

Nye regler om sikkerhedsorganisation

Fra den 1. oktober kan den enkelte virksomhed selv beslutte inden for nogle enkle rammer, hvordan dens sikkerhedsorganisation (arbejds miljøorganisation) skal bygges op, og hvor mange medlemmer den skal have.

Der er nye regler på vej for det interne samarbejde om arbejdsmiljø i virksomhederne – det vi i dag kalder sikkerhedsorganisationen. De nye regler lægger op til, at indretningen af sikkerhedsorganisationen tilpasses den enkelte virksomhed. Samtidig bliver der skabt grundlag for en løbende og målrettet udvikling af arbejdsmiljøkompetencerne i virksomheden.

De nye regler om sikkerhedsorganisation blev vedtaget i Folketinget den 11. maj, og træder i kraft den 1. oktober 2010 samtidig med nye bekendtgørelser om virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljøuddannelserne.

SIO bliver til AMO

Udgangspunktet for de nye regler er, at de skal være tidssvarende og afspejle det moderne arbejdsmarked. Der er derfor sket en modernisering af terminologien for det organiserede samarbejde: Sikkerhedsorganisation (SIO) bliver til arbejdsmiljøorganisation (AMO) – og sikkerhedsrepræsentant bliver til arbejdsmiljørepræsentant. Desuden er der lagt vægt på at fremhæve samarbejdsprocessen og en øget ledelsesmæssig prioritering som helt centrale elementer i fremtidens arbejdsmiljøorganisation.

Tilpasning til den enkelte virksomhed

Der er i dag detaljerede krav til opbygningen af sikkerhedsorganisationen. Med de nye regler får den enkelte virksomhed mulighed for inden for nogle enkle rammer at tilpasse arbejdsmiljøorganisationens struktur til virksomheden. Alle virksomheder med ti eller flere medarbejdere skal fortsat have en arbejdsmiljøorganisation, mens virksomheder med 35 eller flere medarbejdere skal oprette et arbejdsmiljøudvalg, som skal varetage de overordnede opgaver på tværs af arbejdsmiljøgrupperne i virksomheder.

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. Det er en beslutning, der skal tages med udgangspunkt i de behov, der er i virksomheden. Det betyder, at arbejdsmiljøorganisationen skal have medlemmer nok til at varetage sine opgaver tilfredsstillende, når der tages hensyn til virksomhedens ledelsesstruktur og øvrige forhold som fx geografi, antal medarbejdere og arbejdsmiljøopgaver.

Det er forventningen, at der på den måde vil ske en øget ledelsesmæssig prioritering af arbejdsmiljøet.

Fremadrettet samarbejde

De nye regler indebærer også, at der sker en væsentlig forenkling af kravene til, hvordan samarbejdet skal foregå. Fremover skal man i alle virksomheder drøfte, hvordan man vil

tilrettelægge samarbejdet for det kommende år på en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsgivere og medarbejdere skal her i fællesskab bl.a. tage stilling til, hvilke arbejdsmiljøopgaver der er i virksomheden, og hvordan de kan tilrettelægge deres samarbejde om at løse opgaverne bedst muligt gennem året. De kan fx beslutte, hvornår og hvordan de skal mødes, og hvordan den interne kommunikation i arbejdsmiljøorganisationen skal foregå.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er omdrejningspunktet i den nye fleksible arbejdsmiljøorganisation. Den giver arbejdsgivere og medarbejdere mere indflydelse, ansvar og frihed, når de skal tilrettelægge virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed. Det vil hjælpe med til, at arbejdsmiljøet bliver en del af virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

Kravet om en årlig drøftelse af samarbejdet kommer også til at omfatte små virksomheder med mindre end ti medarbejdere. Det forventes derfor, at der også vil komme øget fokus på arbejdsmiljøarbejdet i de mindre virksomheder.

Løbende kompetenceudvikling

Et væsentligt element i de nye regler er en ny opbygning af arbejdsmiljøuddannelserne. Formålet er, at man løbende og målrettet skal kunne tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mere viden og flere kompetencer, der kan bidrage til arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne.

Fremover skal nye arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen deltage i en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på tre dage.

Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde dem en supplerende arbejdsmiljøuddannelse, mens de sidder i arbejdsmiljøorganisationen – det første år svarende til to dage og derefter svarende til halvanden dag om året.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden om arbejdsmiljøforhold, som er relevante for arbejdsmiljøarbejdet, men de enkelte uddannelser skal ikke godkendes af Arbejdstilsynet. Det betyder, at virksomhederne har frihed til at vælge mellem mange forskellige uddannelsestilbud.

Muligheden for løbende kompetenceudvikling skal også gøre det attraktivt at være arbejdsmiljørepræsentant, så flere har lyst til at varetage hvervet i flere år.

Fælles arbejdsmiljøorganisation

De nye regler om arbejdsmiljøorganisation åbner mulighed for, at flere virksomheder i visse situationer kan etablere en fælles arbejdsmiljøorganisation. Det kan fx være flere arbejdsgivere på samme arbejdssted eller en kommune og en eller flere af dens selvejende institutioner.