

Forberedende kursus til næringsprøven



Modul Arbejds miljø

Tekst til kursister

Opdateret juli 2009

Udarbejdet af MOCH A/S for Erhvervs- og Selskabsstyrelsen



Indhold

Forord.....	5
Større indsats for et godt arbejdsmiljø.....	6
Lovkrav og vejledninger	7
Arbejdstilsynetsvejledninger og meddelelser	7
Arbejds miljøvejvisere og tjeklister	7
Arbejdspladsvurdering (APV)	8
APV tjekliste	9
Indsatsområder	9
Tilsynsbesøg	10
Afgørelser truffet af Arbejdstilsynet.....	10
Smiley	10
Hud- og luftvejsbelastninger.....	12
Vådt arbejde og hudallergi.....	12
Luftvejsbelastninger i køkkener	12
Passiv rygning	12
Løft og arbejdsstillinger	14
Prøv selv	15
Når du skal bære.....	15
Arbejdspladsens indretning.....	17
Det psykiske arbejdsmiljø	21
Tidspres, arbejdstempo og social støtte.....	22
Vold og trusler om vold.....	22
Børn og unges erhvervsarbejde	23
Begrænsede arbejdsopgaver	23
Fysiske belastninger.....	24
Begrænsede arbejdstider	24
Anmeldelse af arbejdsulykker	26
Arbejdsskadeforsikring.....	26
<i>Case: Johns købmandsforretning og grillbar.....</i>	<i>27</i>
En ganske almindelig torsdag.....	28
Opsummering og handlingsplan.....	29
Arbejdspladsvurderingen.....	29
Hvis ulykken sker	29
Eksempler på prøvespørgsmål	30



Få mere information.....	31
Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere:	31
APV-tjeklister:.....	31
Arbejdstilsynets vejledninger og meddelelser:.....	31
Branchearbejds miljøråd.....	31
Nyttige links.....	32



Forord

I dette modul skal du lære om de forhold, der kan føre til ulykker og nedslidning på en arbejdsplads, og hvad du kan gøre for at forhindre, at det sker.

Du vil bl.a. lære om:

- De vejledninger og værktøjer, som du bl.a. kan finde hos Arbejdstilsynet – hvorfor de er lavet, og hvordan de kan bruges.
- Hvilke særlige regler, der gælder for børn og unges erhvervsarbejde.
- Hvordan du kan indrette din virksomhed og det arbejde der skal laves, så du tager højde for et godt arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk.



Større indsats for et godt arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø er med til at sikre, at både du og dine medarbejdere trives i din virksomhed, og at risikoen for nedslidning og arbejdsulykker holdes på et minimum. For at få et godt arbejdsmiljø skal du og dine ansatte tage højde for en lang række problemstillinger – bl.a. fare for fald, dårlige arbejdsstillinger, tunge løft, indeklima, stress samt børn og unges arbejdsvilkår.

Siden 1997 har det været obligatorisk for alle virksomheder med ansatte at lave en såkaldt Arbejdspladsvurdering (APV). En APV er en grundig gennemgang af de forhold i virksomheden, som har indflydelse på arbejdsmiljøet og en handlingsplan for, hvordan eventuelle problemer skal løses.

Lovkrav og vejledninger

Forholdene omkring arbejdsmiljøet er beskrevet i Arbejds miljøloven. Det vigtigste er, at du kender formålet med loven samt de almene pligter, som du har ifølge loven

Arbejds miljøloven

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe

1. et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt
2. grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

§15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særligt til:

1. kapitel 5 om arbejdets udførelse,
2. kapitel 6 om indretning af arbejdsstedet,
3. kapitel 7 om tekniske hjælpemidler m.v.,
4. kapitel 8 om stoffer og materialer.

I forbindelse med arbejdsmiljøloven er der lavet en række bekendtgørelser. I bekendtgørelserne kan du læse om kravene inden for de enkelte områder, som arbejdsmiljøloven dækker. Du kan blandt andet læse om arbejdets udførelse. Når du skal arbejde med arbejdsmiljøloven i din virksomhed, er der en række vejledninger, arbejdsmiljøvejvisere mm., der er nemmere for dig at bruge end arbejdsmiljøloven og bekendtgørelserne.

Arbejdstilsynets vejledninger og meddelelser

De enkelte problemstillinger om arbejdsmiljø er beskrevet i en lang række vejledninger og meddelelser fra Arbejdstilsynet. Du bør læse de vejledninger og meddelelser, som er relevante for arbejdet i din virksomhed.

I Arbejdstilsynets vejledninger kan du læse om, hvordan reglerne i arbejdsmiljøloven skal fortolkes. Vejledningerne bruges til:

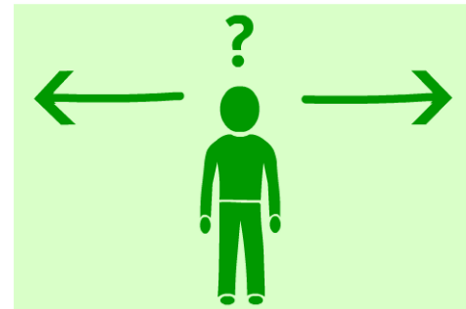
- At uddybe og forklare ord og formuleringer i lovene og bekendtgørelserne
- At forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- At oplyse om Arbejdstilsynets praksis
- At forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng mv.

Arbejds miljøvejvisere og tjeklister

Arbejdstilsynet har lavet brancherettede arbejdsmiljøvejvisere, som gennemgår de væsentligste arbejdsmiljøproblemer inden for forskellige brancher. Din virksomhed kan tage udgangspunkt i vejvisere, når arbejdsmiljøet skal vurderes. I dem kan du læse om, hvad du skal være opmærksom på i netop din branche, og hvordan du kommer videre med at løse problemerne.

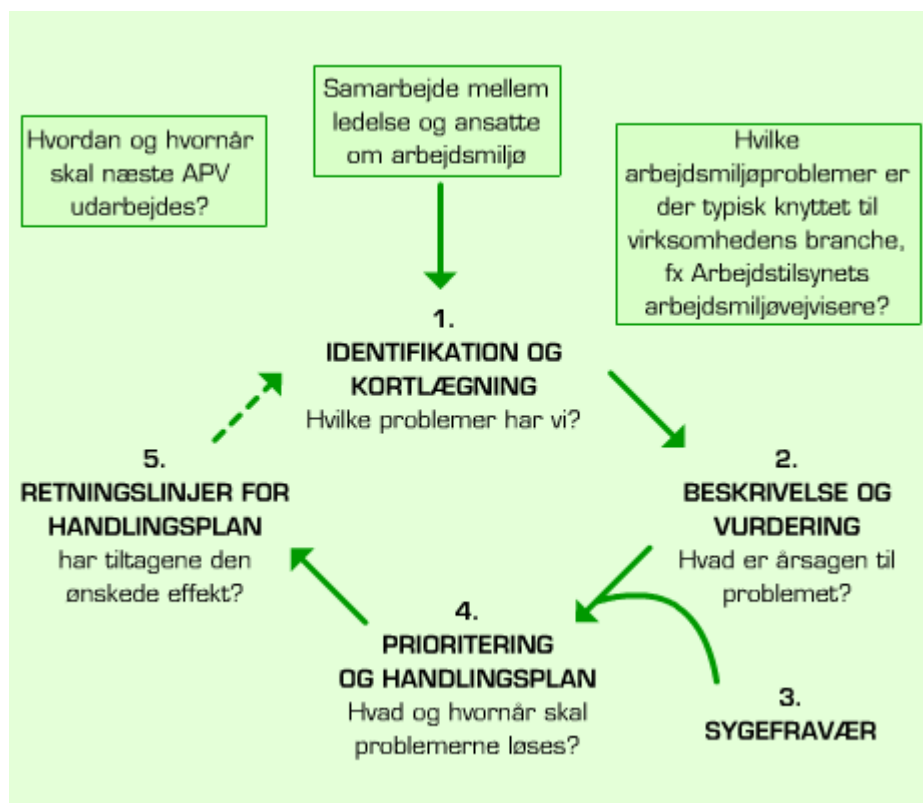
Arbejdspladsvurdering (APV)

Alle virksomheder med ansatte har pligt til at lave en skriftlig arbejdspladsvurdering, som laves af dig som arbejdsgiver sammen med de ansatte eller sikkerhedsorganisationen på virksomheden. Alle virksomheder med mere end 10 ansatte skal have en sikkerhedsorganisation, som skal arbejde for et godt og sikkert arbejdsmiljø. Familievirksomheder uden andre ansatte end ægtefælle og børn behøver ikke lave en APV.



Virksomheden bestemmer selv, hvordan den vil gennemføre APV'en, og hvor omfattende den skal være. Det vigtigste er, at du og dine medarbejdere finder en metode, som kommer rundt om problemerne. I skal altså gennemgå virksomhedens arbejdsmiljøforhold og lave en beskrivelse af problemerne og deres omfang. APV'en skal være skriftlig, så du kan dokumentere overfor Arbejdstilsynet, at din virksomhed har lavet vurderingen. Du skal opbevare APV'en i virksomheden – *ikke* sende den til Arbejdstilsynet.

Hvis der er problemer, skal problemerne prioriteres i APV'en ligesom I skal lave en handlingsplan for hvordan de kan blive løst, hvem der har ansvaret og en beskrivelse af, hvordan der skal følges op på problemerne.



APV'en skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, som har betydning for arbejdsmiljøet – dog senest hvert 3. år. Du kan fx vælge løbende at ajourføre din APV eller du kan foretage en ny kortlægning hvert 3. år begge tilgange kræver en skriftlig dokumentation.



