

Velkommen

Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Vi starter kl. 15.

BFA FINANS



Forsikringsforbundet



FINANS
DANMARK



Ny bekendtgørelse om systematisk arbejds miljøarbejde

Lotte Finsen

lofi@joblife.dk

30 10 96 83

d. 4. juni 2024

associeret med **NIRAS**

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde

Den nye bekendtgørelse samler reglerne om virksomhedernes systematiske arbejdsmiljøarbejde

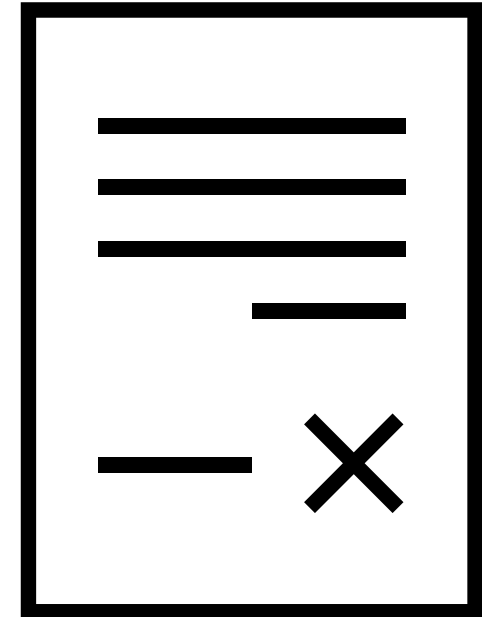
Den nye bekendtgørelse indeholder reglerne om:

- Arbejdsmiljøorganisationen
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Arbejdspladsvurdering (reglerne er fjernet fra bekendtgørelse om arbejdets udførelse)

[Link](#)

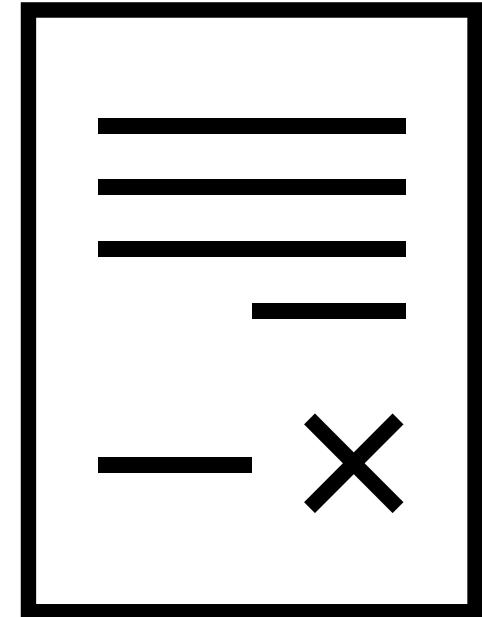
Dagens oplæg

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
8. Spørgsmål



Dagens oplæg

- ➔ 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
- 8. Spørgsmål



Ny bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

Bekendtgørelsen om samarbejde om
sikkerhed og sundhed er ophævet.



Den 1. februar 2024 trådte en ny bekendtgørelse
om systematisk arbejdsmiljøarbejde i kraft

BEK 65 og AT-vejledning

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

Udgivelsesdato: 22. januar 2024

[Systematisk arbejds miljøarbejde, herunder](#)
[APV og årlig arbejds miljødrøftelse](#)

(AT-vejledning 1.3.1)

Udgivelsesdato: 1. februar 2024



Indhold

1. Om vejledningen

2. Elementer i et systematisk
arbejds miljøarbejde

3. Arbejdspladsvurdering (APV)

4. Årlig arbejds miljødrøftelse

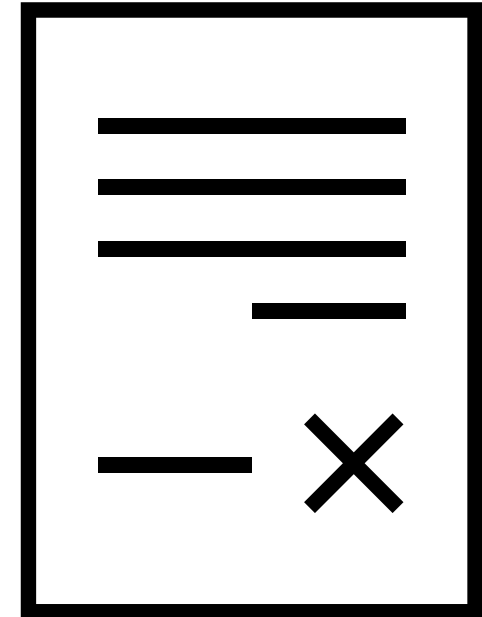
5. Indhentelse af sagkyndig bistand

6. Liste og rapporter om arbejdsulykker

7. Relaterede bekendtgørelser og
vejledninger

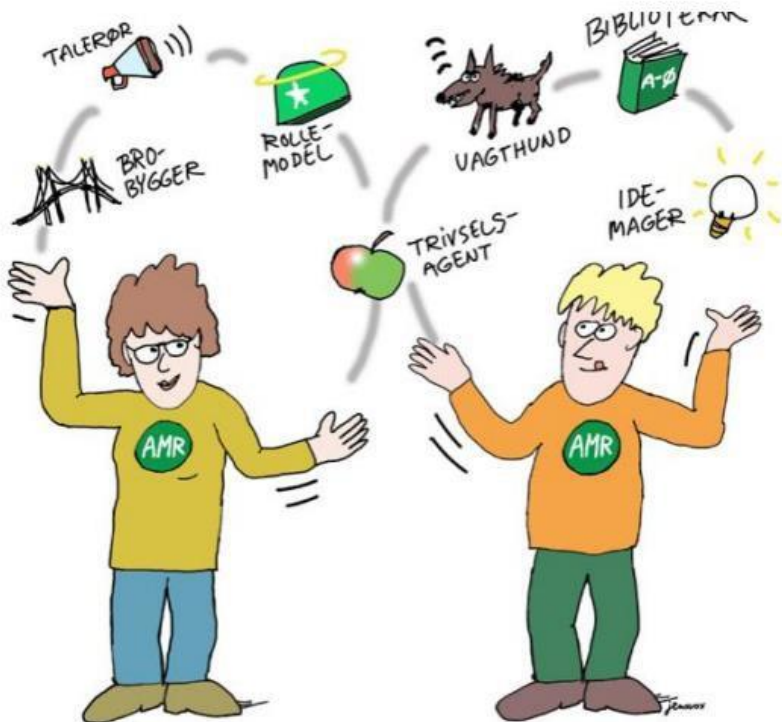
Dagens oplæg

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
8. Spørgsmål



Hvorfor ny bekendtgørelse?

