

Aftale mellem Syddansk Universitet (SDU) og Region Syddanmark vedr. samarbejde om arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

Oplæring, instruktion og tilsyn i forhold til medarbejdere som udfører arbejde i den anden organisation.

Formål og område

Formålet med nærværende aftale er at sikre, at medarbejdere ansat på SDU og/eller et sygehus/ præhospital SYD i Region Syddanmark, som i kortere eller længere tid har et arbejdssted som hører under den anden arbejdsgivers organisation, får den fornødne oplæring og instruktion, samt at der føres tilsyn med deres arbejde, så de kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssige forsvarligt både i forhold til sig selv og de øvrige medarbejdere på arbejdsstedet.

En forudsætning for ovenstående er, at der etableres et godt samarbejde mellem arbejdsmiljøorganisationerne på SDU og Region Syddanmark.

Definitioner

Arbejdsgiver: I denne aftale er enten SDU eller Region Syddanmark

Ansættelsessted: Det sted hvor medarbejderen er ansat. En del af den organisation som er arbejdsgiver for medarbejderen.

Lederen af ansættelsesstedet: Den der har det formelle personaleledelsesmæssige ansvar for medarbejderen.

Arbejdssted: Det sted i den anden arbejdsgivers organisation hvor medarbejderen udfører sit arbejde.

Lederen af arbejdsstedet: Den som har ansvaret for de arbejdsmiljø- og sikkerhedsmæssige forhold og retningslinjer på arbejdsstedet.

Medarbejder: I denne aftale en person som udfører sit arbejde på et arbejdssted som er et andet sted (og i den anden organisation) end ansættelsesstedet.

Ansvar

Formelt lovgivningsmæssigt er det arbejdsgiveren for medarbejderen, og i praksis lederen af medarbejderens ansættelsessted, som har ansvaret for at sikre, at medarbejdernes arbejdsmiljøforhold til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige samt for at føre tilsyn med arbejdet.

Arbejdsgiveren for medarbejderen skal sikre at arbejdsgiveren for arbejdsstedet informeres om hvornår medarbejderen arbejder på arbejdsstedet og hvilke opgaver medarbejderen skal udføre.

Arbejdsgivere, som beskæftiger medarbejdere fra en anden virksomhed, har også en forpligtelse til at sikre, at disse medarbejdere modtager den nødvendige oplæring og instruktion samt

for at føre tilsyn med deres arbejde. Det er således også lederen på arbejdsstedet som har instruktionsbeføjelsen.

Parterne har en gensidig forpligtelse til at aftale hvordan ovennævnte sikres.

Organisering

I praksis skal der etableres et samarbejde mellem de relevante arbejdsmiljøgrupper om, hvordan det praktiske samarbejde skal tilrettelægges og foregå (møder, kommunikation, udarbejdelse af fælles retningslinjer, instruktion af medarbejdere, m.v., se bilag 2, hvor organiseringen er beskrevet nærmere).

Information, instruktion og træning

For at sikre, at medarbejderen på arbejdsstedet kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, skal oplæring og instruktion gennemføres før arbejdet påbegyndes. Dette sker i samarbejde mellem arbejdssted og arbejdsgiver. Se *bilag 3* (OBS listen er ikke udtømmende og skal tilpasses de konkrete forhold).

Risikovurderinger/Arbejdspladsvurdering (APV)/Medarbejdertilfredsheds-undersøgelse (MTU)

Medarbejdere med andet ansættelsessted deltager ikke i arbejdsstedets periodiske APV-kortlægninger/MTU. Det påhviler ansættelsesstedet at kortlægge arbejdsmiljøforholdene for disse medarbejdere, også når arbejdet udføres et andet sted end ansættelsesstedet. Dog bliver alle medarbejdere involveret i dialogen om arbejdsmiljøet på arbejdsstedet. Arbejdsmiljøgruppen for ansættelsesstedet skal i nødvendigt omfang informere arbejdsstedets arbejdsmiljøgruppe (AMG), hvis der er forhold, som er problematiske.

Arbejdsmiljøgruppen for arbejdsstedet har en forpligtelse til at inddrage medarbejdere med andet ansættelsessted i APV-processen/MTU-processen i relevant omfang.

Arbejdsstedets AMG skal imidlertid medvirke til at udarbejde de relevante/påkrævede risikovurderinger (APV'er) for det arbejde, som medarbejderen fra andet ansættelsessted udfører på arbejdsstedet.

