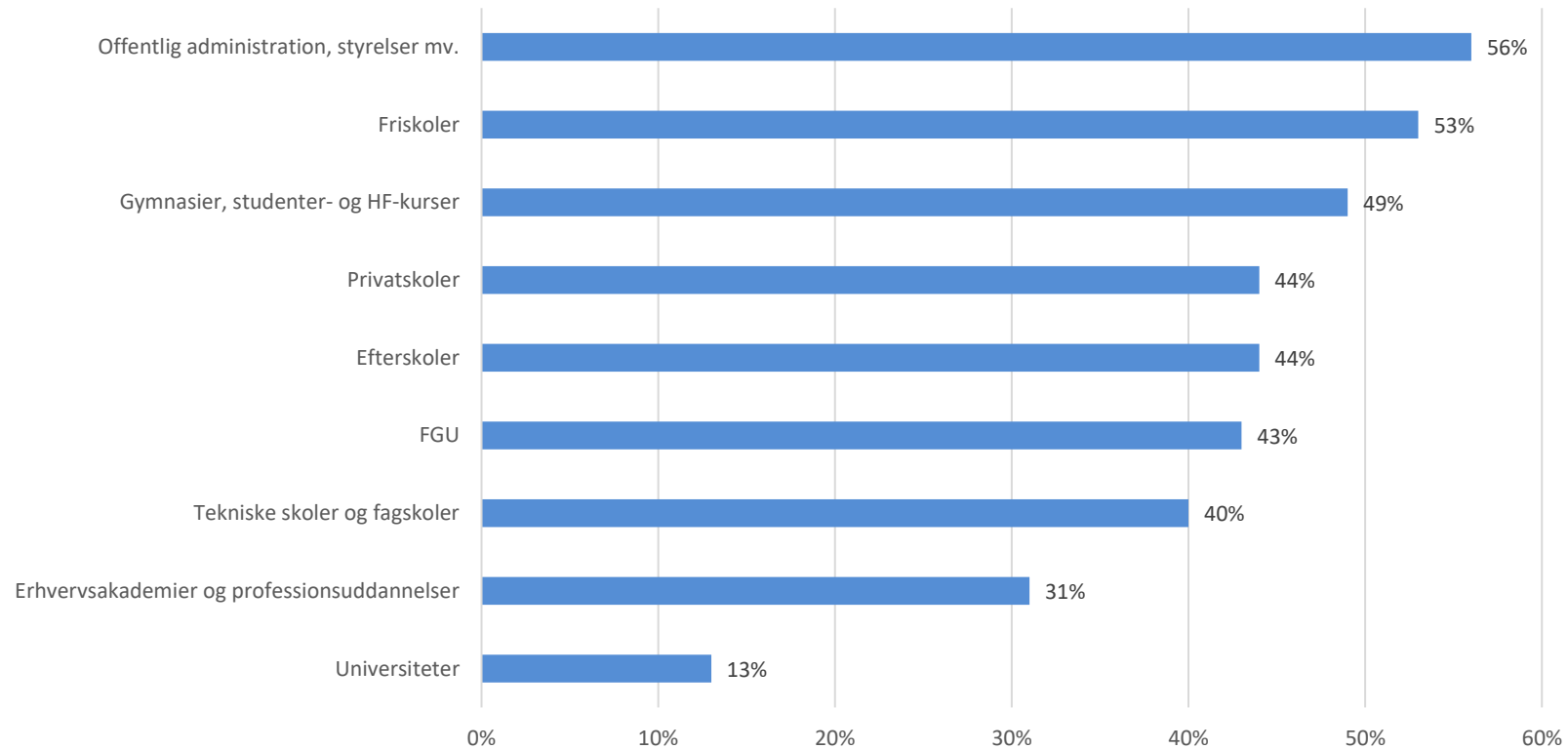
## Sammenlagt på øverste niveau

Er SU og AMU sammenlagt på øverste niveau på din arbejdsplads?



