



Få styr på
**arbejds-
miljøet**
i landbruget



BAU Jord til Bord

Indhold

Forord	1
Samarbejde om arbejdsmiljø	2
Arbejdspladsvurdering	4
Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse	5
Arbejdspladsbrugsanvisninger	7
Eftersyn af hejse-, løfte- og transportredskaber	9
Sagkyndig og særlig sagkyndig	10
Hvor får jeg mere at vide?	13

Tekst: Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

2. udgave: 1.000 – september 2011 (Net-revision 2021)

Udgiver: Branchearbejdsmiljøudvalget Jord til Bord

Grafisk tilrettelægning og illustration: Nis Bangsbo/ Makron

ISBN-NR.: 978-87-910-73-700

Forord

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg, BAU jord til bord har stillet skarpt på nogle formelle regler til sikring af et godt arbejdsmiljø.

Samarbejdet om sikkerhed og sundhed (AMO) samt udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV) er centrale emner i arbejdsmiljøarbejdet, som arbejdsgivere og medarbejdere skal kende for at kunne leve op til arbejdsmiljølovens krav. Derudover er reglerne om kemisk risikovurdering og lovpligtigt eftersyn af maskiner og værktøj af overordentlig stort vigtighed.

Arbejdstilsynet har haft vejledningen til gennemsyn og finder, at indholdet i den er i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet har alene vurderet vejledningen, som den foreligger, og har ikke taget stilling til, om den dækkersamtlige relevante emner inden for det pågældende område. Herudover tages der forbehold for den teknologiske udvikling.

Vejledningen findes elektronisk på www.baujordtilbord.dk

BAU jord til bord er en del af Branchefællesskab for Arbejdsmiljø (BFA) transport, service - turisme og jord til bord, og har til opgave at informere og vejlede om arbejdsmiljø.



Samarbejde om arbejdsmiljø

Arbejdsmiljødrøftelse

Alle virksomheder med ansatte skal afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, som skal indeholde følgende punkter:

1. Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
2. Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå.
3. Vurdere, om det foregående års mål er nået.
4. Fastlægge mål for det kommende års samarbejde.
5. Drøfte om der er den nødvendige viden om arbejdsmiljø til stede i virksomheder med 1 - 9 ansatte.

Derudover anbefales det, at APV indgår som fast punkt på dagsordenen til arbejdsmiljødrøftelsen. Den første arbejdsmiljødrøftelse skal være gennemført den 1. oktober 2011.

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har

fundet sted. Virksomheden afgør selv hvordan det dokumenteres.

Arbejdstilsynet har udarbejdet et skema til dokumentation af den årlige drøftelse. Men I kan også blot notere i jeres APV hvornår drøftelsen fandt sted, og hvem der deltog.

Mindre end 10 ansatte - uden arbejdsmiljøorganisation

På virksomheder med mindre end 10 ansatte skal arbejdsgiveren sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted. Samarbejdet sker ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de ansatte. Der er ikke pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation.

De ansatte skal høres ved planlægning og indførelse af ny teknologi, herunder om konsekvenser for sikkerhed og sundhed ved valg af udstyr, personlige værnemidler og tekniske hjælpemidler m.v.



De ansatte skal have alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed og adgang til at fremsætte forslag vedrørende sikkerhed og sundhed.

10 ansatte eller flere - med arbejdsmiljøorganisation

På virksomheder med 10 eller flere ansatte, skal man have en arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøorganisationen skal mindst bestå af en arbejdsmiljørepræsentant, der er valgt af de ansatte, og en arbejdsleder, der er udpeget af arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant er formand for arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold, på samme måde som tillidsrepræsentanter er i den gældende overenskomst.

På langt de fleste landbrugsbedrifter vil der være mindre end 10 ansatte. Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere, tæller med ved opgørelsen, også deltidsansatte, ungarbejdere m.m. Selv om der ikke er krav om arbejdsmiljøorganisation skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed finde sted.

