

At-VEJLEDNING

ØVRIGE OMRÅDER – F.1.5



Rådgivningspåbud

Oktober 2007



Hvad er en At-vejledning?

At-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. At-vejledninger bruges til at

- uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng mv.

Tal i parentes henviser til listen over relevante At-vejledninger/-anvisninger/-meddelelser på bagsiden af At-vejledningen.

Er en At-vejledning bindende?

At-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, sikkerhedsorganisationerne eller andre, men vejledninger bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. Arbejdstilsynet vil ikke foretage sig mere i de situationer, hvor fx en virksomhed har fulgt en At-vejledning.

Virksomhederne kan vælge andre fremgangsmåder mv., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne.

Når en At-vejledning gengiver bindende metodekrav mv. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en At-vejledning, når der gives bindende metodekrav mv.

Hvor findes information om At-vejledningerne?

Et emne kan være beskrevet i mere end én At-vejledning. Derfor er det en god idé at orientere sig på Arbejdstilsynets hjemmeside på Internettet på adressen www.at.dk.

I en overgangsperiode vil der stadig findes "gamle" At-meddelelser og At-anvisninger, der ligesom At-vejledningerne beskriver, hvordan arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes. Med tiden vil alle At-meddelelser og At-anvisninger udgå, efterhånden som de afløses af At-vejledninger. Også her kan der hentes hjælp på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Indhold

Definition af virksomhedsbegreber	5
1. Rådgivningspåbud ved mange overtrædelser – § 3	6
1.1 Formål	6
1.2 Hvornår får en virksomhed et rådgivningspåbud om mange overtrædelser?	6
1.3 Hvad er et tilsynsforløb?	6
1.4 Hvad er et enkeltstående tilsyn?	6
1.5 Hvad føres der tilsyn med?	6
1.6 Efterkommelse af rådgivningspåbud ved mange overtrædelser ..	7
2. Rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser – § 4	12
2.1 Formålet	12
2.2 Hvornår får en virksomhed et rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser?	12
2.3 Efterkommelse af rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser	13
3. Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø – § 5	17
3.1 Formål	17
3.2 Valg af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	17
3.3 Aftale med rådgiver ved rådgivningspåbud om undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø	17
3.4 Sikkerhedsorganisationens inddragelse	18
3.5 Tilbage melding på rådgivningspåbud vedrørende undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø	18
3.6 Den autoriserede rådgivers redegørelse om psykisk arbejdsmiljø	18
3.7 Oplysninger, der kan identificere enkeltpersoner, § 47, stk. 2 ..	22
4. Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser – § 6	22
4.1 Formål	22
4.2 Hvornår får en virksomhed et rådgivningspåbud om komplekse og alvorlige overtrædelser?	22
4.3 Hvad er et tilsynsforløb?	23
4.4 Hvad er et enkeltstående tilsyn?	23
4.5 Hvad føres der tilsyn med?	23
4.6 Efterkommelse af rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser	23
5. Komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der udløser rådgivningspåbud	29
5.1 Det ergonomiske område	29
5.2 Det biologiske område	33
5.3 Det kemiske område	35
5.4 Det fysiske område	38
5.5 Det psykosociale område	49

6. Rådgivningspåbud til bygherre om komplekse og alvorlige overtrædelser – § 7	49
6.1 Formål	49
6.2 Hvornår får en bygherre et rådgivningspåbud vedrørende PSS'en?	50
6.3 Efterkommelse af rådgivningspåbud ved PSS	51
7. Generelt for alle typer rådgivningspåbud	53
7.1 Autoriserede arbejdsmiljørådgivere	53
7.2 Anden arbejdsmiljørådgivning	54
7.3 Virksomheder med flere produktionsenheder	55
8. Særlige forhold	55
8.1 Brug af egen autoriseret rådgiver	55

Denne At-vejledning oplyser om påbud om at bruge autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning og forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer eller til undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø.

Vejledningen omfatter følgende typer rådgivningspåbud:

- Rådgivningspåbud ved mange overtrædelser
- Rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser
- Rådgivningspåbud ved undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø
- Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser
- Rådgivningspåbud til bygherre ved komplekse og alvorlige overtrædelser.

Vejledningen beskriver, hvilke afgørelser om overtrædelser der vil medføre rådgivningspåbud, og oplyser om, hvordan rådgivningspåbud kan efterkommes ved hjælp af autoriserede rådgivere. Samtidig beskriver vejledningen, hvorledes afgørelserne kan tælles sammen til et rådgivningspåbud ved et tilsynsforløb, og hvad der ligger i begrebet tilsynsforløb i forhold til afgivelse af rådgivningspåbud. Denne vejledning berører ikke Arbejdstilsynets praksis for afgivelse af almindelige påbud. Vejledningen vedrører alene de situationer, hvor en overtrædelse af arbejdsmiljøloven – ud over et almindeligt påbud – også udløser rådgivningspåbud.

Definition af virksomhedsbegreber

Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomheder, sådan som de er defineret og registreret i CVR-registret. Alle virksomheder består af én juridisk enhed og mindst én produktionsenhed. Mange virksomheder har en hel række af produktionsenheder. Det kan fx være en butikskæde, hvor den juridiske enhed har sin adresse i København, og hver af butikkerne er en produktionsenhed for sig under den juridiske enhed.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med de enkelte produktionsenheder og afgiver påbud på baggrund af de overtrædelser, der konstateres på den enkelte produktionsenhed. Alle afgørelser sendes til den juridiske enhed, der er ansvarlig for, at arbejdsmiljøloven overholdes i hele virksomheden, men den enkelte afgørelse vil som hovedregel vedrøre forhold, der skal udbedres i den enkelte produktionsenhed.

I denne vejledning bruges ordet virksomhed, både når der er tale om den juridiske enhed, og når der er tale om en produktionsenhed. Hvor det forståelsesmæssigt er nødvendigt, vil det i parentes blive angivet, om der er tale om den juridiske enhed (jur-enhed) eller produktionsenheden (p-enhed).

1. Rådgivningspåbud ved mange overtrædelser – § 3

1.1. Formål

Når en virksomhed (p-enhed) har 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, er dette et udtryk for, at virksomheden har generelle problemer med at løfte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Formålet med rådgivningspåbud ved mange overtrædelser er, at virksomheder, der har 5 eller flere overtrædelser af reglerne om arbejdsmiljø, får fremadrettet hjælp til sit arbejdsmiljøarbejde.

1.2. Hvornår får en virksomhed et rådgivningspåbud om mange overtrædelser?

En virksomhed får et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser, når Arbejdstilsynet træffer afgørelse om 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på virksomheden (p-enheden). Overtrædelserne kan være konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller et samlet tilsynsforløb.

1.3. Hvad er et tilsynsforløb?

Et tilsynsforløb består af en screening og et efterfølgende tilsyn – et såkaldt tilpasset tilsyn. Afgørelser truffet ved screeningen og det tilpassede tilsyn tælles sammen og kan godt tilsammen udløse et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser. Selv om virksomheden allerede ved screeningen har 5 eller flere overtrædelser, afgives rådgivningspåbuddet først ved det efterfølgende tilpassede tilsyn, da der ved dette tilsyn muligvis kan konstateres flere overtrædelser, som også skal omfattes af rådgivningen.

1.4. Hvad er et enkeltstående tilsyn?

Et enkeltstående tilsyn kan være et detailtilsyn, et kontroltilsyn, et opfølgningstilsyn e.l. Du kan læse mere om de forskellige tilsynsformer på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

1.5. Hvad føres der tilsyn med?

Der føres tilsyn med arbejde tilknyttet en virksomhed (p-enhed). Her er et eksempel på, hvad der føres tilsyn med, når der er flere arbejdsgivere på samme p-enhed:

Arbejdstilsynet kommer på tilsyn på en skole. Hovedformålet ved denne lejlighed er at føre tilsyn med selve skolen – lærere, skolesekretærer mv. Derfor fører Arbejdstilsynet som udgangspunkt ikke på denne dag tilsyn med et privat rengøringsfirma, der gør rent på skolen. En anden dag fører Arbejdstilsynet tilsyn med rengøringsvirksomheden. Arbejdstilsynet tager først ud på kon-

toret for rengøringsvirksomheden og fører tilsyn. Derefter tager Arbejdstilsynet ud på nogle af de steder, hvor der udføres rengøring. I den forbindelse tager Arbejdstilsynet ud og fører tilsyn med den rengøring, der foregår på skolen. Rengøringen på skolen er nemlig arbejde tilknyttet den p-enhed (rengøringsvirksomhedens kontor), som der føres tilsyn med den dag.

1.6. Efterkommelse af rådgivningspåbud ved mange overtrædelser

1.6.1. Valg af rådgiver

Når en virksomhed har modtaget et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser, skal virksomheden bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at rådgive inden for alle arbejdsmiljøproblemer. Se listen over autoriserede rådgivere på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

1.6.2. Aftale med rådgiver om rådgivningspåbud

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at indgå en skriftlig aftale med en rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom, senest 6 uger efter at rådgivningspåbuddet er modtaget.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan rådgivningsprocessen gennemføres, således at rådgivningspåbuddet efterkommes.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for sikkerhedsorganisationen, virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbagemeldingen skal også påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til sikkerhedsorganisation).

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbagemeldingen.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at der er pligt til at høre sikkerhedsorganisationen, inden en ekstern arbejdsmiljørådgiver vælges.

Der stilles ikke krav om, at rådgivningen skal vare et bestemt antal timer, da det vil være meget forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvor mange timers rådgivning der er behov for. Virksomheden skal altså benytte så meget rådgivning, som der er behov for til at løse arbejdsmiljøproblemerne og få tilrettelagt arbejdsprocesser, der understøtter, at arbejdsmiljøproblemerne er varigt forebygget.

1.6.3. Flere rådgivningspåbud på samme tid

Virksomheden kan godt få flere rådgivningspåbud på samme tid. Rådgivningspåbuddene kan endda overlape på den måde, at to forskellige rådgivningspåbud kan omfatte den samme overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Eksempelvis kan et påbud, der i sig selv udløser et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, godt samtidig tælle med i et rådgivnings-

påbud ved mange overtrædelser. I dette tilfælde kan virksomheden selv vælge, om man vil bruge en arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret inden for alle områder, til efterkommelse af begge rådgivningspåbud, eller om man vil lave en aftale med to forskellige arbejdsmiljørådgivere og bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver til efterkommelse af rådgivningspåbuddet om komplekse og alvorlige overtrædelser.

1.6.4. Afsluttende redegørelse for rådgivningspåbud ved mange overtrædelser

Når arbejdsmiljøproblemet er løst, skal rådgiveren udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet.

Redegørelsen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Hvordan rådgivningspåbuddet og de afgørelser, der førte til rådgivningspåbuddet, er efterkommet.
- Hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget i rådgivningsprocessen.
- Hvilke initiativer der er taget for at forebygge, at tilsvarende arbejdsmiljøproblemer opstår i virksomheden.
- Revisionen af arbejdspladsvurderingen for de pågældende problemer, som rådgivningen har taget udgangspunkt i.

Redegørelsen skal forefindes i virksomheden (p-enheden), således at den er til rådighed for sikkerhedsorganisationen, virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Redegørelsen er til virksomhedens eget brug og skal ikke sendes til Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal arbejdsgiveren videregive redegørelsen til en repræsentant for de ansatte.

Redegørelsen skal ikke omfatte rapport om psykisk arbejdsmiljø, selv om rapport om psykisk arbejdsmiljø kan være en af de 5 eller flere afgørelser, der danner grundlag for rådgivningspåbuddet om mange overtrædelser. Dette skyldes, at rapport om psykisk arbejdsmiljø ikke er omfattet af rådgivningspligten. Hvis det på et senere tidspunkt viser sig, at virksomheden ikke selv kunne løse det psykiske arbejdsmiljøproblem, afgives et specifikt rådgivningspåbud om det psykiske arbejdsmiljø til virksomheden.

1.6.5. Sikkerhedsorganisationens inddragelse

Når en virksomhed har fået et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at inddrage sikkerhedsorganisationen i nødvendigt omfang.

Inddragelse af sikkerhedsorganisationen vil være relevant i en række situationer, bl.a.:

- ved drøftelse af valg af rådgiver,

- ved drøftelse mellem arbejdsgiver og rådgiver om forslag og ideer til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og løbende ved gennemførelsen af de konkrete tiltag,
- ved rådgiverens udarbejdelse af den afsluttende redegørelse, og
- ved APV-revisionen.

I virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation skal arbejdsgiveren på tilsvarende vis inddrage de ansatte.

Alle tilbagemeldingerne til Arbejdstilsynet skal desuden påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation).

I virksomheder med flere produktionsenheder skal arbejdsgiveren inddrage sikkerhedsorganisationen i den produktionsenhed, hvor rådgivningspåbudene er blevet afgivet. Desuden skal det relevante sikkerhedsudvalg inddrages i nødvendigt omfang.

1.6.6. Tilbagemelding på påbud

Når virksomheden har efterkommet rådgivningspåbuddet, skal virksomheden give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet herom. Tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved efterkommelsesfristens udløb. Tilbagemeldingen skal indeholde oplysninger om

- hvordan rådgivningspåbuddet er efterkommet, og
- hvordan de afgørelser, der lå til grund for rådgivningspåbuddet, er efterkommet.

Arbejdsgiveren har ikke pligt til at følge rådgiverens råd om valget af den konkrete løsning på arbejdsmiljøproblemet, og arbejdsgiveren kan også vælge at inddrage andre rådgivere til at hjælpe med at efterkomme et påbud. Men tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal forelægges den autoriserede rådgiver, som skal påtegne tilbagemeldingen, hvis denne vurderer, at arbejdsmiljøproblemerne er blevet løst. Rådgiveren er således med i hele rådgivningsforløbet, selv om virksomheden vælger en anden konkret løsning på et eller flere af de underliggende arbejdsmiljøproblemer end den, rådgiveren anbefaler.

Ved sin tilbagemelding bekræfter rådgiveren, at rådgivningspåbuddet og de afgørelser, der udløste rådgivningspåbuddet, er efterkommet, og at virksomheden har forebygget, at de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for rådgivningspåbuddet, ikke gentager sig. Rådgiveren kan ikke påtegne tilbagemeldingen, hvis arbejdsmiljøproblemerne ikke er løst, eller alle elementer i rådgivningspligten ikke er opfyldt – herunder at der er udarbejdet en redegørelse over forløbet, og at der er gennemført en APV-revision med fastlæggelse af arbejdsgange, der sikrer, at problemerne ikke gentager sig. Baggrunden herfor er, at rådgivningen er fremadrettet, og det derfor er afgørende både at løse problemerne og forebygge, at de gentager sig.

Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal tilbagemeldingen påtegnes af en repræsentant for de ansatte.

Hvis Arbejdstilsynet ikke modtager en tilbagemelding om efterkommelse af påbuddet, eller hvis Arbejdstilsynet modtager en tilbagemelding, som den autoriserede arbejdsmiljørådgiver ikke har påtegnet, vil der blive foretaget et kontrolbesøg. Ved kontrolbesøget vil Arbejdstilsynet vurdere, om rådgivningspåbuddet er efterkommet, herunder om den konkrete løsning er tilstrækkelig, og rådgivningspligten er opfyldt. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at rådgivningspåbuddet er efterkommet, vil det ikke have nogen retlige konsekvenser for arbejdsgiveren, at tilbagemeldingen ikke er fyldestgørende påtegnet, fordi rådgiveren ikke mener, at den konkrete løsning er tilstrækkelig. Derimod kan det have retlige konsekvenser for virksomheden, hvis Arbejdstilsynet ved kontrolbesøget vurderer, at rådgivningspåbuddet eller et af de påbud, der udløste rådgivningspåbuddet, ikke er efterkommet.

Hvis en tilbagemelding til Arbejdstilsynet ikke er påtegnet af sikkerhedsrepræsentanten (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation), vil det kunne give anledning til, at Arbejdstilsynet foretager et kontrolbesøg.

1.6.7. Rådgivningspligt

Rådgivningspåbuddet kan ikke bare efterkommes ved, at virksomheden løser de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for rådgivningspåbuddet. Virksomheden skal både løse de konkrete arbejdsmiljøproblemer og forebygge, at tilsvarende problemer gentager sig i fremtiden. Derfor skal virksomheden indarbejde rådgivningspåbuddet, og dermed de underliggende overtrædelser, i sin APV. I denne proces skal det sikres, at virksomheden både får hjælp til sin egenindsats, samtidig med at rådgiveren i samarbejde med såvel virksomhedens ledelse som ansatte skal finde frem til, hvordan virksomheden får en rutine, der sikrer, at problemerne ikke gentager sig.

