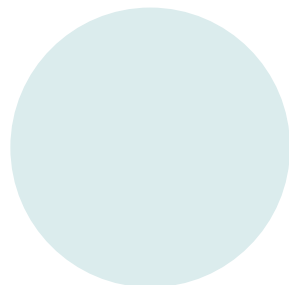




PERSONALESTYRELSEN
FINANSMINISTERIET

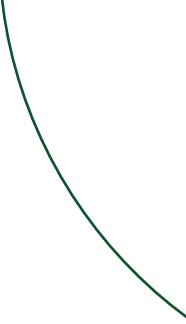


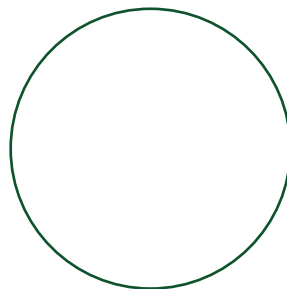
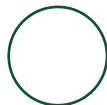
Arbejds miljøarbejde i staten

- organisering og samarbejde

September 2010







Arbejdsmiljøarbejde i staten

- organisering og samarbejde

September 2010

Arbejds miljøarbejde i staten
- organisering og samarbejde

Udgivet september 2010

Udgivet af Personalestyrelsen

Publikationen er kun udgivet elektronisk

Henvendelse om publikationen
kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen
Frederiksholms Kanal 6
1220 København K
Tlf. 33 92 40 49

Publikationen kan hentes på
Personalestyrelsens hjemmeside
www.perst.dk.

Design BGRAPHIC, Personalestyrelsen
Foto Stig Stasig

Elektronisk publikation
ISBN 87-7956-372-4

Indhold

Nye regler for samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet	3
Hvorfor de nye regler?	3
Et godt arbejdsmiljø betaler sig	3
Oversigt over indhold	5
Det nye i loven – kort fortalt	5
Arbejdsmiljøet skal planlægges hvert år	7
Arbejdspladsvurderingen som 'hjørnesten'	7
To modeller for organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø	9
1 Basismodellen	9
2 Aftalemodellen	11
Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation skal spille sammen	15
Sammenlægning af samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation	15
Sammenlægningen har haft positiv betydning	17
Samarbejdssekretariatets undersøgelse 2010	17
Andre former for organisering efter aftalemodellen	19
Fortsat fokus på arbejdsmiljøet uanset organiseringsform	21
Uddannelse i arbejdsmiljøarbejde	21
Hvor kan jeg få mere at vide?	23

Nye regler for samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet

Den ny arbejdsmiljølov af 19. maj 2010 har til formål at styrke arbejdspladsernes indsats for et godt arbejdsmiljø.

Loven med bekendtgørelser indeholder derfor en række nye regler for samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads.

Hvorfor de nye regler?

De nye regler skal styrke samarbejdet på den enkelte arbejdsplads om arbejdsmiljøarbejdet, så dette bliver mere dynamisk og forebyggende.

Det er mere end tyve år siden, der sidst blev ændret på reglerne, og siden da er der sket store ændringer på arbejdsmarkedet.

Den teknologiske udvikling har reduceret mængden af hårdt, fysisk arbejde. Samtidig har den også givet bedre muligheder for at samle arbejdspladser i større og komplekse enheder. For eksempel er mange undervisningsinstitutioner blevet fusioneret til meget store og geografisk adskilte arbejdspladser.

Indsatsen for et bedre arbejdsmiljø fokuserede tidligere på klassiske, fysiske problemer som "støj, møg og røg". I dag skal arbejdsmiljørepræsentanter kunne tackle flere komplekse problemstillinger om trivsel og sundhed, sygefravær og stress, der ofte har mere at gøre med det psykiske arbejdsmiljø.

Et godt arbejdsmiljø betaler sig

Forskning i arbejdsmiljø viser, at cirka en tredjedel af sygefraværet stammer fra forhold på arbejdspladserne.

