

kræver, at der foretages en samlet vurdering af de arbejdsmiljømæssige forhold på arbejdspladsen (en arbejdspladsvurdering) i forbindelse med arbejdets udførelse.

Formålet med den foreslåede bestemmelse er navnlig at sikre en *skriftlig* behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den arbejdspladsvurdering (APV), som arbejdsgiveren har pligt til at lade udføre under inddragelse af sikkerhedsorganisationen.

Arbejdsgiveren har kun pligt til at udarbejde en skriftlig APV, hvis arbejdsgiveren samtidig har pligt til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. dog forslaget § 11 a, stk. 4.

En skriftlig behandlingsmåde er endvidere en forudsætning for, at resultatet af vurderingen gøres synlig og dermed også tilgængelig for såvel virksomhedens ledelse som de ansatte samt dokumenterbar bl.a. i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed, jf. lovens § 59 og forslaget § 1, nr. 38.

En skriftlig behandlingsmåde medvirker endelig til, at udførelsen af arbejdspladsvurderinger kan ske på en systematisk og hensigtsmæssig måde og sætter arbejdsgiveren i stand til effektivt at beslutte og iværksætte de foranstaltninger (handlingsplaner), som er nødvendige for at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Arbejdspladsvurderingen skal revideres mindst hvert 3 år og skal løbende ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, herunder arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed. En arbejdsulykke kan indiciere, at arbejdspladsvurderingen bør tages op til revision.

Omfanget og indholdet af vurderingen vil afhænge af arbejdets art og virksomhedens størrelse samt de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv., som anvendes i virksomheden, herunder især om de frembyder farer og risici for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Hvis virksomheden ikke selv har den fornødne viden til at foretage arbejdspladsvurderingen, kan virksomheden for egen regning indhente bistand fra særligt sagkyndige. Hvis virksomheden henter bistand udefra, er det dog stadig virksomhedens (arbejdsgiverens) ansvar, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering, og at arbejdspladsvurderingen er fyldestgørende.

Bestemmelsen foreslås strafsanktioneret efter § 65 og § 66, jf. forslaget § 1, nr. 43 og 44.

Til § 11 a, stk. 2

Bestemmelsen fastlægger de minimumskrav, der stilles til omfang og indhold af en arbejdspladsvurdering, navnlig med henblik på at sikre en systematisk og hensigtsmæssig tilgang til virksomhedernes arbejde med arbejdsmiljøet og dermed en ensartet behandlingsmåde i virksomhederne. Det understreges i den forbindelse, at virksomhederne har *metodefrihed* i arbejdet med at udarbejde en arbejdspladsvurdering, og at en arbejdspladsvurdering ikke skal sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet.

Vurderingen skal først og fremmest indeholde en stillingtagen til de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der typisk vil være forbundet med de arbejdsopgaver, der er i virksomheden. Disse væsentlige arbejdsmiljøproblemer vil for eksempel fremgå af arbejdsmiljøvejvisere, udarbejdet af Arbejdstilsynet, eller anden tilgængelig dokumentation, som samlet giver en dækkende beskrivelse af virksomhedernes arbejdsmiljøproblemer inden for branchen.

For at sikre, at arbejdet kan udføres på en forsvarlig måde, skal der træffes beslutning om, hvilke løsninger (foranstaltninger), der skal iværksættes til imødegåelse af konstaterede farer og påvirkninger samt risici og belastninger. De nødvendige foranstaltninger (handlingsplaner) angives i arbejdspladsvurderingen.

Virksomhederne kan selv vælge metoden, således at den passer til den organisation og kultur, der er i virksomheden. Ved den valgte metode skal det dog som minimum sikres, at metoden og processen i forbindelse med udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen i virksomheden indeholder fire grundlæggende elementer:

- *Identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet* er en nødvendighed for at kunne danne sig et overblik over, om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- *Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne* er endvidere nødvendig for at kunne nå frem til de bedste og mest hensigtsmæssige løsningsforslag.
- For at kunne opstille en realistisk *handlingsplan* er det endvidere nødvendigt, at der prioriteres mellem eventuelle forskellige løsningsforslag. I prioriteringen indgår en vurdering af, hvad der kan iværksættes nu og ikke skal med i handlingsplanen, hvad der kan sættes i gang inden for en overskuelig tid, og hvad der skal arbejdes med på længere sigt.

En handlingsplan er således både en aktivitets- og tidsplan, og den er nødvendig, eftersom alle arbejdsmiljøproblemer sjældent kan og skal løses