

Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen angår os alle

*Praktisk vejledning
til arbejdsgivere*



*Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe
med at besvare Deres spørgsmål om Den Europæiske Union.*

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

Yderligere oplysninger om EU fås på internet via Europaserveren (<http://europa.eu>)

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65237-0 doi:10.2767/4330 KE-05-16-096-DA-N

© Den Europæiske Union, 2016
Eftertryk tilladt med kildeangivelse

*Sikkerhed og sundhed
på arbejdspladsen
angår os alle
Praktisk vejledning
til arbejdsgivere*

Europa-Kommissionen

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion
Kontor B.3

Forord

Jeg er meget glad for at kunne præsentere denne praktiske vejledning, som skal hjælpe jer arbejdsgivere med at forvalte sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen godt i overensstemmelse med EU's lovgivning.

Gode foranstaltninger vedrørende sikkerhed og sundhed er simpelthen sund fornuft. Uanset om du leder et multinationalt selskab eller ejer en mikrovirksomhed, vil færre arbejdsulykker og mindre sygdom skabe bedre resultater for virksomheden. Sunde og sikre arbejdspladser øger personalets motivation og engagement. En god historik vedrørende sikkerhed og sundhed er også et godt visitkort for din virksomhed, for det kan tiltrække nye talenter, kunder og investorer.

Takket være den nylige evaluering af EU's lovgivning vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen ved vi nu, at gennemførelsen af lovgivningen desværre ikke altid fungerer efter hensigten i praksis. Langt flere ulykker og sygdomstilfælde kunne forebygges i europæiske virksomheder. Alene i 2013 gik mindst 300 mio. arbejdsdage tabt på grund af ulykker på arbejdspladsen og arbejdsrelaterede helbredsproblemer.

Dette skyldes ikke mangel på vilje fra arbejdsgivernes side. Evalueringen viste, at det snarere var begrundet i et uopfyldt behov for mere og bedre information og værktøjer til at støtte den effektive gennemførelse af reglerne vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i hver enkelt europæisk virksomhed, stor som lille.

Den gode nyhed er, at ledelsen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen ikke behøver være kompleks! Enkle foranstaltninger kan ofte udløse en væsentlig forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen. Desuden er der tit slet ikke brug for specialiseret ekspertviden til at identificere potentielle risici og beslutte, hvordan man imødegår dem. Som regel er det nok med sund fornuft.

I dette dokument finder du et væld af enkle og konkrete tip til at hjælpe dig med at efterleve forpligtelserne vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i praksis. F.eks. kommer vi ind på spørgsmål som, hvordan man får det meste ud af obligatoriske risikovurderinger, forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltninger samt uddannelse. Der gives eksempler og illustrationer samt nyttige links, f.eks. til OiRA, værktøjet til interaktiv onlinerisikovurdering, som er gjort tilgængeligt af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur i Bilbao, Spanien. Det kan i mange tilfælde være nok at generere en risikovurdering gennem OiRA eller et tilsvarende digitalt værktøj for at overholde sin forpligtelse til at foretage en risikovurdering.

Vi har en fælles interesse her, for arbejdsmiljøet angår os alle! Jeg håber, du får nytte af denne praktiske vejledning.



Marianne Thyssen
Kommissær med ansvar for beskæftigelse,
sociale anliggender, arbejdsmarkedsforhold,
kompetencer og arbejdskraftens mobilitet

Indhold

1 Et højt niveau for
sikkerhed og sundhed på
arbejdspladsen er godt for
din virksomhed 5

2 De juridiske forpligtelser 6

3 Risikovurdering i praksis 7

4 Forebyggelse som nøgleprincip 10

5 Uddannelse inden for
sikkerhed og sundhed på
arbejdspladsen 11

6 Lederskab og kultur inden
for sikkerhed og sundhed
på arbejdspladsen 14

7 Tre eksempler
på risikostyring i praksis 16

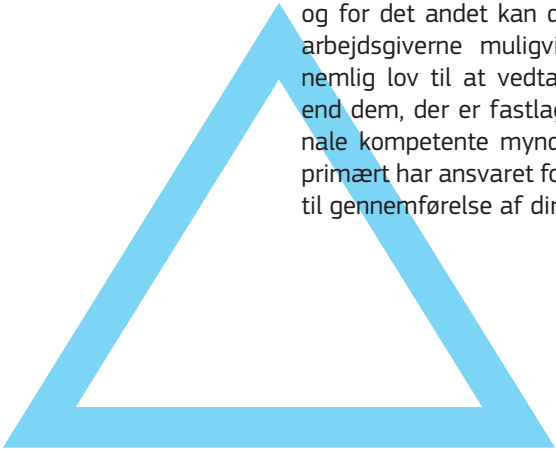


Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen angår os alle

Praktisk vejledning til arbejdsgivere¹

Denne vejledning supplerer Europa-Kommissionens meddelelse "Sikrere og sundere arbejde for alle – modernisering af EU's lovgivning og politik for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen".

Det er en praktisk vejledning for arbejdsgivere, som må tilpasses nationale omstændigheder, og som giver et overblik over de primære forpligtelser og eksisterende værktøjer og ressourcer, som kan være en hjælp til overholdelsen af forpligtelserne i praksis. Formålet med vejledningen er at bidrage til en effektiv og virksomhedsfuld gennemførelse af lovgivningen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.



Kort om lovgivningen: EU-lovgivningen indeholder en række mindstekrav, der gælder i hele EU, og den omfatter rammedirektiv 89/391/EØF og mere end 25 tilhørende direktiver om forskellige emner. **EU-direktiverne skal omsættes i national lovgivning og gennemføres af medlemsstaterne. Arbejdsgiverne må derfor allerførst undersøge deres egen nationale lovgivning.** For det første indeholder den de relevante (omsatte) EU-bestemmelser, og for det andet kan den indeholde vigtige yderligere krav, som arbejdsgiverne muligvis skal overholde. Medlemsstaterne har nemlig lov til at vedtage strengere beskyttelsesforanstaltninger end dem, der er fastlagt i EU-direktiverne. Det er også de nationale kompetente myndigheder, sædvanligvis arbejdstilsynet, der primært har ansvaret for at håndhæve de nationale bestemmelser til gennemførelse af direktiverne.

¹ I dokumentet henvises til EU's rammedirektiv om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (89/391/EØF), og der tages ikke hensyn til de enkelte medlemsstaters retsakter til gennemførelse af rammedirektivet. Derfor er det læserens opgave at beslutte, hvordan dokumentet bedst kan anvendes inden for rammerne af den omhandlede nationale lovgivning. Dokumentet bygger primært på artikler, vejledninger og værktøjer udgivet af EU-OSHA (herunder OSHwiki).

1 Et højt niveau for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er godt for din virksomhed

Som arbejdsgiver ved du givetvis, at det er lovpligtigt at beskytte sine medarbejdere mod risici vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Du ved sikkert også, at du skal foretage en risikovurdering som grundlag for de tiltag, du iværksætter, vedrørende sikkerhed og sundhed.

Men sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er ikke kun et spørgsmål om at overholde loven, og det er meget mere end en administrativ pligt. Det er ganske enkelt en afgørende del af god virksomhedsledelse.

Din virksomheds succes afhænger primært af, om dine medarbejdere er en succes i form af den samlede mængde af kompetencer, talent, engagement og hårdt arbejde, de tilfører den. Derfor forsøger du at tiltrække og rekruttere de bedste medarbejdere, og du investerer i uddannelse af dem, udvikler deres karriere og sikrer dig, at de tjener nok til at have lyst til at blive i jobbet. Du ønsker, at de altid er motiverede. Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er en del af denne investeringspakke. Gennem et højt niveau for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen nedsætter du risikoen for, at din bedst kvalificerede mekaniker bliver hårdt kvæstet i en ulykke, at din lovende designer er sygemeldt i ugevis på grund af udbændthed, og at din erfarne bogholder begynder at lave fejl, fordi han altid har så ondt i ryggen.

Erfaringen viser, at for hver euro, du som arbejdsgiver investerer i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, kan du forvente et afkast på over det dobbelte². Nogle af de potentielle fordele, som virksomheden kan opnå ved at nedbringe antallet af arbejdsulykker og mindske arbejdsrelaterede helbredsproblemer, er f.eks. de produktionstab og -forstyrrelser, sygefraværperioder, skader på udstyr og virksomhedens image eller administrative og juridiske omkostninger, den dermed undgår.

Et højt niveau for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er vigtigt i store selskaber, men det er altafgørende i små virksomheder. Faktisk kan alvorlige arbejdsulykker være særligt katastrofale for en lille virksomhed.

- Det er langt vanskeligere for mikrovirksomheder og små virksomheder at overvinde følgerne af en hændelse relateret til sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen.
- Nøglemedarbejdere kan ikke sådan lige erstattes i en fart.
- Kortvarige afbrydelser af virksomhedens drift kan betyde, at kunder og vigtige kontrakter mistes.
- En alvorlig ulykke kan medføre, at en virksomhed er nødt til at lukke på grund af de direkte omkostninger ved ulykken eller ved mistede kontrakter og/eller kunder.
- Selv små hændelser og tilfælde af sygdom kan fordoble sygefraværsniveauet.

Som ejer eller leder af en lille virksomhed kan du godt føle, at du ikke har tiden, pengene eller kapaciteten til at håndtere sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen, eller du antager måske, at det er op til arbejdstagerne selv at passe på deres helbred og undgå arbejdsulykker.