Der er derfor god grund til, at en ledelse engagerer sig i arbejdet med at udvikle et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og skabe tilfredshed, trivsel og sundhed på arbejdspladsen. Medarbejdere, der trives, vil i højere grad være engagerede i arbejdsopgaverne og i arbejdspladsens udvikling og fremtid.

De nye regler lægger op til, at arbejdet med arbejdsmiljø bliver dynamisk og i højere grad integreres i arbejdspladsens strategiske ledelse og daglige drift. Arbejdsmiljø skal derfor også drøftes i de fora, hvor arbejdspladsen i forvejen drøfter opgaver og værdier samt mål og strategi for arbejdspladsen

Det kræver prioritering og engagement af ledelsen at løfte arbejdsmiljøarbejdet op i det strategiske rum. Men det er en indsats, der vil kunne betale sig.

Oversigt over indhold

Det nye i loven – kort fortalt

Arbejdsmiljø skal ind i strategi og drift

Ledelsen skal i højere grad end i dag involveres i arbejds miljøarbejdet. Arbejds miljø skal placeres centralt og integreres i arbejdspladsens øvrige processer. Det skal ske på såvel strategisk som operationelt niveau ved at koble arbejds miljøarbejdet til arbejdspladsens planlægning og drift.

Årlig drøftelse af arbejds miljøet

Drøftelsen af arbejdet med arbejds miljø skal ind i en årlig cyklus. En gang om året skal ledelse og medarbejdere forholde sig konkret til udfordringerne på arbejds miljøområdet det kommende år og mulige initiativer.

Mere fleksible rammer for arbejdet

Loven giver fleksible ramme for organiseringen af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere om arbejds miljøet. Der er for eksempel ikke længere krav om, at der skal oprettes en sikkerhedsgruppe for hvert arbejdsområde eller afdeling, hvor der er en arbejdsleder. Organiseringen kan dermed lettere afspejle arbejdspladsens sædvanlige beslutnings- og samarbejdsstruktur.

Mere målrettet og fleksibel uddannelse

Ledere og medarbejdere får en fælles basisuddannelse, hvor den hidtil har været brancheorienteret. Medarbejderne får tilbud om supplerende uddannelse i to dage det første år og halvanden dag hvert af de følgende år. Det skal sikre målrettet og fleksibel kompetenceudvikling.

Arbejds miljø i stedet for sikkerhed

Begrebet "sikkerhed" erstattes af "arbejds miljø". Fremover hedder det derfor: Arbejds miljøorganisation, arbejds miljørepræsentant, arbejds miljøgruppe osv.

Arbejds miljøet skal planlægges hvert år

På alle arbejdspladser skal ledelsen en gang om året drøfte arbejds miljøet med arbejds miljøorganisationen.

Deltagerne skal herunder

- Vurdere, om det foregående års mål er nået
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om arbejds miljøet for det kommende år

Arbejds miljøarbejdet kan dermed indgå i en fast årlig cyklus ligesom f.eks. samarbejdsudvalgets drøftelser om arbejdspladsens budget, regnskab, resultatmål mv.

Arbejdspladsvurderingen som 'hjørneste n'

Arbejdspladsvurderingen (APV) er en hjørneste n i arbejds miljøarbejdet. Gennem APV'en afdækkes eventuelle problemer med arbejds miljøet, herunder hvor de forekommer, og hvordan ledelse og medarbejdere håndterer og løser dem.

APV-handleplanen kan fungere som arbejds miljøstyringsredskab eller "arbejds miljøgrundlov" for arbejdspladsen. Det forudsætter, at man husker systematisk at indarbejde alle indsatser for bedre arbejds miljø.

Den årlige drøftelse af arbejds miljøet kan naturligt tage sit udgangspunkt i gennemførelsen af og opfølgningen på APV'en. APV'en kan eventuelt kombineres med de målinger af trivsel, der skal gennemføres hvert tredje år.

To modeller for organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø

Organiseringen af samarbejdet har betydning, fordi en klar struktur er med til at forankre arbejdsmiljø-samarbejdet på arbejdspladsen. Det gælder såvel på det planlæggende som på det udførende niveau.