- Et sted, hvor arbejdsgiver kan finde regler og vejledning om ”hvordan man skal arbejde med arbejdsmiljøet”
- Forbedre APV – ”mere handling - mindre kortlægning”
- Mere effektiv organisering af arbejdsmiljøarbejde



Generelle pligter

Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejde om sikkerhed og sundhed kan finde sted, samt deltage i samarbejdet.

Arbejdsmiljølovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som denne leder.

Arbejdslederen skal påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Arbejdslederen skal sørge for at afværge fare eller give arbejdsgiver besked.

Arbejdslederen skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde,

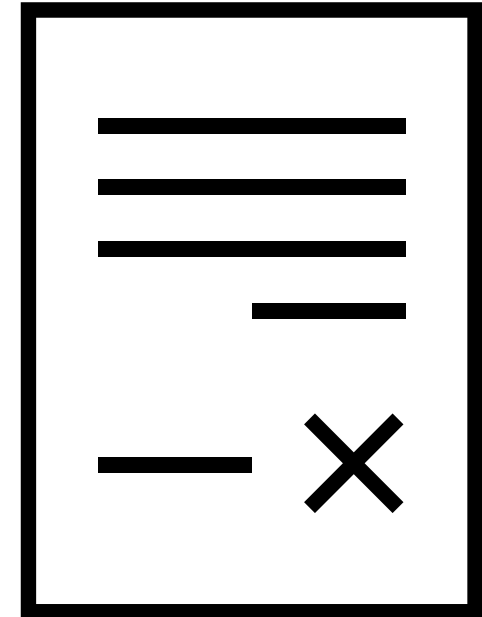
De ansatte skal medvirke til, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

De ansatte skal give besked om fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden.

De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

Dagens oplæg

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
8. Spørgsmål



Tid til APV, men hvornår?

- 
- Ved **etablering** af virksomheden som sædvanlig
 - Når der sker **ændringer** i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne mv., som kan have betydning for arbejdsmiljøet.
 - Virksomheden skal derudover gennemføre en APV-proces mindst **hvert tredje år**

APV gælder for alle

Det vil sige, at den skal omfatte alle ansattes arbejdsmiljøforhold, også arbejdsmiljøforholdene for ansatte, der fx arbejder på midlertidige eller skiftende arbejdssteder eller er vikarer.



APV – et arbejdsmiljøredskab

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

- Processen skal gennemføres hver gang, der sker ændringer i arbejdet, arbejds-metoderne, arbejdsprocesserne mv., som kan have betydning for arbejdsmiljøet.
- Reglen om, at der mindst hvert 3. år skal gennemføres en APV gælder dog stadig.



APV'en som et forebyggende tiltag

Arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.

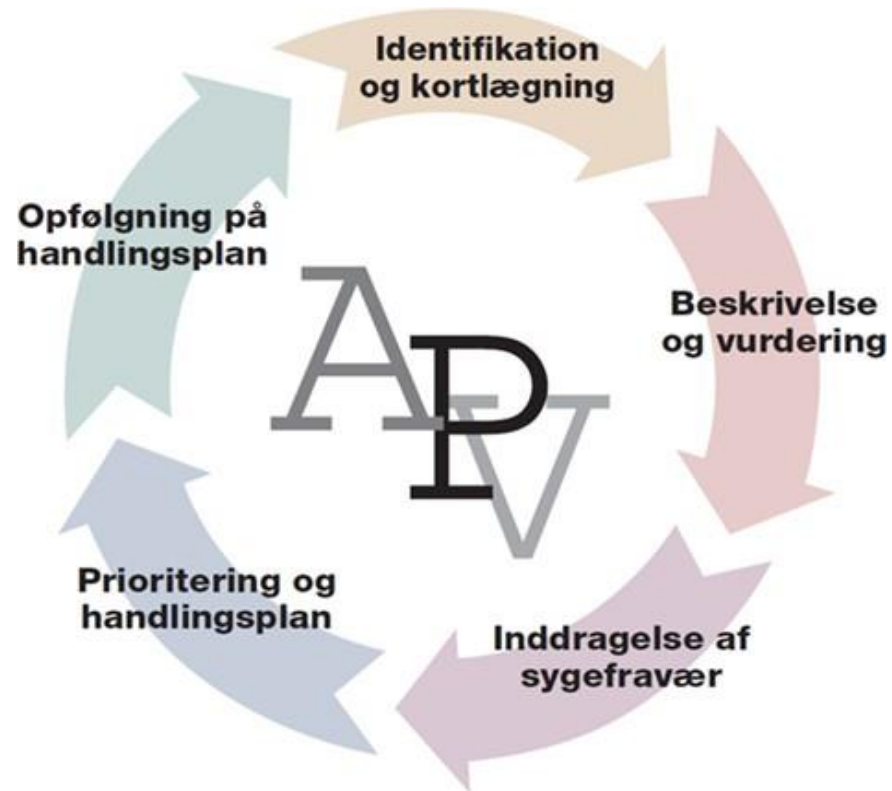
Pointen med "kan" er, at man ikke nødvendigvis kan vide, om en ændring af arbejdet har betydning for arbejdsmiljøet.

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.

