

Udskriftsdato: onsdag den 10. juni 2026

VEJ nr 10209 af 09/12/2025 (Gældende)

## AT-vejledning om systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder samarbejde om arbejdsmiljø

---

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,  
Arbejdstilsynet, j.nr. 2025-125105

# AT-vejledning om systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder samarbejde om arbejdsmiljø

**Gældende fra den 15. december 2025**

## **Om vejledningen**

Denne vejledning oplyser om fortolkning af udvalgte arbejdsmiljøregler inden for området systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Systematisk arbejdsmiljøarbejde handler bl.a. om arbejdsgiverens pligter i forhold til arbejdspladsvurdering (APV), årlig arbejdsmiljødrøftelse og samarbejde om arbejdsmiljø. Systematisk arbejdsmiljøarbejde omfatter også planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktion samt tilsyn med arbejdets udførelse.

Vejledningen gennemgår ikke alle arbejdsmiljøregler, der regulerer systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder samarbejde om arbejdsmiljø, men vejleder alene om de regler, hvor det er vurderet, at der kan være behov for at forklare, hvordan Arbejdstilsynet fortolker reglerne eller om Arbejdstilsynets administrative praksis i forhold til reglerne.

AT-vejledningens angivelser om administrativ praksis er udtryk for, at Arbejdstilsynet har vurderet, at den omtalte fremgangsmåde og det omtalte niveau m.v. er i overensstemmelse med reglerne. Det udelukker ikke, at andre fremgangsmåder, niveauer, vurderinger m.v. kan være i overensstemmelse med reglerne, eller at andre faktorer kan inddrages i et skøn. Det vil afhænge af en konkret vurdering i den konkrete situation.

Hvis man har brug for et samlet overblik over reglerne på området, skal man orientere sig i de relevante love og bekendtgørelser. Systematisk arbejdsmiljøarbejde er primært reguleret i lov om arbejdsmiljø og følgende bekendtgørelser:

- Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde
- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- Bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler

## **Vejledningens målgruppe**

Alle ansatte i en virksomhed er omfattet af reglerne uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed. Reglerne gælder således også for fx projektansatte, vikarer, elever og andre med løsere tilknytning til virksomheden. Arbejdsledere er også omfattet af begrebet ”ansatte”.

Målgruppen for vejledningen er primært arbejdsgivere, fordi det er arbejdsgiveren, der ifølge lovgivningen har den primære pligt til at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen, men også arbejdsledere, arbejdsmiljøorganisationen og andre ansatte, der arbejder med arbejdsmiljø, er relevante målgrupper.

## Indholdsfortegnelse

1. Oplæring og instruktion
  - 1.1. Oplæring og instruktion af ansatte
  - 1.2. Oplæring ved anvendelse af tekniske hjælpemidler med særlig fare
2. Tilsyn med arbejdsmiljøet
  - 2.1. Effektivt tilsyn med arbejdets udførelse
3. Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder
  - 3.1. Samarbejde om arbejdsmiljø ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder
  - 3.2. Antallet af ansatte er afgørende for, hvordan man skal organisere samarbejdet om arbejdsmiljø
  - 3.3. Sæsonbetonet virksomhed
  - 3.4. Rollen som arbejdsleder og formand i arbejdsmiljøorganisationen kan varetages af samme person
4. Arbejdsmiljøorganisationens sammensætning
  - 4.1. Arbejdsmiljøorganisationens størrelse
  - 4.2. Valg af arbejdsmiljørepræsentant
  - 4.3. Arbejdsmiljørepræsentantens valgperiode og ophør
  - 4.4. Valgbarhed forudsætter ikke medlemskab af en faglig organisation
5. Arbejdsmiljøuddannelser
  - 5.1. Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse
  - 5.2. Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

## Kapitel 1 - Oplæring og instruktion

### 1.1. Oplæring og instruktion af ansatte

Oplæring og instruktion er reguleret i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, hvor der gælder følgende:

”Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde. Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er

forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med

1. ansættelsen,
2. forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne,
3. indførelse eller ændring af arbejdsudstyr, og
4. indførelse af ny teknologi. ”

*Hjemmel: bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 18, stk. 1*

### **1.1.1. Definitioner**

Ved *oplæring* forstås den proces, hvor den ansatte tilegner sig viden og indøver færdigheder, der er nødvendige for, at den ansatte kan udføre sit arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ved *instruktion* forstås en målrettet besked, handleanvisning eller ordre om, hvordan en ansat skal udføre bestemte faser i sit arbejde.