De nye regler giver større fleksibilitet til at organisere arbejdsmiljøarbejdet, så det matcher beslutnings- og samarbejdsstrukturen på den enkelte arbejdsplads. Det kraftige fokus på samarbejdet mellem arbejdspladsens ledelse og medarbejdere ændrer dog ikke ved reglernes klare placering af pligter og ansvar.

Ifølge de nye regler om arbejdsmiljøarbejdet kan samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere organiseres på to måder:

1. Efter de krav, der er fastsat i lovgivningen (**basismodellen**)
2. Ved aftale mellem parterne (**aftalemodellen**).

1 Basismodellen

Færre end 10 medarbejdere

Der er ikke krav om en fast struktur for arbejdsmiljøarbejdet, hvis arbejdspladsen har under 10 medarbejdere. På mindre arbejdspladser skal ledelsen sørge for, at der samarbejdes om arbejdsmiljøarbejdet. Dette samarbejde sker ved løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere.

10 – 34 medarbejdere

Har arbejdspladsen mellem 10 og 34 medarbejdere, skal samarbejdet om arbejdsmiljøet organiseres i en **arbejdsmiljøorganisation** - i et niveau. Her skal såvel de daglige som de overordnede planlæggende opgaver omkring arbejdsmiljøet varetages.

Arbejdsmiljøorganisationen består af en eller flere ledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdspladsens øverste chef, eller en repræsentant for denne, er formand.

35 medarbejdere eller flere

Er der 35 eller flere medarbejdere på arbejdspladsen, skal arbejdsmiljøarbejdet organiseres i to niveauer:

- Et eller flere udvalg, som varetager de overordnede opgaver vedrørende arbejdsmiljøet.
 - Er der på arbejdspladsen en eller to arbejdsmiljøgrupper, består udvalget heraf.
 - Er der flere end to arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne og lederne hver 2 medlemmer til udvalget.
 - Arbejdspladsens øverste chef, eller en repræsentant for denne, er formand for udvalget.
- En eller flere arbejdsmiljøgrupper varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af en udpeget leder og en valgt arbejdsmiljørepræsentant

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper fastsættes således, at opgaverne kan løses tilfredsstillende i forhold til:

- Ledelsesstruktur
- Arbejdspladsens struktur, herunder størrelse og geografiske forhold
- Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art og farlighed
- Arbejdstilrettelæggelsen
- Særlige ansættelsesformer
- Øvrige forhold, som påvirker arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøudvalget varetager de overordnede opgaver om arbejdsmiljøarbejdet og skal planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed. Udvalget skal desuden rådgive den øverste ledelse om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

Arbejdsmiljøgruppen udfører de daglige opgaver inden for den del af arbejdspladsen, som gruppen dækker. De daglige opgaver omfatter blandt andet følgende:

- Kontrol af, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Forebyggelse af risici
- Medvirken i undersøgelser af ulykker og sundhedsskader samt tilløb hertil

- Kontrol af oplæring og instruktion
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed

Hvorfor vælge basismodellen?

Nogle statslige arbejdspladser har valgt at bibeholde den traditionelle struktur for arbejdsmiljøorganisationen, fordi

- "Vi har en effektiv arbejdsmiljøorganisation med meget engagerede medlemmer – det ønsker vi ikke at ændre"
- "Vi har et hårdt/farligt fysisk arbejdsmiljø, som der skal være konstant fokus på"
- "Vi har integreret vores arbejdsmiljøarbejde med elevernes arbejdsmiljø og ønsker derfor en "ren" arbejdsmiljøorganisation"

Hvis arbejdspladsens ledelse og medarbejdere er enige om, at basismodellen for organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet passer fint til arbejdspladsen, er der ikke behov for at indgå aftale.

Organiseringen af samarbejdet efter basismodellen kræver dog jævnlig koordination med samarbejdsudvalget. Hvordan denne koordinering skal foregå kan hensigtsmæssigt indgå som et emne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

2 Aftalemodellen

De ovennævnte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet kan fraviges

- hvis der er indgået aftale herom mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisation, og
- hvis der indgås en lokal aftale herom på arbejdspladsen.