APV tjekliste

Arbejdstilsynet har udarbejdet APV tjeklister. Den tjekliste, som er relevant for din virksomhed, indeholder en række spørgsmål, som du og dine medarbejdere skal svare "ja" eller "nej" til. De spørgsmål, som det er nødvendigt at svare "ja" til, repræsenterer et arbejdsmiljøproblem. De skal derfor være en del af en arbejdspladsvurderings handlingsplan, som din virksomhed skal lave i tilknytning til tjeklisten.

Nogle problemer er centrale for hver branche. Det er dog muligt, at der er særlige forhold i din virksomhed, som ikke er nævnt i hverken arbejdsmiljøvejviseren eller den relevante tjekliste, som du selv skal være opmærksom på.

Link

Du bør kigge nærmere på en eller flere af Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere for hhv. "Butikker", "Engros", "Hotel og camping", samt "Restauranter og barer".

Ligeledes er der lavet brancherettede APV-tjeklister for f.eks. "Butikker", "Engros", "Køkkener", "Håndværksbagere", "Hotel, vandrehjem og pensionat", "Diskotek og natklub" og "Restaurant, cafe, bodega m.m."

Dokumenterne findes på arbejdstilsynets hjemmeside: <http://www.arbejdstilsynet.dk> – under Information

Det er en god idé at printe både vejviser og tjekliste, så du kan få et godt indtryk af de typiske arbejdsmiljøproblemer.

Indsatsområder

Hvert år gennemfører Arbejdstilsynet en række landsdækkende kampagner. I 2004 drejede det sig blandt andet om en indsats i forhold til tilsynet med kokke og køkkenmedhjælpere, tjenere og serveringspersonale. Kampagnen indebar, at der var en række landsdækkende aktioner på blandt andet hoteller, restauranter, værtshuse, kantiner og diskoteker. Det viste sig, at der er flest problemer med tunge løft (f.eks. af ølkasser mellem lager og butik) og stegeos på grund af manglende ventilation i køkkener.



Tilsynsbesøg

Alle virksomheder, uanset størrelse og branche, kan forvente at få besøg af arbejdstilsynet. Tilsynsbesøget kan enten være anmeldt eller uanmeldt. Den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet skal vise legitimation og har ret til at få adgang til hele virksomheden. Desuden har den tilsynsførende ret til at tale med medarbejderne og fotografere.

Du kan læse mere om Arbejdstilsynets tilsynsmetoder under "Tilsyn" på Arbejdstilsynets hjemmeside: <http://www.arbejdstilsynet.dk>.

Afgørelser truffet af Arbejdstilsynet

Hvis virksomheden ikke lever op til de pligter, den har ifølge arbejdsmiljøloven, vil Arbejdstilsynet i forbindelse med et tilsynsbesøg komme med et forbud, påbud eller en vejledning. Herunder er det beskrevet nærmere, hvad Arbejdstilsynet kan vælge at gøre.

- Arbejdstilsynet kan give din virksomhed et forbud for at afværge en overhængende betydelig fare. Hvis du får et forbud, skal du stoppe arbejdet øjeblikkeligt.
- Arbejdstilsynet kan give din virksomhed et påbud, når der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer som skal løse. Din virksomhed skal have løst arbejdsmiljøproblemerne inden for en tidsfrist, som Arbejdstilsynet fastsætter i samråd med dig.
- Arbejdstilsynet kan vælge at sende dig en vejledning, hvis der under et tilsynsbesøg bliver talt om arbejdsmiljøemner, som du ikke får et påbud eller forbud for.
- Arbejdstilsynet kan give din virksomhed et rådgivningspåbud. Det betyder, at du skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse de arbejdsmiljøproblemer, der findes i din virksomhed.
- Hvis overtrædelserne er særligt slemme, kan din virksomhed få en bøde eller blive meldt til politiet.

Som arbejdsgiver skal du give information til medarbejdernes sikkerhedsorganisationen om påbud, sikkerhed på arbejdspladsen og andre informationer fra sagkyndige, herunder Arbejdstilsynet.

Hvis du er uenig i arbejdstilsynets afgørelse om dine arbejdsmiljøforhold, kan du altid klage til Arbejdsmiljøklagenævnet, som er uafhængigt af Arbejdstilsynet. Når du modtager en afgørelse fra Arbejdstilsynet, vil der altid være en klagevejledning med.

Smiley

Efter et tilsynsbesøg får din virksomhed tildelt en Smiley. Virksomhedens smiley offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside.



Krone-smiley betyder at din virksomhed yder en særlig stor indsats for arbejdsmiljøet, og at virksomheden har opnået et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Vær opmærksom på at du selv skal sende arbejdsmiljøcertifikatet til Arbejdstilsynet for at få kronesmiley'en vist på Arbejdstilsynets hjemmeside.



Grøn smiley betyder, at din virksomhed lever op til kravene i loven om arbejdsmiljø.



Gul smiley betyder, at din virksomhed har et eller flere problemer med arbejdsmiljøet.



Rød smiley betyder, at din virksomhed har et eller flere alvorlige problemer med arbejdsmiljøet.

Hvis du mister en krone-smiley eller grøn smiley efter et tilsynsbesøg, og i stedet får en gul eller rød, kan du få krone-smiley'en eller den grønne smiley igen fire måneder efter du har løst de problemer, der gav anledning til at du mistede dem.

Link

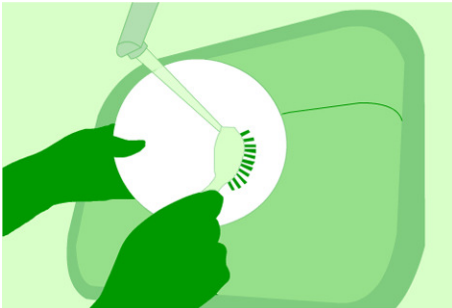
Du kan læse mere om tilsynsbesøg, arbejdstilsynets reaktioner, arbejdsmiljøcertifikater, smiley ordningen og muligheden for at klage over afgørelser på Arbejdstilsynets hjemmeside:

<http://www.arbejdstilsynet.dk>.



Hud- og luftvejsbelastninger

Vådt arbejde og hudallergi



Hvis man ofte har hænderne under vand, sker der en affedning og opblødning af huden. På den måde nedbrydes hudens naturlige beskyttelsesfunktion, og når det sker, er det lettere at få hudallergi. Det er f.eks. arbejde med citrusfrugter, skaldyr, fisk, kød, samt visse grøntsager og blomster, der kan give allergiske reaktioner som udslæt og kløe. Det samme kan ske, hvis huden kommer i berøring med rengøringsmidler og desinfektionsmidler.

Luftvejsbelastninger i køkkener



Der kan ske sundhedsskadelige påvirkninger af dine medarbejders luftveje, når de indånder stegeos i forbindelse med stegning af kød og fisk på pande, stegeplade eller i friture. Stegeosen indeholder ofte stoffer, som kan give kræft, når medarbejderen udsættes for dem over en længere periode.

Damp fra opvaskemaskiner og tankmaskiner kan også være sundhedsskadelig at indånde, fordi dampen kan indeholde sundhedsskadelige stoffer fra opvaskemidlet. Bruger du en tankmaskine til opvask, bliver der frigivet store mængder vanddamp, når maskinen åbnes efter det sidste skyl. På

samme måde vil der blive frigivet vanddamp, når en almindelig opvaskemaskine åbnes før servicet er tørt. Der er lovkrav om, at vanddampen skal fjernes med punktudsug eller emhætte. Hvis du først åbner en almindelig opvaskemaskine efter servicet er tørt, er der ikke et krav om punktudsug eller emhætte.

Når du rengør koge- og stegeindretninger med sprøjte- eller sprayflaske, børste eller lignende, og bagefter varmer ovne eller stegeplader op, er der risiko for, at man kommer til at indånde sundhedsskadelige dampe.

Passiv rygning



Inden for restaurationsbranchen i Danmark regner man med, at der sker mellem 5 og 10 dødsfald pr. år, og ca. 80-140 sygdomstilfælde pr. år, som kan skyldes passiv rygning på arbejdspladsen. Meget taler for, at passiv rygning er årsag til forøget risiko for lungekræft, hjertesygdomme og kroniske sygdomme i luftvejene; f.eks. er risikoen for lungekræft forøget med 25 %, når ikke-rygere udsættes for passiv rygning.



Medarbejdere i restauranter, barer og lignende er udsat for passiv rygning i langt højere grad end de fleste andre jobgrupper - og endda højere end det niveau, der kan måles i hjem, hvor der bliver røget.

Fra d. 15. August 2007 er der kommet nye regler for rygning på offentlige steder. Generelt siger loven, at der ikke må ryges indendørs på steder, hvor offentligheden har adgang.

Som ejer af en virksomhed har du en pligt til at udarbejde en rygepolitik. Din rygepolitik skal som minimum bestå af to elementer. Rygepolitikken skal fortælle medarbejderne:

- Om medarbejderne må ryge på virksomheden, samt hvor de eventuelt må ryge.
- Hvad konsekvenserne af en overtrædelse af rygepolitikken er.

Du kan dog ikke bestemme hele din rygepolitik selv. For at beskytte medarbejderne mod passiv rygning er det ikke længere tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser. Selvom loven ikke tillader rygning på arbejdspladser, må du godt:

- Oprette et rygerum eller en rygekabine.
- Tillade at en medarbejder ryger, hvis hun arbejder alene i lokalet.

Hvis din virksomhed sælger eller serverer mad, gælder rygereglerne også for kunderne. Hverken kunder eller ansatte må ryge indendørs på steder, hvor der serveres eller sælges mad. Du må gerne oprette rygerum til kunder, men du må ikke servere hverken mad eller drikkevarer for kunder, der er i rygerummet. Det er dog tilladt, at kunderne selv medbringer mad eller drikke ind i rygerummet. Der er en undtagelse i loven, der vedrører små værtshuse og udskænkingssteder. Det kan besluttes at tillade rygning indendørs, hvor serveringsarealet er under 40 m² og hvor der ikke serveres egentlig mad.

