

EN EUROPÆISK KAMPAGNE OM ARBEJDSPLADSVURDERING



# Kampagneoversigt

## ET SIKKERT OG SUNDT ARBEJDSMILJØ

–GODT FOR BÅDE DIG OG DIN ARBEJDSPLADS

<http://hw.osha.europa.eu>



# Indholdsfortegnelse

1.	Baggrund .....	3
1.1	Betydningen af arbejdspladsvurdering .....	3
1.2	Arbejdspladsvurdering - nøglen til sunde arbejdspladser .....	4
1.3	Retsgrundlaget .....	5
2.	Et sikkert og sundt arbejdsmiljø: Godt for både dig og din arbejdsplads. En europæisk kampagne om arbejdspladsvurdering .....	5
2.1	Baggrund .....	5
2.2	Kampagnens målsætninger .....	6
2.3	Kampagnestrategien .....	6
2.4	Kampagnekalender .....	7
2.5	Kampagnemateriale .....	8
2.6	Hvordan kommer man med? .....	9
2.7	Deltagerbevis og partnertilbud .....	10
3.	Arbejdspladsvurdering – fakta og tal .....	10
3.1	I EU .....	10
3.2	En model i fem trin .....	12
4.	Casestudier .....	13
4.1	Alvorlig kemisk ulykke .....	13
4.2	Dødsulykker i landbruget .....	13
4.3	Belastningsskader som følge af ensidigt gentaget arbejde .....	13
5.	Eksempler på god praksis .....	14
5.1	Eliminering af risikoen .....	14
5.2	Reduktion af støj og støv .....	15
6.	Yderligere links .....	15
7.	Om Det Europæiske Arbejds miljøagentur .....	16

# 1. Baggrund

## 1.1 Betydningen af arbejdspladsvurdering

Alle har en interesse i arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Og de fleste arbejdsrelaterede ulykker og lidelser kan undgås. Men hvordan?

### En arbejdspladsvurdering er det første skridt

En arbejdspladsvurdering er det første skridt i risikostyringsprocessen. Den sætter arbejdsgiverne i stand til at forstå, hvilke initiativer de bliver nødt til at tage for at forbedre sundheden og sikkerheden – og produktiviteten - på arbejdspladsen.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur har iværksat en oplysningskampagne med fokus på arbejdspladsvurdering, der dækker hele EU. Kampagnen er primært rettet mod højrisksektorer samt små og mellemstore virksomheder (SMV'er).

Siden vedtagelsen af EU's rammedirektiv i 1989 er arbejdspladsvurderinger blevet en generelt anerkendt forebyggelsesstrategi på arbejdspladsen, og hundredtusindvis af virksomheder i hele EU gennemfører løbende arbejdspladsvurderinger.

Ikke desto mindre viser tallene nedenfor<sup>1</sup> om arbejdsrelaterede ulykker og lidelser, at der er behov for forbedringer. Hvert år kommer millioner af mennesker i EU til skade på arbejdspladsen, eller de pådrager sig alvorlige arbejdsbetingede lidelser.

- ▶ **For hvert tre et halvt minut, der går, dør en person i EU af arbejdsrelaterede årsager. Det er næsten 167 000 dødsfald om året, som skyldes enten arbejdsrelaterede ulykker (7 500) eller arbejdsbetingede lidelser (159 500).**
- ▶ **For hvert fire et halvt sekund, der går, kommer en arbejdstager i EU ud for en ulykke, der tvinger ham/hende til at blive hjemme i mindst tre arbejdsdage. Antallet af ulykker på arbejdspladsen, der medfører tre eller flere dages fravær, er enormt med over 7 millioner hvert år.**

Derudover er arbejdsrelaterede ulykker og lidelser **dyre**.

- ▶ Menneskelige omkostninger for arbejdstagerne og deres familier: Bag disse statistikker gemmer der sig rigtige mennesker med hver deres egen historie, som vist i casestudierne i afsnit 4.
- ▶ Omkostninger for organisationerne: Når tingene går skævt på arbejdspladsen, går det ud over virksomhedens produktivitet, og omkostningerne stiger som følge af arbejdsrelaterede ulykker og lidelser,

forøget sygefravær og personaleudskiftninger og en mindre motiveret arbejdsstyrke.

- ➡ Omkostninger for staten: Ulykker og sygdom sætter sundhedsvæsnerne under stort pres.