I staten har Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) indgået aftale om anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Aftalen indgår som § 8 i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner af 6. maj 2008. Her er med udgangspunkt i bekendtgørelsens bestemmelser fastlagt rammer for, hvilke elementer der skal fremgå af den lokale aftale.

Hvad er formålet med en aftale?

Formålet med at indgå aftale om anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet er at sikre, at arbejdspladsens samarbejde om arbejdsmiljøet er i overensstemmelse med arbejdspladsens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet.

Aftalen kan omfatte:

- Flere arbejdsgivere på samme arbejdsplads, fx den statslige kødkontrol på private slagterierne eller en stor privatdreven kantine på en statslig arbejdsplads
- Flere driftsmæssigt forbundne virksomheder
- Sammenlægning af samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation

En aftale berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder mv., der er fastsat i bekendtgørelsen.

Hvad indeholder en aftale?

Aftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

1. Beskrivelse af arbejdspladsens arbejdsmiljøpolitik og handleplan for, hvordan arbejdsmiljøet kan forbedres.
2. Angivelse af en procedure for at gennemføre og følge op på aftalen.
3. Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdslederens og øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet samt beskrivelse af relevante aktiviteter, f.eks. arbejdspladsvurdering og sikkerhedsrunder.
4. Angivelse af en procedure, som sikrer, at der hvert andet år gennemføres en evaluering af arbejdsmiljøarbejdet og aftalens effekt herpå.
5. Angivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
6. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

Hvem indgår aftale?

Lokal aftale om anden organisering af arbejdsmiljøet indgås normalt mellem arbejdspladsens ledelse og tillidsrepræsentanterne. Hvis der på arbejdspladsen er grupper, der ikke har egen tillidsrepræsentant, så må fagforeningens lokalafdeling indgå aftalen på disse gruppers vegne.

Hvem sidder i udvalget?

Når der aftales medindflydelsesformer, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøområdet kombineres i et udvalg, skal det sikres, at mindst en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant fra arbejdsmiljøorganisationen er repræsenteret i det kombinerede udvalg. Samtlige repræsentanter i det kombinerede udvalg skal have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Fortolkning af aftalen

Spørgsmål om fortolkning af og brud på indgåede aftaler om anden organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø, afgøres efter de sædvanlige fagretslige regler på området dvs. mægling og faglig voldgift. Spørgsmål vedrørende fortolkning af indgåede lokale aftaler om anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet kan derfor ikke indbringes for Samarbejdsnævnet til afgørelse.

Aftale om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet i SCKK

§ 1 Med det formål at styrke arbejdsmiljøarbejdet i SCKK har SCKK og HK-klubben samt AC-klubben indgået denne aftale.

§ 2 Aftalen er indgået i henhold til bestemmelserne i § 8 i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner af 8. maj 2008 og indebærer at samarbejdsudvalget og sikkerhedsudvalget slås sammen til et udvalg - Samarbejds- og sikkerhedsudvalget i SCKK. – SU-SI.

§ 3 SCKK's arbejdsmiljøpolitik

Visioner for SCKK's arbejdsmiljøarbejde:

Formålet med SCKK's arbejdsmiljøpolitik er at skabe opmærksomhed blandt ledelse og medarbejdere for arbejdsmiljøets betydning for medarbejdernes trivsel og sundhed, at skabe rammer for arbejdsmiljøets udvikling og sikre, at der i den daglige drift og udvikling handles proaktivt, strategisk og systematisk mod et stadig bedre arbejdsmiljø og en attraktiv arbejdsplads.

Politikken dækker såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø, og foruden at leve op til gældende lovkrav og bekendtgørelser baseres den også på viden om god praksis i arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljøpolitikken og SCKK's værdier rummelighed, professionalismisme, engagement, respekt og

tillid skal gensidigt understøtte hinanden.