Ved mindre end 10 ansatte:

- **samarbejde skal finde sted**
- **der skal være direkte dialog om arbejdsmiljøet**
- **der skal afholdes en årlig arbejdsmiljødrøftelse**
- **arbejdsmiljødrøftelsen skal indeholde førnævnte 5 punkter**

Ved 10 ansatte eller flere:

- **der skal oprettes arbejdsmiljøorganisation**
- **arbejdsmiljødrøftelsen skal indeholde de første 4 punkter af ovennævnte.**

Vi anbefaler, at Arbejdspladsvurderingen indgår som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.



Arbejdspladsvurdering

Arbejdspladsvurdering (APV) er en god måde, at få overblik over arbejdsmiljøforholdene på. Er der problemer som skal løses! Det kan fx være inden for det ergonomiske, biologiske, kemiske, fysiske og psykiske område eller på ulykkesområdet.

Alle virksomheder, der har ansatte, har pligt til at udarbejde en skriftlig APV, herunder en særlig kemisk APV, hvis der er risiko for udsættelse for farlige stoffer og materialer.

APV skal gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren/ledelsen og de ansatte. I virksomheder med mindst 10 ansatte, skal arbejdsmiljøorganisationen inddrages i APV arbejdet.

APV'en skal revideres mindst hver 3. år eller når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsprocesser, arbejdsmetoder m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.

APV er et værktøj, som virksomheden kan bruge til at sætte sit arbejde med arbejdsmiljøet i system, og som kan bidrage til et godt arbejdsmiljø.

Fem faser i APV'en

Virksomheden skal sikre, at APV'en indeholder følgende faser:

- Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljø



- Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer
- Inddragelse af virksomhedens sygefravær
- Prioritering af løsninger på virksomhedens arbejdsmiljøproblemer og udarbejdelse af en handlingsplan
- Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Der er flere fordele for virksomhederne i at have et godt arbejdsmiljø.

Det kan f.eks. medføre:

- Færre omkostninger som følge af ulykker og nedslidning
- Mindre sygefravær
- Mindre udskiftning blandt medarbejderne
- Øget arbejdsglæde, motivation og produktivitet.

Der er mange måder at lave en APV på. Man bestemmer selv metoden. Det kan f.eks. være ved brug af spørgeskemaer/tjeklister eller gennemførelse af interview, gruppemøder og lignende. Det vigtige er, at man kommer rundt om de problemer der måtte være, og at der findes løsninger herpå.

Vi anbefaler, at man tager APV på dagsordenen til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdspladsvurderingen

- skal være skriftlig
- skal være tilgængelig for Arbejdstilsynet og de ansatte
- skal revideres mindst hvert 3. år og ved ændret arbejdsmiljø
- skal indeholde kortlægning, beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemer, prioritering og handlingsplan samt retningslinier for opfølgning
- der er særlige APV krav ved arbejde med farlige stoffer og materialer, samt ved arbejde i eksplosiv atmosfære
- der er metodefrihed ved udarbejdelse af APV, f.eks. dialogmetoder eller spørgeskema
- medarbejderne skal inddrages i arbejdet med APV.

Desuden skal det vurderes om sygefraværet på virksomheden har sammenhæng med virksomhedens arbejdsmiljø.



Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdsmiljøuddannelsen er obligatorisk for virksomheder med 10 ansatte eller flere som skal have arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret og pligt til at deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.

Uddannelsen skal være gennemført inden tre måneder efter man er valgt eller udpeget til AMO.

På uddannelsen sættes der fokus på et godt samarbejde, og en systematisk tilgang til at løse arbejdsmiljøproblemerne i det daglige.

Det er hensigtsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen deltager på det samme kursus. Så har de samme viden til at samarbejde om løsninger af arbejdsmiljøopgaverne.

Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved arbejdsmiljørepræsentantens hverv og godtgør tab af indtægt, udgifter og indtægststab i forbindelse med nødvendig deltagelse i uddannelsen.