Figur 1: Kilde: EU-OSHA

Nyttige værktøjer og henvisninger:

- **Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)** har indtil videre udarbejdet en række vejledninger og praktiske værktøjer til den daglige forvaltning af risici vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen: <https://osha.europa.eu/da>
- **Nationale knudepunkter.** EU-OSHA er en netværksorganisation med et "knudepunkt" i hver medlemsstat. Knudepunktet i den enkelte medlemsstat er typisk den kompetente nationale myndighed for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og kan give mere detaljerede oplysninger og vejledning, der er forankret i den nationale kontekst: <https://osha.europa.eu/da/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

² Beregning af selskabers internationale afkast på forebyggelse: omkostninger og fordele ved investering i arbejdsmiljø, International Social Security Association, 2013.

Men der er mange eksempler på, hvordan sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen kan styres effektivt i en lille virksomhed til gavn for både arbejdstagere og virksomheden selv. Virksomheder, som dette lykkes for, trækker ofte på de enestående fordele ved netop den beskedne størrelse. Således er kommunikationsvejen kort og personlig, og enkle løsninger kan iværksættes med kort varsel. Små virksomheder har også ofte held til at opretholde et højt niveau for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, fordi arbejdsgiveren har en personlig, daglig og direkte kontakt til sit personale, og medarbejderne er ofte mere selvkørende og personligt engagerede i tilrettelæggelsen af arbejdet og selve arbejdspladsen.

Uanset virksomhedens størrelse er der fornuft i at have et højt niveau for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og forvaltningen heraf behøver ikke være kompleks. Enkle

forbedringer kan ofte i væsentlig grad forbedre sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen, og i de fleste sektorer behøver man ikke specialiseret ekspertviden for at kunne identificere potentielle risici og beslutte, hvordan man imødegår dem. For det meste kan du som arbejdsgiver blot se dig omkring på arbejdspladsen, tænke på tidligere ulykker og tale med dit personale for at nå frem til et godt billede af, hvad der kunne være farligt eller gøre folk syge, og hvad der kan forbedres.

Der findes masser af vejledninger og værktøjer til at hjælpe dig i den proces. Din nationale myndighed med ansvar for sikkerhed og sundhed og EU's agentur (EU-OSHA) er to gode steder at starte, hvis du vil finde relevant materiale. Denne vejledning giver også nogle praktiske eksempler og henvisninger.



2 De juridiske forpligtelser

Som arbejdsgiver har du ifølge loven pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet. For at opfylde denne forpligtelse skal du træffe foranstaltninger såsom at evaluere risici for dine arbejdstageres sikkerhed og sundhed, sikre, at hver enkelt medarbejder får en tilstrækkelig uddannelse i sikkerhed og sundhed, inddrage medarbejderne og deres repræsentanter i drøftelser om sikkerhed og sundhed og føre register over arbejdsulykker. Afhængigt af din nationale lovgivning eller den sektor eller branche, du tilhører, kan der være flere specifikke forpligtelser, du skal overholde.

Arbejdstagerne har også nogle lovfæstede forpligtelser i forbindelse med sundhed og sikkerhed. De skal anvende udstyret korrekt, oplyse dig som arbejdsgiver om enhver alvorlig eller umiddelbar fare og om mangler ved sikkerheden. De bør også arbejde sammen med dig om at sikre, at såvel arbejdsmiljø som arbejdsvilkår er sikre.

Du kan forvalte spørgsmål vedrørende sundhed og sikkerhed internt sammen med et antal medarbejdere eller gennem en tjeneste i din virksomhed (f.eks. personaleafdelingen) eller, hvis det ikke er muligt, med bistand fra kompetente eksterne tjenesteydere eller konsulenter, hvilket dog ikke fritager dig fra din lovpligt på området. Du kan også klare opgaven alene, hvis det er tilladt ifølge din nationale lovgivning.

Eftersom sundhed og sikkerhed er uløseligt forbundet med forretningsledelse, er det fornuftigt at integrere hensynene vedrørende sikkerhed og sundhed fuldt ud i den overordnede drift af din virksomhed. Gør sikkerhed og sundhed til en del af den daglige drift frem for at betragte det som en ekstern forpligtelse og endnu en administrativ opgave, der skal sættes flueben ud for. Du ville sikkert efterleve de fleste forpligtelser vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, også selv om de ikke er lovpligtige, for der er ganske enkelt tale om logiske forholdsregler, der hindrer ulykker og helbredsproblemer på arbejdspladsen.

3 Risikovurdering i praksis

En af de centrale lovbestemte forpligtelser for arbejdsgivere inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er at "have en vurdering af risici for sikkerheden og sundheden under arbejdet til sin rådighed, herunder også risici for så vidt angår de grupper af arbejdstagere, der er udsat for særlige risici" og at "fastsætte de beskyttelsesforanstaltninger, der skal træffes [...]".

En risikovurdering er imidlertid IKKE blot en forpligtelse – den er det egentlige grundlag for enhver tilgang til ledelse af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og er afgørende for at skabe en sikker og sund arbejdsplads. Den vil hjælpe dig med at udpege de rette foranstaltninger, der skal træffes for at forebygge risici på arbejdspladsen, og give medarbejderne den rette information og uddannelse.

Vigtige skridt og kilder til information

Loven foreskriver ikke nøjagtig, hvordan risikovurderingen skal foretages, om end det i nogle bestemte højrisikosektorer eller -brancher kan kræves, at bestemte elementer/risici vurderes. Den nationale lovgivning kan også omfatte mere detaljerede krav til risikovurderingernes indhold og form.

Der er forskellige metoder til at gennemføre en risikovurdering, men i bund og grund skal du overveje, hvad der kan

være til skade for dine medarbejdere, og beslutte, hvordan du forebygger sådanne skader. Processen består af fem trin som vist i figur 2.

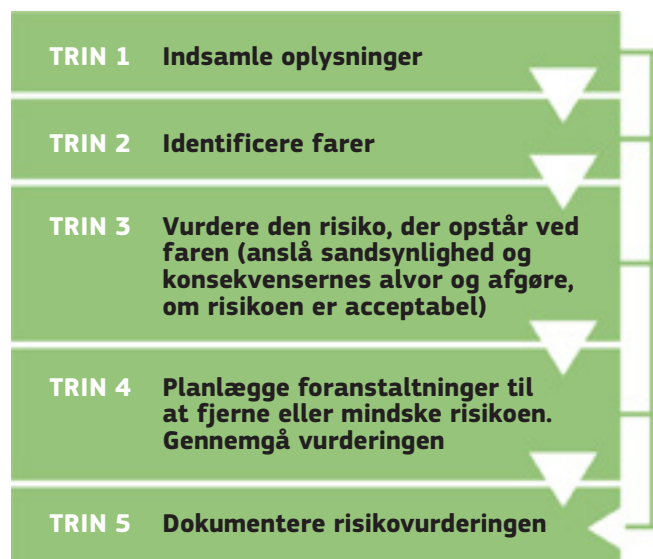
Husk at inddrage arbejdstagerne og deres repræsentanter i processen. De vil hjælpe dig med at forstå de eksisterende risici. De bør også gøres bekendt med, hvilke konklusioner du drager af vurderingen, og hvilke foranstaltninger du vil iværksætte som følge deraf.

Blandt andre informationskilder kan nævnes analyse af tidligere hændelser, sundhedsstatistikker, rådgivning fra dine nationale myndigheder med ansvar for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og sektorspecifikke foreninger.



**NÆSTEN-ULYKKER –
"ISBJERGTEORIEN"**

*For hver indberettet alvorlig kvæstelse
sker der 300 næsten-ulykker.*



Figur 2: Kilde: EU-OSHA

Det er særlig nyttigt at se nærmere på "næsten-ulykker", dvs. hændelser, som havde potentiale til at forårsage kvæstelser, sygdom eller skade, men heldigvis ikke gjorde det. På arbejdspladser er næsten-ulykker almindeligt forekommende, om end de ofte overses.

Næsten-ulykker kan imidlertid ses som en gratis lektion i, hvordan man hindrer ulykker i at opstå. Derfor er indsamling af information om næsten-ulykker og analyser af disse oplysninger med henblik på at iværksætte egnede korrigerende foranstaltninger en god måde at fremme sikkerheden på arbejdspladsen på.

Har du brug for en ekstern konsulent?

Hvis du ikke har de nødvendige kompetencer i din virksomhed, skal du bede en ekstern specialist i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen om at varetage aktiviteterne inden for dette område for din virksomhed og foretage risikovurderingen for dig. Men i de fleste tilfælde bør det ikke være nødvendigt. En ukompliceret proces baseret på bedømmelse og uden krav om specialistkompetencer eller komplicerede teknikker er tilstrækkeligt i de fleste virksomheder. Hvis du selv foretager risikovurderingen, f.eks. med et gratis onlineværktøj, vil du ikke blot spare penge, men du er også sikker på, at du har taget alle vigtige spørgsmål i betragtning.

I visse situationer er det dog nødvendigt med ekstern ekspertise. Det kunne f.eks. være:

- at du er nødt til at vurdere mindre indlysende risici, f.eks. i meget komplekse tekniske systemer
- at du er nødt til at undersøge de nærmere detaljer ved bestemte risici
- at du skal udtænke en helt ny teknisk foranstaltning til risikobegrænsning.

Hvis du har brug for at rekvirere ekstern ekspertise:

- bør du sikre dig, at du vælger en person med de rette kvalifikationer og kompetencer, og tjekke, om der står noget i din nationale lovgivning herom
- bør du inddrage dine medarbejdere eller deres repræsentanter i den endelige beslutning om, hvem der bør foretage risikovurderingen, hvad den bør omfatte, og hvordan den vil blive fulgt op.

