

## **Midlertidige vejledningstekster vedrørende rådgivningspåbud**

Disse midlertidige vejledningstekster redegør for, hvilke pligter og opgaver virksomheder og rådgiver har i forhold til følgende typer af rådgivningspåbud:

- Rådgivningspåbud ved mange overtrædelser
- Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser
- Rådgivningspåbud ved undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø
- Rådgivningspåbud til bygherren ved komplekse og alvorlige overtrædelser

Rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelser er ikke beskrevet i nærværende vejledningstekster, idet den endelige At-vejledning forventes færdig inden disse rådgivningspåbud kan blive afgivet, da denne type rådgivningspåbud tidligst kan blive afgivet 6 måneder efter den 1. april 2007.

Disse midlertidige tekster vil kun blive anvendt indtil den nye At-vejledning om brug af autoriseret rådgiver (rådgivningsvejledningen) er blevet udarbejdet, og vejledningen er blevet behandlet i Det Permanente Vejledningsudvalg.

### **Rådgivningspåbud ved mange overtrædelser**

#### **Formål**

Når en virksomhed har 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, er dette et udtryk for, at virksomheden har generelle problemer med at løfte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Formålet med rådgivningspåbud ved mange overtrædelser er, at virksomheder, der har 5 eller flere overtrædelser af reglerne om arbejdsmiljø, får fremadrettet hjælp til sit arbejdsmiljøarbejde.

#### **Grundlaget for rådgivningspåbud om mange overtrædelser**

Det følger af arbejdsmiljølovens § 77 a, at Arbejdstilsynet kan påbyde modtageren af påbud at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det følger af endvidere af § 3 i bekendtgørelse om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret rådgiver, når Arbejdstilsynet træffer 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

#### **Hvornår får en virksomhed et rådgivningspåbud om mange overtrædelser?**

En virksomhed får et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser, når Arbejdstilsynet træffer afgørelse om 5 eller flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på virksomheden. Overtrædelserne kan både være formelle og materielle. Der er ikke et krav om, at mindst en af overtrædelserne fx skal være formel. Overtrædelserne kan være konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller et samlet tilsynsforløb.

#### **Hvad er et tilsynsforløb?**

Et tilsynsforløb består af en screening og et efterfølgende tilsyn – et såkaldt tilpasset tilsyn. Afgørelser truffet ved screeningen og det tilpassede tilsyn tælles sammen og kan godt tilsammen udløse et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser. Selvom virksomheden allerede ved

screeningen har 5 eller flere overtrædelser, afgives rådgivningspåbudet først ved det efterfølgende tilpassede tilsyn, da der ved dette tilsyn muligvis kan konstateres flere overtrædelser, som også skal omfattes af rådgivningen.

### **Hvad er et enkeltstående tilsyn?**

Et enkeltstående tilsyn kan være et detailtilsyn, et kontroltilsyn, et opfølgningstilsyn eller lignende. Du kan læse mere om de forskellige tilsynsformer på Arbejdstilsynets hjemmeside [www.at.dk](http://www.at.dk).

### **Efterkommelse af rådgivningspåbud ved mange overtrædelser**

#### **Valg af rådgiver**

Når en virksomhed har modtaget et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser, skal virksomheden bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at rådgive indenfor alle arbejdsmiljøproblemer.

#### **Aftale med rådgiver om rådgivningspåbud**

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at indgå en aftale med en rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom senest 6 uger efter, rådgivningspåbudet er modtaget.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan pligterne i forbindelse med rådgivningspåbudet efterkommes.

Der kan være situationer, hvor en virksomhed får to eller flere rådgivningspåbud ved samme tilsyn. I sådanne tilfælde kan arbejdsgiveren lade flere rådgivningspåbud indgå i én aftale med en autoriseret rådgiver.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbagemeldingen skal også påtegnes af sikkerhedsorganisationen (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til sikkerhedsorganisation).

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbagemeldingen.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at der er pligt til at høre sikkerhedsorganisationen, inden en ekstern arbejdsmiljørådgiver kontaktes.

Der stilles ikke krav om, at rådgivningen skal vare et bestemt antal timer, da det vil være meget forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvor mange timers rådgivning, der er behov for. Virksomheden skal altså benytte så meget rådgivning, som der er behov for til at løse arbejdsmiljøproblemerne og få tilrettelagt arbejdsprocesser, der understøtter, at arbejdsmiljøproblemerne er varigt forebygget.

### **Flere rådgivningspåbud på samme tid**

Virksomheden kan godt få flere rådgivningspåbud på samme tid. Rådgivningspåbudene kan endda overlape på den måde, at to forskellige rådgivningspåbud kan omfatte samme overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Eksempelvis kan et påbud, der i sig selv udløser et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, godt samtidig tælle med i et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser. I dette tilfælde kan virksomheden selv vælge, om man vil bruge den samme autoriserede arbejdsmiljørådgiver til efterkommelse af begge rådgivningspåbud, eller om man vil lave en aftale med to forskellige arbejdsmiljørådgivere.

### **Sikkerhedsorganisationens inddragelse**

Når en virksomhed har fået et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at inddrage sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, hvor der ikke er pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal virksomheden i stedet inddrage en repræsentant for de ansatte.

Inddragelse af sikkerhedsorganisationen vil være relevant i en række situationer, blandt andet:

- ved drøftelse af valg af rådgiver,
- ved det indledende besøg af rådgiveren,
- ved drøftelse mellem arbejdsgiver og rådgiver om forslag og idéer til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og løbende ved gennemførelsen af de konkrete tiltag,
- ved rådgiverens udarbejdelse af den afsluttende redegørelse, og
- ved APV-revisionen.

I virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation skal arbejdsgiveren på tilsvarende vis inddrage de ansatte.

Alle tilbagemeldingerne til Arbejdstilsynet skal desuden påtegnes af sikkerhedsorganisationen (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation).

I virksomheder med flere produktionsenheder skal arbejdsgiveren inddrage sikkerhedsorganisationen i den produktionsenhed, hvor rådgivningspåbudene er blevet afgivet. Desuden skal det relevante sikkerhedsudvalg inddrages.

### **Afsluttende redegørelse**

Når arbejdsmiljøproblemerne er løst skal rådgiveren udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet.

Redegørelsen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Hvordan rådgivningspåbudet og de afgørelser, der førte til rådgivningspåbudet er efterkommet.

- Hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget i rådgivningsprocessen.