APV-processen

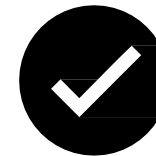
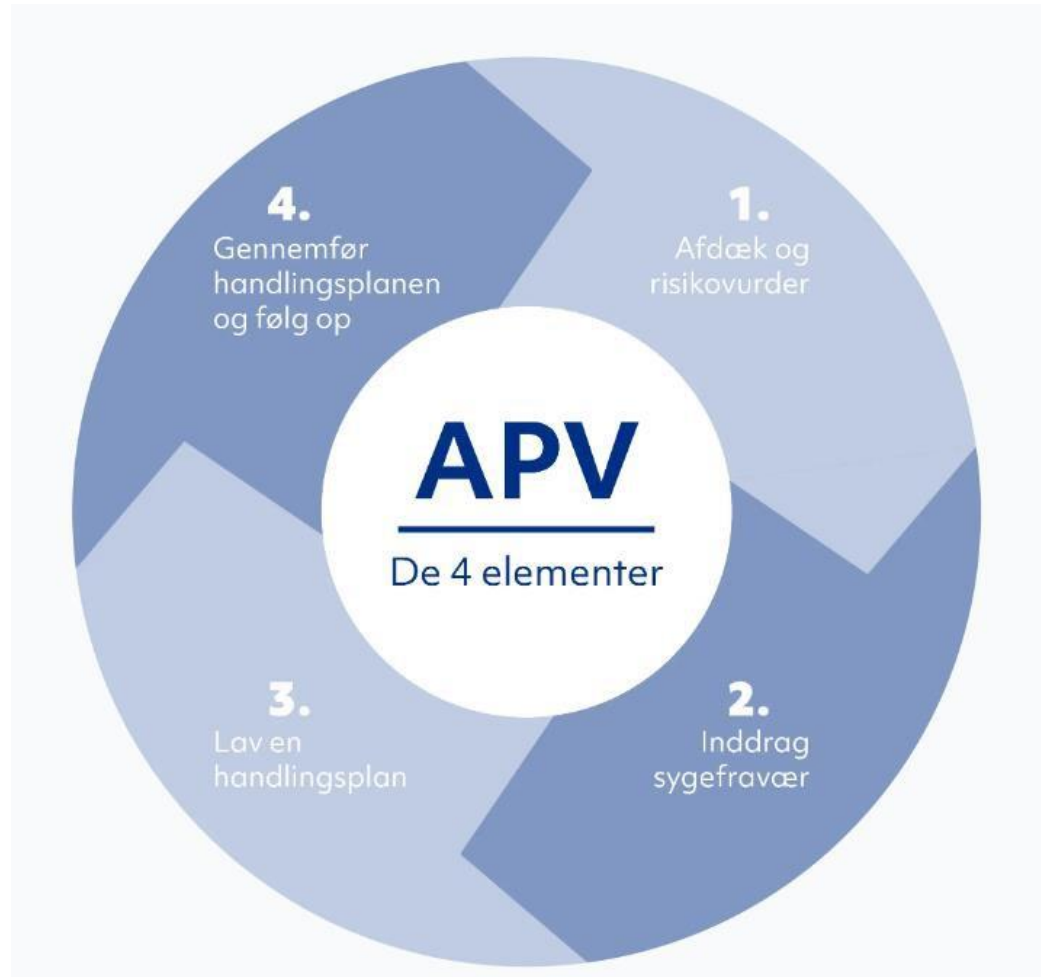
FØR



NU



APV-processen

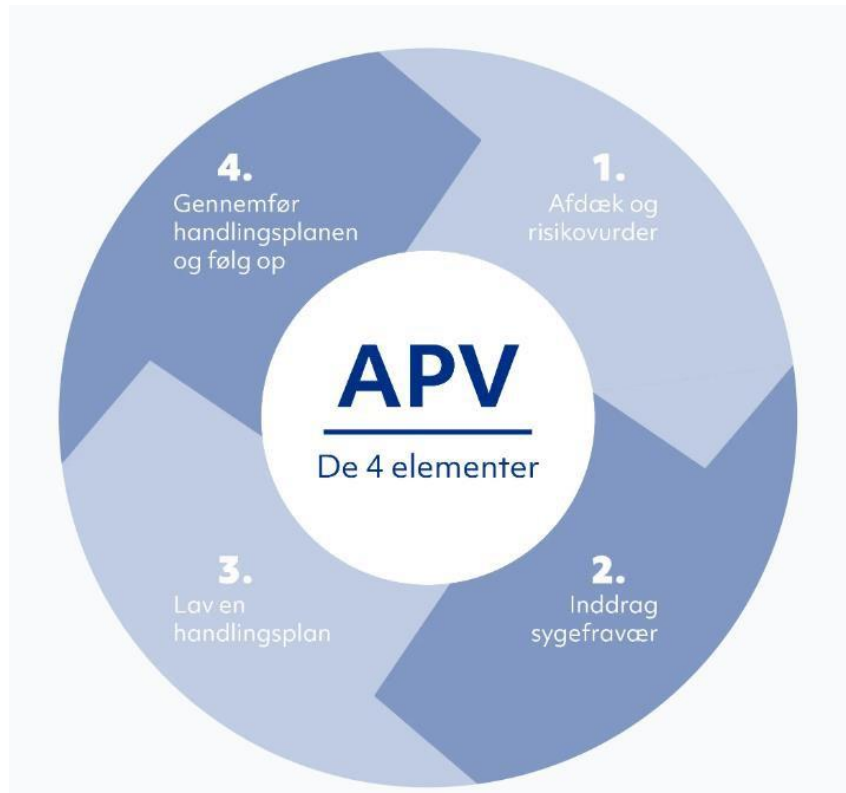


En kontinuerlig proces



Et træt ringbind i skabet

APV-processen



Risikovurdering

Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.

Sandsynlighed (for der sker en ulykke)	Konsekvens (hvis der sker en ulykke)			
		Alvorlig/stor	Moderat	Mindre/lille
	Stor			
	Moderat			
	Lille			

Rød

Ikke acceptabelt – find en løsning hurtigt.