En korrekt arbejdspladsvurdering kan give en lang række **forretningsmæssige fordele**:

- ➡ Ved at skabe sikre arbejdsvilkår bliver virksomhederne i stand til at nedbringe deres omkostninger som følge af arbejdsrelaterede ulykker og lidelser.
- ➡ En korrekt arbejdspladsvurdering er med til at reducere sygefraværet, og omkostningerne til forsikring falder som følge af færre skadesanmeldelser.
- ➡ Mere motiverede arbejdstagere er mere produktive og effektive, og personaleudskiftningen falder. Alt dette er med til at gøre virksomhederne mere konkurrencedygtige.

## 1.2 Arbejdspladsvurdering - nøglen til sunde arbejdspladser

Arbejdspladsvurdering udgør hjørnestenen i den europæiske arbejdsmiljøstrategi, og det er der gode grunde til: Såfremt risiciene ikke vurderes eller håndteres korrekt, kan der ikke sættes en passende arbejdspladsvurdering i gang, og de relevante forebyggende foranstaltninger vil sandsynligvis ikke blive iværksat. En systematisk arbejdspladsvurdering forbedrer derfor sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen og virksomhedernes resultater generelt.

Arbejdspladsvurdering er den proces, hvor man vurderer arbejdstageres sundheds- og sikkerhedsrisici, der opstår som følge af farer på arbejdspladsen. Det er en systematisk undersøgelse af alle aspekter af arbejdet, hvor der tages højde for:

- ➡ hvad der kan forårsage skader,
- ➡ om farerne kan elimineres, og hvis ikke,
- ➡ hvilke forebyggende foranstaltninger eller beskyttelsesforanstaltninger der er, eller bør være, på plads for at inddæmme disse risici.

Når en risiko er identificeret, er det første, man skal tage højde for,  
**om risikoen kan elimineres,**  
og hvis ikke,  
**hvilke risici der bør kontrolleres.**

## 1.3 Retsgrundlaget

Arbejdsgiverne har overordnet pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle arbejdslivets aspekter. En arbejdspladsvurdering gør det muligt for arbejdsgiverne at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

Arbejdspladsvurdering har været et lovkrav siden vedtagelsen af rammedirektiv 89/391<sup>ii</sup>. Dette direktiv sætter fokus på den nøglerolle, som arbejdspladsvurdering spiller og fastlægger de grundlæggende bestemmelser, der skal overholdes af den enkelte arbejdsgiver. Medlemsstaterne har imidlertid ret til at gennemføre endnu strengere bestemmelser, der skal beskytte deres arbejdstagere.

Få mere at vide om arbejdspladsvurdering på:

<http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>

## 2. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø: Godt for både dig og din arbejdsplads. En europæisk kampagne om arbejdspladsvurdering

### 2.1 Baggrund

I 2004 udstedte Europa-Kommissionen en meddelelse<sup>iii</sup> om den praktiske gennemførelse af rammedirektiv 89/391 og de dertil hørende fem særdirektiver. Direktivet understregede behovet for at sprede ansvaret for arbejdspladsvurderinger. Det satte ligeledes spot på behovet for at forbedre gennemførelsen og kvaliteten af arbejdspladsvurderinger.

- Ansvar for at foretage arbejdspladsvurdering, dokumentation og tilsyn er ikke fordelt ensartet, heller ikke i medlemsstater, der har tradition for forebyggelse.
- Arbejdspladsvurdering anses ofte for at være en engangsforeteelse og følges ikke op.
- Risici analyseres og evalueres ikke samlet. Det har den konsekvens, at der gennemføres separate tiltag uden en samlet tilgang til analyse af forholdene på arbejdspladsen.
- Ved en overfladisk arbejdspladsvurdering ligger vægten på at identificere "indlysende og umiddelbare risici", mens de langsigtede virkninger, f.eks. dem der forårsages af kemikalier, lades ude af betragtning.
- Det er sjældent, at psykosociale risici og faktorer vedrørende arbejdstilrettelæggelsen indgår i arbejdspladsvurderingen.

- ➡ Effektiviteten af de trufne foranstaltninger overvåges ikke tilstrækkeligt af arbejdsgiverne.

## 2.2 Kampagnens målsætninger

Arbejdspladsvurdering kan være en udfordring, især for små og mellemstore virksomheder, men det behøver ikke at være sådan. Målsætningerne for kampagnen om arbejdspladsvurdering er:

- ➡ **at gøre opmærksom** på det juridiske ansvar og på betydningen af og det praktiske behov for at vurdere risici på arbejdspladsen. Arbejdspladsvurdering er ikke et mål i sig selv, men er et effektivt værktøj til afdækning af behovene for forebyggelsestiltag,
- ➡ **at afmystificere processen** og vise, at arbejdspladsvurdering ikke nødvendigvis er en kompliceret, eller bureaukratisk opgave eller en opgave kun for eksperter,
- ➡ **at fremme en proces i fem trin** for arbejdspladsvurdering (se afsnit 3.2),
- ➡ **at tilskynde virksomheder** til at udføre arbejdspladsvurdering internt, hvis der findes kompetent personale på arbejdspladsen,
- ➡ at sætte fokus på det forhold, at arbejdspladsvurdering er en **kontinuerlig proces** og ikke nogen engangsforpligtelse,
- ➡ at understrege det forhold, at **kvalitet tæller** (og at det er vigtigt at dokumentere, overvåge og revidere arbejdspladsvurderingen),
- ➡ at fremme en arbejdspladsvurdering, der **involverer alle** på arbejdspladsen i vurderingen af risici,
- ➡ **at fremme god praksis**, som kan overføres og være med til at gøre processen lettere.

Det endegyldige mål er naturligvis at nedbringe antallet af mennesker, der kommer til skade eller får dårligt helbred (nu eller senere) som en følge af deres arbejde.

## 2.3 Kampagnestrategien

Ved at starte kampagnen for arbejdspladsvurdering (2008-2009) har Det Europæiske Arbejds miljøagentur for første gang iværksat et **toårigt kampagneforløb**. Sigtet med dette skift er at gøre kampagnerne mere effektive med hensyn til at nå målsætningerne for fællesskabsstrategien for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for 2007-2012.

Ved at forlænge kampagnen for den europæiske arbejdsmiljøuge, så den kommer til at løbe over to år, opnås der mere tid til forberedelse og opfølgning, herunder planlægning af kampagnestrategien og bestilling, oversættelse, produktion og distribution af nyt kampagnemateriale.

Kampagnens succes afhænger af aktiv støtte og samarbejde fra en bred kreds af aktører og kampagnepartnere, herunder Arbejdsmiljøagenturets knudepunkter, som normalt er arbejdsmiljømyndighederne i de forskellige medlemsstater. Derfor sætter den nye model større fokus på **netværksbaserede kampagner**. Det giver også mere tid til opfølgning, navnlig fremme af god praksis, og til at udvikle partnerskaber.

Kampagnen er også udformet med det sigte at inddrage en bred vifte af virksomheder og organisationer for at få budskabet ud til deres leverandører, entreprenører og naboer og tilskynde dem til at deltage. Specielt store virksomheder har en interesse i at hjælpe de mindre virksomheder i deres forsyningskæde og i at udveksle erfaringer og ekspertise.

Kampagnen bakkes op af det slovenske og franske EU-formandskab i 2008 og af det tjekkiske og svenske EU-formandskab i 2009, af Europa-Parlamentet, Europa-Kommissionen og af de europæiske arbejdsmarkedsparter.

## 2.4 Kampagnekalender

### 2008

---

13. juni	Kampagne lanceret sammen med Europa-Kommissionen og det slovenske EU-formandskab i Bruxelles
20.-26. oktober	Den Europæiske Arbejdsmiljøuge (kalenderuge 43)
3.-4. november	FITS (Forum International Travail Santé) sammen med det franske EU-formandskab
Nov./dec.	Evaluering af kandidater for national god praksis udpeget på EU-niveau

Den europæiske uge er en årligt tilbagevendende række af begivenheder, der afholdes i alle medlemsstaterne, og som skal fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. De er åbne for alle, der har en interesse på dette område.

I kampagnen indgår endvidere priser for god praksis, der uddeles til virksomheder og organisationer, der på fremragende vis har bidraget til at fremme arbejdspladsvurderinger. Der arrangeres i hele 2008 uddeling af priser for god praksis på nationalt og europæisk niveau.

## 2009

---

Feb./marts	Konference og uddeling af priser for god praksis sammen med det tjekkiske EU-formandskab
Feb.-Sept.	Emnebaserede aktiviteter; lokal og sektorspecifik fokus
19.-25. oktober	Den Europæiske Arbejdsmiljøuge (kalenderuge 43)
Okt./nov.	Konference sammen med det svenske EU-formandskab
November	Afslutningsarrangement for kampagnen

Når vinderne af priserne for god praksis er blevet annonceret, vil deres eksempler på god praksis blive promoveret i hele 2009.

### 2.5 Kampagnemateriale

Alt kampagnemateriale findes på 22 EU-sprog og kan downloades gratis fra kampagnewebsstedet:

<http://hw.osha.europa.eu>

Dette materiale omfatter

- ▶▶▶ plakater og brochurer
- ▶▶▶ faktablade
- ▶▶▶ powerpoint-præsentationer
- ▶▶▶ undersøgelser af konkrete eksempler på god praksis
- ▶▶▶ quizzer
- ▶▶▶ tegnefilm med den populære tegneseriefigur Napo
- ▶▶▶ tips om, hvordan aktiviteterne under den europæiske uge skal tilrettelægges og håndteres
- ▶▶▶ afsnit om partnere og begivenheder
- ▶▶▶ links til ressourcer på beslægtede websteder

og meget mere...