1.6.8. Eksempel på rådgivningspligt ved rådgivningspåbud om mange overtrædelser

Autohuset A/S, der har eget autoværksted, har fået et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser, fordi Autohuset A/S har 5 overtrædelser af arbejdsmiljøloven. En af overtrædelserne vedrører manglende udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger for farlige stoffer og materialer, der anvendes i autoværkstedet.

Autohuset A/S skal nu indgå en aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom, inden for 6 uger efter at bilforhandleren har modtaget rådgivningspåbuddet.

I relation til påbuddet om manglende arbejdspladsbrugsanvisninger betyder rådgivningspligten følgende:

- 1) Autohuset A/S skal med bistand fra rådgiveren kortlægge, hvad årsagen til problemerne er, fx at
 - man ikke er bekendt med de risici for sundhed og sikkerhed, der er forbundet med at arbejde med farlige stoffer og materialer
 - man ikke kender arbejdsmiljølovgivningens krav og Arbejdstilsynets retningslinjer vedrørende arbejde med farlige stoffer og materialer

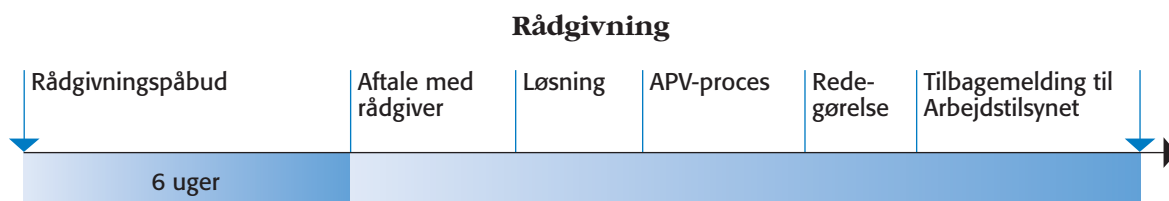
- Autohuset A/S ikke kender de mulige løsninger på problemet, fx leverandørens sikkerhedsdatablad, plus et tillæg, som beskriver de konkrete forhold på virksomheden
 - virksomheden ikke har sikret sig, at alle medarbejderne har modtaget tilstrækkelig instruktion og oplæring i at udføre arbejdet på en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde.
- 2) Autohuset A/S skal med bistand fra rådgiveren udarbejde en handlingsplan for at løse problemet, fx at
- der udarbejdes en plan for udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger med inddragelse af sikkerhedsorganisationen, herunder overvejelser om, hvorvidt alle de anvendte farlige stoffer og materialer er nødvendige eller kan erstattes af mindre farlige stoffer og materialer
 - der udarbejdes en plan for instruktion og oplæring af alle nuværende og nye medarbejdere i arbejdspladsbrugsanvisningerne, i hvilke sikkerhedsforanstaltninger der skal anvendes ved arbejdet med farlige stoffer og materialer og i at bruge egnede personlige værnemidler
 - der indkøbes egnede personlige værnemidler.
- 3) Autohuset A/S skal med bistand fra rådgiveren udarbejde retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen, fx at
- det fastlægges, at sikkerhedsgruppen et halvt år efter følger op på, om arbejdet udføres med de i arbejdspladsbrugsanvisningerne angivne sikkerhedsforanstaltninger, herunder personlige værnemidler, og om der er nogen medarbejdere eller arbejdsledere, der er i tvivl om, hvornår og hvorfor sikkerhedsforanstaltningerne skal bruges.
- 4) Autohuset A/S skal med bistand fra rådgiveren fastlægge, om der er grund til at formode, at der har været arbejdsrelateret sygefravær i forbindelse med problemet. I den forbindelse vurderes det, hvad årsagen var, og om den valgte løsning i handlingsplanen løser dette problem.

På samme måde foretages en vurdering i forhold til de 4 øvrige arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningspåbuddet.

Rådgiveren medvirker således til en APV-proces i relation til rådgivningspåbuddet og de konkrete overtrædelser, som ligger til grund for rådgivningspåbuddet, der svarer til en normal APV-proces. Der opnås herved, at Autohuset A/S fremadrettet får løst de konkrete arbejdsmiljøproblemer, samtidig med at Autohuset A/S gennemfører en systematisk og målrettet APV, hvilket vil være understøttende for den forebyggende egenindsats fremover. Når ovennævnte proces er gennemført, påtegner rådgiveren tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet. Hvis processen ikke gennemføres, er rådgivningspåbuddet ikke efterkommet, og derfor kan rådgiveren ikke påtegne.

Rådgiveren skal herefter udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet. Hensigten med dette er bl.a., at Autohuset A/S nu har en systematisk metode for, hvordan man fremadrettet forebygger arbejdsmiljøproblemer. Metoden kan tjene til inspiration for, hvordan man forebygger andre arbejdsmiljøpro-

blemer end de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningspåbuddet.



2. Rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser – § 4

2.1. Formålet

Når en virksomhed (jur-enhed) har 15 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på sine forskellige produktionsenheder, er dette et udtryk for, at virksomheden har problemer med at løfte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på tværs af virksomhedens produktionsenheder. Formålet med rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser er at sikre, at arbejdsgiveren via sikkerhedsudvalg/hovedsikkerhedsudvalg påtager sig ansvaret for det centrale arbejdsmiljøarbejde. Ensartede arbejdsmiljøproblemer på tværs af en virksomheds produktionsenheder tyder på, at virksomheden ikke løser arbejdsmiljøproblemerne på tværs. Hvis en virksomhed fx får påbud om unges arbejde, bør sikkerhedsudvalget sørge for, at virksomhedens relevante produktionsenheder bliver gjort opmærksom på problemstillingen og forebygger arbejdsmiljøproblemet. Virksomheden skal ikke vente på, at Arbejdstilsynet afgiver påbud om lignende problemstillinger på virksomhedens øvrige produktionsenheder.

2.2. Hvornår får en virksomhed et rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser?

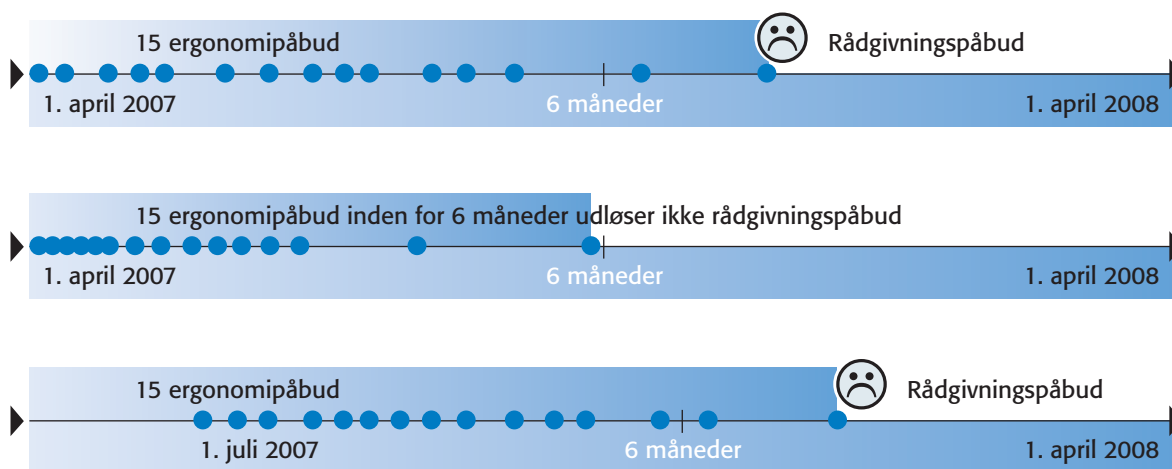
En virksomhed (jur-enhed) får et rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser, når Arbejdstilsynet afgiver 15 eller flere afgørelser på mindst to af virksomhedens produktionsenheder. Afgørelserne skal være afgivet inden for en periode på 6-12 måneder, og alle være inden for ét af følgende emner:

- a) Støj
- b) Vibrationer
- c) Ikke-ioniserende stråling
- d) Termiske belastninger
- e) Ergonomisk arbejdsmiljø
- f) Psykisk arbejdsmiljø
- g) Kemiske og biologiske belastninger
- h) Indeklima
- i) Ulykkesrisici
- j) Formelle krav, fx arbejdspladsvurdering
sikkerhedsorganisation og brugsanvisninger

- k) Unges arbejde
- l) Velfærds- og belyningsforanstaltninger
- m) Hudbelastninger.

Rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser afgives ikke i forbindelse med et tilsyn. Rådgivningspåbuddet sendes til den juridiske enhed, når der er afgivet 15 afgørelser inden for samme emne i en periode på 6-12 måneder på virksomhedens forskellige produktionsenheder. Tegningen herunder illustrerer, hvordan rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser afgives over en rullende periode på 6-12 måneder.

Gentagne påbud



2.3. Efterkommelse af rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser

2.3.1. Valg af rådgiver

Rådgiveren skal være en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at rådgive om alle arbejdsmiljøproblemer, da denne type rådgiver er autoriseret til at rådgive virksomheden indgående omkring virksomhedens egenindsats. Se listen over autoriserede rådgivere på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

2.3.2. Aftale med rådgiver om rådgivningspåbud

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at indgå en skriftlig aftale med en rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom, senest 6 uger efter at rådgivningspåbuddet er modtaget.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan rådgivningspåbuddet efterkommes.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for sikkerhedsorganisationen, virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbagemeldingen skal også påtegnes af en sikkerhedsrepræsentant.

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbagemeldingen.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at der er pligt til at høre sikkerhedsorganisationen, inden en ekstern arbejdsmiljørådgiver vælges.

Der stilles ikke krav om, at rådgivningen skal vare et bestemt antal timer, da det vil være meget forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvor mange timers rådgivning der er behov for. Virksomheden skal altså benytte så meget rådgivning, som der er behov for til at fastlægge arbejds gange, der sikrer, at arbejdsmiljøproblemerne løses på tværs af virksomhedens forskellige arbejdssteder.

2.3.3. Afsluttende redegørelse for rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser

Rådgiveren skal udarbejde en afsluttende redegørelse over rådgivningsforløbet.

Redegørelsen skal indeholde følgende elementer:

- Hvordan rådgivningspåbuddet er efterkommet.
- Hvordan sikkerhedsorganisationen har været inddraget i rådgivningsprocessen.
- Hvilke initiativer arbejdsgiveren har taget for at sikre, at virksomhedens sikkerhedsorganisation fremover, på det pågældende område, tager initiativer, der understøtter, at arbejdsmiljøproblemer løses på tværs af virksomhedens forskellige produktionsenheder.

Redegørelsen skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for sikkerhedsorganisationen, virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Redegørelsen er til virksomhedens eget brug og skal ikke sendes til Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen.

2.3.4. Sikkerhedsorganisationens inddragelse

Når en virksomhed får et rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser, skal virksomheden med bistand fra rådgiveren fastsætte arbejds gange for sikkerhedsorganisationen, således at virksomheden fremover bliver bedre til at løse sine arbejdsmiljøproblemer på tværs af virksomhedens forskellige enheder. Derfor vil sikkerhedsorganisationen være helt central i selve forløbet.

Alle tilbagemeldingerne til Arbejdstilsynet skal påtegnes af en sikkerhedsrepræsentant.

2.3.5. Tilbage melding på påbud

Når virksomheden har efterkommet rådgivningspåbuddet, skal virksomheden give en tilbage melding til Arbejdstilsynet herom. Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved efterkommelsesfristens udløb. Tilba-

gemeldingen påtegnes af rådgiveren, der herved bekræfter, at rådgivningspåbuddet er efterkommet.

De overtrædelser, der har udløst rådgivningspåbuddet om gentagne overtrædelser, skal ikke selvstændigt påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsgiveren kan vælge at inddrage andre rådgivere til at hjælpe med at efterkomme et påbud. Men tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal forelægges den autoriserede rådgiver, som skal påtegne tilbagemeldingen. Ved sin tilbagemelding bekræfter rådgiveren således, at der er indarbejdet arbejds gange for sikkerhedsorganisationen, der sikrer, at arbejdsmiljøproblemerne fremover løses på tværs af virksomhedens forskellige produktionsenheder.

Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten.

Hvis Arbejdstilsynet ikke modtager en tilbagemelding om efterkommelse af påbuddet, eller hvis Arbejdstilsynet modtager en tilbagemelding, som den autoriserede arbejdsmiljørådgiver ikke har påtegnet, vil der blive foretaget et kontrolbesøg. Ved kontrolbesøget vil Arbejdstilsynet vurdere, om rådgivningspåbuddet er efterkommet. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at rådgivningspåbuddet er efterkommet, vil det ikke have nogen retlige konsekvenser for arbejdsgiveren, at tilbagemeldingen ikke er fyldestgørende påtegnet. Derimod kan det have retlige konsekvenser for virksomheden, hvis Arbejdstilsynet ved kontrolbesøget vurderer, at rådgivningspåbuddet ikke er efterkommet.

Hvis en tilbagemelding til Arbejdstilsynet ikke er påtegnet af sikkerhedsrepræsentanten, vil det kunne give anledning til, at Arbejdstilsynet foretager et kontrolbesøg.

2.3.6. Rådgivningspligten

Rådgivningspligten ved rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser indebærer, at rådgiveren skal fokusere på at bistå virksomheden med at få opbygget arbejds gange i sikkerhedsorganisationen, der gør, at virksomheden fremover bliver bedre til at løse sine arbejdsmiljøproblemer på tværs af virksomhedens forskellige arbejdssteder. Rådgivningspligten ved rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser er således forebyggende og fremadrettet og omfatter ikke løsningen af de underliggende påbud, der har udløst rådgivningspåbuddet.

2.3.7. Eksempel på rådgivningspligt ved rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser

En kommune har problemer med ergonomisk arbejdsmiljø på flere af kommunens institutioner. Inden for en periode på 7 måneder afgiver Arbejdstilsynet 15 påbud om ergonomi fordelt på flere af kommunens forskellige institutioner – bl.a. bliver der afgivet påbud på et plejehjem og i en børnehave. Problemet for kommunen er, at man ikke er klar over, hvordan påbud fra Arbejdstilsynet skal håndteres, således at de samme problemstillinger forebygges alle steder i kommunen og undgås fremover.

Kommunen skal nu indgå en aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom, inden for 6 uger efter at virksomheden har modtaget rådgivningspåbuddet.

Virksomheden skal med bistand fra rådgiveren opbygge arbejdsgange for sikkerhedsorganisationen, der skal sikre, at kommunen fremover løser de arbejdsmiljøproblemer, der opstår på tværs af de forskellige produktionsenheder.

I relation til eksemplet betyder det, at

- 1) Kommunen skal med bistand fra rådgiveren kortlægge, hvad der er årsagen til, at problemerne ikke løses på tværs
 - det kan fx være, at problemet ligger i selve formidlingen af informationer fra sikkerhedsorganisationen til de forskellige arbejdssteder i kommunen omkring løsningen af kommunens arbejdsmiljøproblemer.
- 2) Kommunen skal med bistand fra rådgiveren udarbejde handlingsplan for at løse problemet, fx at
 - sikkerhedsorganisationen skal indarbejde rutiner for formidling af løsninger på arbejdsmiljøproblemer til kommunens produktionsenheder, således at det sikres, at der altid kommer informationer ud på tværs af de forskellige produktionsenheder om, hvordan man har løst et bestemt arbejdsmiljøproblem. Formidlingen skal foregå således, at man i de andre produktionsenheder kan bruge oplysningerne som hjælp til at løse tilsvarende problemstillinger i disse produktionsenheder.
- 3) Rådgiveren yder kommunen bistand til, at kommunen i samarbejde med sikkerhedsorganisationen kan udarbejde retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen
 - det fastlægges fx, at sikkerhedsorganisationen efter et halvt år følger op på, om man har fået informeret på tværs af kommunens forskellige produktionsenheder omkring løsningen af arbejdsmiljøproblemer. Samtidig skal sikkerhedsorganisationen følge op på, om man i de forskellige produktionsenheder anvender den viden, som sikkerhedsorganisationen har formidlet.