### **1.1.2. Forpligtelser vedrørende oplæring og instruktion**

Oplæringen skal gøre den ansatte i stand til at udføre arbejdet forsvarligt, så eventuelle risici og belastninger, der er forbundet med arbejdet, undgås eller bliver forebygget i den måde, som den ansatte udfører arbejdet på.

Instruktionen skal være tilstrækkelig. Det betyder blandt andet, at instruktionen skal give klar besked om, hvordan den ansatte skal håndtere situationer og anvende det udstyr, der er vigtigt for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Instruktionen skal være forstået af den ansatte, og arbejdsgiveren skal sikre sig, at dette er tilfældet. Skriftlige instruktioner, der er underskrevet af den ansatte, udgør ikke alene dokumentation for, at den ansatte har modtaget tilstrækkelig instruktion eller har forstået den. Det afgørende er, om den ansatte rent faktisk har modtaget instruktion og har forstået den.

Oplæring og instruktion skal være tilpasset arbejdets art og den enkelte ansattes forudsætning, herunder uddannelse, alder, rutine og sprog. Faglige kurser og lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser kan indgå som en del af den ansattes oplæring, men kan ikke i sig selv erstatte oplæring i forhold til den konkrete arbejdsfunktion i virksomheden.

## **1.2. Oplæring ved anvendelse af tekniske hjælpemidler med særlig fare**

Oplæring af ansatte ved anvendelse af tekniske hjælpemidler, der frembyder en særlig fare, er reguleret i bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler, hvor der gælder følgende:

”Oplæringen, jf. stk. 1, skal være særlig fyldestgørende og specifik for ansatte

1. der skal anvende et teknisk hjælpemiddel, der ved anvendelsen frembyder en særlig fare for den, der beskæftiges herved eller for andre personer, eller

2. (...)”

*Hjemmel: bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler § 20, stk. 2, nr. 1*

Ved *særlig fare ved anvendelse af et teknisk hjælpemiddel* forstås, at risikoen ved at anvende et teknisk hjælpemiddel ikke i tilstrækkelig grad kan blive fjernet via konstruktionen eller via beskyttelsesanordninger.

Sikkerheden ved *særlig fare* ved brug af tekniske hjælpemidler afhænger i væsentlig grad af brugerens adfærd. Brugeren har behov for særlig viden og særlige færdigheder for at imødegå faren.

*Særlig fare* kan blandt andet opstå ved anvendelse af tekniske hjælpemidler, der er omfattet af særlige uddannelses- eller certifikatkrav, jf. bekendtgørelse om arbejdsmiljøfaglige uddannelser.

## **Kapitel 2 - Tilsyn med arbejdsmiljøet**

### **2.1. Effektivt tilsyn med arbejdets udførelse**

Tilsyn med arbejdets udførelse er reguleret i lov om arbejdsmiljø, hvor der fremgår følgende om effektivt tilsyn:

”Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.”

*Hjemmel: lov om arbejdsmiljø, § 16*

#### **2.1.1. Definition**

Ved *tilsyn* forstås, at arbejdsgiveren eller en repræsentant for arbejdsgiveren spørger ind til og besigtiger, at de ansatte rent faktisk udfører arbejdet på en farefri måde, herunder at oplæringen og instruktionen har været tilstrækkelig, og at de planlagte foranstaltninger for sikkerhed og sundhed er egnede og mulige at bruge for den ansatte.

#### **2.1.2. Vurdering af behov for tilsyn**

Et *effektivt tilsyn* med de ansattes arbejde foretages med en hyppighed og et fokus, der er tilstrækkeligt til, at eventuelle fejl og mangler i den måde, som de ansatte udfører arbejdet på, påtales og rettes.