Webstedet giver også adgang til værktøjer til arbejdspladsvurdering opdelt efter sektor og fare, der skal hjælpe med de praktiske aspekter af gennemførelsen af arbejdspladsvurderinger.

Alt dette materiale er gratis og ligger klart til brug af organisationerne og til distribution til deres interessenter og partnere.

Der vil i løbet af kampagnen blive afholdt en pressekonference og andre medieaktiviteter, der skal være med til at skabe offentlig interesse for betydningen af arbejdspladsvurderinger.

## 2.6 *Hvordan kommer man med?*

Det er Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs mål at tilskynde enkeltpersoner og organisationer uanset størrelse til at engagere sig i kampagnen og tilrettelægge deres egne arrangementer og aktiviteter under den europæiske uge eller på et hvilket som helst andet tidspunkt i løbet af kampagnen.

Alle kan deltage

- ▶▶▶ arbejdsgivere i den offentlige og private sektor, herunder SMV'er
- ▶▶▶ erhvervsledere, tilsynsførende og arbejdstagere
- ▶▶▶ fagforeninger og sikkerhedsrepræsentanter
- ▶▶▶ arbejdsmiljøinstitutioner
- ▶▶▶ arbejdsmiljøfagfolk
- ▶▶▶ regionale og lokale forebyggelsestjenester på arbejdsmiljøområdet og forsikringsselskaber.

De kan deltage ved at tilrettelægge

- ▶▶▶ sikkerhedsdemonstrationer, fremvisninger og udstillinger
- ▶▶▶ uddannelsesarangementer, seminarer og workshops
- ▶▶▶ plakatkurrencer og quizzer
- ▶▶▶ reklame- og opmærksomhedskampagner
- ▶▶▶ partnerskaber mellem virksomheder og læreanstalter og uddannelsescentre
- ▶▶▶ ordninger for "godt naboskab" mellem store og små arbejdsgivere, forslagsordninger
- ▶▶▶ identifikation af mulige farer
- ▶▶▶ inspektionsdage.

Du kan få flere oplysninger om arrangementer og om, hvordan du kommer med, ved at henvende dig til knudepunktet i dit land – kontaktoplysninger finder du på Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs websted. [http://osha.europa.eu/about/partners/focal\\_points/](http://osha.europa.eu/about/partners/focal_points/)

For organisationer, der planlægger deres egne arrangementer til den europæiske uge, giver vores websted eksempler på god praksis. Der findes også forummer for udveksling af ideer, der kan gives feedback, og man kan finde ud af, hvad andre mennesker gør.

## 2.7 Deltagerbevis og partnertilbud

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur ønsker at etablere partnerskaber, der tilgodeser alle parter og har i den anledning tilrettelagt forskellige kanaler og aktioner, der skal gøre kampagnepartnerne mere synlige og promovere deres bidrag og kampagneaktiviteter.

- ➡ **Du hjælper os** med at skabe større opmærksomhed om arbejdspladsvurdering og gøre kampagnen for sunde arbejdspladser mere synlige.
- ➡ **Vi giver dig** synlighed som en kampagnepartner, der er stærkt engageret i arbejdsmiljø.

Engagementet og anerkendelsen finder sted på to niveauer:

- ➡ **Deltagerbevis** for aktivt engagement i en af de nationale eller europæiske aktiviteter.
- ➡ **Partnertilbuddet** går skridtet videre og giver dig ret til at benytte en lang række PR-tilbud og giver dig en bedre profil i arbejdsmiljøkredse og i andre sammenhænge gennem den høje synlighed, du opnår gennem kampagnen for sunde arbejdspladser. Tilbuddet gælder for dem, der yder et væsentligt bidrag i kampagnen og forstærker deres indsats via medlemmerne af deres netværk (ved tilrettelæggelse af deres egne arrangementer, konferencer eller konkurrencer, kampagnefremstød på websted, distribution af kampagnemateriale osv.).

Klik ind på afsnittet om Partnere på kampagnewebsitet for at få mere at vide om disse tilbud: <http://hw.osha.europa.eu/partners>

## 3. Arbejdspladsvurdering – fakta og tal

### 3.1 I EU

Overalt i Europa har arbejdspladsvurderinger i virksomheder af forskellig størrelse stor succes. De empiriske data viser imidlertid, at der stadig er plads til forbedringer, navnlig hos SMV'ere.