Rådgivningen sikrer dermed, at kommunes forskellige produktionsenheder kan bruge den samme løsning for tilsvarende problemer, inden Arbejdstilsynet kommer på besøg på disse produktionsenheder og giver påbud om tilsvarende forhold. Formålet hermed er, at sikkerhedsorganisationen generelt sørger for, at kommunens arbejdsmiljøproblemer løses på tværs af de forskellige produktionsenheder.

3. Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø – § 5

3.1. Formål

Når en virksomhed (p-enhed) fremover får et påbud om at undersøge psykiske arbejdsmiljøforhold, skal undersøgelsen gennemføres af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Påbud om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø afgives, når Arbejdstilsynet har en konkret mistanke om, at der kan være problemer i virksomhedens psykiske arbejdsmiljø, som kan føre til en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

Af bemærkningerne til lov nr. 175 af 27. februar 2007 om ændring af lov om arbejdsmiljø (justering af screening, rådgivning og smiley-ordningen mv.) fremgår, at påbud om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø bl.a. vil blive anvendt ved komplicerede mobningssager eller komplekse psykiske arbejdsmiljøforhold, hvor der er uenighed om problemerne på virksomheden, samt i sager, hvor der er kendskab til gener hos medarbejdere, men hvor arbejdsgiver afviser, at generne kan skyldes arbejdet.

Afgivelsen af påbud om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø betyder ikke, at der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet skal bruge resultatet af undersøgelsen til at vurdere, om der foreligger en overtrædelse af arbejdsmiljøloven vedrørende det psykiske arbejdsmiljø.

Formålet med, at sådanne påbudte undersøgelser altid skal udføres af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, er at sikre, at der foretages en kvalificeret undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.

3.2. Valg af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om brug af en autoriseret rådgiver til undersøgelse af psykiske arbejdsmiljøforhold, kan vælge enten at bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver inden for psykisk arbejdsmiljø, eller at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret inden for alle områder.

3.3. Aftale med rådgiver ved rådgivningspåbud om undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at indgå en aftale med en autoriseret rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom, senest 6 uger efter at rådgivningspåbuddet er modtaget. Tilbagemeldingen skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbage meldingen skal også påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til sikkerhedsorganisation).

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbage meldingen.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for sikkerhedsorganisationen, virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at der er pligt til at høre sikkerhedsorganisationen (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til sikkerhedsorganisation), inden en ekstern arbejdsmiljørådgiver vælges.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan pligterne i forbindelse med rådgivningspåbuddet efterkommes, i dette tilfælde, hvordan undersøgelsen skal tilrettelægges samt rammerne for den afsluttende redegørelse.

3.4. Sikkerhedsorganisationens inddragelse

Når en virksomhed har fået et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at inddrage sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, hvor der ikke er pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal virksomheden i stedet inddrage en repræsentant for de ansatte.

Inddragelse af sikkerhedsorganisationen vil være aktuel i en række situationer, bl.a. ved drøftelser om valg af rådgiver og ved det indledende besøg med rådgiveren.

3.5. Tilbage melding på rådgivningspåbud vedrørende undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø

Når virksomheden har efterkommet rådgivningspåbuddet, skal virksomheden give en tilbage melding til Arbejdstilsynet herom. Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved fristens udløb. Tilbage meldingen skal indeholde den autoriserede arbejdsmiljørådgivers redegørelse for forholdene i det psykiske arbejdsmiljø.

Tilbage meldingen skal påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal tilbage meldingen påtegnes af en repræsentant for de ansatte.

3.6. Den autoriserede rådgivers redegørelse om psykisk arbejdsmiljø

Det er den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, der skal gennemføre undersøgelsen af forholdene i det psykiske arbejdsmiljø. Virksomheden kan således ikke fx lægge en egen tidligere undersøgelse til grund for efterkommelse af påbuddet, men eventuelle undersøgelser kan indgå i den autoriserede rådgivers undersøgelse på virksomheden.

Den autoriserede rådgivers redegørelse til arbejdsgiveren skal indeholde sådanne oplysninger, at det er muligt for Arbejdstilsynet at vurdere, om der er tale om problemer i det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden, uden at det er nødvendigt at foretage flere undersøgelser.

Der stilles derfor visse krav til redegørelsen. Denne skal som minimum indeholde de nedennævnte oplysninger. Der kan således være andre relevante oplysninger, der skal inddrages.

1) De risikofaktorer, som er beskrevet i Arbejdstilsynets påbud, og øvrige relevante risikofaktorer inden for Arbejdstilsynets reaktionsområde

Det skal ud af den samlede undersøgelse være muligt at vurdere de risikofaktorer, de ansatte udsættes for. Der kan fx tages udgangspunkt i de risikofaktorer, der er nævnt i den relevante arbejdsmiljøvejviser for branchen, eller som er relevante i forhold til det jobområde, som skal undersøges.

2) Hvordan disse risikofaktorer er søgt forebygget

Hermed menes, hvordan disse risikofaktorer er søgt reduceret eller fjernet. Herudover ønskes oplyst, på hvilken måde man har søgt at håndtere risikofaktorer, hvor disse ikke kan fjernes. Det kan fx være tilfældet, hvor risikofaktorer i arbejdet udgør et grundvilkår, som fx ved arbejde med kritisk syge personer eller ved meget koncentrationskrævende arbejde.

3) Vilkår, der har betydning for undersøgelsens resultat

Det skal fx fremgå, om arbejdsopgaver og arbejdsvilkår i undersøgelsesperioden har afvejet fra det normale, eller om arbejdet er udsat for variationer, fx spidsbelastninger, omstillinger eller stille perioder.

4) Sygefravær og personaleomsætning i virksomheden

Der foretages en undersøgelse af sammenhængen mellem forhold i det psykiske arbejdsmiljø og sygefravær og personaleomsætning i virksomheden.

Sygefraværets og personaleomsætningens omfang kan ikke i sig selv bruges som et mål for arbejdsmiljøets tilstand, og derfor er det vigtigt, at undersøgelsen ser nærmere på, om årsagerne til sygefraværet og personaleomsætningen vedrører det psykiske arbejdsmiljø.

Endvidere kan det være vigtigt at finde ud af, hvordan fraværet fordeler sig mellem kort og langt fravær, og om der er sket ændringer i sygefraværet. På større virksomheder kan det også være relevant at se på, hvordan fraværet er fordelt på afdelinger, medarbejdere og funktioner.

Den anvendte metode vil typisk variere meget fra virksomhed til virksomhed. Har virksomheden udarbejdet en sygefraværstatistik, personaleomsætningsstatistik, eller har virksomheden foretaget fratrædelsesinterview, kan undersøgelsen tage udgangspunkt i disse datakilder. Endvidere kan oplysninger i virksomhedens APV anvendes.

Foreligger der ingen eller få skriftlige datakilder, kan undersøgelsen fx bestå af dialog med ledelse, ansatte eller sikkerhedsorganisation omkring sammenhænge mellem sygefravær, personaleomsætning og psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynets reaktionsområde vedrørende psykisk arbejdsmiljø

Sager om psykisk arbejdsmiljø, hvor problemerne er forårsaget af arbejdsfunktionen

Arbejdstilsynet går kun ind i sager om psykisk arbejdsmiljø, hvis problemerne er forårsaget af den enkelte medarbejders arbejdsfunktion. Problemerne vil da være knyttet til arbejdsprocessen, arbejdsmetoderne, de anvendte produkter eller de fysiske rammer, der er for at udføre arbejdet.

Med arbejdsprocessen forstås adskilte faser i forbindelse med udførelse af arbejdet, dvs. hvad der konkret sker hvornår. Med arbejdsmetoder forstås abstrakte redskaber, der benyttes under planlægningen og udførelsen af arbejdet, det vil sige hvordan der arbejdes. Med anvendte produkter forstås de fysiske redskaber, der anvendes i arbejdet.

De risikofaktorer, der er nævnt nedenfor, er i de fleste tilfælde forårsaget af den enkeltes arbejdsfunktion. I de tilfælde kan Arbejdstilsynet gå ind i sagerne.

- For lave eller for høje krav
- Ringe indflydelse på eget arbejde
- Ringe kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback
- Traumatiske begivenheder i arbejdet, fx vold eller trusler om vold
- Arbejde med mennesker
- Skifteholdsarbejde eller arbejde på forskudte arbejdstider
- Fysiske forhold.

Sager om psykisk arbejdsmiljø, hvor problemerne ikke er forårsaget af arbejdsfunktionen

Hvis problemerne ikke er forårsaget af den enkelte medarbejders arbejdsfunktion, griber Arbejdstilsynet ikke ind over for problemerne. I de tilfælde må ledelsen løse problemerne i samarbejde med de ansatte, tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalg, sikkerhedsorganisation e.l. udvalg – eventuelt med bistand fra arbejdsmarkedets parter og eksterne rådgivere. Det gælder problemer, der er forårsaget af forhold uden for virksomheden, ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden eller samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller mellem de ansatte indbyrdes.

De risikofaktorer, der er nævnt nedenfor, er i de fleste tilfælde forårsaget af forhold uden for virksomheden, ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden eller samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller mellem de ansatte indbyrdes. I de tilfælde griber Arbejdstilsynet ikke ind over for problemerne.

- Uoverensstemmelser og konflikter
- Manglende belønning
- Manglende mening i arbejdet
- Mangel på forudsigelighed ved væsentlige ændringer
- Jobusikkerhed
- Overvågning af medarbejdere
- Manglende udviklingsmuligheder.

Mobning og seksuel chikane

I sager om mobning og seksuel chikane fra kolleger eller ledere kan Arbejdstilsynet gå ind i sagerne, uanset hvad der er årsag til problemerne. Det betyder, at Arbejdstilsynet ikke først skal undersøge, hvorvidt problemerne er forårsaget af den enkelte medarbejders arbejdsfunktion.

Oplysninger om eksempelvis stress-, udbrændtheds- og psykosomatiske symptomer kan inddrages i redegørelsen i det omfang, oplysningerne kan generaliseres og anonymiseres, så de ikke kan føres tilbage til enkeltpersoner.

I redegørelsen skal der endvidere kun medtages oplysninger om årsager til sygefravær og personaleomsætning i generaliseret og anonymiseret form. Vurderer den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, at sådanne oplysninger vil kunne henføres til enkeltpersoner, skal oplysningerne ikke medtages.

For mere information om sygefravær og arbejdsmiljø henvises til Arbejdstilsynets publikation om sygefravær (www.at.dk).

5) Relevante forhold i det fysiske arbejdsmiljø

Der kan eksempelvis være tale om generende støj, uhensigtsmæssig fysisk indretning af lokaler (fx i forhold til voldsrisiko) samt indeklimaproblemer.

Fx kan det inden for psykiatrien ofte være relevant at inddrage fysisk indretning i forhold til voldsrisikoen i arbejdet, mens det i storrumskontorer kan være relevant at inddrage generende støj i forhold til koncentrationskrævende arbejde.

6) Anvendte undersøgelsesmetoder

Undersøgelsesmetoderne bør være beskrevet og diskuteret, herunder at man har forholdt sig til relevante metodekrav, fx sikring af deltagernes anonymitet, hvor det er relevant. For at give undersøgelsen en tilstrækkelig troværdighed kan det anbefales at anvende flere uafhængige undersøgelsesmetoder, fx gruppeinterview, individuelle interview, spørgeskemaundersøgelser og observation. Der henvises til At-vejledning nr. D.4.1 om "Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø".

Den anvendte undersøgelsesmetode vil afhænge af den konkrete virksomhed, herunder typisk af forhold som virksomhedsstørrelse, arbejdets karakter, medarbejdergruppens sammensætning m.m.

Som eksempel vil en undersøgelse på en større sygehusafdeling typisk kunne bestå af spørgeskemaundersøgelse med inddragelse af alle ansatte, gruppeinterview med et repræsentativt udsnit af ansatte samt individuelle interview med nøglepersoner (fx afdelingsleder, afsnitsleder, sikkerhedsrepræsentant).

På en mindre malervirksomhed med 8 ansatte vil metoden fx kunne være gruppeinterview med alle ansatte suppleret med individuelt interview med ejer/leder.

Undersøgelsesresultaterne bør endvidere – afhængigt af hvilken metode der er anvendt – hver for sig være nærmere beskrevet, så det er muligt for Arbejdstilsynet at tage stilling til dem, herunder

- at besvarelsesprocenten i en spørgeskemaundersøgelse er oplyst
- at deltagerantal ved interview er oplyst
- at udvælgelsesprocedure for deltagelse i sådanne interview er beskrevet
- at anvendelse af en eventuel spørgeguide er oplyst. Der henvises her til de temaer, der fremgår af Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejviser for området.

3.7. Oplysninger, der kan identificere enkeltpersoner, § 47, stk. 2

Det fremgår af § 47, stk. 2, at redegørelsen til virksomheden ikke må indeholde oplysninger, der kan identificere enkeltpersoner, medmindre dette er af væsentlig betydning for undersøgelsens resultat.

Dette kan fx komme på tale i mobningssager, hvor det kan være afgørende for, om Arbejdstilsynet efterfølgende kan træffe afgørelse, at det fremgår, hvem der er involveret i mobningen.

4. Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser – § 6

4.1. Formål

Når en virksomhed (p-enhed) får et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, er det et udtryk for, at virksomheden har et eller flere arbejdsmiljøproblemer, som det kan være vanskeligt at finde en varig løsning på. Formålet med rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser er, at virksomheden skal bruge en rådgiver til at bistå med at løse de eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer og forebygge, at denne type arbejdsmiljøproblemer gentager sig.

4.2. Hvornår får en virksomhed et rådgivningspåbud om komplekse og alvorlige overtrædelser?

En virksomhed (p-enhed) får et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, når Arbejdstilsynet afgiver afgørelser om et eller flere bestemte arbejdsmiljøproblemer. Den tilsynsførende vurderer først, om et arbejdsmiljøproblem udløser en afgørelse. Hvis dette er tilfældet, vurderer den tilsynsførende herefter, om arbejdsmiljøproblemet også udløser et rådgivningspåbud. De arbejdsmiljøproblemer, der udløser et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, er nærmere beskrevet i kapitel 3 i bekendtgørelse om brug af autoriseret rådgiver.

Der afgives ikke rådgivningspåbud, hvis virksomheden inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og løsningen umiddelbart kan overføres. Dette gælder kun, når der er tale om samme arbejdssted. Det betyder, at den tilsynsførende umiddelbart skal kunne se løsningen på arbejdsmiljøproblemet i forbindelse med tilsyn på arbejdsstedet. Arbejdssted skal i denne sammenhæng forstås snævert, fx skal der inden for bygge- og anlægsområdet være tale om samme byggeplads.

De arbejdsmiljøproblemer, der udløser et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, kan være konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller et samlet tilsynsforløb.

4.3. Hvad er et tilsynsforløb?

Et tilsynsforløb består af en screening og et efterfølgende tilsyn – et såkaldt tilpasset tilsyn.

Ved de rådgivningspåbud, hvor der kræves mere end én afgørelse (rådgivningspåbud efter § 8 om ergonomi og efter § 19 om ulykkesrisici), tælles afgørelser truffet ved screeningen og det tilpassede tilsyn sammen og kan til sammen udløse et rådgivningspåbud. Selv om virksomheden allerede ved screeningen fx har tre eller flere overtrædelser om ulykkesrisici, afgives rådgivningspåbuddet først ved det efterfølgende tilpassede tilsyn, da der ved dette tilsyn muligvis kan konstateres flere overtrædelser, som også skal omfattes af rådgivningen.

4.4. Hvad er et enkeltstående tilsyn?

Et enkeltstående tilsyn kan være et detailtilsyn, et kontroltilsyn, et opfølgningstilsyn e.l. Du kan læse mere om de forskellige tilsynsformer på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

4.5. Hvad føres der tilsyn med?

Der føres tilsyn med arbejde tilknyttet en produktionsenhed (p-enhed). Her er et eksempel på, hvad der føres tilsyn med, når der er flere arbejdsgivere på samme p-enhed:

Arbejdstilsynet kommer på tilsyn på en skole. Arbejdstilsynet fører tilsyn med selve skolen – lærere, skolesekretærer mv. Arbejdstilsynet fører ikke tilsyn med et privat rengøringsfirma, der gør rent på skolen, da det ikke er en del af p-enheden. En anden dag fører Arbejdstilsynet tilsyn med rengøringsvirksomheden. Arbejdstilsynet tager først ud på kontoret for rengøringsvirksomheden og fører tilsyn. Derefter tager Arbejdstilsynet ud på nogle af de steder, hvor der udføres rengøring. I den forbindelse tager Arbejdstilsynet ud og fører tilsyn med den rengøring, der foregår på skolen. Rengøringen på skolen er nemlig arbejde tilknyttet den p-enhed (rengøringsvirksomhedens kontor), som der føres tilsyn med den dag.