Udstyr og materialer

Hvis medarbejderen fra andet ansættelsessted medbringer eget teknisk udstyr og/eller materialer (kemisk/biologisk) skal følgende retningslinjer iagttages:

Teknisk udstyr skal altid tilsluttes af en af arbejdsstedets teknikere og må ikke ibrugtages, før det er testet og godkendt af arbejdsstedets arbejdsmiljøgruppe (evt. i dialog med ansættelsesstedets arbejdsmiljøgruppe), som skal foretage den nødvendige risikovurdering af udstyret og anvendelsen (pc og mobiltelefon og lignende simpelt udstyr undtaget).

Forud for at medarbejderen medbringer materialer (kemisk/biologisk) til arbejdsstedet, skal arbejdsmiljøgruppen på arbejdsstedet sikre, at den lovpligtige kemiske/biologiske APV er udført og

fastsætte de sikkerhedsmæssige retningslinjer for brugen af materialerne, evt. i dialog med relevante eksperter, og under hensyntagen til evt. lokale skærpede retningslinjer.

Ulykker/hændelser

Hvis medarbejderen kommer ud for en arbejdsulykke/hændelse, skal dette straks rapporteres til lederen af arbejdsstedet som registrerer ulykken/hændelsen og informerer arbejdslederen på ansættelsesstedet. Den formelle lovpligtige anmeldelse skal foretages af arbejdsgiver, evt. bistået af ansættelsesstedet. På denne måde sikres nytteværdien og viden for begge arbejdspladser.

Arbejdsmiljøgruppen på arbejdsstedet skal sikre, at ulykken/hændelsen analyseres og forebygges, og hvis det er relevant inddrage ansættelsesstedets arbejdsmiljøgruppe. Ansættelsesstedets arbejdsmiljøgruppe skal som minimum informeres om ulykken/hændelsen, årsagsanalysen og de forebyggende tiltag.

Aftaleindgåelse og revision

Denne aftale er indgået mellem SDU's Hovedarbejdsmiljøudvalg og Region Syddanmarks hovedudvalg. Aftalen beskriver de overordnede generelle intentioner og en række praktiske og organisatoriske retningslinjer for arbejdsmiljøsamarbejde. Medio 2027 efter aftalens indgåelse evalueres samarbejdet og aftalen.

Underskriver for SDU



Thomas Buchvald Vind
Universitetsdirektør og formand for Hovedarbejdsmiljøudvalget, Syddansk Universitet

Underskriver for Region Syddanmark

Jane
Kraglund
Digitalt signeret
af Jane Kraglund
Dato: 2026.07.14
13:37:26 +02'00'
Regionsdirektør og formand for
Hovedudvalget, Region Syddanmark



Christina Bøg Pedersen
Arbejdsmiljørepræsentant for Hovedarbejdsmiljøudvalget, Syddansk Universitet

Næstformand i hovedudvalget - Region Syddanmark



Næstformand for Hovedudvalget, Region Syddanmark

Bilag 1 lovgrundlag og henvisninger

Bilag 2 vedrørende organisering

Bilag 3 liste over information, instruktion og kontakt

Bilag 1: Lovgrundlag

Arbejdsmiljøloven – LBK nr. 1108 af 15/09/2025

§ 16 (*tilsyn med arbejdet*) Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

§ 17 (*oplæring og instruktion*) Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

§ 20. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftigede på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

§ 29. De, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal rette sig efter de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde, jf. §§ 20 og 37, foruden efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre.

Stk. 2. De, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal rette sig efter de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed, foruden efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre.

[AT-vejledning om systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder samarbejde om arbejdsmiljø - VEJ nr 10209 af 09/12/2025](#)

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.

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, påtåles 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.

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse - BEK nr. 1839 af 14/12/2023

Kapitel 4 Oplæring og instruktion

§ 20. Arbejdsgiveren skal sikre sig, at ansatte fra en fremmed virksomhed, der udfører arbejde på virksomheden, får passende instruktion om de sikkerheds- og sundhedsforhold på virksomheden, der har betydning for deres arbejde.

§ 21. En virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Stk. 2. Inden sådan beskæftigelse påbegyndes, skal virksomheden over for den fremmede virksomhed oplyse følgende, som denne er forpligtet til at videregive til de personer, der skal beskæftiges:

- det krævede faglige niveau, herunder om særlige kvalifikationer er nødvendige,
- eventuelle krav til helbredsattester og
- arbejdets særlige art, herunder eventuelle faremomenter.

BEK nr 65 af 22/01/2024 Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

Kapitel 3 samarbejde om arbejdsmiljø

§ 7. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte, jf. arbejdsmiljølovens §§ 5, 19, 25 og 27.

Stk. 2. Samarbejdet skal skabe rammer for de overordnede og daglige arbejdsmiljøopgaver i virksomheden.