Hvis medlemmer af AMO har deltaget i arbejdsmiljø- eller sikkerhedsuddannelser efter reglerne, som gjaldt før 1. april 1991, skal de gennemføre en ny arbejdsmiljøuddannelse.

Medlemmer af AMO, som har gennemført uddannelse i perioden fra 1. april 1991 til 1. oktober 2010, skal ikke forny deres uddannelse.



Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse

- 3 dages arbejdsmiljøuddannelse
- arbejdsmiljøgruppens medlemmer har ret og pligt til at deltage
- arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder bør deltage på samme kursus, hvis det er muligt
- uddannelsen skal være gennemført inden 3 måneder efter valg/udpegning til AMO.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdsgiveren har pligt til at tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO:

- 2 dages relevant uddannelse indenfor første 12 måneder af funktionsperioden
- 1 1/2 dages relevant uddannelse hvert efterfølgende år



Kemisk Risikovurdering

Kravet om udarbejdelse af skriftlige arbejdspladsbrugsanvisninger ophæves den 1. juli 2019.

I stedet skal der være øget fokus på den kemiske risikovurdering, som arbejdspladserne skal lave.

Arbejdsgiveren har stadig ansvaret for, at ansatte, som arbejder med kemiske stoffer og produkter, får oplysninger om de farer, der er forbundet med brugen heraf. Dette gælder også benzin, diesel m.m. der er klassificeret som kræftfremkaldende.

Oplæringen og instruktionen skal tilpasses den enkelte virksomheds konkrete arbejdsprocesser og de konkrete ansatte.

Den kemiske risikovurdering er en række ekstra forhold, der skal indtages i APV-arbejdet, bl.a. vil der når der er farlig kemi på arbejdspladsen være øget fokus på oplæring og instruktion.

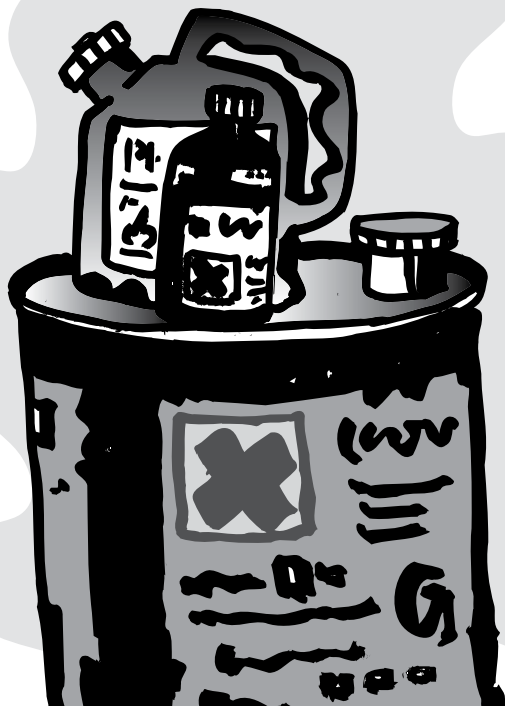
Oplæringen og instruktionen kan foregå mundtlig, men skal understøttes af skriftligt materiale i tre tilfælde:

Når ansatte arbejder med eller er i risiko for at blive udsat for særligt farlige stoffer og materialer

Ved særligt komplicerede arbejdsprocesser og forhold

Når den kemiske risikovurdering i øvrigt peger på det.

Sikkerhedsdatablade er et vigtigt element, når virksomheden skal lave en kemisk risikovurdering, fordi de indeholder vigtige oplysninger om stoffernes og materialernes farlige egenskaber, brug af værnemidler, ventilation mv.



Virksomhedens kemisk risikovurdering

Virksomheden skal udarbejde en kemisk risikovurdering for alle virksomhedens arbejdsprocesser hvor farlige stoffer og materialer er involveret.