4.6. Efterkommelse af rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser

4.6.1 Valg af rådgiver

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om komplekse og alvorlige overtrædelser, kan både bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver og en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at rådgive inden for alle områder. Se listen over autoriserede rådgivere på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

Dog kan virksomheden ikke bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver, når det underliggende påbud vedrører Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), ATEX (arbejde med eksplosiv atmosfære) eller spånsiloer, da efterkommelse af rådgivningspåbud omkring disse emner kræver en rådgiver med generel arbejdsmiljøviden.

4.6.2. Aftale med rådgiver om rådgivningspåbud

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at indgå en skriftlig aftale med en rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom, senest 6 uger efter at rådgivningspåbuddet er modtaget.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan rådgivningspåbuddet efterkommes.

Der kan være situationer, hvor en virksomhed får to eller flere rådgivningspåbud ved samme tilsyn. I sådanne tilfælde kan arbejdsgiveren lade flere rådgivningspåbud indgå i én aftale med en autoriseret rådgiver.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for sikkerhedsorganisationen, virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbagemeldingen skal også påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til sikkerhedsorganisation). Dette gælder dog ikke for rådgivningspåbud til bygherrer.

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbagemeldingen.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at der er pligt til at høre sikkerhedsorganisationen, inden en ekstern arbejdsmiljørådgiver vælges.

Der stilles ikke krav om, at rådgivningen skal vare et bestemt antal timer, da det vil være meget forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvor mange timers rådgivning der er behov for. Virksomheden skal altså benytte så meget rådgivning, som der er behov for til at løse arbejdsmiljøproblemerne og få tilrettelagt arbejdsprocesser, der understøtter, at arbejdsmiljøproblemerne er varigt forebygget.

4.6.3. Flere rådgivningspåbud på samme tid

Virksomheden kan godt få flere rådgivningspåbud på samme tid. Rådgivningspåbuddene kan endda overlappe på den måde, at to forskellige rådgivningspåbud kan omfatte samme overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Eksempelvis kan et påbud, der i sig selv udløser et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, godt samtidig tælle med i et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser. I dette tilfælde kan virksomheden selv vælge, om man vil bruge den samme autoriserede arbejdsmiljørådgiver til efterkommelse af begge rådgivningspåbud, eller om man vil lave en aftale med to forskellige arbejdsmiljørådgivere.

4.6.4. Sikkerhedsorganisationens inddragelse

Når en virksomhed har fået et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at inddrage sikkerhedsorganisationen i nødvendigt omfang. I virksomheder, hvor der ikke er pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal virksomheden i stedet inddrage en repræsentant for de ansatte.

Inddragelse af sikkerhedsorganisationen vil være relevant i en række situationer, bl.a.

- ved drøftelse af valg af rådgiver,
- ved drøftelse mellem arbejdsgiver og rådgiver om forslag og ideer til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og løbende ved gennemførelsen af de konkrete tiltag,
- ved rådgiverens udarbejdelse af den afsluttende redegørelse, og
- ved APV-revisionen.

I virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation skal arbejdsgiveren på tilsvarende vis inddrage de ansatte.

Alle tilbagemeldingerne til Arbejdstilsynet skal desuden påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation).

I virksomheder med flere produktionsenheder skal arbejdsgiveren inddrage sikkerhedsorganisationen i den produktionsenhed, hvor rådgivningspåbuddet er blevet afgivet. Desuden skal det relevante sikkerhedsudvalg inddrages i nødvendigt omfang.

4.6.5. Afsluttende redegørelse for rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser

Når arbejdsmiljøproblemerne er løst, skal rådgiveren udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet.

Redegørelsen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Hvordan rådgivningspåbuddet og den eller de afgørelser, der førte til rådgivningspåbuddet, er efterkommet.
- Hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget i rådgivningsprocessen.
- Hvilke initiativer der er taget for at forebygge, at tilsvarende arbejdsmiljøproblemer opstår i virksomheden.
- Resultatet af den revision af arbejdspladsvurderingen for det eller de pågældende problemer, som rådgivningen skal tage udgangspunkt i.

Redegørelsen skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for sikkerhedsorganisationen, virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Redegørelsen er til virksomhedens eget brug og skal ikke sendes til Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal arbejdsgiveren videregive redegørelsen til en repræsentant for de ansatte.

4.6.6. Tilbage melding på rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser

Når virksomheden har efterkommet rådgivningspåbuddet, skal virksomheden give en tilbage melding til Arbejdstilsynet herom. Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved efterkommelsesfristens udløb. Tilbage meldingen skal indeholde oplysninger om

- hvordan rådgivningspåbuddet er efterkommet, og
- hvordan den eller de afgørelser, der lå til grund for rådgivningspåbuddet, er efterkommet.

Arbejdsgiveren har ikke pligt til at følge rådgiverens råd omkring valget af den konkrete løsning på arbejdsmiljøproblemet, og arbejdsgiveren kan også vælge at inddrage andre rådgivere til at hjælpe med at efterkomme et påbud. Men tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal forelægges den autoriserede rådgiver, som skal påtegne tilbage meldingen, hvis denne vurderer, at arbejdsmiljøproblemet er blevet løst. Rådgiveren er således med i hele rådgivningsforløbet, selv om virksomheden vælger en anden konkret løsning på arbejdsmiljøproblemet end den, rådgiveren anbefaler.

Ved sin tilbage melding bekræfter rådgiveren, at rådgivningspåbuddet og den eller de afgørelser, der udløste rådgivningspåbuddet, er efterkommet, og at virksomheden har forebygget, at det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for rådgivningspåbuddet ikke gentager sig. Rådgiveren kan ikke påtegne tilbage meldingen, hvis arbejdsmiljøproblemerne ikke er løst, eller alle elementer i rådgivningspligten ikke er opfyldt – herunder at der er udarbejdet en redegørelse over forløbet, og at der er gennemført en APV-revision med fastlæggelse af arbejdsgange, der sikrer, at problemerne ikke gentager sig. Baggrunden herfor er, at rådgivningens sigte er fremadrettet, og det derfor er afgørende både at løse problemerne og forebygge, at de gentager sig.

Tilbage meldingen skal påtegnes af sikkerhedsrepræsentanten. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal tilbage meldingen påtegnes af en repræsentant for de ansatte.

Hvis Arbejdstilsynet ikke modtager en tilbage melding om efterkommelse af påbuddet, eller hvis Arbejdstilsynet modtager en tilbage melding, som den autoriserede arbejdsmiljørådgiver ikke har påtegnet, vil der blive foretaget et kontrolbesøg. Ved kontrolbesøget vil Arbejdstilsynet vurdere, om rådgivningspåbuddet er efterkommet, herunder om den konkrete løsning er tilstrækkelig, og om rådgivningspligten er opfyldt. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at rådgivningspåbuddet er efterkommet, vil det ikke have nogen retlige konsekvenser for arbejdsgiveren, at tilbage meldingen ikke er fyldestgørende påtegnet, fordi rådgiveren ikke mener, at den konkrete løsning er tilstrækkelig. Derimod kan det have retlige konsekvenser for virksomheden, hvis Arbejdstilsynet ved kontrolbesøget vurderer, at rådgivningspåbuddet eller det påbud, der udløste rådgivningspåbuddet, ikke er efterkommet.

Hvis en tilbagemelding til Arbejdstilsynet ikke er påtegnet af sikkerhedsrepræsentanten (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation), vil det ofte give anledning til, at Arbejdstilsynet foretager et kontrolbesøg.

4.6.7. Rådgivningspligten

Den autoriserede arbejdsmiljørådgiver skal hjælpe virksomheden med at løse det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der har udløst det eller de påbud, der danner grundlag for rådgivningspåbuddet.

Det er vigtigt, at dette sker på en sådan måde, at virksomheden fremadrettet bliver i stand til at løse denne type problemer, således at virksomheden kan forebygge, at problemerne gentager sig. Som led i rådgivningen skal rådgiveren derfor støtte sikkerhedsarbejdet i virksomheden og hjælpe virksomheden med at gennemføre en konstruktiv APV-proces i forhold til det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningen. Ved at hjælpe virksomheden med at gennemføre en APV-proces hjælper rådgiveren virksomheden med at styrke det forebyggende arbejde, samtidig med at det sikres, at det eller de konkrete problemer er blevet løst fremadrettet.

Hvis en virksomhed fx modtager et rådgivningspåbud om ulykkesrisiko, er det ikke nok, at det konkrete problem med ulykkesrisiko løses her og nu. Virksomheden skal have indarbejdet rutiner for, hvordan man i fremtiden forebygger den konkrete ulykkesrisiko i virksomheden.

4.6.8. Eksempel på rådgivningspligt for rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser

En byggevirksomhed (p-enhed) har fået et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, fordi virksomheden ikke har benyttet en gravekasse ved en større udgravning i forbindelse med byggemodning af et parcelhus.

Rådgivningspåbuddet kan ikke bare efterkommes ved, at virksomheden fx låner en gravekasse, som den benytter i resten af rådgivningsperioden. Virksomheden skal både løse det konkrete problem og forebygge, at et tilsvarende problem gentager sig i fremtiden. Derfor skal virksomheden indarbejde rådgivningspåbuddet i sin APV. I denne proces skal det sikres, at virksomheden både får hjælp til sin egenindsats, samtidig med at rådgiveren i samarbejde med såvel virksomhedens ledelse som ansatte skal finde frem til, hvordan virksomheden får en rutine, der sikrer, at problemet ikke gentager sig.

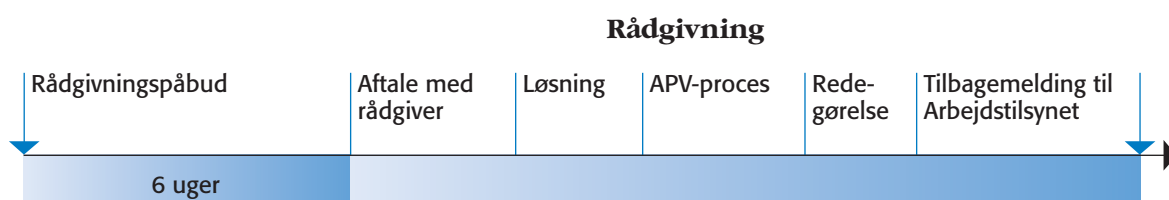
I relation til eksemplet betyder det, at

- 1) Virksomheden skal med bistand fra rådgiveren kortlægge, hvad årsagen til problemet er, fx at
 - man ikke ved, hvordan og hvornår man benytter en gravekasse
 - arbejdsgiverens instruktion kun er gået til nogle af medarbejderne.

- 2) Virksomheden udarbejder med bistand fra rådgiveren en handlingsplan for at løse problemet, fx at
 - der udarbejdes en skriftlig instruks om, hvornår og hvordan man bruger en gravekasse
 - alle relevante medarbejdere instrueres heri
 - der indkøbes en gravekasse eller fastlægges rammer for, hvor man kan leje en gravekasse, når det er nødvendigt.
- 3) Virksomheden udarbejder med bistand fra rådgiveren retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen, fx at
 - det fastlægges, at sikkerhedsgruppen et halvt år efter følger op på, om instruksen bliver fulgt, og om der er nogen medarbejdere eller arbejdsledere, der er i tvivl om, hvordan og hvornår der bruges en gravekasse.
- 4) Virksomheden fastlægger med bistand fra rådgiveren, om der er grund til at formode, at der har været arbejdsrelateret sygefravær i forbindelse med problemet, fx at
 - medarbejdere tidligere er kommet til skade, fordi der ikke blev benyttet en gravekasse, og i den forbindelse vurderes det, hvad årsagen var, og om den valgte løsning i handlingsplanen løser dette problem.

Rådgiveren bistår således virksomheden med gennemførelse af en systematisk APV-proces i relation til rådgivningspåbuddet, der svarer til en normal APV-proces. Det opnås herved, at virksomheden fremadrettet får løst det konkrete problem, samtidig med at virksomheden som en sidegevinst gennemfører en systematisk og målrettet APV. Dette vil være understøttende for virksomhedens forebyggende egenindsats fremover. Når ovennævnte proces er gennemført, påtegner rådgiveren påbuddet til Arbejdstilsynet. Hvis processen ikke gennemføres, kan rådgiveren ikke påtegne, og så er påbuddet ikke efterkommet.

Rådgiveren skal herefter udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet. Hensigten med dette er bl.a., at virksomheden nu har en systematisk metode for, hvordan man fremadrettet forebygger arbejdsmiljøproblemer. Metoden kan tjene til inspiration for, hvordan man forebygger andre arbejdsmiljøproblemer.



5. Komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der udløser rådgivningspåbud

I afsnittet gennemgås de komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der udløser rådgivningspåbud.

Forinden Arbejdstilsynet overvejer, om der skal afgives rådgivningspåbud, forudsættes det, at Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse fra Arbejdstilsynet. Først herefter vurderes det, om afgørelsen også udløser et rådgivningspåbud.

5.1. Det ergonomiske område

5.1.1. Tre eller flere overtrædelser, der medfører risiko for ergonomisk belastning – § 8

Rådgivningspåbud gives ved tre eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen konstateret ved samme tilsynsforløb inden for samme produktionsenhed, hvor der er risiko for ergonomisk belastning, og som vedrører mindst to forskellige arbejdsmiljøproblemer.

Der kan fx være tale om:

- Løft, træk og skub
- Fysisk anstrengende arbejde
- Arbejdsstillinger og -bevægelser
- Ensidigt, belastende arbejde
- Ensidigt, gentaget arbejde
- Gravides løft, stående arbejde
- Øvrige ergonomiske arbejdsmiljøproblemer.

Overtrædelserne skal hver især give anledning til et almindeligt påbud eller strakspåbud/forbud.

Overtrædelserne kan være konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller et samlet tilsynsforløb.

5.1.2. Hvad er et tilsynsforløb?

Et tilsynsforløb består af en screening og et efterfølgende tilsyn – et såkaldt tilpasset tilsyn. Afgørelser truffet ved screeningen og det tilpassede tilsyn tælles sammen og kan godt tilsammen udløse et rådgivningspåbud. Selv om virksomheden allerede ved screeningen har tre eller flere overtrædelser om risiko for ergonomisk belastning, afgives rådgivningspåbuddet først ved det efterfølgende tilpassede tilsyn, da der ved dette tilsyn muligvis kan konstateres flere overtrædelser, som også skal omfattes af rådgivningen.

5.1.3. Hvad er et enkeltstående tilsyn?

Et enkeltstående tilsyn kan være et detailtilsyn, et kontroltilsyn, et opfølgningstilsyn e.l. Du kan læse mere om de forskellige tilsynsformer på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

5.1.4. Løft af byrder – § 9, stk. 1

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende løft af byrder har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved løft af byrder, der udføres som led i den sædvanlige arbejdsfunktion:

- ved vægtgrænser, der overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i 3/4 arms afstand, og
- der samtidig forekommer én eller flere forværende faktorer i form af uhåndterlig eller ustabil byrde, asymmetrisk løft, løft over skulderhøjde eller under knæhøjde, bæring af byrden mere end 2 meter, utilstrækkelig plads, uhensigtsmæssigt underlag.

Ved uhåndterlig byrde forstås stor størrelse (fx flyttekasser), uhensigtsmæssig facon (fx møbler), dårlige gribemuligheder (fx kasser uden greb, glatte sække uden greb), og at byrden kan forvolde skade ved kontakt med kroppen (fx har skarpe kanter, splinter, er meget varm, kold eller ætsende).

Ved ustabil byrde forstås, at byrden er i ustabil balance (fx sække med kartofler, bogstaber), har et indhold, der kan forskubbe sig (dårligt pakket kasse, gryde med vand), eller let kan gå itu (fx har for spinkelt håndgreb).

