

bejdsprocesser m.v., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed. En arbejdsulykke kan indikere, 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 m.v., 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 arbejdspladsvurderin-

gen 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 på en gang. Udarbejdelse af en prioriteret handlingsplan med tidsfrister er vigtig for at kunne følge med i, om der igangsættes løsningsinitiativer, og om disse fører til de ønskede resultater inden for en given tidsramme.

- Endelig er det nødvendigt, at der opstilles retningslinier i virksomheden for, *hvordan der skal følges op* på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret herfor, dels af kontrolhensyn, dels for at holde øje med, om det er de rigtige løsningsinitiativer, der igangsættes, og om der skal ske justeringer i handlingsplanen m.v.

Det er vigtigt, at de opnåede resultater synliggøres i virksomheden, således at motivationen bibeholdes og øges. Opfølgning er også vigtig for at sikre, at der læres af de gode erfaringer, og at fejl ikke gentages.

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

Til § 11 a, stk. 3

Bestemmelsen præciserer, at selvom pligten til at udarbejde en arbejdspladsvurdering påhviler arbejdsgiveren, skal medarbejderne inddrages gennem sikkerhedsorganisationen i hele processen. Beskæftigelsesministeren forventes at fastsætte nærmere regler herom, jf. stk. 4.

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

Til § 11 a, stk. 4.

Bestemmelsen giver hjemmel til at fastsætte nærmere regler om omfanget af og indholdet i arbejds-