Arbejdssituationer og aktiviteter, der kan indebære risici

Når du forbereder risikovurderingen, bør du kigge på følgende forskellige aspekter af arbejdssituationer og aktiviteter: (Husk: Dette er ikke en udtømmende liste.)

- brug af arbejdsudstyr såsom værktøj og maskiner
- arbejdsmetoder og lokalernes indretning
- brug af elektricitet

Se f.eks. den nuværende vejledning i forvaltning af kemiske risici:

- farlige stoffer såsom dampe, støv og kemikalier
- fysiske agenser såsom støj, vibrationer og stråling
- biologiske agenser såsom mug, bakterier og virus
- miljøfaktorer såsom utilstrækkelig belysning, temperatur, fugtighed og ventilation
- menneskelige faktorer såsom udformning af udstyr og arbejdsplads
- psykologiske faktorer, der kan medføre stress, vold og mobning
- arbejdets tilrettelæggelse og orden og ryddelighed
- gentagne, kraftfulde eller tunge arbejdsgange eller akavede arbejdsstillinger, som kan føre til muskel- og knoglelidelser
- andre faktorer såsom farer knyttet til andre personer, arbejde med dyr, vejrforhold osv.

For hver af disse farer findes der nærmere vejledning, som er udarbejdet på enten EU-plan (Europa-Kommissionen, EU-OSHA) eller af de kompetente nationale myndigheder. Det er nyttige kilder til mere detaljerede oplysninger om, hvordan man både identificerer og forvalter disse risici.



Figur 3. Napo i ... chokerende situationer – Napo Consortium

Nyttige værktøjer og henvisninger:

- Ikke-bindende praktiske retningslinjer om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet mod risici i forbindelse med kemiske agenser, Europa-Kommissionen, 2005: <https://osha.europa.eu/da/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>
- Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution, Europa-Kommissionen, 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- Mærkningen af kemikalier ændres – Hvordan vil det berøre dig? Europa-Kommissionen, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=da&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>
- Chemicals at work – a new labelling system – Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system, Europa-Kommissionen, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Vejledning og interaktive risikovurderingsværktøjer, herunder om forvaltning af kemiske risici, der kan tilgås fra EU-OSHA's nationale knudepunkters websteder: <https://osha.europa.eu/da/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Sårbare arbejdstagere og andre personer

Når du foretager en risikovurdering, skal du også være opmærksom på arbejdstagere, som måske er særlig sårbare (se figur 4), foruden andre personer, som befinder sig på din matrikel, f.eks. underleverandører, besøgende og borgere. Under alle omstændigheder vil foranstaltninger til nedbringelse af risikoen for sårbare medarbejdere ofte også gavne hele arbejdsstyrken.

ARBEJDSSTAGERE, DER KAN VÆRE I STØRRE RISIKO

- ▶ Arbejdstagere med handicap
- ▶ Vandrende arbejdstagere
- ▶ Unge og ældre arbejdstagere
- ▶ Gravide og ammende kvinder
- ▶ Ufaglærte eller uerfarne arbejdstagere
- ▶ Vedligeholdelsesarbejdere
- ▶ Immunkompromitterede arbejdstagere
- ▶ Arbejdstagere, der allerede har helbredsproblemer som f.eks. bronkitis
- ▶ Arbejdstagere, som tager lægemidler, der kan øge deres sårbarhed over for at komme til skade

Figur 4. Kilde: EU-OSHA

Risikoprioritering og opfølgende handlinger

Når du har identificeret farerne og ved, hvem de påvirker, skal du evaluere og prioritere risiciene. Du skal også kontrollere, om der stilles specifikke lovkrav, f.eks. om særlige træk ved risikovurderingen, oplysningerne eller uddannelsen af arbejdstagerne, som relaterer sig til en given risiko, branche eller arbejdstagerkategori.

Når du iværksætter de foranstaltninger, der er nødvendige for dine arbejdstagers sikkerhed og sundhed, skal du tage hensyn til følgende generelle forebyggelsesprincipper:

- forhindring af risici
- evaluering af risici, som ikke kan forhindres
- bekæmpelse af risici ved kilden
- tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder med henblik på især begrænsning af monotont arbejde
- hensyntagen til den tekniske udvikling
- udskiftning af det, der er farligt, med noget, der er ufarligt eller mindre farligt
- udformning af en sammenhængende overordnet forebyggelsespolitik, der omfatter teknologi, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkning fra faktorer i arbejdsmiljøet
- højere prioritering af kollektive beskyttelsesforanstaltninger end individuelle beskyttelsesforanstaltninger (f.eks. begrænse eksponering for dampe ved hjælp af lokal udsugning frem for åndedrætsværn)
- indsats for at hæve beskyttelsesniveauet.

Risikovurderingen og de deraf følgende forebyggende og beskyttende foranstaltninger er en tilbagevendende øvelse. Følg med i, hvor effektivt dine foranstaltninger virker, tilpas din plan, hvis det er nødvendigt, og hold øje med nye risici ved arbejdet eller på arbejdspladsen i forbindelse med forandringer.

Dokumentation for din risikovurdering

Loven kræver, at du noterer resultaterne af din risikovurdering og dine beskyttelsesforanstaltninger og fører et register, og det giver jo god mening. Du kan bruge det til at vise dine medarbejdere, fagforeninger og arbejdstilsynet, at du har truffet kvalificerede beslutninger om risici og måder at afværge dem på. Det vil også være et nyttigt værktøj for dig med hensyn til at overvåge gennemførelsen af de foranstaltninger, du vil iværksætte. Der er ingen specifikke krav til indholdet af et register, men det vil være rimeligt at medtage følgende elementer:

- navn og stilling for den eller de personer, der foretager undersøgelsen
- identificerede farer og risici
- medarbejdergrupper, der udsættes for særlige risici
- de nødvendige beskyttelsesforanstaltninger, hvornår du vil indføre dem, hvem der skal være ansvarlig for dem, og hvordan du vil føre tilsyn med udviklingen
- oplysninger om inddragelse af medarbejderne og deres repræsentanter i risikovurderingsprocessen.

Der findes masser af værktøjer til at hjælpe dig med at foretage og registrere din risikovurdering. Det kan f.eks. være vejledninger, tjeklister og skabeloner. I rammen nederst i dette afsnit kan du få nogle idéer, og du kan også finde yderligere materiale på EU-OSHA's og din nationale arbejdsmiljømyndigheds websted.

E-værktøjer til risikovurdering

Det kan være til særlig stor hjælp for små og mellemstore virksomheder at bruge elektroniske internetbaserede risikovurderingsværktøjer som **OiRA (Online interactive Risk Assessment)**. OiRA-værktøjerne er lette at bruge og gratis. Med disse værktøjer kan du gennemføre alle trin af risikovurderingen. Du begynder med identificeringen og evalueringen af arbejdspladsens risici, går videre til beslutningstagning og gennemførelse af forebyggende foranstaltninger og slutter med overvågning og rapportering. Der findes allerede ca. 120 OiRA-værktøjer på forskellige sprog og tilpasset forskellige sektorer. Der findes lignende værktøjer i flere medlemsstater³.

I mange tilfælde anses en risikovurderingsrapport, der er udarbejdet via OiRA eller et tilsvarende værktøj, for at opfylde risikovurderingsforpligtelsen, men husk at tjekke den nationale lovgivning eller dit nationale arbejdstilsyn, hvis du er i tvivl.



Figur 5. Kilde: EU-OSHA. Eksempler på nogle sektorer, der er dækket af specifikke OiRA-værktøjer

3 <https://oira.osha.europa.eu/en/irat-network>

4 Forebyggelse som nøgleprincip

Når der først er sket en ulykke, og nogen er kommet alvorligt til skade eller endda blevet dræbt, eller når nogen er blevet udsat for farlige stoffer, som vil forårsage kræft, er det for sent. Så er skaden sket.

Det er meget bedre for arbejdstagerne og også for din virksomhed at handle, før der sker noget grimt, at foregribe risikoen og forebygge den. Derfor er forebyggelse et centralt begreb og det primære formål med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

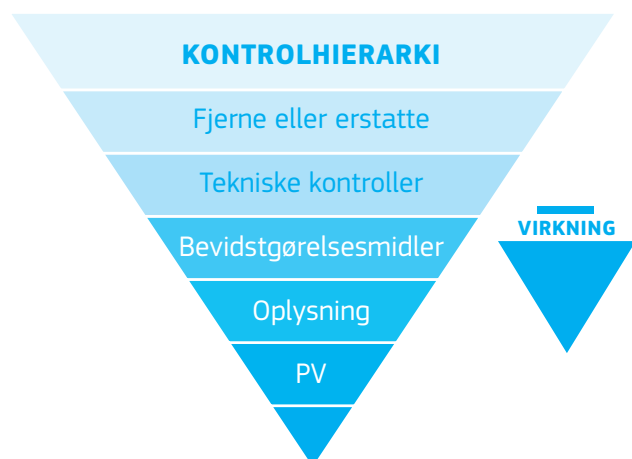
Forebyggende foranstaltninger

Forebyggende foranstaltninger skal reducere risikoen for, at der sker en arbejdsulykke eller opstår en arbejdsrelateret sygdom. Der findes to typer forebyggende foranstaltninger:

1. **tekniske foranstaltninger** – udtænkt til at påvirke kilden til risikoen direkte for at fjerne, mindske eller erstatte den. Et eksempel på en sådan teknisk foranstaltning kunne være støvbegrænsning ved hjælp af vand for at forebygge eksponering for silikatstøv
2. **organisatoriske eller administrative foranstaltninger** – udtænkt til at ændre adfærd og holdninger og fremme en positiv sikkerhedskultur.

