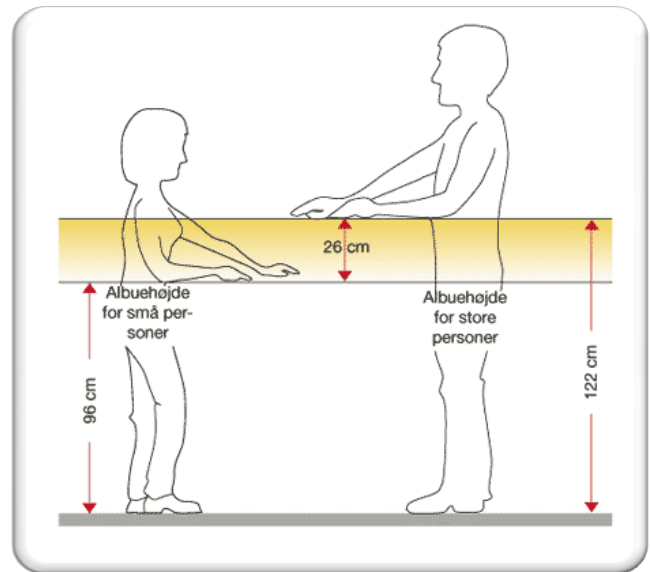


Krav

Vurder om:

- Der er taget hensyn til de store variationer, der er i menneskers højde og øvrige kropsdimensioner
- Platforme, arbejdsborde, stole og lignende, der anvendes ved forskellige arbejdsopgaver eller af forskellige personer, i fornødent omfang kan indstilles til den enkelte medarbejder
- Arbejdet fortrinsvis kan udføres så tæt på kroppen som muligt og sådan, at vedvarende foroverbøjninger undgås



Gode råd

- Inddrag altid arbejdsmiljøorganisationen og medarbejderne ved nyindretning eller omorganisering, anvend evt. APV'en.
- Arbejdspladsen skal indrettes, så der er plads til inventar, udstyr og materialer, og så alle arbejdsfunktioner kan udføres i hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser.
- Sørg for at bla. maskiner er indrettet og opstillet, så der kan opnås gode arbejdsstillinger ved betjening, indstilling, reparationer og vedligehold. Sørg for tilstrækkeligt plads til placering af tekniske hjælpemidler som fx løfteborde til bearbejdning af emner, bla. så der kan opnås gode arbejdsstillinger ved en manuel håndtering.
- Der bør ikke være under 110 cm plads bag forkanten af arbejdsbord, transportbånd, maskiner eller lignende.
- Belysningen skal være tilpasset arbejdets art og brugerens synskrav.
- Hvor arbejdet kan foregå siddende, bør arbejdspladsen være indrettet hertil.
- Det er godt at kunne skifte mellem at sidde, stå og gå.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Arbejdstilsynets lovgivning fastsætter, at arbejdspladsen skal være hensigtsmæssigt indrettet og forsynet med passende inventar, således at alle funktioner, der er forbundet med arbejdet, kan udføres sikkert og med forsvarlige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser.

Yderligere tiltag

- Instruer jævnligt medarbejderne i gode arbejdsstillinger og brug af kroppen
- Følg op på om medarbejderne benytter den givne instruktion

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om arbejdspladsens indretning og inventar, A.1.15, 2008](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse, Nr. 1234 af 29. oktober 2018](#)

Krav

Vurder om:



Der kan indtages gode arbejdsbevægelser ved arbejdspladsen under hensyntagen til:

- Tilrettelæggelse af arbejdet.
- Indretning af arbejdspladsen, maskiner, tekniske hjælpemidler og inventar.
- Behov for evt. tekniske hjælpemidler.
- Om pladsforholdene er i orden.
- At arbejdet foregår mellem midtlår- og albuehøjde.
- Om der er tilstrækkelig jobbrokering, så medarbejderne ikke arbejder for længe ad gangen i de samme arbejdsstillinger eller med de samme arbejdsbevægelser.

Gode råd

Det handler om at variere arbejdsstillingen i løbet af dagen og bruge sin krop på forskellige måder.

Brug evt. nedenstående skema fra Arbejdstilsynet som vurderingsmodel:

Siddende				
	Nakke	Meget langvarigt bøjet eller vredet fastlåst med synskrav.	Periodevis fastlåst	Mest i midterstilling fri bevægelighed
	Ryg	Meget og langvarig bøjet eller vredet. Ofte eller længe	Bøjet/vredet i perioder	Fri bevægemulighed. Hensigtsmæssigt ryglæn
	Arme	Løftede, arbejde i/over skulderhøjde eller mere end 1/2 arms afstand fra kroppen, ofte eller i lange perioder	Løftende i perioder	Arbejdshøjde og rækkeområder tilpasset arbejdsopgaven og personen
	Ben	Mangler benplads, langvarigt fastlåst, hyppig pedalbetjening	Begrænset benplads, pedalbetjening	Fri benplads, sjældent pedal betjening
Stående/gående				
	Nakke	Meget langvarig bøjet eller vredet, fastlåst med synskrav	Periodevis fastlås	Mest i opret stilling, fri bevægemulighed
	Ryg	Meget langvarig bøjet eller vredet, ofte eller længe perioder	Bøjet/vredet i perioder	Mest i opret stilling, fri bevægemulighed
	Arme	Løftede, arbejde i/over skulderhøjde eller mere end 3/4 arms afstand fra kroppen, ofte eller lange perioder	Løftende i perioder	Arbejdshøjde og rækkeområder tilpasset arbejdsopgaven og personen
	Ben	Manglende plads, ustabil, glat eller ujævnt underlag, langvarig fastlåst, hyppig pedalbetjening	Begrænset plads, dårligt underlag, periodevis fastlås, pedalbetjening	God plads, jævnt og stabilt underlag, fri bevægemulighed, sjældent pedalbetjening

Arbejdstilsynets regler og praksis

- I **grønt** område foregår arbejdet med acceptable stillinger og bevægelser.
- I **gult** område vurderes opgaven nærmere. Der vil typisk være spørgsmål som varighed, grad af fastlåsning samt belastningskombinationer
- I **rødt** område er belastningen uacceptabel.

Yderligere tiltag

- Instruer jævnligt medarbejderne i gode arbejdsstillinger.
- Følg op på om den givne instruktion benyttes.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets meddelelse om vurdering af arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser, 4.05.3, 1998](#)

Krav

Vurder om:

- Arbejdet er EGA. Der er tale om EGA, når den samme arbejdsoperation gentages mere end to gange i minuttet, eller samme muskelgruppe (armene) arbejder i mere end halvdelen af tiden
- Der er EGA i mere end 3 – 4 timer dagligt. Hvis det er tilfældet, skal I lave en kortlægning af arbejdet samt en handlingsplan over tiltag
- Der forekommer en kvalificeret jobbrokering, dvs. et skift i arbejdsbevægelserne ved de forskellige arbejdsopgaver, som medarbejderen udfører



Kortlægning af EGA

- Vurdér, hvor ofte arbejdsoperationen gentages.
- Vurdér, hvor længe den enkelte medarbejder udfører denne arbejdsfunktion enten pr. dag eller på en uge.
- Vurdér om der er forværende faktorer som fx kraft ved emnehåndtering, dårlige arbejdsstillinger og bevægelser fx løftede skuldre, armene er løftede i og over skulderhøjde, eller der er lange rækkeafstande, samt om der er krav til opmærksomhed, koncentration samt syn og hørelse.
- Vurdér om der kan gøres noget for at forbedre indretningen, fjerne eller nedsætte de forværende faktorer, arbejdets udførelse, og om medarbejderen arbejder som instrueret.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Følgende skema kan bruges til hjælp for, hvornår Arbejdstilsynet reagerer med påbud over for EGA og EBA. Reaktionsniveauet for EBA og EGA er det samme.

EGA: = Ensidigt gentaget arbejde **EBA:** = Ensidigt belastende arbejde (EBA) er arbejde, som belaster kroppen eller psyken på samme måde over længere tid.

Varighed	0-1/2 dag/uge	1/2 – 2/3 dag/uge	2/3-3/4 dag/uge	3/4-1/1 dag/uge
Intensitet				
EBA eller Højrepetitivt EGA MED forværende faktorer				
EBA eller Højrepetitivt EGA UDEN forværende faktorer				

Yderligere tiltag

- Er der tilstrækkelig variation i belastning af muskelgrupper
- Hvor tit rokeres der – det bør være regelmæssigt og inden for en uge eller en dag
- Mulighed for at ikke-EGA-pladser kan indgå
- Styring og dokumentation af jobbrokeringen

Relevante links:

- [Arbejdstilsynets vejledning om ensidigt, belastende arbejde og ensidigt, gentaget arbejde, D.3.2, 2002](#)
- [Arbejdstilsynets interne instruks om kortlægning og vurdering af EGA og EBA, IN-3-3, 2008 \(revideret 2015\)](#)

Krav

Der er krav til arbejde ved skærm, når den ansatte regelmæssigt og i en ikke ubetydelig del af arbejdstiden arbejder ved en skærm.

- Reglerne gælder som tommelfinger, når den ansatte så godt som hver arbejdsdag arbejder ved en skærm i ca. 2 timer eller mere.
- Når flere medarbejdere skal benytte samme arbejdsbord, skal bordet let kunne indstilles, så det passer til den enkelte medarbejder
- På hjemmearbejdspladser gælder kravene, når skærmarbejdet udføres regelmæssigt og mere end to dage om ugen som et gennemsnit set over en måned.



Gode råd

- Indstil bord og stol så det passer i højden, men brug også varierende siddestillinger
- Brug kun ryglænet, når der er behov for at aflaste ryggen
- Arbejd stående i perioder, hvis der stilles hæve/sænkebord til rådighed
- Brug musen så lidt som muligt - brug i stedet genvejstasterne
- Ved hyppig brug af mus skal underarmen hvile på bordpladen. Brug evt. musen inde foran tastaturet
Lad overarmen hænge afslappet ned langs siden med albuen ind til kroppen
- Skub tastaturet ind på bordet, så underarmene hviler foran tastaturet
- Hold pauser, rejs dig jævnligt og bevæg dig rundt i løbet af dagen
- Stil skærmen så synsafstanden til skærmen er ca. 50-70 cm. og i en højde, så du kan se hen over skærmens overkant. Placer skærmen vinkelret på vinduer
- Loftbelysning og bordbelysning skal sikre tilstrækkelig belysning og en passende kontrast mellem skærm og omgivelser. Lyset tilpasses arbejdets karakter og brugerens synsbehov. Undgå reflekser
- Afhængigt af synet og især alderen kan det være nødvendigt med en skærmbrille
- Instruer i brugen af udstyret

Arbejdstilsynets regler og praksis

Der er særlige bestemmelser for skærmarbejde:

- Arbejdet skal tilrettelægges, så generne mindskes mest muligt
- Medarbejdere med skærmarbejde har ret til en passende undersøgelse af øjne og syn
- Indretningen af arbejdspladsen skal opfylde en række krav i forhold til skærm, mus og tastatur, arbejdsbord, arbejdsstol, fysiske forhold og samspillet mellem bruger og computer
- Ved regelmæssig brug af bærbar computer i mere end 2 timer dagligt på fast arbejdsplads skal benyttes særskilt tastatur og mus
- Generende reflekser i skærmen fx fra belysning skal undgås. Skærmen skal placeres, så blænding undgås, fx ved at anbringe skærmen med siden til lysindfald

Yderligere tiltag

- Medarbejderne kan opfordre hinanden til at skifte siddestillinger og rejse sig op
- Gentag med jævne mellemrum instruktionen i at indstille stol og skærm
- Generelt bør printere placeres i separate ventilerede rum uden faste arbejdspladser

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler, nr. 1108 af 15. december 1992](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om skærmarbejde, D.2.3, 2009, opdateret april 2022](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, nr. 835 af 16. juni 2023](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om hjemmearbejde, 3.1.7 2022](#)
- [BFA Kontor's vejledning – Arbejde ved computer](#)

Krav

Vurder om:

- Der ved træk og skub af kar, trådbure, paller og stativer er taget hensyn til:
 - Transportmateriellets design og form
 - Hjultypen
 - Gulvet/underlaget (huller, fald o.l.)
 - Pladsforhold
 - Synsforhold
 - Uforudsete hændelser
 - Arbejdsstillinger og – teknik
 - Vægten
- Der arbejdes efter instruktionen

Træk/skub – "tommelfingerregel"

Ofte problematisk

500 kg.....

Kritisk

200 kg.....