Løsningen kan være todelt med en afværgeløsning efterfulgt af en permanent løsning

Gul

Som udgangspunkt ikke acceptabelt og der skal laves en plan for en løsning

Grøn

Som udgangspunkt acceptabel, men yderligere handlinger kan overvejes.

Stadig metodefrihed

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 der:

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

Handlingsplanen skal være til rådighed i virksomheden

Ændrede krav om skriftlighed

Før 1. februar 2024

Hele APV'en var skriftlig

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen...

Fra 1. februar 2024

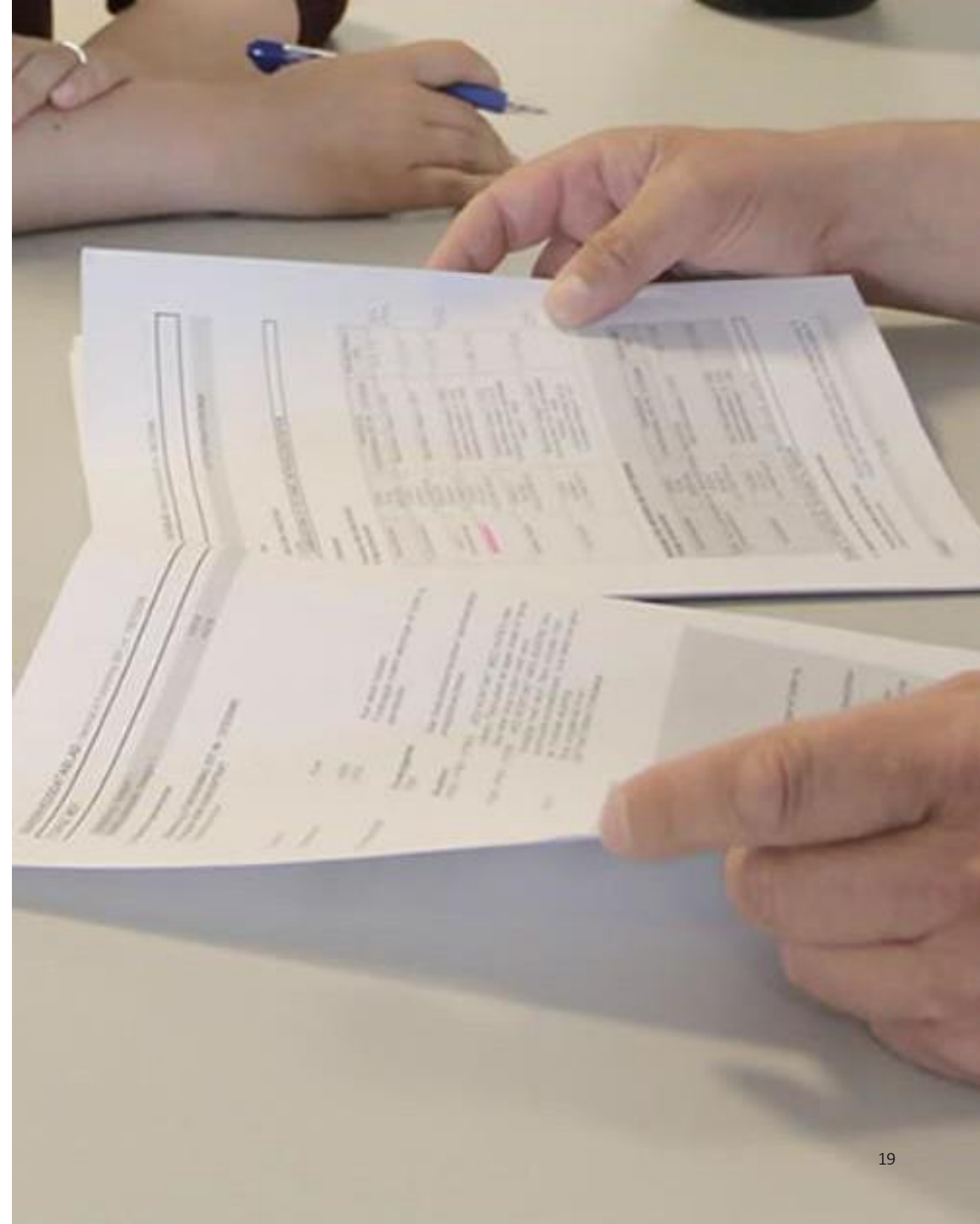
APV'en er en proces, kun handlingsplan er skriftlig

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Ingen ændringer i ”Særlige krav til APV”

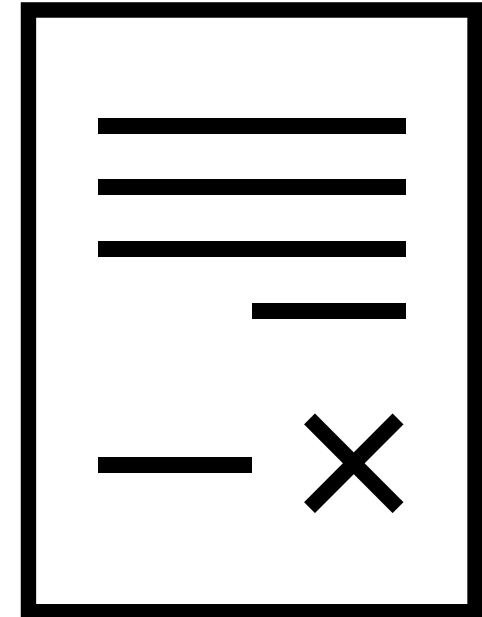
På en række områder stilles der stadig særlige krav

- Støj
- Vibrationer
- Gravide og ammendes arbejdsmiljø
- Unges arbejdsmiljø
- Arbejde i eksplosiv atmosfære – ATEX
- Biologiske agenser
- Kemi – kemisk APV eller kemisk risikovurdering
- Kræftrisiko
- Natarbejde



