

Bekendtgørelse 65

Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Denne korte beskrivelse indeholder

1. Den nye bekendtgørelse
2. Baggrunden for ændring af reglerne
3. APV'en som et aktivt arbejdsmiljøredskab
4. Årlige arbejdsmiljødrøftelse
5. Nærhedsprincippet
6. Tydeliggørelse af roller og opgaver i AMO
7. Beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanten

1. Den nye bekendtgørelse

Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed er ophævet og den 1. februar 2024 trådte en ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde i kraft. Til højre findes link til bekendtgørelsen og den tilhørende AT-vejledning.

2. Baggrunden for ændring af reglerne

Med den nye bekendtgørelse ønsker man

- ét sted, hvor arbejdsgiver kan finde regler og vejledning om, "hvordan man skal arbejde med arbejdsmiljøet"
- at forbedre APV – "mere handling- mindre kortlægning"
- en mere effektiv organisering af arbejdsmiljøarbejde

3. APV'en som et aktivt arbejdsmiljøredskab

Det nye er, at APV'en skal betragtes som en proces/et arbejdsredskab, der skal gennemføres og ikke blot er et dokument, der skal udfyldes.

Processen, som arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre, skal gennemføres hver gang, der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne mv., som kan have betydning for arbejdsmiljøet. Pointen med "kan" er, at man ikke nødvendigvis kan vide, om en ændring af arbejdet har betydning for arbejdsmiljøet. Derfor må virksomheden starte med at afdække, om ændringen vil få betydning for arbejdsmiljøet, og om der er behov for forebyggende tiltag. I så fald gennemføres der en fuld APV-proces. Processen skal dog kun vedrøre den aktuelle ændring, og hvordan den har betydning for arbejdsmiljøet.

Reglen om, at der mindst hvert 3. år skal gennemføres en APV gælder stadig.

Spørgsmål er velkomne til

Konsulent
Lotte Finsen
Tlf. + 45 30 10 96 83
lofi@joblife.dk

Links

[Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65](#)
[Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde](#)

[Systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder APV og årlig arbejdsmiljødrøftelse](#)

APV skal omfatte alle ansattes arbejdsmiljøforhold, også arbejdsmiljøforholdene for ansatte, der fx arbejder på midlertidige eller skiftende arbejdssteder eller er vikarer.

Første trin i APV i APV arbejdet indeholder som noget nyt risikovurdering, der skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.



Arbejdsgiveren vælger fortsat, hvilken metode en APV'en skal gennemføres efter- så længe de 4 elementer indgår- dog skal der være "en skriftlig behandlingsmåde". Med det menes, at virksomheden på skrift skal kunne vise, hvilke overvejelser, de har gjort sig i forbindelse med planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af en APV-proces. Fx et internt notat el.lign. om, hvilken metode virksomheden har tænkt sig at benytte, hvorfor og hvornår.

Arbejdstilsynet giver ikke påbud om, at virksomheden på skrift skal kunne dokumentere, hvilke overvejelser, de har gjort sig om APV-processen. I praksis vil Arbejdstilsynet kun vejlede om kravet.

Før skulle hele APV'en være skriftlig. Efter 1.2.24 er det kun handlingsplanen der skal være skriftlig. Handlingsplanen skal være til rådighed i virksomheden

4. Årlige arbejdsmiljødrøftelse

Virksomheden skal fortsat én gang årligt afholde en arbejdsmiljødrøftelse i samarbejde med AMO eller ansatte i virksomheder uden AMO og det skal fortsat dokumenteres, at drøftelsen har været afholdt.

Kravet om kompetenceudviklingsplan for AMO-medlemmer udgår. I stedet skal man i AMO drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

5. Nærhedsprincippet

Nærhedsprincippet handler om, hvordan størrelsen på AMO fastsættes

Antallet af arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således at

- arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde
- alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter
- der i AMO sikres viden om virksomhedens produktion og ydelse

Det er nyt, at

- virksomheden skal kunne dokumentere, at de har iagttaget nærhedsprincippet
- AT håndhæver iagttagelse af nærhedsprincippet
- arbejdsgiveren over for Arbejdstilsynet skriftligt skal kunne dokumentere, at virksomheden har iagttaget nærhedsprincippet ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen og ved større væsentlige ændringer i virksomheden (fx virksomhedernes struktur, arbejdets organisering, nye opgaver).

Der er ingen formkrav udover skriftlighed. AT giver først påbud, når iagttagelse af nærhedsprincippet ikke er dokumenteret, fra den 1. februar 2025.

6. Tydeliggørelse af roller og opgaver i AMO

Rollerne er de samme som før, men med den nye bekendtgørelse [BEK nr 65 af 22/01/2024](#) har det været et centralt mål at tydeliggøre roller og opgaver for:

- AMO, jf. § 16
- Arbejdsmiljørepræsentanten, § 17
- Arbejdslederen, § 18

Medlemmer af AMO skal fortsat gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage, men det nye er, at uddannelsen skal være gennemført senest 3 måneder efter tiltrædelse i AMO og ikke 3 måneder efter valget el. udpegningen som før.

Kravet om AMO på udearbejdsstedet er fjernet for andet midlertidigt og skiftende arbejde. Dette gælder ikke for bygge- og anlægsbranchen.

7. Beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanten

Arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke kan hente en særlig beskyttelse i en overenskomst mht. afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold, er sikret et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.