

*Gode råd om*

# **KOMPETENCE- UDVIKLINGSPLAN OG ARBEJDSMILJØ- UDDANNELSE**



# FORMÅL:

De bedste løsninger og arbejdsmiljøforbedringer opnås, når beslutningerne tages på grundlag af solid viden og praktiske erfaringer. Det kan betale sig at afdække problemstillingerne grundigt, før man kaster sig ud i at løse dem, for det er ikke altid, at den løsning, som ligger lige for, er den bedste eller billigste.

Formålet med en kompetenceudviklingsplan er, at få beskrevet den viden, som virksomheden skal bruge for at gennemføre sine mål på arbejdsmiljøområdet, og sikre at medarbejderne og arbejdsgiverne får den viden der skal til.

Kompetenceudviklingsplanen kan med fordel udarbejdes som led i virksomhedens systematiske uddannelsesplanlægning jf. overenskomsten.

Før virksomheden tager skridt til at skaffe sig viden udefra, kan der spares mange ressourcer og ærgrelser på at bruge den viden, man allerede råder over. Mange ledere og medarbejdere sidder inde med viden og kompetencer, som med fordel kan inddrages i arbejdsmiljøarbejdet.



# SÅDAN GØR I:

Jeres årlige kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen skal vise, hvilke uddannelser de enkelte medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal deltage i og hvornår, så det bliver en samlet plan, som udarbejdes i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen.

Ved at sætte efteruddannelsen af jeres arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen i system undgår I, at det bliver tilfældigt, hvem der kommer på efteruddannelse, og hvilke emner de dækker. Det sikrer også at I overholder fristerne for de supplerende arbejdsmiljøuddannelser.

Arbejdet med kompetenceudviklingsplanen bør tage udgangspunkt i jeres APV og jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse:

- + Hvilken viden mangler vi om de arbejdsmiljøproblemer, som vi har valgt at arbejde med det næste år? Fx viden om:
  - + konkrete problemer, fx indenfor psykisk eller ergonomisk arbejdsmiljø
  - + hvordan man laver en kortlægning og vurdering af problemerne, fx støj

- + hvilke løsninger der findes, fx sanering og substitution af farlige kemikalier
- + Hvilken viden mangler vi om de metoder og redskaber, vi vil bruge for at nå vores arbejdsmiljømål det næste år? Fx ulykkesanalyse, forebyggelse af ulykker, arbejdsmiljøledelse, 5S eller Lean.
- + Hvilke interne ressourcer/viden har vi i øvrigt, der kan understøtte arbejdsmiljøarbejdet?
- + Har vi behov for at effektivisere og systematisere vores arbejdsmiljøarbejde, samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen eller blive bedre til at motivere ansatte og ledelse i virksomheden?
- + Er der nye arbejdsmiljøproblemer eller løsninger indenfor vores branche, som vi bør være opmærksomme på?



Når I har besluttet, hvilke mål og midler på arbejds miljøområdet I vil arbejde med det næste år, kan I tage det op til en generel drøftelse i virksomheden med henblik på at få forslag og synspunkter fra medarbejderne og arbejdsledere i produktionen, i administrationen og produktionsplanlægningen.

Læg det op til en åben diskussion for at se, om der skulle være ledere og medarbejdere, som gerne vil deltage i arbejdet med tid eller viden på området. På større virksomheden kan det gøres i de enkelte afdelinger. Giv gerne interesserede medarbejdere mulighed for at henvende sig til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, hvis de mener, at de har noget at bidrage med.

Når I har fået overblik over den viden I mangler for at nå jeres arbejdsmiljømål, skal I beslutte jer for hvordan I vil skaffe den. Udover uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer har I også mulighed for at trække på eksternt rådgivning, fx fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Uddannelse af arbejdsmiljøgruppernes medlemmer kan fx ske ved at lade ekspertise internt i virksomheden undervise, trække på eksterne eksperter eller benytte tilbud om eksternt undervisning.

I bør lave en oversigt over de uddannelser, som de enkelte medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har, så I ved hvilke kompetencer, I råder over. Det vil gøre jer i stand til at opbygge en liste over jeres behov for

yderligere viden og derefter afgøre, hvilke medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som skal tilbydes de enkelte uddannelser.