Kravet til hyppigheden og omfanget af tilsyn afhænger af arbejdets karakter og farlighed, og behovet for tilsyn kan arbejdsgiveren bl.a. vurdere ud fra:

- Hvor farligt eller belastende det pågældende arbejde er.
- Om der er tale om et arbejde med mange eller få faremomenter.
- Hvor ofte den/de ansatte udfører det pågældende arbejde.
- Om der er tale om arbejde på et fast eller et skiftende arbejdssted som fx en byggeplads, og om der er flere arbejdsgivere, der arbejder samtidig på samme arbejdssted.
- Den ansattes alder, erfaring, rutine, uddannelsesmæssige baggrund og personlige forudsætninger.

## Kapitel 3 – Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

### 3.1. Samarbejde om arbejdsmiljø ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder

Samarbejdet om arbejdsmiljø ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder er reguleret i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”Ved bygge- og anlægsarbejde, der helt eller delvist udføres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage.”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 13*

Der skal efter § 13 foretages en særskilt opgørelse af, om der skal etableres en arbejdsmiljøorganisation på udearbejdsstedet. Det vil sige, at vurderingen foretages, uafhængigt af om der er pligt eller ej til at etablere en arbejdsmiljøorganisation i virksomheden efter bekendtgørelsens § 12, stk. 1. Arbejdsgiveren kan derfor ikke fritages for at etablere en arbejdsmiljøorganisation på udearbejdsstedet med henvisning til, at der er etableret en arbejdsmiljøorganisation i virksomheden.

### 3.2. Antallet af ansatte er afgørende for, hvordan man skal organisere samarbejdet om arbejdsmiljø

I alle virksomheder skal man samarbejde om arbejdsmiljø, men hvordan man skal organisere sig om samarbejdet, afhænger bl.a. af antallet af ansatte. I virksomheder med 1-9 ansatte er der ikke pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation, jf. § 10, stk. 1, i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. I virksomheder med ti eller flere ansatte, og ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige og skiftende arbejdssteder, skal samarbejdet om arbejdsmiljø foregå i en arbejdsmiljøorganisation, jf. § 12, stk. 1, og § 13 i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Reglerne om, hvordan man opgør antallet af ansatte i en virksomhed, som er afgørende for, hvordan man skal organisere samarbejdet om arbejdsmiljø, fremgår af bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøuddannelse, hvor der gælder følgende:

”Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens § 23 og § 24, medregnes efter § 12, stk. 1, § 13 og § 20.

Stk. 2. Ved kontorarbejde, andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker og lignende, medregnes efter § 12, stk. 1, § 13 og § 20 kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller mere ugentligt.”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, § 14, stk. 1 og 2*

Alle ansatte, bortset fra de nævnte undtagelser i bekendtgørelsens § 14, skal tælles med ved opgørelsen af antal ansatte i virksomheden i vurdering af, om der er pligt til at etablere en arbejdsmiljøorganisation. Det

vil sige, at følgende også tælles med, når der foretages opgørelse af antal ansatte i virksomheden (ikke udtømmende):

- Deltidsansatte
- Løstansatte
- Indlejet arbejdskraft
- Vikarer tæller med i den virksomhed, hvor de udfører arbejde for en arbejdsgiver
- Lærlinge
- Unge i fritidsjob
- Ansatte på beskyttede værksteder
- Ansatte i beskæftigelses- og aktiveringsprojekter og lignende

Ansatte, der arbejder i udlandet, tæller kun med i opgørelsen af ansatte på virksomheden, hvis de også arbejder for virksomheden i Danmark. Derimod vil ansatte, der kun udfører arbejde i udlandet, ikke tælle med i opgørelsen.

Ansatte, der udfører frivilligt arbejde, som har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres for en almennyttig forening, der ikke har fortjeneste som formål, skal ifølge arbejdsmiljølovens § 2, stk. 4, ikke tælles med ved opgørelsen af ansatte.

