



Vejledning til årlig arbejdsmiljødrøftelse

Det er obligatorisk for alle selskaber at gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsgiveren skal i forbindelse med Trafikstyrelsens tilsyn kunne dokumentere, at drøftelsen har fundet sted. Det er op til selskabet, hvornår på året den årlige arbejdsmiljødrøftelse foregår – der skal blot gå **max 12 måneder** imellem drøftelserne.

I selskaber med arbejdsmiljøorganisation er det oplagt, at drøftelsen sker i denne.

Selskaber der har under 10 ansatte, har ikke pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation. Her skal arbejdsmiljøarbejdet varetages af arbejdsgiver og medarbejdere i fællesskab, og det er derfor i det regi den årlige drøftelse bør foregå.

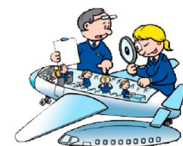


Den årlige arbejdsmiljødrøftelse består i princippet af tre trin: Gør status over det forgange års indsats, planlæg den fremtidige indsats og vurder hvilke kompetencer, det kræver.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er **ikke** det samme som APV

På den årlige arbejdsmiljødrøftelse fastlægger selskabet overordnede og strategiske mål for arbejdsmiljøarbejdet. Og det forgangne års indsats og mål evalueres.

Det centrale i den årlige arbejdsmiljødrøftelse er, at selskabet vurderer om den samlede arbejdsmiljøindsats virker efter hensigten. Dvs. fører arbejdsmiljøarbejdet til forbedringer og de mål,



selskabet har sat for? Er koordinering af indsatser tilstrækkelig? Eller er der hindringer for, at arbejdsmiljøarbejdet kan gennemføres som planlagt? Hindringer kan fx være manglende ressourcer, manglende prioritering (driften kommer i vejen) og manglende kompetencer.

APV derimod er kortlægning af problemer i arbejdsmiljøet og udvikling af handleplaner for de kortlagte problemer.

APV gentages mindst hver tredje år, eller hvis der er sket ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet. For få en effekt af APV, er det nødvendigt at følge op på de handleplaner, der er besluttet.

Der kan i princippet gå tre år, før selskabet starter en ny APV med ny kortlægning, mens der i sagens natur kun går 12 måneder imellem de årlige arbejdsmiljødrøftelser.

På den måde tjener den årlige drøftelse til at sætte langsigtede mål for selskabets arbejdsmiljø, samtidig med at den er anledningen til en gang om året at forholde sig til om selskabet har tilstrækkelige ressourcer og fokus på arbejdsmiljøarbejdet til at sikre et sundt arbejdsmiljø. Drøftelsen kan også være anledningen til vurdere om jeres APV virker efter hensigten, fx hvis I har en meget lav svarprocent. Så det er vigtigt at finde ud af hvad i organisationen, der hindrer medarbejderne i at svare.

Det kan betale sig

Forbedringer kan koste tid og penge, men vær opmærksom på, at det også kan koste en hel del ikke at bruge penge på arbejdsmiljø.

I 2017 beregnede Arbejdstilsynet¹ fx, at en arbejdsulykke med 30 dages fravær i gennemsnit koster arbejdsgiveren 58.400 kr. Det handler om udgifter til løn under sygdom, oplæring og rekruttering. Sygefravær og stressede medarbejdere er heller ikke godt for effektiviteten. Det gælder især i luftfarten, hvor medarbejderne skal være 100 % raske, før de er arbejdsdygtige og kan møde ind på arbejde.

Så det kan betale sig at investere i et godt arbejdsmiljø. Ud over at forebygge ulykker, kan det handle om at sikre at opgaver svarer til den tid der er til rådighed og at give gode muligheder for restitution, herunder fx muligheder for træning. Det understøtter, at personalet er udhvilede og effektive samt forebygger, at de laver fejl.

At give indflydelse på planlægning og arbejde øger også trivsel og engagement i arbejdspladsen. Og endelig er der noget, som er helt gratis – anerkendelse. At anerkende den indsats medarbejdere og ledere gør, har en stor betydning for trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

¹ Notat fra Arbejdstilsynet, 28. marts 2017 J.nr. 20165200110 Analyse og Data (ADA).