I den kemiske risikovurdering skal nedenstående syv vurderingselementer indgå:

1. Stoffernes og materialernes farlige egenskaber

Vurder hvordan stofferne og materialet kan påvirke og skade kroppen, samt hvilke skader og symptomer man kan få ved arbejdet.

2. Eksponeringsgrad, -type og varighed

Vurder hvor meget og hvor længe de ansatte bliver udsat for stoffernes farlige egenskaber og om påvirkningen sker via dampe, støv, hudkontakt.

3. Omstændighederne ved arbejdet

Hvordan opbevares og arbejdes der med produktet.

Hvordan kan der ske uheld og kan der ske påvirkning fra andres arbejde.

4. Virkningen af de forebyggende foranstaltninger

Er de enkelte farer effektivt forebygget. Er der fx sørget for skift af filtre i åndedrætsværn, findes der egnede handsker og øjenbeskyttelse etc.

5. Erfaringer fra arbejdsmedicinske undersøgelser

Resultater fra eventuelle arbejdsmedicinske undersøgelser skal foreligge tilgængelige og indgå i risikovurderingen.

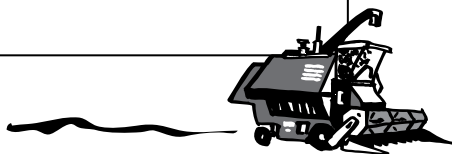
6. Arbejdstilsynets grænseværdier

I skal kende produktets grænseværdi og den skal indgå i risikovurderingen. Jo lavere grænseværdien er, jo farligere er det at indånde.

7. Leverandørplysninger om sikkerhed og sundhed

Arbejdsgiveren skal indhente sikkerhedsdatablade på alle farlige stoffer og materialer, også de der er forsynet med sætningen "Sikkerhedsdatablad kan på anmodning rekvireres".

Eventuelle problemstillinger i den kemiske risikovurdering skal tilføjes virksomhedens APV-handlingsplan med løsning og tidsfrist.



Eftersyn af hejse-, løfte- og transportredskaber

Arbejdsmiljøloven stiller krav om opstilling, eftersyn og vedligeholdelse af alle redskaber, der kan hejse, løfte og transportere. Udstyret skal til enhver tid være i orden, og eftersyn er ikke en sikkerhed for at udstyret er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt ind til næste eftersyn.

Eksempler på redskaber kan være:

- kraner
- spil
- minilæssere
- stabletruck
- løftevogne eller
- redskaber der er sammenstillet til kombinerede redskaber.

Eftersyn og vedligeholdelse

Vedligeholdelse af redskaberne skal ske ved passende eftersyn.

Hovedeftersyn skal foretages mindst hver 12. måned. Det skal foretages oftere, hvis det er nødvendigt efter leverandørens brugsanvisning. Hovedeftersynet skal udføres i overensstemmelse med leverandørens anvisninger.

Under alle omstændigheder skal følgende dele efterses:

- mekaniske dele
- sikkerhedsudstyr
- energitilførsel
- betjeningsorganer
- hydrauliske komponenter
- pneumatik
- el-udrustning.

Der skal desuden foretages undersøgelser og afprøvninger af redskabets funktioner. For hejseredskaber samt spil- og løfteredskaber indrettet til personløft skal der endvidere foretages en prøvebelastning.

12 måneders eftersyn af hejseredskaber

Eftersynet kan foretages af landmanden eller en medarbejder, hvis de har den nødvendige sagkyndige viden. Hvis landmanden er uddannet jordbrugsmaskinfører, landbrugsmekaniker eller lignende, er dette tilstrækkeligt til at de vil kunne udføre 12-måneders eftersyn.





Landmanden skal kunne dokumentere, at der er foretaget et 12 måneders hovedeftersyn. Redskabets journal skal indeholde oplysninger om eftersynet, hvis redskabet skal være forsynet med en journal. Journalen skal opbevares på eller i nærheden af løfte-redskabet. Ved eftersyn er det en fordel at anvende en tjekliste.