- Hvilke initiativer der er taget for at forebygge, at tilsvarende arbejdsmiljøproblemer opstår i virksomheden.

- Resultatet af den revision af arbejdspladsvurderingen for de pågældende problemer, som rådgivningen skal tage udgangspunkt i.

Redegørelsen skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation skal arbejdsgiveren videregive redegørelsen til en repræsentant for de ansatte.

Redegørelsen skal ikke omfatte rapport om psykisk arbejdsmiljø, selvom rapport om psykisk arbejdsmiljø kan være en af de 5 eller flere afgørelser, der danner grundlag for rådgivningspåbudet om mange overtrædelser. Dette skyldes, at rapport om psykisk arbejdsmiljø ikke er omfattet af rådgivningen.

### **Tilbage melding på påbud**

Når virksomheden har efterkommet rådgivningspåbudet skal virksomheden give en tilbage melding til Arbejdstilsynet herom. Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved fristens udløb. Tilbage meldingen skal indeholde oplysninger om

hvordan rådgivningspåbudet er efterkommet, og

hvordan de afgørelser, der lå til grund for rådgivningspåbudet, er efterkommet.

Arbejdsgiveren har ikke pligt til at følge rådgiverens råd omkring valget af den konkrete løsning på arbejdsmiljøproblemet, og arbejdsgiveren kan også vælge at inddrage andre rådgivere til at hjælpe med at efterkomme et påbud. Men tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal forelægges den autoriserede rådgiver, som skal påtegne tilbage meldingen, hvis denne vurderer, at arbejdsmiljøproblemerne er blevet løst. Rådgiveren er således med i hele rådgivningsforløbet, selvom virksomheden vælger en anden konkret løsning på et eller flere af de underliggende arbejdsmiljøproblemer end den rådgiveren anbefaler.

Ved sin tilbage melding bekræfter rådgiveren, at rådgivningspåbudet og de afgørelser, der udløste rådgivningspåbudet er efterkommet, og at virksomheden har forebygget, at de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for rådgivningspåbudet ikke gentager sig. Rådgiveren kan ikke påtegne tilbage meldingen, hvis arbejdsmiljøproblemerne ikke er løst, eller alle elementer i rådgivningspligten ikke er opfyldt – herunder at der er udarbejdet en redegørelse over forløbet, og at der er gennemført en APV-revision med fastlæggelse af arbejdsgange, der sikrer, at problemerne ikke gentager sig. Baggrunden herfor er, at rådgivningens sigte er fremadrettet, og det derfor er afgørende, både at løse problemerne og forebygge, at de gentager sig.

Tilbage meldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal tilbage meldingen påtegnes af en repræsentant for de ansatte.

Hvis Arbejdstilsynet ikke modtager en tilbage melding om efterkommelse af påbudet, eller hvis Arbejdstilsynet modtager en tilbage melding, som den autoriserede arbejdsmiljørådgiver ikke har påtegnet, vil der blive foretaget et kontrolbesøg. Ved kontrolbesøget vil Arbejdstilsynet vurdere, om rådgivningspåbudet er efterkommet, herunder om den konkrete løsning er tilstrækkelig og rådgivningspligten er opfyldt. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at rådgivningspåbudet er efterkommet, vil det ikke have nogen retlige konsekvenser for arbejdsgiveren, at tilbage meldingen ikke er fyldestgørende påtegnet, fordi rådgiveren ikke mener, at den konkrete løsning er tilstrækkelig. Derimod vil det have retlige konsekvenser for virksomheden, hvis Arbejdstilsynet ved

kontrolbesøget vurderer, at rådgivningspåbudet eller et af de påbud, der udløste rådgivningspåbudet, ikke er efterkommet.

Hvis en tilbagemelding til Arbejdstilsynet ikke er påtegnet af sikkerhedsorganisationen (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation), vil det ofte give anledning til, at Arbejdstilsynet foretager et kontrolbesøg.

### **Rådgivningspligt**

Den autoriserede arbejdsmiljørådgiver skal hjælpe virksomheden med at løse de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der har udløst de påbud, der danner grundlag for rådgivningspåbudet. Dette skal ske på en sådan måde, at virksomheden fremadrettet bliver i stand til at løse denne type problemer, således at virksomheden kan forebygge at problemerne gentager sig. Som led i rådgivningen skal rådgiveren derfor støtte sikkerhedsarbejdet i virksomheden og hjælpe virksomheden med at gennemføre en konstruktiv APV-proces i forhold til de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningen. Ved at hjælpe virksomheden med at gennemføre en APV-proces, hjælper rådgiveren virksomheden med at styrke det forebyggende arbejde samtidig med, at det sikres at de konkrete problemer er blevet løst fremadrettet.

### **Eksempel på rådgivningspligt ved rådgivningspåbud om mange overtrædelser:**

En virksomhed har fået et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser, fordi virksomheden har 5 overtrædelser af arbejdsmiljøloven. En af overtrædelserne vedrører manglende brug af sikkerhedsudstyr (faldsikring) ved arbejde på et tag,

Virksomheden skal nu indgå en aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom indenfor 6 uger efter, at virksomheden har modtaget rådgivningspåbudet.

Rådgivningspåbudet kan ikke bare efterkommes ved, at virksomheden løser de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for rådgivningspåbudet. Virksomhedens skal både løse de konkrete arbejdsmiljøproblemer og forebygge, at et tilsvarende problemer gentager sig i fremtiden. Derfor skal virksomheden indarbejde rådgivningspåbudet, og dermed de underliggende overtrædelser, i sin APV. I denne proces skal det sikres, at virksomheden både får hjælp til sin egenindsats samtidig med, at rådgiveren i samarbejde med såvel virksomhedens ledelse som ansatte skal finde frem til, hvordan virksomheden får en rutine, der sikrer, at problemerne ikke gentager sig.