Dagens oplæg

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
8. Spørgsmål



Årlig arbejdsmiljødrøftelse...næsten som før

Som før

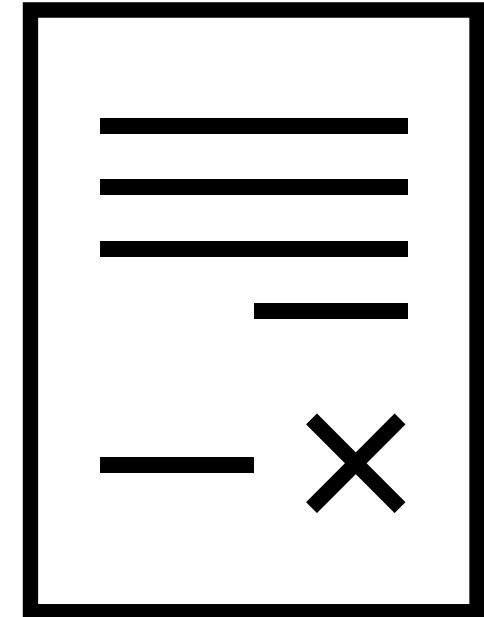
- Virksomheden skal fortsat én gang årligt afholde en arbejdsmiljødrøftelse i samarbejde med AMO eller ansatte i virksomheder uden AMO.
- Det skal fortsat dokumenteres, at drøftelsen har været afholdt.

Nyt

- 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.
- I virksomheder med AMO skal arbejdsmiljøudvalget (eller AMO, hvis kun 1 niveau) drøfte den supplerende uddannelse af AMO-medlemmer

Dagens oplæg

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
8. Spørgsmål

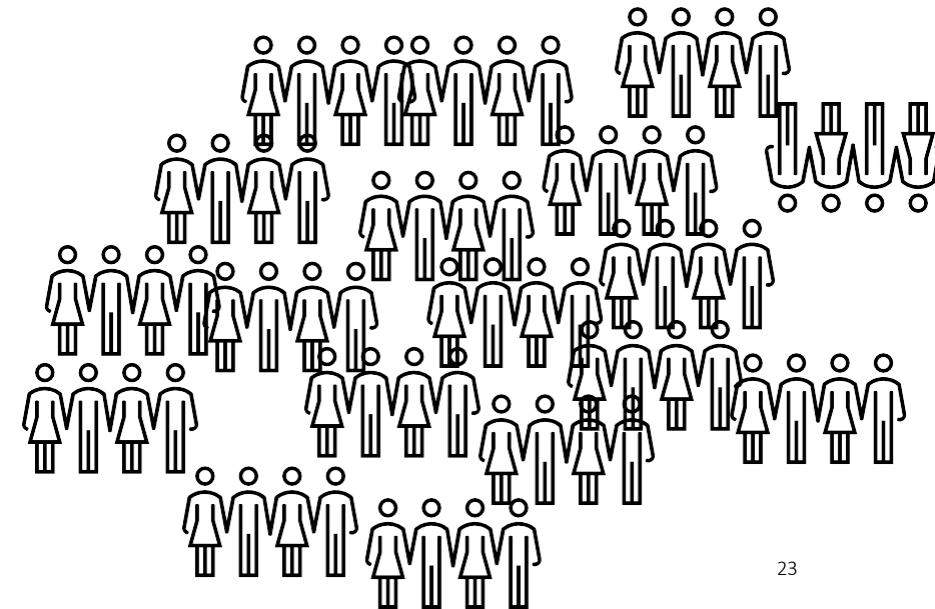


Nærhedsprincippet

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

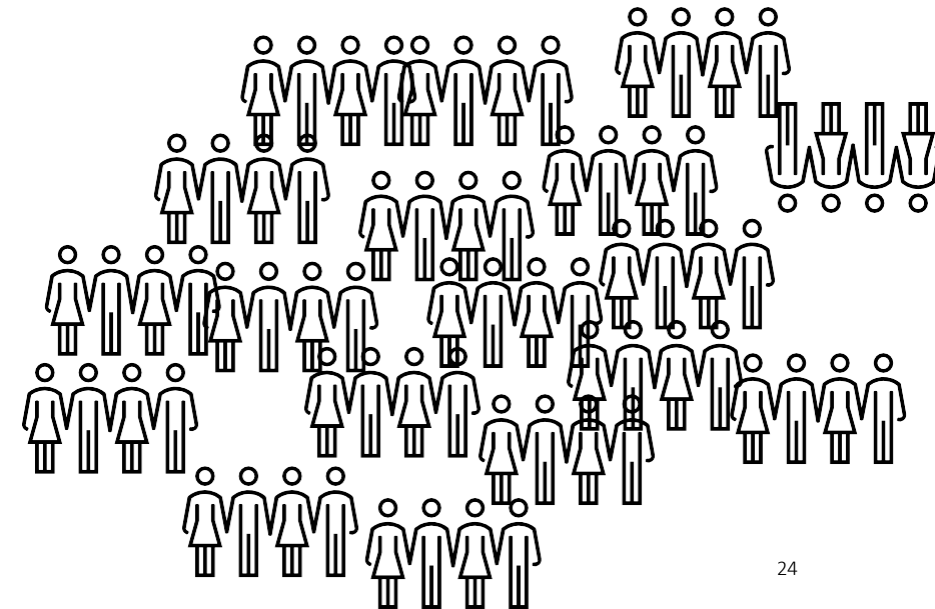


Håndhævelse af nærhedsprincippet

Nærhedsprincippet er ikke nyt...