Det er den ansvarlige for virksomheden, der skal søge for, at rygereglerne overholdes. Hvis ansatte eller kunder ikke overholder rygereglerne på din virksomhed, kan virksomheden få en bøde af arbejdstilsynet.

Link

Du kan finde mere information om hud- og luftvejsbelastninger i Arbejdstilsynets vejledning på www.arbejdstilsynet.dk.

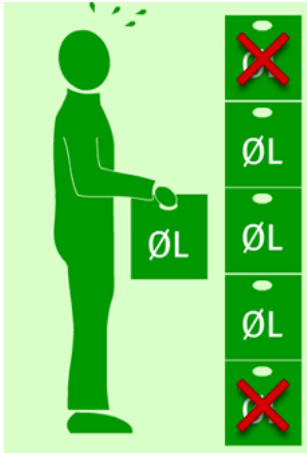
Under menupunktet "Regler"/Arbejdsstedets indretning kan du finde At-vejledninger om ventilation på faste arbejdssteder og om indeklima.

Under menupunktet "Regler"/Stoffer og materialer kan du finde At-vejledninger om kræftfarlige stoffer og materialer

Du kan læse om rygeloven i " Lov om røgfri miljøer, nr. 512 af 6. juni 2007". Du finder loven på Retsinformations hjemmeside: <http://www.retsinfo.dk>

Du kan også finde mere information om rygeloven på Arbejdstilsynets hjemmeside: <http://www.at.dk/sw40567.asp>

Løft og arbejdsstillinger



Mennesket er skabt til at bevæge sig og tåler derfor en del belastning. Men det er vigtigt at finde en balance mellem forventningerne til den enkeltes arbejdsindsats, og hvor stor belastning den enkelte kan udsættes for, uden at der opstår risiko for skader. Kroppen har brug for at bevæge sig, og hvis en arbejdsstilling er meget belastende, kan man kun arbejde på den måde i kort tid.

Som arbejdsgiver skal du sammen med dine ansatte sørge for at tilrettelægge arbejdet, så der er mulighed for at skifte stilling og variere bevægelserne.

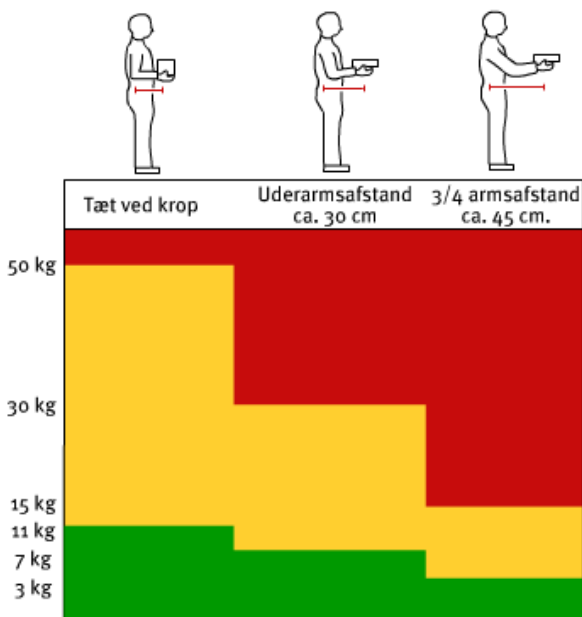
Det er specielt tunge løft og dårlige arbejdsstillinger, der giver problemer i forhold til kroppen, især knogler, muskler, led og sener. Det kan f.eks. skyldes manglende plads, så medarbejderen må arbejde i skæve arbejdsstillinger, stående eller gående arbejde uden mulighed for variation, flytning af tunge kasser (f.eks. mellem lager og serveringslokale).

Du skal være opmærksom på at der også let opstå problemer, når gravide skal lave tungt løftarbejde eller langvarigt stående og gående arbejde.

Du skal også være opmærksom på at der gælder andre regler for hvor meget unge må løfte og bære. Du kan læse mere om det under punktet "Børn og unges erhvervsarbejde"/"Fysiske belastninger."

Som virksomhedsejer har du ansvaret for, at såvel nye som erfarne medarbejdere bliver instrueret i gode arbejdsstillinger og gode arbejdsbevægelser. Brug f.eks. vurderingsmodellen på de to belastningsskemaer til at vise dine medarbejdere, hvor meget de maksimalt kan løfte og bære, uden at det belaster kroppen eller ryggen for meget:

Skema til vurdering af belastning ved løft



Rødt område: Belastningen er uacceptabel. Der er risiko for overbelastning, hvis man ofte arbejder i disse arbejdsstillinger i længere tid ad gangen. Risikoen er størst ved stillinger og bevægelser nær ledenes yderstillinger.

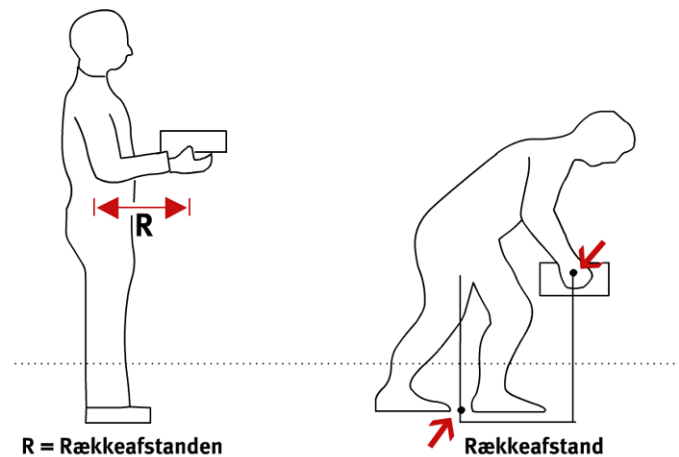
Gult område: Her skal du vurdere arbejdsoppgaven i forhold til varighed, grad af fastlåsning samt om kroppen belastes på flere måder samtidig, f.eks. løft i belastende arbejdsstillinger.

Grønt område: Arbejdet foregår med gode stillinger og bevægelser. Arbejdsoppgaven skal dog vurderes, hvis den ansatte alligevel har fysiske problemer med arbejdet.



Det har stor betydning for en belastning, hvor langt en person skal række i forbindelse med arbejdsbevægelserne. I den forbindelse skal du være særligt opmærksom på gravide, fordi løft tæt ved kroppen medfører en større rækkeafstand for dem og dermed øget belastning af arme og ryg.

Prøv selv at løfte nogle genstande, mens du holder dem i forskellig afstand fra kroppen: Tæt på kroppen, i underarmsafstand (ca. 30 cm) og i næsten strakte arme ($\frac{3}{4}$ arms afstand, ca. 45 cm).



R = Rækkeafstanden

Rækkeafstand

Prøv selv

Du kan prøve, hvor meget dine muskler bliver påvirket af ensidige arbejdsstillinger:

- Udfør **statisk muskelarbejde** ved at holde den ene arm strakt vandret ud fra kroppen uden at 'tabe' armen; skuldermuskulaturen er på den måde spændt hele tiden og 'syrer' hurtigt til.
- Sammenlign med **dynamisk muskelarbejde**, hvor du hele tiden bøjer og strækker armen i en sammenhængende bevægelse; nu kan du lave bevægelsen i lang tid, uden at musklerne 'syrer' til. Det gælder altså om at undgå, at medarbejderne har arbejdsfunktioner, hvor de er tvunget til at 'spænde' de samme muskler uden mulighed for skifte bevægelse eller slappe af.

Når du skal bære

Bæring skal så vidt mulig undgås ved brug af tekniske hjælpemidler.

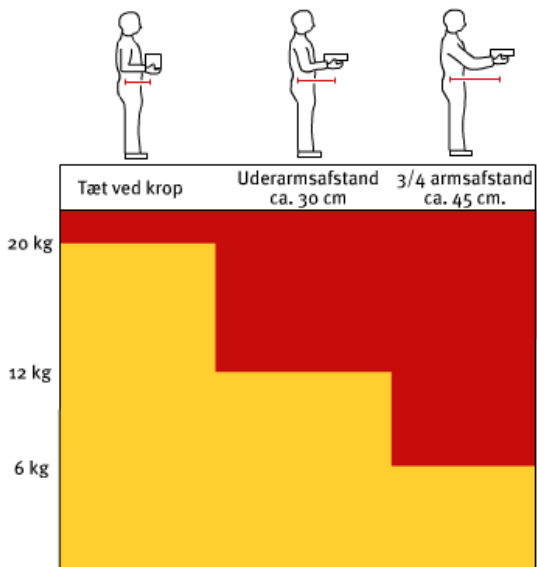
Når du skal bære genstande over afstande **på mere end 2 meter**, skal du bruge nedenstående belastningsskema til at vurdere, hvor tunge genstandene maksimalt må være. Generelt skal du undgå at bære, da det både slider på kroppen og udsætter dig for unødige risici. Du kan for eksempel glide eller snuble og derved komme til skade.

Hvis du skal bære en tung genstand, er det derfor vigtigt, at du vurderer transportvejen. Du skal være opmærksom på, om der er trapper eller andre forhindringer. Generelt skal de transportveje, hvor du bærer tunge genstande på, være plane, ryddelige og veloplyste. Samtidig skal du sikre, at underlaget er stabilt og skridsikkert.

I belastningsskemaet kan du se, hvor meget du maksimalt må bære, uden at det belaster kroppen for meget. Vægtgrænserne forudsætter at øvrige faktorer ikke forværrer belastningen.