Ved asymmetrisk løft forstås løft med vredet krop, løft fra siden samt løft med én hånd.

Ved utilstrækkelig plads forstås, at der er utilstrækkelig plads i højde og areal til at arbejde med hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser.

Ved uhensigtsmæssigt underlag forstås, at underlaget er ustabil, fx når man står på sække, brædder e.l., eller at underlaget er glat, ujævnt med huller, har trin eller niveauforskelle, eller at der er rod.

Bestemmelsen finder også anvendelse, hvor to eller flere personer sammen løfter en byrde. I disse tilfælde reageres med rådgivningspåbud, hvor to personer løfter mere end 50 kg, og når eksempelvis 4 personer løfter mere end 100 kg.

Ved vurderingen af, hvorvidt der skal gives rådgivningspåbud, indgår byrdens vægt, den/de forværende faktorer, samt hvor ofte løftet foregår:

Er der eksempelvis tale om høj vægt og flere forværende faktorer, reageres med rådgivningspåbud, også selv om der er tale om forholdsvis få løft.

Er der derimod tale om relativt lav vægt og kun en enkelt forværende faktor, reageres med rådgivningspåbud, hvis der er tale om mange løft.

Valg af reaktion vil altid bero på en konkret vurdering.

Der gives ikke rådgivningspåbud, hvor der er tale om et enkeltstående løft, der ikke har en egentlig sammenhæng med den sædvanlige arbejdsfunktion.

5.1.5. Løft af byrder, midlertidige foranstaltninger – § 9, stk. 2

Bestemmelsen i bekendtgørelsens § 9, stk. 2, om rådgivning i forbindelse med midlertidige foranstaltninger, er i første omgang tænkt brugt i bygge- og anlægsbranchen.

Der reageres i overensstemmelse med almindelig praksis og gives påbud og rådgivningspåbud (jf. stk. 1) i alle situationer, hvor der findes egnede tekniske løsninger (kantsten, fortovsfliser, gasbetonelementer, opskovling af mørtel og flytning af radiatorer). Endvidere gives påbud og rådgivningspåbud vedrørende de tre fokusområder, hvor branchen inden for de seneste år har udviklet løsninger (håndtering og opsætning af gipsplader, opsætning af stilladser og montering af døre og vinduer).

Derudover udpeges fire nye fokusområder:

- Traller til Ha-Ki stilladser
- Forskallingsflager
- Elementstøtter (både “blådreng” og “soldater”)
- Tagpruller.

På disse 4 fokusområder gives påbud om, at der skal træffes foranstaltninger over for helbredsskadelige tunge løft, fx ved brug af egnede tekniske hjælpemidler og/eller ved ændring i arbejdsmetoderne. Dette påbud gives med lang efterkommelsesfrist til virksomheden. Samtidig gives påbud om, at der skal træffes midlertidige foranstaltninger, der nedbringer belastningen.

Påbuddet om midlertidige foranstaltninger følges altid af et rådgivningspåbud, hvor rådgiverens opgave er afgrænset til at hjælpe virksomheden med at finde frem til den bedst mulige midlertidige løsning. De midlertidige foranstaltninger vælges på baggrund af en gennemgang af arbejdsprocessen og kan omfatte såvel arbejdets organisering, planlægning og tilrettelæggelse som arbejdets udførelse. Det kan fx være oplæring og instruktion i at bruge de eksisterende hjælpemidler, der kan aflaste belastningen, samt at arbejde med hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser. Arbejdet kan organiseres med variation mellem forskellige arbejdsfunktioner, eller der kan være flere om at udføre opgaven/opgaverne.

5.1.6. Samlet daglig løftemængde – § 10

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende en samlet daglig løftemængde har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved en samlet daglig løftemængde, der overskrider:

- 10 tons ved løft tæt ved kroppen,
- 6 tons ved løft i underarms afstand, eller
- 3 tons ved løft i 3/4 arms afstand.

Påbud om samlet daglig løftemængde forudsætter, at vægten af byrderne overstiger 11 kg for løft tæt ved kroppen, 7 kg for løft i underarms afstand og 3 kg for løft i 3/4 arms afstand.

5.1.7. Manuelle løft og forflytning af personer – § 11

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende manuelle løft og forflytning af personer har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved manuelle løft og forflytning af personer, hvor dette ikke systematisk eller rutinemæssigt foregår ved hjælp af egnede tekniske hjælpemidler.

Der afgives ikke rådgivningspåbud, hvor man i enkeltstående tilfælde tilsidesætter en systematisk og i øvrigt rutinemæssigt anvendt hensigtsmæssig procedure for forflytning.

Årsager til, at egnede tekniske hjælpemidler ikke bruges systematisk eller rutinemæssigt, kan fx være:

- at arbejdet ikke er planlagt og tilrettelagt, så der er tilstrækkelig tid til forflytningerne
- at der ikke er anskaffet egnede tekniske hjælpemidler
- at hjælpemidlerne ikke er i nærheden, ikke er i orden, eller ikke er egnede til den forflytning, der skal foregå, og til den person, der skal forflyttes
- at pladsforholdene ikke er tilstrækkelige
- at underlaget ikke er hensigtsmæssigt
- at de personer, der skal udføre arbejdet, ikke er bekendt med procedurerne eller ikke har modtaget tilstrækkelig oplæring og instruktion i at udføre forflytningen sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, herunder i, hvordan der handles korrekt i forhold til uventede og pludselige belastninger.

5.1.8. Ensiddigt, gentaget arbejde (EGA) – § 12

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende ensiddigt, gentaget arbejde har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved ensiddigt, gentaget arbejde, der

- udføres med samme højrepetitive arbejdsfunktion i mere end 3/4 af en normal arbejdsdag/-uge,
- udføres højrepetitivt med mindst én forværende faktor i form af kraftkrav, belastende arbejdsstillinger eller -bevægelser for skuldre eller for hånd eller arm, og hvor arbejdet udføres i mere end 2/3 af en normal arbejdsdag/-uge, eller

- veksler mellem flere højrepetitive arbejdsfunktioner i mere 3/4 af en normal arbejdsdag/-uge, og hvor bevægelsesmønstret er ensartet, og arbejdsfunktionerne belaster samme muskelgrupper.

Som bestemmelsen er udformet, svarer den til det niveau, hvor Arbejdstilsynet reagerer efter de almindelige bestemmelser i henhold til gældende praksis. Det vil derfor være stort set alle påbud på EGA-området (bortset fra undersøgelsespåbud), der skal følges af et rådgivningspåbud.

Ved vurderingen af, om forskellige arbejdsfunktioner skal lægges sammen, lægges følgende til grund:

- Arbejdsfunktionerne, der indgår, vurderes først hver for sig, fx ilægning ved maskine A og fratagning og pakning ved maskine B.
- Bevægelserne inden for arbejdsacykluser ved arbejdsfunktion A og ved arbejdsfunktion B sammenlignes. Bevægelsesmønstret udgøres af serien af bevægelser inden for arbejdsacyklussen.
- Er der ikke tydelig synlig forskel i bevægelsesmønstret i arbejdsacykluserne/observationsperioderne, kan EGA-arbejdsfunktionerne lægges sammen. Er dette ikke tilfældet, kan EGA-funktionerne ikke lægges sammen.

Bevægelsesmønstret kan godt være ensartet og arbejdsfunktionen belaste samme muskelgrupper, selv om arbejdet foregår forskellige steder, eller der arbejdes med forskellige emner.

5.2. Det biologiske område

5.2.1. Udsættelse for biologiske agenser – § 13

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende udsættelse for biologiske agenser (mikroorganismer) har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved udsættelse for mikroorganismer, hvor der arbejdes med eller håndteres større mængder organisk materiale (fx plantedele, organisk affald fra dyr, mennesker eller husholdningsaffald), og hvor følgende forhold er til stede:

- aerosoler, der med overvejende sandsynlighed indeholder mikroorganismer, og
- markant affaldsagtig lugt eller lugt af forrådnelse.

Det er en forudsætning for afgivelse af rådgivningspåbud, at de ansatte, der arbejder med eller håndterer større mængder organisk materiale eller væsker med organisk materiale, er udsat for en sundhedsskadelig påvirkning fra mikroorganismer i det organiske materiale eller væsken, hvilket vil sige, at

- arbejdet eller den mekaniske håndtering af væsken medfører, at der kan dannes aerosoler, dvs. væskeoverfladen brydes, og

- der med overvejende sandsynlighed er mikroorganismer til stede i væsken, hvilket gælder fx alt kloak- eller spildevand, og
- der samtidig er en markant affaldsagtig lugt eller lugt af forrådnelse.

Mikroorganismene er ikke synlige, hverken i aerosolerne eller i den væske, aerosolerne stammer fra. Derfor er det nødvendigt at overveje, hvilken type væske aerosolen stammer fra.

Stammer aerosolen fra kloak- eller spildevand, vil den med sikkerhed indeholde biologiske agenser/mikroorganismer, og stammer den fra væske, der på et tidspunkt har været i tæt kontakt med organisk materiale, vil den sandsynligvis indeholde mikroorganismer, fx ved spuling af affaldsskakter eller fjernelse af duemøg på lofter.

Markant affaldsagtig lugt eller lugt af forrådnelse angiver, at der er en større mængde af mikroorganismer til stede.

5.2.2. Indeklimaproblemer som følge af fugtproblemer og svampevækst – § 14

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende indeklimaproblemer som følge af fugtproblemer og svampevækst har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved indeklimaproblemer som følge af fugtproblemer og svampevækst ved:

- 1) Vand fra en ikke akut vandskade, hvor der dannes blankt vandspejl på vandrette flader
- 2) Synlig fugt over et areal på i alt minimum 0,25 m² i arbejdsrum
- 3) Synlig fugt over et areal på i alt minimum 3 m² i et tilstødende rum
- 4) Symptomer på indeklimagener hos ansatte samt tydelig jordslået eller kælderagtig lugt
- 5) Kondensering på kolde ydervægge i et omfang, der medfører, at større arealer vægbeklædning kan løsnes. Ved større arealer forstås i arbejdsrum et areal på i alt minimum 0,25 m² og i tilstødende rum minimum 3 m² over et samlet areal.

eller

- 6) Tidligere svampevækst i arbejdsrum af et omfang mindst som i nummer 2, 3 eller 5, og som ikke er blevet fjernet i forbindelse med elimineringen af fugtkilden.

De 0,25 m² (svarer til 4 A4-sider) og 3 m² er det samlede skadede areal i arbejdsrummet eller rummet, der støder op til arbejdsrummet, ikke arealet af en enkelt af skaderne.

Hvis tidligere svampevækst af et vist omfang i et arbejdslokale ikke er fjernet, kan det stadig give problemer, og det bør derfor vurderes af en sagkyndig, om det skal fjernes.

Hvis indeklimaproblemerne stammer fra en akut skade, fx et sprængt vandrør, og foranstaltningerne er åbenlyse, fx at udskifte vandrøret og fjerne skadet puds og organisk materiale omkring dette, samt tørre og rense øvrigt materiale, afgives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud.

Tilsvarende afgives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud, hvor det er åbenbart, at der er tale om en kortvarig fugtskade, der umiddelbart kan fjernes, fx vandskade fra et utæt vandrør.

5.3. Det kemiske område

5.3.1. Indeklimaproblemer som følge af dårlig luftkvalitet – § 15

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende indeklimaproblemer som følge af dårlig luftkvalitet har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved indeklimaproblemer med dårlig luftkvalitet, herunder høj temperatur, der giver anledning til klager og umiddelbart kan konstateres, og som skyldes utilstrækkelig ventilation på grund af mindst ét af følgende forhold:

- Større komplicerede ventilationsanlæg, der skal sikre et tilfredsstillende indeklima og dækker mere end 4 arbejdsrum eller 300 m², og som ikke fungerer tilfredsstillende, herunder ikke umiddelbart kan reguleres. Anlæggene kan være udført med mekanisk drevne ventilatorer, eller med vinduer/ventiler der styres automatisk.
- Ventilation ved manuelt oplukkelige vinduer/døre/ventiler, der skal sikre et tilfredsstillende indeklima og dække mere end 4 arbejdsrum eller 300 m².
- Mindre lokaler, hvor der er meget stor belastning, uanset ventilationsform.

Der gives således rådgivningspåbud, hvis der er problemer med luftkvaliteten, og området er større end 300 m² eller 4 arbejdsrum, ligegyldigt om der er tale om mekaniske ventilationsanlæg, anlæg med automatisk styrede vinduer/ventiler eller med døre og vinduer, der åbnes manuelt.

Desuden kan der gives rådgivningspåbud i mindre lokaler, hvis rummene er udsat for en meget stor belastning, fx fra kontormaskiner eller mange mennesker, og luftkvaliteten er dårlig.

I tilfælde, hvor det er åbenlyst, at luftkvaliteten er dårlig på grund af forhold, der ikke skyldes ventilationen, eller ikke kan afhjælpes med ventilation, fx dårlig rengøring eller afgang fra materialer, gives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud. Tilsvarende gælder, hvor problemet ikke er komplekst, eksempelvis dårlig luftkvalitet i et mindre lokale, hvor problemet skyldes, at de ansatte ikke kan blive enige om at åbne vinduet.

5.3.2. Luftforurening fra en arbejdsproces – § 16

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende luftforurening fra en arbejdsproces har en sådan væsentlighed og karakter, at det

udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor

- der ikke er etableret en effektiv mekanisk udsugning,
- procesudsugede luft recirkuleres, således at den udsugede luft fra den forurenende proces føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler, eller
- der er mange spredte forureningskilder på arbejdspladsen, og forureningen ikke fjernes effektivt.

Det bemærkes, at den udviklede luftforurening skal være sundhedsskadelig. En sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces kan forekomme, hvor der anvendes

- stoffer og materialer, der på fareetiketten er mærket med faresymbolerne “Meget giftig”, “Giftig”, “Sundhedsskadelig”, “Ætsende”, “Lokalirriterende”, “Eksplodiv”, “Yderst brandfarlig” eller “Meget brandfarlig” efter Miljøstyrelsens regler,
- stoffer og materialer, hvor der på produktets fareetikette er anført risikosætningen “Brandfarlig”,
- kræftfremkaldende stoffer og materialer,
- kræftfremkaldende processer.

Der kan endvidere være tale om sundhedsskadelig forurening fra biologiske agenser.

Rådgivningspåbud gives, hvis det konstateres, at den mekaniske udsugning (punktudsugning eller rumudsugning) ikke effektivt fjerner luftforureningen, fordi den mangler, er mangelfuldt etableret, eller den udsugede procesluft recirkuleres til arbejdsrummet eller til andre lokaler.

Mangelfuld mekanisk udsugning kan fx skyldes, at den mekaniske udsugning fjerner for små luftmængder, at den mekaniske udsugning er forkert placeret i forhold til forureningskilden, eller at den mekaniske udsugning er uhensigtsmæssigt udformet.

Hvis der fra arbejdsprocessen kun sker udvikling af ildelugt eller anden generende luftforurening, gives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud. Tilsvarende gælder, hvis arbejdet med stofferne og materialerne henlægges til et eksisterende effektivt fungerende stinkskab, eller hvis stofferne og materialerne substitueres, så der ikke sker udvikling af sundhedsskadelig forurening.

5.3.3. Kræftfremkaldende stoffer og materialer og kodenummerede produkter – § 17

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende kræftfremkaldende stoffer og materialer og kodenummerede produkter har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved arbejde med

- kræftfremkaldende stoffer og materialer, hvor der er krav om lukkede anlæg, men hvor arbejdet foregår uden for sådanne anlæg, eller
- kodenummererede produkter til industriel overfladebehandling ved processer, hvor der er krav om lukket anlæg, sprøjteboks eller sprøjtekabine, og hvor overfladebehandling ikke som minimum foregår i en sprøjteboks eller sprøjtekabine.

Processer ved industriel overfladebehandling kan være sprøjtepåføring, valsepåføring, dypning og tæppepåføring.

For kodenummererede produkter til industriel overfladebehandling indebærer bestemmelsen, at hvor der fx er krav om, at processen skal foregå i lukket anlæg, men virksomheden lader processen foregå i sprøjteboks eller sprøjtekabine, gives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud.

