

Arbejdstilsynsbesøg – Guide

Guiden giver dig et overblik over det du kan støde på i kontakten med Arbejdstilsynet. Du får overblik over tilsynsforløbet, hvad du kan forvente af dialogen og hvordan du får det bedste ud af samarbejdet med Arbejdstilsynet om institutionens arbejdsmiljø.

Ved at bruge denne guide får I bedre muligheder for gode og konstruktive samarbejdsforløb med Arbejdstilsynet, som forløber let og giver den/de tilsynsførende et præcist billede af institutionens arbejdsmiljø og mulighed for at dokumentere det.

Arbejdsmiljøloven

Arbejdstilsynet er den myndighed, der holder øje med om virksomheder i Danmark lever op til Arbejdsmiljøloven.

Udgangspunktet er Arbejdsmiljølovens § 1:

”ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling”

I praksis betyder det at:

Den juridisk ansvarlige ledelse; dvs. arbejdsgiver, er forpligtet til at sikre tilstrækkelig forebyggelse af de risici, der kan gøre at medarbejdere bliver syge eller kommer til skade af deres arbejde.

Under arbejdsmiljøloven er der en række bekendtgørelser, der specificerer, hvad der menes med sikkert og sundt i forskellige områder, fx ved skærmarbejde, arbejde med kemiske stoffer og materialer, i forhold til indeklimaet eller støj. Der er også en lang række vejledninger, der fortæller om hvordan loven fortolkes, hvad man kan gøre for at efterkomme den og oplyse om praksis. Til sammen er det rammen for Arbejdstilsynets tilsyn med virksomhederne.

Tilsynet

Arbejdstilsynet er myndighed og håndhæver Arbejdsmiljølovens overholdelse på de danske arbejdspladser. Det betyder, at Arbejdstilsynet besøger de fleste virksomheder. De virksomheder, der ikke får generelle besøg, er de virksomheder, som har valgt at betale for en arbejdsmiljøcertificering for at kunne pynte sig med en såkaldt kronesmiley. Virksomheder med kronesmileyen får i stedet besøg af auditører og får stadig detailbesøg fra Arbejdstilsynet i forbindelse med ulykker, klager eller erhvervssygdomme.

Arbejdstilsynet kan håndhæve lovgivningen ved at afgive reaktioner som fx påbud, men tilsynet vejleder også overordnet om arbejdsmiljøproblemer og hvad der skal til for at leve op til lovgivningen. Tilsynet må ikke rådgive om konkrete løsninger, dvs. de må

pege på en række muligheder, men ikke anbefale nogen konkrete løsninger. Vejledningen foregår mundtligt på tilsynsbesøg eller de tilsynsførende kan give en skriftlig vejledning. Vejledninger kan være gode kilder til information og inspiration til at styrke institutionens eget arbejdsmiljøarbejde.

Dialogen

Form

Arbejdstilsynet er generelt optaget af, at tilsynsbesøg foregår i en konstruktiv dialogisk atmosfære, så formen er ofte som sagt meget dialogisk. Men AT er også myndighed og forpligtet til at reagere på de overtrædelser af lovgivningen, de tilsynsførende bliver opmærksomme på i løbet af et tilsynsbesøg.

For de fleste er tilsynsbesøg ikke en normal oplevelse, så man kan godt opleve at være til eksamen. De fleste tilsynsførende i daginstitutionsområdet er meget mere konsultative end de er autoritative. Traditionen for en meget dialogisk tilgang i daginstitutionsområdet, hviler på at der generelt er stor vilje til at arbejde konstruktivt med forebyggelse og løsning af problemer. En konstruktiv dialog, der kan levere flest mulige tips og erfaringer om, hvordan det bedst gøres har bedre effekt end en mere kontant og "firkantet" form.

De fleste tilsynsførende er meget opmærksomme på løbende at tale om, hvilke reaktioner de overvejer at afgive, så institutionerne får realistiske forventninger til udfaldet af et forløb og man ikke bliver overrasket, når der samles op til slut. Hvis man alligevel føler sig usikker undervejs, er det en god idé at spørge den tilsynsførende direkte, om man har udsigt til en reaktion.

Indhold

Arbejdstilsynet er tilsynsmyndighed under Beskæftigelsesministeriet og har derfor udelukkende interesse i forhold der handler om de ansatte på institutionen. Forhold der handler om børnene, har kun interesse, hvis de har indflydelse på de ansatte. Det betyder, at den bedste måde at få optimalt udbytte af et tilsynsbesøg er at holde et meget stærkt fokus på, hvad de ansatte oplever og hvordan det påvirker, trivsel, sikkerhed og sundhed.

Børns trivsel kan godt være en del af det billede, men så vil det typisk være sekundært. Det kan fx være, at personale ressourcerne ikke rækker til at man kan være tilstrækkeligt nærværende for særligt sårbare børn og det at man oplever at blive presset til at svinge dem, opleves ekstremt ubehageligt. Det kan også være at støj eller indeklima, der påvirker børnene også påvirker personalet.

Endelig kan der være ekstreme sager, hvor ansatte beretter om særlige forhold, der forpligter Arbejdstilsynet til at delegere videre til andre myndigheder, men det er yderst sjældent. Tommefingerreglen i forhold til indholdet af samtaler med tilsynsførende er derfor, at alt hvad der handler om de ansattes sikkerhed og sundhed er relevant, hvorimod emner der er centreret om børnenes vilkår og trivsel kun er relevant, hvis det forringer ansattes arbejdsmiljø.

Tilsynsformer

Der findes en række forskellige typer af tilsyn, en institution kan få. Det afhænger lidt af tilsynsform, hvordan processen gennem tilsynet er skruet sammen.

Risikobaserede tilsyn (RT)

Langt de fleste tilsyn er generelle tilsyn – de såkaldte risikobaserede tilsyn. De er målrettet mod virksomheder, der har størst risiko for at have arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet kan reagere på. Derfor ordet risikobaseret. Det betyder, at institutioner der får påbud, får et nyt tilsynsbesøg relativt snart igen, mens der går lidt længere tid, hvis der ikke er afgivet nogle reaktioner.

RT er varslede besøg. Det betyder, at man får en henvendelse om at, der er planlagt et tilsynsbesøg mindst én måned før besøget (og normalt op til 4 måneder før). Man får altså ikke en præcis dato for besøget. Formålet er at give tid til, at virksomheden kan forberede sig på tilsynet, dvs. AMO kan mødes og skabe overblik over status, finde relevant materiale frem og sikre at det er opdateret, fx Arbejdspladsvurdering (APV), trivselsundersøgelse og mappen med faremærkede kemikalier.

Et besøg i daginstitutioner vil som hovedregel vare 1-2 timer, men det kan være længere alt efter institutionens størrelse og kompleksiteten i de arbejdsmiljøudfordringer der er. Et besøg på skoler tager normalt længere tid, fordi der er en række faglokaler, som kræver lidt mere tid. Når tilsynsførende vurderer, at der er grund til at tale ekstra meget om det psykiske og sociale arbejdsmiljø eller til at observere arbejdsopgaver med særlige ergonomiske udfordringer, kan de udtage virksomheden til et ekstra besøg. Det opfølgende besøg planlægges i samarbejde med institutionen.