I skal også overveje om virksomhedens behov betyder, at alle skal tilbydes den sammen efteruddannelse. Dette kan være fornuftigt, hvis virksomheden ønsker at fokusere på et særligt område det år, hvis virksomheden gerne vil have at alle får et fælles udgangspunkt eller hvis efteruddannelsen skal understøtte et særligt strategisk fokus i organisationen i øvrigt.

I kan vælge at få jeres organisation eller jeres arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe med at finde de uddannelser, I har brug for. I nogle tilfælde udbyder de dem selv.

Hvis I bruger særlige metoder eller redskaber i arbejdsmiljøarbejdet, som ikke indgår i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, fx arbejdsmiljøledelse eller Lean, vil det være en fordel at vælge uddannelser om dette på den første 2 dages supplerende uddannelse.

Meningen er, at uddannelserne skal være et supplement til den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Det kan fx også være uddannelse om:

- + håndtering af stor arbejdsmængde og tidspres
- + projektledelse
- + konflikthåndtering
- + forhandlingsteknik
- + ergonomi
- + strategisk planlægning
- + kommunikation

# KRAV TIL KOMPETENCE- UDVIKLINGSPLANER OG ARBEJDSMILJØ- ORGANISATIONENS UDDANNELSE

Når arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere deltager på de samme uddannelser styrkes det fælles udgangspunkt i arbejdsmiljøarbejdet.

I bør holde rede på, hvem i arbejdsmiljøorganisationen som skal på uddannelse. Det gælder både nye medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og de, som har haft hvervet i flere år. Andre, som deltager i arbejdsmiljøarbejdet, kan også have gavn af arbejdsmiljøuddannelse, men det er ikke et lovkrav.

I bør drøfte, om det kan være frivilligt at deltage på de supplerende arbejdsmiljøuddannelser, eller om I mener, at det er en del af arbejdet i jeres arbejdsmiljøorganisati-

on. I kan også fastlægge nogle retningslinjer for, hvordan medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen kan foreslå, hvilke supplerende arbejdsmiljøuddannelse I skal deltage i, eller om medlemmerne af arbejdsmiljøgrupperne selv kan styre det.



### **Krav til kompetenceudviklingsplan**

Arbejdsgivere, i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation, skal hvert år sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for supplerende uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Det gælder både for de to dages supplerende uddannelse det første år, de er valgt eller udpeget, og for de 1½ dag i den efterfølgende periode de er valgt eller udpeget. Planen kan enten være én samlet for alle medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen eller én for hvert medlem. Planen skal medvirke til at sikre løbende målrettet opdatering af viden, som kan styrke kompetencerne hos medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

I bør drøfte og udarbejde planen i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i arbejdsmiljøorganisationen, når arbejdsgiver, arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter er samlet.

Arbejdsmiljøorganisationen skal rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.

### **Krav til arbejdsmiljøorganisationens uddannelse**

Medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal gennemgå en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse for at styrke og effektivisere arbejdet i arbejdsmiljøorganisationen. På uddannelsen lærer medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen om arbejdsmiljø og om metoder til at varetage opgaverne. Desuden skal arbejdsgiveren tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelser, som kan give dem viden og kompetencer, som er relevante for arbejdsmiljøarbejdet i netop deres virksomhed.

### **3 dages obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse**

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret og pligt til at deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse skal sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen får grundlæggende viden om arbejdsmiljø. Uddannelsen skal desuden medvirke til, at samarbejdet om arbejdsmiljø sker systematisk og inddrager både ledelse og ansatte.

KRAV TIL KOMPETENCE-  
UDVIKLINGSPLANER OG  
ARBEJDSMILJØ-  
ORGANISATIONENS  
UDDANNELSE



Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederne i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage, inden 3 måneder efter at arbejdsmiljørepræsentanten er valgt, eller arbejdslederen er udpeget til arbejdsmiljøorganisationen.