Arbejds miljøarbejdet udvikles i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, hvor såvel ledelsens som medarbejdergruppens roller er kendte.

Redskaberne i SCKK's arbejds miljøarbejde:

Vigtige elementer i arbejdet er APV (arbejdspladsvurderinger), en aktiv SUSI, uddannelse af SUSI's medlemmer, en handlingsplan for arbejds miljøarbejdet på kort og længere sigt, en opfølgning på handlingerne og en samlet evaluering af arbejds miljøarbejdet og resultaterne

§ 4 Det er SUSI-udvalgets ansvar løbende at sikre at formålet med aftalen efterleves samt foretage den fornødne opfølgning heraf.

§ 5 Parterne er enige om, at SUSI-udvalget har ansvaret for, at der mindst hvert andet år gennemføres en evaluering af arbejds miljøarbejdet samt aftalens effekt herpå.

§ 6 Antallet af pladser i SUSI fastsættes ved en aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter jævnfør § 6 stk. 2 i samarbejdsaftalen. Det er en forudsætning at mindst en arbejdsleder og en sikkerhedsrepræsentant fra sikkerhedsgruppen i SCKK er repræsenteret i udvalget.

§ 7 Samtlige repræsentanter i SUSI skal have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejds miljøuddannelse.

§ 8 Denne aftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den første i en måned. Såfremt der ikke inden opsigelsesvarslets udløb er indgået en ny aftale bortfalder denne aftale og der samarbejdes herefter i henhold til Samarbejdsaftalens og Arbejds miljølovgivningens almindelige bestemmelser.

§ 9 Bilag vedlagt over den aftalte organisering i form af organisationsplan.

Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation skal spille sammen

Den statslige samarbejdsaftale pålægger samarbejdsudvalgene at fastlægge retningslinjer for en række opgaver af arbejdsmiljømæssig karakter:

- Systematisk opfølgning på APV
- Det psykiske arbejdsmiljø herunder arbejdsrelateret stress
- Opfølgning på sygefravær
- Chikane, mobning og vold på arbejdspladsen.

Herudover skal samarbejdsudvalget beskæftige sig med medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed og fastlægge retningslinjer for de treårige trivselsmålinger.

Varetagelsen af alle disse opgaver skal koordineres med arbejdsmiljøorganisationen. Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation må derfor fastlægge, hvordan denne koordination kan ske mest hensigtsmæssigt.

Det kan bl.a. ske på det årlige arbejdsmiljømøde mellem den øverste ledelse og arbejdsmiljøorganisationen. Der kan også arrangeres fællesmøde mellem samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation. Her kan man drøfte det kommende års arbejdsmiljøarbejde og evaluere sidste års arbejde.

Det vil herunder være relevant at drøfte, hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet kan organiseres, så indsatsen gennemføres så effektivt som muligt. Anvendelse af aftalemodellen kan indgå i drøftelsen.

Hvorfor vælge aftalemodellen?

På mange statslige arbejdspladser har ledelse og medarbejdere valgt at indgå aftale om at sammenlægge samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg. Af årsager hertil kan nævnes:

- "Vi ønsker et mere effektivt arbejde med det psykiske arbejdsmiljø"
- "Jeg ønsker som topleder at involvere mig mere i arbejdsmiljøarbejdet"
- "Vi ønsker at undgå dobbeltarbejde/overlapning af arbejdsmiljøarbejdet i hhv. SU og arbejdsmiljøorganisationen"
- "Vi ønsker en mere helhedsorienteret tilgang til samarbejdet om trivsel, psykisk og fysisk arbejdsmiljø"

Aftalerne om sammenlægningen er sket efter bestemmelserne i samarbejdsaftalens § 8. En forudsætning for at indgå aftale herom er, at den ændrede organisering giver arbejdsmiljøarbejdet et løft.

Sammenlægningen har haft positiv betydning

Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) iværksatte i 2003 en undersøgelse af, om sammenlægning af sikkerheds- og samarbejdsudvalg havde haft positiv betydning på varetagelsen af arbejdsmiljøarbejdet. Undersøgelsen blev gentaget i 2010 i lidt ændret udformning.

