



Når 1/3 af virksomhederne mangler APV – eller har en mangelfuld APV – er det en af årsagerne til, at der årligt anmeldes omkring 50.000 arbejdsulykker og 14.000 erhvervs sygdomme (typisk skader på bevægeapparatet, hudsygdomme eller lidelser, der skyldes støj eller et belastende psykisk arbejdsmiljø).

Mange ulykker og sygdomme anmeldes slet ikke og tæller derfor ikke med i statistikken.

Tallene viser også, at næsten hver 3. arbejdsulykke sker blandt nyansatte (ansat mindre end 1 år).

En særlig sårbar gruppe er de unge (18-24-årige) der har en dobbelt så stor risi-



ko, end andre aldersgrupper, for at komme til skade.

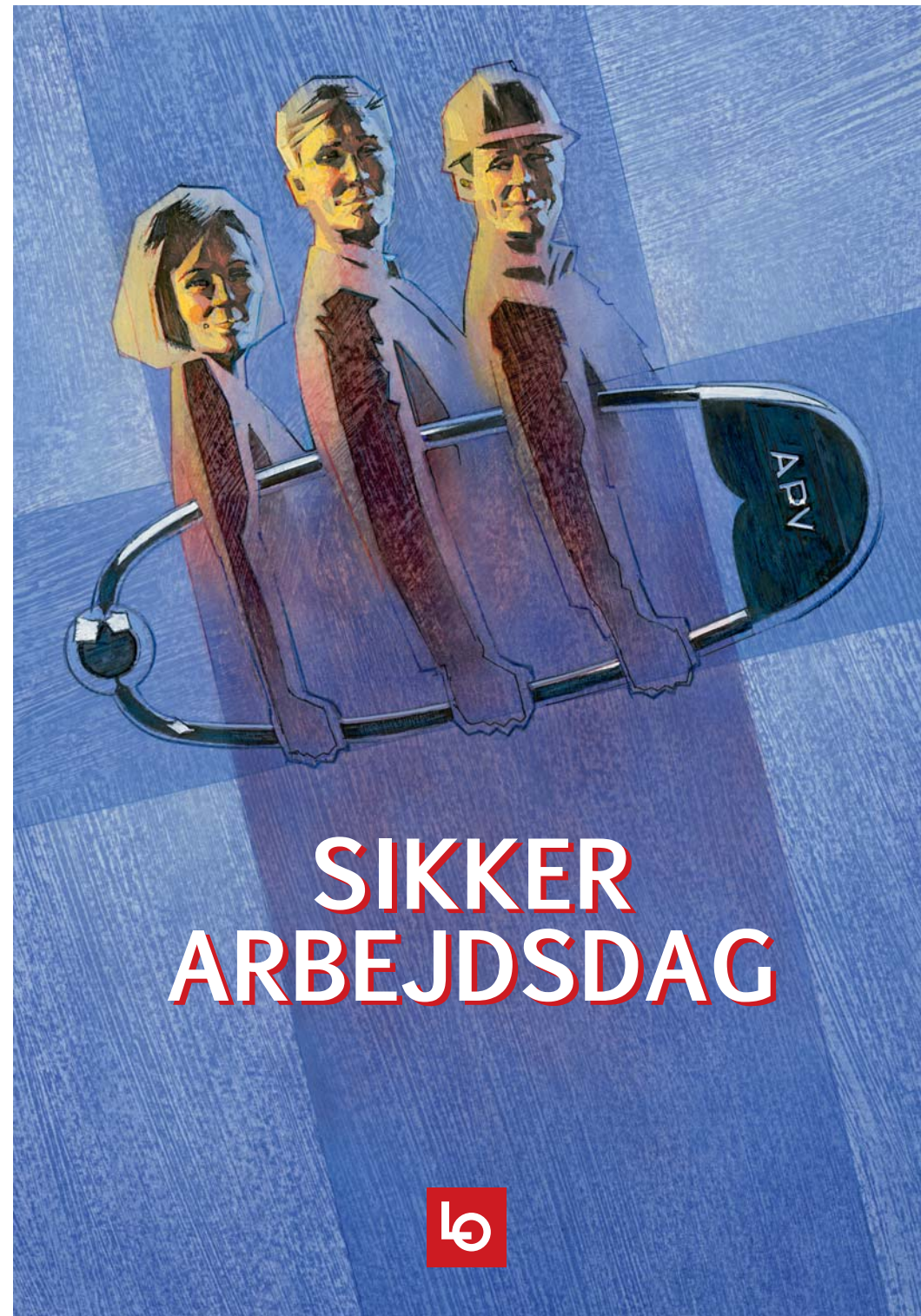
Gennem APV og sikkerhedsarbejdet kan I være med til at skabe en forebyggende handlingsplan, der tager hånd om unge og nyansatte, bl.a. gennem instruktion og tilsyn. APV'en er et effektivt værktøj til en forebyggende indsats.