Sjældent problematisk

Hvis underlag/pladsforhold er OK

Gode råd

- Prøv så vidt muligt at skubbe frem for at trække
- Hjulene bør være mindst 10 cm i diameter og vedligeholdes ofte
- Håndtag skal sidde i højde af ca. 100 cm over gulv. De skal placeres så medarbejderen ikke støder hænder, ben eller fødder
- Gennemgå jævnligt de forskellige transportveje mht. ryddelighed samt jævnt/plant underlag
- Når der er opgaver, hvor der transporteres over hele dage, bør det overvejes at benytte selvkørende materiel

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Lovgivningen stiller krav om, at der bruges egnede tekniske hjælpemidler, når det er muligt og hensigtsmæssigt, og altid når den manuelle transport indebærer fare for sikkerhed eller sundhed
- Ved kørsel med rullecontainere må underlagets hældning ikke overstige 1:50, svarende til 2 cm. hældning for hver 1 meter
- Er der flere arbejdsgivere involveret i løsningen af et problem ved overlevering af varer, skal parterne samarbejde om problemet
- Slæbning af byrder kan vurderes efter samme kriterier som træk og skub

Yderligere tiltag

- Igangsætning, opbremsning og retningsændring er mest belastende for kroppen. Kørevejen skal derfor planlægges med færrest mulige drej og sving
- Giv medarbejderen en god instruktion i, hvordan der arbejdes
- Benyt hensigtsmæssigt fodtøj

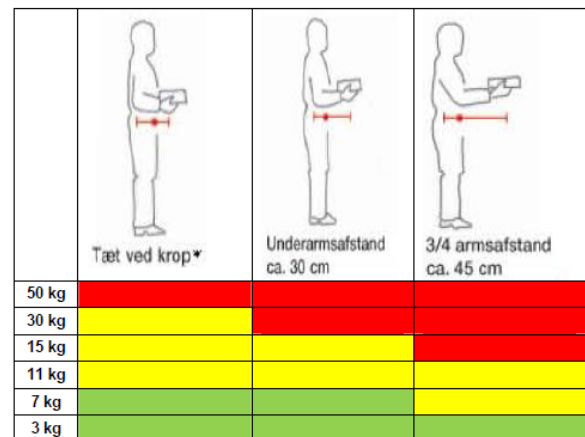
Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om løft, træk og skub, D.3.1, 2005](#)

Krav

Vurder om:

- Emnerne vejer mindst 3 kg, da det er vægtgrænsen, før det vurderes som et tungt løft jf. AT's vejledningsskema som vist ved siden af
- Byrden helt eller delvist slipper underlaget og primært udføres med muskelkraft og dermed kan defineres som et løft
- Den samlede daglige løftemængde pr. medarbejder overskrides
- Der løftes hensigtsmæssigt, og sådan som der er instrueret i



	Tæt ved krop*	Underarmsafstand ca. 30 cm	3/4 armsafstand ca. 45 cm
50 kg	Red	Red	Red
30 kg	Yellow	Red	Red
15 kg	Yellow	Yellow	Red
11 kg	Yellow	Yellow	Yellow
7 kg	Green	Yellow	Yellow
3 kg	Green	Green	Green

Gode råd

- Vurder om løftet er tungt og kan aflastes ved ændring af indretning eller ved tekniske hjælpemidler
- Tjek at der løftes jævnt før instruktion. Hav fokus på at undgå vrid i kroppen, at der løftes med de store muskler i benene og træk emnet så tæt på som muligt, før det løftes
- Vurder om der er forværende faktorer, der kan fjernes eller reduceres. Forværende faktorer kan bl.a. være løftehøjder over skulder- og under knæhøjde, grib-barhed, dårlige arbejdsstillinger og bevægelser samt arbejdspladsens indretning

Arbejdstilsynets regler og praksis

Rådgivningspåbud overvejes ved en samlet daglig løftemængde, der overskrider:

- 10 tons ved løft tæt ved kroppen
- 6 tons ved løft i underarmsafstand, eller
- 3 tons ved løft i ¾ arms afstand

Rådgivningspåbud om samlet daglig løftemængde forudsætter, at vægten af størstedelen af byrderne overstiger 11 kg for løft tæt ved kroppen, 7 kg for løft i underarmsafstand og 3 kg for løft i ¾ arms afstand. Løft i det grønne område regnes normalt ikke med i den samlede mængde.

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

- Ved vægtgrænser, der overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarmsafstand eller 7 kg i ¾ arms afstand og såfremt der samtidig forekommer én eller flere af de primære forværende faktorer:
 - foroverbøjning af ryggen
 - vrid eller asymmetrisk løft
 - løftede arme

Yderligere tiltag

- Udarbejd en vurdering af, hvor meget der løftes ved de forskellige arbejdsfunktioner
- Lav en jobbrokering, så grænser for samlet mængde overholdes
- For bedre at kunne styre jobbrokeringen bør den være nedskrevet

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om løft, træk og skub, D.3.1, 2005](#)
- [BAU Jord til Bord – Udgivelser om kortlægning af tunge løft](#)
- [Arbejdstilsynets interne instruks om vurdering af tunge løft IN-3-5, 2010 \(revideret 2013\)](#)

Faktaark om arbejdsmiljø

Med henblik på at understøtte arbejdsmiljøorganisationernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde har Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg (MIA) udarbejdet faktaark om arbejdsmiljø.

Formålet med faktaarkene er, at de skal give mejeriernes arbejdsmiljøorganisationer mulighed for et hurtigt overblik over de væsentligste arbejdsmiljøproblemer, der kan forefindes i mejeriindustrien, samt fokusområder.

Arbejdstilsynets krav beskrives, og der gives gode råd om, hvad man kan gøre.

Hvert ark giver mulighed for et hurtigt overblik over, om det er et relevant emne for mejeriet.



Faktaarkene er ikke udtømmende for emnerne, men der gives henvisninger til, hvor man kan hente yderligere information og vejledning.

Faktaarkene kan anvendes af mejeriernes arbejdsmiljøorganisationer, af deltagerne på arbejdsmiljøuddannelserne og andre der har interesse i emnerne.

Faktaarkene indeholder emner indenfor områderne:

- Ergonomiske forhold: EGA; Tunge løft; Skub og træk; Arbejdsstillinger; Arbejdspladsens indretning samt Skærmarbejde
- Psykiske forhold: Psykisk arbejdsmiljø; Stress; Mobning; Kommunikation; Krænkende handlinger; Konflikt håndtering; Sygefravær og Psykisk krisehjælp
- Ulykker: Ulykker; El-sikkerhed; Arbejde i tanke; Arbejde i højden samt Inventar og udstyr (pallereoler)
- Fysiske forhold: Støj; Akustik; Pladsforhold; Intern færdsel; Stiger; Løfte-, hejse- og transportredskaber; Maskiner; Temperaturer; Belysning samt Indeklima.
- Kemiske forhold: Røg og støv; Stoffer og materialer; Hud; Eksplosionsfare (ATEX); Svejsning; Aerosoler samt Mikroorganismer.
- Øvrige forhold: APV; Børn og unge; Nyansatte; Gravide medarbejdere samt Førstehjælpere

Krav

- Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for at forebygge, at medarbejdere udsættes for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.
- Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, således det ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt.



Gode råd

- Husk at krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, trusler, seksuel chikane og andre uacceptable måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet
- Krænkende handlinger kan opstå på alle arbejdspladser. Ledelsen bør derfor altid udtrykke klare holdninger omkring krænkende handlinger og anden uacceptabel adfærd
- Det er svært at fastlægge en standard for, hvilke handlinger der er acceptable, og hvilke der ikke er. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Derfor kan det være hensigtsmæssigt at være tydelige om, både hvad der er acceptabel (og måske ligefrem forventet) adfærd, og hvad der er uacceptabel adfærd på arbejdspladsen
- Den enkelte arbejdsplads må udvikle en kultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger
- Gør det til en fælles opgave lokalt at forebygge mobning, trusler, seksuel chikane og andre krænkende handlinger
- Tag det altid alvorligt, hvis en medarbejder føler sig dårligt behandlet og vælger at fortælle om det. Det gælder også for vidner samt medarbejdere, som oplever at blive uretmæssigt anklaget for krænkende handlinger

Arbejdstilsynets regler og praksis

- På arbejdspladser, hvor der er konstateret krænkende handlinger, skal ledelsen og de ansatte/arbejdsmiljøorganisationen drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere krænkelse og forhindre gentagelser
- Ledere og ansatte skal endvidere informeres om planlagte og trufne foranstaltninger. Arbejdsgiver skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering
- Arbejdspladsvurderingen skal omfatte en vurdering af, om der forekommer krænkende handlinger i arbejdet

Yderligere tiltag

- Lav en procedure, der beskriver, hvordan I som virksomhed håndterer krænkende handlinger og anden uacceptabel adfærd
- Proceduren bør klart beskrive, hvem der gør hvad i forhold til at forebygge, sanktionere og dokumentere adfærden

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nr. 1406 af 26. sept. 2020](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, nr. 4.3.1-1](#)
- [Arbejdstilsynets temaside om krænkende handlinger](#)

Krav

- Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at det psykiske arbejdsmiljø ikke har negative konsekvenser for helbredet
- En lang række undersøgelser viser, at god kommunikation og effektiv konflikthåndtering er nøglefærdigheder for en virksomhed



Gode råd

- Den måde, vi kommunikerer på, hænger nøje sammen med de rammer, vi befinder os i. Hvordan er rammerne på jeres virksomhed? Er der gode muligheder for at tale sammen? Flyder kommunikationen frit mellem ledelse og medarbejdere? Har I tid og ro, når I skal kommunikere om noget vigtigt?
- Jo bedre vi kender hinanden, jo bedre forstår vi hinanden. Alle aktiviteter, hvor I lærer hinanden bedre at kende, vil skabe bedre forudsætninger for kommunikation og konflikthåndtering
- Vi kan alle kommunikere og løse konflikter. Hvis vi skal blive bedre til det, kræver det fælles fokus og fælles redskaber. Arbejdsmiljøorganisationen og Samarbejdsudvalget kan være med til at fastlægge de overordnede rammer for, hvordan der skal arbejdes med kommunikation og konflikthåndtering på jeres virksomhed
- Konflikter opstår ofte i samme typer situationer, der typisk er præget af tidspres eller konkurrence om ressourcer. At identificere de særlige risikosituationer i jeres virksomhed gør det ofte muligt at forbedre rammerne omkring dem
- Sæt dig ind i årsager og tegn på konflikter – og brug denne viden. Manglende viden fører til manglende handling
- Alvorlige konflikter løser sjældent sig selv. Når 2 personer eller grupper havner i en alvorlig konflikt, kan den virke uløselig for de involverede parter. Det er vigtigt, at I som virksomhed tager stilling til, hvem der har ansvaret for at hjælpe i disse konflikter – og sikrer, at de pågældende er klædt på til det

Arbejdstilsynets regler og praksis

Kvaliteten af kommunikationen samt forekomsten af konflikter er områder, som Arbejdstilsynet spørger ind til, når de skal vurdere det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden.

Konstaterer Arbejdstilsynet en høj forekomst af konflikter, vil det ofte medføre enten et påbud eller et rådgiverpåbud.

Arbejdstilsynet har lov til at tale med medarbejderne i enrum.

Yderligere tiltag

- Tag hånd om konflikter i tide - mens parterne stadig kan tale sammen
- HUSK: Gå altid efter sagen og ikke personen. Det er når det bliver personligt, at det bliver svært
- For mange kokke fordærver maden – involvér derfor kun de relevante parter i løsnin-gen af en konflikt

Relevante links

- [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nr. 1406 af 26. september 2020](#)
- [BFA Velfærd og offentlig administration - Håndtering af konflikter](#)
- [NFA-projekt- Social kapital, trivsel og effektivitet. Resultater fra et interventionsprojekt i mejeriindustrien](#)

Krav

- Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at det psykiske arbejdsmiljø ikke har negative konsekvenser for helbredet
- Det er veldokumenteret, at mobning kan have meget negative konsekvenser for ofrenes helbred. Disse konsekvenser kan være uoprettelige



Gode råd

- Definition: Der er tale om mobning, når en eller flere personer i virksomheden regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for krænkende handlinger. Handlingerne skal opfattes som nedværdiggende af den eller de udsatte. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.
- Hav fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som ansatte og ledere forventes at udvise, og den adfærd, som ikke tolereres
- Hav klare retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af, at de oplever krænkende handlinger som mobning. Det er et godt princip, at konflikter bliver taget op og løst på et så lavt niveau som muligt og gennem nærmeste overordnede. Det bør være klart, hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis den nærmeste overordnede er en del af problemet.
- Hav klare regler for sanktioner over for uacceptabel adfærd – herunder krænkende handlinger og falske anklager. Mulige sanktioner kan være at give mundtlige og skriftlige advarsler samt at omplacere eller afskedige folk.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Forekomsten af mobning på virksomheden er noget, som Arbejdstilsynet spørger direkte ind til under deres tilsynsbesøg. De anser det som en væsentlig indikator for kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø.

Konstaterer Arbejdstilsynet en høj forekomst af mobning, vil det ofte medføre enten et påbud eller et rådgiverpåbud.

I den anledning kører Arbejdstilsynet en kampagne for at forebygge mobning på arbejdspladsen. Som led i denne kampagne er der bl.a. oprettet en anonym hotline og desuden er det gjort nemmere at klage direkte til Arbejdstilsynet, hvis man føler sig mobbet. Der er linket til kampagnen nedenfor.

Yderligere tiltag

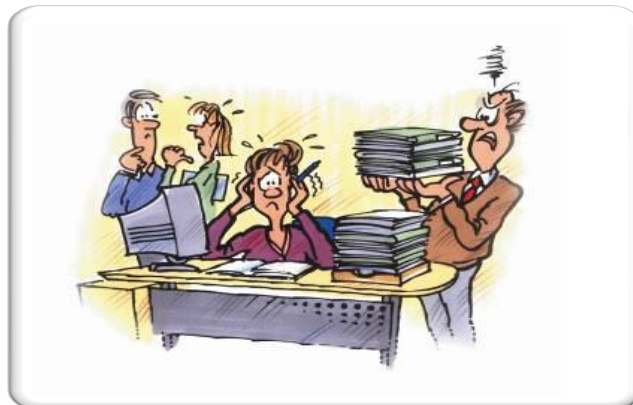
- Sæt fokus på rekruttering og introduktion – det er her samarbejdskulturen overleveres
- Involver så mange i det forebyggende arbejde som muligt – så bliver det vedkommende
- Tal om tonen – synes alle, at det er lige sjovt?