#### Opgaverne vedrørende arbejdspladsvurdering er ikke fordelt ensartet

- ➡ I Frankrig angiver 76 % af arbejdsgiverne i virksomheder med mere end 20 medarbejdere ifølge en undersøgelse fra 2004, at de har gennemført en arbejdspladsvurdering og har udarbejdet den nødvendige dokumentation.<sup>iv</sup>

- I Nederlandene viser tal fra det hollandske arbejdstilsyn for 2006, at 42 % af de mindste virksomheder med mellem 1 og 4 medarbejdere har gennemført en arbejdspladsvurdering (53 % af virksomhederne med mellem 5 og 9 medarbejdere). Dette tal udgør 81 % i virksomheder med mellem 10 og 99 medarbejdere og 97 % i virksomheder med over 100 medarbejdere.<sup>v</sup>
- I Italien viser en undersøgelse fra 2005, at 88,5 % af virksomhederne med under 50 medarbejdere har gennemført en arbejdspladsvurdering. I virksomheder med over 50 ansatte er dette tal 93,4 %. Blandt virksomhederne med under 50 medarbejdere har 84,5 % dokumenterede arbejdspladsvurderinger, mens dette tal lå på 92,6 % for virksomheder med over 50 ansatte.<sup>vi</sup>
- Ifølge den femte spanske nationale undersøgelse af arbejdsvilkårene<sup>vii</sup>, der blev gennemført i 2003, angiver 61 % af arbejdsgiverne inden for industri og service at have gennemført eller være i færd med at gennemføre en arbejdspladsvurdering. Dette tal er fordoblet i forhold til den foregående undersøgelse fra 1999.
- I Tyskland viser en undersøgelse fra 2005, at 30 % af virksomhederne med mellem 1 og 9 ansatte har gennemført en arbejdspladsvurdering. For virksomhederne med mellem 10 og 49 ansatte var tallet 54 %, og for virksomhederne med mellem 50 og 249 ansatte var tallet 80 %. For de store virksomheder med over 250 medarbejdere har 97 % foretaget en arbejdspladsvurdering.<sup>viii</sup>
- I en lettisk undersøgelse<sup>ix</sup>, der blev gennemført i 2006, angav tre ud af fire arbejdsgivere, at der enten slet ikke, eller kun delvist, var gennemført en arbejdspladsvurdering, og kun 22 % af respondenterne anførte, at den var gennemført i sin helhed. Sammenholdt med dataene fra en tidligere undersøgelse kan det konkluderes, at antallet af virksomheder, der har gennemført en arbejdspladsvurdering i sin helhed, er steget fra 15 % i 2002 til 22 % i 2006.

#### Arbejdspladsvurderinger af god kvalitet, herunder dokumentation, revision og opstilling af handlingsplaner, udgør fortsat en vigtig udfordring

- Ifølge en mere omfattende undersøgelse om arbejdspladsvurderinger, der blev foretaget i Italien i 2000-2002, hævder 95 % af virksomhederne, at de har gennemført en arbejdspladsvurdering, men kun 54 % siger, at de har revideret den. I 23 % af tilfældene er de medarbejdere, der er eksponeret for risiciene, ikke blevet identificeret, og i 21 % af tilfældene er der ikke tilstrækkelige, om overhovedet nogen, oplysninger eller beskrivelse af forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltningerne. Denne undersøgelse viser ligeledes, at inddragelse af arbejdstagerne i arbejdspladsvurderingsprocessen er vigtigere i større virksomheder: 41 % i

de mindste (6-10 medarbejdere) og 57 % i de største (over 200 medarbejdere)<sup>x</sup>.

- I Det Forenede Kongerige viser en undersøgelse, gennemført af Trade Union Congress i 2007 blandt sikkerhedsrepræsentanter, at mindre end tre ud af ti (28 %) hævder at være tilfredse med deres inddragelse i udformningen af arbejdspladsvurderingen. 44 % anfører, at de slet ikke er inddraget overhovedet, og 27 % påstår, at de ikke er tilstrækkeligt involveret<sup>xi</sup>.
- Ifølge en undersøgelse udført af det danske LO i 2003<sup>xii</sup>, har tre fjerdedele af virksomhederne levet op til kravet om skriftligt at indberette resultaterne af deres arbejdspladsvurdering. Fire femtedele af disse virksomheder siger, at de ikke havde vanskeligt ved at udforme dokumentet. To tredjedele mener, at gennemførelsen af arbejdspladsvurderingen har haft en positiv virkning på deres arbejdsmiljø, og 40 % siger, at arbejdspladsvurdering har skabt en bedre dialog mellem ledelsen og de ansatte.