Hvis medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har deltaget i arbejdsmiljø- eller sikkerhedsuddannelser efter reglerne, som gjaldt før 1. april 1991, skal de gennemføre en ny arbejdsmiljøuddannelse. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført uddannelse i perioden fra 1. april 1991 til 1. oktober 2010, skal ikke forny deres grunduddannelse. Medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, der har en arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, skal heller ikke gennemføre den obligatoriske del af arbejdsmiljøuddannelsen for arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

Uddannelsen skal foregå hos en af de udbydere, som er godkendt af Arbejdstilsynet, og det er arbejdsgiveren, som skal sørge for tilmeldingen.

Du finder de godkendte udbydere på Arbejdstilsynets hjemmeside.

### **Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse**

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne i arbejdsmiljøorganisationen en løbende og målrettet opdatering, som kan styrke deres kompetencer. Uddannelsen skal give dem viden og kompetencer, som er relevant for deres opgaver og funktioner i arbejdsmiljøorganisationen og for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

### **2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse**

Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederne i arbejdsmiljøorganisationen 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Den skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning og gennemført inden for de første 12 måneder efter, at de er blevet henholdsvis valgt eller udpeget til arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til den 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen i arbejdsmiljøorganisationen ikke udnytter retten til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det pågældende funktionsår, bortfalder retten, med mindre der er aftalt andet på virksomheden.

# KRAV TIL KOMPETENCE- UDVIKLINGSPLANER OG ARBEJDSMILJØ- ORGANISATIONENS UDDANNELSE

## **1½ dags årlig supplerende arbejdsmiljøuddannelse**

Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederne i arbejdsmiljøorganisationen 1½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse hvert år, de er medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Første tilbud skal finde sted tidligst 12 måneder efter, at de er valgt eller udpeget til arbejdsmiljøorganisationen. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til den 1½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen i arbejdsmiljøorganisationen ikke udnytter retten til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det pågældende funktionsår, kan retten til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke overflyttes til næste funktionsår med mindre andet er aftalt på virksomheden.

## **Indholdet på den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse**

Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse skal styrke og effektivisere det forebyggende arbejde. Uddannelsen skal sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere får den fornødne viden om arbejdsmiljø og om metoder til at varetage sikkerheds- og sundhedsmæssige opgaver. Uddannelsen skal medvirke til, at samarbejdet om arbejdsmiljø sker på en systematisk måde, både på det operationelle og det strategiske niveau. Uddannelsen skal give arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere kompetencer til at medvirke til at integrere arbejdsmiljø i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

Kursusdeltagerne skal opnå en helhedsorienteret forståelse af arbejdsmiljøområdet gennem undervisning i:

- 1.** principper for samarbejde, formidling og pædagogiske virkemidler
- 2.** arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion
- 3.** virksomhedens struktur og opbygning af arbejdsmiljøorganisationen
- 4.** arbejdsmiljøorganisationens samarbejde med andre arbejdsmiljøaktører

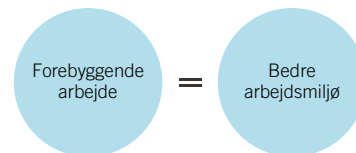
5. planlægning og gennemførelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde
6. arbejdsmiljøorganisationens opgaver
7. metoder i det forebyggende arbejde

Indholdet på de supplerende arbejdsmiljøuddannelser  
Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Arbejdsgivere, i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation, skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse.

### **Betaling af kursusudgift, løn og transport**

Det er arbejdsgiveren, som betaler udgifterne til uddannelserne og godtgør arbejdsmiljørepræsentantens og arbejdslederens eventuelle tab af indtægt. Uenigheder om betaling afgøres ved fagretlig behandling.





**Mere information:**

- + Arbejdstilsynets vejledning om Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen nr. F.3.7

**Paragraffer:**

- + Arbejdsmiljøloven §§ 6 d. Stk. 3, 9 og 10.
- + Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed §§ 17, 34, 35, 36, 37, 38 og 39
- + Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser §§ 2 og 3
- + Overenskomstens afsnit om uddannelse.

**Kontaktoplysninger:**

- + Jan Toft Rasmussen, Dansk Metal: [jtr@danskmetal.dk](mailto:jtr@danskmetal.dk)
- + Jan Lorentzen, Dansk Industri: [jlo@di.dk](mailto:jlo@di.dk)
- + Lars Andersen, Lederne: [la@lederne.dk](mailto:la@lederne.dk)