Skema til vurdering til bæring



Rødt område: Belastningen er uacceptabel uanset hvor langt du skal bære byrden. Der er risiko for akut overbelastning af muskler, sener og led. Som ved løft, vil der være risiko for overbelastning ved gentagelse af arbejdsopgaven. Risikoen er størst ved stillinger og bevægelser nær leddenes yderstillinger.

Gult område: Her skal du vurdere arbejdsopgaven i forhold til varighed, grad af fastlåsning samt om kroppen belastes på flere måder samtidig. **Hvis du skal bære en byrde, hvis vægt ligger inden for det gule område, må transportvejen højst være 20 meter på plant underlag. Et almindeligt trappetrin på transportvejen sidestilles med en bæref afstand på 1 m.**

Skal du f.eks. bære en byrde 15 m, så må den ikke veje mere end 20 kg.

Grønt område: Da bæring af genstande så vidt mulig skal undgås uden brug af hjælpemidler, er der ikke et grønt område.

Link

Du kan finde mere information om løft, bæring og arbejdsstillinger i Arbejdstilsynets vejledninger og meddelelser på www.arbejdstilsynet.dk. Under menupunktet "Regler" finder du At-vejledninger om "Arbejdes udførelse".

Her kan du bl.a. læse om:

- Løft, træk og skub
- Ensidigt, belastende arbejde og ensidigt, gentaget arbejde.
- Manuel håndtering.
- Vurdering af arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser.
- Arbejdsrelateret muskel- og skeletbesvær.

Se også At-vejledningen om Gravides og ammendes arbejdsmiljø på www.arbejdstilsynet.dk.

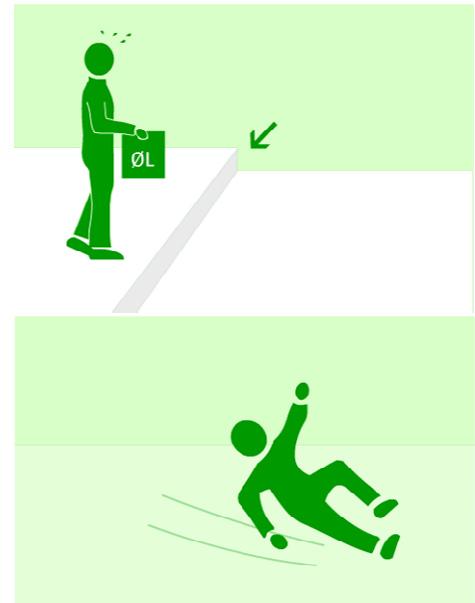


Arbejdspladsens indretning

Den enkelte medarbejders arbejdsplads skal være indrettet så hensigtsmæssigt som muligt. Det betyder, at der skal være plads nok til, at møbler, hjælpemidler og materialer står på en forsvarlig måde. Det er vigtigt, at arbejdspladsens underlag er plant, ryddet og fastgjort, og at der ikke er niveauforskelle eller trin, hvor man kan risikere at falde. Alle opgaver skal kunne udføres sikkert og uden at medarbejderens krop udsættes for belastninger, skæve arbejdsstillinger og ensidigt arbejde.

Du skal især være opmærksom på, at der er risiko for at der er glatte gulve i køle- og fryserum. Derfor bør gulve i sådanne rum have en særlig skridsikker belægning.

Du kan også prøve at tænke hele arbejdsgangen igennem: Kan det gøres på en enklere eller smartere måde, så de enkelte genstande f.eks. ikke skal flyttes så ofte, så langt eller så højt?



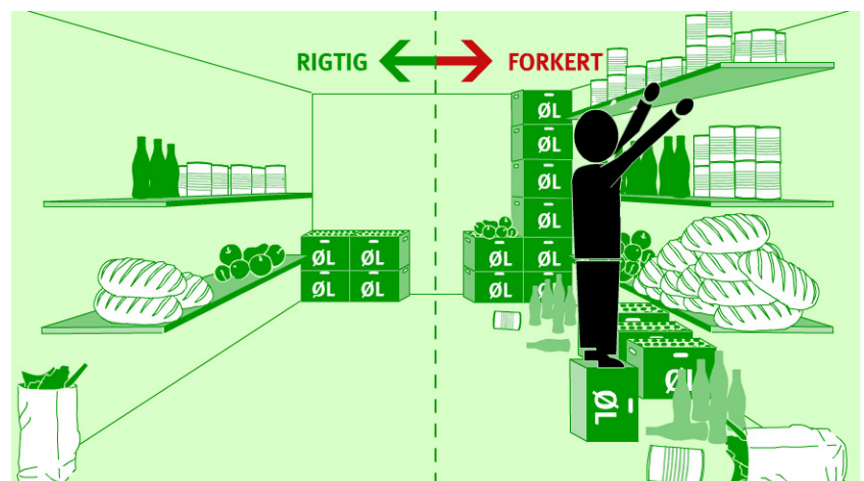
Arbejds miljøloven

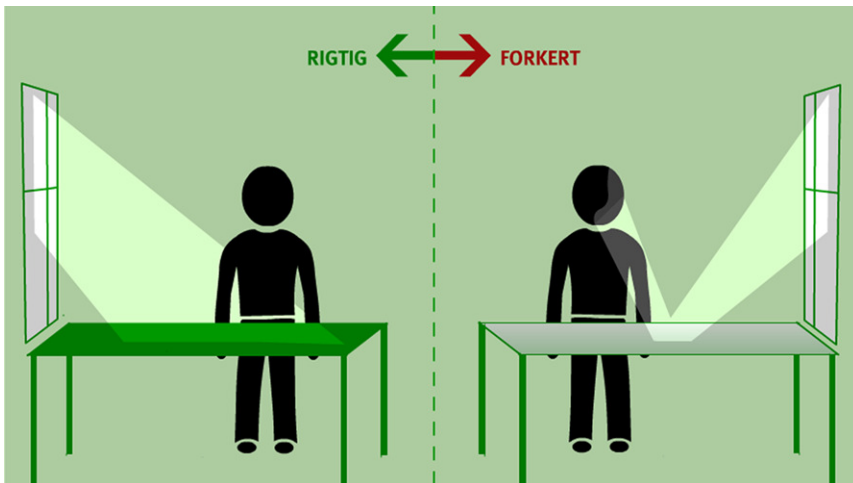
§ 42. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Gode råd om arbejdsstillinger

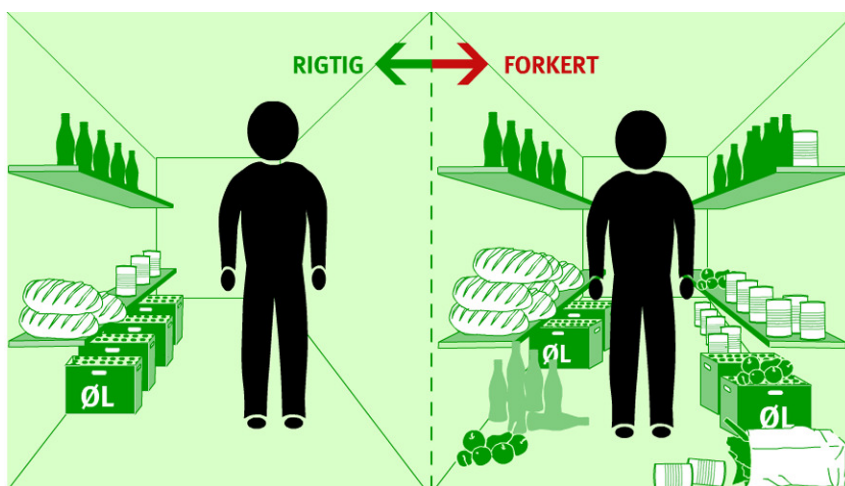
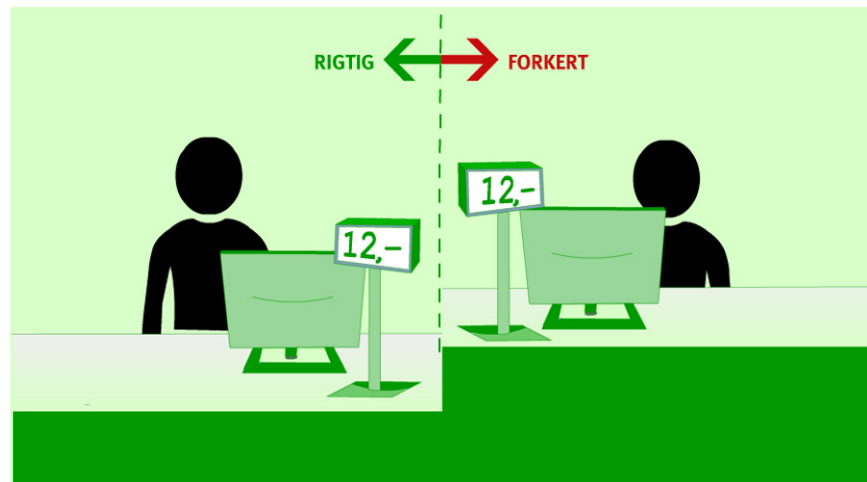
Risikoen for arbejdsskader, der opstår ved at flytte eller løfte, kan f.eks. gøres mindre ved at indrette hylder, så der ikke skal løftes så langt, for lavt eller højt i forhold til medarbejderen. Nogle steder kan der bruges hjælpemidler som f.eks. rulleborde, mens det andre steder vil være hensigtsmæssigt at anskaffe løftevogne til sække og andre tunge genstande eller få en vareelevاتور.





Det er vigtigt at belysningen er i orden på din arbejdsplads. Der skal være nok belysning i arbejdsrummet, og du skal også sørge for, at medarbejderen ikke bliver generet af genskin fra f.eks. stålborde, køleskabe eller lignende.

Det er vigtigt, at dine medarbejdere også har en god arbejdsstilling. Det kan f.eks. være et arbejdsbord der kan indstilles til den enkelte medarbejder.

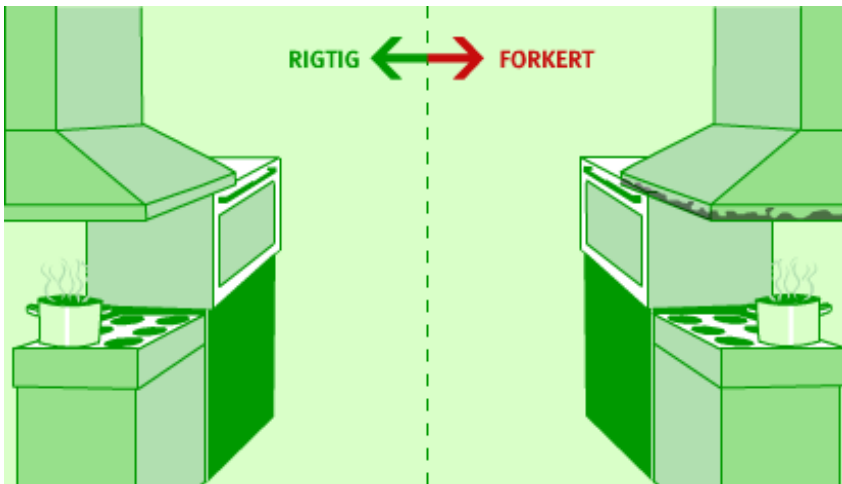
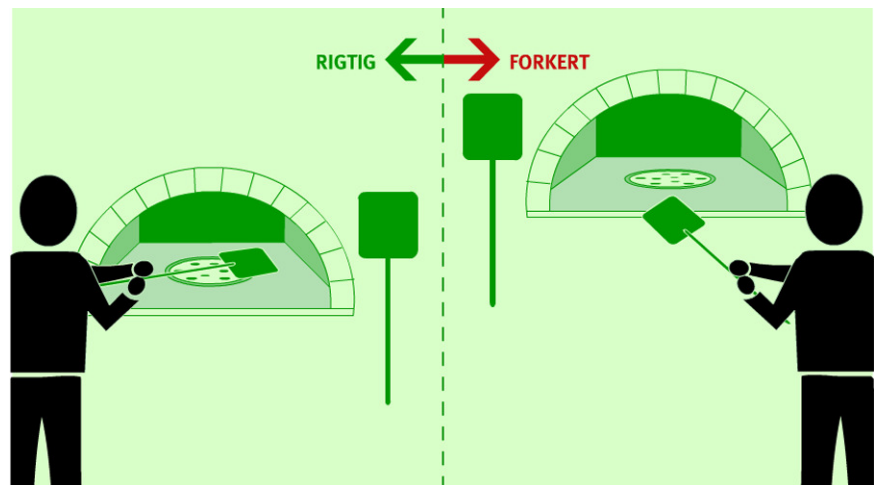


Indretningen er også vigtig, og du skal tænke på hver enkelt af dine medarbejdere når du indretter arbejdspladsen. F.eks. skal du tænke på, at der skal være plads til, at de kan arbejde i en fornuftig arbejdsstilling.



Du skal også tage hensyn til dine ansattes højde.

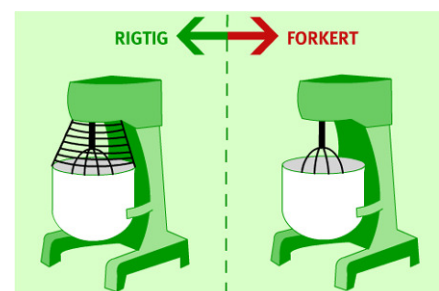
Har du f.eks. en lav person ansat, skal du overveje om han har mulighed for at arbejde uden at blive belastet mere end nødvendigt.



Det er også vigtigt, at dine medarbejdere ikke belaster deres luftveje.

F.eks. skal ventilationsanlæg holdes rene, så stegeos kan fjernes.

Du skal også sørge for at dine maskiner er afskærmet og sikret på den rigtige måde. Det er nemlig dit ansvar, at arbejdspladsen er indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.





Heldigvis behøver du ikke selv opfinde alle de gode løsninger på arbejdsmiljøproblemer. Uanset om det drejer sig om glatte gulve, rækkeafstande, hvor meget der må løftes eller hvordan arbejdsborde bør kunne indstilles, er der en masse gode idéer at hente fra professionelle rådgivere inden for arbejdsmiljøområdet.

I Arbejdstilsynets brancherettede arbejdsmiljøvejvisere kan du få en række gode råd om arbejdspladsens indretning, f.eks. om den rummelige arbejdsplads, arbejdsborde der kan indstilles, belysning og rigtige højdeforhold.

OBS! Husk på, at en god arbejdsstilling både er en fordel for den enkelte medarbejder og for virksomheden. En god indretning af arbejdspladsen er nemlig en vigtig forudsætning for, at den enkelte medarbejder kan yde en optimal indsats.

Link

Du kan finde mere information om arbejdspladsens indretning i følgende dokumenter på Arbejdstilsynets hjemmeside, www.arbejdstilsynet.dk. Under menupunktet "Regler" finder du At-vejledninger om "Arbejdsstedets indretning".

Her kan du bl.a. læse om:

- Arbejdsrum på faste arbejdssteder.
- Kunstig belysning.
- Inventar på faste arbejdssteder.

Se også At-vejledningen om "Gravides og ammendes arbejdsmiljø" på www.arbejdstilsynet.dk.

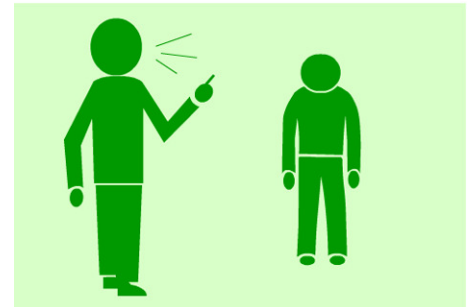


Det psykiske arbejdsmiljø

På samme måde som arbejdspladsens indretning har betydning for dine medarbejders helbredstilstand, har arbejdspress, den måde arbejdet tilrettelægges på og social støtte betydning for deres psykiske arbejdsmiljø.

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø fører ofte til forhøjet sygefravær, hyppige personaleskift, manglende kollegial opbakning, konflikter, uengagerede medarbejdere, nedsat produktivitet og et dårligt image udadtil.

For den enkelte medarbejder kan psykiske belastninger på arbejdet betyde træthed, hovedpine, manglende energi, søvnbesvær, angst, nervøsitet, irritabilitet osv. Hvis man udsættes for belastninger over længere tid, kan det føre til kronisk stress, udbrændthed, depression, forandring af personlighed, mavesår og hjerte/kar-lidelser. Det udmønter sig måske i øget sygefravær, hyppige skænderier mellem medarbejdere, et øget antal (uforklarlige) arbejdsulykker, øget forbrug af alkohol eller medicin. Også medarbejdernes privatliv kan lide under et dårligt psykisk arbejdsmiljø; der kan f.eks. opstå seksuelle problemer eller kriser i ægteskabet – og eventuelt også aggression, vold og skilsmisse.



Nogle af de situationer, som ofte fremkalder stress hos ansatte i restaurationer, fødevarerbutikker og fødevarerengrosvirksomheder:

- Tidspres og højt arbejdstempo i perioder, hvor der er mange kunder.
- Modstridende krav til f.eks. hurtighed og høj kundeservice.
- Manglende mulighed for at få hjælp fra kolleger.
- Manglende indflydelse på, hvordan man skal udføre sit arbejde.
- Vold eller trusler fra vanskelige eller utilfredse kunder.

Det er blandt andet disse forhold, du skal være opmærksom på for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø for dine ansatte. Det handler altså bl.a. om, at der skal være en rimelig balance mellem kundekrav, service og arbejdstempo.

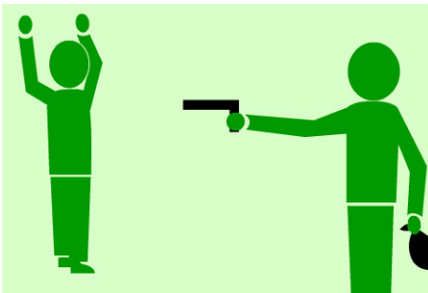
OBS! Trivsel og produktivitet følges ad; hvis dine medarbejdere ikke har det godt på arbejdspladsen, yder de ikke det optimale.



Tidspres, arbejdstempo og social støtte

Vær klar over og meddel medarbejderne, hvilken kundeservice, der ønskes og sørg for, at der er det nødvendige personale til stede for at kunne levere den ønskede kundeservice og kvalitet. Undgå uklare eller modsatrettede krav og lange perioder med stort tidspres. Indfør f.eks. selvbetjening, hvis der jævnligt er længere perioder med mange kunder i forhold til antallet af ansatte. Sørg for løbende at tale med medarbejderne om arbejdet og sørg for, at der holdes jævnlige møder. Husk at rose medarbejderne, når de har ydet en særlig god indsats.

Vold og trusler om vold



På nogle arbejdspladser er der øget risiko for vold fra kunder, hvilket er en voldsom psykisk belastning for medarbejderne. Hvis det er tilfældet i din virksomhed, skal du lave en vurdering af risikoen.

Du og dine medarbejdere kan bl.a. se nærmere på virksomhedens indretning, beliggenhed og kundekreds, og I kan diskutere, hvor stor den reelle risiko for vold og trusler er. Udarbejd sammen med medarbejderne retningslinjer for hvordan I forebygger og håndterer vold, trusler og røveri. Sørg

for, at alle medarbejdere kender de forholdsregler I aftaler, så alle ved hvad de skal gøre, hvis der bliver begået røveri, eller hvis de bliver udsat for vold eller trusler om vold.