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, nr. 1406 af 26. sept. 2020](#)
- [Arbejdstilsynets kampagne om krænkende handlinger](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, 4.3.1, 2019-opdateret november 2020](#)

Krav

- Psykisk arbejdsmiljø skal indgå i arbejdspladsvurderingen. I skal forholde jer til, om der er forhold i det psykiske arbejdsmiljø, som opleves belastende
- Der er ikke krav til, hvilke metoder I skal bruge til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø



Gode råd

- Et godt psykisk arbejdsmiljø starter med daglig og åben dialog om, hvordan I oplever samarbejdet og trivsel i jeres virksomhed
- Et andet centralt element er, at I i arbejdsmiljøorganisationen/samarbejdsudvalget tager stilling til, hvordan I på jeres virksomhed ønsker, at samarbejdskulturen og omgangstonen skal være, så alle medarbejderne oplever, at de trives
- NFA's forskning tyder på, at nøglen til et godt psykisk arbejdsmiljø ligger i virksomhedens Sociale Kapital. Den sociale kapital måles på følgende kvaliteter:
 - Den reelle samarbejdsevne på virksomheden – kan vi finde ud af at samarbejde i praksis?
 - Tilliden på virksomheden – både mellem medarbejdere og ledelse; men også medarbejdere imellem
 - Den oplevede grad af retfærdighed – gør vi tingene på en gennemskelig og retfærdig måde?
- Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg har udarbejdet et værktøj, der kan bruges som inspiration til at få en lokal dialog og åbenhed om stress og arbejdsglæde. Værktøjet "Stress & arbejdsglæde – Ta' udfordringen op" består af en [introduktionsfolder](#) og [links](#) indeholdende nogle afsnit, der enkeltvist viser nogle dagligdags situationer på arbejdspladsen, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets regler og praksis

Arbejdstilsynets kompetence i forhold til psykisk arbejdsmiljø er alene at føre tilsyn med forhold, der er relateret til den enkeltes arbejdsfunktioner, eksempelvis:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Indflydelse på eget arbejde – planlægning, fordeling, rækkefølge og lignende
- Kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback.
- Konflikter, mobning og seksuel chikane.
- Skifteholdsarbejde og arbejde uden for normal arbejdstid

Yderligere tiltag

- Benyt medarbejder-samtalerne, værdimøderne eller de metoder, I normalt anvender til at holde dialog
- Hold løbende kontakt til syge medarbejdere
- Udarbejd evt. stress- og mobbepolitikker

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om kortlægning af psykisk arbejdsmiljø, D.4.1, 2009](#)
- [Arbejdstilsynets tema om psykisk arbejdsmiljø](#)
- [NFA – Spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø](#)
- [BAR Jord til Bord - Psykisk arbejdsmiljø og sygefravær i mejeriindustrien i Danmark](#)
- [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø nr. 1406 af 26. sept. 2020](#)

Fakta om samarbejde

Krav

- Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at kvaliteten af samarbejdet på arbejdspladsen ikke har negative konsekvenser for helbredet
- Alle undersøgelser viser, at et godt samarbejds-klima kompenserer for høje krav og negative belastninger fra det øvrige arbejdsmiljø



Gode råd

- Den måde, vi samarbejder på, hænger meget nøje sammen med de rammer, vi har til det. Hvilke rammer er der på jeres virksomhed? Er de tydelige og klare? Er de rimelige? Er der nogen steder, hvor rammerne kan komme i vejen for et godt samarbejde?
- Samarbejde er et af de bredeste begreber, vi har – næsten lige så bredt som trivsel. Det er derfor vigtigt at prioritere og udvælge afgrænsede indsatsområder. Arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget kan hjælpe ved at sætte samarbejdet på dagsordenen og arbejde med at sikre den nødvendige prioritering og styring
- Et godt samarbejde er et samarbejde, som skaber resultater. Dette skal afspejles i en evt. indsats – sørg for at følge den til dørs og samle op på den
- De fleste af os ved godt, hvordan vi skal samarbejde – vi glemmer bare at gøre det. Man kan derfor komme langt ved at sætte fokus på nødvendigheden af et godt samarbejde og minde om, at det skal prioriteres
- En god måde at måle samarbejdet i en virksomhed på er ved at se på den Sociale Kapital, der måles på følgende kvaliteter:
 - Den reelle samarbejdsevne på virksomheden – kan vi finde ud af at samarbejde i praksis?
 - Tilliden på virksomheden – både mellem medarbejdere og ledelse, men også medarbejdere imellem
 - Den oplevede grad af retfærdighed – gør vi tingene på en gennemskuelig og retfærdig måde?

Arbejdstilsynets regler og praksis

Arbejdstilsynets kompetence i forhold til samarbejde er alene at føre tilsyn med faktorer relateret til den enkeltes arbejdsfunktion. Det indgår i deres generelle fokus på psykisk arbejdsmiljø f.eks.:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Indflydelse på eget arbejde – planlægning, fordeling, rækkefølge og lignende
- Kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback
- Konflikter, mobning og seksuel chikane
- Skifteholdsarbejde og arbejde uden for normal arbejdstid

Yderligere tiltag

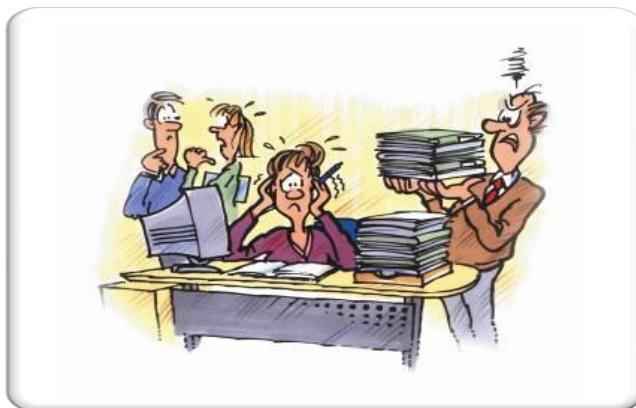
- Brug jeres møder til at afstemme forventninger i forhold til samarbejdet
- Beløn eksempler på godt samarbejde
- Stil redskaber til rådighed – uddan ledere og medarbejdere ift. samarbejde

Relevante links

- [NFA – Derfor skal I arbejde med social kapital](#)
- [Social kapital, trivsel, og effektivitet. Resultater fra et interventionsprojekt i mejeriindustrien](#)
- [Arbejdsmiljøwebs materialer om Styrket samarbejde](#)

Krav

- Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at medarbejderne ikke oplever sundhedsskadelig stress som følge af arbejdet
- Stress bør indgå som en del af undersøgelsen af det generelle psykiske arbejdsmiljø i arbejdspladsvurderingen
- Der er ikke krav til, hvilke metoder I skal bruge til at vurdere forekomsten af stress.



Gode råd

- For effektivt at kunne forebygge og håndtere stress, skal der arbejdes med det på alle niveauer: På individplan, på gruppeplan og på virksomhedsplan
- Et vigtigt første skridt er, at arbejdsmiljøorganisationen/samarbejdsudvalget tager stilling til, hvordan der på jeres virksomhed skal arbejdes med stress. Væsentlige spørgsmål kan være: Hvordan vil I prioritere jeres ressourcer? Hvilke retningslinjer, tilbud og handlemuligheder skal der være?
- Sæt fokus på stress ved at synliggøre virksomhedens holdninger og tilbud
- For at kunne arbejde med noget er vi nødt til at vide, hvad det er – prioritér derfor at indhente og synliggøre viden om stress
- Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg har udarbejdet et værktøj, der kan bruges som inspiration til virksomhedens arbejde med stress og arbejdsglæde. Værktøjet "Stress & arbejdsglæde – Ta' udfordringen op" består af en introduktionsfolder og en DVD indeholdende afsnit, der enkeltvis viser nogle dagligdags situationer på arbejdspladsen, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø. Det er muligt at se folderen samt de enkelte scener fra DVD'en på BAR Jord til bord's hjemmeside, jf. link nedenfor.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Arbejdstilsynets kompetence i forhold til stress er alene at føre tilsyn med relevante risikofaktorer relateret til den enkeltes arbejdsfunktion. Da årsagerne til stress er mange, er der tale om en lang række forhold, eksempelvis:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Indflydelse på eget arbejde – planlægning, fordeling, rækkefølge og lignende
- Kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback
- Konflikter, mobning og seksuel chikane
- Skifteholdsarbejde og arbejde uden for normal arbejdstid

Yderligere tiltag

- Benyt enhver lejlighed til at skabe åbenhed om stress
- Sæt dig ind i de kendte stressreaktioner og lær dine egne at kende
- Prioritér, at der hver dag er opgaver som giver dig energi
- Husk at bede om hjælp når du har brug for det

Relevante links

- [Arbejdstilsynet - Stress](#)
- [BAU Jord til bord – Stress og arbejdsglæde](#)
- [Stressforeningen – Viden om stress](#)
- [NFA – Et spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø](#)

Krav

Med udgangspunkt i afdelingens sygefravær skal arbejdsmiljøgruppen vurdere, om der er arbejdsmiljøforhold, der kan medføre sygefravær.

Vurder om:

- Evt. sygefravær i jeres afdeling kan være arbejdsmiljørelateret. Gerne sammen med medarbejderne
- Der er behov for at ændre på arbejdsmiljøet på baggrund af sygefraværet

Metodefrihed

Der er metodefrihed i forhold til vurdering af afdelingens sygefravær.

Kravet er blot, at I kan dokumentere, at I har inddraget sygefraværet i jeres APV, herunder at I har forholdt jer til, om en del af fraværet kan være arbejdsrelateret.

I Arbejdstilsynets APV-tjeklister præsenteres følgende to spørgsmål som tilstrækkelige:

- Er der forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær?
- Kan ændringer i arbejdsmiljøet bevirke, at sygefraværet mindskes?

Gode råd

Skab et overblik over sygefraværet i afdelingen:

1. Find ud af, hvordan jeres sygefravær ser ud. Det kan fx opgøres i antallet af sygefraværestimer i forhold til mulige antal arbejdstimer. Det er vigtigt, at den metode, I anvender til opgørelse af sygefraværet, giver mening for jer, og at det gøres op på den samme måde i hele virksomheden
2. Find ud af om bestemte arbejdsfunktioner eller -områder er særligt belastet af sygefravær
3. Snak med medarbejderne ved de forskellige arbejdsfunktioner, om de oplever, at der er særlige arbejdsbelastninger ved deres arbejde
4. Hvis der er særlige arbejdsbelastninger bør de overføres til APV'en

Den bedste måde at skabe et overblik på er at spørge medarbejderen, evt. allerede ifbm. sygemeldingen (eller så hurtigt som muligt efter vedkommende er tilbage på arbejde), om deres fravær skyldtes noget i arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Det er kun sygefravær, der har forbindelse med arbejdsmiljøet, der skal behandles i APV'en
- Det drejer sig om at finde ud af, hvilket form for sygefravær der har forbindelse til arbejdsmiljøet, og ikke hvem der er syg

Påbud afgives hvis det ikke kan dokumenteres, at virksomheden har inddraget sygefraværet i APV'en, herunder vurderet sygefraværet i forhold til arbejdsmiljøet.

Yderligere tiltag

- Lav en politik, der beskriver, hvordan I som virksomhed forholder jer til sygefravær
- Politikken bør bl.a. beskrive medarbejderne og virksomhedens muligheder ifbm. en sygemelding, herunder muligheden for at sikre medarbejderens arbejdsvilkår under fraværet og i forbindelse med opstart efter fravær

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om arbejdspladsvurdering \(APV\), D1.1-3, 2009 \(opdateret 2016\)](#)
- [BAR Jord til Bord - Psykisk arbejdsmiljø og sygefravær i mejeriindustrien i Danmark](#)
- BFA-I's vejledning [Forebyg og håndter sygefravær](#)

Krav

- Hvis der er en særlig risiko for traumatiske hændelser* i arbejdet, skal arbejdsgiveren sørge for, at der er de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp
- Medarbejdere, der har været udsat for eller er berørte af en traumatisk hændelse, skal have adgang til psykisk førstehjælp

*fx uventet død, alvorlige ulykker, overhængende fare for dødsfald, alvorlige trusler.



Gode råd

- Psykisk førstehjælp består af handlinger, der viser, at medarbejderen ikke er overladt til sig selv, og den kan hjælpe medarbejderen til en første bearbejdning af de ubehagelige oplevelser.
- Når medarbejdere har været udsat for eller er berørt af en alvorlig ulykke, bør virksomheden følge op på deres tilstand, før de tager hjem. Det er en god idé, at virksomheden afklarer, hvordan de kommer hjem, og at de ikke er alene, når de kommer hjem.
- Det kan derudover være en god idé at gennemføre en opfølgende samtale med de medarbejdere, der har været involveret i eller er berørt af en alvorlig ulykke. Den type samtale kaldes nogle gange for debriefing.
- Ved samtalen fortæller medarbejderne, der har oplevet eller er berørt af ulykken, om deres oplevelser til hinanden. Herved hjælper medarbejderne hinanden med at rekonstruere episoden.
- Den opfølgende samtale med de involverede og berørte kan være starten på virksomhedens ulykkesundersøgelse.
- Et godt tidspunkt for samtalen er mellem et og tre døgn efter hændelsen. Hvis den gennemføres før, vil medarbejderne endnu ikke være i stand til at bearbejde hændelsen. Gennemføres den senere, vil effekten være mindre.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Arbejdstilsynet kan afgive påbud vedr. psykisk førstehjælp i forbindelse med traumatiske hændelser i arbejdet i to tilfælde:

- 1) Der er en særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet. Fx ved arbejde i højden og i tanke.
- 2) Virksomheden har ikke truffet nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp. Her undersøges:
 - a) Om indholdet i psykisk førstehjælp er fastlagt
 - b) Om der er udpeget personer, der står for psykisk førstehjælp
 - c) Om disse personer har fået den fornødne oplæring
 - d) Om disse personer udgør et tilstrækkeligt antal
 - e) Om disse personer råder over passende materiel
 - f) Om de ansatte i virksomheden er underrettet herom.