Hvis institutionen modtager et påbud, vil der typisk gå 1-2 år før der kommer varsling om et nyt risikobaseret tilsyn – men det kan gå hurtigere. Institutionen kan også selv bestille et risikobaseret tilsyn. Der går typisk ca. et halvt år fra bestilling til besøg.

Udvidede risikobaserede tilsyn (URT)

For brancher med særligt høj risiko for langtidssygefravær, tidlig tilbagetrækning og nedslidning som følge af det ergonomiske eller det psykiske og sociale arbejdsmiljø, køres der i perioder udvidede risikobaseret tilsyn – URT.

Daginstitutioner kan få URT besøg, fordi daginstitutioner har en høj grad af ergonomisk og psykisk betinget nedslidning. Et URT besøg planlægges på et risikobaseret tilsyn. Det vil typisk involvere en særskilt dag med enten observationer af ergonometri, fx arbejdsstillinger, løft osv. eller af enten fokusgruppeinterviews eller individuelle samtaler med medarbejdere om det psykiske og sociale arbejdsmiljø. Besøg med gruppesamtaler eller observationer aftales og planlægges i samarbejde med virksomheden.

Under 'Arbejdstilsynsbesøg – psykisk arbejdsmiljø' kan du læse mere om tilsyn med psykisk og socialt arbejdsmiljø. Hvordan I får mest muligt ud af dialogen om det psykiske og sociale arbejdsmiljø, vil blive gennemgået detaljeret i et selvstændigt materiale.

Detailtilsyn

Alle virksomheder kan få et detailtilsyn, hvis:

- Der har været en alvorlig ulykke,
- AT har mistanke om alvorlige arbejdsmiljøproblemer
- Der er behov for at kontrollere om et påbud fra et tidligere tilsynsbesøg er efterkommet eller
- Besøget er et stikprøvebesøg

Et detailtilsyn er et uanmeldt besøg. Der er i udgangspunktet fokus på et afgrænset område, men tilsynet reagerer også på problemer, der går ud over årsagen til besøget. De tilsynsførende taler primært med ansatte og ledelse om det, besøget handler om, fx en bestemt ulykke og i hvilken grad virksomheden har lært af episoden og justeret i forebyggelsen.

Ulykkesundersøgelser

Ulykker er opståede skader på ansatte – fysisk eller psykisk som følge af en eller flere pludseligt opståede begivenheder i arbejdet.

Ulykker med stor alvorsgrad og/eller stort potentiale for forebyggelse udtages til besøg. Ulykkesundersøgelser foregår typisk ved at tale tilbage fra ulykken og finde ud af, hvilke faktorer, der var, som kan have været mulige årsager til ulykken. Hvis virksomheden ikke i tilstrækkelig grad havde forebygget ulykken, kan det udløse et påbud og hvis der stadig er mulighed for at ulykken kan gentage sig, kan det resultere i et påbud uden frist – et straks påbud. Reaktionerne vil blive gennemgået i et kommende afsnit.

Fald og snubleulykker, løft, og ulykker opstået under sport og leg med børn er blandt de mest almindelige ulykker i daginstitutionsområdet. Det er værd at være opmærksom på, is og sne og ujævne eller hullede overflader udgør en stor risiko for fald og snuble ulykker. Også rod og spildt væske er almindelige årsager til at ansatte falder.

Klager over problemer i arbejdsmiljøet

Klager er én måde Arbejdstilsynet får mistanke om arbejdsmiljøproblemer. En anden er påfaldende mange lignende sygemeldinger (erhvervssygdomme ses fx ofte ved allergier og skimmelsvamp). Det er altid en god idé at forsøge at løse arbejdsmiljøproblemer internt i samarbejde mellem AMR, TR og ledelse evt. under inddragelse af fællestillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljøkonsulenten i den lokale BUPL-fagforening.

Nogle gange er der forhold i arbejdsmiljøet, der ikke kan håndteres lokalt og hvor man kan være på kant med loven. Så kan det være relevant at klage til Arbejdstilsynet. Det

er en god idé at vende sagen med sin lokale fagforening og evt. få dem til at klage, hvis det er relevant. Ved klager træffer arbejdstilsynet en vurdering af, om et tilsynsbesøg med fokus på et særligt arbejdsmiljøproblem skal prioriteres.

Man er altid anonym, når Arbejdstilsynet kører på en klage, så vil institutionen aldrig få at vide, at det er udgangspunktet for besøget. Der er ikke garanti for at Arbejdstilsynet kører på din klage og der kan godt gå et stykke tid fra klagen er indgivet til et besøg finder sted, hvis der ikke er tale om et problem, der skal håndteres akut. Alle kan klage, men der er ofte gode grunde til at inddrage sin fagforening eller en Arbejdsmedicinsk klinik, da det at få hjælp til at formulere klagen og præsentere problemet korrekt, kan være afgørende for om klagen prioriteres.

Arbejdstilsynets Call Center er indgangen til at klage over problemer i arbejdsmiljøet og der er en særskilt hot line til sager om mobning og seksuel chikane, hvor tilsynsførende med særlige kompetencer i forhold til det psykiske og sociale arbejdsmiljø modtager opkaldet.

Arbejdstilsynet kan reagere på nogle klager, men ikke alle og det at man oplever noget som problematisk betyder ikke nødvendigvis, at der er en overtrædelse af arbejdsmiljøloven eller at Arbejdstilsynet kan reagere på en evt. overtrædelse. Tilsynet skal kunne dokumentere en overtrædelse troværdigt for at kunne reagere og selv i tilfælde, hvor der falder en reaktion, er udfaldet ikke altid ensbetydende med at éns egen situation forbedres markant på kort sigt.

For mobbesager gælder det fx relativt ofte, at dem der får gavn af påbuddet, er nye kolleger, der kommer til efter indsatsen har haft en effekt. Tag derfor en snak med din lokale BUPL fagforening om problemet først.

Klager over arbejdsmiljøet

Online til Call Centret på <https://amid.dk/call-center/>

Telefonisk – AT's Call Center tlf.: 70 12 12 88 – tast 3

– Eller –

Mobbe hot line til klager/vejledning om mobning og seksuel chikane tlf.: 70 22 12 88
Begge: mandag – torsdag kl. 8-15, fredag kl. 8-14

Kontrolbesøg

Når kommunen eller bestyrelsen har modtaget et påbud, så har de typisk en frist til at finde en permanent løsning på problemet. Herefter sender de en beskrivelse af løsningen til godkendelse i AT.

Hvis den tilsynsførende ikke umiddelbart kan afgøre om problemet er løst tilstrækkeligt godt kan tilsynsførende ringe til ledelsen eller bestyrelsen for at få opklaret evt. uklarheder. Hvis der stadig er tvivl kan det resultere i et kontrolbesøg.

Kontrolbesøg er helt fokuseret på at godkende eller ikke godkende et arbejdsmiljøproblem, som der tidligere er blevet givet påbud om at løse. Derfor

reagerer arbejdstilsynet kun på andre ting på et kontrolbesøg, hvis de er akut farlige for medarbejdere.

Særligt om observationer af det ergonomiske arbejdsmiljø

Ansatte i daginstitutionsverdenen er traditionelt ramt af meget nedslidning af muskler og skelet som følge af særligt løft og mange belastende arbejdsstillinger. Mange pædagoger oplever smerter i ryg, nakke og skuldre efter et langt arbejdsliv med mange typer ergonomisk belastende arbejdsopgaver. Det kan være svært at dokumentere årsagerne til nedslidning i daginstitutioner, netop, fordi det ofte er summen af mange forskellige bevægelser, der slider.

Når arbejdstilsynet afdækker ergonomiske belastninger, kan det derfor være nødvendigt at observere på medarbejdere, der udfører deres almindelige arbejdsopgaver, for at skabe overblik over, hvor stor en belastning de ansatte udsættes for. Normalt vil institutionen bare aftale med de tilsynsførende, at de følger ansatte, der udfører funktioner, hvor der kan være ergonomiske belastninger. Den/de tilsynsførende vil alt efter arbejdssituation observere på hvordan løft, skub, træk eller arbejdsstillinger udføres og omfanget og belastningsgraden af arbejdet for de ansatte og vurdere om det ligger indenfor eller udenfor, hvad arbejdsmiljølovgivningen tillader.

Der kan være belastninger, der er potentielt akut skadelige fx tunge løft, men der kan også være – særligt arbejdsstillinger, der belaster mere gradvist og over længere tid. Til observationer af ergonomi anvender Arbejdstilsynet nogle gange fotos. De tilsynsførende ved, at der er særlige krav til billeder af ansatte og børn/unge og de tager generelt kun billeder for at understøtte et evt. påbud.

Særligt om tilsyn med psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske og sociale arbejdsmiljø er næsten altid komplekst og der er mange ting, som har indflydelse på ansattes mulighed for at trives eller mistrives på arbejdspladsen. Det pædagogiske felt er et af flere områder, hvor det psykiske arbejdsmiljø er særligt komplekst. Det skyldes at kernen i pædagogisk faglighed er mennesker og relationer, men det er ofte lettere at forholde sig til andre mennesker og andres relationer end til sine egne.

Arbejdstilsynet har nogle bestemte fokusområder de kan reagere på i forhold til det psykiske og sociale arbejdsmiljø – de såkaldte risikofaktorer. Det er der både politiske årsager til – særligt at arbejdsmarkedets parter, herunder også BUPL, har indflydelse på, hvad AT skal kunne reagere på igennem det såkaldte metodeudvalg. Der er også forskningsmæssige årsager bag, fordi der skal være forskningsmæssigt belæg for at en ansat bliver syg eller kommer til skade af netop faktorer i arbejdet, før AT kan reagere.

Det politiske og forskning i arbejdsmiljø sætter rammen for, hvad Arbejdstilsynet kan reagere på, men i høj grad også på, hvad de skal kunne dokumentere for fx at skrive et påbud. Det er typisk fire risikofaktorer samtalen centrerer sig om på et tilsynsbesøg.

- Arbejdsomængde og tidspress
- Høje følelsesmæssige krav
- Vold og trusler om vold
- Krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane

Ud over de fire "hovedveje" er der desuden mulighed for at tilsynet forholder sig til institutionens beredskab for psykisk førstehjælp i forlængelse af vold eller alvorlige ulykker og i visse tilfælde reagerer arbejdstilsynet på uklarheder i krav og rammer for arbejdet.

Det er vigtigt at vide, hvad der er relevant information for tilsynet, så det kan reagere, når det er nødvendigt. I forhold til dialogen om risikofaktorer i arbejdsmiljøet, så vil det være muligt at læse mere om emnet i spørgeguiderne om psykisk arbejdsmiljø på Arbejdstilsynets hjemmeside og man kan altid søge råd og sparring forud for en gruppesamtale hos BUPL's Arbejdsmiljøkonsulenter i den lokale BUPL fagforening eller forbundet.

Metode

Metoden til at undersøge det psykiske arbejdsmiljø er typisk fokusgruppe interviews med 6-8 medarbejdere ad gangen. Der er intet krav om, at alle skal høres eller at de holdninger de ansatte udtrykker, skal repræsentere alle i institutionen, men normalt er det en god idé at overveje sammensætningen af medarbejdere, så de medarbejdere med størst viden om udfordringerne er til stede og at der er en vis spredning i alder, køn, anciennitet og funktion. Hvis et bestemt fokus kræver en medarbejdersammensætning med andre hensyn, vil det typisk være noget man aftaler med den tilsynsførende.

I nogle tilfælde vurderer de tilsynsførende, at individuelle samtaler er en bedre metode, det kan de fx være i nogle sager om relationelle problemer som krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane, hvor emnet kan være så følsomt, at det ikke er realistisk at blive klog på problemet uden den ekstra anonymitet, der ligger i at være alene.

Et vigtigt princip uanset om det er fokusgrupper eller individuelle samtaler er, at deltagerne skal være der af egen fri vilje.

Arbejdstilsynet er næsten altid to tilsynsførende i sager om afdækning af det psykiske arbejdsmiljø. Det er som regel for vanskeligt både at være en god mødeleder og sikre en tilstrækkelig grundig dokumentation til at en tilsynsførende kan gøre det alene. Desuden kan det psykiske arbejdsmiljø være præget af mange forskellige perspektiver på den samme begivenhed, så det at være to, der har hørt noget, giver en sikrere vurdering.

Mange ledere er ikke interesserede i at deltage i en gruppesamtale, fordi de betragter det som medarbejdernes rum og vægter tillid og samarbejde højere end deltagelsesmuligheder. I forhold til lederes og arbejdsgiveres mulighed for at deltage

ved en gruppesamtale, så siger loven at de har ret til at deltage, men der er kommet ny lovgivning i sommeren 2018. Det nye er, at en repræsentant for arbejdsgiveren har ret til at deltage, medmindre de tilsynsførende vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes. Det er derfor vigtigt som Arbejdsmiljørepræsentant eller medarbejder, at gøre opmærksom på, hvis ledelsens tilstedeværelse vil kunne gøre medarbejdere utrygge i forhold til at udtrykke sig kritisk om det psykiske og sociale arbejdsmiljø.