I relation til påbudet om manglende sikkerhedsudstyr ved arbejde på tag, betyder rådgivningspligten at:

- Rådgiveren i samarbejde med virksomheden skal kortlægge, hvad årsagen til problemerne er, fx at
  - man ikke ved, hvordan og hvornår man bruger sikkerhedsudstyr
  - arbejdsgiverens instruktion kun er gået til nogle medarbejdere
- Rådgiveren udarbejder i samarbejde med virksomheden en handlingsplan for at løse problemet, fx at
  - der udarbejdes en skriftlig instruks om, hvornår og hvordan man bruger sikkerhedsudstyr
  - alle relevante medarbejdere instrueres heri
  - der indkøbes sikkerhedsudstyr, hvis der er noget virksomheden mangler eller fastlægges rammer for, hvor man kan leje ekstra udstyr, når det er nødvendigt.
- Rådgiveren udarbejder i samarbejde med virksomheden retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen, fx at

- det fastlægges, at sikkerhedsgruppen et halvt år efter følger op på, om instruksen bliver fulgt, og om der er nogle medarbejdere eller arbejdsledere, der er i tvivl om, hvordan og hvornår, der bruges sikkerhedsudstyr.  
Rådgiveren fastlægger i samarbejde med virksomheden, om der er grund til at formode, at der har været arbejdsrelateret sygefravær i forbindelse med problemet, fx at
- folk tidligere er kommet til skade, fordi der ikke blev benyttet sikkerhedsudstyr, og i den forbindelse vurderes det, hvad årsagen var, og om den valgte handlingsplan løser dette problem.

På samme måde foretages en vurdering i forhold til de 4 øvrige arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningspåbudet.

Rådgiveren medvirker således til en APV-proces i relation til rådgivningspåbudet og de konkrete overtrædelser, som ligger til grund for rådgivningspåbudet, der svarer til en normal APV-proces. Det opnås herved, at virksomheden fremadrettet får løst de konkrete arbejdsmiljøproblemer, samtidig med at virksomheden som en sidegevinst gennemfører en konstruktiv og målrettet APV, hvilket vil være understøttende for virksomhedens forebyggende egenindsats fremover. Når ovennævnte proces er gennemført, påtegner rådgiveren tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet. Hvis processen ikke gennemføres, kan rådgiveren ikke påtegne, og så er rådgivningspåbudet ikke efterkommet.

Rådgiveren skal herefter udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet. Hensigten med dette er blandt andet, at virksomheden nu har en beskrivelse af/metode for, hvordan man fremadrettet forebygger arbejdsmiljøproblemer. Metoden kan tjene til inspiration for, hvordan man forebygger andre arbejdsmiljøproblemer end de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningspåbudet.

## **Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser**

### **Formål**

Når en virksomhed får et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, er det et udtryk for, at virksomheden har et eller flere arbejdsmiljøproblemer, som det kan være vanskeligt at finde en varig løsning på. Formålet med rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser er, at virksomheden skal bruge en rådgiver til at løse det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer og forebygge, at denne type arbejdsmiljøproblemer gentager sig.

### **Grundlaget for rådgivningspåbud om komplekse og alvorlige overtrædelser**

Det følger af arbejdsmiljølovens § 77 a, at Arbejdstilsynet kan påbyde modtageren af påbud at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det følger af endvidere af § 6 i bekendtgørelse om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret rådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver afgørelser om komplekse og alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

### **Hvornår får en virksomhed et rådgivningspåbud om komplekse og alvorlige overtrædelser?**

En virksomhed får et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, når Arbejdstilsynet afgiver afgørelser om et eller flere bestemte arbejdsmiljøproblemer. De arbejdsmiljøproblemer, der udløser et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser

er nærmere beskrevet i kapitel 3 i bekendtgørelse om brug af autoriseret rådgiver. Overtrædelserne kan være konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller et samlet tilsynsforløb.

Beskrivelse af hvad et tilsynsforløb vil sige, findes under afsnittet ”Hvad er et tilsynsforløb?” under afsnittet om rådgivningspåbud ved mange overtrædelser.

### **Efterkommelse af rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser:**

#### **Valg af rådgiver**

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om komplekse og alvorlige overtrædelser kan både bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver eller en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Dog kan virksomheden ikke bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver, når det underliggende påbud vedrører Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), ATEX eller spånsiloer, da efterkommelse af rådgivningspåbud omkring disse emner kræver en rådgiver med generel arbejdsmiljøviden.

#### **Aftale med rådgiver om rådgivningspåbud**

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at indgå en aftale med en rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom senest 6 uger efter, rådgivningspåbudet er modtaget.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan pligterne i forbindelse med rådgivningspåbudet efterkommes.

Der kan være situationer, hvor en virksomhed får to eller flere rådgivningspåbud ved samme tilsyn. I sådanne tilfælde kan arbejdsgiveren lade flere rådgivningspåbud indgå i én aftale med en autoriseret rådgiver.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbagemeldingen skal også påtegnes af sikkerhedsorganisationen (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til sikkerhedsorganisation). Dette gælder dog ikke for rådgivningspåbud til bygherrer.

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbagemeldingen.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at der er pligt til at høre sikkerhedsorganisationen, inden en ekstern arbejdsmiljørådgiver kontaktes.

Der stilles ikke krav om, at rådgivningen skal vare et bestemt antal timer, da det vil være meget forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvor mange timers rådgivning, der er behov for. Virksomheden skal altså benytte så meget rådgivning, som der er behov for til at løse arbejdsmiljøproblemerne og få tilrettelagt arbejdsprocesser, der understøtter, at arbejdsmiljøproblemerne er varigt forebygget.

### **Flere rådgivningspåbud på samme tid**

Virksomheden kan godt få flere rådgivningspåbud på samme tid. Rådgivningspåbudene kan endda overlappe på den måde, at to forskellige rådgivningspåbud kan omfatte samme overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Eksempelvis kan et påbud, der i sig selv udløser et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, godt samtidig tælle med i et rådgivningspåbud ved mange overtrædelser. I dette tilfælde kan virksomheden selv vælge, om man vil bruge den samme autoriserede arbejdsmiljørådgiver til efterkommelse af begge rådgivningspåbud, eller om man vil lave en aftale med to forskellige arbejdsmiljørådgivere.

### **Sikkerhedsorganisationens inddragelse**

Når en virksomhed har fået et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at inddrage sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, hvor der ikke er pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal virksomheden i stedet inddrage en repræsentant for de ansatte.

Inddragelse af sikkerhedsorganisationen vil være relevant i en række situationer, blandt andet:

- ved drøftelse af valg af rådgiver,
- ved det indledende besøg af rådgiveren,
- ved drøftelse mellem arbejdsgiver og rådgiver om forslag og ideer til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og løbende ved gennemførelsen af de konkrete tiltag,
- ved rådgiverens udarbejdelse af den afsluttende redegørelse, og
- ved APV-revisionen.

I virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation skal arbejdsgiveren på tilsvarende vis inddrage de ansatte.

Alle tilbagemeldingerne til Arbejdstilsynet skal desuden påtegnes af sikkerhedsorganisationen (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation).

I virksomheder med flere produktionsenheder skal arbejdsgiveren inddrage sikkerhedsorganisationen i den produktionsenhed, hvor rådgivningspåbudet er blevet afgivet. Desuden skal det relevante sikkerhedsudvalg inddrages.

### **Afsluttende redegørelse for rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser**

Når arbejdsmiljøproblemerne er løst, skal rådgiveren udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet.

Redegørelsen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Hvordan rådgivningspåbudet og den eller de afgørelser, der førte til rådgivningspåbudet er efterkommet.

- Hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget i rådgivningsprocessen.

- Hvilke initiativer der er taget for at forebygge, at tilsvarende arbejdsmiljøproblemer opstår i virksomheden.

- Resultatet af den revision af arbejdspladsvurderingen for den eller de pågældende problemer, som rådgivningen skal tage udgangspunkt i.

Redegørelsen skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation skal arbejdsgiveren videregive redegørelsen til en repræsentant for de ansatte.

### **Tilbage melding på rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser**

Når virksomheden har efterkommet rådgivningspåbudet, skal virksomheden give en tilbage melding til Arbejdstilsynet herom. Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved fristens udløb. Tilbage meldingen skal indeholde oplysninger om

hvordan rådgivningspåbudet er efterkommet, og

hvordan den eller de afgørelser, der lå til grund for rådgivningspåbudet, er efterkommet.

Arbejdsgiveren har ikke pligt til at følge rådgiverens råd omkring valget af den konkrete løsning på arbejdsmiljøproblemet, og arbejdsgiveren kan også vælge at inddrage andre rådgivere til at hjælpe med at efterkomme et påbud. Men tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal forelægges den autoriserede rådgiver, som skal påtegne tilbage meldingen, hvis denne vurderer, at arbejdsmiljøproblemerne er blevet løst. Rådgiveren er således med i hele rådgivningsforløbet, selvom virksomheden vælger en anden konkret løsning på arbejdsmiljøproblemet end den rådgiveren anbefaler.

Ved sin tilbage melding bekræfter rådgiveren, at rådgivningspåbudet og den eller de afgørelser, der udløste rådgivningspåbudet er efterkommet, og at virksomheden har forebygget, at den eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for rådgivningspåbudet ikke gentager sig. Rådgiveren kan ikke påtegne tilbage meldingen, hvis arbejdsmiljøproblemerne ikke er løst, eller alle elementer i rådgivningspligten ikke er opfyldt – herunder at der er udarbejdet en redegørelse over forløbet, og at der er gennemført en APV-revision med fastlæggelse af arbejdsgange, der sikrer, at problemerne ikke gentager sig. Baggrunden herfor er, at rådgivningens sigte er fremadrettet, og det derfor er afgørende, både at løse problemerne og forebygge, at de gentager sig.

Tilbage meldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal tilbage meldingen påtegnes af en repræsentant for de ansatte.

Hvis Arbejdstilsynet ikke modtager en tilbage melding om efterkommelse af påbudet, eller hvis Arbejdstilsynet modtager en tilbage melding, som den autoriserede arbejdsmiljørådgiver ikke har påtegnet, vil der blive foretaget et kontrolbesøg. Ved kontrolbesøget vil Arbejdstilsynet vurdere, om rådgivningspåbudet er efterkommet, herunder om den konkrete løsning er tilstrækkelig, og rådgivningspligten er opfyldt. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at rådgivningspåbudet er efterkommet, vil det ikke have nogen retlige konsekvenser for arbejdsgiveren, at tilbage meldingen ikke er fyldestgørende påtegnet, fordi rådgiveren ikke mener, at den konkrete løsning er tilstrækkelig. Derimod vil det have retlige konsekvenser for virksomheden, hvis Arbejdstilsynet ved kontrolbesøget vurderer, at rådgivningspåbudet eller det påbud, der udløste rådgivningspåbudet, ikke er efterkommet.

Hvis en tilbage melding til Arbejdstilsynet ikke er påtegnet af sikkerhedsorganisationen (eller en

repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation), vil det ofte give anledning til, at Arbejdstilsynet foretager et kontrolbesøg.

### **Rådgivningspligten**

Den autoriserede arbejdsmiljørådgiver skal hjælpe virksomheden med at løse det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der har udløst det eller de påbud, der danner grundlag for rådgivningspåbudet.

Det er vigtigt, at dette sker på en sådan måde, at virksomheden fremadrettet bliver i stand til at løse denne type problemer, således at virksomheden kan forebygge, at problemerne gentager sig. Som led i rådgivningen skal rådgiveren derfor støtte sikkerhedsarbejdet i virksomheden og hjælpe virksomheden med at gennemføre en konstruktiv APV-proces i forhold til det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningen. Ved at hjælpe virksomheden med at gennemføre en APV-proces, hjælper rådgiveren virksomheden med at styrke det forebyggende arbejde samtidig med, at det sikres, at det eller de konkrete problemer er blevet løst fremadrettet. Hvis en virksomhed fx modtager et rådgivningspåbud om ulykkesrisiko, er det ikke nok, at det konkrete problem med ulykkesrisiko løses her og nu. Virksomhedens skal have indarbejdet rutiner for, hvordan man i fremtiden forebygger ulykkesrisiko i virksomheden.

### **Eksempel på rådgivningspligt for rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser:**

En virksomhed har fået et rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser, fordi virksomheden ikke har benyttet en gravekasse i forbindelse med en større udgravning i forbindelse med byggemodning af et parcelhus.

Rådgivningspåbudet kan ikke bare efterkommes ved, at virksomheden fx låner en gravekasse, som den benytter i resten af rådgivningsperioden. Virksomhedens skal både løse det konkrete problem og forebygge, at et tilsvarende problem gentager sig i fremtiden. Derfor skal virksomheden indarbejde rådgivningspåbudet i sin APV. I denne proces skal det sikres, at virksomheden både får hjælp til sin egenindsats samtidig med, at rådgiveren i samarbejde med såvel virksomhedens ledelse som ansatte skal finde frem til, hvordan virksomheden får en rutine, der sikrer, at problemet ikke gentager sig.

I relation til eksemplet betyder det, at

- Rådgiveren i samarbejde med virksomhedens skal kortlægge, hvad årsagen til problemet er, fx at
  - man ikke ved, hvordan og hvornår man benytter en gravekasse
  - arbejdsgiverens instruktion kun er gået til nogle medarbejdere
- Rådgiveren udarbejder i samarbejde med virksomheden en handlingsplan for at løse problemet, fx at
  - der udarbejdes en skriftlig instruks om, hvornår og hvordan man bruger en gravekasse
  - alle relevante medarbejdere instrueres heri
  - der indkøbes en gravekasse eller fastlægges rammer for, hvor man kan leje en gravekasse, når det er nødvendigt.
- Rådgiveren udarbejder i samarbejde med virksomheden retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen, fx at

- det fastlægges, at sikkerhedsgruppen et halvt år efter følger op på, om instruksen bliver fulgt, og om der er nogle medarbejdere eller arbejdsledere, der er i tvivl om, hvordan og hvornår der bruges en gravekasse.  
Rådgiveren fastlægger i samarbejde med virksomheden, om der er grund til at formode, at der har været arbejdsrelateret sygefravær i forbindelse med problemet, fx at
- folk tidligere er kommet til skade, fordi der ikke blev benyttet en gravekasse, og i den forbindelse vurderes det, hvad årsagen var, og om den valgte handlingsplan løser dette problem.

Rådgiveren medvirker således til en APV-proces i relation til rådgivningspåbudet, der svarer til en normal APV-proces. Det opnås herved, at virksomheden fremadrettet får løst det konkrete problem, samtidig med at virksomheden som en sidegevinst gennemfører en konstruktiv og målrettet APV, hvilket vil være understøttende for virksomhedens forebyggende egenindsats fremover. Når ovennævnte proces er gennemført, påtegner rådgiveren påbudet til Arbejdstilsynet. Hvis processen ikke gennemføres, kan rådgiveren ikke påtegne, og så er påbudet ikke efterkommet.

Rådgiveren skal herefter udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet. Hensigten med dette er blandt andet, at virksomheden nu har en beskrivelse af/metode for hvordan man fremadrettet forebygger arbejdsmiljøproblemer. Metoden kan tjene til inspiration for hvordan man forebygger andre arbejdsmiljøproblemer.

## **Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø**

### **Formål**

Når en virksomhed fremover får et påbud om at undersøge psykiske arbejdsmiljøforhold, skal undersøgelsen gennemføres af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Påbud om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø afgives, når Arbejdstilsynet har en konkret mistanke om, at der kan være problemer i virksomhedens psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet har ved afgivelsen af påbud om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø *ikke* konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet skal bruge resultatet af undersøgelsen til at vurdere, om der foreligger en overtrædelse af arbejdsmiljøloven vedrørende det psykiske arbejdsmiljø.

Formålet med, at sådanne påbudte undersøgelser altid skal udføres af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, er at sikre, at der foretages en så kvalificeret undersøgelse som muligt af det psykiske arbejdsmiljø.

### **Grundlaget for rådgivningspåbud om undersøgelser psykisk arbejdsmiljø**

Det følger af arbejdsmiljølovens § 21, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser af, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Af arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2 fremgår det, at Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at sådanne undersøgelser skal udføres af autoriserede arbejdsmiljørådgivere. Denne bemyndigelse er udmøntet i bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivere bl.a. i §§ 5 og 47.

### **Valg af autoriseret arbejdsmiljørådgiver**

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om brug af en autoriseret rådgiver til undersøgelse af psykiske arbejdsmiljøforhold, kan vælge enten at bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver inden for det psykiske område, eller at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret inden for alle områder.

### **Aftale med rådgiver ved rådgivningspåbud om undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø**

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at indgå en aftale med en rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom senest 6 uger efter, at rådgivningspåbudet er modtaget. Tilbagemeldingen skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbagemeldingen skal også påtegnes af sikkerhedsorganisationen (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til sikkerhedsorganisation).

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbagemeldingen.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i virksomheden, således at den er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at der er pligt til at høre sikkerhedsorganisationen, inden en ekstern arbejdsmiljørådgiver kontaktes.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan pligterne i forbindelse med rådgivningspåbudet efterkommes, i dette tilfælde, hvordan undersøgelsen skal tilrettelægges samt rammerne for den afsluttende redegørelse.

### **Sikkerhedsorganisationens inddragelse**

Når en virksomhed har fået et rådgivningspåbud, har arbejdsgiveren pligt til at inddrage sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, hvor der ikke er pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal virksomheden i stedet inddrage en repræsentant for de ansatte.

Inddragelse af sikkerhedsorganisationen vil være aktuel i en række situationer, blandt andet ved drøftelser om valg af rådgiver og ved det indledende besøg med rådgiveren. Desuden skal

alle tilbagemeldingerne til Arbejdstilsynet påtegnes af sikkerhedsorganisationen (eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden pligt til at oprette sikkerhedsorganisation).

### **Den autoriserede rådgivers redegørelse om psykisk arbejdsmiljø**

Det er den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, der skal gennemføre undersøgelsen af forholdene i det psykiske arbejdsmiljø. Virksomheden kan således ikke fx lægge en egen tidligere undersøgelse til grund for efterkommelse af påbudet.

Når den autoriserede arbejdsmiljørådgiver har undersøgt forholdene i virksomhedens psykiske arbejdsmiljø, skal dette munde ud i en redegørelse til virksomheden. Denne redegørelse skal indeholde oplysninger om, hvorvidt der er tale om problemer i det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden. Oplysningerne skal være på et niveau, så Arbejdstilsynet kan vurdere, om der skal afgives en rapport om psykisk arbejdsmiljø, uden at det er nødvendigt at foretage flere undersøgelser.

Der stilles derfor visse krav til redegørelsen. Denne skal som minimum indeholde en beskrivelse af følgende forhold:

1. de risikofaktorer, som er beskrevet i Arbejdstilsynets påbud og øvrige relevante risikofaktorer indenfor Arbejdstilsynets reaktionsområde,
2. hvordan disse risikofaktorer er søgt forebygget,
3. vilkår, der har betydning for undersøgelsens resultat,
4. sygefravær og personaleomsætning i produktionsenheden,
5. relevante forhold i det fysiske arbejdsmiljø og
6. anvendte undersøgelsesmetoder.

Nogle gange vil det ikke være relevant med dybere undersøgelser af et af de oplyste punkter, fx sygefraværet, hvilket fx ikke vil være relevant, hvis en virksomhed har et meget lavt sygefravær. Hvis rådgiveren og virksomheden på den baggrund vælger ikke at gå nærmere ind i et af punkterne, skal dette begrundes i redegørelsen.

Redegørelsen må ikke indeholde oplysninger, der kan identificere enkeltpersoner, medmindre det er af væsentlig betydning for undersøgelsens resultat.

Den ovenfor beskrevne redegørelse skal sendes til Arbejdstilsynet.

Derudover skal det af redegørelsen til virksomheden fremgå, hvordan processen omkring undersøgelsen er forløbet, og hvordan virksomhedens sikkerhedsorganisation eller de ansatte har været inddraget. Denne del af redegørelsen skal *ikke* sendes til Arbejdstilsynet.

### **Tilbage melding på rådgivningspåbud vedrørende undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø**

Når virksomheden har efterkommet rådgivningspåbudet, skal virksomheden give en tilbage melding til Arbejdstilsynet herom. Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved fristens udløb. Tilbage meldingen skal indeholde den redegørelse, som er udarbejdet på grundlag af den autoriserede arbejdsmiljørådgivers undersøgelse af forholdene i det psykiske arbejdsmiljø.

Tilbage meldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen. I virksomheder, der ikke har pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation, skal tilbage meldingen påtegnes af en repræsentant for de ansatte.

### **Rådgivningspåbud til bygherre om komplekse og alvorlige overtrædelser (påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved påbud om manglende plan for Sikkerhed og Sundhed)**

#### **Formål**

Når det i forlængelse af konstaterede overtrædelser af reglerne om indretning af en byggeplads konstateres, at forholdet skulle have været omfattet af Plan for Sikkerhed og

Sundhed (PSS), men dette enten ikke er omfattet eller er mangelfuldt beskrevet, afgives der et påbud til bygherren om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Formålet er, at bygherren skal have bistand til såvel at få rettet op på manglerne i den konkrete PSS, som at få en rådgivning, der sikrer, at hvis bygherren på ny er ansvarlige for udarbejdelse af en PSS, vil denne ikke indeholde væsentlige mangler.

Udarbejdelse af PSS er et krav, der påhviler en bygherre, hvor to eller flere arbejdsgivere samtidigt på samme byggeplads beskæftiger flere end 10 personer.

Bygherren skal i forbindelse med udarbejdelse af planen sikre, at samtlige relevante krav, jf. kapitel 3 i bekendtgørelse om bygherrens pligter, er opfyldt, herunder at PSS'en har en tilstrækkelig detaljeringsgrad, og at den løbende ajourføres.

### **Grundlaget for rådgivningspåbud til bygherren**

Det følger af arbejdsmiljølovens § 77 a, at Arbejdstilsynet kan påbyde modtageren af et påbud at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det følger endvidere af §§ 7 og 34 i bekendtgørelse om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, at bygherren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet træffer afgørelse om manglende eller væsentlige mangler ved PSS'en.

### **Hvornår får en bygherre et rådgivningspåbud vedrørende PSS'en?**

Når Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af reglerne om indretning af en byggeplads, hvor forholdet burde være omfattet af Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS), og forholdet enten ikke er omfattet eller er mangelfuldt beskrevet, afgives der et rådgivningspåbud til bygherren.

I forbindelse med rådgivningspåbud på bygge- og anlægsområdet, kan der være et behov for at beskrive ansvarsområderne for de forskellige aktører.

I denne sammenhæng vil der normalt være tale om 3 aktører:

1. Bygherren.
2. Virksomheden, hvis medarbejdere bruger de fælles faciliteter.
3. Virksomheden, der har ansvaret for etableringen af de fælles faciliteter.

På byggepladser, hvor to eller flere arbejdsgivere samtidig beskæftiger mindst 10 personer, skal bygherren, inden byggepladsen etableres:

afgrænse sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne,  
udarbejde en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS),  
koordinere sikkerhedsarbejdet i byggeperioden, og  
anmelde byggepladsen til Arbejdstilsynet.

Afgrænsning af sikkerhedsforanstaltningerne indebærer, at bygherren er ansvarlig for at træffe aftaler med de enkelte entreprenører om, hvem der etablerer, vedligeholder og fjerner sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne.

Planen for sikkerhed og sundhed (PSS) skal indeholde en detaljeret beskrivelse af de fælles sikkerhedsforanstaltninger.

Bygherren har mulighed for at overdrage det praktiske arbejde med de fire forpligtigelser til fx den projekterende eller til en hovedentreprenør, men det juridiske ansvar kan ikke overdrages til andre.

Det er meget vigtigt at være opmærksom på, hvad der er fællesområder og hvor langt begrebet fællesområder går. Som eksempel kan nævnes, at færdselsveje, der bruges af alle på byggepladsen, er fællesområde, hvorimod færdselsveje, der kun bruges af en enkelt entreprenør, fx på bagsiden af en bygning for isætning af vinduer, normalt ikke er fællesområde.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med sikkerhedsforanstaltningerne i fællesområderne, undersøges PSS'en.

Hvis denne beskriver forholdet korrekt og i en brugbart detaljeret form, afgiver Arbejdstilsynet påbud til den virksomhed, der har udført – eller burde have udført – den fælles sikkerhedsforanstaltning, som ikke er udført i henhold til PSS'en og aftalen mellem bygherren og virksomheden.

Derudover afgiver Arbejdstilsynet påbud til den virksomhed, hvis medarbejdere bruger/arbejder på det sted, hvor forholdene ikke er i orden. Endelig sendes kopi af påbud til bygherren til orientering.

Hvis forholdet ikke er beskrevet korrekt og i en brugbart detaljeret form, afgiver Arbejdstilsynet påbud til bygherren om at ændre PSS'en.

Derudover afgives påbud til de virksomheder, hvis medarbejdere bruger/arbejder på det sted, hvor forholdene ikke er i orden.

Hvis forholdet slet ikke er beskrevet i PSS'en, fordi bygherren (og hans rådgivere) er af den opfattelse, at det ikke er et fællesområde, afgives der påbud til bygherren med krav om at ændre PSS'en.

Hvilken reaktionsform (påbud, strakspåbud eller forbud), der skal vælges, er afhængig af den konstaterede overtrædelse. I nogle tilfælde kan der være behov for forskellige reaktioner i forbindelse med den samme konstaterede overtrædelse.