Skadelige faktorer knytter sig i vidt omfang til arten af processerne, teknologierne, produkterne og udstyret på arbejdspladsen, men kan også være påvirket af den måde, hvorpå arbejdet er tilrettelagt.

De forebyggende foranstaltninger skal suppleres med beskyttelses- og afværgeforanstaltninger.



Figur 7. Kilde: OSHwiki.

Det er bedre at forebygge end at helbrede.



Figur 6. Kilde: EU-OSHA's Kampagne for et sikkert og sundt arbejdsmiljø 2012-2013

Vision om nul ulykker

Visionen om nul ulykker bygger på overbevisningen om, at **alle ulykker kan forebygges**.

Nul-visionen er en filosofi snarere end et kvantificeret mål. Ifølge denne tankegang bør ingen blive kvæstet eller dræbt i en ulykke. Mennesker begår fejl, men fejl bør ikke udløse kvæstelser. Dette er en af grundene til, at der bør lægges vægt på sikkerhed i planlægningen af ethvert miljø, hvor mennesker bor eller arbejder.

Kilde: OSHwiki.

Beskyttelsesforanstaltninger

Beskyttelsesforanstaltninger skal primært være kollektive. Individuelle foranstaltninger kan anses for at være et alternativ, hvis de kollektive løsninger ikke kan gennemføres eller ikke er effektive.

1. **kollektive foranstaltninger** – udtænkt til at afgrænse eller isolere risikoen, f.eks. gennem brug af fysiske hindringer, organisatoriske eller administrative foranstaltninger til mindskelse af eksponeringens varighed (jobrotation, arbejdstider og sikkerhedsskilte) og derefter
2. **individuelle foranstaltninger** – ethvert tilstrækkeligt personligt værnemiddel (PV) udformet til at beskytte arbejdstageren.

Afværgeforanstaltninger

Endelig bør du se nærmere på mulige afværgeforanstaltninger med det formål at mindske omfanget af enhver skade på ejendom, medarbejdere og offentligheden. Af eksempler kan nævnes:

- beredskabsplan
- evakueringsplan
- alarmsystemer (alarm, blinkende lamper osv.)
- test af nødprocedurer, øvelser og brandslukningssystem
- planer for tilbagevenden til arbejdet.

5 Uddannelse inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

Lovfæstede forpligtelser og betydningen af uddannelse inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

Enhver forebyggende foranstaltning vil give arbejdstageren en praktisk udfordring, for det kræver en ændret måde at arbejde på, tilpasning til nyt udstyr eller nye procedurer. Derfor er det vigtigt, at du, allerede når du beslutter at indføre en ny foranstaltning vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, spørger dig selv, hvordan du vil sikre dig, at medarbejderne lærer og begynder at anvende foranstaltningen så hurtigt og så godt som muligt. For ellers vil din risikostyringsplan ikke fungere. Nylige undersøgelser af rentabiliteten ved tiltag, der skal forbedre sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen, viser da også, at de tiltag, som omfatter uddannelse og organisatoriske ændringer, er mere rentable end de rent tekniske⁴.

Derfor stiller lovgivningen om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen også krav til arbejdsgiverne om tilstrækkelig uddannelse inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen til deres medarbejdere samt oplysning og instruktion, der er relevant for den enkeltes arbejdsstation og -opgaver.

Det er særlig vigtigt at sørge for, at dine medarbejdere får relevant information om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i situationer som f.eks.:

- ved ansættelsen
- ved forflytning eller jobskifte

- når du indfører ny teknologi eller nyt udstyr
- når risiciene på arbejdspladsen ændrer sig.

Arbejdstagere med særlige ansvarsområder inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen har også ret til relevant uddannelse. Uddannelse er endvidere særlig vigtig for unge eller fagligt uerfarne medarbejdere. Glem ikke, at teamledere, chefer og tilsynsførende også har brug for uddannelse inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Sørg for, at dine medarbejdere har mulighed for at erhverve tilstrækkelig viden og få den opfrisket med jævne mellemrum. Mind dem også om, at det er deres ansvar at beskytte deres egen og kollegernes sikkerhed og sundhed ved at følge instruktionerne, de fik i undervisningen inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Som med andre foranstaltninger inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er det vigtigt, at du inddrager medarbejderne og deres repræsentanter i udformningen af uddannelsesplanerne. Det vil gøre uddannelsen mere relevant, idet arbejdstagerne bedst ved, hvordan arbejdet foregår i praksis, og også mere effektiv, idet arbejdstagerne vil være mere engagerede i at følge undervisningen, hvis de aktivt har deltaget i udformningen heraf.

⁴ <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Nyttige værktøjer og henvisninger:

- "Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union" fastsætter en række principper for forebyggelse af arbejdsrelaterede helbredsproblemer (herunder arbejdsrelaterede sygdomme, ulykker, kvæstelser, erhvervssygdomme og stress) og styrkelse af arbejdsstyrkens sundhedsfremmende potentiale og velbefindende: http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSHwiki: forebyggelses- og kontrolstrategier: https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSHwiki: organisatoriske foranstaltninger til forebyggelse af ulykker: https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSHwiki: vision om nul ulykker: https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Hvordan udformer man uddannelsen inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen?

Din nationale lovgivning eller de sektorspecifikke forskrifter stiller muligvis visse særlige krav til uddannelsens indhold, men generelt gælder det om, at medarbejderne er fuldt ud klar over, hvad de skal, og hvad de ikke må for at undgå ulykker og helbredsproblemer.

Generelt er det op til dig at beslutte, hvordan du vil nå det mål.

Endnu engang må du forsøge at efterleve denne forpligtelse ved at bruge din sunde fornuft. Det er i din interesse, at medarbejderne ved, hvad de har med at gøre. Du behøver ikke at arrangere undervisning for undervisningens skyld, men du har pligt til at støtte medarbejderne på en sådan måde, at de kan undgå ulykker og helbredsproblemer.

Det samme indhold kan leveres på meget forskellige måder, som hver har forskellige styrker og svagheder. Generelt bliver udbyttet af undervisningen bedre, jo mere aktiv deltagelsen er. Du skal også tænke på din målgruppe. Du skal kigge på faktorer som medarbejdernes alder, erfaring, stilling og uddannelsesniveau, når du vælger indholdet

til uddannelsen, men også når du vælger den bedste undervisningsmetode og -form.

Tænk f.eks. på undervisningstidspunktet, så deltidsansatte eller medarbejdere med forskudte arbejdstider ikke udelukkes.

Store virksomheder afholder måske meget omfattende uddannelsesprogrammer med eksterne konsulenter, ligesom virksomheder, der arbejder med særligt farlige stoffer eller bruger meget specialiseret udstyr.

For små virksomheder med almindelige farer kan ukompliceret oplysningsarbejde være tilstrækkeligt, og du foretrækker måske enkle metoder såsom foldere, plakater, kommunikation via tilsynsførende og mentorer samt diskussioner i teams.

Tjek webstederne for dine nationale arbejdsmiljømyndigheder og EU-OSHA, hvor du kan finde færdigt undervisningsmateriale. Et godt eksempel er Napos animationsserier, som fremstilles af flere europæiske aktører inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i NAPO Consortium.



Napo er helten i en tegneserie. Han symboliserer en ansat, der arbejder i en branche eller sektor. Napo er ikke begrænset til et bestemt job eller arbejdsmiljø, men hans personlighed og fysiske fremtoning er den samme i alle film. Napo er en normal medarbejder, hverken god eller dårlig, ung eller gammel. I den forstand har han en neutral kultur. Han er en god arbejdskraft, som kan blive offer for situationer, som han ikke har kontrol over, men han kan også identificere farer eller risici og komme med gode forslag til forbedring af sikkerheden og tilrettelæggelsen af arbejdet. Napo er en sympatisk og tiltrækkende person med stærke reaktioner og følelser. Når Napo er irriteret, keder sig eller er forelsket, kan det ses! Alle i virksomheden kan derfor identificere sig med Napo, lige fra unge medarbejdere til de ældste i gårde.

Figur 8. Kilde: NAPO Consortium

Hvordan gennemfører man vellykket uddannelse inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen?

EU-OSHA har udpeget flere faktorer, som kan bidrage til vellykket uddannelse inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen hos dig:

- Ledelsen og de ledende medarbejdere udviser motivation og engagement i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, f.eks. ved at være til stede i undervisningen.
- Uddannelsen udbydes i forbindelse med et effektivt overordnet sikkerhedsledelsessystem til forebyggelse af risici på arbejdspladsen. Uddannelsen alene kan ikke effektivt mindske risiciene.
- Gør brug af kolleger, herunder mere erfarne unge medarbejdere og ældre erfarne medarbejdere som mentorer. Det giver en positiv oplevelse for såvel nye kolleger som dem med en højere anciennitet.
- Gør brug af aktive, deltagelsesbaserede undervisningsmetoder, f.eks. hvor kursisterne lærer at erkende farer og løse reelle arbejdspladsmæssige problemer på rigtige arbejdssteder.
- Resultaterne af øvelserne bruges i den virkelige arbejdspladsvurdering vedrørende risici og i forebyggelsesprocessen. Det gør undervisningen meningsfyldt for unge medarbejdere og nyttig for arbejdsgiveren.
- Uddannelsestilbydere, mentorer og undervisere i deres rolle og i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- Gør uddannelse inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen til en integreret del af livslang læring og udvikling. Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen bør ved lov ikke kun være et engangskursus i begyndelsen af ansættelsen.