## Sammenlagt på øverste niveau opdelt på brancher

Er SU og AMU sammenlagt på øverste niveau opdelt efter branche? (ja andel)

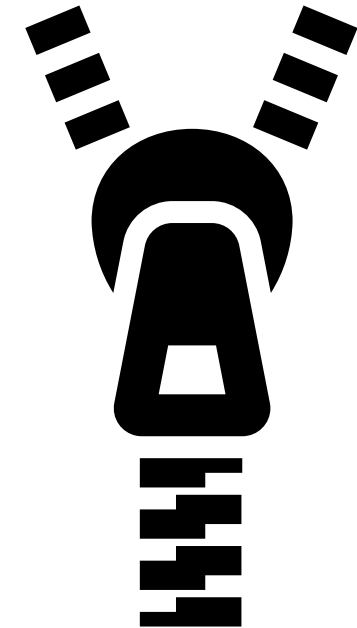


## Begrundelser for at have SU og AMU lagt sammen

- Mange overlappende emner i de to udvalg
- Samarbejdet på overlappende områder bliver forbedret
- Styrket indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø
- Få fysiske arbejdsmiljøproblemer og begrænset risiko for ulykker
- Arbejdsmiljøindsatsen kan bedre samtænkes med andre initiativer
- Flere som har indflydelse sammen
- Giver mulighed for bred drøftelse, åbenhed, fælles indsats
- Bedre sammenhæng og kommunikation, herunder mere indflydelse til arbejdsmiljørepræsentanten
- Giver mere entydig kommunikation til de øvrige i virksomheden

### Særligt for små organisationer

- Stort overlap mellem deltagerne i møderne
- Tidsmæssig besparelse ved at holde færre møder



## Begrundelser for ikke at have SU og AMU lagt sammen

- Adskilte udvalg fungerer godt
- Har ikke overvejet sammenlægning
- Frygt for, at det fysiske arbejdsmiljø vil blive nedprioriteret
- Store forskelle på de emner, der drøftes i de to udvalg, fx afdelinger med laboratorier, maskiner, produktion med behov for skærpet fokus på det fysiske arbejdsmiljø
- SU-problematikker er ens på tværs af organisationen, mens arbejdsmiljøspørgsmål - f.eks. træk, belysning, støj på kontorer mv., er lokale problemstillinger
- Udvalget vil blive for stort
- Medarbejderrepræsentanter har ikke ønsket en sammenlægning
- Elever er med i AMU, ønsker ikke at få elever med i SU (uddannelsesinstitutioner)
- SU-medlemmer ønsker ikke AMO-uddannelse (er ikke et krav)



# Begrundelser for at have haft SU og AMU lagt sammen og nu have dem adskilt

## Lille datagrundlag

- Sammenlagt udvalg er (blevet) for stort
- Gennemgang af APV og årlig arbejdsmiljødrøftelse smidigere i et mindre forum som AMO
- Udflytning har betydet behov for dybe drøftelser af forskellige forhold i de to udvalg
- Bekymring for at meget konkrete fysiske arbejdsmiljøproblemer i organisationens decentrale enheder ville blive underprioriteret eller drukne førte i forbindelse med omstrukturering til:
  - ✓ Etablering af ét SU samlet for hele organisationen
  - ✓ AM-grupper i hver enhed og et Hoved-AMU
  - ✓ Direktøren for bordenden i begge udvalg
- ✓ Tidligere medarbejderrepræsentanter i lokale SU'er savner forum for samarbejde med lokal chef
- ✓ Behandling af fx APV i begge udvalg kræver mere koordinering af HR