10 års eftersyn af hejseredskaber

Hejseredskaber, der anvendes uden-dørs, skal have et særligt grundigt hovedeftersyn, når de er 10 år gamle. Eftersynet træder i stedet for 12 måneders eftersynet det pågældende år, og skal udføres af en særlig sagkyndig. Særlig sagkyndig kan f.eks. være maskin-leverandøren, eller andre med særlig uddannelse inden for området. Der skal udarbejdes en rapport over resultatet af eftersynet.

Hvem kan udføre eftersyn?

Det er arbejdsgiverens ansvar, at finde ud af samt kunne dokumentere, hvornår en person, der er ansat i virksomheden, kan anses for at være kvalificeret som hhv. sagkyndig eller særlig sagkyndig. Udføres eftersyn af en ekstern leveran-dør, er det leverandøren, der er ansvarlig for at kunne dokumentere, at de rette kvalifikationer er til stede.



Sagkyndig	Særlig sagkyndig
<p>12- måneders hovedeftersyn skal foretages af leverandøren eller en anden sagkyndig. Det vil efter Arbejdstilsynets praksis forudsætte, at den pågældende har:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kendskab til redskabets tekniske opbygning og funktion.2. Den nødvendige uddannelse samt oplæring i service og vedligeholdelse af redskabet.3. Kendskab til redskabets brugsanvisning.4. Kendskab til Arbejdstilsynets sikkerhedskrav til redskabet, specielt vedrørende anmeldelse, prøvebelastning og journal.5. Kendskab til andre myndigheders eventuelle krav til redskabet, fx færdselsmyndighederne vedrørende trucks, brandmyndighederne vedrørende redskaber i eksplosionsfarlige områder eller Sikkerhedsstyrelsen vedrørende stærkstrømsreglementet.6. Kendskab til eventuelle krav om autorisation/certificering til specielle arbejdsopgaver, f.eks. svejsning eller el-installationer.	<p>10-års hovedeftersyn af udendørs opstillede hejseredskaber må foretages af en, der er særligt sagkyndig på området. Det vil efter Arbejdstilsynets praksis forudsætte, at den pågældende har:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kendskab til de almene tekniske konstruktions- og beregningsregler.2. Kendskab til styrkeberegninger for bærende konstruktioner.3. Kendskab til, hvilke undersøgelser og afprøvninger, der skal gennemføres for det pågældende redskab, herunder udpegning af særligt belastede konstruktionsdele.4. Kendskab til metoder for ikke-destruktive undersøgelser. Hvis virksomheden selv foretager ikke-destruktive undersøgelser på redskabet, skal de have det fornødne udstyr og erfaring til gennemførelse af den pågældende undersøgelse.5. Viden til, på grundlag af undersøgelsesresultatet, at fastsætte særlige betingelser for redskabets fortsatte brug.

Hvor får jeg mere at vide?

- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.
 - Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse med senere ændringer.
 - Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1793 af 18. december 2015 om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser).
-
- At-vejledning C.0.1 om Grænseværdier for stoffer og materialer.
 - At-vejledning C.0.6 om Arbejde med brandfarlige væsker.
 - At-vejledning C.0.9 om Arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære.
 - At-vejledning 1.7.1 om Oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet.
 - At-vejledning C.1.3 om Arbejde med stoffer og materialer.
 - At-vejledning D.1.1 om Arbejdspladsvurdering.
 - At-anvisning nr. 2.3.0.2 om Opstilling, eftersyn og vedligeholdelse af hejse-, løfte- og transportredskaber.

Besøg også hjemmesiden www.baujordtilbord.dk
og få mere viden om arbejdsmiljø!



Branchearbejdsmiljøudvalget Jord til Bord

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

tlf.: 87 40 34 00

e-mail: jordbruget@baujordtilbord.dk

Arbejdstagersekretariatet

BAU Jord til Bord

e-mail: baujordtilbord@3f.dk

BAU Jord til Bords hjemmeside:

www.baujordtilbord.dk