ET UDVALG AF NAPOS FILM

- ▶ Når stressen rammer
- ▶ Det er ingen spøg
- ▶ Samarbejde
- ▶ Lunger på arbejde
- ▶ Sikker transport
- ▶ Sikker vedligeholdelse
- ▶ Beskyt din hud
- ▶ Pas på: kemikalier!
- ▶ Sikkerhed på ... og uden for arbejdet
- ▶ Farlige arbejdspladser
- ▶ Let belastningen
- ▶ Sikker jobstart
- ▶ Stop den larm
- ▶ Gør rent bord
- ▶ Sikker på byggepladsen
- ▶ Napos eventyr
- ▶ Historien om de bedste skilte

Napo Consortium udgiver jævnligt nye film. Læs mere på webstedet:
www.napofilm.net

Nyttige værktøjer og henvisninger:

- **ENETOSH – Det europæiske netværk for undervisning og oplæring i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen** – kompetencestandarder for udvælgelse af egnede undervisere, udvikling af harmoniseret undervisningsindhold på højt niveau og oprettelse af et certificeringssystem. Standarden omfatter følgende kompetenceområder: i. Train the trainer, ii. Arbejds miljø, iii. Fremme af sundhed på arbejdspladsen, iv. Arbejds miljøstyring. Den er oversat til 10 sprog og kan hentes på ENETOSH's websted: http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Napo animationsfilm:** <https://www.napofilm.net/en/about-napo/the-napo-story>
Napo er helten i en serie af animerede film, som præsenterer vigtige emner inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på en sjov måde, der er let at huske. Den sympatiske hovedperson symboliserer en medarbejder, som kunne være ansat i en hvilken som helst branche eller sektor. Napo-filmene produceres i samarbejde med flere europæiske arbejdsmiljøorganisationer og myndigheder: **AUVA** (Østrig), **DGUV** (Tyskland), **HSE** (Det Forenede Kongerige), **INAIL** (Italien), **INRS** (Frankrig), **SUVA** (Schweiz) samt Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA). **Du kan gratis bruge dem i informationskampagner vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, oplæring, uddannelse og kommunikationsaktiviteter.**



6 *Lederskab og kultur inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen*

Uanset hvor nøjagtig din risikovurdering er, og hvor gode dine risikostyringsforanstaltninger er, skal du og dine ledende medarbejdere også lade handling følge ord, for at det hele kan fungere i virkeligheden. Du må vise dine medarbejdere, at du virkelig tror på betydningen af sikkerhed og sundhed, og at du er reelt engageret i at gennemføre dine handlingsplaner.

Kultur inden for sikkerhed og sundhed

Kultur inden for sikkerhed og sundhed er en af de centrale faktorer, når man skal fastslå, om et sikkerhedssystem er effektivt. Det betyder, at man betragter principper og mål for sikkerhed og sundhed som virksomhedens kerneværdier og integrerer dem i [hverdagens handlinger og beslutninger](#).

En positiv sikkerhedskultur indebærer, at du er et troværdigt eksempel for andre på den adfærd og de værdier, du arbejder for at fremme. Daglig proaktiv overvågning er lige så vigtig som synligt engagement i høj prioritering af sikkerheden i organisationen. Det siger sig selv, at du selv skal overholde reglerne. Dine medarbejdere vil se, hvad du gør, og derudfra bedømme, hvilken adfærd der er acceptabel, og hvilken der ikke er.

Din personlige gennemslagskraft kan være særlig stærk i en lille virksomhed. Hvis du er ejer/leder af et værksted, og sommetider arbejder der sammen med dine medarbejdere, vil din beslutning om f.eks. at tage beskyttelsesudstyr på eller ej have stor indflydelse på, hvordan dine medarbejdere tænker.

Ligeledes har du en alletiders chance for at gå foran med et godt eksempel og håndhæve den rigtige adfærd som mellemleder eller teamleder med tæt personlig kontakt til medarbejderne og medleven i deres daglige arbejde.

Imidlertid er rollen som administrerende direktør og bestyrelsesmedlem også afgørende. Den prioritering, som en virksomhed og dens ledere giver sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og det omfang, hvori lederne bruger deres autoritet til at fremme overholdelsen af politik og regler for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, er motiverende

for medarbejderne med hensyn til at følge de standarder, som ledelsen fastsætter.

Det Forenede Kongeriges arbejdsmiljømyndighed HSE⁵ giver nogle eksempler på, hvordan lederne let og synligt kan udvise engagement i sikkerhed og sundhed i deres virksomhed.

- Aflæg besøg på værkstedet, giv ros for en god tilgang til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og vær med til at dæmme op for usikker adfærd ved at tilskynde til forandringer og se på årsagerne til manglende overholdelse af reglerne vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Disse besøg kan også være nyttige for medarbejderne, da de får anledning til at stille spørgsmål om sikkerhed og sundhed.
- Deltag regelmæssigt i møder i udvalget for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- Tag emnet sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen op på teammøder.
- Gå aktivt ind i undersøgelsen af ulykker, næsten-ulykker, hændelser og helbredsproblemer.
- Nævn sikkerhed og sundhed over for så mange målgrupper som muligt, hver gang der er en anledning.
- Koncentrer dig ligeligt om gode og dårlige nyheder om sikkerhed og sundhed, ros god adfærd og gode nyheder, og brug dårlige nyheder som anledning til at forbedre situationen.
- Tilskynd medarbejderne til at deltage proaktivt i udformningen af strategier, politikker og foranstaltninger vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- Fastsæt langsigtede mål for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og mål din virksomheds resultater inden for området.
- Stil ledere, tilsynsførende og chefer til ansvar for sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen.
- Du kan synliggøre lederskabet inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen gennem interne adfærdskodekser eller ledelseschartere, som er udarbejdet i samråd med dine medarbejdere, f.eks. som det ses i eksemplet nedenfor.

⁵ <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

"Ten Platinum Rules for better Management"⁶

1. Husk, at du arbejder sammen med mennesker
 - Udmat dem ikke
 - Mennesker er ikke maskiner
 - Behandl dem med værdighed og respekt
2. Lyt til og tal med dine folk
 - Vær rummelig
 - Gør det ofte
 - Værdsæt og frem HR-kompetencer hos tilsynsførende og ledere
3. Løs problemer straks
 - Lad ikke problemer gnave
 - Hold folk orienteret om fremskridt
4. Sørg for, at din dokumentation er værd at opbevare
 - Hold den ajour
 - Sørg for, at den er meningsfuld
5. Styrk kompetencerne inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen
 - Især på ledelsesniveau
6. Tilskynd folk til at fortælle dig dårlige nyheder
7. Få først styr på din arbejdsplads
8. Mål og overvåg risici, som folk er udsat for
 - Nøjes ikke med at reagere på hændelser: Løs problemerne, inden de opstår
 - Begræns risici ved kilden
9. Bliv ved med at tjekke, at det, du gør, fungerer effektivt
 - Får du de resultater, du regner med?
10. Brug tid og penge nok

Medarbejderdeltagelse

At opbygge og gennemføre en effektiv kultur inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen kræver ikke kun ledernes deltagelse, men også medarbejdernes. Som leder sidder du ikke inde med alle løsninger på ethvert problem vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Medarbejderne og deres repræsentanter har den detaljerede viden om og erfaring med, hvordan arbejdet udføres, og hvordan det påvirker dem. Derfor har arbejdspladser, hvor medarbejderne aktivt bidrager til sikkerheden og sundheden, ofte lavere niveauer for erhvervsrisici og færre arbejdsulykker. En nylig undersøgelse har også vist, at de tiltag vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, hvor medarbejderne har været tæt inddraget, er de mest rentable⁷.

Medarbejdernes deltagelse i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er en simpel tovejsproces, hvor arbejdsgiveren og medarbejderne/medarbejderrepræsentanterne:

- taler med hinanden
- lytter til hinandens bekymringer
- søger og udveksler synspunkter og information
- drøfter problemer i god tid
- tager alles udtalelser i betragtning
- træffer beslutninger sammen
- har tillid til og respekterer hinanden.

Du ved, at loven kræver, at medarbejderne deltager, oplyses, instrueres, oplæres og høres om sikkerhed og sundhed. Den fulde deltagelse rækker ud over høring, idet medarbejderne og deres repræsentanter også inddrages i beslutningstagningen.

Nyttige værktøjer og henvisninger:

- EU-OSHA: Ledelse af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen – en praktisk vejledning: https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/view
- EU-OSHA: Medarbejderdeltagelse på Arbejds miljøområdet – Praktisk vejledning: https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- EU-OSHA: Worker participation practices: review of EU-OSHA case studies: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- God praksis på EU-OSHA's websted: <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013>
- Vejledning udarbejdet af HSE: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- OSHwiki – The importance of good leadership in OSH: https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

⁶ Disse ti gyldne regler fra minesektoren i Australien omfatter generelle regler, der kunne gøre sig gældende i enhver sektor: https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

⁷ <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

7 Tre eksempler på risikostyring i praksis

7.1 Arbejdsrelateret stress

Farene på arbejdspladsen er talrige og forskelligartede. I nogle tilfælde er arten af risiciene og de foranstaltninger, der kan træffes til at afværge dem, velkendte, mens andre er mere komplekse og udfordrende for en arbejdsgiver at forvalte. Forandringer på arbejdsmarkedet og i tilrettelæggelsen af arbejdet betyder, at der opstår nye risici, eller at visse risici bliver mere fremherskende. I dette afsnit vil vi give dig tre eksempler på risikofaktorer, som opstår på enhver arbejdsplads, og som det kan være en udfordring at få styr på. Her vil du finde nogle tips og værktøjer til, hvordan du håndterer dem i praksis.