Men det er nyt

- at virksomheden skal kunne dokumentere, at de har iagttaget nærhedsprincippet
- at AT håndhæver iagttagelse af nærhedsprincippet



Nærhedsprincippet - Krav om dokumentation

Nye krav

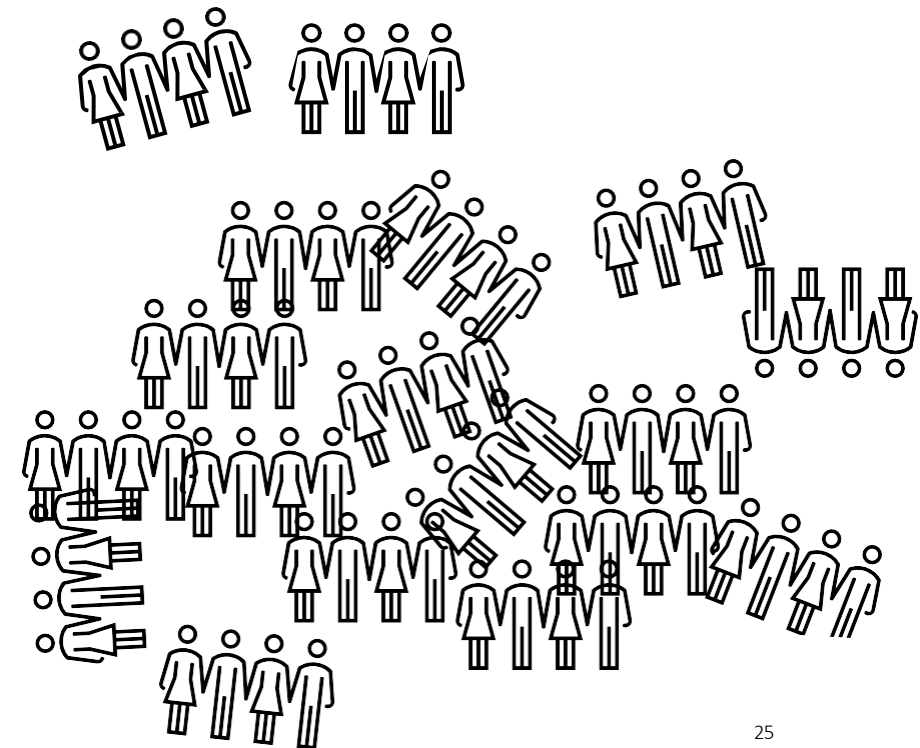
Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at virksomheden har iagttaget nærhedsprincippet

- ✓ ved etablering af arbejdsmiljøorganisationen
- ✓ ved større væsentlige ændringer i virksomheden

Det kan fx være større væsentlige ændringer i:

- Virksomhedernes struktur
- Arbejdets organisering
- Opgaver
- Nye teknologier

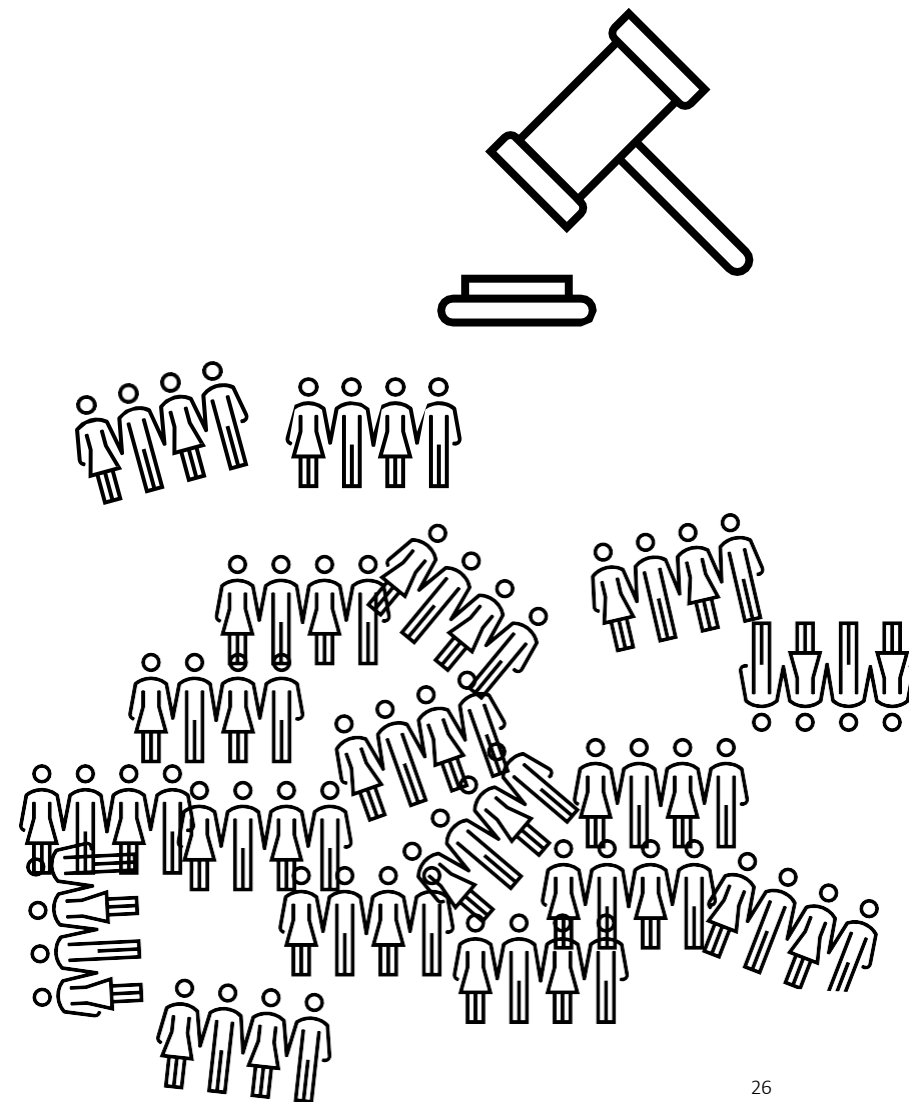
NB: Ingen formkrav udover skriftlighed



Nærhedsprincippet - Håndhævelse af dokumentationskravet

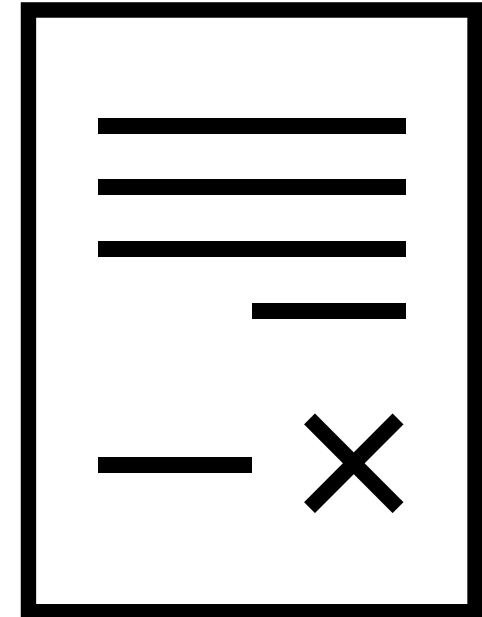
AT giver først påbud, når iagttagelse af nærhedsprincippet ikke er dokumenteret, fra den 1. februar 2025.