### **3.2 En model i fem trin**

For de fleste virksomheder burde en simpel femtrins model<sup>xiii</sup> for arbejdspladsvurdering fungere fint. Der findes imidlertid andre metoder, der virker lige så godt, navnlig når der er tale om mere komplekse risici og omstændigheder.

#### **Trin 1 - Identifikation af farer og dem, der udsættes for risici**

Lokalisering af de ting på arbejdspladsen, der potentielt kan forårsage skade, og identifikation af arbejdstagere, der kan være udsat for farerne.

#### **Trin 2 - Evaluering og prioritering af risici**

Udformning af skøn over de eksisterende risici (deres grad, deres sandsynlighed osv.) og opstilling af en prioriteret rækkefølge efter deres betydning. Det er afgørende, at det arbejde, der skal udføres for at eliminere eller forebygge risici, prioriteres.

#### **Trin 3 - Beslutning om forebyggende foranstaltninger**

Identifikation af passende foranstaltninger for at eliminere eller inddæmme risiciene.

#### **Trin 4 - Gennemførelse af foranstaltninger**

Gennemførelse af forebyggende foranstaltninger og beskyttelsesforanstaltninger med udgangspunkt i en prioriteret plan (det er ikke sandsynligt, at alle problemer kan løses med det samme) og specifikation af, hvem der gør hvad og hvornår, hvornår en opgave skal færdiggøres, og af de midler, der er afsat til gennemførelsen af foranstaltningerne.

#### **Trin 5 - Overvågning og revision**

Vurderingen bør revideres med regelmæssige mellemrum for at sikre, at den er opdateret. Den skal revideres, når der opstår væsentlige ændringer i

organisationen eller som et resultat af konklusionerne af en undersøgelse af en ulykke eller "næsten-ulykke" <sup>xiv</sup>.

## 4. Casestudier

Når man taler om arbejdspladsvurdering, der vil kunne opfattes som noget abstrakt eller bare endnu en administrativ byrde, må man ikke glemme, at der gemmer sig virkelige historier bag. Folk kan dø, eller de bliver nødt til at leve med konsekvenserne af ulykker og ødelagt helbred resten af deres liv, fordi risiciene ikke blev identificeret og styret.

### 4.1 Alvorlig kemisk ulykke

En ung 23-årig mand blev alvorligt forbrændt ved kontakt med et antændeligt stof, der bruges til at udvaske sprøjtepistoler med. Dårlig praksis i virksomheden betød bl.a., at der ikke fandtes sikre metoder til håndtering og opbevaring af farlige kemikalier, ligesom man savnede oplæring og tilsyn. Især én farlig praksis var, at den farlige udvaskning af pistolen fandt sted i åbne spande uden mærkning. Selv efter denne forfærdelige hændelse overholdt virksomheden ikke de af arbejdstilsynet stillede krav, før den blev stillet for retten og idømt en bøde<sup>xv</sup>.

### 4.2 Dødsulykker i landbruget

To unge sæsonarbejdere (på 21 og 27 år) døde efter at være kommet i klemme i maskiner, der benyttes i en frugtplantage. Jobbet bestod i at opsætte og nedrive såkaldte 'polytunneler', der er sikret med lange reb. De to unge kom i klemme, mens de var i gang med at betjene et traktormonteret apparat til at vikle rebet op med. Der var ikke foretaget nogen arbejdspladsvurdering, og det traktormonterede oprulningsapparat var uegnet, idet det ikke havde nogen automatisk afbrydelse i tilfælde af sammenfiltring. Arbejderne havde ikke fået tilstrækkelig oplæring, lige som de heller ikke var blevet gjort opmærksomme på de farer, der var forbundet med at udføre arbejdet. Efterforskerne gjorde opmærksom på, at mange af dem, der arbejdede på plantagen, var studerende, der ikke nødvendigvis havde den store forståelse af praksis for et sikkert arbejdsmiljø<sup>xvi</sup>.

### 4.3 Belastningsskader som følge af ensidigt gentaget arbejde

Stephen Fisher var cheffingeniør i luft- og rumfartsindustrien med et krævende og spændende job på et nyt stort europæisk missilprojekt, der krævede intenst arbejde ved en computer og lange arbejdstider. Så en morgen i 2002, da han arbejdede ved sin computer, følte han en intens og pludselig smerte, ("*som ramt af lynet på bagsiden af hånden*"), som løb op gennem armen. Han har aldrig været den samme siden. Han måtte øjeblikkeligt holde op med at bruge en computer, han kunne hverken bruge en telefon eller køre bil. Efter to måneder

tog han imod et tilbud om orlov på grund af langtidssygdom. Atten måneder senere var han på sygepension.