Af resultaterne fra 2003 fremgik, at arbejdet med sikkerhed og sundhed havde ændret sig i positiv retning. Det daglige arbejdsmiljøarbejde blev stadig varetaget, selv om arbejdsmiljø var et fast punkt på dagsordenen på møder i det sammenlagte udvalg.

På arbejdspladser, hvor sikkerhed var en vigtig og vital del af det daglige arbejde, var arbejdsmiljøarbejdet blevet opprioriteret og professionaliseret.

Informationen om arbejdsmiljø til alle arbejdspladsens medarbejdere var mange steder blevet bedre. De sammenlagte udvalg var flere steder blevet mindre end de tidligere samarbejdsudvalg. Dette havde mange steder betydet mere professionelle udvalg, hvor deltagerne tog deres opgaver mere seriøst. Det blev bl.a. fremhævet, at når man ikke længere kunne gemme sig i mængden, så kræver det, at man er velforberedt til møderne.

En væsentlig effekt af sammenlægningen var, at arbejdsmiljø var kommet ind i et større og mere kompetent forum. Det betød, at problemerne blev løst hurtigere.

Samarbejdssekretariatets undersøgelse 2010

Ved OK08 blev det aftalt, at Samarbejdssekretariatet skulle gennemføre en ny undersøgelse. Formålet var det samme som i 2003, men der var nu flere års erfaringer at spørge ind til.

Undersøgelsen blev foretaget i to dele – en kvantitativ og en kvalitativ.

Den kvantitative undersøgelse

Resultatet af den kvantitative del af undersøgelsen viste, at cirka en tredjedel af de statslige arbejdspladser har indgået aftale om et kombineret samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.

Den kvalitative undersøgelse

Undersøgelsen viste, at der primært var to grunde til, at arbejdspladserne havde valgt at sammenlægge deres samarbejds- og sikkerhedsudvalg, nemlig en oplevelse af opgaveoverlap og et ønske om effektivisering.

Der blev herunder peget på, at særligt arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø havde understreget overlappet mellem opgaver. En række rene "kontorarbejdspladser" pegede på, at kernen i deres sikkerhedsudvalgs arbejde var det psykiske arbejdsmiljø, hvorfor det var helt naturligt at se problemstillingerne i sammenhæng i et fælles udvalg.

Der var bred enighed blandt de adspurgte arbejdspladser om, at sammenlægningen havde gjort en positiv forskel for arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøarbejdet var blevet professionaliseret og var klart opprioriteret fra ledelsesside. Der var kommet flere nuancer i diskussionerne, fordi snitfladerne mellem de to udvalg var bragt sammen. Det gav nye input og nye vikler på samarbejdet, at de to udvalg var kombineret. For små arbejdspladser var det desuden en konkret fordel, at der var flere om bordet til at drøfte emner vedrørende arbejdsmiljøet.

Af ulemper eller udfordringer blev peget på, at det kunne være svært for små grupper at "komme til orde" især på arbejdspladser med meget store medarbejdergrupper. Her var der risiko for, at små grupper kunne overses. Hvis der var relativt stor udskiftning i medarbejdergruppen, kunne det være vanskeligere at få den tværfaglighed, som skaber de bedste resultater.

Alle de adspurgte arbejdspladser gav udtryk for, at sammenlægningen havde betydet en kvalitetsmæssig styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet. Sammenlægningen havde styrket dialogen på møderne og bragt mere refleksion omkring bordet. Den kvalitetsmæssige styrkelse gav sig udtryk i et øget ledelsesmæssigt fokus fordi arbejdsmiljøarbejdet blev tænkt ind i en sammenhæng med øvrige forhold på arbejdspladsen.

Gennemførelse af APV og trivselsmålinger blev fremhævet som eksempler på, at også effektiviteten i arbejdet var blevet forbedret. Sagsbehandlingen og beslutningsprocessen omkring undersøgelserne var gået væsentlig hurtigere.