Yderligere tiltag

- Lav en procedure, der beskriver, hvordan I som virksomhed håndterer alvorlige ulykker
- Proceduren bør klart beskrive, hvem der gør hvad under, umiddelbart efter og som opfølgning på alvorlige ulykker, herunder sikrer kommunikation om ulykken

Relevante links

- [Arbejdstilsynet – Psykisk førstehjælp i forbindelse med traumatiske hændelser](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om vold, D.4.3-5, 2011 \(opdateret 2020\)](#)
- [BFA Velfærd og offentlig administration – Trusler og vold på arbejdspladsen](#)
- [Arbejdstilsynets interne instruks om Psykisk førstehjælp i forbindelse med traumatiske hændelser i arbejdet](#)

Krav

Det skal sikres at:

- Medarbejderne er bevidste om, hvilke kompetencer de har i forhold til el-sikkerhed
- Medarbejderne er instrueret om korrekt adfærd i forhold til el-sikkerhed
- Arbejde, der involverer elektrisk spænding, planlægges og udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt
- Maskinerne er sikre at anvende i forhold til risiko for el-ulykker, også ved rengøring, justering og vedligehold
- Maskinerne har nødstop og aflåselige sikkerhedsafbrydere, der virker



Gode råd

- Som ledelse bør man have en klar holdning til el-sikkerhed, både i ord og handling.
- Medarbejderne skal have en korrekt instruktion i forhold til el-sikkerhed. Instruktionen bør tage udgangspunkt i den enkeltes kompetencer samt lovgivningen indenfor området.
- Medarbejderne skal påvirkes til korrekt sikkerhedsadfærd. Det vil blandt andet sige, at medarbejderne kun udfører arbejde, de er uddannet til.
- Alle medarbejdere bør instrueres i at genkende farlige situationer på elektrisk udstyr og få meldt fejlen videre, så det kan blive rettet med det samme.
- Førstehjælp ved el-ulykker stiller blandt andet særlige krav i forhold til at sikre, at andre ikke får stød, mens de prøver at hjælpe. Overvej om der er brug for at justere i jeres beredskabsplaner.
- Brande i elinstallationer stiller blandt andet særlige krav til valg af slukningsmiddel. Overvej om der er brug for at justere i jeres beredskabsplaner.

Regler og praksis

- Arbejdstilsynet afgiver som udgangspunkt strakspåbud eller forbud, hvis arbejdsopgaver ikke planlægges og udføres, så risikoen for el-ulykker er imødegået.
- Sikkerhedsstyrelsen er den danske myndighed, der forvalter lovgivningen for faste el-installationer.
- Arbejdstilsynet er myndighed for el på maskiner i forhold til den praktiske brug, og i forhold til Maskindirektivet.

Yderligere tiltag

Mange el-ulykker sker på grund af misforståelser. Sørg for faste procedurer for at tage maskiner sikkert ud af drift og sikre at de er spændingsløse (LOCK OUT), samt for mærkning af maskiner, hvis det er nødvendigt at arbejde på dem under spænding (TAG OUT).

Relevante links

- [Sikkerhedsstyrelsens hjemmeside](#)
- [BFA Industri – Sikkerhed ved service og reparation](#)
- BAU Jord til Bords hjemmeside [Helsikker.dk](#)

Krav

Vurder om:

- Pladsforhold, orden og ryddelighed er i orden
- Der er risiko for fald
- Bevægelige maskindele er afskærmet
- Nødstop og skiltninger er til stede
- Kørende og gående færdsel er adskilt
- Der er egnet sikkerhedsudstyr, og om det benyttes
- Instruksen er tilstrækkelig, og der arbejdes efter denne
- Der løftes og håndteres emner uden risiko for at komme til skade
- Arbejdsstedets indretning kan give anledning til ulykker
- Der er fulgt op på samtlige ulykker og tilløb til ulykker



Gode råd

- Motiver til en sikker adfærd
- En ulykke er en pludselig opstået hændelse
- Sæt fokus på tilløb til ulykker
- Tag evt. foto af ulykker og tilløb til ulykker
- Lav et grundigt analysearbejde af ulykker og tilløb
- Synliggør arbejdet over for medarbejderne, og inddrag dem
- Få et overblik over typer af ulykker, og sæt indsatser i gang ud fra temaer

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Ulykker, der har medført 1 dags fravær eller mere, skal anmeldes inden 9 dage
- Medarbejderne skal oplyses om risici
- Medarbejderne skal instrueres og oplæres så de kan udføre arbejdet på en farefri måde
- Ulykker skal analyseres og forebygges
- Virksomheden kan blive indstillet til bødestraf ved alvorlige personskader og ved overhængende risiko for sådanne

Yderligere tiltag

Udarbejd en sikkerhedspolitik, hvor de mål som virksomheden vil arbejde hen imod beskrives, specifikt og målbart. Ledelsen skal have afstemt holdninger og prioritering i forhold til det ulykkesforebyggende arbejde. Alle ledere skal være bevidste om ansvar og være rollemodeller.

Relevante links

- Arbejdstilsynets vejledning om [Forebyggelse af ulykkesrisici ved hjælp af orden og ryddelighed, F.0.6-2, 2005 \(opdateret 2014\)](#)
- Arbejdstilsynets vejledning om [Forebyggelse af arbejdsulykker i store og mellemstore virksomheder, F.0.5, 2003](#)
- Arbejdstilsynets vejledning om [Faldrisiko på gulv, A.1.6, 2002](#)
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse om [Brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, Nr. 59 af 15. januar 2013](#)
- BFA-I's hjemmeside: [Vejen til bedre sikkerhed](#)
- [BAR Jord til bord - Ulykkesprojektet "Rødkærsbroprojektet", 2009](#)

Krav

- Vurder om akustikken i arbejdslokalerne er tilfredsstillende.
- Arbejdsgiveren skal føre tilsyn med om de støjforebyggende tiltag er tilstrækkelige i forhold til, at de ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning.
- Arbejdsgiveren har pligt til at følge op på, om de tiltag, der er iværksat i en eventuel APV-handlingsplan, er effektive og fyldestgørende.
- Der er krav til de akustiske forhold i både produktions- og kontorlokaler.



Gode råd

- Tag hensyn til akustikken tidligt i processen, når der skal bygges nyt eller bygges om - det giver størst dæmpning for pengene.
- Stil præcise krav til leverandøren om effekt, hygiejne, holdbarhed og myndighedsgodkendelse.
- Hvis der er et diffust og generende støjbillede og rummets gulv, vægge og loft består af hårde overflader, er de akustiske forhold sandsynligvis ikke i orden.
- I produktionslokaler skal de absorberende flader normalt dække en væsentlig del af loftarealet, men kravet kan ofte opfyldes, selv om hele loftarealet ikke er dækket.
- I lokaler med en lofthøjde over 5-6 m bør ca. 15-20 % af de absorberende flader anbringes på vægarealet.
- Anvend de såkaldte hygiejneabsorbenter, der er specielt udviklet til fødevarerindustrien.
- Kontakt evt. fødevareregion, bygningsmyndighed og brandmyndighed, før der opsættes lydabsorberende materialer.

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Akustikken i arbejdsrum skal være tilfredsstillende. Der findes præcise regler i Arbejdstilsynets vejledning om akustik i arbejdsrum.
- Mindre rum vurderes ud fra målinger og store rum ud fra beregninger.
- Arbejdstilsynet stiller krav når de ansatte har belastninger over 80 dB(A), når der arbejdes nær støjkluder på over 80 dB(A), men også når det skønnes at der er tale om unødigt støjbelastning, altså også ved belastninger og niveauer under 80 dB(A).
- Akustikpåbud gives ofte som rådgivningspåbud.

Yderligere tiltag

Udarbejd en støjpolitik der også omhandler de akustiske forhold.

Stil krav til leverandører.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om akustik i arbejdsrum, A.1.16-1, 2008 \(opdateret 2020\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om støj, D.6.1- 4, 2007 \(opdateret 2023\)](#)
- [BFA Industri - akustik](#)

Krav

- Der skal altid arbejdes efter højeste forebyggelsesniveau. Hvor det er muligt, skal der bruges mobillift, stillads etc. frem for at vælge løsninger med faldsikringsudstyr
- Faldsikringsudstyr skal kun bruges, når arbejdet ikke kan tilrettelægges og planlægges på anden vis
- Ved brug af faldsikringsudstyr skal der etableres et ankerpunkt, som skal kunne modstå en påvirkning på 12 kN
- Ankerpunktet skal være placeret højere end brugeren og skal ikke overstige mere en 30 grader til hver side
- Ved arbejde i højden skal der foreligge en beredskabsplan



Gode råd

- Ved arbejde oven på et 'rørloft' skal der etableres en midlertidig platform. Når der arbejdes på denne, skal der bruges individuelt faldsikringsudstyr
- En udspændt wire mellem 2 ankerpunkter og påmonteret faldblok med line kan bruges ved større arbejdsområder, så de 30 grader overholdes
- Er der behov for at arbejde i højden samme sted flere gange om året, så vurder om en permanent platform er en mulighed
- Stilladser skal det være opstillet af en person med en godkendt uddannelse
- Stiger kan bruges til mindre opgaver, der kan udføres med en hånd. Stiger over 5 m kræver en fodmand

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Der er krav til arbejde over 0,5 m over terræn, men særligt fokus på arbejde over 2 m over terræn
- Ved midlertidigt arbejde i højden skal der altid vælges det tekniske hjælpemiddel, som er bedst egnet, og som sikrer ergonomiske hensigtsmæssige forhold
- Tekniske hjælpemidler, der anvendes til midlertidigt arbejde, skal altid være placeret på et plant og sikkert underlag
- Hvor andet ikke er muligt, er udførelse af arbejdet med faldsikringsudstyr en løsning
- Medarbejderne skal modtage instruktion i arbejde i højden og i brug af faldsikringsudstyret
- Test af ankerpunkter skal foreligge
- Faldsikringsudstyr må normalt ikke bruges til arbejdsopgaver på over 4 mandetimer
- Der skal være skiltet, hvor faldsikringsudstyr er påbudt
- Alt udstyr skal vedligeholdes og efterses efter gældende regler
- Der skal foreligge en beredskabsplan for arbejde i højden

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning D.5.5-3 om Faldsikring, 2007 \(opdateret 2016\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om maskiner og maskinanlæg, B.1.3, 2004](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om løft af personer med gaffeltruck, B.2.3.1, 2002 \(opdateret 2018\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om fald fra højden på byggepladser, 2.4.1, 2014](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om fald fra højden ved arbejde på tage, 2.4.2, 2014 \(opdateret 2022\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om stilladsopstillerens ansvar, 45.1, 2015](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse, Nr. 1234 af 29. oktober 2018](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler, Nr. 428 af 5. april 2022](#)
- [Bekendtgørelse om indretning m.v. af personlige værnemidler, Nr. 210 af 14. marts 2018](#)

Krav

- Foretag en risikovurdering af opgaven
- Der skal altid være en vagtmand ved arbejde i tanke
- Der skal være punktudsugning og sikring mod elektrisk stød i forbindelse med svejsearbejde
- Man skal have en procedure for varmt arbejde
- Der skal bruges værnemidler i forhold til den pågældende arbejdsopgave
- Stop en evt. omrører på hovedkontakten før arbejdet påbegyndes
- Der skal tilføres frisk luft ved arbejde i tanke
- Der skal foreligge en beredskabsplan for arbejdet i tanke



Gode råd

- Kontakt producenten af tanken, da de skal have en plan for, hvordan arbejdet skal foregå i forbindelse med rengøring og reparation
- I forbindelse med risikovurderingen, forhold jer bl.a. til nedenstående punkter:
 - Hvor længe skal medarbejderen arbejde i tanken?
 - Skal der foregå varmt arbejde? – udfyld arbejdstilladelsen.
 - Kan der forekomme brandfarlige væsker og dampe? – tjek faresymbolerne på emballagen.
 - Udsættes medarbejderen under arbejdet for påvirkning af gasser, aerosoler, damp, støj, støv mv?
 - Er der andre forhold, der har betydning for risikoen?
 - Hvad kan der gøres for at minimere risikoen?
- Udarbejd på baggrund af risikovurderingen en præcis arbejdsbeskrivelse af den opgave, der skal udføres
- Brug af åndedrætsværn og høreværn er altid en god ide ved arbejde i tanke
- Mål iltindholdet i tanken inden medarbejderen går ind/ned i tanken

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Der skal foreligge en risikovurdering inden arbejdet i gang-sættes
- Der skal foreligge en arbejdsbeskrivelse af opgaven
- Der skal sikres, at der er frisk luft til arbejdsområdet
- Der skal være to mand på opgaven. En i arbejdsområdet samt en person, der fungerer som vagtmand uden for tanken. Der skal være jævnlig kontakt mellem disse to
- Der skal foreligge en beredskabsplan

Yderligere tiltag

Ved indkøb af nye tanke med mandehul er der krav til størrelse af mandehullet:

- Minimum åbning: 500 mm (ved inspektion)
- Minimum åbning: 600 mm (redningsåbning)

Lav en intern procedure for arbejde i tanke.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om svejsning, skæring mv. i metal, D.2.16-2, 2005 \(opdateret 2014\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om faldsikring, D.5.5-3, 2007 \(opdateret 2016\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, C.0.9, 2005](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse, Nr. 1234 af 29. oktober 2018](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om brug af personlige værnemidler, Nr. 1706 af 15. december 2010](#)
- [BFA Vejledning om Tankbiler - reparation og service](#)

Krav

Vurder om:

- Der er tilstrækkelig adgang af dagslys og mulighed for udsyn fra arbejdsrummene
- Den kunstige belysning er god med hensyn til lysfordeling, lysstyrke, lyskvalitet og placering
- Belysningen på udendørs arbejdssteder sikrer at arbejde og færdsel kan foregå forsvarligt



Gode råd

- En velfungerende arbejdsbelysning er ofte en kombination af:
 - Almen belysning – en jævn oplysning af rummet, orienteringslys, grundbelysning
 - Særbelysning til opgaver der kræver ekstra styrke, placering og farveegenskaber
- Lys måles i lux. De fleste typer arbejde kræver 200 eller 500 lux, mens der kræves 1.000 eller 1.500 lux ved ekstra lyskrævende arbejdsopgaver.
- Lyskilder afgiver mindre lys med tiden. Nedslidte lysstofrør er tilbøjelig til at flimre, hvilket er genererende.
- Armaturer giver mindre lys, når de bliver snavsede. Rengør og vedligehold regelmæssigt.
- Blanke overflader reflekterer lyset og kan være årsag til blænding.
- Der kan være brug for at tilpasse lyset til medarbejdere med eventuelt svækket og dårligt syn. For eksempel har en medarbejder på 60 år brug for væsentligt mere lys end en 20-årig.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Den kunstige belysning skal være afpasset efter arbejdets art og arbejdsrummets farver, den må ikke give blænding, eller generende reflekser.

Hvis det kan være forbundet med en særlig fare, hvis lyset svigter, skal der være indrettet en forsvarelig nødbelysning, der sikrer den nødvendige orientering.