#### Hent inspiration og information

Savner I inspiration og gode råd til APV i jeres virksomhed? Hent hjælp på Arbejdstilsynets hjemmeside [www.at.dk](http://www.at.dk) (søg på "APV") eller på [www.arbejdsmiljoviden.dk](http://www.arbejdsmiljoviden.dk). På disse hjemmesider – og på [www.lo.dk](http://www.lo.dk) – kan I også finde værdifulde værktøjer til spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø.



Islands Brygge 32D · 2300 København S  
Tlf. 35 24 60 00 · Fax 35 24 63 00  
[www.lo.dk](http://www.lo.dk) · e-mail [lo@lo.dk](mailto:lo@lo.dk)



# SIKKER ARBEJDS DAG





Heldigvis er APV'en (Arbejdspladsvurderingen) i orden de fleste steder. Men i følge Arbejdstilsynet har ca. 1/3 af virksomhederne ingen eller mangelfuld APV. Det står i skærende kontrast til de alt for mange fysiske og psykiske arbejdsskader.

APV skal skræddersys til netop jeres arbejdsplads og har vist sig at være vejen til et bedre arbejdsmiljø. Det skyldes formentlig, at alle – ledelse og medarbejdere – er med til at identificere, prioritere, udvikle og gennemføre løsningerne.

### Hvad er APV?

En Arbejdspladsvurdering er et værktøj, som forbedrer medarbejdernes muligheder for en sikker arbejdsdag. Kort fortalt handler det om, at forebygge uheld og nedslidning. Derfor er APV et vigtigt værktøj. Processen starter med, at medarbejdere og ledelse sætter sig sammen og drøfter, hvor og hvordan arbejdsvilkårene kan forbedres i fremtiden.

APV-arbejdet giver mulighed for at se med friske øjne på arbejdsmiljøet og koble et godt arbejdsmiljø tæt sammen med, hvordan resten af virksomheden udvikler sig.



### Hvad siger reglerne

- ◆ Alle virksomheder skal lave en skriftlig arbejdspladsvurdering.
- ◆ Arbejdsgiveren har ansvaret for at APV'en bliver gennemført.
- ◆ De ansatte skal inddrages enten gennem sikkerhedsorganisationen eller på anden måde.
- ◆ Der er frihed til selv at vælge metode.
- ◆ APV'en skal indeholde:
  - Identifikation og kortlægning
  - Beskrivelse og vurdering
  - Prioritering og handlingsplan
  - Opfølgning af handlingsplan.
- ◆ Arbejdspladsvurderingen skal løbende revideres, når der sker ændringer i arbejdet, som kan have betydning for sikkerhed og sundhed, men den skal mindst revideres hvert tredje år.

### Tag udgangspunkt i egne erfaringer

Erfaringerne fra arbejdspladsen er det bedste udgangspunkt for at udvikle APV'en. Det handler om medarbejdernes egne erfaringer med belastende eller stressende faktorer på arbejdspladsen. Og om ledelsens erfaring med, hvordan virksomheden fungerer bedst.

Selv om det kan være fornuftigt at hente



ekstern eksperthjælp undervejs i processen, må I ikke havne på sidelinien af den grund. Det er jeres viden, der skal være med til at sætte dagsordenen for, hvordan APV'en på arbejdspladsen skrues sammen. Den skal afspejle de problemer og løsninger, der er vigtige for jer.

### Forskellige måder at lave APV

En APV kan udarbejdes på vidt forskellige måder. Nogle virksomheder vælger at inddrage alle medarbejdere, så hvert eneste job vurderes af de ansatte selv. Andre vælger at forankre APV-arbejdet i sikkerhedsorganisationen. Andre igen integrerer APV'en i deres kvalitets- eller miljøstyringssystem. Mulighederne er mange. Det vigtigste er, at I finder frem til en måde, der fungerer i jeres virksomhed.

I mange tilfælde vil sikkerhedsorganisationen være det naturlige omdrejningspunkt for APV-arbejdet. Sikkerhedsorganisationen spiller i forvejen en central rolle, når virksomhedens arbejdsmiljø skal vurderes. Det betyder, at sikkerhedsrepræsentant og leder sætter processen i gang, og er ansvarlige for, at APV-arbejdet involverer alle i virksomheden.



### Det psykiske arbejdsmiljø skal med

Undersøgelser viser, at mange arbejdspladser har svært ved at få det psykiske arbejdsmiljø med i APV'en. Sikkerhedsrepræsentanter og Sikkerhedsudvalg føler sig ofte dårligt rustet til at tage hånd om problemer af denne art.

APV'en er imidlertid ikke komplet uden en vurdering af det psykiske arbejdsmiljø. Det kan f.eks. være problemer, der skyldes arbejdets organisering. Det kan også være manglende instruktion, manglende uddannelse, manglende indflydelse eller – simpelthen – manglende tid.

Samarbejdsproblemer i en virksomhed kan ofte føres tilbage til den måde, som arbejdet organiseres på. Derfor er det en god idé, at Sikkerhedsorganisationen og Samarbejdsudvalget i større virksomheder arbejder tæt sammen om APV'en.

På virksomheder med under 35 ansatte – og ingen Samarbejdsudvalg – skal arbejdet naturligvis foregå i sikkerhedsorganisationen.