## Hvilke typer arbejdspladser indgår i den kvalitative afdækning

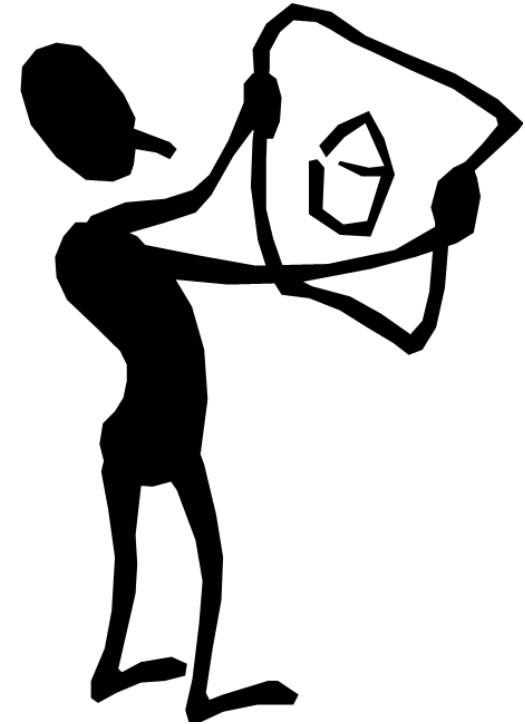
Arbejdspladstype
Videregående uddannelser på universitetsniveau
Erhvervsakademier og professionsuddannelser
Gymnasier, studenter- og HF-kurser
Tekniske skoler og fagskoler
Privatskoler
Friskoler
Efterskoler
FGU
Offentlig administration, styrelser mv.

## Den kvalitative undersøgelse

- 15 arbejdspladser har indgået – 14 med sammenlagt SU og AMU og én, hvor SU og AMU nu er adskilt efter tidligere at have været lagt sammen
- Arbejdspladserne har omfattet mellem 30 og 2100 ansatte og har været fordelt på mellem én og 16 geografiske enheder
- På flere arbejdspladser er der flere niveauer af samarbejdsstruktur – på nogle arbejdspladser er den sammenlagt alle niveauer, men den på andre er sammenlagt på nogle niveauer og adskilt på andre
- Der er interviewet i alt 39 personer:
  - ✓ 21 medarbejderrepræsentanter, heraf 11 AMR
  - ✓ 6 øverste ledere
  - ✓ 5 AM-ledere
  - ✓ 7 i en HR-funktion
- Interviewene er gennemført som gruppeinterview på Teams i perioden november 2022 til februar 2023
  - ✓ Enkelte som individuelle

## Kært barn har mange navne....

- Et sammenlagt SU og AMU har mange forskellige betegnelser
  - ✓ fx SU, SAU, SAMU, SISU, SAM, SA, MIO og HU
- Størrelsen på det sammenlagte udvalg varierer mellem 6 og 20 personer
  - ✓ 3-6 ledere - med øverste chef som formand i alle
  - ✓ 2-14 medarbejderrepræsentanter, heraf 1-5 AMR
  - ✓ Antallet afhænger af antallet af OK-grupper og geografiske enheder
- Der afholdes mellem 3 og 8 ordinære møder om året af 1½-4 timers varighed
  - ✓ Plus ekstraordinære møder, ad hoc-møder og seminarer
- Ofte underudvalg – permanente eller ad hoc
- Ofte særskilte møder for AMR og AM-ledere
  - ✓ Som formøder eller som uformelle eller formelle underudvalg



## Fordele ved en sammenlagt struktur

Sammenlagt SU og AMU virker indlysende for dem, der har det, fordi:

- Der er et stort sammenfald i, hvad der drøftes i SU og AMU
- En fælles drøftelse i et samlet forum med forskellige perspektiver og fagligheder giver et bedre grundlag for at træffe gode beslutninger
- Der er – eller kan komme – en arbejdsmiljøvinkel på det, der traditionelt drøftes i SU, fx kan omorganiseringer, afskedigelser og anden information fra ledelsen også have konsekvenser for arbejdsmiljøet
- Samarbejdet i udvalget og samarbejdet på arbejdspladsen styrkes og flere 'står på mål' for de beslutninger, der træffes på baggrund af drøftelserne og de udmeldinger, der kommer
- TR og AMR kommer med forskellige perspektiver og fra forskellige traditioner – det beriger den samlede dialog i det sammenlagte udvalg
- Der spares tid ved at de samme personer ikke skal indgå både i SU og AMU



Umiddelbart så kommer der større skæringspunkter mellem psykisk arbejdsmiljø og det, der handler om arbejdsforhold. Alene af den grund giver det god mening med et fælles forum. Vi har fx talt meget om travlhed, trivsel og stress. Og der er MIO et godt sted at tage den.

Udvalgsnæstformand

Sygefravær, ledelsesinformation, flexsaldoer – det er klassisk SU. Men hvis det løber løbsk, har det også noget med arbejdsmiljø at gøre. Tilrettelæggelse af processer ved omorganiseringer, fyringer osv. har altid også en arbejdsmiljøvinkel, så det er svært at se, at der ikke er en arbejdsmiljøvinkel på alt, hvad vi diskuterer. For arbejdsmiljø handler også om organisering og ledelse.