For så vidt angår arbejde efter stk. 2, skal dette beregnes som et ugentligt gennemsnit målt over tre måneder.

Ved opgørelsen af antal ansatte er det virksomhedens juridiske enhed (CVR-nummer) og ikke P-enhed, der som udgangspunkt er grundlaget ved optællingen af antallet af ansatte.

### **3.3. Sæsonbetonet virksomhed**

Reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed i en sæsonbetonet virksomhed fremgår af bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”Ved sæsonbetonet virksomhed skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation, når 10 eller flere ansatte er beskæftiget samtidigt i mindst 3 ud af 12 sammenhængende måneder.”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, § 14, stk. 4*

Ved *sæsonbetonet virksomhed* forstås i denne sammenhæng fx visse restauranter, forlystelsesparker, butikker og campingpladser, der kun har åbent i korte perioder af året, eller hvor antallet af ansatte varierer sæsonbestemt fx jordbærplukning i landbruget.

### **3.4. Rollen som arbejdsleder og formand i arbejdsmiljøorganisationen kan varetages af samme person**

Reglerne om, at rollerne som arbejdsleder og formand kan varetages af den samme person fremgår af bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”§ 19, stk. 2. Arbejdsmiljøorganisationen består af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

§ 20, stk. 3. Et arbejdsmiljøudvalg består af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra en eller flere arbejdsmiljøgrupper med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

§ 22, stk. 1. Er der 1 eller 2 arbejdsmiljøgrupper i virksomheden, består arbejdsmiljøudvalget af arbejdsmiljøgruppens eller arbejdsmiljøgruppernes medlemmer. Er der mere end 2 arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer, og arbejdslederne i arbejdsmiljøgrupperne mellem sig 2 medlemmer til arbejdsmiljøudvalget. Formandskabet varetages af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. ”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 19, stk. 2, § 20, stk. 3 og § 22, stk. 1*

I en virksomhed med mellem ti og 34 ansatte består arbejdsmiljøorganisationen som udgangspunkt af mindst tre personer, fordi der skal være mindst en arbejdsleder, mindst en arbejdsmiljørepræsentant og en formand. Rollen som arbejdsleder og formand kan dog varetages af samme person, hvorved arbejdsmiljøorganisationen vil kunne bestå af mindst to personer. Det kan fx være, at arbejdsgiveren selv varetager rollen som arbejdsleder og formand i organisationen, hvis der ikke er nogen arbejdsleder i virksomheden. Hvis den udpegede arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen ligeledes udpeges til at være arbejdsgiverens repræsentant som formand i arbejdsmiljøorganisationen, vil arbejdsmiljøorganisationen også kunne bestå af mindst to personer.

Tilsvarende gælder det, at arbejdsmiljøudvalget i virksomheder med 35 eller flere ansatte, hvor arbejdsmiljøorganisationen skal bestå af 2 niveauer, at rollen som formand og arbejdsleder kan varetages af den samme person.

## **Kapitel 4 - Arbejdsmiljøorganisationens sammensætning**

### **4.1. Arbejdsmiljøorganisationens størrelse**

Reglerne om arbejdsmiljøorganisationens størrelse fremgår af bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til

1. virksomhedens ledelsesstruktur,
2. virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed,
3. virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
4. arbejdets organisering,
5. særlige ansættelsesformer og

6. andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 24, stk. 2*

Ved *virksomhedens ledelsesstruktur* forstås, at arbejdsmiljøorganisationens struktur skal passe til virksomhedens øvrige samarbejds- og ledelsesstruktur. Der skal være mulighed for, at der kan foregå et løbende samarbejde om arbejdsmiljø, som dækker alle relevante niveauer i virksomheden.

Ved *virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed* forstås at der ved fastsættelsen af antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen skal tages højde for, at medlemmerne kan udføre deres opsøgende opgaver. Derudover skal alle ansatte være omfattet af arbejdsmiljøorganisationens arbejde, og de skal kunne trække på medlemmernes viden og assistance, uanset hvor de arbejder.