Rådgivningspåbud gives endvidere ikke, hvis arbejdet med kræftfremkaldende stoffer eller materialer umiddelbart henlægges til fx et eksisterende effektivt fungerende stinkskab, eller hvis man er i færd med at foretage substitution til stoffer og materialer, som ikke kræver, at arbejdet skal foregå i lukkede anlæg, sprøjteboks eller sprøjtekabine.

5.3.4. Substitution – § 18

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende manglende substitution har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved arbejde med giftige, meget giftige eller kræftfremkaldende stoffer og materialer, hvor der kan foreligge mulighed for substitution.

Der er tale om, at der ved arbejdsprocessen anvendes

- stoffer og materialer, der på fareetiketten er mærket med faresymbolerne “Giftig” eller “Meget giftig” efter Miljøstyrelsens regler, eller
- stoffer og materialer, som ikke er nævnt under forrige punkt, og som anses for at være kræftfremkaldende.

Rådgivningspåbud gives, hvis der på virksomheden ikke foreligger overvejelser om mulighed for substitution, idet virksomheden ikke kan godtgøre, at man har forsøgt substitution, og hvis der efter en konkret vurdering skønnes at være en mulighed for substitution af stofferne og materialerne.

Hvis der foreligger klare og kendte muligheder for substitution af stofferne og materialerne (i en given branche), men substitution ikke er foretaget, gives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud. Tilsvarende gælder, hvis stofferne og materialerne i forvejen er reguleret af forbud eller krav om godkendelse i lovgivningen.

5.4. Det fysiske område

5.4.1. Tre eller flere overtrædelser, der medfører ulykkesrisici – § 19

Rådgivningspåbud gives, når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om tre eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som er konstateret ved samme tilsynsbesøg, eller et tilsynsforløb inden for samme produktionsenhed, hvor der er risiko for ulykker, og som vedrører mindst to forskellige arbejdsmiljøproblemer.

Overtrædelserne skal hver især give anledning til et almindeligt påbud eller strakspåbud/forbud.

Der kan fx være tale ulykkesrisici i forbindelse med:

- Maskiner, anlæg og trykbærende udstyr
- Håndværktøj og håndmaskiner
- Transport-, løfte- og hejseudstyr
- Fald til lavere niveau
- Fald, snublen til samme niveau
- Interne færdselsveje
- Nedfald af genstande, sammenstyrtning m. m.
- Manuel håndtering (ikke ergonomi)
- Øvrige ulykkesrisici.

5.4.2 Hvad er et tilsynsforløb?

Et tilsynsforløb består af en screening og et efterfølgende tilsyn – et såkaldt tilpasset tilsyn. Afgørelser truffet ved screeningen og det tilpassede tilsyn tælles sammen og kan godt tilsammen udløse et rådgivningspåbud. Selv om virksomheden allerede ved screeningen har tre eller flere overtrædelser om ulykkesrisici, afgives rådgivningspåbuddet først ved det efterfølgende tilpassede tilsyn, da der ved dette tilsyn muligvis kan konstateres flere overtrædelser, som også skal omfattes af rådgivningen.

5.4.3. Hvad er et enkeltstående tilsyn?

Et enkeltstående tilsyn kan være et detailtilsyn, et kontroltilsyn, et opfølgningstilsyn e.l. Du kan læse mere om de forskellige tilsynsformer på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk.

5.4.4. Tagarbejde på underlag, der ikke er bæredygtigt – § 20

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende tagarbejde på underlag, der ikke er bæredygtigt, har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Mange nedstyrtningssulykker og tilløb hertil skyldes færdsel og arbejde på ikke-bæredygtige underlag, fx tagbeklædninger, idet det ikke altid umiddelbart kan konstateres, om en tagbeklædning og den underliggende tagkonstruktion, fx taglægterne, er bæredygtige. Derfor skal konstruktionens bæredygtighed undersøges, inden færdsel eller arbejde påbegyndes på et underlag, hvor der kan være tvivl om bæredygtigheden.

Der kan fx være tale om tagplader, der er møre på grund af dårlig produkti-

onskvalitet eller påvirkninger fra vejrliget, og der kan være tale om tagplader, fx PVC-plader, der selv som nye ikke er bæredygtige. Endvidere kan den konstruktion, der ligger under tagbeklædningen (spær og lægter), på grund af råd eller svamp være farlig at færdes eller arbejde på.

Tilsvarende gælder ved oplægning af og arbejde på undertag af ikke-bæredygtige materialer, fx masonitplader.

Dokumentation for underlagets bæredygtighed kan fx være

- en undersøgelse foretaget af en sagkyndig, eller
- en leverandørbrugsanvisning, som i detaljer beskriver en tagbelægning med tilhørende tagkonstruktion, hvor det er angivet, at et tag med den angivne tagkonstruktion kan bære en person eller angiver en vis vægt. Dette forudsætter, at taget er i ordentlig stand.

5.4.5. Adgangs- og transportveje – § 21

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende adgangs- og transportveje på en byggeplads har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives, hvor der i forbindelse med adgangs- og transportveje for gående og kørende på en byggeplads ikke er truffet foranstaltninger til sikring af, at de er bæredygtige uanset vejrlig og færdsel, eller hvor de ikke er holdt jævne og fri for materialer eller genstande, der kan være til fare for færdslen.

Rådgivningspåbud gives til de virksomheder, der uanset ovenstående lader deres ansatte benytte adgangs- og transportvejene. Det er dog en forudsætning, at Arbejdstilsynet konkret konstaterer overtrædelsen.

Rådgivningspåbud gives endvidere til bygherren, hvis denne enten ikke i Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS) har beskrevet forholdene omkring etablering og vedligeholdelse af de fælles adgangs- og transportveje, eller hvis beskrivelsen er mangelfuld. Se nærmere om rådgivningspåbud til bygherren under afsnittet Plan for Sikkerhed og Sundhed – § 34.

Hvis forholdene omkring etablering og vedligeholdelse af de fælles adgangs- og transportveje er fyldestgørende beskrevet i PSS, afgives påbud og rådgivningspåbud til den virksomhed, der har fået til opgave at etablere og vedligeholde vejene.

Ikke-forsvarlige adgangs- og transportveje (færdselsveje) er årsag til mange ulykker og tilløb hertil.

Der kan fx være tale om, at færdselsvejene ikke er dimensioneret, hverken i opbygning eller bredde, til at kunne modstå forventede belastninger fra fx tung trafik. Endvidere kan der være tale om, at færdselsvejene ikke er holdt fri for materialer og affald.

I vinterhalvåret er det afvanding og snerydning, der er det store problem.

Eksempler på rådgivningssituationer

En virksomhed har fået et påbud om at bringe færdselsvejene i overensstemmelse med reglerne herom, og et rådgivningspåbud om færdselsveje. Virksomheden har fået overdraget opgaven fra bygherren.

Rådgivningspåbuddet kan ikke bare efterkommes ved rådgivning om, hvordan færdselsvejene bringes i en stand, så de lever op til de gældende regler. Virksomheden skal både løse det konkrete problem og forebygge, at et tilsvarende problem ikke opstår i fremtiden. Derfor skal virksomheden indarbejde rådgivningspåbuddet i sin APV. I denne proces skal det sikres, at virksomheden både får hjælp til sin egenindsats, samtidig med at rådgiveren i samarbejde med såvel virksomhedens ledelse som ansatte skal finde frem til, hvordan virksomheden får en rutine, der sikrer, at problemet ikke gentager sig.

I relation til eksemplet betyder det, at rådgiveren i samarbejde med virksomheden skal kortlægge, hvad årsagen til problemet er, fx

- at det er uklart, hvad opgaven, virksomheden har fået overdraget, går ud på i detaljer,
- at der ikke er givet tilstrækkelig instruktion til de ansatte, der skulle udføre opgaven,
- at der ikke er ført tilstrækkeligt tilsyn med arbejdet.

Herefter udarbejder rådgiveren i samarbejde med virksomheden en handlingsplan for at løse problemet, fx

- at der udarbejdes en liste over mulige områder, der kan spørges ind til, når virksomheden får overdraget opgaver, for så vidt muligt at undgå uklarhed om opgavernes indhold og omfang,
- at der udarbejdes en skriftlig instruks om, hvordan og hvornår man skal etablere og vedligeholde færdselsveje, og alle relevante medarbejdere instrueres heri,
- at der udarbejdes skriftlige rutiner for tilsyn med arbejdet, og alle relevante medarbejdere instrueres heri.

Rådgiveren fastsætter i samarbejde med virksomheden retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen, fx at sikkerhedsgruppen efter et halvt år følger op på, om instrukserne bliver fulgt osv.

Et andet eksempel kan være, at en virksomhed, hvis ansatte benytter færdselsveje, der ikke lever op til gældende regler, har fået et påbud om manglende sikring af færdselsveje. Denne virksomhed har ikke fået overdraget opgaven med at holde færdselsvejene i ordentlig stand, men selve opgaven ligger hos en anden af de virksomheder, der arbejder på byggepladsen.

På tilsvarende vis som i eksemplet ovenfor skal virksomheden sikre, at det konkrete problem løses, og forebygge, at et tilsvarende problem ikke opstår i fremtiden. Derfor skal virksomheden indarbejde rådgivningspåbuddet i sin APV.

Det skal således kortlægges, hvad årsagen til problemet er, der skal laves en handlingsplan for løsning af problemet, også fremadrettet, samt en plan for opfølgning. Rådgiveren medvirker til APV-processen i forhold til rådgivningspåbuddet, der svarer til en normal APV-proces.

Årsagen til problemet kan fx være, at virksomheden ikke har sikret sig, at adgangsforsvarligheden på den pågældende byggeplads er forsvarlige i overensstemmelse med reglerne. Handlingsplanen kan fx gå ud på, at man udarbejder skriftlige rutiner for, hvordan man fremover i såvel aftaler om opgaver samt ved tilsyn med arbejdet sikrer, at der er og vil være tale om forsvarlige adgangsforsvarligheden og færdselsveje for virksomhedens ansatte. Endvidere skal der fastsættes en plan for opfølgning på handlingsplanen.

5.4.6. Montage af betonelementer – § 22

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende montage af betonelementer har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved montage af betonelementer, hvor der ikke er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger mod ulykker under anhugning, løft, afsætning af elementer, og mod ulykker under sammenstøbning, montage og demontage af elementstøtter.

En del meget alvorlige nedstyrtningssulykker og tilløb hertil sker ved arbejde i forbindelse med montage af betonelementer.

Elementmontage omfatter mange forskellige elementtyper, lige fra søjle- og dragerkonstruktioner til væg- og dækelementer i beton og letbeton og en kombination af mange elementtyper.

Arbejde med elementmontage er tungt arbejde, der ofte udføres ved hjælp af store maskiner, fx store kraner. Derfor har hændelser ved elementmontage som regel også store konsekvenser.

Det er af afgørende betydning, at alle detaljer i forbindelse med elementmontage, inklusive midlertidige afstivninger, rækværker og afdækning af diverse åbninger, planlægges grundigt.

5.4.7. Nedstyrtningsfare eller fare for sammenstyrtning – § 23

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende nedstyrtningsfare eller fare for sammenstyrtning har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives, når der er nedstyrtningsfare eller fare for sammenstyrtning ved arbejde på bygninger og konstruktioner mv., eller i umiddelbar nærhed af dem.

Generelt skal der ved arbejde i bygninger, konstruktioner mv. være etableret rækværk eller foretaget overdækning eller anden passende sikkerhedsforan-

staltning ved åbninger i gulve, tage, vægge, etageadskillelser o.l., som frembyder fare for nedstyrtning.

Især nedrivning af bygninger eller konstruktioner er ofte forbundet med meget store arbejdsmiljøproblemer, især på ulykkessiden, hvor selektiv nedrivning har gjort processen mere kompliceret.

Selektiv nedrivning betyder, at bygningen "bygges baglæns", hvorved de forskellige materialetyper som træ, metal eller eternit selekteres ved nedrivningsprocessen. Ved selektiv nedrivning kan der opstå stor ulykkesrisiko i forbindelse med uafstivede bygningsdele eller -konstruktioner. Herudover kan der være bygningsdele og -afsnit med råd eller svamp, der også frembyder fare for nedstyrtning.

Flere af de nævnte forhold er ikke umiddelbart synlige, idet de kan være skjult af andre bygningsdele. Det kræver derfor en meget grundig planlægning af arbejdsprocesserne og undersøgelse af bygningens "tilstand", inden arbejdet påbegyndes.

Hvor "fejlen" umiddelbart kan rettes, fx ved at etablere et rækværk om et trappehul, og materialerne hertil findes i nærheden af arbejdsstedet, gives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud.

5.4.8. Gravearbejde – § 24

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende gravearbejde har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved gravearbejde, hvor gravedybden er mere end 1,7 meter og hvor der ikke er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger mod sammenstyrtning. Det drejer sig fx om, at der ikke er truffet effektive foranstaltninger mod jordforskydninger som følge af frost, vand eller trafik eller mod farer ved jordforskydninger ved tidligere udgravninger, fx ved nedgravede installationer. Rådgivningspåbuddet gives dog ikke, hvis løsningen er umiddelbart tilgængelig.

Gravearbejde, især ved gravedybder over 1,7 meter, er ofte forbundet med stor sikkerhedsmæssig risiko på grund af faren for sammenstyrtning eller sammen-skrivning af jorden. I Danmark veksler jordforholdene utroligt meget, både i de horisontale og de vertikale snit. Derfor er det yderst vigtigt, at der foretages geotekniske undersøgelser af jordforholdene, inden arbejdet påbegyndes.

Foruden den store forskel, der er i jordbundsforholdene, er der andre forhold, der skal undersøges, fx tidligere opgravninger, rystelser fra nærliggende trafik, gamle lossepladser og forureningsdepoter.

Ved gravearbejde i bymæssig bebyggelse kan der også være behov for undersøgelser i forbindelse med midlertidig afstivning af nærliggende eksisterende bygninger, træer m.m.

Hvor "fejlen" umiddelbart kan rettes, fx ved afstivning ved hjælp af en grave-

kasse, der er i umiddelbar nærhed af gravstedet, gives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud.

5.4.9. Opstilling, ændring af opstilling samt nedtagning af stilladser, der ikke er opstillet i standardopstilling – § 25

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende opstilling, ændring af opstilling samt nedtagning af stilladser, der ikke er opstillet i standardopstilling, har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved opstilling, ændring af opstilling samt nedtagning af stilladser, der ikke er opstillet i en standardopstilling efter den pågældende stilladstypes brugsanvisning, og hvor der for den valgte stilladskonstruktion ikke foreligger en konstruktionsberegning, der indeholder en specifikation over den påtænkte opstilling, herunder en styrke- og stabilitetsberegning.

Stilladser, der ikke er opstillet i en standardopstilling, og hvor der ikke foreligger en konstruktionsberegning indeholdende en styrke- og stabilitetsberegning, er ofte opstillet på et underlag, fx en tagkonstruktion, hvor bæreevnen ikke kendes.

Mange af de alvorlige nedstyrtningsulykker og tilløb hertil skyldes opstilling af og arbejde på stilladser. Opstilling, ændring af en opstilling og nedtagning af stilladser er et arbejde, der kræver god planlægning og tilrettelæggelse (samt uddannede stilladsopstillere, når stilladshøjden overstiger 3 meter).

Stilladser findes i forskellige typer, fx ramme-, søjle-, rulle- og bukkestilladser. De opstilles på forskellige underlag i mange forskellige konstruktioner.

Fælles for alt stilladsopstillingsarbejde er, at arbejdet er forbundet med en vis risiko, der i mange situationer kun kan imødegås ved anvendelse af personlige værnemidler, fx faldsikringsudstyr.

5.4.10. Tekniske hjælpemidler – § 26

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende sikkerhedsforanstaltninger på tekniske hjælpemidler har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives til brugervirksomheden, dvs. rådgivningsbestemmelserne omfatter ikke fremmede leverandører.

Rådgivningspåbud gives ved tekniske hjælpemidler, der er fremstillet med manglende sikkerhedsforanstaltninger, hvor der enten kan være tale om en overtrædelse af reglerne ved fremstillingen, eller det kan være et ældre teknisk hjælpemiddel, fx en maskine, som ikke længere har et tidssvarende sikkerhedsniveau. Det kan være kompliceret at eftermontere sikkerhedsforanstaltninger, og mange virksomheder har ikke selv kompetencen til det. Der gives rådgivningspåbud, såfremt virksomheden ikke umiddelbart har en løsning på problemet, dvs. på stedet kan forklare den tilsynsførende, hvordan de vil løse problemet.