Hvad betyder det på arbejdspladsen?

Stress på arbejdspladsen kan være forbundet med:

- jobindhold, herunder typer af opgaver, kontakt med mennesker gennem arbejdet (f.eks. kunder), forandringer i processer, omstruktureringer og udnyttelsen af kompetencer
- arbejdets intensitet og selvbestemmelse, herunder aspekter af arbejdsmængde, arbejdstempo og kontrol
- arbejdstidsordninger og balance mellem arbejds- og familieliv
- det sociale miljø, herunder personlige relationer på arbejdet og social støtte
- usikkerhed i jobbet og karriereudvikling.

Mennesker oplever stress, når de føler, at der er en ubalance mellem de krav, der stilles dem, og deres evne til at opfylde de krav. En stresset medarbejder er tydeligvis ikke så produktiv og kreativ, som vedkommende burde være, og langvarig stress kan udløse koncentrationsproblemer, fejl og negativ adfærd.

Stress på arbejdet kan få negative psykosociale, fysiske og sociale virkninger og forårsage udbrændthed, depression og i yderste konsekvens endda selvmord.

Ud over mentale helbredsproblemer kan medarbejdere, der lider af langvarig stress, udvikle alvorlige fysiske lidelser som hjerte-kar-sygdomme og muskel- og knoglelidelser.

Hvad skal du gøre som arbejdsgiver?

Du skal tænke over de psykosociale risici og foranstaltninger for at kunne tage dem med i din risikovurdering af sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen (ovenfor findes generelle oplysninger om gennemførelse af risikovurderinger).

Hold øje med tegn på arbejdsrelateret stress. De kan være temmelig forskelligartede. Figur 10 giver nogle eksempler på organisatoriske og individuelle indikatorer på arbejdsrelateret stress.



Figur 9. Kilde: EU-OSHA. Kampagnen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø 2014-2015

Her er nogle idéer til spørgsmål, du kan stille sig selv i din risikovurdering, og hvad du kan gøre for at løse nogle af de problemer, du kan støde på:

→ *"Kultur"*

Hersker der god, åben kommunikation, støtte og gensidig respekt? Værdsættes medarbejdernes og deres repræsentanters synspunkter?

→ *Krav*

Har medarbejderne for meget eller for lidt at lave, og har de evnerne og kapaciteten til at varetage deres opgaver? Hvad med det fysiske (støj, vibrationer, ventilation, belysning osv.) og psykosociale (vold, mobning osv.) miljø?

→ *Kontrol*

Har den enkelte medarbejder tilstrækkelig indflydelse på den måde, arbejdet udføres på?

→ *Relationer*

Hvordan er relationerne mellem kollegerne og mellem kolleger og ledere? Hvordan er relationerne mellem ledere på forskellige niveauer? Er der tegn på mobning eller chikane?

→ *Forandringer*

Er medarbejderne nervøse for deres job? Er de forvirrede over forandringer på arbejdspladsen og betydningen heraf for dem selv og kollegerne?

→ *Rolle*

Er folk i tvivl om (manglende klarhed) eller i konflikt med deres egen rolle (modsatrettede krav)?

→ *Støtte, uddannelse og individuelle faktorer*

Sættes nyansatte og medarbejdere med ændret jobindhold godt nok ind i tingene? Får personalet social støtte? Tages der hensyn til individuelle forskelle?

Alt taler for at lære mere om psykosociale faktorer, hvordan de påvirker medarbejderne, og hvad der kan gøres for at forebygge eller reducere de negative virkninger. Se henvisningerne nederst i dette afsnit, især e-vejledningen, som EU-OSHA har udarbejdet med et afsnit for hvert land, også dit. Din nationale arbejdsmiljømyndighed har formentlig andre nyttige vejledninger, tjeklister og værktøjer.

ORGANISATION

DELTAGELSE

- ▶ Fravær, stor personaleudskiftning, dårlig overholdelse af arbejdstider, disciplinære problemer, mobning, aggressiv kommunikation, isolation

PRÆSTATION

- ▶ Nedsat produktivitet eller lavere kvalitet af produkter eller tjenesteydelser, ulykker, ringe beslutningstagning, fejl

OMKOSTNINGER

- ▶ Øgede omkostninger til erstatning og øgede sundhedsudgifter, henvisninger til sundhedssystemet

INDIVID

ADFÆRD

- ▶ Tobak, alkohol- eller stofmisbrug, vold, mobning eller chikane

PSYKOLOGISK

- ▶ Søvnproblemer, angstforstyrrelser, depression, manglende koncentrationsevne, irritabilitet, familiemæssige problemer, udbændthed

HELBRED

- ▶ Rygproblemer, hjerteproblemer, mavesår, forhøjet blodtryk, nedsat immunforsvar

Figur 10. Kilde: EU-OSHA

Nyttige værktøjer og henvisninger:

- **Europa-Kommissionen, Fremme af mental sundhed på arbejdspladsen:** Retningslinjer for gennemførelse af en helhedsstrategi; indfører og opstiller anvisninger til arbejdsgivere, arbejdstagere og andre aktører om håndtering af mentale sundhedsproblemer på arbejdspladsen: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- **EU-OSHA, Psykosociale risici og stress på arbejdspladsen.** Dette websted indeholder kilder til god praksis på området: <https://osha.europa.eu/da/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- **EU-OSHA, En praktisk e-vejledning i håndtering af psykosociale risici.** Denne flersprogede e-vejledning hjælper arbejdsgivere og mennesker, der arbejder i små virksomheder og mikrovirksomheder, med at håndtere psykosociale risici. Den findes i 30 nationale versioner, og hver af dem indeholder henvisninger til national lovgivning og information om nationale ressourcer og praktiske værktøjer: http://hw2014.healthy-workplaces.eu/da/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set_language=da
- **EU-OSHA, OSHwiki: Psykosociale forhold.** Dette websted giver information om psykosociale risici, især i forbindelse med ændrede arbejdsmønstre, også set i et sektorspecifikt perspektiv: https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **God praksis på EU-OSHA's websted:** <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/reports/healthy-workplaces-good-practice-awards-2014-2015/view>

7.2 Risici i forbindelse med muskel- og knoglelidelser

Hvad betyder det på arbejdspladsen?

Muskel- og knoglelidelser er det mest udbredte arbejdsrelaterede helbredsproblem i Europa og koster arbejdsgiverne og medlemsstaterne milliarder af euro.

De to vigtigste grupper af muskel- og knoglelidelser er rygsmerter/rygskader og arbejdsrelaterede lidelser i overekstremiteterne (sometider kaldet "belastningsskader som følge af ensidigt gentaget arbejde"). Underekstremiteterne kan også være berørt. Muskel- og knoglelidelser omfatter enhver beskadigelse af eller lidelse i leddene eller andet væv. Helbredsproblemerne strækker sig fra svie og smerte til mere alvorlige lidelser, der kræver fravær eller lægebehandling. I mere kroniske tilfælde kan de endog være invaliderende og føre til, at den pågældende ikke længere kan arbejde.

Muskel- og knoglelidelser kan være forårsaget eller blive forværret af fysiske (ergonomiske eller biomekaniske) faktorer, men også psykosociale faktorer som arbejdsintensitet, høje krav, lav variation, manglende kontrol over arbejdet, mental arbejdsbyrde og meget stort ansvar, især når det er kombineret med fysiske faktorer.

Desuden har arbejdsmiljøets karakteristika, herunder udstyr og indretning af arbejdsstation og den genstand, der håndteres, indflydelse på udviklingen af disse forhold.

Hvad skal du gøre som arbejdsgiver?

Ergonomiske risici forekommer stort set på enhver arbejdsplads. De påvirker fabriksarbejdere, chauffører og landmænd og desuden mennesker, der arbejder i servicefag og på kontor. Du kan ikke fuldstændig fjerne risici, men du kan dog tage omkostningseffektive initiativer til at forebygge eller i det mindste minimere visse muskel- og knoglelidelser⁸. Det er der fornuft i, for nylige undersøgelser har vist, at bestemte investeringer i bedre ergonomiske forhold og håndtering af muskel- og knoglelidelser på arbejdspladsen kan give et godt afkast⁹.

For arbejdstagere, der allerede har muskel- og knoglelidelser, består udfordringen i at vedligeholde deres beskæftigelsesegnethed, holde dem i arbejde og om nødvendigt reintegrere dem på arbejdspladsen.

