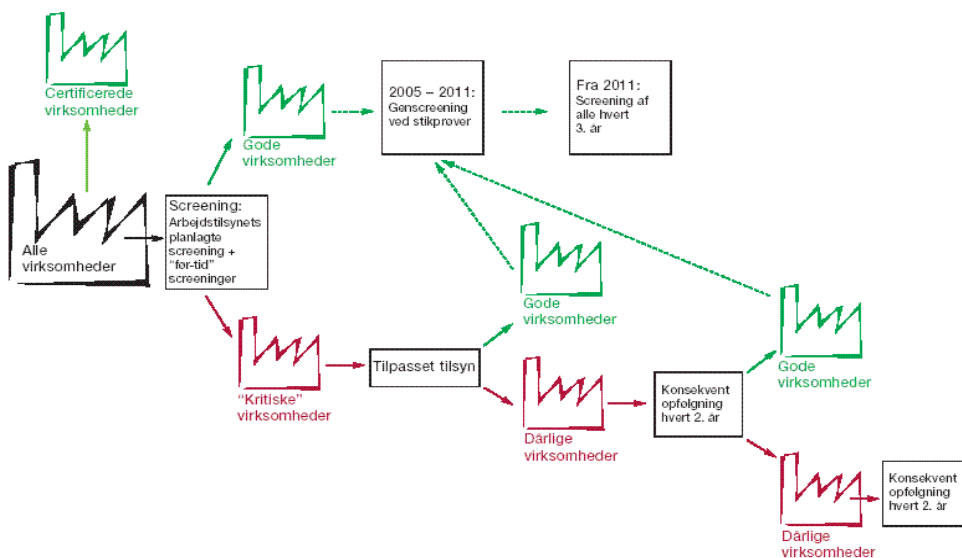


# Screening af arbejdsmiljøet i social- og sundhedssektoren

## Sundhedskartetlet

### Arbejdsmiljøreformen Screening



## »NU SKAL DER SCREENES«

I maj 2004 blev en række ændringer i arbejdsmiljøloven vedtaget. Ændringerne betyder blandt andet, at Arbejdstilsynet skal screene arbejdsmiljøet på alle arbejdspladser i Danmark inden for de næste syv år. Allerede i første halvår af 2005 vil social- og sundhedsområdet blive screenet.

Screening er Arbejdstilsynets prioriteringsredskab. Et redskab, som Arbejdstilsynet vil bruge fremover til at koncentrere sig om de arbejdspladser, der hverken kan, vil eller gør noget for arbejdsmiljøet.

De nye regler stiller store krav til arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanten (AMiR/SiR) og arbejdslederen i sikkerhedsgruppen (SiG). Derfor har Sundhedskartellets medlemsorganisationer besluttet at udarbejde denne folder, som giver en kort og præcis beskrivelse af, hvad SiG skal være opmærksom på ved de kommende screeninger.

I forbindelse med screeningen er det meget vigtigt, at I i SiG, i fællesskab og i god tid har gennemgået arbejdspladsen samt drøftet jeres Arbejdspladsvurdering (APV), så I er helt klar over, hvilke arbejdsmiljøproblemer I vil tage op overfor Arbejdstilsynet, hvis de skulle dukke op på jeres arbejdsplads.

## GODE OG DÅRLIGE ARBEJDSPLADSER

Screeningen opdeler arbejdspladserne i gode og dårlige.

Lever arbejdspladsen op til lovens krav godkendes den. Efter 2011 får arbejdspladsen besøg hver 3. år. Det skal dog bemærkes, at Arbejdstilsynet i perioden 2005 – 2011 gennemfører stikprøvebesøg.

De dårlige arbejdspladser vil få et såkaldt Tilpasset Tilsyn, der afgør, om arbejdspladsen skal pålægges rådgivning.

I forbindelse med screeningerne er det vigtigt, at Arbejdstilsynet får et realistisk billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Arbejdstilsynets vurdering er nemlig afgørende for, om arbejdspladsen bedømmes som god eller dårlig.

## HVORDAN FOREGÅR EN SCREENING

En screening er i arbejdsmiljømæssig forstand et hurtigt »sundhedstjek« af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Selve screeningen varer ca. 1 ½ time.

Arbejdstilsynet kommer uanmeldt til arbejdspladsen. Ved besøget på arbejdspladsen vil Arbejdstilsynet i videst muligt omfang tage kontakt til ledelse og medarbejdere i sikkerhedsorganisationen SiO/SiG. Er der ikke repræsentanter fra sikkerhedsorganisationen til stede, vil Arbejdstilsynet gennemføre screeningen alene. Screeningen gennemføres under alle omstændigheder, når Arbejdstilsynet møder op på arbejdspladsen.

Man kan ikke vide, hvem Arbejdstilsynet specifikt tager kontakt til på arbejdspladsen. Det er derfor en god idé at fastlægge procedurer for, dels hvem der skal tilkaldes, når Arbejdstilsynet kommer på besøg samt, dels hvilke informationer Arbejdstilsynet skal have. Proceduren kan enten tages op i sikkerheds-/MED organisationen eller aftales lokalt i den enkelte SiG.

Når screeningen er gennemført orienteres både ledelse og medarbejdere om resultatet.