Instruktionen skal naturligvis gentages, når der ansættes nye medarbejdere.

Problemer med det psykiske arbejdsmiljø kan være sværere at få øje på, end når det drejer sig om problemer i det fysiske miljø. Men resultaterne af en indsats kan straks ses på medarbejderne, deres effektivitet og på indtjeningen.

Link

Arbejdstilsynet har udarbejdet en række vejledninger, som du kan have glæde af, når du arbejder med det psykiske arbejdsmiljø i din virksomhed. De findes på Arbejdstilsynets hjemmeside, www.arbejdstilsynet.dk. Du kan bl.a. finde At-vejledninger, informationsmaterialer, arbejdsmiljøvejvisere og APV-tjeklister under menupunktet "Regler" og "Information"

Her kan du bl.a. læse om:

- Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø.
- Mobning og seksuel chikane.
- Stress.
- Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse.



Børn og unges erhvervsarbejde



Børn og unge i fødevarebranchen kommer langt oftere til skade på arbejdet end de ældre medarbejdere – især i starten af ansættelsen.

Børn og unges kroppe kan i højere grad end voksnes blive belastet af hårdt arbejde. Samtidig skal du være opmærksom på, at mange børn og unge er bange for at sige fra over for arbejdsopgaver, de ikke magter eller er usikre på. Det er heller ikke altid, at de kender deres egne begrænsninger.

Børn og unge kan også være særligt udsatte, fordi de ofte har svært ved at få øje på de farer, som en arbejdsopgave kan indebære. De har generelt ikke særligt mange erfaringer med erhvervsarbejde, og de har sjældent et godt kendskab til branchen.

Endelig er mange unge interesserede i at vise, at de ikke er bange for at tage fat og gøre en god indsats, og overvurderer derfor ofte deres egne evner.

Begrænsede arbejdsopgaver

De 13 – 15-årige og unge, der stadig er omfattet af undervisningspligten, må kun lave lettere rengøring, modtage varer, pakke, sortere og optælle lettere varer og tom emballage, f.eks. papkasser.

Desuden gælder der følgende regler for unges arbejde med maskiner og tekniske hjælpemidler:

Affalds-/pappresser

- Unge, der er fyldt 15 år og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må gerne fylde affald i pressen og presse. Pressen skal være fuldstændig afskærmet, så der ikke er nogen risiko for at blive klemt eller falde ned i pressen.
- De unge må *ikke* gøre pressen klar eller tænde for strømmen (på hovedafbryderen). De må heller ikke tømme, vedligeholde eller gøre pressen ren.

Flaskeautomater og sorteringsanlæg

- Unge, der er fyldt 15 år og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må gerne arbejde med en flaskeautomat og bånd.

Friturekoger

- Unge under 18 år må *ikke* udføre arbejde, hvor de kan komme i kontakt med ekstremt høje temperaturer. Unge må derfor aldrig tømme en friturekoger eller filtrere den varme olie.
- Unge, der er fyldt 15 år og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må kun arbejde med eller i nærheden af en friturekoger, hvis indretningen vurderes at være tilstrækkelig sikker. I vurderingen lægges der vægt på at friturekogerens er fastgjort, at gulvet ikke er glat, at der er gode pladsforhold, at der er egnet brandslukningsudstyr (brandtæppe) lige ved siden af friturekogerens, og at de ansatte ved hvordan de skal bruge udstyret.



Pålægsmaskiner, elektriske knive og røremaskiner

- Unge under 18 år må *ikke* bruge uafskærmede pålægsmaskiner, elektriske knive og røremaskiner.

Fysiske belastninger

Unge medarbejdere under 18 år må ikke udsættes for fysiske belastninger, der er skadelige for deres sundhed eller udvikling.

Løft af varer

- Som udgangspunkt må unge under 18 år ikke løfte eller bære noget, der vejer mere end 12 kg.
- Hvis der er gode løfteforhold, må den unge løfte op til 25 kg ad gangen. Gode løfteforhold vil sige, at løftet foregår mellem midtlårshøjde og albuehøjde, at løftet er midt foran og tæt ved kroppen, at grebet om byrden er fast og godt og at fodfæstet er stabilt.
- Sørg for at de unge kan arbejde i gode arbejdsstillinger. Undgå f.eks. at de skal bøje sig kraftigt fremover eller lave kraftige vrid i ryggen.
- Undgå at de skal bære tunge byrder og sørg for, at der er egnede tekniske hjælpemidler. For eksempel skal der bruges rulleborde eller sækkevogne, når byrden vejer over 12 kg.

Skub og træk

- Ved skub og træk af kundevogne, tekniske hjælpemidler o. lign., må unge ikke udsættes for større belastninger end nævnt ovenfor. F.eks. anbefales det, at unge ikke skubber/trækker mere end 10 kundevogne ad gangen på et vandret og jævnt underlag – på mere ujævne underlag, ved stigninger i terrænet eller ved dårligt vedligeholdte hjul på kundevogne anbefales det at sætte antallet ned.

Begrænsede arbejdstider

Generelt må unge under 18 år ikke arbejde mere end 8 timer om dagen og 40 timer om ugen. Hvis den daglige arbejdstid overstiger 4½ time, skal de unge have en pause på mindst 30 minutter.

Unge under 18 år må ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 20.00 og kl. 6.00. I bagerier og i landbruget må arbejdet dog gerne starte kl. 04. Endvidere må unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten arbejde i butikker og servicestationer indtil kl. 22.00 og i restauranter, hoteller, grillbarer og lignende indtil kl. 24.00.

Ved arbejde i butikker og lignende skal de unge arbejde sammen med en person over 18 år i tidsrummet mellem kl. 18.00 og 06.00 på hverdage og mellem kl. 14.00 og 06.00 på lørdage, søn- og helligdage.

Unge, som er 13 - 15 år og som stadig er undervisningspligtige må kun arbejde 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage. De må højst arbejde 12 timer om ugen i uger med skoledage og højst 35 timer i andre uger end skoleuger. De skal have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer i døgnnet.



Hvis du har unge under 18 år fuldtidsansat i mere end 3 måneder, har du som arbejdsgiver pligt til at underrette kommunen om ansættelsesforholdet med henblik på uddannelsesvejledning for den unge.

Link

Der gælder en del andre regler for, hvilke arbejdsopgaver børn og unge må lave, og hvilke arbejdstider de må have. Du kan læse mere om reglerne for unges arbejde på Arbejdstilsynets hjemmeside, www.arbejdstilsynet.dk og på BAR Handels hjemmeside, www.barhandel.dk. BAR Handel er branchearbejdsmiljørådet for detailhandelsområdet.

På Arbejdstilsynets hjemmeside under menupunktet "Regler" kan du bl.a. finde At-vejledninger om undervisningspligtige unges arbejde og ikke undervisningspligtige unges arbejde, samt bekendtgørelse om unges arbejde. I bilag 1, bilag 4 og bilag 6 findes en liste over arbejdsopgaver, som unge under 18 år ikke må arbejde med.



Anmeldelse af arbejdsulykker

Hvis en af dine ansatte kommer til skade i arbejdstiden og er nødt til at blive væk mindst en dag udover den dag hvor ulykken sker, skal du som arbejdsgiver anmelde ulykken til Arbejdstilsynet. Anmeldelsen skal ske hurtigst muligt og senest 9 dage efter den første dag, hvor den ansatte ikke møder på arbejde på grund af arbejdsskaden.

Du kan anmelde arbejdsskaden til Arbejdstilsynet ved hjælp af et elektronisk system (EASY) eller på nogle særlige blanketter, der kan fås hos Arbejdstilsynet eller Arbejdsskadestyrelsen. Begge steder har ret til at kræve flere oplysninger om fraværperiodens længde.

Hvis din virksomhed har mere end 10 ansatte, skal du huske, at virksomhedens sikkerhedsorganisation eller sikkerhedsrepræsentant altid skal kunne se den anmeldelse, du har indsendt. Den tilskadekomne skal også have en kopi.

Link

Arbejdsskadestyrelsens elektroniske anmeldelsessystem, EASY: <https://easy.ask.dk/easy/>
Arbejdsskadestyrelsen: <http://www.ask.dk/>

Arbejdsskadeforsikring

Arbejdsskadeforsikringen er en lovpligtig forsikring. Derfor skal du som arbejdsgiver have en forsikring, der dækker alle dine ansatte. Alle ansatte skal være forsikrede under arbejdets udførelse uanset om de er lønnede eller ulønnede.

Det er kun de ansatte, som skal være dækket af en arbejdsskadeforsikring. Selvstændige, dvs. personer som driver egen virksomhed, og deres mand eller kone der eventuelt også arbejder i virksomheden, skal altså ikke være dækket af en arbejdsskadeforsikring ifølge loven. Det er dog en god idé også at tegne en arbejdsskadeforsikring for dig selv og din ægtefælle, hvis han/hun hjælper til i virksomheden.

Link

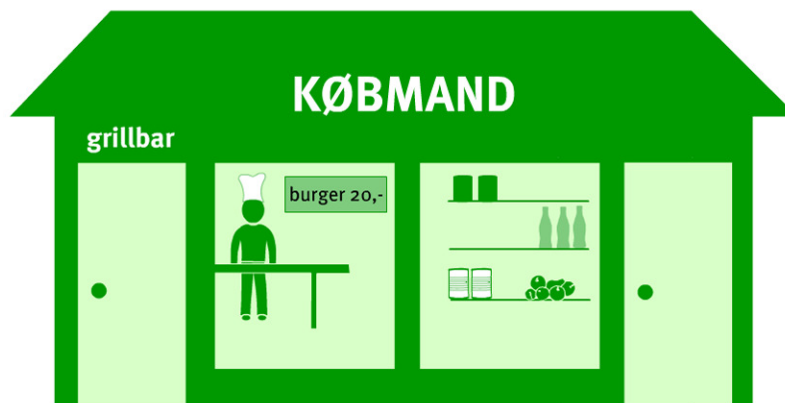
Forsikringsoplysningens hjemmeside har information om den lovpligtige arbejdsskadeforsikring: <http://www.forsikringsoplysningen.dk>



Case: Johns købmandsforretning og grillbar

Du bliver nu præsenteret for arbejdsforholdene i Johns købmandsforretning og grillbar. Prøv at svare på spørgsmålene undervejs. Du kan finde vejledende svar til casen på sidste side i modulet.

John har en lille købmandsforretning, hvor der også er en grillbar med forskellige fast food retter. Butikken er delt op i to lokaler med hver sin indgang. Butikken sælger kolonialvarer som mælk, læskedrikke, frugt, grønt, blomster, blade, aviser, slik og tobaksvarer. I grillbaren kan man få pizza, sandwich, pommefrites, læskedrikke osv. Både butikken og grillbaren har åbent fra kl. 10.00 til 21.00. Der hentes næsten dagligt friske forsyninger på grønttorvet før åbningstid, mens andre varer leveres på faste dage af forskellige leverandører.



Personalet omfatter:

- John, ejer af butikken, 45 år.
- Peter, medejer og arbejder primært i grillbaren, 39 år.
- Bent, ansat i butikken, 57 år.
- Lene, deltidsansat i grillbaren, 48 år.
- Karin, gift med John, ansat i butikken, 39 år og gravid i fjerde måned.
- Markus, medhjælper, 14 år, går i skole.

Der arbejdes på skift 2-3 medarbejdere ad gangen, uden at man hænger sig i, at arbejdsdagens længde ofte er på mere end 12 timer. Dog arbejder Markus, som er 14 år, kun fra kl. 16:00 til 18:00. Lene arbejder kl. 16:30 til 21:30, for at afløse Peter i grillbaren.

Må Markus arbejde 4 timer hver dag efter skoletid?

Butikken ser rodet ud, fordi mange varer er stablet i kasser eller står i gangarealet. Sortimentet er væsentligt større end lokalets størrelse kan bære, hvilket betyder at både kunder og personale ofte skal zigzagge mellem varerne. Friske varer står i et lille lagerlokale bagved butikken. Her skal der ofte flyttes rundt på varerne for at få fat på det, man skal bruge. Det trækker tit fra den åbne dør, men lukkes den, bliver temperaturen hurtigt for høj og ødelægger blomster, frugt og grønt. Markus hjælper primært til på lageret og butikken, hvor hans opgave er at fylde varer op. Han løfter mange kasser med frugt og grønt i løbet af sin arbejdsdag. Ofte løfter han kasser ind over hinanden eller op over skulderhøjde på lageret pga. pladmangel. På grund af den åbne dør bliver der ofte hvirvlet støv og skidt op i luften. I vådt vejr bliver gulvet meget glat.





Der er én medarbejder, der passer grillbaren. Døren ind til denne del af butikken er lukket. Det betyder desværre, at der ofte bliver meget varmt i lokalet – især på grund af stenovnen, som bruges til at bage pizzaer. Frituren bliver brugt flittigt, men udsugning er ikke effektiv – formentlig fordi anlægget trænger til at blive rensset og justeret. Grillbaren er populær og arbejdstempoet er ret højt ca. to gange dagligt – til frokost og omkring aften. Her står kunderne i kø for at bestille. Nogle gange bliver kunderne utålmodige og brokker sig over, at det går for langsomt, når der kun er én medarbejder til både at ekspedere og lave pizzaer.

En ganske almindelig torsdag...

John er på arbejde. Han er netop kommet tilbage her kort før åbningstid med grøntvarer, øl og vand. Han har været nødt til at tilkalde sin kone, idet Peter har meldt sig syg med en slem hoste og trykken for brystet. Det er nu femte gang, han har gjort det i løbet af 2 måneder.

John døjer selv med rygsmerter, der ikke rigtig vil gå over, og det blev bestemt ikke bedre af, at han var alene om at læsse bilen af og bære varerne ind på lageret. Han kan nemlig ikke forvente hjælp fra sin kone, som er begyndt at få en hel del smerter i maven og ryggen. Hun er jo gravid i fjerde måned.

Dagen går uden de store problemer, men der er heller ikke så travlt i formiddagstimerne. De smertestillende piller, som John har taget, har da også hjulpet lidt.

Omkring middag er der en lind strøm af sultne kunder. Karin prøver at følge med så godt hun kan, men hun er ikke vant til at stå her, og hun ved ikke rigtigt, hvor tingene er. Det er dog kun få af kunderne, der har brokket sig over ventetiden. Karin har prøvet at lufte ud ved at lave gennemtræk, fordi hun simpelthen har haft svært ved at trække vejret i den tætte stegeos – også selvom hun har tændt for ventilationen. Hun ser meget frem til at blive afløst af Lene, for hendes smerter i maven er taget til.

Den unge Markus møder til tiden, men han er meget forkølet. Han går straks i gang med at flytte rundt på kasser med varer og med at fylde hylder op i butikken og på lageret. Men han er en frisk dreng og tager gerne fat, og han vil gerne vise, at han kan få noget fra hånden.

Lene er forsinket. Hun har ikke nået halvdelen af de ting hun skulle nå i dag. Hun har også glemt de rene viskestykker til grillbaren - det bliver John sikkert meget sur over.

Lene skynder sig gennem butikken ind på lageret for at hente friske grøntvarer til grillbaren. Hun får lige en "spids" bemærkning fra John om sit mødetidspunkt: "Hvad er det for en tid at møde på? Det bliver altså ikke ved med at gå på den måde!"

Hun finder den lille trappestige frem, så hun kan nå op til tomaterne, der står oven på køleskabet – hun er nemlig ikke så høj. Men fordi hun har travlt og føler, at hun er bagud med det hele, overser hun det sidste trin på vej ned. Hun falder bagover og slår sig temmelig slemt, og hun er landet så uheldigt, at hun ikke kan rejse sig igen ved egen hjælp. Markus skynder sig at hjælpe, men da hun kommer op at stå bryder hun sammen i gråd og smerte.

Efter en halv time erkender John, at han nok ikke får mere gavn af Lene i dag. Han får hende sendt på skadestuen, og han må bede sin kone om at blive i grillbaren resten af dagen.

Gennemgå arbejdsmiljøforholdene i Johns købmandsbutik og grillbar ud fra én af de to relevante APV-tjeklister ("Butikker" eller "Restaurant, cafe, bodega m.m.")). Det er naturligvis ikke alle spørgsmål, du kan svare på, da du kun har fået et overfladisk billede af arbejdspladsen. Bagerst kan du lave en liste over de problemer, der optrådte i eksemplet. Prøv også at komme med forslag til, hvordan problemerne kan løses.

Se evt. vejledende svar på side 33.



Opsummering og handlingsplan

Når du skal til at opbygge en virksomhed, er det en god idé at tænke på arbejdsmiljøet helt fra begyndelsen. Indret din virksomhed med omtanke, så de fysiske rammer er i orden. Tænk også over, hvad du som leder kan gøre for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdspladsvurderingen

Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. Et led i tilsynet er at kontrollere at virksomhederne laver den obligatoriske arbejdspladsvurdering.

OBS! Hvis du har ansatte i din virksomhed, er det obligatorisk at lave en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV), som du skal lave sammen med dine ansatte.

Hvis ulykken sker

Hvis der sker en arbejdsulykke i din virksomhed, hvor en ansat kommer til skade og må blive væk i mindst en dag udover den dag ulykken skete, skal skaden anmeldes til Arbejdstilsynet.

OBS! Som arbejdsgiver har du pligt til hurtigst muligt – og senest 9 dage efter den første dag en medarbejder ikke kommer på grund af en arbejdsulykke – at anmelde ulykker til Arbejdstilsynet.



Eksempler på prøvespørgsmål

1. **Hvilken af følgende påstande er korrekt i forhold til gode arbejdsstillinger?**
 - a) Jo kortere rækkeafstand desto større belastning af arme og ryg.
 - b) Jo kortere rækkeafstand desto mindre belastning af arme og ryg.
 - c) Jo længere rækkeafstand desto mindre belastning af arme og ryg.

2. **Hvad er fælles for arbejde i lokaler med kulde og støj, arbejde under tidspres og arbejde med uventede og uforudsigelige situationer?**
 - a) Det kan medvirke til at udløse stress.
 - b) Det kan give problemer med luftvejene.
 - c) Det kan give problemer med ryg og arme.

3. **Når man rengør stegeindretninger og ovne med rengøringsmidler, skal man være særlig opmærksom på:**
 - a) At der kan frigives giftige dampe, når plader og ovne efterfølgende opvarmes.
 - b) At nogle ovne og stegeindretninger ikke kan tåle rengøringsmidler.
 - c) At arbejdet ofte foregår i særligt belastende stillinger, som er farlige for ryggen.

4. **Som arbejdsgiver har du pligt til at indberette en arbejdsulykke, hvis:**
 - a) Ulykken har ført til, at den ansatte bliver nødt til at gå hjem fra arbejde, men kommer igen næste dag.
 - b) Ulykken har ført til, at den ansatte er ude af stand til at arbejde i én eller flere dage, udover den dag, hvor den ansatte kom til skade.
 - c) Ulykken har ført til, at den ansatte er ude af stand til at arbejde i mere end fem dage, udover den dag, den ansatte kom til skade.

5. **Hvordan skal jeg lave virksomhedens rygepolitik?**
 - a) Jeg må lave virksomhedens rygepolitik som jeg vil.
 - b) Jeg skal lave virksomhedens rygepolitik, så den overholder lovgivningen.
 - c) Så længe mine medarbejdere ryger hensynsfuldt, behøver jeg ikke at lave en rygepolitik

Se de rigtige svar nederst på sidste side.