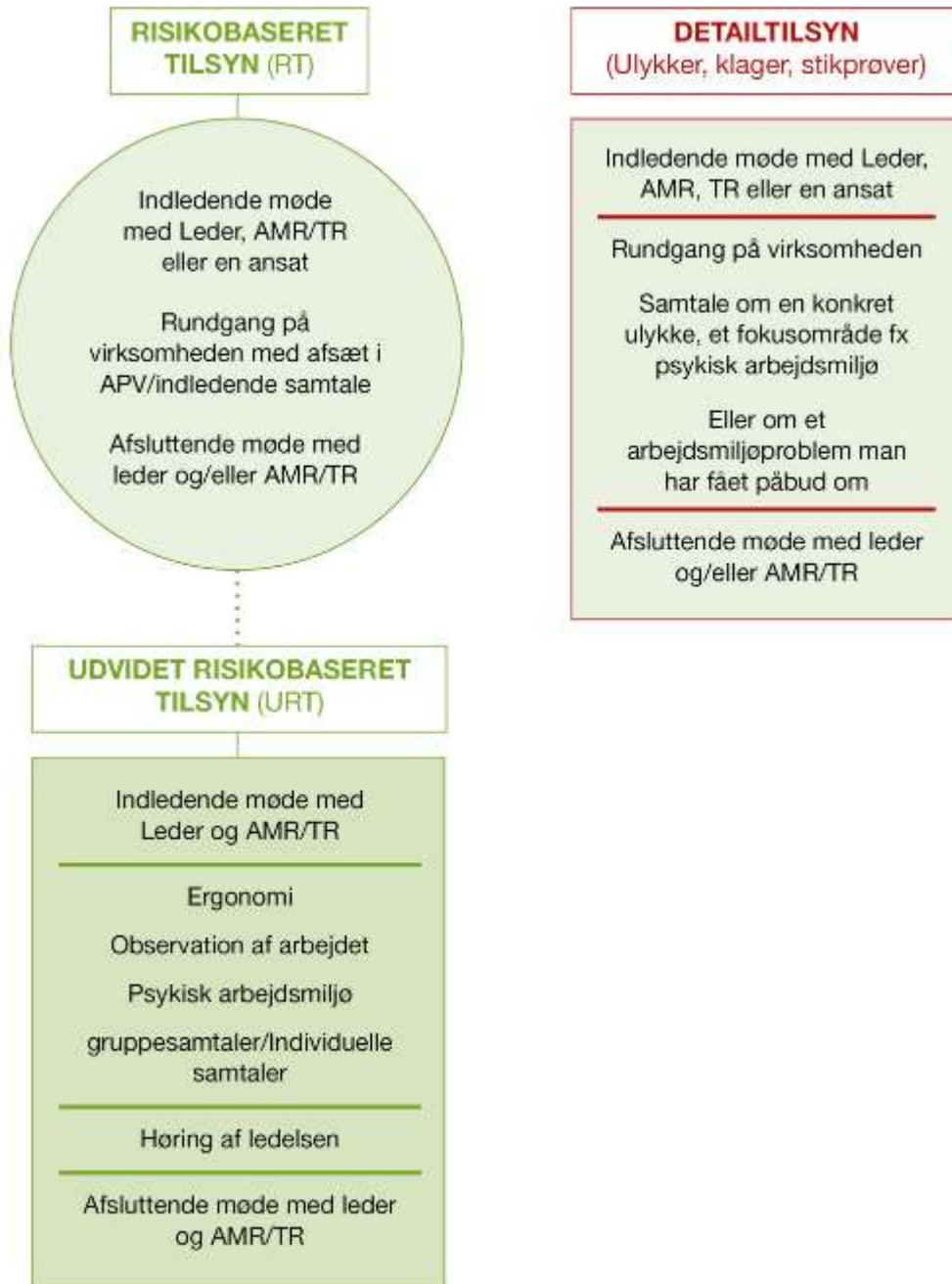
Ved at have drøftet ledelsens evt. deltagelse på forhånd, har man mulighed for at gøre Arbejdstilsynet opmærksom på situationer, hvor det vil være problematisk i god tid.

Arbejdstilsynet har tavshedspligt. Gruppesamtaler er deltageres fortrolige rum og Arbejdstilsynet gør generelt meget for at sikre ansatte anonymitet, så det bliver mindst muligt gennemskueligt, hvem der siger hvad. En typisk formulering kunne være: "der er ansatte i institutionen, som oplyser..." eller "mindst fem ansatte har indenfor den sidste måned oplevet..." Alligevel er der situationer, hvor det er næsten umuligt at holde en ansat helt anonym, så man har altid mulighed for at sige at det man siger ikke skal bruges – så kommer det bare ikke til at kunne understøtte et evt. påbud.

Arbejdstilsynet oplyser normalt deltagerne om retten til ikke at blive refereret videre i begyndelsen af en samtale. Det kan være nødvendigt for forståelsen af vanskelige problemer, at de tilsynsførende får kendskab til detaljer, man ikke vil have med i et evt. påbud. Det kan også være at en deltager får talt sig for "varm" i løbet af en samtale.

Lederes samtaler med Arbejdstilsynet kan også have et følsomt indhold, som holdes fortroligt, men som er afgørende for at forstå problemet. Det kan fx være indholdet i personalesager. Tavshedspligten gælder for både ansatte og ledere. Selv når ansatte eller ledelse vælger, at centrale informationer ikke skal medtages og der derfor ikke kan afgives reaktioner, kan man stadig have et konstruktivt udfald af et tilsynsforløb. Man kan have gavn af generel vejledning og sparring om en kompleks problemstilling.

Tilsynsbesøgets opbygning



Indledende møde

Risikobaserede tilsyn starter typisk med et indledende møde, hvor besøget rammesættes sammen med leder og en medarbejderrepræsentant. Det er en fordel, hvis AMR eller en TR er til stede, men det er ikke absolut nødvendigt. Det er heller ikke et krav at ledelsen er repræsenteret på et risikobaseret tilsyn.

Typisk drøftes APV, trivselsundersøgelse, ulykker og det psykiske arbejdsmiljø. De formelle krav som fx APV'en bliver gennemgået og bruges som afsæt for en snak om de fysiske forhold og giver et billede af, hvor der er noget at kigge på i de fysiske rammer. Mens trivselsundersøgelse og en generel drøftelse af det psykiske arbejdsmiljø, giver et billede af, hvad det er vigtigt at vende med medarbejdere ved rundgangen.

Rundgang på virksomheden

Rundgang på institutionen er en gennemgang af alle rum, hvor der arbejdes. Typiske emner på rundgang er ergonomi, fx arbejdsstillinger i garderober, kryberum, puslefaciliteter og møbler til spisesituationer, men også det psykiske og sociale arbejdsmiljø.

Normalt taler de tilsynsførende selv med medarbejdere om udfordringer af psykisk og social karakter. Der tales også typisk om støj og akustik og om indeklimaforhold.

Blandt de mindre centrale arbejdsmiljøemner er kemi, som kan være relevant i køkkener, fordi der kan være enkelte faremærkede produkter, fx afkalker og opvaskemiddel til industrimaskiner. Der kan også i nogle tilfælde være malervare i skuret, som har såkaldte mal-koder.

Afsluttende møde

På det afsluttende møde gennemgår de tilsynsførende, hvad de har observeret og hørt og den vurdering de har af, om institutionen lever op til arbejdsmiljøloven. Hvis lederen ikke kan deltage på det afsluttende møde kan tilsynsførende høre ledelsen telefonisk efter et besøg og orientere om reaktioner den tilsynsførende har planer om at give institutionen.

Hvis der ikke er nogle reaktioner, får man en kvitteringsskrivelse (tilsynsrapport) på at besøget er afholdt i virksomhedens E-boks. Det er vigtigt selv at tage noter af den vejledning man får igennem besøget, så man kan formidle det videre til resten af personalet, både hvis man får og ikke får nogle reaktioner. Arbejdstilsynet afleverer ikke noget på skrift, hvis der ikke er problemer på kant med Arbejdsmiljøloven.

Forberedt?

Mange er usikre på, hvad de skal have parat eller skal kunne svare på, når Arbejdstilsynet står i døren. Når man har modtaget en varslings om et kommende Risikobaseret tilsyn, kan man nå at få kigget institutionens arbejdsmiljøarbejde efter i sømmene.

En varslingsdato er ikke en dato for et besøg, men en påmindelse om at Arbejdstilsynet kommer inden for en tidshorisont – typisk 1-4 måneder. Det er derfor en god idé at de ansatte er klar over at tilsynet kan ramme et tidspunkt, hvor hverken leder AMR eller TR er i huset og ved, hvor APV og andet relevant materiale befinder sig.

Det er ikke altid en mulighed at forberede sig særskilt ved detailtilsyn og det er i det hele taget en god idé løbende at have overblik over det basale. Det er vigtigt at arbejdsmiljøarbejdet virker i det daglige og ikke kun ved tilsynsbesøg.

Arbejdspladsvurdering (APV)

Som minimum er det en god idé at have fingeren på pulsen med arbejdspladsvurderingen, dvs. at man ved, hvornår den er udarbejdet sidst, hvad der er handleplaner for, hvem der har ansvaret for punkterne og hvornår der er aftalt deadline for punkterne i handleplanen.

Lovkravet siger, at alle virksomheder skal udarbejde en ny APV mindst hver tredje år eller, hvis virksomheden gennemgår større forandringer i organiseringen eller de fysiske rammer. Mange udarbejder en særlig APV for gravide medarbejdere. APV er i princippet institutionens eget værktøj til at kortlægge arbejdsmiljø og der er fuldstændig metodefrihed i forhold til udformningen af en APV. De tilsynsførende spørger dog normalt ind til systematikken under et besøg, typisk om der er ansvarlige og deadlines for de enkelte udfordringer i handleplanen.

Sikkerhedsdatablade og arbejdspladsbrugsanvisning

De fleste institutioner har et eller andet faremærket kemi eller malerverker med såkaldte mal-koder i et skab eller et kælderrum. Typisk er det ikke produkter man anvender i det daglige. Det er altid klogt at være opmærksom på, om det er noget der kan undværes og skille sig af med produktet, hvis det ikke længere er i anvendelse.

Har man produkter med faremærker og mal-koder, som man skal bruge – det kan være kalkfjerner eller maskinopvaskemiddel eller spraymaling/lak, træbeskyttelsesprodukter eller WD-40 (smøremiddel), så kræver det at institutionen har sikkerhedsdatablade, som beskriver de generelle forholdsregler for sikker brug af produktet. De kan printes fra producentens hjemmeside.

Institutionen skal også kunne redegøre for lokale betingelser for sikkert brug af produktet i en såkaldt Arbejdspladsbrugsanvisning (APB). Det kan man leve op til ved at skrive i databladet, hvad produktet må bruges til og hvordan, samt hvilke værnemidler (briller, handsker osv.) man skal bruge og hvor de findes. Formålet er, at de ansatte kender risici ved produktet og ved hvordan man bruger det sikkert. Man kan læse om værnemidler i pkt. 8 i produktdatabladene.

Arbejdsmiljøemner i institutionerne

Der kan være mange forskellige udfordringer i arbejdsmiljøet i daginstitutioner. Der er en bred variation i hvilke fysiske rammer institutionerne har og også meget store forskelle i hvilke organisatoriske og relationelle faktorer, der er i spil forskellige steder i landet, men også afhængigt af de mennesker, der udgør organisationerne.

Ergonomi

I daginstitutioner er der generelt mere nedslidning af de ansattes muskler og skelet end i mange andre brancher. I 0-6 års området kan der være løft af børn, som slider på ryg og skuldre, men også en variation af dårlige arbejdsstillinger fx arbejde på gulvet eller knæliggende.

De store syndere er puslesituationen, afleveringer, børn der skal i og ud af krybber og børn som skal hjælpes i flyverdragter og støvler om vinteren i garderoben. Endelig kan der være løft eller skub og træk af andre tunge ting, fx moon cars. Fælles for det, der slider på kroppen i institutionerne er, at man kan vinde rigtig meget ved at lade børnene selv gøre alt, hvad de selv kan. Man kan lade sig inspirere med mere viden om selvhjulpethed og arbejdsmiljø i ny og revideret udgave af BFA velfærds materiale "**lad dog barnet**".

Løft kan give akutte lændeskader og særligt ved løft over 20 kg med hænderne delvist strakte og med asymmetri, hvor man fx får en skæv bevægelse i ryggen, mens man løfter. Arbejdsstillinger er som regel mere gradvist nedslidende.

Det er vigtigt at ergonomi er en del af kulturen på institutionen, så man løbende husker hinanden på at tænke over at reducere eller helt undgå belastende arbejdsstillinger i arbejdet. Det kan fx være ved at alle husker at børnene selv kan klatre op i krybberne, hvis man har en stige og den er fremme og man tager den tid, der skal til at bruge hæve-sænkebordet i puslesituationen eller til at guide de lidt større børn til selv at få tøjet på, så det kun er de mindste man skal hjælpe.

Pædagogisk arbejde med de ældre børn er ikke i sig selv fyldt med samme typer af belastninger, men der nogle gange ulykker på pædagoger i fritidshjems- og klubområdet. Når der opstår skader på muskler og skelet her, så handler det typisk om tumble-situationer eller aktiviteter med børnene, fx i boldspil eller hvor et barn hopper op på ryggen af en pædagog, uden at han eller hun er forberedt på det. Det kan være en god idé forholde sig til den type ulykker på forhånd, så sandsynligheden for ulykker minimeres.

Psykkiske arbejdsmiljøproblemer

Arbejdstilsynet opererer ud fra det de kalder risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Dvs. nogle typer af belastninger, man kan dokumentere, gør ansatte syge. Der er kommet flere børn i normalområdet – både institutioner og skoler – som har en adfærd, der er grænsesøgende og udadreagerende. Når børn eller unge udviser en udadreagerende adfærd, der kan skade de ansatte eller som på sigt kan være nedslidende at være i, så falder det ind i kategorien vold og trusler om vold hos Arbejdstilsynet – uanset om der var tale om et bevidst forsøg på at skade en ansat eller ej.

For vold gælder det, at Arbejdstilsynet vurderer om den forebyggelse man har passer til den forekomst der er eller forventes at være på den konkrete arbejdsplads/afdeling. Man skal forebygge sandsynligheden for at ansatte bliver udsat for vold, men også minimerer alvorligheden, dvs. risikoen for at komme alvorligt til skade eller få belastningsreaktioner af det, hvis det faktisk skulle ske, trods forholdsregler.

Det er vigtigt at forholde sig til, hvordan vold og trusler forstås, så det ikke er den enkeltes vurdering om noget er vold. Kerneopgaven i pædagogisk arbejde handler om at sikre trivsel, udvikling og læring igennem relationer og aktiviteter. Når man oplever at ens mulighed for at levere en forsvarlig kvalitet bliver udfordret, så man føler at man ikke slår til professionelt, kan der være tale om følelsesmæssige belastninger.

Der er mange ting man ikke reelt har indflydelse på, det kan være man har viden om børn der mistrives, men man ikke selv kan gøre andet end at afvente andre, der skal afhjælpe situationen eller det kan være kontakt med alvorlig sygdom eller dødsfald og sorg hos børn eller adfærd, der er hårdt at være vidne til fx selvskade. I den slags tilfælde kræver det at man forholder sig til, hvordan de ansatte er tilstrækkeligt rustet til de særlige forhold de står i.

Hvis en personalegruppe har problemer med at nå det de skal, indenfor den tid de har til rådighed. Hvis man arbejder i et højt tempo ud over den normale arbejdstid i lange perioder uden mulighed for at afspadsere, kan der være tale om arbejdsmængde og tidspresproblemer. Det er vigtigt at tale om, hvilke konsekvenser det har, når man arbejder under den type pres.

Særligt problemer med uacceptable fejl, forglemmelser og klager som følge af dårlig kvalitet skabt af det opskruede tempo er vigtige at tale med arbejdstilsynet om. Også de interne relationer mellem kolleger eller mellem ansatte og ledelse er et fokusområde.

Det er ofte vanskeligt at løse relationelle problemer med krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane, så det er vigtigt at forebygge at den type problemer opstår og udvikler sig. Ofte er det udfordrende for de tilsynsførende at dokumentere den type problemer, fordi det er forbundet med skyld og skam og meget sårbart at tale om.

Reaktioner på et tilsyn

Resultatet af et tilsynsbesøg kan være alt fra mundtlige vejledninger om de tematikker, man har drøftet til en form for reaktion. Normalt vil den tilsynsførende gerne vejlede generelt om relevante arbejdsmiljøemner.

Det er forskelligt, hvilke særlige kompetencer de tilsynsførende har. De tilsynsførende er uddannet som arbejdsmiljøgeneralister og er forholdsvis brede i deres viden om arbejdsmiljø. De er dog også særligt stærke i et område fx ergonomi eller psykisk arbejdsmiljø.

Normalt vil institutionen møde tilsynsførende med stor erfaring i at køre tilsyn i den offentlige sektor og typisk også i daginstitutionsområdet, da der er virkelig mange tilsyn i det område. De tilsynsførende kører i brancher der bedst matcher deres kompetencer, så der er en stor overvægt af fageksperter i psykisk arbejdsmiljø og ergonomi blandt de tilsynsførende, der kører daginstitutionsområdet.

Hvis Arbejdstilsynet vælger at træffe en skriftlig afgørelse, kan der være tale om flere forskellige typer alt efter formålet med påbuddet og situationens alvorsgrad og kompleksitet.

Reaktioner:

- skriftlig vejledning
- påbud med frist
- påbud uden frist (straks påbud)
- forbud
- afgørelse uden handlepligt
- undersøgelsespåbud (§ 21)
- rådgivningspåbud

Skriftlig vejledning

Skriftlige vejledninger er ikke retligt bindende, men gives når Arbejdstilsynet vurderer, at institutionens arbejdsmiljø skal justeres, hvis man skal undgå at komme på kant med Arbejdsmiljøloven på sigt. Skriftlige vejledninger har til formål at skabe fokus og opmærksomhed på bestemte udfordringer i institutionens arbejdsmiljø. De forpligter i den forstand, at institutionen formelt er gjort bekendt med problemet, hvilket kan påvirke evt. senere tilsyn fx en ulykkesundersøgelse. Vejledninger er generelle og udstikker en retning, men ikke konkrete løsninger.

Påbud med frist

Et påbud betyder, at institutionen ikke lever op til lovkravene. Derfor bliver ledelsen pålagt, at løse de problemer, der er konstateret på besøget. Formelt vil det betyde at det er kommunens juridisk ansvarlige enhed eller for de private institutioner en ejer eller bestyrelse, der har ansvaret for at efterleve påbud. I praksis bliver selve løsningen normalt uddelegeret til den pædagogiske leder, der i samarbejde med Arbejdsmiljørepræsentant, TR eller de ansatte finder en løsning på problemet.

Arbejdstilsynet vejleder generelt om mulige løsninger, men går aldrig ind i beslutningen af, hvilken løsning, der er den rigtige for institutionen. Det er op til ledelsen at finde den løsning, der passer bedst. Løsningen skal kunne godkendes af de tilsynsførende og i tilfælde, hvor udfordringerne i arbejdsmiljøet er komplekse eller ligger uden for, hvad institutionen selv kan løse, er det op til institutionen selv at søge ekstern rådgivningsbistand.

Påbud med frist bliver givet, når institutionen kan fortsætte dagligdagen, men skal finde en permanent løsning på et arbejdsmiljø problem inden en passende frist. Fristen sættes af den tilsynsførende ud fra en vurdering af, hvor længe det vil tage at løse et problem. At anskaffe et puslebord med hæve/sænke funktion kan fx forventes gjort

indenfor 3 måneder, mens man typisk vil få en længere frist til at rette på ventilationsproblemer eller komplekse problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Det er muligt at ansøge om fristforlængelse. Man får normalt forlænget fristen, hvis der er gode grunde til det. Det kan fx være at man kan få et bedre arbejdsmiljø generelt med en mere helhedsorienteret løsning, der kræver en større indsats eller hvis der er tekniske hindringer for at nå i mål med en løsning indenfor fristen. Arbejdstilsynet giver ikke fristforlængelser af økonomiske hensyn for fx at skubbe udgifter til et nyt budgetår.

I visse tilfælde får institutionens ledelse mulighed for at besvare en skriftlig høring om de faktiske forhold. Det er altid en mulighed i påbud om det psykiske arbejdsmiljø.

Man kan søge om fristforlængelse, hvis man har svært ved at nå at efterleve påbuddet indenfor fristen og der er en god grund til det. Der bliver fx typisk givet en fristforlængelse i de tilfælde, hvor det at vente gør løsningen bedre, fordi den kan indgå i en fælles løsning med andre udfordringer. Det kan være at man står overfor at skulle skifte utætte vinduer i institutionen alligevel og når man så er i gang med at have håndværkere kan man få opsat akustikdæmpning ved samme lejlighed. Det vil være en bedre løsning end at virksomheden hurtigt efterkommer et påbud om støj ved at opholde sig mindre i et rum. Det er meget usandsynligt at få fristforlængelse af flere omgange.