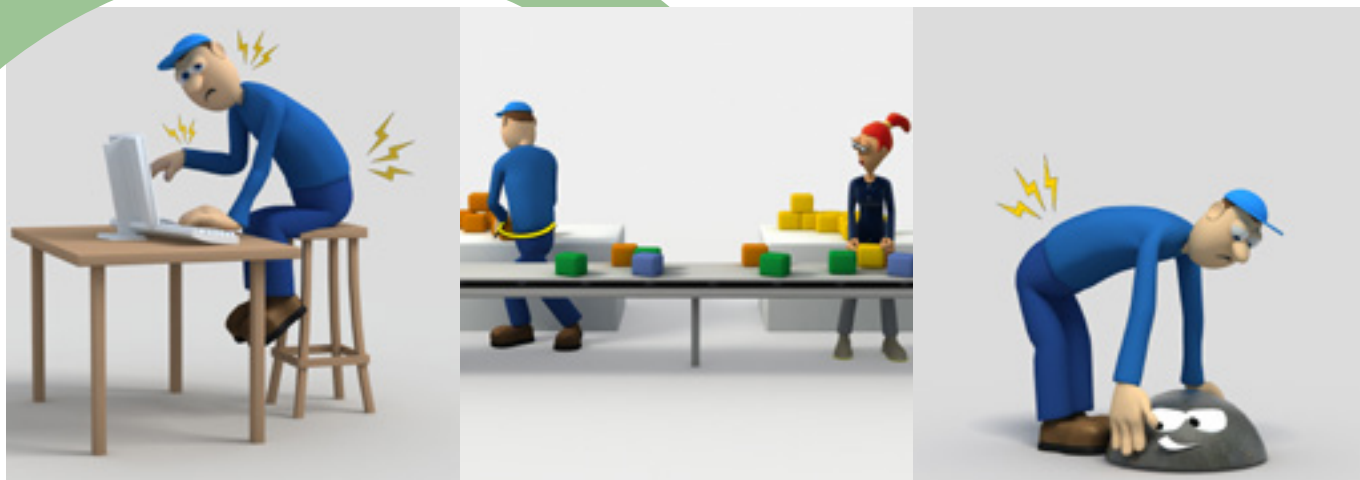
I din risikovurdering skal du holde øje med forskellige typer risici og tage hensyn til, at de ofte virker i forening, og at der er andre faktorer, som ikke er arbejdsrelaterede, der bidrager til muskel- og knoglelidelser (f.eks. individuelle fysiske bevægelsesmønstre, fedme og stress i privatlivet).

Blandt faktorerne på arbejdspladsen kan nævnes:

- **Fysiske faktorer såsom:**

- brug af kræfter eller lokalt pres
- gentagne eller kraftfulde bevægelser
- akavede eller statiske stillinger.

Når sådanne fysiske faktorer skal vurderes, er det også vigtigt at se på varigheden heraf, da utilstrækkelig restitutionstid kan øge risikoen for skader.



Figur 11. Scener fra Napo i Let belastningen – Napo Consortium

⁸ I forbindelse med de aktiviteter, der indebærer manuel håndtering af byrder, arbejde ved skærmterminaler og brug af vibrerende værktøj eller udstyr, bør du specifikt henholde dig til bestemmelserne i de direktiver, der dækker disse områder.

⁹ Ifølge en nylig publikation blev der i casestudier fundet cost-benefit-forhold på op til 6,2: <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **Arbejds miljøfaktorer såsom:**

- vibrationer
- dårlig belysning, lav temperatur eller fugtighed
- pladsbegrænsninger (utilstrækkelig plads til at udføre arbejdet eller udføre det sikkert)
- arbejdsfladens og siddepladsens karakteristika
- de håndterede genstandes karakteristika (størrelse og form (f.eks. for stor eller uhåndterlig i omfang eller facon))
- vægt og vægtfordeling (f.eks. for tung, ustabil, uforudsigelig)
- arten af håndtag på beholder, værktøj eller udstyr (f.eks. vanskelig at gribe fat i, potentielt farlig, f.eks. skarp/varm).

- **Psykoaktive faktorer såsom:**

- arbejdsintensitet (arbejde i højt tempo eller med stramme tidsfrister)
- manglende kontrol over opgaver og arbejdsbyrde
- mental arbejdsbyrde.

Når du først har identificeret de primære risici, skal du overveje, hvordan du afværger dem. Enkle forandringer såsom pauser, alternative opgaver eller nogle simple fysiske øvelser for arbejdstagere med stillesiddende arbejde kan ofte gøre en stor forskel. Sørg for, at du tænker ergonomisk fra starten, f.eks. når du køber nyt udstyr eller ændrer indretningen af arbejdsstedet.

Der findes mange praktiske måder at forebygge eller minimere muskel- og knogtelidelser på.

- **Indretning af arbejdsstedet:**

- tilpasse stilling, højde og indretning for at forbedre arbejdsstillinger
- tilbyde justerbare stole, bruge platforme osv.
- sørge for god belysning og undgå reflekser i skærme.

- **Udstyr:**

- sikre, at udstyret er ergonomisk indrettet og tilpasset opgaven
- foretrække letvægtsværktøj, mindske genstandenes vægt.

- **Arbejdstagere:**

- højne risikobevidstheden
- tilbyde uddannelse i gode arbejdsmetoder
- overveje sundhedsovervågning, sundhedsfremme og tiltag vedrørende reintegration af arbejdstagere, der allerede lider af muskel- og knogtelidelser.

- **Tilrettelæggelse af arbejdet:**

- planlægge arbejdet for at undgå ensidigt gentaget arbejde eller langvarigt arbejde i dårlige stillinger
- indføre korte pauser i mere risikofyldte aktiviteter (ikke nødvendigvis hvile)
- bruge jobrotation eller omfordele arbejdet.

Yderligere henvisninger:

- På EU-OSHA's websted findes generelle oplysninger om muskel- og knogtelidelser: <https://osha.europa.eu/da/themes/musculoskeletal-disorders>
- Information og resultater fra EU-OSHA's kampagne i 2000 "Læg ikke krop til hvad som helst": <https://osha.europa.eu/da/themes/musculoskeletal-disorders>
- Information og resultater fra EU-OSHA's kampagne i 2007 "Let belastningen": <https://osha.europa.eu/da/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> og <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- Se også relevante OSHwiki-artikler: https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

7.3 Risikovurderinger, der tager højde for forskelligartethed

7.3.1 Aldersfølsom risikovurdering

Hvad betyder det på arbejdspladsen?

Mange af de ting, man regner for aktiver, f.eks. sociale kompetencer, arbejds erfaring og ekspertise, akkumuleres med alderen. Ældre arbejdstagere kan være blandt de meste vidende og engagerede medarbejdere, hvorfor det er i din interesse at sikre dig, at de til fulde og aktivt bidrager til din virksomheds drift. En blanding af forskellige generationer vil øge kreativiteten og innovationskraften i din virksomhed, og da befolkningen aldres, vil din evne til at tiltrække, fastholde og udnytte talentet hos ældre medarbejdere bedst muligt blive vigtigere og vigtigere.

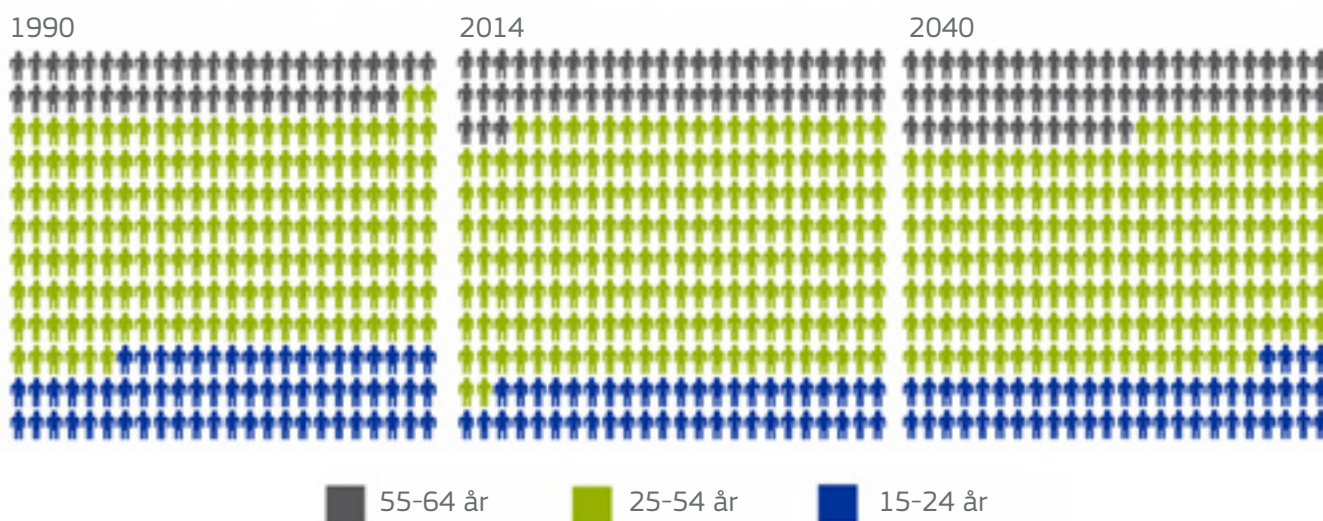
Generelt er der stort set ingen nedgang i de væsentlige kognitive færdigheder frem til pensionsalderen, mens intelligens, viden, sprog og evne til at løse komplekse problemstillinger sandsynligvis skærpes helt frem til 60-årsalderen.

Der kan ske en vis nedgang i fysiske og sensoriske evner, og hvis der sker en ulykke, kan en ældre person være længere om at komme sig, men disse ændringer påvirker ikke alle i lige høj grad.

“Biologisk aldring er kun løst forbundet med en persons alder målt i år. Nogle 80-årige har fysiske og mentale evner som mange 20-årige.”

Kilde: Verdenssundhedsorganisationen – 10 fakta om aldring og livsforløbet.

Arbejdsstyrkens alderssammensætning (1990-2060)



Figur 12. Kilde: EU-OSHA – E-vejledning om sunde arbejdspladser for alle aldre.

Hvad skal du gøre som arbejdsgiver?

Du har det samme ansvar over for dine ældre medarbejdere som over for alle andre ansatte. Der er ingen grund til at foretage en separat risikovurdering for denne gruppe ansatte, og antagelser alene ud fra alder er ikke gangbare. Ældre medarbejdere er ikke en homogen gruppe. Der kan være stor forskel på personer med samme alder på grund af forskelle i livsstil, kost, fysisk form, genetisk disponering, uddannelsesniveau osv.