Yderligere tiltag

Tænk på energiforbruget. Ofte kan forbruget af lys reduceres, uden at det forringer lyskvaliteten. Der er med andre ord mulighed for besparelse og miljøgevinst.

I kan for eksempel udskifte gamle energikrævende lyskilder med nye energivenlige, eller I kan sætte en sensor på det kunstige lys, så det automatisk tilpasser sig mængden af dagslys.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om arbejdsrum på faste arbejdssteder, A.1.11, 2007](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om kunstig belysning, A.1.5-1, 2002, \(opdateret 2016\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om flugtveje og sikkerhedsbelysning \(nødbelysning\) på faste arbejdssteder, A.1.10, 2003](#)

Se også: DS/EN 12464-1 & 2 belysning ved arbejdspladser indendørs & udendørs

Krav

Det skal sikres at:

- Medarbejderne er bevidste om, hvilke kompetencer de har i forhold til el-sikkerhed
- Medarbejderne er instrueret om korrekt adfærd i forhold til el-sikkerhed
- Arbejde, der involverer elektrisk spænding, planlægges og udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt
- Maskinerne er sikre at anvende i forhold til risiko for el-ulykker, også ved rengøring, justering og vedligehold
- Maskinerne har nødstop og aflåselige sikkerhedsafbrydere, der virker



Gode råd

- Som ledelse bør man have en klar holdning til el-sikkerhed, både i ord og handling.
- Medarbejderne skal have en korrekt instruktion i forhold til el-sikkerhed. Instruktionen bør tage udgangspunkt i den enkeltes kompetencer samt lovgivningen indenfor området.
- Medarbejderne skal påvirkes til korrekt sikkerhedsadfærd. Det vil blandt andet sige, at medarbejderne kun udfører arbejde, de er uddannet til.
- Alle medarbejdere bør instrueres i at genkende farlige situationer på elektrisk udstyr og få meldt fejlen videre, så det kan blive rettet med det samme.
- Førstehjælp ved el-ulykker stiller blandt andet særlige krav i forhold til at sikre, at andre ikke får stød, mens de prøver at hjælpe. Overvej om der er brug for at justere i jeres beredskabsplaner.
- Brande i elinstallationer stiller blandt andet særlige krav til valg af slukningsmiddel. Overvej om der er brug for at justere i jeres beredskabsplaner.

Regler og praksis

- Arbejdstilsynet afgiver som udgangspunkt strakspåbud eller forbud, hvis arbejdsopgaver ikke planlægges og udføres, så risikoen for el-ulykker er imødegået.
- Sikkerhedsstyrelsen er den danske myndighed, der forvalter lovgivningen for faste el-installationer.
- Arbejdstilsynet er myndighed for el på maskiner i forhold til den praktiske brug, og i forhold til Maskindirektivet.

Yderligere tiltag

Mange el-ulykker sker på grund af misforståelser. Sørg for faste procedurer for at tage maskiner sikkert ud af drift og sikre at de er spændingsløse (LOCK OUT), samt for mærkning af maskiner, hvis det er nødvendigt at arbejde på dem under spænding (TAG OUT).

Relevante links

- [Sikkerhedsstyrelsens hjemmeside](#)
- [BFA Industri – Sikkerhed ved service og reparation](#)
- BAU Jord til Bords hjemmeside [Helsikker.dk](#)

Krav

Vurder om:

- Der er gener fra temperatur, træk, ventilation, støv og mikroorganismer, luftfugtighed, statisk elektricitet, belysning og lyd
- Bygningskonstruktioner og materialer giver forsvarlig isolering mod fugt, varme og kulde samt tilfredsstillende lyd, klima og lysforhold
- Bygningsmaterialer afgiver dampe og støv



Gode råd

- For at opnå et behageligt og sundt indeklima er det nødvendigt, at den forurenede luft udskiftes med frisk luft. Der skal derfor være et luftskifte, som sikrer en tilfredsstillende luftkvalitet
- Indeklima-gener er ofte et problemområde i kontormiljøet.
Følgende gode råd kan benyttes ved kontorer:
 - Hav en temperatur på 20-22° C
 - Ryd op
 - Hav en fornuftig rengøringsstandard
 - Etabler mekanisk ventilation, hvor der er stor belastning af mennesker og maskiner
 - Luft jævnlige ud
 - Brug solafskærmning ved solindfald. Vælg primært udvendige løsninger
 - Sørg for godt lys, der ikke blænder
 - Dæmp støjen

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Rådgivningspåbud gives hvis der er problemer med luftkvaliteten og området er større end 300 m² eller 4 arbejdsrum, ligegyldigt om der er tale om mekanisk ventilationsanlæg, anlæg med automatiske 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 kontor-maskiner eller mange mennesker og luftkvaliteten er dårlig

Yderligere tiltag

Det er vigtigt at tage hensyn til indeklimaet allerede under projekteringen/planlægningen af ny- og ombygninger.
Lav retningslinjer for udluftning - et godt indeklima fremmer bedre effektivitet.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om indeklima. A.1.2-1, 2008 \(opdateret 2018\)](#)
- [BFA Velfærd og offentlig administration - Indeklimaportalen](#)

Krav

- Der skal være en klar markering af, hvor den kørende transport foregår.
- Færdselsvejene bredde skal tilpasses efter transportmidler og gods.
- Hvor der ofte er gående og samtidig kørende transport, bør der opsættes personrækværk.
- Hvor der er transport af gods over 2 meters højde, skal der være en klar markering af, hvor gående færdsel er tilladt



Gode råd

- Lav en kortlægning af den interne transport for at finde behovet for regulering
- Udarbejd en handlingsplan, prioriter de mest kritiske områder, afprøv løsninger midlertidigt inden endelig regulering af færdslen
- Udarbejd skriftlige retningslinjer og giv medarbejderne god instruktion
- Lav opfølgning ved ændring af arbejdsrutiner eller ændring af fysiske rammer

Arbejdstilsynets regler og praksis

Intern transport er al den færdsel, der foregår indenfor og udenfor på en virksomheds område. Færdslen kan være både gående og kørende. Kørende færdsel kan eksempelvis være trucks, el-løftevogne og andet kørende materiel. Gående er ansatte, eksterne håndværkere og gæster.

Arbejdstilsynet fokuserer på områder, hvor kørende færdsel er blandet med faste arbejdspladser eller gående færdsel, samt færdsel, hvor gods flyttes i mere end 2 meters højde, og hvor der samtidig kan færdes andre personer. Det vil sige, hvor der er:

- Krydsende færdsel af kørende og gående trafikanter
- Mangelfuld markering af, hvor gående/kørende færdsel kan tillades
- Hurtig og uforsvarlig kørsel
- Færdselsveje, der ikke er ryddelige og vedligeholdt
- Dårligt udsyn og manglende overblik
- Manglende instruktion
- Mangelfulde retningslinjer og signalering, når løft foregår i højde over 2 meter
- U hensigtsmæssigt valg af transportudstyr
- U hensigtsmæssig placering og lastning af godset

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om forebyggelse af ulykkesrisici ved intern færdsel på virksomheder, F.0.7-1, 2005 \(opdateret 2018\)](#)
- [BFA Industri's vejledning – Intern færdsel](#)

Krav

Vurder om:

- Der foretages løbende eftersyn og vedligeholdelse af redskaberne
- Der er foretaget hovedeftersyn af leverandøren eller anden sagkyndig, minimum hver 12. måned eller hyppigere jævnfør leverandørens anvisninger. Eftersyn skal være dokumenteret
- Redskaberne har nødstop
- Operatøren har den nødvendige uddannelse fx kran, truck etc.
- Under brugen af hejse- og løfteredskaber må der ikke færdes eller opholde sig personer under hængende eller løftet last
- Føreren eller brugeren af et redskab skal hver dag inden ibrugtagning kontrollere, at redskabets sikkerhedsfunktioner er i orden, og at der ikke er synlige mangler



Hejse-, løfte- og transportredskaber er f.eks. kraner, eltaljer, spil, gaffeltruck, stablertruck, løftevogne, personløftere, transportører, ensøjlede lifte, sluseramper, conveyoranlæg, ostepressere mv.

Gode råd

- Marker synligt på redskabet, hvornår og af hvem, den er blevet eftersat
- Aftal eventuelt at teknisk afdeling går med på sikkerhedsrundgange i forhold til maskinsikkerhed
- Reparation og alt eftersyn skal foregå, mens redskabet er ude af normal drift, og det må først foretages efter, at alle farlige bevægelser er bragt til standstill, og når det er sikret, at utilsigtet eller uventet igangsætning er forhindret, fx ved aflåsning af hovedafbryder

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Opstilling, brug, eftersyn og vedligeholdelse af hejse-, løfte- og transportredskaber skal ske i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 428 af 5. april 2022 om anvendelse af tekniske hjælpemidler
- Transportredskaber, der anvendes, hvor færdselslovgivningen gælder, skal opfylde færdselslovgivningens forskrifter for motorredskaber.
- Fast opstillede hejseredskaber med maksimal belastning på over 300 kg må først tages i brug, når de er anmeldt til Arbejdstilsynet

Yderligere tiltag

- Ulykker i forbindelse med manglende vedligeholdelse eller eftersyn af redskaber er ofte ganske alvorlige
- Bed de medarbejdere, der arbejder med redskaberne, om at være opmærksomme på, at eftersyn og vedligeholdelse bliver overholdt

Relevante links

- [Bekendtgørelse nr. 428 om anvendelse af tekniske hjælpemidler](#)
- [Arbejdstilsynets anvisning om opstilling, eftersyn og vedligeholdelse af hejse-, løfte- og transportredskaber, Nr. 2.3.0.2-1, 1996 \(opdateret 2018\)](#)

Krav

Vurder om:

- Pallereolen er forsvarlig uden buler og knæk på gavle, vanger og skråstivere
- Vangerne er uden synlig nedbøjning
- Der er låsebolte i alle samlinger
- Hele reolen har fået et årligt eftersyn
- Reolen har belastningsangivelser
- Reolen er læsset sikkert
- Gennemgange o.l. er sikret mod nedfaldene emner
- Fritstående reoler har pallestop



Gode råd

- Bestem, hvem der er ansvarlig for reolernes sikkerhed.
- Instruér om, at alle påkørsler eller andre skader straks meldes til den reolansvarlige.
- Gennemgå alle mejeriets pallereoler for at sikre, der ikke er blandet flere typer og fabrikater sammen.
- Den reolansvarlige bør proceduremæssigt tjekke reolerne visuelt for skader, mangler og forkerte belastninger med f.eks. en uges mellemrum.
- Monter truckværn ved alle hjørner, og hvor der ellers kan være risiko for påkørsel af reolsystemet.

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Reolerne skal normalt være fastboltet, så de ikke kan vælte.
- Reolsystemet skal være skiltet med maximale belastninger.
- Forskellige reolsystemer må ikke blandes.
- Pallereolerne skal undersøges grundigt efter leverandørens anvisning af en sagkyndig person. Det skal normalt ske minimum en gang om året. Undersøgelsen skal omfatte gavlstiger, vanger, låsebolte og alt andet tilbehør.
- Der skal føres register over undersøgelserne med angivelse af deres resultater og efterfølgende udskiftninger.
- Det skal i øvrigt ved løbende eftersyn og vedligeholdelse sikres, at reolerne holdes i forsvarlig stand og repareres eller tages ud af brug ved opståede skader, som f.eks. påkørsel med gaffeltruck.
- Reoldele må IKKE repareres. De skal udskiftes.

Yderligere tiltag

Risikoen for ulykker ved lagrets pallereoler skyldes ofte:

- Forkert brug af gaffeltruck
- Forkert afsætning af paller i reolen
- Brug af beskadigede paller
- At knæk på skråstivere og gavle ikke tages alvorligt
- At der mangler låsebolte, hvor vangerne er sat i gavlene
- Husk: kravl aldrig op i en pallereol

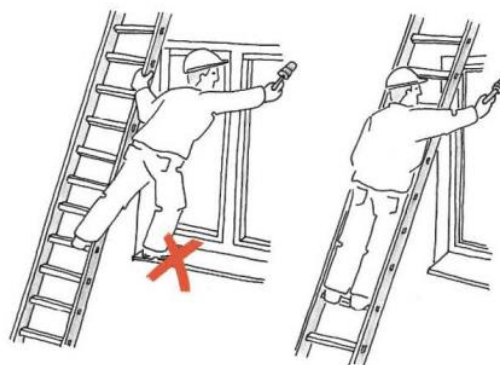
Relevante links

- [Foreningen Lagerindretning og Materialehåndtering \(FLAM\) – Pallereoler og sikkerhed på lageret](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler, Nr. 428 af 5. april 2022](#)
- Se også: DS/EN 15635:2008 Stationære opbevaringssystemer af stål – Anvendelse og vedligeholdelse af udstyr til opbevaring

Krav

Vurder om:

- Stigen er forsvarlig uden buler og knæk på vanger og trin
- Stigen har gennemgået et årligt eftersyn.
- Det årlige eftersyn er dokumenteret
- Om der til stigen er en dansk brugsanvisning, der fortæller om tilladt belastning m.m.
- Proceduren samt adfærden for brug af stige (se Gode råd og Yderligere tiltag)



Gode råd

- Sæt aldrig en stige op hurtigt. Vurder altid først om sikkerheden er i orde
- Løse stiger må kun benyttes til arbejde af kortere varighed (bør ikke overstige 30 min.)
- Der skal benyttes egnet fodtøj, når der arbejdes fra stige
- Den ansatte må ikke komme nærmere på stignens top end stående på det tredjeøverste stigestrign
- Der skal være en fodmand, hvis man står over 5 m. oppe, og stigen ikke er fastgjort
- Stiger mærket **EN131-professionel** bør foretrækkes
- Byrder må kun bæres ad løse stiger, hvis de er lette og let håndterlige
- Husk minimum en hånd til stigen og en hånd til arbejdet. Dvs. ved brug af arbejdsredskaber bør disse være lette og let håndterlige samt kunne betjenes med én hånd