I den mellemliggende periode vil AT mundtligt vejlede virksomhederne om kravet.



Dagens oplæg

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
8. Spørgsmål



Rollerne og opgaver i AMO

Rollerne er de samme som før, men er nu tydeliggjort i reglerne

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

AMO, jf. § 16

§ 16. Arbejdsmiljøorganisationen er et formaliseret samarbejde om arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøorganisationens rolle er at medvirke aktivt til det systematiske arbejdsmiljøarbejde og medvirke til en effektiv forebyggelse.

Arbejdsmiljøorganisationen medvirker både i forhold til det overordnede og det daglige arbejdsmiljøarbejde, jf. §§ 30-31.

Arbejdsmiljørepræsentanten, § 17

§ 17. Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af de ansatte, der ikke har ledelsesansvar, i virksomheden eller i et område af virksomheden til at indgå i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdsmiljørepræsentantens rolle er inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker, at repræsentere de ansatte i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og i den forbindelse

- 1) bidrage med viden og erfaringer om de ansattes arbejdsmiljø, herunder være i kontakt med de ansatte og
- 2) bidrage med forslag til forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet og løsninger på sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 2. Arbejdsmiljørepræsentanten skal desuden

- 1) samarbejde med de øvrige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og
- 2) bidrage til at varetage arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Arbejdslederen, § 18

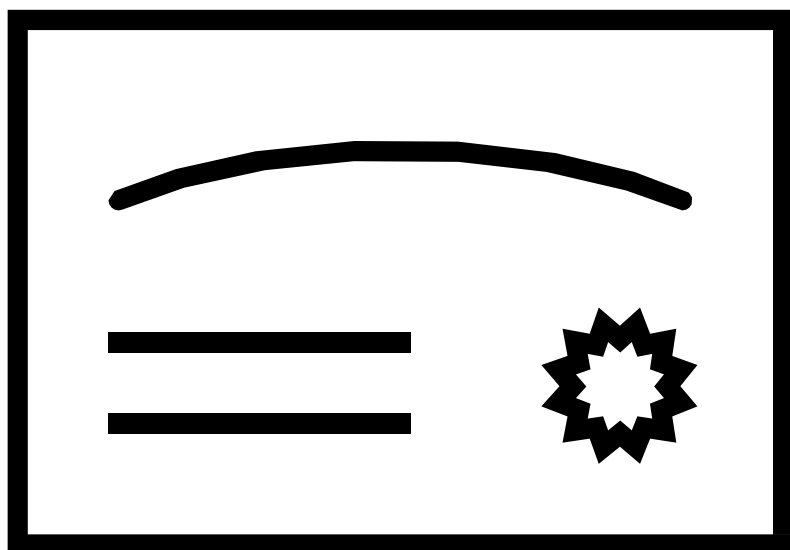
§ 18. Arbejdslederen er udpeget af arbejdsgiveren til at indgå i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation. Den udpegede arbejdsleder dækker hele virksomheden eller det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Den udpegede arbejdsleders rolle er inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker, at repræsentere ledelsen i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og i den forbindelse

- 1) bidrage med viden og erfaringer om virksomhedens produktion, ydelse og arbejdsmiljøforhold, herunder være i kontakt med de ansatte og
- 2) bidrage med forslag til forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet og løsninger på sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 2. Den udpegede arbejdsleder skal desuden

- 1) samarbejde med de øvrige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og
- 2) bidrage til at varetage arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse



Medlemmer af AMO skal fortsat gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.

Det nye er, at uddannelsen skal være gennemført senest 3 måneder efter tiltrædelse i AMO

(ikke 3 måneder efter valget el. udpegningen som før).

AMO på midlertidige eller skiftende arbejdssteder

Kravet om AMO på udearbejdsstedet fjernes for andet midlertidigt og skiftende arbejde.

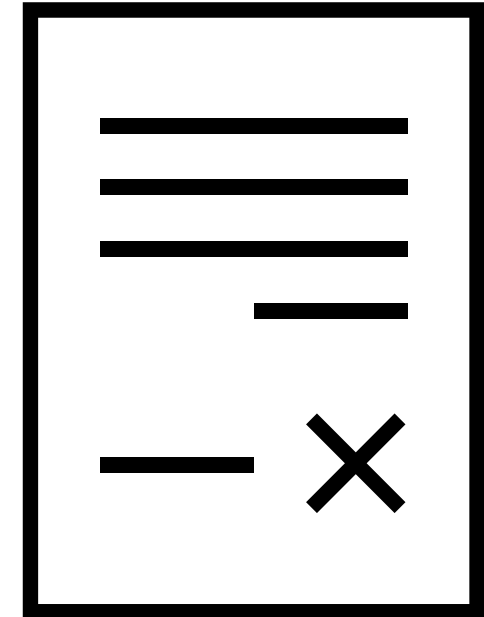
DOG

Kravet om etablering af en AMO på udearbejdsstedet, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage, gælder nu KUN for bygge- og anlægsarbejde.