Få mere information

Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere:

- Nr. 4 Butikker
- Nr. 5 Engros
- Nr. 19 Slagterier,
- Nr. 20 Nærings-og nydelsesmidler,
- Nr. 25 Hotel og camping,
- Nr. 26 Kultur og sport,
- Nr. 28 Restauranter og barer.

APV-tjeklister:

- Butikker, supermarkeder og varehuse
- Camping
- Diskoteker og natklub
- Engroshandel
- Hotel, vandrehjem og pensionat
- Håndværksbagere
- Idræts- og svømmehaller
- Køkkener
- Radio, tv, teater og koncertvirksomhed
- Restaurant, café, bodega m.m.

Andre informationsmaterialer om APV:

- Arbejdspladsvurdering – hvem, hvorfor, hvordan og hvornår?
- Psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets vejledninger og meddelelser:

Arbejdstilsynet udgiver løbende vejledninger og meddelelser om diverse arbejdsmiljøproblemstillinger. På hjemmesiden www.arbejdstilsynet.dk kan du under menupunktet "Regler" finde bekendtgørelser, At-vejledninger og At-meddelelser indenfor områderne "Arbejdsstedets indretning", "Tekniske hjælpemidler", "Stoffer og materialer", "Arbejdets udførelse", "Unge" og "Øvrige områder".

Branchearbejds miljøråd

Arbejdsministeriet har godkendt 11 branchearbejds miljøråd, der tilsammen dækker alle arbejdsmarkedets brancher.

Branchearbejds miljørådet for detailhandelsområdet (BAR Handel): <http://www.barhandel.dk>.

Branchearbejds miljørådet for service og tjenesteydelser (BAR Service): <http://www.bar-service.dk>.



Nyttige links

<http://www.arbejdstilsynet.dk>

<http://www.at.dk>

Arbejdstilsynets hjemmeside, hvor du kan læse og downloade alle regler og vejledninger mm. om arbejdsmiljø.

<http://www.arbejdsmiljoviden.dk>

Videnscenter for Arbejdsmiljø

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er en forskningsinstitution under Arbejdsministeriet. Hjemmesiden indeholder bl.a. nyheder, kalender, udgivelser, og forskningsprojekter.

<http://www.ask.dk>

Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside oplyser om anmeldelse og behandling af arbejds- og erhvervsskadesager.

<http://www.amr.dk>

Arbejdsmiljørådets hjemmeside. Arbejdsmiljørådet rådgiver beskæftigelsesministeren om arbejdsmiljø. Rådet består af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter. På hjemmesiden finder du bl.a. oplysninger om rådets sammensætning og møder.

<http://www.bm.dk>

Beskæftigelsesministeriets hjemmeside med nyheder, også om arbejdsmiljø.

<http://europe.osha.eu.int>

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, som skal lave en samlet indsats for arbejdsmiljøet indenfor EU. Her kan man søge information om arbejdsmiljølovgivning i andre EU lande.

<http://www.arbejdsmiljoeportalen.dk>

Her kan du finde information, hjælp og vejledning til hvordan du kan være med til at skabe et godt arbejdsmiljø og løse evt. problemstillinger på din arbejdsplads.

<http://www.godarbejdslyst.dk>

Arbejdsmiljørådets web-site om bl.a. psykisk arbejdsmiljø.

<http://www.forsikringsoplysningen.dk>

Beskrivelse af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring.

<http://bar-service.dk>

Arbejdsmiljøråd for branchen for service og tjenesteydelser.



Vejledende svar til case:

Spørgsmål:

Må Markus arbejde 4 timer hver dag efter skoletid?

Svar:

Nej, Markus er kun 14 år og går i skole. Unge, som er 13 - 15 år og som stadig er undervisningspligtige må kun arbejde 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage. Derudover må Markus højst arbejde 12 timer i alt i uger hvor der er skoledage.

Spørgsmål:

Lav en liste over arbejdsmiljøproblemer i Johns købmandsbutik og grillbar og giv forslag til, hvordan problemerne kan løses.

Svar:

Nedenfor kan se du et eksempel på hvordan man kunne udfylde en APV for Johns købmandsbutik og grillbar.

Problem	Arsag til problemet	Løsning
ERGONOMISK ARBEJDSMILJØ – Meget dårligt TUNGE LØFT - Ja TUNGE SKUB OG TRÆK - Ja ENSIDIGT, GENTAGET ARBEJDE - Ja ARBEJDSSTILLINGER - Ja	Johns Købmandsforretning og Grillbar har store problemer med det ergonomiske arbejdsmiljø. Tunge løft er en del af arbejdsdagen for alle medarbejdere lige fra John, der skal hente varer på grøntorvet til Markus, som skal løfte rundt på tingene ude på lageret. Det generelle problem hos Johns Købmandsforretning er, at der er for lidt plads på lageret, og at man derfor hele tiden skal flytte rundt på tingene for at komme til. Den manglende plads gør sig også gældende ude i selve butikken og bag disken, hvilket gør det svært at fastholde en god arbejdsstilling for de ansatte, som hele tiden er nødt til at zig-zagge rundt i mellem varerne.	Løsningen kunne være at udvide lagerpladsen og indrette den, så tingene blev lettere at komme til. En anden løsning kunne være at forsøge at begrænse sortimentet, så det svarede mere til lokalernes størrelse.
PSYKISK ARBEJDSMILJØ – er præget af skænderier og spændinger. STOR ARBEJDSMÆNGDE OG TIDSPRES - Ja	Det psykiske arbejdsmiljø i Johns Købmandsforretning er ikke godt. En del af forklaringen er, at der er rod i butikken: Medarbejderne kan ikke altid finde det de leder efter, og det går ud over ekspeditionstiden,	Den overordnede løsning kunne være at forbedre det generelle arbejdsmiljø, så der blev færre sygedage. Det kunne f.eks. gøres ved at forbedre indeklimaet. Det høje stressniveau kunne forbedres



<p>ENSFORMIGT ARBEJDE - Nej</p> <p>RINGE INDFLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE - Ja</p> <p>KONFLIKTER, MOBNING/SEKSUEL CHIKANE - Ja</p> <p>MANGEL PÅ RELEVANTE INFORMATIONER - Nej</p> <p>KUNDEKONTAKT (MANGLENDE STØTTE FRA KOLLEGER OG LEDELSE) - Ja</p> <p>RØVERI OG BUTIKSTYVERI (VOLD OG TRUSLER OM VOLD) - Nej</p>	<p>og gør kunderne sure i spidsbelastningsperioderne omkring frokost og middag. Derudover er der mange sygemeldinger, som gør at dem som er på arbejde skal arbejde ekstra hurtigt. Det skaber stress og gør, at der er mange skænderier og konflikter både internt og med kunderne.</p>	<p>ved at rydde op i sortimentet, så alle ved præcis hvor alting er.</p>
<p>SKIFTEHOLDSARBEJDE OG ARBEJDE PÅ FORSKUDTE ARBEJDS TIDER - Ja</p> <p>MANGLENDE FORUDSIGELIGHED I ARBEJDET - Ja</p>	<p>De mange sygemeldinger gør at arbejdstiden og placeringen af vagter kan være meget svingende og uforudsigelig. Medarbejderne kan ikke være sikre på hvor lang tid deres vagter varer eller hvornår de er nødt til at træde til, hvilket er med til at øge problemerne.</p>	<p>For at løse problemet er det nødvendigt at gøre noget ved det generelle arbejdsmiljø. Og måske sætte flere på i spidsbelastningsperioder, så en medarbejder ikke bliver nedslidt.</p>
<p>INDEKLIMA</p> <p>TEMPERATUR -Ja</p> <p>LUFTKVALITET - Ja</p> <p>FUGT OG SKIMMELSVAMP</p> <p>LYS</p>	<p>Butikken har store problemer med sit indeklima, der kan være skyld i en stor del af problemerne med sygemeldinger og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Temperaturen er for kold på lageret fordi man har svært ved at holde temperaturen effektivt nede.</p> <p>I grill-baren er der derimod alt for varmt. Muligvis fordi udsugningen og ventilationen ikke bliver ordentligt vedligeholdt og renses pga. tidspres og underbemanding.</p>	<p>I forhold til temperaturen på lageret kunne man overveje at have færre varer på lageret og sørge for bedre ventilation . I grillbaren må man sørge for at udsugning og ventilation bliver ordentligt vedligeholdt og renses. Dette vil også hjælpe på problemet med stegeos.</p>



	Flere af medarbejderne har tegn på luftvejsproblemer med hoste og trykken for brystet, hvilket kunne tyde på problemer med skimmesvamp eller lignende. Stegeos er også et stort problem.	
RISIKO FOR ULYKKER ULYKKER GENERELT - Høj MASKINER - Nej HÅNDVÆRKTØJ OG ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER - Nej INTERN TRANSPORT OG FÆRDSEL - Ja BELASTNINGER AF KROPPEN mv. - Ja SYGEFRAVÆR - Ja	Den manglende plads i butikken gør at risikoen for ulykker er relativt høj, som eksemplet med Lene, der falder ned fra trappestigen viser. Det er svært at bevæge sig ordentligt rundt pga. ting der står på gulvet og mange varer er opbevaret så man ikke kan komme til dem uden stiger eller uden at flytte andre ting først.	For at undgå ulykker er man nødt til at rydde op og måske begrænse sortimentet, så der er ordentlig plads til at færdes og håndtere varer på en sikker måde. Tungere varer bør flyttes så de ikke opbevares over skulderhøjde.

Svar på prøvespørgsmål: 1:b, 2:a, 3:a, 4:b, 5:b