Påbud uden frist – straks påbud

Påbud uden frist betyder at institutionen skal tage initiativ til at løse problemet med det samme. Det kan gives, når problemet er til betydelig fare for de ansatte, men der ikke er overhængende fare. Det betyder, at de ansatte ikke står midt i en farlig situation, men der er stor risiko, hvis ikke man løser problemet med det samme.

Et eksempel kan være "en ansat, der oplyser, at han af og til går ud på taget fra et loftsvindue for at hente bolde ned fra tagrenden i mere end 2 meters højde". Hvis den ansatte stod på taget, ville det i stedet være et forbud. Forbud er meget sjældne i daginstitutionssområdet, så det indgår ikke som en del af guiden.

Straks påbud kan også gives, hvis institutionen selv kan løse et problem med det samme, ved fx at bruge et teknisk hjælpemiddel man allerede har. Det kunne være, at en "medarbejder løfter tunge varer til institutionens køkken op ad en trappe i stedet for at anvende et rullebord og en elevator til at få det fra gadeplan til køkkenet på 1. sal." Der er aldrig høring på straks påbud, fordi de er gældende med det samme.

Undersøgelsespåbud § 21

Institutionen kan få et påbud om at undersøge forhold i arbejdsmiljøet, når Arbejdstilsynet har konkret mistanke om forhold, der ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, men ikke på tilsynet kan afgøre eller dokumentere, om der er tale om en overtrædelse af loven.

I forhold til det fysiske kan man få et påbud om at undersøge temperaturforholdene i bestemte lokaler, hvilket man selv vil kunne gøre uden hjælp, mens en undersøgelse af luftkvaliteten i et rum typisk vil kræve hjælp fra eksperter udefra.

Undersøgelsespåbud i forhold til det psykiske arbejdsmiljø kræver altid, at man inddrager en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Komplicerede mobbesager og særligt komplekse arbejdsmiljøforhold kan give anledning til at give et § 21 påbud i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Den autoriserede arbejdsmiljørådgiver udarbejder en undersøgelsesrapport i samarbejde med institutionen. Rapporten sendes til Arbejdstilsynet, der på baggrund af konklusionen vurderer, om der skal afgives et påbud eller sagen kan afsluttes.

Rådgivningspåbud

Påbud om at anvende en autoriseret Arbejdsmiljørådgiver til at løse problemer i arbejdsmiljøet bliver givet, når der er givet et påbud om alvorlige eller komplekse problemer, som er omfattet af bekendtgørelsen eller hvis institutionen modtager mange reaktioner.

Påbud om at anvende en autoriseret rådgiver, gives også automatisk, hvis en virksomhed modtager 5 eller flere reaktioner af følgende typer i samme tilsynsforløb (som kan bestå af flere besøg):

- forbud,
- strakspåbud,
- påbud med frist – eller –
- afgørelser uden handlepligt

Formålet med et påbud om rådgivning er, at institutionen får kvalificeret bistand til at løse det eller de arbejdsmiljøproblemer rådgivningspåbuddet handler om. Rådgiver skal desuden komme med forslag, der kan forebygge at problemerne vender tilbage; bidrage med rådgivning om organisering og anvendelse af APV; samt komme med konkrete anbefalinger til at styrke det generelle arbejdsmiljøarbejde.

Rådgiver skal hjælpe institutionen med at løse det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, som påbuddet handler om. Rådgiveren skal desuden styrke forebyggelsen gennem konkrete forslag til initiativer, der vil kunne sikre at problemerne imødegås fremadrettet.

I daginstitutioner er de mest normale arbejdsmiljøproblemer der kan give rådgivningspåbud, påbud om psykisk arbejdsmiljø, påbud om løft, indeklima eller støj og akustik, men det er ikke alle arbejdsmiljøproblemer af den type, der udløser rådgivningspåbud. Påbud om mobning og seksuel chikane udløser altid et rådgivningspåbud. Det er forskelligt fra sag til sag, hvor mange timers rådgivning, der er behov for og der er derfor ikke faste regler for omfanget af rådgivning.

Man efterkommer et rådgivningspåbud ved at samarbejde med rådgiver og senest 6 uger efter påbuddet er modtaget skal Arbejdstilsynet have oplysninger om hvilken rådgiver, der er indgået aftale med. Ledelsen skal bekræfte at

Arbejdsmiljørepræsentanten eller en anden repræsentant for de ansatte er orienteret om, at der er indgået en aftale med en rådgiver.

Hvis en virksomhed klager over et rådgivningspåbud, skal det ske inden 4 uger efter påbuddet er modtaget. Institutionen er ikke forpligtet til at indgå aftale med en rådgiver før klagen er behandlet.

Afgørelse uden handlepligt (AUH)

Hvis Arbejdstilsynet har vurderet at en institution har overtrådt Arbejdsmiljøloven og virksomheden løser problemet i høringsfasen, konverteres påbuddet til en såkaldt afgørelse uden handlepligt. I praksis betyder det, at Arbejdstilsynet fastholder, at der blev konstateret en overtrædelse, men at institutionen ikke behøver foretage sig yderligere, fordi problemet allerede er løst inden ledelsen har modtaget påbuddet.

Et andet eksempel på en situation, der kan resultere i en afgørelse uden handlepligt, er når tilsynet fører til et påbud med frist, men institutionen løser problemet inden tilsynet afsluttes. Afgørelser uden handlepligt tæller med i forhold til rådgivningspåbud for mange påbud.

Grove overtrædelser

Hvis der er særligt grove overtrædelser af loven på en virksomhed eller virksomheden ikke retter sig efter Arbejdstilsynets påbud, kan tilsynet indgive politianmeldelse og anklagemyndigheden beslutter om der skal rejses tiltale. Straffen er normalt bøder.

Hvis en virksomhed på grov vis har overtrådt kendte og tydelige dele af loven kan Arbejdstilsynet også selv udstede en administrativ bøde. Det sker kun ved klare og ukomplicerede overtrædelser. Det vurderes rutinemæssigt om en virksomhed skal indstilles til en grov overtrædelse, når der afgives et straks påbud. En del arbejdsgivere reagerer voldsomt på ordlyden, når et påbud afsluttes med en påtænkt vurdering af evt. strafferetlige tiltag. Det er dog ofte en helt rutinemæssig vurdering, som følger af bestemte reaktioner.

Efter et tilsynsbesøg

Det er altid en god idé at tage tilsynsbesøget op på et møde og dele de evt. vejledninger der kommer ud af besøget – også hvis man ikke har fået reaktioner fra Arbejdstilsynet. Det giver en god fornemmelse af inddragelse for de ansatte som har hørt om besøget, men ikke har haft en central rolle i det. Det er også en mulighed for at få drøftet om mundtlige vejledninger fra besøget giver anledning til handlinger og få talt med alle medarbejdere om evt. påbud og hvordan institutionen har plan om at løse de problemer de omhandler.

