

## Arbejdsmiljøloven bliver ændret den 1. oktober 2010

*Intentionen med lovændringen er, at styrke arbejdsmiljøet på virksomhederne, så de bliver bedre i stand til at løfte de nye krav og udfordringer, der er i arbejdslivet og i arbejdsmiljøet.*

### Tilpasning til den enkelte virksomhed

Et centralt omdrejningspunkt for en styrkelse af arbejdsmiljøet er, at arbejdsmiljøarbejdet organiseres, så arbejdsmiljø naturligt drøftes i fora, hvor der på virksomheden allerede drøftes emner som værdigrundlag, strategi, planlægning, kvalitet, drift, økonomi mm. Endvidere er der i lovændringen lagt vægt på at fremhæve samarbejdsprocessen og en øget ledelsesmæssig prioritering som helt central for fremtidens arbejdsmiljøorganisation.

### Hvad indeholder de nye regler?

- Ny terminologi om arbejdsmiljøarbejdet.
- Ændret organisering af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.
- Virksomhedernes årlige tilrettelæggelse af arbejdsmiljø.
- Løbende supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

*Der ændres ikke ved de grundlæggende regler om arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion. Pligter og rettigheder er de samme, som vi kender dem i dag.*

### Ny terminologi om arbejdsmiljøarbejdet

Den reviderede arbejdsmiljølov betyder et ændret sprogbrug. Fremover hedder sikkerhedsorganisationen *arbejdsmiljøorganisation* (AMO), og sikkerhedsrepræsentanten hedder *arbejdsmiljørepræsentant* (AMiR).

Baggrunden for at ændre terminologien er et ønske om at understrege, at "arbejdsmiljø som strategisk element" også handler om, hvordan arbejdsmiljøet italesættes.

*Der er i alle regioner og langt de fleste kommuner indgået aftaler om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet (MED-aftalen).*

## Samarbejde om arbejdsmiljøet

### *En årlig drøftelse af samarbejdet*

De nye regler indebærer en forenkling af kravene til, hvordan samarbejdet skal foregå. Det er dog et krav til alle virksomheder, at samarbejdet i det kommende år – fx samarbejdsformer og mødeintervaller – skal drøftes mindst en gang om året. Det betyder, at den enkelte virksomhed også her får mulighed for at tilpasse samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen til de konkrete behov.

Kravet om en årlig drøftelse af samarbejdet omfatter også små virksomheder med færre end ti ansatte, så det forventes, at der også her vil komme øget fokus på arbejdsmiljøarbejdet.

### *Virksomheden beslutter hvordan arbejdsmiljøorganisationen bygges op*

Organiseringen på den enkelte virksomhed skal ske i samarbejde med arbejdslederne, medarbejdere eller deres repræsentanter. Det betyder, at virksomheden selv skal tage stilling til, hvordan arbejdsmiljøorganisationen skal bygges op, og hvor mange medlemmer den skal have.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere skal besluttet ud fra en konkret vurdering af arbejdsmiljøet, blandt andet:

- Arbejdets art og farlighed.
- Virksomhedens størrelse.
- Geografiske afstande, hvis der er flere afdelinger i virksomheden.

Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

### *Udgangspunktet er nærhed*

Det præciseres i loven, at de ansatte skal have mulighed for - inden for deres arbejdstid - at drøfte arbejdsmiljøforhold med deres arbejdsmiljørepræsentant. Man kan stadig organisere efter arbejdslederområder, som vi kender det i dag, hvis arbejdsgiver og ansatte foretrækker det.

Der skal være et tilstrækkeligt antal arbejdsmiljørepræsentanter, så de har tid til opgaverne, det vil blandt andet sige:

- At medvirke ved udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger (APV).
- At deltage i det strategiske arbejde.
- At deltage i den uddannelse, de er berettiget til.
- At koordinere arbejdet med andre tillidsvalgte samt i arbejdsmiljøorganisationen.

*I dag er der detaljerede krav til opbygningen af sikkerhedsorganisationen. Fremover er der to ligeværdige måder at organisere samarbejdet på. Den ene er "basismodellen", med krav, der er fastsat i lovgivningen. Den anden er "aftalemodellen", som er aftaler indgået mellem de overenskomstberettigede parter.*

*Både for basismodellen og aftalemodellen er der grundlæggende og ufravigelige krav om pligter til arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion. Disse er de samme regler, som vi kender idag.*

## Virksomhedernes årlige tilrettelæggelse af arbejdsmiljøarbejdet

Alle virksomheder skal fremover tilrettelægge arbejdet og indsatserne om arbejdsmiljø for det kommende år og drøfte om, målene for det foregående er opnået. Det gælder uanset virksomheds størrelse.