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Stiger er en nødløsning til brug, hvor man ikke kan komme til med rullestilladser, lifte eller lignende mere sikre arbejdsplatforme
- Stiger skal undersøges grundigt efter leverandørens anvisning af en sagkyndig person. Det skal normalt ske minimum en gang om året. Undersøgelsen skal omfatte stige og alt tilbehør. Der bør føres registre over undersøgelserne med angivelse af deres resultater
- Det skal i øvrigt ved passende eftersyn og vedligeholdelse sikres, at stiger holdes i forsvarlig stand
- Transportable stiger skal indrettes og anvendes på en måde, som sikrer, at de bruges, indstilles og vedligeholdes uden at brugeren eller andre udsættes for fare

Yderligere tiltag

Risikoen for ulykker på stiger skyldes ofte:

- Opstilling på glat eller blødt underlag
- Opstilling med forkert hældning
- At der udføres opgaver fra stiger, som bør udføres fra stillads, lift eller anden arbejdsplatform

Vurder derfor altid, om en stige er det rigtige at bruge til udførelsen af arbejdet.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, nr. 428 af 5. april 2022](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om brug af transportable stiger, B.3.1.1-3, 2005 \(opdateret 2014\)](#)
- [BFA Industri - Sikker brug af transportable stiger](#)
- [BFA Bygge & Anlæg - Brug-af-plattformstiger](#)

Krav

Vurder om:

- Maskinerne er afskærmet og sikret mod tilskadekomst - - også ved rengøring, justering og vedligehold
- Maskinerne har nødstop og sikkerhedsafbrydere, samt at de virker
- Der er forståelige tekster og symboler på maskinernes betjeningspaneler
- Maskiner og maskinlinjer er risikovurderet
- Maskinerne, hvis de er bygget efter 1. januar 1995, er CE-mærkede
- Brugsanvisninger forefindes på dansk



Gode råd

- Alle maskiner skal risikovurderes for at finde ud af, om der er risiko for at komme til skade, også selvom de er CE-mærkede (CE-mærket er i sig selv ingen garanti for at maskinen er sikker!)
- En risikovurdering skal også laves, når en maskine flyttes, ændres eller opbygges
- Brug et tjekskema når risikovurderingen gennemføres og tag medarbejderne med på råd
- Når medarbejderne har læst brugsanvisningen for en maskine, er det en god idé at sikre sig, at instruktionen er forstået, samt den bliver overholdt

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Rådgivningspåbud gives ved tekniske hjælpemidler, hvor der er sikkerhedsmæssige mangler; foretaget ændring af de sikkerhedsmæssige dele af konstruktion eller styring eller sikkerhedsforanstaltninger er sat ud af kraft (medmindre disse umiddelbart kan reetableres)
- Alle former for maskiner og maskinanlæg vurderes. F.eks.: motorer, pumper, ventilatorer, kompressorer, værktøjsmaskiner, produktionsmaskiner, motorredskaber og sammenstilling af maskiner til maskinanlæg og produktionslinjer

Yderligere tiltag

- Som supplement til leverandørens brugsanvisning laver mange virksomheder en kortfattet operatør brugsanvisning til de enkelte maskiner

Relevante links

- [Arbejdstilsynet vejledning om maskiner og maskinanlæg, B.1.3, 2004](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om indretning mv. af maskiner, nr. 429 af 5. april 2022](#)
- [BFA Industri – CE-mærkede maskiner](#)

Krav

Vurder om:

- Der forekommer høreskadende støj, og om der er unødigt støj på arbejdspladsen
- APV omfatter støjforholdene
- De ansatte kender til støjforholdene og anvender høreværn, hvor det er krævet

Vær opmærksom på at høreværn kun opfattes som en midlertidig løsning, indtil I har fundet en teknisk eller organisatorisk løsning.



Gode råd

- Få støjen kortlagt og udarbejd en handlingsplan (minimum hvert 3 år)
- Oplys medarbejderne om støjniveauer, støjbelastninger og risici for høreskader
- Stil støjkraav ved nyindkøb af maskiner o.l.
- Vær opmærksom på at have en god støj-adfærd i virksomheden
- Vedligehold maskiner og vurder løbende mulighed for støjdæmpning af f.eks. luftafblæsninger og slagstøj
- Tilbyd medarbejderne høreundersøgelse.

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Ansatte må ikke udsættes for en samlet daglig støjbelastning på over 85 dB(A) eller impulsstøj på 137 dB(C) eller derover i løbet af en hel arbejdsdag
- Unødigt støjbelastning skal undgås, også selv om den ligger under 85 dB(A)
- Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte anvender høreværn, så snart det bliver vurderet, at støjen kan være skadelig for hørelsen
- Arbejdsgiveren skal stille høreværn til rådighed for de ansatte, hvor støjbelastninger er over 80 dB(A), er skadelig eller stærkt generende
- De ansatte skal have information om støjrisici og værnemidler
- Arbejdsgiveren skal afmærke de områder, hvor der aktuelt er krav om brug af høreværn med et påbudsskilt med høreværnssymbolet
- Er belastningen over 85 dB(A), eller er der impulsstøj på 137 dB(C), skal de ansatte have adgang til høreundersøgelse under en læges ansvar
- Er belastningen over 80 dB(A), eller impulsstøj på 135 (C), skal der være adgang til en høreundersøgelse, hvis APV'en viser, at der er en risiko

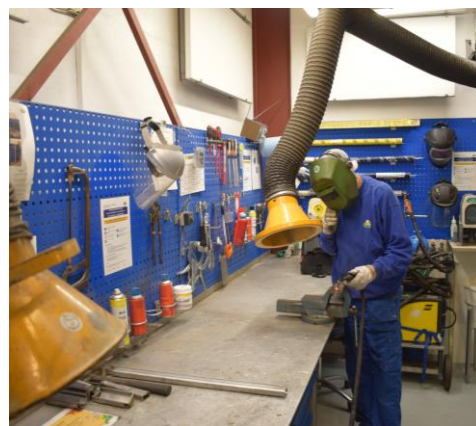
Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om støj, D.6.1-5, 2007 \(opdateret 2017\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om måling af støj på arbejdspladsen, D.7.4., 2010](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om høreværn, D.5.2-2, 2009 \(opdateret 2014\)](#)
- [BAR Jord til Bord – Projekt "Fremtidens arbejde med reduktion af støj og akustikregulering indenfor mejeriindustrien"](#)

Krav

Vurdér om:

- Den faste arbejdsplads er velventileret og indrettet korrekt, så medarbejderne ikke udsættes for luftforureninger, varme, gnister og svejselys.
- Medarbejderne er beskyttede mod påvirkninger ved svejseopgaver i forbindelse med reparation og vedligehold i områder, som ikke er den faste arbejdsplads.
- Der skal udarbejdes en kemisk risikovurdering for svejseprocessen.



Gode råd

- Procesudsug skal placeres tæt på og skråt op imod svejseprocessen.
- Svejsegardiner eller skærme skal effektivt afskærme svejsearbejdspladsen, så direkte og indirekte lys fra svejseprocessen ikke kan genere øvrige medarbejdere.
- Hvis alarmanordningen giver signal i form af lyd eller lys, skal svejsningen ophøre og procesudsug skal kontrolleres.
- Sørg for at procesudsug og alarmanordninger kontrolleres jævnligt, ca. en gang årligt.
- Sørg for at medarbejdere, der skal svejse, har det lovpligtige kursus: "§17 Arbejds miljø og sikkerhed ved svejsning og termisk skæring".
- Ved svejsning i forbindelse med reparations- og vedligeholdelsesarbejde, hvor det ikke er muligt at anvende et fast eller et flytbart procesudsug, skal der bruges et egnet åndedrætsværn.
- Der skal placeres sikkerhedsskilte i svejseområdet, der viser, at der svejses, at der ikke må spises og drikkes samt at rygning er forbudt.

Arbejdstilsynets regler og praksis

- På den faste arbejdsplads skal der være etableret et effektivt mekanisk procesudsug, der kan fjerne forureningerne fra svejseprocessen. Ved lavtrykssugning skal det kunne fjerne minimum 1000 m³ luft/time.
- Udsug skal være tilkoblet en alarmanordning, der giver signal, når det ikke suger effektivt.

Kompetencepåbud overvejes ved sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor:

1. Der ikke er etableret en effektiv mekanisk udsugning med samtidig tilførsel af frisk erstatning af luft med en passende temperatur.
2. Der er mange spredte forureningskilder på arbejdspladsen og forureningen ikke fjernes effektivt.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning, Svejsning, skæring i metal D.2.16-2](#)
- [BFA-I vejledning, Arbejds miljø ved svejsning](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, nr. 835](#)

Krav

Arbejdstilsynet accepterer at temperaturen nedsættes til den højeste temperatur, der er tilladt af Fødevaredirektoratet.

Vurdér om:

- Den rette arbejdsplåklædning er valgt
- Om der forekommer træk fra porte, døre, vinduer, ventilationskanaler eller lignende
- Der forekommer kuldnefdald fra køleposer
- Der er arbejdsrum med stærk varmeafgivende belysning, maskiner, kontormaskiner, eller der opstår stærk varme fra solindfald



Gode råd

- En god arbejdsbeklædning starter med det inderste lag – svedtransporterede undertøj anbefales
- Vær opmærksom på skiftende arbejdspladser med forskellige temperaturer
- Installer f.eks. lynporte, automatiske døre eller port-tætninger ved læsseramper/slusehuse for at forebygge træk
- Vær opmærksom på arbejdsrum med stærkt kølende maskiner/ installationer samt arbejde med kolde og varme emner
- Køleposer kan fremstilles med tæt vævning i de områder, hvor personer opholder sig nedeunder
- Fugt og kulde er en dårlig kombination. Høj luftfugtighed øger afkølingen betydelig
- Varme fra solindfald gennem vinduer kan mindskes ved solafskærmning
- Sørg for at vægge, gulve og vinduer mv. er godt isolerede så varme og kuldnefdald herfra mindskes mest muligt

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Temperaturen i arbejdsrum skal være passende under hensyn til de ansatte og de arbejdsmetoder og den fysiske belastning som arbejdet kræver. Temperaturen i arbejdsrum skal tillige være uden generende temperaturforskelle
- Er det ikke muligt at opvarme et arbejdsrum på grund af produktionens art eller på grund af forholdene, skal de enkelte arbejdspladser opvarmes lokalt. Hvis det ikke er muligt, skal der træffes andre foranstaltninger til at beskytte de ansatte mod kulde
- Hvis produktionen eller produkterne kræver nedkøling, skal denne ske på en sådan måde at de ansatte ikke udsættes for sundhedsskadelig træk eller kuldestråling.
- Stærk varme- og kuldestråling skal så vidt muligt undgås, fx ved at indkapsle eller afskærme mod varme- eller kuldestråling
- Ved stillesiddende og stillestående arbejde skal temperaturen ligge mellem 18 – 25 °C, bedst ca. 21-22 °C

Yderligere tiltag

- Opvarmning af førerkabiner på truck
- Temperere overtræksbeklædning i varmeskab til personer, der skal ind i kølerum
- Sørg for at evt. ventilationsluft, der indblæses ved lav temperatur og/eller høj hastighed, ikke rammer eller påvirker de ansatte
- Placér stærkt kølende eller varmende maskiner i særskilte rum

Relevante links

- [Arbejdstilsynet vejledning om temperatur i arbejdsrum på faste arbejdssteder, A.1.12, 2005](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om arbejde i stæk varme og kulde, A. 1.3, 2001](#)

Krav

Vurder om:

- Medarbejderne påvirkes af aerosoler, som er ultrafine (<1 mikrometer), fine eller grove luftbårne partikler/dråber.
- Aerosoler kan indeholde rester af blandt andet rengøringsmidler, mikroorganismer og organisk materiale.



Gode råd

- Vær opmærksom på udvikling af aerosoler, fx i forbindelse med skumrengøring af rør, tanke, procesudstyr, tankbiler, distributionsbiler, i forbindelse med ikke helt tæt CIP-rengøringsproces og sprayprodukter ved reparations- og vedligeholdelsesarbejde.
- Anvend rengøringsmidler, som i brugsopløsningen har den lavest mulige fareklassificering til arbejdsopgaven.
- Følg leverandørens anvisning i forhold til dosering og virkningstider. Vælg automatiske doseringssystemer.
- Pålægning af skumprodukter på overflader skal ske med afstand (langt påførselsmodul) og fremadrettet med rolige bevægelser og ingen pålægning "oppe over hovedet".
- Efter endt virkningstid skal skumprodukter skylles væk med lavtryksspuling med koldt vand (uopvarmet vand).
- Vælg spuledyser med så store huller som muligt.
- Perioden for trykspuling skal være så kort som mulig.
- Sørg for at den samlede ventilation er effektiv i arbejdsrummene (Rum- og procesventilation).
- Arbejdet organiseres således, at der er så få medarbejdere til stede som muligt, når der rengøres.
- Hvis det ikke er muligt at tilrettelægge arbejdet og indrette arbejdspladsen optimalt, kan der anvendes et filtrerende åndedrætsværn med et P2 filter, så indånding af aerosoler undgås.

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Der skal være en effektiv procesudsugning ved forurenende processer, og der skal være tilkoblet en alarm.
- Der skal sørges for god almen ventilation.

Rådgivningspåbud overvejes ved sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor:

1. Der ikke er etableret en effektiv mekanisk udsugning med samtidig tilførsel af frisk erstatning af luft med en passende temperatur.
2. Procesudsugede luft recirkuleres, så den udsugede luft fra den forurenende proces føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler.
3. Der er mange spredte forureningskilder på arbejdspladsen, og forureningen ikke fjernes effektivt.

Relevante links

- [BAU Jord til Bord's vejledning om aerosoler 'Aerosoler i mejeriindustrien med fokus på skumrengøring', 2022](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om rengøring og vedligeholdelse, A.1.4, 2001](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om ventilation på faste arbejdssteder, A.1.1, 2001](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om brug af vandtryk til rengøring, afrensning, skæring mv., D.2.20, 2006](#)

Krav

Vurder om:

- Virksomheden har produkter og processer der medfører eksplosionsfare, jvf. ATEX-reglerne
- Er der fare fra en eksplosiv atmosfære, skal der udarbejdes en APV, indeholdende en risikovurdering. APV skal forevises Arbejdstilsynet mod forlangende



Gode råd

- En ATEX-vurdering er nødvendig, hvis der kan opstå eksplosive atmosfære som fx. ved:
 - transport af store mængder pulver i procesanlæg, nedsænkingsanlæg og siloer med pulver.
 - større mængder sprit eller anden form for eksplosive stoffer.
 - batteri-laderum til truck.
- En ATEX-vurdering indeholder blandt andet:
 - beskrivelse af hvor der er eksplosive forhold.
 - en zoneklassificering af forholdene og omgivelserne.
 - en vejledning i håndtering af eksplosionsfaren, så eksplosion ikke kan ske.