Her næsten 6 år senere, og efter at have brugt over 13 000 EUR på behandlinger for sin belastningsskade, som ikke dækkes af den engelske sygesikringsordning, er han endnu ikke fuldt ud restitueret. Hans belastningsskade forhindrer ham stadig i at påtage sig arbejde, som han ville have anset for at være let nogle få år før.

Disse risici er velkendte og veldokumenterede, men desværre blev der ikke foretaget nogen arbejdspladsvurdering. Sådanne skader kan forebygges ved at identificere (gennem en arbejdspladsvurdering) eksistensen af risikoen eller de tidlige symptomer, så der kan gribes hurtigt ind. Desværre er hans oplevelser ikke enestående<sup>xvii</sup>.

## 5. Eksempler på god praksis

### 5.1 Eliminering af risikoen

En hollandsk virksomhed producerer ribbeelementer til gulve. Den bruger et system med træpaller til transport af disse produkter, hvor arbejdstagerne skal håndtere palleklodser, der er uhandy, og som i tør tilstand vejer ca. 25 kg.

Risikoen for knogle- og muskelskader som følge af manuel håndtering af disse tunge palleklodser blev opdaget under arbejdspladsvurderingen.

De mulige løsninger, der var, omfattede en ændring af pallernes konstruktion eller materiale og brug af mekanisk løftegrej. Alligevel konkluderede virksomheden, at den bedste løsning var helt at afskaffe pallerne.

Et brainstorming-møde med de ansatte indkredsede løsningen: nemlig at indskyde en forsænket del i selve ribbeelementerne, hvorved træpallerne blev overflødiggjort. Denne løsning blev testet, navnlig blev det undersøgt, om de nykonstruerede elementer levede op til de krævede kvalitets- og konstruktionsstandarder.

Resultatet er, at hverken de ansatte eller andre, f.eks. chauffører, der kører for leverandører, skal bruge fysisk kraft og risikere at komme til skade ved håndtering af paller.

Denne nye tilrettelæggelse af arbejdet kostede årligt 137 000 EUR, men samtidigt sparede man 91 000 EUR om året på brugen af andre elementer, samt yderligere 22 000 EUR til indkøb af paller. Det er straks vanskeligere at henføre det reducerede sygefravær i de seneste tre år direkte til denne nye tilrettelæggelse af arbejdet, men der må være en sammenhæng. Der er andre fordele forbundet hermed, bl.a. reduceret støj, fordi det ikke længere er nødvendigt at bruge sømpistoler til reparation af paller, samtidig med at det har betydet hurtigere leverancer på stedet, fordi der ikke er noget behov for at laste paller på lastbiler.

For yderligere oplysninger henvises til:

<http://osha.europa.eu/publications/reports/TE7606536ENC>

## 5.2 Reduktion af støj og støv

I en virksomhed i Østrig pågik der en omfattende slibning under metalforarbejdningen, hvilket gav store støv- og støjgener. Virksomheden besluttede at foretage forbedringer og iværksatte et særligt projekt for at reducere disse gener.

Der blev afsat de nødvendige økonomiske og personalemæssige ressourcer, og projektgruppen omfattede de berørte arbejdere, ledere, bedriftslæger, repræsentanter for samarbejdsudvalget samt forebyggelseksperter. De undersøgte mulige løsninger, førte drøftelser med potentielle leverandører og holdt møder med arbejdsmiljømyndighederne. Der blev fremlagt og evalueret omkring en halv snes konstruktionsforslag.

De ændringer, der blev indført, var bl.a.:

- ▬▬▬ slibekabiner med støvfiltre
- ▬▬▬ punktafsugningssystemer
- ▬▬▬ patronfiltreringssystemer
- ▬▬▬ optimering af støvopsamlingen ved at omkonstruere slibeværkstedet
- ▬▬▬ forbedret belysning for at reducere blænding og skygger.

Resultatet var:

- ▬▬▬ en reduktion i støvbelastningen af atmosfæren (op til 90 % visse steder)
- ▬▬▬ reduktion af trækgener
- ▬▬▬ støjreduktion med 10 dB(A) for maskinoperatørerne og det omgivende hal-område efter indførelsen af kabiner.

De samlede investeringer løb op i ca. 400 000 EUR. Ud over et forbedret arbejdsmiljø er fordelene ved mindre luftbåret støv bl.a. også samlede årlige besparelser på omkring 70 000 EUR.