På den årlige drøftelse skal der tages stilling til:

- Hvad skal der samarbejdes om? Hvordan gør vi?
- Hvilke mål har vi og er målene fra sidste år nået?
- Er der tilstrækkelig viden om arbejdsmiljø på virksomheden. Er der ikke det, skal det aftales, hvordan viden kan opnås. Arbejdsgiver kan vælge selv at tilegne sig den fornødne viden eller sørge for, at en valgt eller udpeget person i virksomheden får denne viden. Alternativt kan en ekstern rådgiver benyttes.

Virksomheden skal kunne dokumentere, at drøftelsen har fundet sted.

*Det er vigtigt at aftale, hvor mange møder og hvordan møderne afholdes, samt at der skrives et referat fra møderne.  
Både reglen om, at der skal holdes fire møder om året og reglen om halvårige møder for arbejdsmiljøorganisationen bortfalder.*

## Antallet af ansatte bestemmer organiseringen

### *I virksomheder med 1-9 ansatte*

Samarbejdet om arbejdsmiljøet skal sættes i system. Der skal være direkte dialog mellem ansatte og arbejdsgiver og en årlig drøftelse med en plan for det kommende års arbejde.

### *10-34 ansatte*

Der skal oprettes ét formelt udvalg. Udvalget tager sig både af de daglige opgaver i forbindelse med arbejdsmiljø Samarbejdet og de planlæggende og koordinerende opgaver.

Når der er over 10 ansatte på virksomheden, skal arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere deltage i planlægning af de strategiske beslutninger på arbejdspladsen.

### *35 ansatte eller derover*

Arbejdsmiljøorganisationen være på to niveauer:

1. Der skal være en eller flere arbejdsmiljøgrupper, der varetager de daglige opgaver. En gruppe består af en valgt arbejdsmiljørepræsentant og en udpeget arbejdsleder.
2. Der skal være et eller flere arbejdsmiljøudvalg, der varetager de strategiske opgaver som planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet.

Antallet af medlemmer og arbejdsgrupper skal fastsættes.

### **Fokus på kompetenceudvikling**

Arbejdsmiljøuddannelserne bliver fremover opbygget anderledes. Formålet er at skabe grundlag for en løbende og målrettet udvikling af arbejdsmiljøkompetencerne på arbejdspladserne.

Nye arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen skal deltage i en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage. Uddannelsen skal være gennemført senest 3 måneder efter valg (AMiR) eller udpegning (arbejdsleder).

Derudover skal arbejdsgiver tilbyde både arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse, inden for de følgende ni måneder. Det vil sige, at arbejdsmiljørepræsentant og leder i arbejdsmiljøorganisationen skal have gennemført 5 dages uddannelse inden for det første år.

Herefter skal arbejdsgiver tilbyde supplerende uddannelse svarende til 1½ dag om året i hele den periode, hvor arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder indgår i arbejdsmiljøorganisationen. Muligheden for løbende kompetenceudvikling skal medvirke til at gøre det attraktivt at være arbejdsmiljørepræsentant, så flere har lyst til at varetage hvervet i flere år.

#### *Kompetenceplaner med afsæt i virksomhedernes arbejdsmiljøbehov*

I virksomheder, hvor der er en arbejdsmiljøorganisation, skal arbejdsgiver sørge for, at der udarbejdes en kompetenceplan for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant og leder i arbejdsmiljøorganisationen. Kompetenceplanerne skal udarbejdes med afsæt i virksomhedens arbejdsmiljøbehov, og skal løbende opdateres,

### **Implementeringen af loven i MED-aftalerne**

Det er intentionen, at lovens bestemmelser skal aftales ind i de centrale rammeaftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Der er endnu ikke konkret taget stilling til, hvordan loven og bekendtgørelsen skal indskrives i MED-aftalen, men ændringerne (forpligtigelser og krav) vil have direkte indflydelse på de lokalt indgåede aftaler).

Der vil blive udarbejdet yderligere vejledninger og information, når loven er indarbejdet i MED-rammeaftalen.