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Der skal skiltes efter Arbejdstilsynets regler om sikkerhedskiltning.
- Der skal ske en tilstrækkelig oplæring og instruktion af medarbejderne.
- Skriftlige instruktioner udarbejdes, hvor det er nødvendigt, fx når sikkerheden afhænger af medarbejderens adfærd.
- Der skal gives særlig tilladelse til arbejde med tænd kilder m.v. af en person i virksomheden, som er ansvarlig for området,
- Der skal udarbejdes instrukser for rengøring, vedligehold og reparation.
- Hvis flere virksomheder er til stede på samme arbejdssted, skal arbejdsgiveren med ansvar for det eksplosionsfarlige område koordinere arbejdet mht. arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.
- Der skal udarbejdes beredskabs- og evakuerings- og øvelsesplaner, hvis der er særlig fare for brand, eksplosion eller ulykker.
- Der skal ske kontrol af områder, hvor der kan forekomme farlig eksplosiv atmosfære inden ibrugtagning.

Rådgivningspåbud overvejes hvis mindst ét af følgende forhold er til stede:

1. Manglende eller væsentlige mangler ved kortlægning og vurdering af risici fra eksplosiv atmosfære.
2. Virksomheden har ikke klassificeret områder med farlig eksplosiv atmosfære i zoner.
3. Foranstaltningerne til at undgå dannelsen af farlig eksplosiv atmosfære er ikke tilstrækkelige.
4. Foranstaltningerne til at undgå antændelse af farlig eksplosiv atmosfære er ikke tilstrækkelige.
5. Foranstaltningerne til at begrænse de skadelige virkninger fra en eksplosion er ikke tilstrækkelige.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, C.0.9, 2005](#)
- [BFA Industri - ATEX](#)

Krav

Vurder om:

- Der er kemikalier og andet, der kan skade huden, f.eks. rengøringsmidler, skæreolier, syrer, baser, organiske opløsningsmidler, sæber, desinfektionsmidler og hyppig håndvask
- Der skal arbejdes med beskyttelseshandsker – gerne med en bomuldshandske under
- Der skal stilles håndcreme med et højt indhold af fedtstof til rådighed
- Der er slitage på hænderne, f.eks. fra håndteringer og løft eller handsker, der ikke passer i størrelsen



Gode råd

- Vær opmærksom på, at der kan udvikles eksem på huden. Det kan enten skyldes allergi eller irritation. Eksem kan opstå ved f.eks. at hænderne ofte er våde, sæben ikke er skyllet ordentlig af, eller at hænderne ikke tørres ordentligt efter håndvask
- Beskyt hænderne mod påvirkninger - brug egnede kemikalie-beskyttelseshandsker
- Handsker skal være hele, rene og tørre indvendig, og de skal anvendes på en ren, tør og velplejet hud
- Brug en bomuldshandske under handsken
- Brug håndcreme før, under og efter arbejde
- Beskyttelseshandsker, håndsæber, cremer og hånddesinfektionsmidler skal være uden eller med mindst muligt indhold af kendte irriterende og allergifremkaldende stoffer

Arbejdstilsynets regler og praksis

Arbejdsgiveren skal stille egnede beskyttelseshandsker til rådighed, og medarbejderen skal benytte dem.

Relevante links

- [BFA Industri – Handsker - en vejledning om brugen af handsker](#)
- [BFA Industri - Eksem og hudallergi](#)
- [BFA Service-turisme – På med handsken](#)

Krav

Vurder om:

- Der forekommer arbejde med mikroorganismer. Det gør der f.eks. ved arbejde i rensningsanlæg, i laboratorier samt ved affaldshåndtering
- Arbejdsgiveren skal i nødvendigt omfang føre tilsyn med at de ansatte følger instruktionerne og undgår at blive udsat for sundhedsskadelige mikroorganismer.
- Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at arbejde med mikroorganismer i risikogruppe 2, 3 og 4 bliver anmeldt til Arbejdstilsynet via virk.dk



Gode råd

- Sørg for at opretholde almindelig god hygiejne og udvis påpasselighed, når der arbejdes i rensningsanlægget, i laboratoriet eller når der håndteres affald.
- Udarbejd procedurer for rengøring/desinficering
- Vær opmærksom på behov for skift af arbejdstøj og fodtøj i forbindelse med færden i de forskellige afdelinger i mejeriet (hygiejnezoner)

Arbejdstilsynets regler og praksis

Rådgivningspåbud gives ved udsættelse for biologiske agenser, hvor der arbejdes med eller håndteres større mængder af organisk materiale, og hvor følgende forhold er til stede:

- Aerosoler, der med overvejende sandsynlighed indeholder biologiske agenser
- Markant affaldsagtig lugt eller lugt af forrådnelse

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om biologiske agenser og arbejdsmiljø, nr. 1652 af 19. nov. 2020](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om udsættelse for bakterier, svampe og andre mikroorganismer, C.0.18, 2006, opdateret 2023](#)

• **Krav**

- Udsuget luft må recirkuleres under en række betingelser, der gør det forsvarligt at genanvende den rensede luft uden at sænke det nuværende niveau for beskyttelse. Det indebærer bl.a., at virksomheden til enhver tid skal kunne godtgøre, at den udsugede luft bliver rensat effektivt.
- På faste arbejdssteder vil det fortsat være forbudt at recirkulere udsuget luft med indhold af fx svejserøg eller kræftfremkaldende gasser og dampe.
- Vurder om:
Medarbejderne påvirkes af støv, røg, gasser, aerosoler



Gode råd

- Sørg for at ventilationen er effektiv
- Vær opmærksom på udvikling af støv, røg, gasser og aerosoler fx i forbindelse med håndtering af ingredienser, mælkepulver, substrater, rengøringsmidler, kemikalier og ved arbejdet med CIP-rengøring, svejsning og slibning samt med gasflasker
- Undersøg om opgaven kan udføres, så der ikke forekommer støv, røg, gasser og aerosoler
- Brug procesudsugning hvor forureningen dannes
- Vær opmærksom på om der skal anvendes åndedrætsværn eller maske i situationer, hvor der evt. ikke er effektiv ventilation
- Tilrettelæg håndteringer og indret arbejdspladsen, så støv, røg, gasser og aerosoler mindskes

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Hvor det er muligt, skal der arbejdes med lukkede systemer.
- Der skal være en effektiv procesudsugning ved forurenende processer, og der skal være tilkoblet en alarm
- Der skal sørges for god almen ventilation

Rådgivningspåbud overvejes ved:

Sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor:

1. Der ikke er etableret en effektiv mekanisk udsugning med samtidig tilførsel af frisk erstatning af luft med en passende temperatur
2. Der er mange spredte forureningskilder på arbejdspladsen, og forureningen ikke fjernes effektivt

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om rengøring og vedligeholdelse, At-vejledning A.1.4 - december 2001](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om ventilation på faste arbejdssteder, At-vejledning A.1.1 - maj 2001](#)
- [Recirkulation af udsuget luft fra arbejdsprocesser](#)
- [BAU Jord til Bords faktaark om aerosoler på hjemmesiden](#)

Krav

Vurder om:

- Der i afdelingen arbejdes med farlige stoffer og materialer, og om medarbejdere er instrueret i brugen af dem
- Der findes 16 punkters sikkerhedsdatablade
- Der er lavet en kemisk risikovurdering på de arbejdsopgaver/processer, hvor der indgår farlige stoffer og materialer
- Arbejdspladsen er indrettet til arbejdet med de farlige stoffer og materialer
- Medarbejderne unødigt udsættes for de farlige stoffer og materialer
- Der anvendes de rigtige værnemidler
- Der er skærpede krav til grænseværdier for dieseludstødning



Gode råd

- Få et overblik over, hvad der findes af farlige stoffer og materialer i hver afdeling på mejeriet
- Ryd op og bortskaf det, der er for gammelt, eller som ikke bruges mere
- Undersøg om de farlige stoffer og materialer kan erstattes med mindre farlige
- Vurder indholdsstofferne i produkterne. Kontakt fx leverandøren
- Undersøg om de forebyggende foranstaltninger virker fx afskærmninger og procesventilation
- Brug automatisk dosering frem for manuel håndtering, hvis det er muligt
- Sørg for, at de korrekte værnemidler til medarbejderne er til rådighed: kemikaliehandsker, sikkerhedsbriller/-skærm, åndedrætsværn og arbejdstøj
- Sørg for, at medarbejderne er grundigt instrueret i brugen af alle produkter
- Sørg for at sætte fokus på at minimere uheld med kemikalier
- Tjek at alle farlige kemikalier er mærket med de nye rød/hvide faresymboler

Arbejdstilsynets regler og praksis

Ved arbejde med farlige stoffer og materialer skal det sikres at:

- Medarbejderne ikke unødigt udsættes for påvirkninger
- Antallet af medarbejdere, der udsættes for farlige stoffer, skal begrænses
- Der skal være øjenskyll, hvor der er risiko for stænk
- Der skal sørges for god almen ventilation
- Grænseværdier for stoffer og materialer skal overholdes
- Giftige stoffer skal opbevares aflåst og der skal søges en giftmeddelelse (gælder i 3. år)

Relevante links

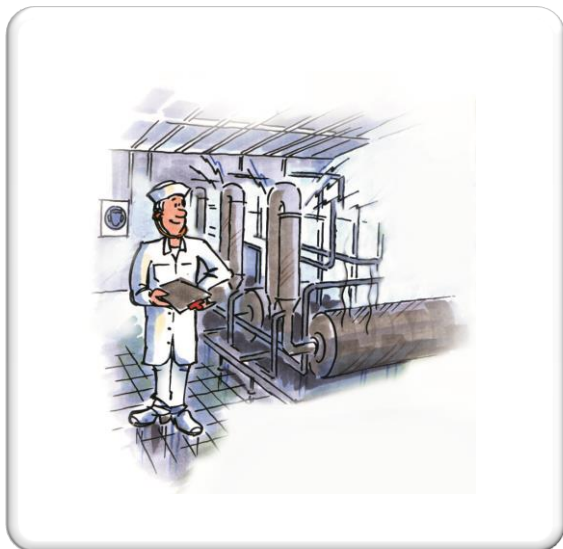
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejde med stoffer og materialer \(kemiske agenser\), nr. 381 af 12. april 2023](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om grænseværdier for stoffer og materialer \(kemiske agenser\) i arbejdsmiljøet, nr. 202 af 21. februar 2023](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning Grænseværdier for stoffer og materialer](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning Arbejde med stoffer og materialer, C.1.3-5, 2003 \(opdateret januar 2023\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning Rengøring og vedligeholdelse, A.1.4, 2001](#)
- [Arbejdstilsynet – Hvilke stoffer og blandinger kræver giftmeddelelse?](#)

Krav

Vurder om:

- Arbejdet indebærer særlig risiko for f.eks. forgiftning, fastklemning, kvælning, eksplosion og lignende.
- Arbejdet kan tilrettelægges således, at faren imødegås.
- Den ansatte er over 18 år samt fysisk og psykisk er i stand til at udføre arbejdet på en risikofri måde.

Man kan som hovedregel sige, at arbejde, der kan udføres som alenearbejde indenfor normal arbejdstid, også kan udføres som alenearbejde udenfor normal arbejdstid (aften og nat).



Gode råd

Til virksomheden

- Lav en oversigt over jeres alenearbejde, beskriv arbejdsopgaverne og lav en risikovurdering.
- Få overblik over at de personer, som skal arbejde alene, ikke har fysiske og psykiske lidelser.
- Lav procedure for kontakt til dem, der arbejder alene fx rundgange, telefonopkald eller lign. med fastlagte intervaller.
- Sørg for at de personer, der arbejder alene, kender til førstehjælpsudstyr og kontakt til hjælp.
- Sørg for at de personer, der skal arbejde alene, ikke er utrygge ved alenearbejdet.

Til den ansatte

- Orientér dig om virksomhedens evt. procedurer for alenearbejde.
- Overhold sikkerhedsbestemmelserne og anvend de tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler.
- Kontakt arbejdsmiljøgruppen, hvis forholdene ved alenearbejdet kan forbedres.
- Kontakt din arbejdsmiljøgruppe eller arbejdsleder, hvis du er utryg eller usikker ved alenearbejde.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Den ansatte må kun arbejde alene, når det ikke medfører særlig fare for den pågældende.

Særlig fare er risiko for f.eks. forgiftning, fastklemning, kvælning, eksplosion og lignende.

Arbejdet skal tilrettelægges således, at faren imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Man må heller ikke arbejde alene:

- hvis man er under 18 år eller
- har psykiske eller fysiske lidelser (f.eks. epilepsi), hvis lidelsen i den konkrete arbejdssituation medfører farer.

Yderligere tiltag

Sørg for at:

- ☹ utryghed og
- ☹ usikkerhed

imødegås ved

- ☺ information om arbejdsopgavernes indhold.
- ☺ mulighed for støtte, hvis der opstår tvivl.