Rådgivningspåbud gives endvidere ved tekniske hjælpemidler, hvor der er foretaget ændring af de sikkerhedsmæssige dele af konstruktion eller styring, eller sikkerhedsforanstaltninger er sat ud af kraft, og årsagen hertil ikke umiddelbart kan konstateres og afhjælpes.

I tilfælde, hvor problemet ikke er komplekst, hvor fx en skærm er fjernet midlertidigt og umiddelbart kan reetableres, og hvor årsagen umiddelbart kan konstateres og afhjælpes, gives ikke rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud.

Der gives ikke rådgivningspåbud vedrørende CE-mærkede tekniske hjælpemidler, der er under 5 år gamle, medmindre virksomheden har foretaget ændring af de sikkerhedsmæssige dele af konstruktion eller styring, eller virksomheden har sat eksisterende sikkerhedsforanstaltninger ud af kraft, jf. ovennævnte retningslinjer.

5.4.11. Intern færdsel på faste arbejdssteder – § 27

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende intern færdsel på faste arbejdssteder har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved intern færdsel på virksomheden, hvor kørende trafik sammenblandes med faste arbejdspladser eller gående trafik.

Sammenblanding af kørende trafik med faste arbejdspladser eller gående trafik indebærer bl.a. en ulykkesrisiko, når

- det ikke er klart markeret, hvor den kørende transport foregår, eller hvor transporten foregår uden for eventuelt markerede områder,
- der foregår en krydsende trafik af gående og kørende trafikanter,
- der ikke er klar signalering ved lyd, lys eller andet, når kørende trafik foregår,
- der er dårligt udsyn og overblik over færdslen.

5.4.12. Håndtering af gods – § 28

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende håndtering af gods i over 2 meters højde har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives, når gods håndteres i mere end 2 meters højde, og hvor der er risiko for, at det kan skride ud og falde ned, uden at der er truffet foranstaltninger, der sikrer, at der i sådanne situationer ikke færdes personer i umiddelbar nærhed.

Det drejer sig om al transport af gods ved hjælp af mobile arbejdsredskaber, trucks, gaffelstablere o.l., og det gælder såvel på faste arbejdsområder, fx lager-systemer, som ved mere ad hoc prægede opgaver.

Det gælder endvidere for faste transportsystemer, fx conveyorbåner, med transport af gods i over 2 meters højde, hvor der er risiko forbundet med tab af gods, og der ikke er truffet foranstaltninger til sikring af personer.

5.4.13. Belastende akustiske forhold – § 29

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende belastende akustiske forhold har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved belastende akustiske forhold ved arbejde, der foregår i:

- Produktionslokaler med et rumfang på mindre end 1000 m³, hvor der er en efterklangstid på mere end 1,3 sekund
- Produktionslokaler med et rumfang på mere end 1000 m³, hvor der er et gennemsnitligt effektivt absorptionsareal på mindre end 0,6 gange gulvarealet
- Lokaler i daginstitutioner, hvor der er en gennemsnitlig efterklangstid på mere end 0,6 sekund
- Klasselokaler i skoler, dog bortset fra sang- og musiklokaler, hvor der er en efterklangstid på mere end 0,9 sekund
- Undervisningsområder i skoler med et gennemsnitligt effektivt absorptionsareal på mindre end 0,9 gange gulvarealet
- Flerpersoners kontorer større end 300 m³ med et gennemsnitligt effektivt absorptionsareal på mindre end 0,9 gange gulvarealet.

Produktionslokaler omfatter ud over egentlige produktionslokaler også værksteder, storkøkkener mv.

Det er en forudsætning for afgivelse af rådgivningspåbud i produktionslokaler, at

- støjbelastningen af de beskæftigede personer overstiger 80 dB(A), eller
- det målte eller eventuelt beregnede lydtrykniveau på arbejdspladser i nogen afstand fra lydkilderne overstiger 80 dB(A), idet der tænkes på personer, der bliver generet af støj fra maskinen uden at være operatør på den (lydtrykniveauet bør her måles som middelværdi over en 5-10 minutters periode), eller
- de ansatte udsættes for en støjbelastning, der er unødigt, og som det vil være teknisk rimeligt at nedbringe ved rumakustiske foranstaltninger.

5.4.14. Støjbelastning og spidsværdi – § 30

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende støjbelastning og spidsværdi har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved støjbelastning $L_{EX(8\text{ timer})}$ over 85 dB(A) eller spidsværdier af impulser over 137 dB(C), og hvor der ikke umiddelbart foreligger tekniske og organisatoriske foranstaltninger til nedbringelse af støjen.

Det skal normalt være dokumenteret med en måling, at grænseværdien er overskredet, men måling kan udelades, hvis virksomheden og Arbejdstilsynet er enige om, at der foreligger en overskridelse.

Hvis virksomheden allerede har løst problemet andre steder i samme produktionsenhed, eksempelvis hvis tilsvarende maskiner er støjdæmpet, gives ikke

rådgivningspåbud, men alene almindeligt påbud. Tilsvarende gælder, hvis der foreligger en teknisk løsning, der umiddelbart kan etableres, eksempelvis dæmpning af trykluftafblæsning.

Rådgivningspåbud undlades også, hvis Arbejdstilsynet bliver bekendt med flere tilfælde, hvor rådgivere ikke har kunnet løse et konkret, entydigt støjproblem.

5.4.15. Hånd-arm vibrationer – § 31

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende hånd-arm vibrationer har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved daglig vibrationsbelastning over 5 m/s² for hånd-arm vibrationer, hvor der ikke umiddelbart foreligger tekniske og organisatoriske foranstaltninger til nedbringelse af påvirkningen.

Det skal normalt være dokumenteret med en måling, at grænseværdien er overskredet, men måling kan udelades, hvis virksomheden og Arbejdstilsynet er enige om, at der foreligger en overskridelse.

Bestemmelsen gælder kun arbejde med tekniske hjælpemidler, der er stillet til rådighed for arbejdstageren efter 6. juli 2007.

5.4.16. Indretning af spånsiloer – § 32

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende indretning af spånsiloer har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives, når spånsiloer ikke er indrettet således, at farlige maskinbevægelser inde i siloen, fx omrører eller udmadersystem, automatisk stopper, når der åbnes ind til siloen.

Endvidere gives rådgivningspåbud, når adgangsvejen til siloen ikke er aflåst, når der ikke foretages tømning e.l.

Endelig gives rådgivningspåbud, hvis der er risiko for nedstyrtende spåner på grund af brodannelse i siloen, eller hvis fyldningshøjden overstiger 3 meter, og der ikke er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger, jf. At-vejledningen om tømning, vedligeholdelse og reparation af spånsiloer.

Bemærk, at der i bekendtgørelse om autorisation af arbejdsmiljørådgivere er krav om brug af en generel rådgiver ved rådgivningspåbud ved spånsiloer.

5.4.17. Tømning af spånsiloer – § 33

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende tømning af spånsiloer har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives, hvis der foretages tømning af spånsiloer, selv om der er risiko for personskade, fx hvis der foretages tømning af siloen, hvor der er

risiko for nedstyrtende spåner eller for at blive fanget af farlige maskinbevægelser i siloen.

Endvidere gives rådgivningspåbud, hvis der foretages tømning af spånsiloer, og der er risiko for ergonomisk belastning, fx hvis der ikke anvendes egnede tekniske hjælpemidler.

Bestemmelsen bruges specifikt i forbindelse med arbejdet med manuel tømning af spånsiloer på grund af den meget fysisk anstrengende og komplekse ergonomibelastning, hvori bl.a. også indgår brug af personlige værnemidler. Det bemærkes, at den ergonomiske belastning ved tømning af spånsiloer er en ergonomisk kombinationspåvirkning, indeholdende risikofaktorerne belastende arbejdsstilling og -bevægelse, tung manuel håndtering, ensidigt, belastende arbejde og fysisk anstrengende arbejde.

Rådgivningspåbud gives på baggrund af en samlet vurdering af samtlige ovennævnte faktorer.

Der gives således ikke rådgivningspåbud efter § 9 eller § 10, når det drejer sig om risiko for ergonomisk belastning i forbindelse med tømning af spånsiloer, men et rådgivningspåbud efter denne særlige "spånsilo"-bestemmelse vil kunne indgå som en del af de 3 overtrædelser, der efter § 8 selvstændigt udløser et rådgivningspåbud.

Bemærk, at der i bekendtgørelse om autorisation af arbejdsmiljørådgivere er krav om brug af en generel rådgiver ved rådgivningspåbud ved tømning af spånsiloer.

5.4.18. Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS) – § 34

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende Plan for Sikkerhed og Sundhed har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

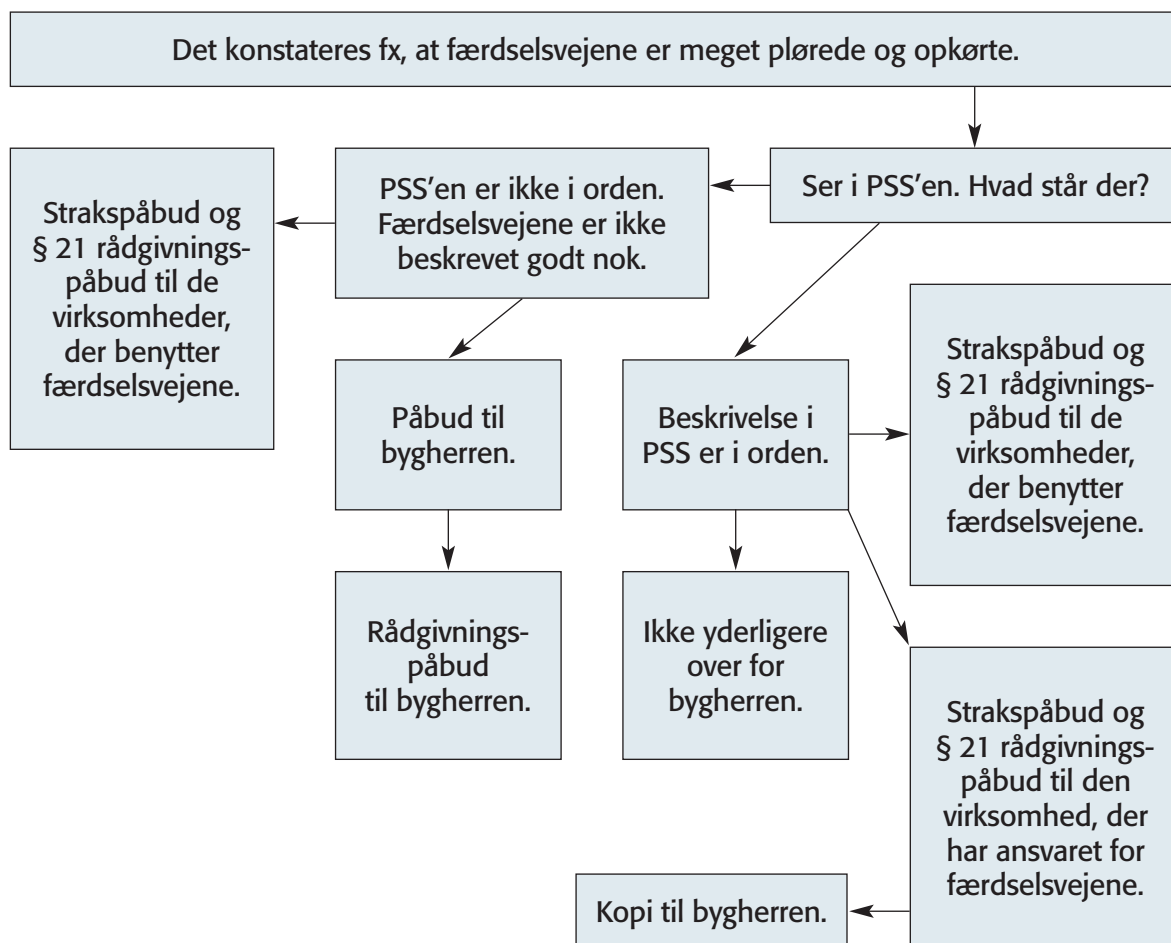
Rådgivningspåbud gives, hvor det i forlængelse af konstaterede overtrædelser af reglerne om indretning af en byggeplads konstateres, at forholdet skulle have været omfattet af Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), men enten ikke er omfattet eller er mangelfuldt beskrevet.

Udarbejdelse af PSS er et krav, der påhviler en bygherre, hvor to eller flere arbejdsgivere samtidigt på samme byggeplads beskæftiger flere end 10 personer.

Bygherren skal i forbindelse med udarbejdelse af planen sikre, at samtlige relevante krav, jf. kapitel 3 i bekendtgørelse om bygherrens pligter, er opfyldt, herunder at PSS'en har en tilstrækkelig detaljeringsgrad, og at den løbende ajourføres.

Bemærk, at der i bekendtgørelse om autorisation af arbejdsmiljørådgivere er krav om brug af en generel rådgiver ved rådgivningspåbud ved Plan for Sikkerhed og Sundhed.

§ 34 Manglende eller væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS)



5.4.19. Eksplosiv atmosfære (ATEX) – § 35

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at arbejdsmiljøproblemet vedrørende arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære har en sådan væsentlighed og karakter, at det udløser en afgørelse, vurderes det, om problemet også udløser et rådgivningspåbud.

Rådgivningspåbud gives ved arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, hvor kortlægning og vurdering af risici fra eksplosiv atmosfære mangler eller har væsentlige mangler.

Rådgivningspåbud gives endvidere, hvor virksomheden ikke har klassificeret områder med farlig eksplosiv atmosfære i zoner.

Rådgivningspåbud gives endelig, hvor foranstaltningerne til at

- undgå dannelse af farlig eksplosiv atmosfære,
- undgå antændelse af farlig eksplosiv atmosfære, eller
- begrænse de skadelige virkninger fra en eksplosion ikke er tilstrækkelige.

Bemærk, at der i bekendtgørelse om autorisation af arbejdsmiljørådgivere er krav om brug af en generel rådgiver ved rådgivningspåbud ved arbejde i eksplosiv atmosfære.

5.5. Det psykosociale område

5.5.1. Psykisk arbejdsmiljø – § 36

Bestemmelsen omfatter de tilfælde, hvor der er afgivet påbud i forbindelse med, at der er konstateret problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Når der således er afgivet påbud om problemer vedrørende psykisk arbejdsmiljø, afgives der også rådgivningspåbud.

Den situation, at der er ydet udvidet vejledning i forbindelse med afgivelse af strakspåbud om et psykisk arbejdsmiljøproblem, ændrer ikke ved arbejdsgiverens pligt til at anvende autoriseret rådgivning.

Hvis der er afgivet påbud om psykisk arbejdsmiljø, vil virksomheden først have modtaget en rapport om psykisk arbejdsmiljø og dermed have haft mulighed for at løse problemet selv, før der blev afgivet påbud og rådgivningspåbud. Ved strakspåbud vil virksomheden dog ikke få mulighed for at løse problemerne selv, før der afgives påbud og rådgivningspåbud.

Der vil blive afgivet rådgivningspåbud, uanset om der er ydet procesvejledning i forbindelse med rapport om psykisk arbejdsmiljø.

Vedrørende Arbejdstilsynets reaktionsområde mv. se tekstboks til afsnittet om Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø.

6. Rådgivningspåbud til bygherre om komplekse og alvorlige overtrædelser – § 7

(påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved påbud om manglende eller mangelfuld Plan for Sikkerhed og Sundhed)

6.1. Formål

Når det i forlængelse af konstaterede overtrædelser af reglerne om indretning af en byggeplads konstateres, at forholdet skulle have været omfattet af Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), men dette enten ikke er omfattet eller er mangelfuldt beskrevet, afgives der et påbud til bygherren om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Formålet er, at bygherren skal have bistand til såvel at få rettet op på manglerne i den konkrete PSS, som at få en rådgivning, der sikrer, at hvis bygherren på ny er ansvarlig for udarbejdelse af en PSS, vil denne ikke indeholde væsentlige mangler.

Udarbejdelse af PSS er et krav, der påhviler en bygherre, hvor to eller flere arbejdsgivere samtidigt på samme byggeplads beskæftiger flere end 10 personer.