## **Efterkommelse af rådgivningspåbud ved PSS**

### **Valg af rådgiver**

Når en bygherre har modtaget et rådgivningspåbud, skal bygherren bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at rådgive inden for alle områder.

### **Aftale med rådgiver om rådgivningspåbud**

Når Arbejdstilsynet afgiver et rådgivningspåbud, har bygherre pligt til at indgå en aftale med en rådgiver og melde tilbage til Arbejdstilsynet herom senest 6 uger efter, rådgivningspåbuddet er modtaget.

Aftalen skal indeholde en angivelse af, hvordan pligterne i forbindelse med rådgivningspåbudet efterkommes.

Selve aftalen skal ikke sendes til Arbejdstilsynet. Men den skal forefindes i bygherrens virksomhed og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal påtegnes af den autoriserede rådgiver, der herved bekræfter, at der er indgået en aftale.

Tilbage meldingen skal for denne type rådgivningspåbud *ikke* påtegnes af bygherrens sikkerhedsorganisation eller en af bygherrens ansatte.

Rådgiverens CVR-nummer og firmanavn skal fremgå af tilbage meldingen.

Der stilles ikke krav om, at rådgivningen skal være et bestemt antal timer, da det vil være meget forskelligt fra bygherre til bygherre, hvor mange timers rådgivning der er behov for. Bygherren skal altså benytte så meget rådgivning, som der er behov for.

### **Afsluttende redegørelse**

Når arbejdsmiljøproblemerne er løst skal rådgiveren udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet.

Redegørelsen skal som minimum indeholde følgende elementer:

Hvordan rådgivningspåbudet og påbudet om PSS er efterkommet, og hvilke initiativer der er sat i værk for at sikre, at bygherren, hvis han på ny er ansvarlig for udarbejdelse af en PSS, udarbejder en plan, der ikke indeholder væsentlige mangler.

Redegørelsen skal i hele byggeperioden for det aktuelle byggeri, som udløste rådgivningspåbudet, være tilgængelig for de ansatte og arbejdsgiverne på byggepladsen samt for Arbejdstilsynet.

### **Tilbage melding på påbud**

Når bygherren har efterkommet rådgivningspåbudet, skal bygherren give en tilbage melding til Arbejdstilsynet herom. Tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal gives skriftligt og senest ved fristens udløb. Tilbage meldingen skal indeholde oplysninger om

hvordan rådgivningspåbudet er efterkommet og hvordan de afgørelser, der lå til grund for rådgivningspåbudet, er efterkommet.

Bygherren har ikke pligt til at følge rådgiverens råd omkring valget af den konkrete løsning på arbejdsmiljøproblemet samt måden hvorpå det skal indarbejdes i PSS'en, og bygherren kan også vælge at inddrage andre rådgivere til at hjælpe med at efterkomme et påbud. Men tilbage meldingen til Arbejdstilsynet skal forelægges den autoriserede rådgiver, som skal påtegne tilbage meldingen, hvis denne vurderer, at PSS'en er lovliggjort. Rådgiveren er således med i hele rådgivningsforløbet, selvom bygherren vælger en anden konkret løsning end den, rådgiveren anbefaler.

Ved sin tilbage melding bekræfter rådgiveren, at rådgivningspåbudet og det påbud om PSS, der udløste rådgivningspåbudet er efterkommet. Hvis PSS'en ikke er lovliggjort, eller alle elementer i rådgivningspligten ikke er opfyldt – herunder at der er udarbejdet en redegørelse over forløbet, og at der er fastsat initiativer, der sikrer, at bygherren fremover udarbejder en PSS, der er i orden – kan

rådgiveren ikke påtegne tilbagemeldingen. Baggrunden herfor er, at rådgivningens sigte er fremadrettet, og det derfor er afgørende, både at løse problemerne og forebygge, at de gentager sig.

Tilbage meldingen skal for denne type rådgivningspåbud ikke påtegnes af bygherrens sikkerhedsorganisation eller af en repræsentant for de ansatte.

Hvis Arbejdstilsynet ikke modtager en tilbagemelding om efterkommelse af påbudet, eller hvis Arbejdstilsynet modtager en tilbagemelding, som den autoriserede arbejdsmiljørådgiver ikke har påtegnet, vil der blive foretaget et kontrolbesøg. Ved kontrolbesøget vil Arbejdstilsynet vurdere, om rådgivningspåbudet er efterkommet, herunder om den konkrete løsning er tilstrækkelig og rådgivningspligten er opfyldt. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at rådgivningspåbudet er efterkommet, vil det ikke have nogen retlige konsekvenser for arbejdsgiveren, at tilbagemeldingen ikke er fyldestgørende påtegnet, fordi rådgiveren ikke mener, at den konkrete løsning er tilstrækkelig. Derimod vil det have retlige konsekvenser for virksomheden, hvis Arbejdstilsynet ved kontrolbesøget vurderer, at rådgivningspåbudet eller det påbud, der udløste rådgivningspåbudet, ikke er efterkommet.

## Generelt for alle typer rådgivningspåbud

### Autoriserede arbejdsmiljørådgivere

En arbejdsmiljørådgiver kan være autoriseret til kun at rådgive om et bestemt emne, som fx ergonomi, eller være autoriseret til at kunne rådgive om alle arbejdsmiljøproblemer.

De 2 forskellige typer autoriserede arbejdsmiljørådgivere er: ”**autoriserede arbejdsmiljørådgivere**” og ”**autoriserede emnearbejdsmiljørådgivere**”.

Autoriserede arbejdsmiljørådgivere er autoriseret til at rådgive om løsning af rådgivningspåbud indenfor *alle* emner. Autoriserede emnearbejds miljørådgivere kan være autoriseret indenfor 5 forskellige hovedområder:

- Det ergonomiske område
- Det biologiske område
- Det kemiske område
- Det fysiske område
- Det psykosociale område

En arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at rådgive om et bestemt emne, skal have kendskab til løsningen af det arbejdsmiljøproblem, der danner grundlag for rådgivningspåbudet. Arbejds miljørådgiveren vil have kompetencer inden for et eller flere af de 5 hovedområder.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud, skal være opmærksom på, at det kun er rådgivere, der er autoriserede til at yde rådgivning om alle arbejdsmiljøproblemer eller til at yde rådgivning til løsning af det bestemte arbejdsmiljøproblem, som kan bruges til at efterkomme rådgivningspåbudet.