Dagens oplæg

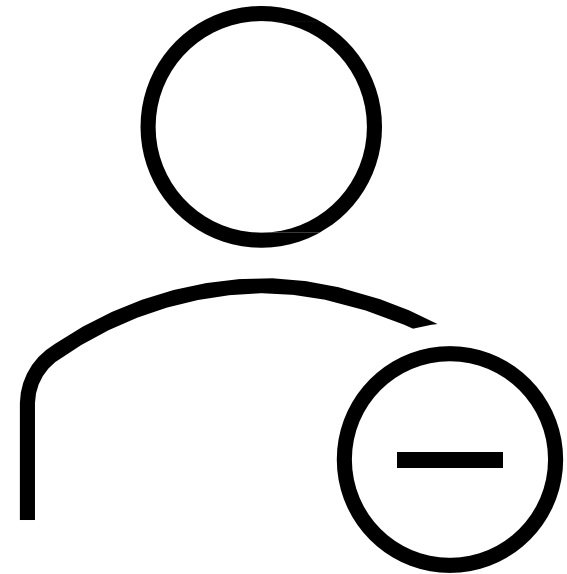
1. Den nye bekendtgørelse
2. Baggrunden for ændring af reglerne
3. APV'en som et aktivt arbejdsmiljøredskab
4. Årlige arbejdsmiljødrøftelse
5. Nærhedsprincippet
6. Tydeliggørelse af roller og opgaver i AMO
- ➔ 7. Beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanten
8. Spørgsmål



Beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanten

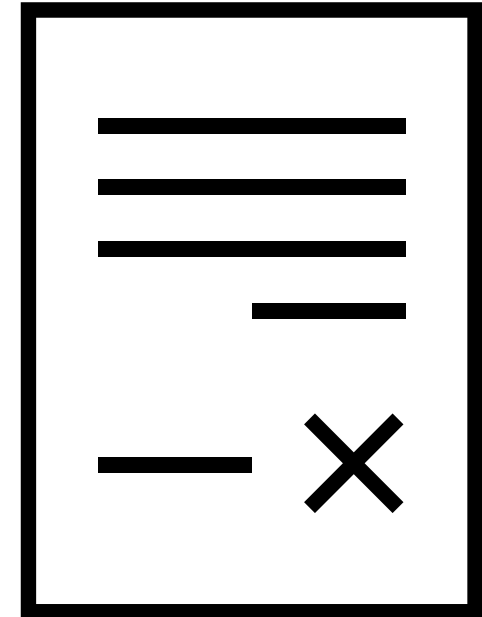
Supplement til de tidligere regler:

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.

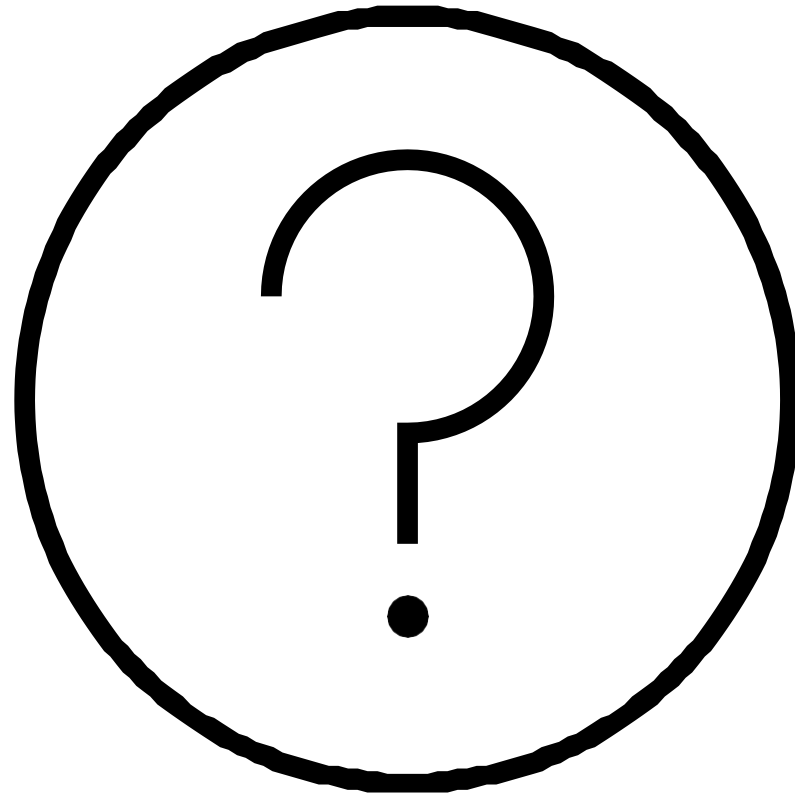


Dagens oplæg

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
- 8. Spørgsmål



Spørsmål



Tak for i dag

Lotte Finsen
Chefkonsulent

lofi@joblife.dk

30 10 96 83

[LinkedIn](#)



Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
3. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
4. Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
5. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

Joblife a/s

Aut. arbejdsmiljørådgiver - alle områder
Godkendt til lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser

5

Kontorer

45+

Medarbejdere

40+

Års erfaring

1300+

Kunder

10+

Digitale løsninger



Sygehus Lillebælt



postnord



Sundhed & Ergonomi
Kemi & Biologi
Strategi & Systematik
Psykologi & Ledelse
Indeklima & Teknik
Ulykkesforebyggelse

Rådgivning, uddannelse,
netværk & abonnementer

Better
Jobs
Better
Results

associeret med **NIRÁS**

Gå på opdagelse i vores materialer

BFA FINANS

Få styr på →
arbejdspresset

Forløb om arbejdspresset
for team og organisation

TEAM

ORGANISATION



[Få styr på arbejdspresset | \(styr-paa-arbejdspresset.dk\)](https://styr-paa-arbejdspresset.dk)

FORDYBELSE

EN EFFEKTIV OG
HJERNEVENLIG
MÅDE AT
ARBEJDE PÅ



[Temapakke fra BFA Finans om fordybelse fordybelsespyramiden.dk |](https://temapakke-fordybelse-bfa-finans.dk)

SKAB
PSYKOLOGISK
TRYGHED



[Temapakke fra BFA Finans om psykologisk tryghed \(skab-psykologisk-tryghed.dk\)](https://skab-psykologisk-tryghed.dk)



Bfafinans.dk



TAK FOR I DAG

BFA FINANS

F&P
ARBEJDSGIVER

Forsikringsforbundet



FINANS
DANMARK



FINANSFORBUNDET