§ 8. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftiget på arbejdsstedet, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Stk. 2. Med henblik på at samordne deres foranstaltninger til varetagelse af sikkerhed og sundhed skal arbejdsgiverne oplyse hinanden om risici forbundet med den enkelte arbejdsgivers

arbejdsopgaver på arbejdsstedet. Den enkelte arbejdsgiver skal videregive de modtagne oplysninger til sine ansatte.

§ 9. De, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal foruden de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, tillige rette sig efter de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde, jf. § 8, stk. 1, samt for så vidt angår bygge- og anlægsarbejde også reglerne i bekendtgørelsen om bygherrens pligter.

Stk. 2. De, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal foruden de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, tillige rette sig efter de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed.

§ 17, stk. 2, nr. 9: Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.

Henvisninger

Link til [SDUs arbejdsmiljøorganisation](#)

Link til [SDUs generelle arbejdsmiljømæssige procedurer](#)

Link til Odense Universitetshospitals retningslinjer for arbejdsmiljø [Region SydDanmark - D4InfoNet - Odense Universitetshospital & Svendborg Sygehus - Tværgående](#)

Link til Sygehus Lillebælts retningslinjer for arbejdsmiljø [Region SydDanmark - D4InfoNet - Sygehus Lillebælt \(tværgående dokumenter\)](#)

Link til Esbjerg og Grindsted Sygehus retningslinjer for arbejdsmiljø [Region SydDanmark - D4InfoNet - Tværgående Esbjerg og Grindsted Sygehus](#)

Link til Sygehus Sønderjyllands retningslinjer for arbejdsmiljø [Region SydDanmark - D4InfoNet - Tværgående dokumenter SHS](#)

Link til Præhospital Syds retningslinjer for arbejdsmiljø

<https://ambsyd.ds3.ordergroup.dk/responder-view/v1/dx-files/view/fb3feb2-d275-4a92-8d77-8f5f33327407>

Bilag 2

Vedrørende organisering

Det praktiske samarbejde mellem SDU og Regions Syddanmark om den enkelte medarbejders arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed vil foregå mellem den arbejdsmiljøgruppe, som medarbejderen ansættelsesmæssigt hører til, og den arbejdsmiljøgruppe som dækker det arbejdssted, hvor medarbejderen skal arbejde. Arbejdsmiljøgrupperne aftaler selv, hvordan det praktiske samarbejde skal tilrettelægges og foregå (møder, kommunikation, udarbejdelse af fælles retningslinjer, instruktion af medarbejdere, fælles sikkerhedsrunderinger m.v.) Aftalerne om det praktiske samarbejde skal være skriftlige. I situationer hvor der rutinemæssigt er medarbejdere fra det samme ansættelsessted, som arbejder på det samme arbejdssted, bør de praktiske opgaver i relation til information, instruktion og træning standardiseres.

For at sikre ensartethed i hvordan samarbejdet praktiseres, kan der på udvalgsniveau (AM-udvalg/MED-udvalg) med fordel laves aftaler af mere generel karakter for større områder (fx tværgående informations-/instruktionsmateriale, procedurer).

(Der kunne eksempelvis etableres et fast udvalg bestående af repræsentanter for de relevante AM-/MED-udvalg, der aftalte de mere overordnede retningslinjer og overvågede at samarbejdsaftalen fungerer)

Bilag 3 liste over information, instruktion og kontakt (liste er ikke udtømmende)

- Fast kontaktperson på arbejdsstedet for medarbejderen (evt. kontaktperson på ansættelsesstedet)
- Instruktion om hvem der udgør arbejdsmiljøgruppen for arbejdsstedet og hvordan/ hos hvem medarbejderen kan få hjælp hvis der opstår arbejdsmiljømæssige spørgsmål/udfordringer.
- Arbejdsstedets generelle sikkerhedsregler (fx laboratorieinstruktioner)
- Arbejdsstedets forventninger til medarbejderens deltagelse i arbejdsstedets daglige rutiner, interne møder, sociale aktiviteter m.v. (særligt relevant for medarbejdere som i længere tid arbejder på arbejdsstedet.)
- Afgrænsning af medarbejderens arbejdssted(er), arbejdsfunktioner, udstyr maskiner der må/ikke må benyttes, m.v.
- Oplæring og træning i brug/betjening af relevant udstyr/maskiner
- Brug af påkrævet sikkerhedsudstyr (arbejdstøj, sko, værnemidler, m.v.)
- Information og forholdsregler vedr. særlige risici (fx maskiner, kemisk, biologisk, stråling)
- Forholdsregler vedr. brand- og eksplosionsrisici
- Beredskab og evakuering (herunder de generelle procedurer suppleret med eventuelle lokale instruktioner vedr. særlige risici)