Udvalgsformand

## Ulemper – og opmærksomhedspunkter – ved en sammenlagt struktur

De interviewede giver ikke udtryk for mange ulemper – flest nævner:

- Mange udfordringer med fysisk arbejdsmiljø kunne enten blive overset eller dominere i et sammenlagt udvalg
- I en kompleks organisation med mange geografiske enheder eller mange faggrupper med hver sin TR, kunne et sammenlagt udvalg enten blive meget stort eller have svært ved at have føling med, hvad der rører sig i organisationen

Enkelte nævner:

- Store udvalg kan give mindre handlekraft
- Lange dagsordener, hvor det ikke altid er muligt at nå alle punkter
- Punktet om arbejdsmiljø var ved at drukne og blev rykket højere op på dagsordenen
- Det fysiske arbejdsmiljø får ikke meget opmærksomhed fra øverste leder
- Et formelt (eller uformelt) AMU-underudvalg betyder at en forventet reduktion i antallet af møder ikke opnås



Selvfølgelig tager ting lidt længere tid med store demokratiske processer, når jeg sidder og repræsenterer flere tusinde mennesker. Da vi sad 5 AMR og en ledelsesrepræsentant i et hovedarbejds miljøudvalg, der kunne vi måske reagere lidt hurtigere. Men modsat måtte vi også nogle gange sende noget op i HSU og vente på, at de fandt ud af, om det var en god idé eller ej.

AMR

Måske bliver dagsordenerne nogle gange lange, men hvis noget er vigtigt, så tager vi tiden til at tage det op. Og ellers må vi tage det på et ekstraordinært møde.  
Medarbejderrepræsentant  
(TR)

## Hvordan arbejdes der med arbejdsmiljø?

Arbejdsmiljøarbejdet opleves generelt som styrket og kvalificeret med sammenlagt SU og AMU fordi:

- Der er kortere vej til beslutninger, fordi arbejdspladsens øverste chef sidder for bordenden
- Der deltager flere medarbejderrepræsentanter, som kommer med forskellig viden, indsigt og skoling, der skaber et bedre beslutningsgrundlag
- Arbejdsmiljørepræsentanter får indsigt i og bliver inddraget i forhold omkring virksomhedens ledelse og økonomi, som de ellers ikke ville blive

Der er ifølge de interviewede umiddelbart mange opgavetyper, der løses bedre i sammenlagte udvalg. Konkrete eksempler er:

- Organisatoriske og fysiske ændringer
- Coronahåndtering
- Hjemmearbejde og hjemmearbejdspladser
- Rygepolitikken





Arbejdsmiljømål er noget, vores departementschef tager aktivt stilling til og ikke i et adskilt udvalg. Det bliver nemmere at kigge på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljømiljø. Det bliver adresseret på et højere ledelsesniveau.

AM-leder

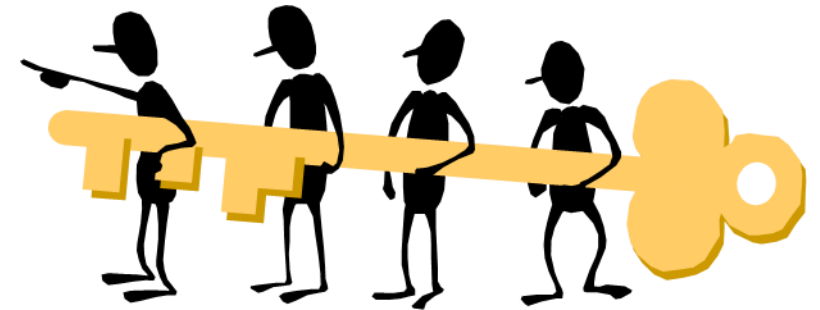
Den helt store styrke er, at AMR er med. Vi kan forudsige en del ting. Vi kan være opmærksomme på det, inden der bliver foretaget beslutninger.