Endvidere er mange aldersrelaterede ændringer mere relevante i nogle erhvervsmæssige aktiviteter end i andre. F.eks. har ændringer i balanceevnen og styrken betydning for brandmænd og redningspersonale, der arbejder under ekstreme forhold, bærer tungt udstyr og løfter og bærer folk. En nedsat evne til at bedømme afstand og hastigheden af genstande i bevægelse har konsekvenser for evnen til at køre om natten, men påvirker ikke arbejdstagere, der udfører kontorarbejde.

Når du foretager en **risikovurdering, der tager højde for forskelligartethed og alder**, er det vigtigt:

- at tage spørgsmål om aldring alvorligt og have en positiv indstilling at værdsætte den aldrende arbejdsstyrke som et aktiv (og ikke et problem)
- at tilpasse arbejdet og de forebyggende foranstaltninger til medarbejderne
- at se på den aldrende arbejdsstyrkes behov i udformnings- og planlægningsfasen
- at tilbyde tilstrækkelig uddannelse til arbejdstagerne. Tilbyd undervisning og information om aldrings spørgsmål i forbindelse med arbejdsmiljørisici til folk, der skal

foretage risikovurderinger, ledere og tilsynsførende, sikkerhedsrepræsentanter osv.

- at anlægge en deltagelsesbaseret tilgang til en inkluderende risikovurdering, dvs. inddrage de berørte medarbejdere og bygge risikovurderingen på en undersøgelse af den reelle arbejdsituation
- at eksempler på god praksis med hensyn til inkluderende risikovurdering omfatter en blanding af forebyggende foranstaltninger (tilpasning af arbejdet til personen, tilpasning til tekniske fremskridt, passende anvisninger til medarbejderne, tilbud om specifik oplæring osv.). Vedtagelsen af disse indbyrdes forbundne foranstaltninger er en central succesfaktor
- at du, når din virksomhed ændrer arbejdspladsens fysiske omgivelser eller køber nyt udstyr, sikrer dig, at det hele også egner sig til den aldrende arbejdsstyrke.

Efter risikovurderingen vil du måske justere visse ting for at få dem bragt i overensstemmelse med medarbejdernes forskellige evner og sundhedsstatus. Foranstaltningerne bør bygge på objektive risici og medarbejdernes evner frem for deres alder. De behøver ikke være komplekse eller bekostelige. Det kunne typisk være ændringer i skifteholdsplanen, automatisering af rutineopgaver, rotation mellem arbejdsopgaver, justering af belysning eller tilbud om mere justerbare arbejdsstationer. Husk, at **gode risikostyringsforanstaltninger vil gavne alle medarbejdere** (uanset alder, køn og nationalitet).



Figur 13. Centrale elementer i vellykket aldersforvaltning
Kilde: EU-OSHA's Kampagne for et sikkert og sundt arbejdsmiljø 2016-2017

Desuden kan du vælge en **bredere tilgang til aldersforvaltning**, der gavner både dit personale og din organisation. Det er en holistisk tilgang, som inkluderer følgende centrale elementer:

Der er mange gode tilgængelige kilder til god praksis. Se henvisningerne nederst i dette afsnit, især e-vejledningen, som EU-OSHA har udarbejdet i en version for hver enkelt medlemsstat. Din nationale arbejdsmiljømyndighed har muligvis andre nyttige vejledninger, tjeklister og værktøjer.

Yderligere henvisninger:

- **EU-OSHA, Arbejdsmiljøstyring i forbindelse med en aldrende arbejdsstyrke:** <https://osha.europa.eu/da/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Dette websted indeholder kilder til god praksis vedrørende dette emne, herunder resultaterne af Europa-Parlamentets pilotprojekt om ældre arbejdstageres sikkerhed og sundhed (information om politikker, programmer og praksis på EU-plan og nationalt plan): <https://osha.europa.eu/da/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- **E-vejledning om sikre og sunde arbejdspladser for alle aldre.** Der er tale om et praktisk værktøj, der skal hjælpe arbejdsgiverne og medarbejderne med at håndtere sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i henseende til en aldrende arbejdsstyrke. E-vejledningen findes i 31 nationale versioner og giver enkle forklaringer på spørgsmålene samt praktiske eksempler på, hvordan man skal håndtere risici i relation til aldring, og hvordan man kan sikre sig, at alle arbejdstagere forbliver sikre og sunde på lang sigt, og indeholder links til yderligere ressourcer: <https://healthy-workplaces.eu/da/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2 Kønsfølsom risikovurdering

Hvad betyder det på arbejdspladsen?

Der er væsentlige forskelle på kvinders og mænds arbejdsliv, og det påvirker også deres sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Der er brug for en løbende indsats for at forbedre arbejdsvilkårene for både mænd og kvinder. Imidlertid kan du med en kønsneutral tilgang til risikovurdering og -forebyggelse risikere, at du undervurderer eller helt overser risici, som kvindelige arbejdstagere udsættes for.

Når vi tænker på farer på arbejdspladsen, tænker vi snarere på mænd, der arbejder i højrisikoområder som byggepladser eller fiskerfartøjer, end på kvinder, der arbejder inden for sundheds- eller socialsektoren eller inden for nye områder som callcentre. En nøje undersøgelse af de reelle arbejdsomstændigheder viser, at både mænd og kvinder kan være udsat for betydelige risici på arbejdet. Desuden vil en lettelse af et job for en kvinde også gøre jobbet lettere for mænd. Det er således vigtigt at inddrage kønsaspekter i risikovurderingen af arbejdspladsen.

Hvad skal du gøre som arbejdsgiver?

Du har det samme ansvar for alle dine medarbejdere uanset køn. Der er ingen grund til at foretage en separat risikovurdering for et bestemt køn, og antagelser alene ud fra køn er ikke gangbare. Imidlertid bør du være bevidst om kønsperspektivet, som er mere relevant i visse fag end i andre.

Vidste du, at kvinder oftere har smerter i den øverste del af ryggen og overekstremiteterne som følge af ensidigt gentaget arbejde i både fremstillingsindustrien og på kontor, og at det forværres under graviditet? De har også ofte arbejde, der kræver, at de står op længe. Mænd har til gengæld tendens til smerter i lænden som følge af hårdt fysisk arbejde. De to køn er fortsat forskelligt eksponeret. F.eks. bærer 42 % af mandlige arbejdstagere og kun 24 % af kvindelige arbejdstagere tunge byrder. Omvendt er det 13 % af kvinderne, men kun 5 % af mændene, der som led i deres arbejde løfter eller transporterer andre personer.

Når du foretager en risikovurdering, der tager højde for forskellighed og køn, er det vigtigt at inkludere køn ved f.eks.:

- at se på de arbejdsopgaver, der reelt udføres, og den virkelige sammenhæng
- ikke at foretage antagelser om eksponeringen alene ud fra jobbeskrivelsen eller titlen
- at passe på kønsrelaterede skævheder i prioriteringen af risici i kategorierne høj, middel og lav
- at inddrage kvindelige medarbejdere i risikovurderingen. Overvej at bruge sundhedscirkler og

risikokortlægningsmetoder. En deltagelsesbaseret indsats vedrørende ergonomi og stress kan give nogle metoder

- at sikre sig, at de, der foretager vurderingen, har tilstrækkeligt med information og uddannelse i kønsaspekter inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen
- at sikre, at de instrumenter og værktøjer, der bruges til vurderingen, omfatter spørgsmål, der er relevante for både kvindelige og mandlige medarbejdere. Hvis de ikke gør, må du tilpasse dem
- at informere eksterne vurderingskonsulenter om, at de bør tage en kønsfølsom tilgang, og kontrollere, at de er i stand til det
- at være opmærksom på kønsaspektet, når du ser på konsekvenserne med hensyn til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen af ændringer, du planlægger på arbejdspladsen.

Vedrørende stress bør du f.eks. se på:

- interface til hjemmearbejdsplads og både mænds og kvinders arbejdstider
- karriereudvikling
- chikane
- følelsesmæssige stressorer
- uplanlagte afbrydelser og multitasking.

Find henvisninger i rammen nedenfor, og forhør dig hos din nationale arbejdsmiljømyndighed, som måske har andre nyttige vejledninger, tjeklister og værktøjer.

Yderligere henvisninger:

- **EU-OSHA, Report – Gender issues in safety and health at work.** Rapporten fremhæver betydningen af både at inddrage køn i risikoforebyggelse og at inddrage sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i ligebehandlingsaktiviteter. Samarbejde mellem disse to politikområder er afgørende lige fra EU-plan ned til den enkelte arbejdsplads for at fremme bedre risikoforebyggelse på arbejdspladsen på begge områder: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA, Faktablad nr. 43 – Inddragelse af kønsaspekter i risikovurderinger.** Faktabladet understreger, at der er behov for en løbende indsats for at forbedre arbejdsvilkårene for både mænd og kvinder. Det indeholder en tabel med angivelse af forskellige arbejdsområder og risikofaktorer, som er nyttige ved en risikovurdering, der tager højde for køn: <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

SÅDAN FÅR MAN FAT I PUBLIKATIONER FRA EU

Gratis publikationer:

- et eksemplar:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
- flere eksemplarer eller plakater/kort:
hos Den Europæiske Unions repræsentationer (http://ec.europa.eu/represent_da.htm)
hos delegationerne i ikke-EU-lande (http://eeas.europa.eu/delegations/index_da.htm)
ved at kontakte Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_da.htm)
eller ringe på 00 800 6 7 8 9 10 11 (frikaldsnummer fra overalt i EU) (*).

(*) Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

Betalingspublikationer:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