Alle autoriserede arbejdsmiljørådgivere står opført på en liste på Arbejdstilsynets hjemmeside: [www.at.dk](http://www.at.dk). Det fremgår af listen, hvad den enkelte rådgiver er autoriseret til at yde rådgivning om, og en arbejdsgiver, der har fået påbud om at bruge rådgivning til løsning af et bestemt

arbejdsmiljøproblem, kan her se, hvilke rådgivere det er muligt at benytte.

En autoriseret arbejdsmiljørådgiver har som en af sine kompetencer viden om arbejdsmiljølovgivningen og kan vurdere, om en løsning af et arbejdsmiljøproblem lever op til lovens krav. Det skal imidlertid understreges, at det alene er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at et påbud er efterkommet.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om mange overtrædelser eller et rådgivningspåbud om gentagne overtrædelser skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om komplekse og alvorlige overtrædelser kan bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret indenfor det relevante område, fx det fysiske område, eller en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Dog kan virksomheden ikke bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver, når det underliggende påbud vedrører Plan for sikkerhed og sundhed (PSS), ATEX eller spånsiloer, da efterkommelse af rådgivningspåbud omkring disse emner kræver en rådgiver med generel arbejdsmiljøviden.

En virksomhed, der har fået et rådgivningspåbud om brug af en autoriseret rådgiver til undersøgelse af psykiske arbejdsmiljøforhold skal bruge en autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver (der er autoriseret indenfor det psykosociale område) eller en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

### **Anden arbejdsmiljørådgivning**

At få påbud om at gøre brug af autoriseret rådgivning er ikke ensbetydende med, at arbejdsgiveren kun må bruge en autoriseret rådgiver til at løse de arbejdsmiljøproblemer, der har udløst rådgivningspåbudet.

En virksomhed kan vælge selv at stå for løsningen af problemerne, den kan inddrage sin bedriftssundhedstjeneste, eller den kan entrere med en arbejdsmiljørådgiver, der ikke er autoriseret. Der kræves blot, at virksomheden også bruger en autoriseret rådgiver ved efterkommelsen af påbudene. Det fremgår af denne vejledning, hvilke minimumskrav der stilles i relation til brug af den autoriserede rådgiver. Virksomheden og den autoriserede rådgiver aftaler således selv, hvorledes samarbejdet skal foregå, og hvor stort timeforbruget skal være under hensyn til, at kravene i rådgivningspåbudet skal imødekommes.

Ved påbud om brug af autoriseret rådgiver ved undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø skal rådgiveren dog gennemføre selve undersøgelsen. Det er her ikke tilstrækkeligt at rådgiveren alene yder bistand hertil.

### **Virksomheder med flere produktionsenheder**

Hvis en virksomhed med flere produktionsenheder ved et tilsyn på én produktionsenhed får et rådgivningspåbud, gælder rådgivningspligten kun den produktionsenhed, hvor tilsynet fandt sted, selv om der måtte være identiske arbejdsmiljøproblemer på virksomhedens andre produktionsenheder.

Det kan imidlertid være en god idé at få rådgiveren til også at hjælpe med at løse eventuelle tilsvarende problemer på de andre produktionsenheder. På den måde sikrer arbejdsgiveren sig, at problemerne bliver løst på samme niveau i hele virksomheden.

Det kan ske, at Arbejdstilsynet afgiver to eller flere rådgivningspåbud til flere af virksomhedens produktionsenheder inden for en kort periode. I sådan et tilfælde er der mulighed for, at arbejdsgiveren kan indgå én aftale med én autoriseret rådgiver, der dækker alle rådgivningspåbud, der er givet til virksomheden i de forskellige produktionsenheder. Der gælder dog den begrænsning, at Arbejdstilsynet skal have modtaget en tilbagemelding om, at der er indgået en aftale med en rådgiver inden 6 uger efter, at rådgivningspåbudet er afgivet. Derfor skal der tages hensyn til denne frist, hvis der ønskes indgået en samlet rådgivningsaftale om flere rådgivningspåbud.

## **Særlige forhold**

### **Brug af egen autoriseret rådgiver**

Hvis en virksomhed, der selv er autoriseret arbejdsmiljørådgiver, får et rådgivningspåbud, kan den ikke efterkomme rådgivningspåbudet ved at rådgive sig selv. Den skal i stedet bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, som tilhører en selvstændig juridisk enhed, der er adskilt fra den juridiske enhed, der har fået rådgivningspåbudet.

I enkelte særlige tilfælde kan Arbejdstilsynet dispensere fra denne regel. Det gælder, hvis en juridisk enhed, som er autoriseret rådgiver, ikke har mulighed for at udskille sin rådgivningsfunktion i en selvstændig juridisk enhed. Det kan fx være tilfældet for en kommune, der selv er autoriseret rådgiver.

Muligheden for dispensation er relativt begrænset, da en autoriseret rådgiver ikke selv bør have arbejdsmiljøproblemer, der udløser et rådgivningspåbud. Samtidig er der ved et rådgivningspåbud gode muligheder for at benytte egen rådgiver til at stå for hovedparten af efterkommelsen, mens brugen af den eksterne autoriserede rådgiver kan begrænses til de minimumskrav, som er fastlagt i reglerne om rådgivningspåbud.

For at komme i betragtning til en dispensation kan bl.a. disse kriterier være relevante:

- at ansøgeren skal dokumentere, at det på grund af lovkrav ud over arbejdsmiljøloven ikke er muligt at udskille en juridisk enhed,
- at den autoriserede rådgiver inden for den juridiske enhed, der har fået et rådgivningspåbud, er adskilt fra virksomheden i øvrigt i en selvstændig afdeling,
- at ingen i den selvstændige afdeling udfører andet arbejde for virksomheden end autoriseret arbejdsmiljørådgivning eller rådgivning inden for BST-bekendtgørelsens rammer eller administrative opgaver forbundet hermed,
- at den selvstændige afdeling er organisatorisk selvstændigt ledet,
- at oplysninger, som rådgiveren får gennem sin bistand til at efterkomme rådgivningspåbudet, skal opbevares adskilt fra virksomhedens øvrige arkiv og oplysningsmateriale, således at der ikke er risiko for sammenblanding med virksomhedens øvrige arkiver, herunder personalekartoteket,
- at lederen af den selvstændige afdeling i forbindelse med afdelingens rådgivning af organisationens/virksomhedens egne påbud selvstændigt foretager rådgivning og påtegning af påbudet uafhængigt af organisationens/virksomhedens øvrige ledelse.