Bygherren skal i forbindelse med udarbejdelse af planen sikre, at samtlige relevante krav, jf. kapitel 3 i bekendtgørelse om bygherrens pligter, er opfyldt, herunder at PSS'en har en tilstrækkelig detaljeringsgrad, og at den løbende ajourføres.

6.2. Hvornår får en bygherre et rådgivningspåbud vedrørende PSS'en?

Når Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af reglerne om indretning af en byggeplads, hvor forholdet burde være omfattet af Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), og forholdet enten ikke er omfattet eller er mangelfuldt beskrevet, afgives der et rådgivningspåbud til bygherren.

I forbindelse med rådgivningspåbud på bygge- og anlægsområdet kan der være et behov for at beskrive ansvarsområderne for de forskellige aktører.

I denne sammenhæng vil der normalt være tale om 3 aktører:

1. Bygherren
2. Virksomheden, hvis medarbejdere bruger de fælles faciliteter
3. Virksomheden, der har ansvaret for etableringen af de fælles faciliteter.

På byggepladser, hvor to eller flere arbejdsgivere samtidigt beskæftiger mindst 10 personer, skal bygherren, inden byggepladsen etableres:

- afgrænse sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne,
- udarbejde en skriftlig Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS),
- koordinere sikkerhedsarbejdet i byggeperioden, og
- anmelde byggepladsen til Arbejdstilsynet.

Afgrænsning af sikkerhedsforanstaltningerne indebærer, at bygherren er ansvarlig for at træffe aftaler med de enkelte entreprenører om, hvem der etablerer, vedligeholder og fjerner sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne.

Planen for Sikkerhed og Sundhed (PSS) skal indeholde en detaljeret beskrivelse af de fælles sikkerhedsforanstaltninger.

Bygherren har mulighed for at overdrage det praktiske arbejde med de fire forpligtigelser til fx den projekterende eller til en hovedentreprenør, men det juridiske ansvar kan ikke overdrages til andre.

Det er meget vigtigt at være opmærksom på, hvad der er fællesområder, og hvor langt begrebet fællesområder går. Som eksempel kan nævnes, at færdselsveje, der bruges af alle på byggepladsen, er fællesområde, hvorimod færdselsveje, der kun bruges af en enkelt entreprenør, fx på bagsiden af en bygning for isætning af vinduer, normalt ikke er fællesområde.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne, undersøges PSS'en.

Hvis denne beskriver forholdet korrekt og i en brugbart detaljeret form, afgiver Arbejdstilsynet påbud til den virksomhed, der har udført – eller burde have udført – den fælles sikkerhedsforanstaltning, som ikke er udført i henhold til PSS'en og aftalen mellem bygherren og virksomheden.

Derudover afgiver Arbejdstilsynet påbud til en virksomhed, hvis Arbejdstilsynet har konstateret, at virksomhedens medarbejdere arbejder på det sted, hvor forholdene ikke er i orden. Endelig sendes kopi af påbud til bygherren til orientering.

Hvis forholdet ikke er beskrevet korrekt og i en brugbart detaljeret form, afgiver Arbejdstilsynet påbud til bygherren om at ændre PSS'en.

Hvis forholdet slet ikke er beskrevet i PSS'en, fordi bygherren (og hans rådgivere) er af den opfattelse, at det ikke er et fællesområde, afgives der påbud til bygherren med krav om at ændre PSS'en.

Hvilken reaktionsform (påbud, strakspåbud eller forbud) der skal vælges, er afhængigt af den konstaterede overtrædelse. I nogle tilfælde kan der være behov for forskellige reaktioner i forbindelse med den samme konstaterede overtrædelse. Se eksempel i bilag 1.

6.3. Efterkommelse af rådgivningspåbud ved PSS

6.3.1. Valg af rådgiver

Når en bygherre har modtaget et rådgivningspåbud, skal bygherren bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at rådgive inden for alle områder.

6.3.2. Aftale med rådgiver om rådgivningspåbud

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har bygherren pligt til at indgå en aftale med en rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom, senest 6 uger efter at rådgivningspåbuddet er modtaget.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan pligterne i forbindelse med rådgivningspåbuddet efterkommes.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i bygherrens virksomhed og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbagemeldingen skal for denne type rådgivningspåbud ikke påtegnes af bygherrens sikkerhedsrepræsentant eller en af bygherrens ansatte.

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbagemeldingen.

Der stilles ikke krav om, at rådgivningen skal vare et bestemt antal timer, da det vil være meget forskelligt fra bygherre til bygherre, hvor mange timers rådgivning der er behov for. Bygherren skal altså benytte så meget rådgivning, som der er behov for.

6.3.3. Afsluttende redegørelse

Når arbejdsmiljøproblemerne er løst, skal rådgiveren udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet.

Redegørelsen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Hvordan rådgivningspåbuddet og påbuddet om PSS er efterkommet.
- Hvilke initiativer der er sat i værk for at sikre, at bygherren, hvis han på er ansvarlig for udarbejdelse af en PSS, udarbejder en plan, der ikke indeholder væsentlige mangler.

Redegørelsen skal i hele byggeperioden for det aktuelle byggeri, som udløste rådgivningspåbuddet, være tilgængelig for de ansatte og arbejdsgiverne på byggepladsen samt for Arbejdstilsynet. Redegørelsen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet.

6.3.4. Tilbage melding på påbud

Når bygherren har efterkommet rådgivningspåbuddet, skal bygherren give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet herom. Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved efterkommelsesfristens udløb. Tilbage meldingen skal indeholde oplysninger om

- hvordan rådgivningspåbuddet er efterkommet, og
- hvordan de afgørelser, der lå til grund for rådgivningspåbuddet, er efterkommet.

Bygherren har ikke pligt til at følge rådgiverens råd omkring valget af den konkrete løsning på arbejdsmiljøproblemet samt måden, hvorpå det skal indarbejdes i PSS'en, og bygherren kan også vælge at inddrage andre rådgivere til at hjælpe med at efterkomme et påbud. Men tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal forelægges den autoriserede rådgiver, som skal påtegne tilbage meldingen, hvis denne vurderer, at PSS'en er lovliggjort. Rådgiveren er således med i hele rådgivningsforløbet, selv om bygherren vælger en anden konkret løsning end den, rådgiveren anbefaler.

Ved sin tilbage melding bekræfter rådgiveren, at rådgivningspåbuddet og det påbud om PSS, der udløste rådgivningspåbuddet, er efterkommet. Hvis PSS'en ikke er lovliggjort, eller alle elementer i rådgivningspligten ikke er opfyldt – herunder at der er udarbejdet en redegørelse over forløbet, og at der er fastsat initiativer, der sikrer, at bygherren fremover udarbejder en PSS, der er i orden – kan rådgiveren ikke påtegne tilbage meldingen. Baggrunden herfor er, at rådgivningens sigte er fremadrettet, og det derfor er afgørende både at løse problemerne og forebygge, at de gentager sig.

Tilbage meldingen skal for denne type rådgivningspåbud ikke påtegnes af bygherrens sikkerhedsrepræsentant eller af en repræsentant for de ansatte.

Hvis Arbejdstilsynet ikke modtager en tilbage melding om efterkommelse af påbuddet, eller hvis Arbejdstilsynet modtager en tilbage melding, som den autoriserede arbejdsmiljørådgiver ikke har påtegnet, vil der blive foretaget et kontrolbesøg. Ved kontrolbesøget vil Arbejdstilsynet vurdere, om rådgivningspåbuddet er efterkommet, herunder om den konkrete løsning er tilstrækkelig, og rådgivningspligten er opfyldt. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at rådgivningspåbuddet er efterkommet, vil det ikke have nogen retlige konsekvenser for arbejdsgiveren, at tilbage meldingen ikke er fyldestgørende påtegnet, fordi rådgiveren ikke mener, at den konkrete løsning er tilstrækkelig. Derimod kan det have retlige konsekvenser for virksomheden, hvis Arbejdstilsynet ved kontrolbesøget vurderer, at rådgivningspåbuddet eller det påbud, der udløste rådgivningspåbuddet, ikke er efterkommet.

7. Generelt for alle typer rådgivningspåbud

7.1. Autoriserede arbejdsmiljørådgivere

En arbejdsmiljørådgiver kan være autoriseret til kun at rådgive om et bestemt emne, som fx ergonomi, eller være autoriseret til at kunne rådgive om alle arbejdsmiljøproblemer.

De to forskellige typer autoriserede arbejdsmiljørådgivere er: "autoriserede arbejdsmiljørådgivere" og "autoriserede emnearbejdsmiljørådgivere".

Autoriserede arbejdsmiljørådgivere er autoriseret til at rådgive om løsning af rådgivningspåbud inden for alle områder. Autoriserede emnearbejdsmiljørådgivere kan være autoriseret inden for fem forskellige hovedområder:

- Det ergonomiske område
- Det biologiske område
- Det kemiske område
- Det fysiske område
- Det psykosociale område.

En arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at rådgive om et bestemt emne, skal have kendskab til løsningen af det arbejdsmiljøproblem, der danner grundlag for rådgivningspåbuddet. Arbejdsmiljørådgiveren vil have kompetencer inden for et eller flere af de fem hovedområder.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud, skal være opmærksom på, at det kun er rådgivere, der er autoriserede til at yde rådgivning om alle arbejdsmiljøproblemer eller til at yde rådgivning til løsning af det bestemte arbejdsmiljøproblem, som kan bruges til at efterkomme rådgivningspåbuddet.

Alle autoriserede arbejdsmiljørådgivere står opført på en liste på Arbejdstilsynets hjemmeside: www.at.dk. Det fremgår af listen, hvad den enkelte rådgiver er autoriseret til at yde rådgivning om, og en arbejdsgiver, der har fået påbud om at bruge rådgivning til løsning af et bestemt arbejdsmiljøproblem, kan her se, hvilke rådgivere det er muligt at benytte.

En autoriseret arbejdsmiljørådgiver har som en af sine kompetencer viden om arbejdsmiljølovgivningen og kan vurdere, om en løsning af et arbejdsmiljøproblem lever op til lovens krav. Det skal imidlertid understreges, at det alene er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at et påbud er efterkommet.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om mange overtrædelser eller et rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser, skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der kan rådgive inden for alle områder.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om komplekse og alvorlige overtrædelser, kan bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret inden for det relevante område, fx det fysiske område, eller en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der kan rådgive inden for alle områder. Dog kan virksomheden ikke bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver, når det underliggende påbud vedrører Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), ATEX eller spånsiloer, da efterkommelse af rådgivningspåbud omkring disse emner kræver en rådgiver med generel arbejdsmiljøviden, jf. bekendtgørelse om autorisation af arbejdsmiljørådgivere § 6, stk. 2.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om brug af en autoriseret rådgiver til undersøgelse af psykiske arbejdsmiljøforhold, skal bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver (der er autoriseret inden for det psykosociale område) eller en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der kan rådgive inden for alle områder.

7.2. Anden arbejdsmiljørådgivning

At få påbud om at gøre brug af autoriseret rådgivning er ikke ensbetydende med, at arbejdsgiveren kun må bruge en autoriseret rådgiver til at løse de arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningspåbuddet.

En virksomhed kan vælge selv at stå for løsningen af problemerne, den kan inddrage sin bedriftssundhedstjeneste, eller den kan entre med en arbejdsmiljørådgiver, der ikke er autoriseret. Der kræves blot, at virksomheden også bruger en autoriseret rådgiver ved efterkommelsen af påbuddene. Det fremgår af denne vejledning, hvilke minimumskrav der stilles i relation til brug af den autoriserede rådgiver. Virksomheden og den autoriserede rådgiver aftaler således selv, hvorledes samarbejdet skal foregå, og hvor stort timeforbruget skal være under hensyn til, at kravene i rådgivningspåbuddet skal imødekommes.

Ved påbud om brug af autoriseret rådgiver ved undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø skal rådgiveren dog gennemføre selve undersøgelsen. Det er her ikke tilstrækkeligt, at rådgiveren alene yder bistand hertil.

7.3. Virksomheder med flere produktionsenheder

Hvis en virksomhed med flere produktionsenheder ved et tilsyn på én produktionsenhed får et rådgivningspåbud, gælder rådgivningspligten kun den produktionsenhed, hvor tilsynet fandt sted, selv om der måtte være identiske arbejdsmiljøproblemer på virksomhedens andre produktionsenheder.

Det kan imidlertid være en god idé at få rådgiveren til også at hjælpe med at løse eventuelle tilsvarende problemer på de andre produktionsenheder. På den måde sikrer arbejdsgiveren sig, at problemerne bliver løst på samme niveau i hele virksomheden.

Det kan ske, at Arbejdstilsynet afgiver to eller flere rådgivningspåbud til flere af virksomhedens produktionsenheder inden for en kort periode. I sådan et tilfælde er der mulighed for, at arbejdsgiveren kan indgå én aftale med én autoriseret rådgiver, der dækker alle rådgivningspåbud, der er givet til virksomheden i de forskellige produktionsenheder. Der gælder dog den begrænsning, at Arbejdstilsynet skal have modtaget en tilbagemelding om, at der er indgået en aftale med en rådgiver, inden 6 uger efter at rådgivningspåbuddet er afgivet. Derfor skal der tages hensyn til denne frist, hvis der ønskes indgået en samlet rådgivningsaftale om flere rådgivningspåbud.

8. Særlige forhold

8.1. Brug af egen autoriseret rådgiver

Hvis en virksomhed, der selv er autoriseret arbejdsmiljørådgiver, får et rådgivningspåbud, kan den ikke efterkomme rådgivningspåbuddet ved at rådgive sig selv. Den skal i stedet bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, som tilhører en selvstændig juridisk enhed, der er adskilt fra den juridiske enhed, der har fået rådgivningspåbuddet.

I enkelte særlige tilfælde kan Arbejdstilsynet dispensere fra denne regel. Det gælder, hvis en juridisk enhed, som er autoriseret rådgiver, ikke har mulighed for at udskille sin rådgivningsfunktion i en selvstændig juridisk enhed. Det kan fx være tilfældet for en kommune, der selv er autoriseret rådgiver.

Muligheden for dispensation er relativt begrænset, da en autoriseret rådgiver ikke selv bør have arbejdsmiljøproblemer, der udløser et rådgivningspåbud. Samtidig er der ved et rådgivningspåbud gode muligheder for at benytte egen rådgiver til at stå for hovedparten af efterkommelsen, mens brugen af den eksterne autoriserede rådgiver kan begrænses til de minimumskrav, som er fastlagt i reglerne om rådgivningspåbud.

For at komme i betragtning til en dispensation kan bl.a. disse kriterier være relevante:

- at ansøgeren skal dokumentere, at det på grund af lovkrav ud over arbejdsmiljøloven ikke er muligt at udskille en juridisk enhed,
- at den autoriserede rådgiver inden for den juridiske enhed, der har fået et rådgivningspåbud, er adskilt fra virksomheden i øvrigt i en selvstændig afdeling,
- at ingen i den selvstændige afdeling udfører andet arbejde for virksomheden end autoriseret arbejdsmiljørådgivning eller rådgivning inden for BST-bekendtgørelsens rammer eller administrative opgaver forbundet hermed,
- at den selvstændige afdeling er organisatorisk selvstændigt ledet,
- at oplysninger, som rådgiveren får gennem sin bistand til at efterkomme rådgivningspåbuddet, skal opbevares adskilt fra virksomhedens øvrige arkiv og oplysningsmateriale, således at der ikke er risiko for sammenblanding med virksomhedens øvrige arkiver, herunder personalekartoteket,
- at lederen af den selvstændige afdeling i forbindelse med afdelingens rådgivning af organisationens/virksomhedens egne påbud selvstændigt foretager rådgivning og påtegning af påbuddet uafhængigt af organisationens/virksomhedens øvrige ledelse.

Jens Jensen

Regler:

Bekendtgørelse nr. 259 af 20. marts 2007 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere (rådgivningspåbud)
Bekendtgørelse nr. 258 af 20. marts 2007 om autorisation af arbejdsmiljørådgivere.

Læs også branchearbejdsmiljørådenes vejledninger mv.:

Branchearbejdsmiljørådenes vejledninger kan findes på de enkelte branchearbejdsmiljøråds hjemmesider.
Der er link til disse hjemmesider på Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk

Arbejdstilsynet

Postboks 1228
0900 København C
Telefon 70 12 12 88
Telefax 70 12 12 89
e-post at@at.dk
www.at.dk

Prepress: KREATOR – Tryk: Scanprint A/S