Kun få af arbejdspladserne i undersøgelsen havde overvejet alternative organiseringsformer. De havde alle vurderet, at en sammenlægning var det mest logiske valg.

Andre former for organisering efter aftalemodellen

Sammenlægning af samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg er kun en af de muligheder for organisering, som følger af aftalemodellen.

På mange store statslige arbejdspladser er f.eks. kantine og rengøring udliciteret til private firmaer. Det betyder, at flere arbejdsgivere får arbejde udført på samme arbejdsplads.

Disse arbejdsgivere skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle medarbejdere og herunder oplyse hinanden om risici og videregive oplysninger til medarbejderne. På sådanne arbejdspladser kan der indgås aftale om etablering af en fælles arbejdsmiljøorganisation.

Fortsat fokus på arbejdsmiljøet uanset organiseringsform

Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø er en forudsætning for at skabe gode rammer for et attraktivt arbejdsliv for medarbejderne og samtidig sikre kvalitet og effektivitet i løsningen af opgaverne.

Da en tredjedel af sygefraværet ifølge forskningen stammer fra forhold på arbejdspladsen¹, er der mange ressourcer at hente ved at arbejde systematisk med arbejdsmiljø, tilfredshed, trivsel og sundhed. Godt arbejdsmiljø og gode arbejdsvilkår skaber bedre trivsel, mere tilfredse medarbejdere og færre sygedage.

Det er derfor vigtigt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte arbejdsplads til stadighed arbejder for at forbedre det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Der skal herunder være sammenhæng til samarbejdsudvalgets opgaver om bl.a. trivselsmålninger, APV-opfølgning, sygefravær, stress mv.

Uddannelse i arbejdsmiljøarbejde

Ledelsen skal sørge for, at alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen gennemfører en obligatorisk basis-arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage. Uddannelsen skal være gennemført senest 3 måneder efter valg/udpegning af pågældende.

I det første år af funktionsperioden skal medlemmerne desuden tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse af 2 dages varighed. Uddannelsen skal være gennemført inden for det første år.

I hvert af de følgende år skal medlemmerne have tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse af 1 ½ dages varighed. Tilbuddet om supplerende uddannelse skal også gives til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som allerede har gennemgået den obligatoriske uddannelse.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse gør det muligt for arbejdsmiljøorganisationens repræsentanter at "skræddersy" en uddannelse, som giver kompetencer inden for præcist de områder, som arbejdsmiljøorganisationen har fokus på.

¹ Se "Viden om sygefravær" (Beskæftigelsesregionerne i Danmark, november 2008).

Ledelsen skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse. Planen skal udarbejdes i forhold til arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer.

Godkendte udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen kan findes på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Hvor kan jeg få mere at vide?

På Arbejdstilsynets hjemmeside: www.at.dk kan du under ”regler” finde arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed som også omhandler arbejdsmiljøuddannelsen. Du kan endvidere finde alle godkendte udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen.

Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk indeholder mange oplysninger om bl.a. trivsel, sygefravær og APV.

Samarbejdssekretariatets hjemmeside: www.samsek.dk indeholder vejledninger og publikationer, som samarbejdsudvalgene kan få gavn af, når udvalgene skal beskæftige sig med f.eks. stress, APV-opfølgning, sygefravær eller psykisk arbejdsmiljø

Hos Videncenter for Arbejdsmiljø, www.arbejdsmiljoviden.dk, kan du finde vejledninger og værktøjer til at håndtere en lang række af de opgaver, som arbejdsmiljøorganisationen skal varetage.

På www.arbejdsmiljo.web kan du finde råd, vejledning og publikationer, som kan være en hjælp i arbejdet for et bedre arbejdsmiljø. Hjemmesiden giver fællesinformation fra arbejdsgivere og fagforeninger i den offentlige sektor og finanssektoren og udtrykker derfor, hvad parterne er enige om er god praksis på arbejdsmiljøområdet.

Personalestyrelsen
www.perst.dk