Når virksomheden, for eksempel et amt og dennes produktionsenheder i samme branche, f.x. hospitalerne i amtet, er blevet screenet - fritages den fra BST-pligten.

### HVAD KIGGER ARBEJDSLILSYNET EFTER?

Udgangspunktet for Arbejdstilsynets besøg er din arbejdsplads' APV. Specielt ser tilsynet på, om APV'en er ført ajour og om der er lavet en handlingsplan med angivelse af, hvornår de enkelte opgaver skal være løst. Arbejdstilsynet vil også vurdere, om de formelle regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet lever op til lovens krav.

Også din arbejdsplads' materielle arbejdsmiljø bliver kontrolleret med udgangspunkt i branchens væsentligste arbejdsmiljøproblemer. Det materielle arbejdsmiljø er de fysiske, ergonomiske, psykiske, kemiske og biologiske aspekter af arbejdspladsen, som skal indgå i APV'en.

I Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere kan du finde de væsentligste elementer, som APV skal forholde sig til.

### HVORDAN SKAL JEG AGERE?

Hvis du bliver kontaktet af Arbejdstilsynet, er det meget vigtigt, at du som AMiR/SiR giver Arbejdstilsynet alle oplysninger om dit områdes evt. arbejdsmiljøproblemer, mangler i APV'en eller andet, som du finder relevant. Det er væsentligt i forhold til Arbejdstilsynets mulighed for at vurdere, om arbejdspladsen lever op til lovens krav.

Hvis ikke du er blevet kontaktet af Arbejdstilsynet, og du er bekendt med mangler, som ikke er opdaget ved Arbejdstilsynets besøg, kan du tage det op i SiO.

### TILPASSET TILSYN

Hvis Arbejdstilsynet ved screeningen vurderer, at din arbejdsplads ikke umiddelbart lever op til arbejdsmiljølovens krav, vil tilsynet besøge arbejdspladsen igen i form af et såkaldt Tilpasset Tilsyn.

Det Tilpassede Tilsyn er en udvidet gennemgang af arbejdsmiljøet, og i enkelte tilfælde kan det Tilpassede Tilsyn finde sted i umiddelbar forlængelse af screeningen.

Det Tilpassede Tilsyn kan resultere i enten:

- at arbejdspladsen godkendes eller
- at tilsynet pålægger arbejdspladsen at søge og benytte autoriserede arbejdsmiljørådgivere (rådgivningspåbud).

Når Arbejdstilsynet pålægger arbejdspladsen at søge og benytte autoriserede arbejdsmiljørådgivere, er der tale om et såkaldt rådgivningspåbud. Påbuddet kan antage to forskellige former, nemlig som periodepåbud eller som problempåbud.

- Periodepåbud. Påbuddet gives for en periode på et eller to år. Periodepåbuddet gives for overtrædelse af de formelle regler om organisering af sikkerhedsarbejdet samt konstatering af eksempelvis materielle arbejdsmiljøproblemer.

- Problempåbud. Påbuddet gives, når Arbejdstilsynet på arbejdspladsen konstaterer bestemte arbejdsmiljøproblemer inden for det fysiske, ergonomiske, psykiske, kemiske og biologiske område.

SiO' s rolle i forbindelse med rådgivningspåbud

- SiO skal inddrages ved valg af autoriseret rådgiver
- SiO skal påtegne tilbagemelding om aftale med rådgiver
- SiO skal inddrages og deltage i løsning af arbejdsmiljøproblemerne samt i planlægning af ændringer i organisering af arbejdet, nyindkøb af betydning for arbejdsmiljøet og revision af APV
- SiO skal modtage redegørelsen om løsning af problemerne
- SiO skal påtegne tilbagemelding om efterkommelse af påbud.

## FREMTIDEN

Intentionen bag arbejdsmiljøreformen og herunder screeningen er, at arbejdspladserne selv er i stand til at arbejde forebyggende og løse de problemstillinger, der dukker op inden for arbejdsmiljøområdet.

For at fastholde – og ikke mindst udvikle – et sundt og sikkert arbejdsmiljø skal arbejdsmiljøet tænkes ind i alle beslutningsprocesser på arbejdspladserne. Ledere, medarbejdere, AMiR/SiR og tillidsrepræsentanter har sammen opgaven med at skabe et sundhedsfremmende og forebyggende arbejdsmiljø.

## YDERLIGERE INFORMATION

Sundhedskartellet

Vimmelskafet 38

Postbox 2277

1025 København K

Tlf. 33 15 15 55

Fax 33 13 22 35

shk@sundhedskartellet.dk

www.sundhedskartellet.dk

Januar 2005

Få mere viden om screenings elementer på Arbejdstilsynets hjemmeside [www.at.dk](http://www.at.dk)  
Du er også altid velkommen til at kontakte din faglige organisation, hvor du kan få råd og vejledning.

Sundhedskartellet (SHK) er en forhandlings- og samarbejdsorganisation for knap 100.000 beskæftigede i sundheds- og socialsektoren. SHKs medlemsorganisationer er: Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Dansk Tandplejerforening, Danske Bioanalytikere, Kost & Ernæringsforbundet, Farmakonomforeningen, Jordemoderforeningen, Foreningen af Radiografer i Danmark, Danske Afspændingspædagoger og Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter.