

Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Det er arbejdsgiveren, der har det overordnede ansvar for at dette sker, men arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen/de ansatte i planlægning, gennemførelse og opfølgning af arbejdspladsvurderingen. Hvilke metode man konkret vil bruge til at gennemføre arbejdspladsvurderingen er op til den enkelte virksomhed, idet der ikke i lovgivningen er foreskrevet en bestemt metode. Ved nogle arbejdsprocesser – især inden for B/A-området – hvor den samme type processer gentages, blot forskellige steder, kan man benytte en procesvurdering, som så skal udbygges med en vurdering for det enkelte arbejde.

Arbejds-
plads-
vurdering
(APV)

Omvendt stilles der i lovgivningen konkrete krav til indholdet af en arbejdspladsvurdering.

Hvis der arbejdes med farlige stoffer og materialer, skal der laves en særlig APV (se mere herom på side 314).

Der forlanges at arbejdspladsvurdering skal have været „hele vejen rundt“ i arbejdsmiljøet i virksomheden. Det betyder at man som minimum skal have beskæftiget sig med:

- Fysiske påvirkninger (f.eks. lys, støj, kulde og træk).

- Kemiske påvirkninger.
- Biologiske påvirkninger (f.eks. risiko for smitte).
- Ergonomiske påvirkninger (f.eks. arbejdsstillinger og tunge løft).
- Psykiske påvirkninger (trivsel på arbejdspladsen).
- Risikoen for ulykker.

I nogle virksomheder har man ikke alle ovennævnte faktorer. Så er det nok blot at konstatere, at man ikke har ting i arbejdsmiljøet – der f.eks. stammer fra biologiske påvirkninger.

Lovgivningen stiller nogle krav til de enkelte faser, som en arbejdspladsvurdering skal bestå af:



En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdsmiljøet f.eks. ved indførelse af nye arbejdsprocesser, ved køb af nye maskiner, når man bliver bekendt mere risici og farer, som man ikke har taget højde for f.eks. fordi der sker ulykker. Arbejdspladsvurdering skal som minimum revideres hvert 3. år.

Der er udgivet en mængde materiale om arbejdspladsvurdering. Dette vil man kunne få ved henvendelse til Branchearbejds miljørådene, Bedriftssundhedstjenesten og Arbejdstilsynet.

Man vil også kunne få hjælp til at komme i gang med arbejdspladsvurderingen ved henvendelse til den bedriftssundhedstjeneste virksomheden er tilmeldt.

Ikke mindst indenfor bygge og anlægsbranchen kan det være nødvendigt, at trække på bedriftssundhedstjenesten, idet det er forbundet med særlige forudsætninger, at få lavet arbejdspladsvurderinger fordi meget at arbejdet foregår på skiftende arbejdssteder og på arbejdspladser, der hele tiden er i forandring.

Der kan findes yderligere hjælp til at indkredse problemstillingerne, ved at bruge Arbejdstilsynet „Arbejds miljøvejvisere“, hvor Arbejdstilsynet har kortlagt de vigtigste arbejdsmiljøproblemer indenfor branchen

samt givet gode råd om forebyggelse. Vejveiserne kan ses på www.at.dk

**Sikkerheds-
organisatio-
nen**

Det er hovedreglen, at virksomheder skal oprette sikkerhedsorganisation, når der i virksomheden er beskæftiget 10 ansatte eller derover. Dette er ensbetydende med at entreprenører, murermestre og andre håndværksmestre skal oprette en sikkerhedsorganisation, hvis man har 10 eller flere ansatte i virksomheden.

Hvem skal have sikkerhedsorganisation?

Virksomheder generelt

Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere medregnes ved opgørelsen af, om virksomheden er af en sådan størrelse, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal organiseres.

Ved *udearbejde* forstås arbejde der helt eller delvist udføres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted. Det vil sige, at hvis der i virksomheden, inklusiv de udearbejdende, er beskæftiget 10 ansatte eller derover, skal der etableres sikkerhedsorganisation.

I opgørelsen af antal ansatte medregnes alle ansatte, hvor ansættelsesforholdet er af mere blivende karakter.

Bygge- og anlægsarbejde

Ved *bygge- og anlægsarbejde* medregnes ansatte ikke, hvis de udelukkende er antaget til at udføre et bestemt arbejde på et midlertidigt og/eller skiftende arbejdssted udenfor virksomheden.