Vi skal ikke komme på bagkant og gøre opmærksom på et eller andet arbejdsmiljø, der ikke er taget højde for.

AMR

## Erfaringer med processen med at indgå en aftale om sammenlægning

- Initiativet til en sammenlagt struktur kommer oftere fra ledelsen end fra medarbejderrepræsentanterne
- Modstand fra medarbejderrepræsentanter på nogle (få) arbejdspladser
  - ✓ Medlemmer af SU (TR) har frygtet tab af pladser i udvalg
  - ✓ AMR bekymret for at arbejdsmiljøet vil blive prioriteret lavere
- Nogle har oplevet store forskelle i kulturen i SU og AMU
- Flere arbejdspladser har konsulteret Samarbejdssekretariatet i processen med at indgå en aftale
  - ✓ Har oplevet at få værdifuld hjælp
- På enkelte arbejdspladser har faglige organisationer været modstandere af en sammenlægning
  - ✓ selvom de lokale tillidsvalgte ønskede det



Når man sammenlægger to forskellige kulturer, hvor den ene er meget skolet og dygtig til at agere i det der system. Så blev man som AMR suget ind i det system, der allerede er i stedet for i samarbejdet at lave en ny kultur sammen. Så det har lidt været en kamp.

AMR og næstformand

Vi har lige været på et samlet kursus fra Samarbejdssekretariatet og nu øver vi os på at bruge mindre tid på orientering. Vi skal sende det ud, så man kan læse det, men bruge mindre tid til det på møderne. Så vi kan bruge mere tid på de vigtige drøftelser.

Udvalgsformand

## Opmærksomhedspunkter - formalia

- Der skal indgås en virksomhedsaftale ved sammenlægning af SU og AMU
  - ✓ Det er efter de interviewedes kendskab indgået en aftale på halvdelen af arbejdspladserne
- Det sammenlagte udvalg skal varetage en række strategiske arbejdsmiljøopgaver
  - ✓ Det er der begrænset kendskab til blandt de interviewede
  - ✓ Det sammenlagte udvalg varetager (kun) i nogen grad disse opgaver
  - ✓ På de fleste arbejdspladser indgår APV i det sammenlagte udvalgs arbejde
  - ✓ Der afholdes en årlig arbejdsmiljødrøftelse i det sammenlagte udvalg på godt halvdelen af de indgående arbejdspladser
- Alle medlemmer af det sammenlagte udvalg skal have tilbudt den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og SU-uddannelsen
  - ✓ Udvalgsmedlemmer, som ikke er AMR eller AM-ledere, har kun i begrænset omfang fået tilbudt den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse
  - ✓ AMR i de sammenlagte udvalg har i endnu mere begrænset omfang fået tilbudt SU-uddannelsen
- En tredjedel af de interviewede har deltaget i et fælles kursus for det sammenlagte udvalg
  - ✓ Kurset har ikke haft fokus på arbejdsmiljø
  - ✓ En del arbejdspladser har haft kompetenceudvikling i arbejdsmiljø for hele udvalget fx i form af temadage



## Anbefalinger til andre arbejdspladser

- Sammenlæg – hvis det giver mening!
  - ✓ Overvej det, hvis samme type arbejdsmiljøproblematikker og samme størrelse
  - ✓ Lad være, hvis den eksisterende struktur fungerer godt eller hvis der er stor modstand mod sammenlægning
- Søg råd og vejledning i sammenlægningsituationen!
  - ✓ Få assistance og vejledning hos Samarbejdssekretariatet
  - ✓ Hent inspiration fra andre arbejdspladser med sammenlagt SU og AMU
- Sørg for, at det kan fungere i praksis!
  - ✓ Balance mellem at repræsentere alle dele og ikke have for stort et udvalg
  - ✓ Fastlæg også strukturen under det øverste niveau, hvis kompleks organisation
- Få det til at fungere i praksis!
  - ✓ Fast årshjul
  - ✓ Indkalde til møder i god tid
  - ✓ God mødeledelse
  - ✓ Hold formøder blandt medarbejderrepræsentanter om, hvad der skal bringes op i udvalget
  - ✓ Kom godt i gang med et samarbejdskursus



Det var hvad vi havde valgt at bringe – Tak for ordet!