Yderligere oplysninger findes på: <http://osha.europa.eu/publications/reports/106>

## 6. Yderligere links

Kampagnewebsstedet

<http://hw.osha.europa.eu>

Faktablad 80: *Arbejdspladsvurdering — roller og ansvar*

<http://osha.europa.eu/publications/factsheets/80>

Faktablad 81: *Arbejdspladsvurdering – nøglen til sunde arbejdspladser*

<http://osha.europa.eu/publications/factsheets/81>

Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet

<http://osha.europa.eu/legislation/directives/A/1/1>

Risk assessment (arbejdspladsvurdering)

<http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>

## 7. Om Det Europæiske Arbejds miljøagentur

Det Europæiske Arbejds miljøagentur har hjemsted i Bilbao i Spanien og blev oprettet af Den Europæiske Union med det formål at tilvejebringe information om arbejdsmiljø. Agenturet fungerer som en katalysator for udvikling og formidling af information, der er med til at beskytte arbejdstagerne i Europa.

Ved at samle repræsentanter for statslige myndigheder, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt førende arbejdsmiljøeksperter fra alle EU-medlemsstaterne, men også lande uden for EU, er Arbejds miljøagenturet en pålidelig, afbalanceret og upartisk informationskilde, når det gælder arbejdsmiljøet.

For yderligere oplysninger, se agenturets websted: <http://osha.europa.eu>

---

<sup>i</sup> P. Härmäläinen, J. Takala, K.L. Saarela, (study to be published), Tampere University of Technology (Finland), study made for the International Labour Office, ILO.

<sup>ii</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

(<http://osha.europa.eu/legislation/directives/A/1/1>).

<sup>iii</sup> COM (2004) 62 final: COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF REGIONS on the practical implementation of the provisions of the Health and Safety at Work Directives 89/391 (Framework), 89/654 (Workplaces), 89/655 (Work Equipment), 89/656 (Personal Protective Equipment), 90/269 (Manual Handling of Loads) and 90/270 (Display Screen Equipment).

<sup>iv</sup> Th. Coutrot, *Plus de trois établissements sur quatre déclarent évaluer les risques professionnels, Premières Synthèses n-09.3*, Dares, Mars 2007 (Enquête relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2004-2005).

<sup>v</sup> M. Bos, F. Saleh, O. Erdem, J. Samadhan, *Arbo in bedrijf 2006'. Een onderzoek naar de naleving van arbo-verplichtingen, blootstelling aan arbeidsrisico's en genomen maatregelen in 2006*, Arbeidsinspectie, October 2007.

<sup>vi</sup> S. Peticaroli, A. Leva, *La cultura della sicurezza. Indagine sulle modalità di gestione di salute e sicurezza nelle aziende italiane*, ISPESL, November 2006.

<sup>vii</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *V Encuesta nacional de condiciones de trabajo*, 2004.

<sup>viii</sup> Survey conducted by BGZ (Berufsgenossenschaftliche Zentrale für Sicherheit und Gesundheit):

[http://www.hvbg.de/d/bgz/bgz\\_info/veranst/archiv\\_vera/bgz\\_fach\\_nov\\_2005/seite02.html](http://www.hvbg.de/d/bgz/bgz_info/veranst/archiv_vera/bgz_fach_nov_2005/seite02.html)

[http://www.hvbg.de/d/bgz/bgz\\_info/pdf\\_bild\\_info/bgz\\_fach\\_nov\\_2005/pp\\_rentrop.pdf](http://www.hvbg.de/d/bgz/bgz_info/pdf_bild_info/bgz_fach_nov_2005/pp_rentrop.pdf)

<sup>ix</sup> A/S "Inspecta Latvia" & RSU DVVI, *Working conditions and risks in Latvia*, 2007. (Research "working conditions and risks in Latvia" 2005-2007).

---

<sup>x</sup> Coordinamento delle Regioni e Province autonome, *Rapporto conclusivo del progetto nazionale di monitoraggio e controllo dell'applicazione del D.Lgs. 626/94*, November 2003.

<sup>xi</sup> TUC, *Focus on Health and Safety. Trade Union trends survey 06/02. TUC biennial survey of safety reps 2006*, London, 2006.

<sup>xii</sup> LO, *Danske virksomheders brug af APV* (Danish Companies' use of Workplace Risk Assessment), April 2003.

<sup>xiii</sup> Whether the risk assessment process in your country is divided into more or fewer steps, or even if some of the five steps are different, the guiding principles should be the same.

<sup>xiv</sup> A near miss is an unplanned event that did not result in injury, illness or damage — but had the potential to do so.

<sup>xv</sup> Reported in *Health and Safety Practitioner*, UK, 23.1, January 2005.

<sup>xvi</sup> <http://www.hse.gov.uk/press/2005/e05095.htm>

<sup>xvii</sup> <http://ew2007.osha.europa.eu/europeansummit/> (see "Stephen Fisher" - Workshop 3).