Ved *virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer* forstås, at virksomheden skal tage stilling til, hvilke konkrete opgaver virksomhedens arbejdsmiljøforhold skaber for arbejdsmiljøorganisationen, og hvor mange ressourcer dette kræver af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere. Antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen afhænger blandt andet af de opgaver, som organisationen skal løse.

Ved *arbejdets organisering* forstås, at der, hvis arbejdet er organiseret fleksibelt ift. arbejdstid og arbejdssted eller i skiftehold, skal tages stilling til, om det påvirker arbejdsmiljøorganisationens opgaver. Det samme gælder, hvis der udføres arbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted.

#### **4.2. Valg af arbejdsmiljørepræsentant**

Reglerne om valg af arbejdsmiljørepræsentant fremgår af bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”I virksomheder, der skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, jf. §§ 12 og 13, skal de ansatte vælge arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, som er fastsat efter § 24 eller følger af en aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter § 25.”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, § 37, stk. 1*

Arbejdsgiveren har ansvaret for, at der bliver afholdt valg, og arbejdsgiveren skal opfordre de ansatte til at afholde valget. Arbejdsgiveren har dog ikke noget at gøre med selve valgbehandlingen.

#### **4.3. Arbejdsmiljørepræsentantens valgperiode og ophør**

Reglerne om arbejdsmiljørepræsentantens valgperiode og ophør fremgår af bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige eller skiftende arbejdssted. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at der for fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 37, stk. 4*

Når arbejdsmiljørepræsentanten er valgt for perioden, kan vedkommende ikke ”vælttes” af kollegerne. Hvis arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i det område, hvor den pågældende er valgt til at varetage opgaver, slutter hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, selvom de 2 år endnu ikke er gået. Herefter har de ansatte i det pågældende område ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Der er også ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis den aktuelle arbejdsmiljørepræsentant forlader virksomheden.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan ikke forlade hvervet i valgperioden. Sker det alligevel, har de ansatte ikke ret til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Der kan dog altid vælges en ny, hvis arbejdsgiveren og de ansatte er enige om det.

#### **4.4. Valgbarhed forudsætter ikke medlemskab af en faglig organisation**

Reglerne om valgbarhed og valgenes gyldighed fremgår af bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder normalt reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, § 37, stk. 8*

For så vidt angår valgbarhed kan en ansat vælges som arbejdsmiljørepræsentant, uanset om den pågældende er medlem af en faglig organisation eller ej.

## **Kapitel 5 – Arbejdsmiljøuddannelser**

### **5.1. Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse**

Arbejdsgiverens pligter i forhold til arbejdsmiljøuddannelserne er reguleret i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, § 40, stk. 1*

Ved vurderingen af, om reglen er overholdt, er det rollen som arbejdsmiljørepræsentant og rollen som arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen, der er afgørende for, om der gælder et krav om gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på tre dage. Hvis rollen som formand og arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen varetages af samme person, skal arbejdsgiveren sørge for, at denne person gennemfører eller har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse i kraft af vedkommendes rolle som arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen.

## 5.2. Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Kravene til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse er reguleret i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvor der gælder følgende:

”Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter § 40, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentationer og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dags varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at der er indgået en aftale efter stk. 4. ”

*Hjemmel: bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, § 42, stk. 1, 2 og 5*

Den supplerende uddannelse skal kunne bruges til at arbejde med eksisterende arbejdsmiljøproblemer i virksomheden og til at forebygge fremtidige, og den skal være et supplement til den obligatoriske uddannelse. Formen på uddannelsen er ikke afgørende. Det kan eksempelvis være et kursus, en temadag eller en konference. Almindelig mødevirksomhed i arbejdsmiljøorganisationen og den årlige arbejdsmiljødrøftelse kan ikke gøre det ud for supplerende uddannelse.

Virksomheden kan selv tilrettelægge og gennemføre den supplerende uddannelse, hvis den har de nødvendige kompetencer.

### 5.2.1. Dokumentationskrav

Arbejdsgiveren vælger selv typen af skriftlig dokumentation af tilbud om supplerende uddannelse.

*Arbejdstilsynet, den 9. december 2025*