Relevante links

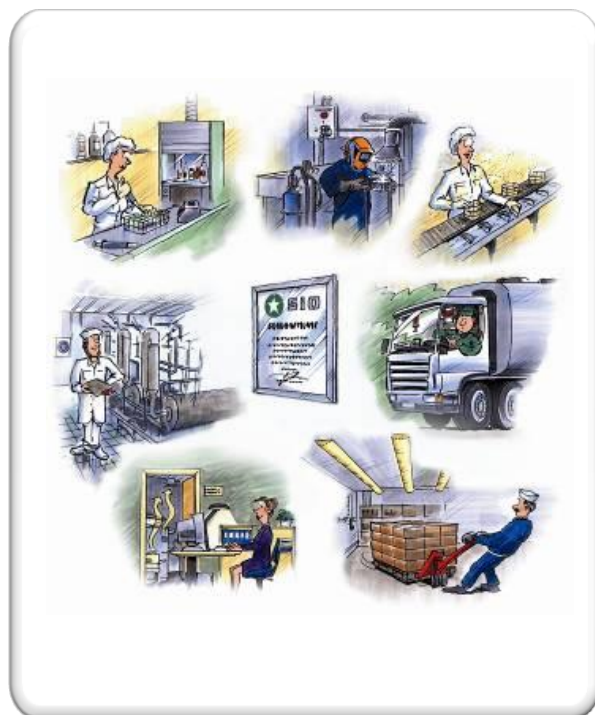
- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse](#), § 11 & 12

Krav

Alle virksomheder med ansatte skal lave en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). APV'en er ét af virksomhedens egne redskaber til at kortlægge, prioritere og løse arbejdsmiljøopgaver. Virksomhedens ledelse, arbejdsmiljøorganisation og medarbejdere skal samarbejde om hele APV-processen.

Der er metodefrihed, men APV'en skal indeholde 5 elementer:

1. Identifikation og kortlægning.
2. Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
3. Inddragelse af virksomhedens sygefravær (evt. data fra andre kortlægninger kan også inddrages her).
4. Prioritering og opstilling af en handlingsplan.
5. Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen, herunder hvem der er praktisk ansvarlig for gennemførelse af handlingsplanen samt, hvornår og hvordan det afgøres, om de valgte løsninger virker.



Gode råd

- Afsæt god tid til de involverede i arbejdet vedrørende udarbejdelse af APV'en.
- Husk at omfatte alle forhold i arbejdsmiljøet i APV'en – dvs. fysiske, kemiske, biologiske, ergonomiske og psykiske forhold.
- Vær opmærksom på også at inddrage skiftende arbejdssteder som fx indvejning af mælk og levering af varer ved detailhandlere.
- Overfør data fra andre kortlægninger i APV'en. Det kan være fra kortlægning af støj, EGA, tunge løft (TL), trivselsundersøgelser, risikovurderinger og sikkerhedsgennemgange.
- Vær opmærksom på, at der er flere arbejdsmiljøforhold, som har særlige krav til APV. Det er særlige risikovurderinger i forhold til kemiske stoffer og materialer, støj, arbejde med biologiske agenser samt i forhold til arbejde i eksplosive atmosfærer (Atex-APV).
- Vær realistisk, når I på baggrund af handlingsplanen skal fastsætte mål og tidsplaner for løsninger af de enkelte arbejdsmiljøforhold. Inddrag medarbejderne i at udvikle løsninger, så de får medejerskab til disse.
- Placer APV'en i lokaler, hvor medarbejderne jævnligt kommer fx i kantinen. En anden mulighed er at gøre APV'en tilgængelig på virksomhedens intranet.
- Informer løbende resten af virksomheden, fx om hvilke arbejdsmiljøforhold i APV'en, der er løst, og hvilke der står for tur.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Påbud gives hvis:

- Der ikke foreligger en skriftlig arbejdspladsvurdering.
- Virksomhedens arbejdsmiljøorganisation eller de ansatte ikke har været inddraget i APV-processen.
- APV'en ikke indeholder de 5 elementer, nævnt under "Krav".
- Det ikke kan dokumenteres, at sygefraværet har været inddraget.
- APV'en ikke er blevet revideret mindst hver tredje år.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om arbejdspladsvurdering, D.1.1-3, 2009 \(opdateret 2016\)](#)
- [Arbejdstilsynets hjemmeside om APV i Nærings- og nydelsesmiddelvirksomheder](#)

Krav

Der er i Danmark:

- Ingen lovmæssige krav til at have uddannede førstehjælpere på arbejdspladserne
- Ingen forpligtigelse hos arbejdsgiverne til at uddanne sine medarbejdere som førstehjælpere



Gode råd

- Arbejdsgivere kan med fordel fastlægge egne retningslinjer for førstehjælpere, og her er det relevant at følge en række anbefalinger.
- I Danmark udstikkes officielle retningslinjer af Dansk Førstehjælpsråd, som er en paraplyorganisation, der udfærdiger retningslinjer, uddannelser og materialer på førstehjælpsområdet.
- Dansk Førstehjælpsråd angiver 2 basisuddannelser med relevans for mejeriindustrien: Førstehjælp ved hjertestop (4 timer) og Førstehjælp ved ulykker (2 timer)
- Dansk Førstehjælpsråd anbefaler, at førstehjælperne gennemfører opdateringsuddannelser med maksimalt 2 års interval
- Det anbefales at have regelmæssige korte genopfriskninger som relevant supplement til de anbefalede uddannelser og beredskabsøvelser, så lokale og specifikke forhold er friske i medarbejdernes hukommelse.
- Sundhedsstyrelsen anbefaler, at hjertestartere fortrinsvis opsættes i hjertestarterskabe udendørs i det offentlige rum, hvor de kan være tilgængelige 24 timer i døgnet. Hjertestartere kan med stor fordel registreres i TrygFonden, så de kommer på et landkort på hjemmesiden hjertestarter.dk og bliver tilgængelig - også for 112.
- Sikre jer, at der altid er uddannet personale til stede på arbejdspladsen, og at medarbejdere er bekendte med, hvem der er uddannet førstehjælpere.
- Egne retningslinjer kan bl.a. også omhandle: modtagelse af ambulance/redning og synlighedstøj i den forbindelse, håndtering af hjerteløbere, træning af kommunikation i støjfyldte områder, debriefing, psykologisk krisehjælp til førstehjælpere, tilskuere, alene arbejde m.fl.
- Der er god professionel rådgivning, hvor man hurtigt og effektivt kan få hjælp ved kemiske uheld og forgiftningsuheld. Kontakt giftnetlinjen på Bispebjerg Hospitals hjemmeside eller på telefon 82 12 12 12.

Regler og praksis

- Arbejdsgiver er forpligtiget til at instruere sine medarbejdere, så de ved et uheld eller en ulykke - fysisk eller psykisk - til enhver tid kan agere og informere korrekt i forhold til en skadelidt.
- Dette vil typisk bestå af en beredskabsplan, tydeligt placeret information på arbejdspladsen samt regelmæssig træning af medarbejderne heri.

Førstehjælpens hovedpunkter

1. Skab sikkerhed (- for dig selv, skadelidte og omgivelserne / stop og begræns ulykken).
2. Vurder personen (-tjek bevidsthedstilstanden / "tal-riv-rusk").
3. Tilkald hjælp (-ring 112 og følg anvisningerne fra fagpersonen).
4. Giv førstehjælp (-fx hjerte-lungeredning, hjertestarter, skab ro og tryghed etc.).

Relevante links

- Dansk Førstehjælpsråd
- Giftnetlinjen på Bispebjerg Hospitals hjemmeside
- TrygFondens hjemmeside hjertestarter.dk.
- BAU Jord til Bord, Mejeriindustriens Faktaark om Psykisk kriseplan (beredskab) og Alenearbejde

Krav

- Når I bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid eller ammer, skal APV 'en indeholde en vurdering af, om arbejdsfunktionerne indebærer påvirkninger, der kan udgøre en sundhedsfare for graviditeten eller amningen.
- Vær især opmærksom på begrænsning af langvarigt stående/gående arbejde, risikoen for stød og slag, helkropsvibrationer, kraftig støjbelastning, ekstrem varme og arbejde med farlige stoffer og materialer samt løftemængder.
- Arbejdsgiveren skal sikre, at gravides arbejde med løft af byrder bliver planlagt og tilrettelagt, så det ikke udgør en risiko for graviditeten. Det indebærer, at arbejdsgiveren skal tage højde for, at der kan være behov for, at den gravides arbejde med løft af byrder begrænses.



Gode råd

- Det er en god idé at udarbejde en graviditetspolitik, som sætter rammerne for f.eks. aflastning, omplacering og løbende dialog mellem den gravide, lederen og arbejdsmiljørepræsentanten.
- Forskning tyder på, at løft af byrder under 10 kg ikke udgør en risiko, og at risikoen øges ved løft af byrder over 10 kg mange gange om dagen. Ved løft af byrder over 10 kg tyder forskning samtidig på, at risikoen øges ved en samlet løftemængde over 1000 kg om dagen.

Arbejdstilsynets regler og praksis

Hvis arbejdsgiveren vurderer, at en risiko vil få en negativ indvirkning på graviditet eller amning, skal han/hun foretage sig følgende i prioriteret rækkefølge over for den gravide eller ammende:

- Sørge for at indføre tekniske foranstaltninger eller ændre indretning af arbejdsstedet.
- Ændre i arbejdsplanlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet.
- Flytter den gravide eller ammende til andre opgaver.
- Beslutte, at den gravide eller ammende ikke må beskæftige sig med det pågældende arbejde.

Relevante links

- [Arbejdstilsynets vejledning om gravides og ammendes arbejdsmiljø, A.1.8-6, 2009 \(opdateret august 2023\)](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse, Nr. 1234 af 29. oktober 2018](#)
- [BAU Jord til bord – Gravid med job](#)
- [BFA Industri's vejledning - Gravide](#)
- [BFA Industri's vejledning - Graviditetspolitik i laboratorier](#)

Krav

Vurder om:

- Der er retningslinjer for, at nyansatte bliver oplært og instrueret i udførelsen af arbejdet og generel sikkerhed på virksomheden
- Retningslinjerne bliver fulgt
- Der er retningslinjer for, hvordan der føres tilsyn med, at de nyansatte ikke påtager sig mere, end de er i stand til



Gode råd

- Lav en liste over de emner de nyansatte skal instrueres i. Inspiration til listens indhold:
 - Generelle sikkerhedsregler og afdelingsbestemte sikkerhedsregler
 - Adfærd i afdelingen
 - Sikkerhedsudstyr og personlige værnemidler
 - Arbejdsbeskrivelser
 - Specielle forhold f.eks. arbejdsstillinger og tunge løft
 - Brug af kemikalier, herunder arbejdspladsbrugsanvisninger
 - Brug af maskiner og tekniske hjælpemidler, herunder evt. operatøranvisninger
 - Retningslinjer for alarmering ved ulykker
 - Sørg for grundig oplæring ved sidemand eller instruktør og aftal, hvordan I følger op
- Sørg for at de ansvarlige for instruktion og tilsyn kender deres opgave og ved, hvad der forventes af dem.
- Gode arbejdsstillinger og – teknik skal indøves fra starten. Brug derfor altid god tid til at gennemgå, hvordan den nyansatte skal arbejde ved de pågældende arbejdsfunktioner
- Sørg for intensiv træning i ulykkesforebyggelse. Det er oftest nyansatte, der kommer ud for ulykker

Arbejdstilsynets regler og praksis

- Den ansatte skal gøres bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet
- Den ansatte skal modtage nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde
- Der skal føres tilsyn med, at den ansatte udfører arbejdet som instrueret

Yderligere tiltag

- Følg op og gentag evt. instruktionen efter en periode for at rette op på evt. uklarheder eller misforståelser
- Følg jævnligt op på, om den ansatte udfører arbejdet som instrueret

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse, Nr. 1234 af 29. oktober 2018](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet, Nr. 1.7.1-2, 2015 \(opdateret 2019\)](#)
- [BFA-I vejledning Introduktion, instruktion, oplæring og tilsyn](#)

Krav

Vurder om:

- Der er unge under 18 år i virksomheden
- Hvis ja, så vær som minimum bekendt med bilagene til bekendtgørelsen om unges arbejde, hvor der er oplyst særlige krav og begrænsninger. Den særlige 'fejdrengsreglen', gælder ikke i mejeriindustrien.



Gode råd

- Udarbejd en liste over, hvad den unge skal instrueres i
- Foretag med jævne mellemrum en opfølgning/kontrol af at instruktion følges.
- Da det oftest er børn og unge, der kommer ud for ulykker, er det godt med intensiv træning i ulykkesforebyggelse
- Gode arbejdsstillinger og – teknik skal indøves fra starten. Brug derfor altid god tid til at gennemgå, hvordan den unge skal arbejde

Arbejdstilsynets regler og praksis

Følgende gælder for unge 15-17-årige, som ikke længere er omfattet af undervisningspligten:

- De risici, de unge kan komme ud for, skal beskrives særskilt i virksomhedens arbejdspladsvurdering
- Unge skal have grundig oplæring og instruktion
- Unge skal være fortrolige med eventuelle brugsanvisninger om arbejde med stoffer og materialer og brug af personlige værnemidler samt tekniske hjælpemidler
- Arbejdet skal udføres under effektivt tilsyn af en person, der er fyldt 18 år og har fornøden indsigt i arbejdets art. Tilsynet skal tilpasses arbejdets art
- Arbejdstiden må ikke overstige 8 timer om dagen eller 40 timer pr. uge
- Unge må ikke udsættes for støj eller vibrationer, der kan bringe deres sundhed i fare
- Unge må ikke udsættes for fysiske belastninger, der på kort eller lang sigt er skadelige for deres sundhed eller udvikling
- Ved løft må vægten normalt ikke overstige 12 kg – under optimale vilkår kan enkelte løft være op til 15 kg
- Unge bør ikke udføre manuelt træk og skub, hvis lasten overstiger ca. 250 kg
- I bilag 4 til bekendtgørelsen er anført en række stoffer og materialer, som anses for så farlige, at børn og unge ikke må arbejde med dem
- I bilag 1 til bekendtgørelsen er anført tekniske hjælpemidler, anlæg og arbejdsprocesser, som anses for så farlige, at unge ikke må arbejde med dem

Relevante links

- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse, Nr. 1234 af 29. oktober 2018](#)
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om unges arbejde, Nr. 1049 af 30. maj 2021](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om ikke undervisningspligtige unges arbejde, E.0.2-3, 2007 \(opdateret 2019\)](#)
- [Arbejdstilsynets vejledning om undervisningspligtige unges arbejde, 13.0.1, 2018](#)