Høring

Efter gruppesamtaler og individuelle samtaler vil ledelsen få mulighed for at give sine perspektiver på de tematikker Arbejdstilsynet har drøftet med de ansatte. Herefter vurderer de tilsynsførende om der er grundlag for en afgørelse.

Hvis Arbejdstilsynet har afgivet påbud kan det være relevant at afgive et høringssvar. I en del tilfælde og altid i forbindelse med reaktioner på det psykiske og sociale område, vil der være mulighed for at indgive et skriftligt høringssvar. Ledelsen har ikke mulighed for at komme med et høringssvar, hvis der er tale om påbud uden frist.

Formålet med høringen er at opklare eventuelle misforståelser og korrigere faktuelle forhold, der kan have indflydelse på den vurdering Arbejdstilsynet foretager af arbejdsmiljøet. Det er altså ikke selve vurderingen, men grundlaget for vurderingen man har mulighed for at kommentere på.

Når ledelsen sender et høringssvar er det vigtigt at man får rettet evt. misforståelser præciseret eller suppleret med informationer, der er relevante for Arbejdstilsynets vurdering. Arbejdstilsynet har pligt til at skrive ledelsens høringssvar ind i afgørelsen. Det gør processen mest smidig og det skriftlige resultat lettest for både Arbejdstilsynet og ledelsen selv at arbejde med, hvis man kun forholder sig til det, der er konstateret eller oplyst af ansatte og ledere. Skriv høringssvar så konkret og præcist som muligt. Selve vurderingen kan kun ændres, hvis de faktiske forhold ikke er som beskrevet i reaktionen.

Skriv om faktiske forhold,

- Som ikke er korrekte, fx det er 7 ansatte og ikke 5 på arbejde tirsdag mellem 14 og 17
- Som kræver præcisering eller uddybning, fx
- Som er nye informationer med indflydelse på vurderingen, fx kommunen har

Tænk over høringen som var det en færdselssituation. Hvis politiet stopper dig og du har kørt for stærkt, så kan det godt være at de vil høre din forklaring inden du evt. får en bøde. Hvis du er på vej på hospitalet med en akut syg eller fødende kan det ovenikøbet være du slipper for bøden. Men de er ikke interesseret i at høre forklaringen fra de andre trafikanter og hvis forklaringen skal have effekt, så skal man fortælle, hvorfor der kan være grund til ikke at give en bøde og ikke stille spørgsmål ved om færdselsloven er fornuftigt indrettet.

Klager over afgørelsen

Når man er uenig i at man er på kant med Arbejds miljøloven kan arbejdsgiver klage over en afgørelse. I forhold til klager er det ledelsen, der kan klage over en afgørelse fra arbejdstilsynet, altså selve indholdet i den reaktion, man har modtaget eller over selve tilsynsbesøget, altså den måde de tilsynsførende har opført sig på, på et tilsynsbesøg. Klager man over afgørelsen, så skal det ske seneste 4 uger efter at institutionen har modtaget den reaktion der klages over.

Det er Arbejdstilsynet der vurderer om en virksomhed er på kant med loven og ansatte kan ikke klage over ikke at få en afgørelse. Men man kan selvfølgelig altid kontakte Arbejdstilsynet og klage, hvis der sker en forværring. Mens klagen bliver behandlet har institutionen ikke pligt til at løse problemet, når det drejer sig om påbud med frist. Straks påbud og forbud skal altid løses med det samme.

Klager bliver behandlet i arbejdsmiljøklagenævnet, som er en uvildig instans, der behandler klager over Arbejdstilsynets afgørelser.

Kommunikation med AT om

- hørings svar om påbud,
- tilbagemeldinger på påbud – og –
- anmodning om fristforlængelse

foregår altid via ADVI, hvor man også kan følge med i processen og frister.

[Læs mere om efter tilsynsbesøget](#)

Tilbagemelding om efterkommelse af påbud

Institutionen skal altid melde tilbage på en reaktion med handlepligt. En tilbagemelding skal beskrive, hvilke tiltag arbejdsgiver har sat i værk for at efterleve loven.

Hvis eksempelvis en institution har fået et påbud om dårlig akustik i et gangareal, så skal de oplyse AT om, at der er opsat akustik dæmpende bats i lofterne i det rum, påbuddet beskriver. Hvis den tilsynsførende ikke umiddelbart kan afgøre om påbuddet er efterkommet, så arbejdet kan fortsætte sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, så vil de typisk ringe og stille uddybende spørgsmål. Hvis det stadig ikke er tilstrækkeligt klart, vil det typisk føre til et kontrolbesøg på virksomheden. Der er derfor rigtig god grund til at skrive tilbagemelding, der svarer præcist og udførligt på det påbud, man har modtaget.

Hvis man er i tvivl er det en god idé at få hjælp fra arbejdsmiljøkonsulenten i den lokale BUPL og i mere komplekse tilfælde vil man også kunne få hjælp fra konsulenter i forbundet.

Smileyordningen

Smileys kan være røde, gule, grønne eller grønne med krone. Kronesmiley er forbeholdt certificerede virksomheder, så Arbejdstilsynet uddeler ikke kronesmileys. Smiley'er vises på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Grøn smiley betyder at institutionen ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet. Det betyder ikke, at Arbejdstilsynet har godkendt institutionens arbejdsmiljø og heller ikke, at der ikke kan være problemer i institutionens arbejdsmiljø – institutionen kan fx godt få en grøn smiley, hvis Arbejdstilsynet ikke har kunnet dokumentere problemer, fordi det ikke har været muligt at få ansatte til at stå ved deres udtalelser om et problem.

Gul smiley gives til institutioner, hvor der har været afgivet et påbud, også selvom påbuddet bliver ændret til en afgørelse uden handlepligt i processen. En gul smiley vises mindst 3 måneder, hvis der er tale om en formel afgørelse om fx APV eller AMO

(og påbud om arbejdspladsbrugsanvisninger fra 1. jan 2019). Ved andre påbud vises smiley'en mindst 6 måneder. Smileyen fjernes, når institutionen har foretaget, det der skal til at løse arbejdsmiljøproblemet, men ikke tidligere end 3 eller 6 måneder efter reaktionen blev givet.

Rød smiley gives til virksomheder, der har fået et forbud eller et rådgivningspåbud. Smileyen vises i mindst 6 måneder og fjernes først, når problemerne er løst og virksomheden kan først få en grøn smiley igen, når der har været afholdt et nyt risikobaseret tilsyn.

Man kan ikke klage over selve smiley'en, men over den reaktion, der har udløst den. Hvis man klager over sagen, modtager institutionen ikke en smiley før efter klagen er afgjort.

Brug Arbejdstilsynet

Der er rig mulighed for at få vejledning om arbejdsmiljøet generelt på tilsynsbesøg og man kan kontakte AT's call center for mere eksotiske problemstillinger, med klager eller når man bare har brug for at vide noget om lovkrav eller muligheder for at leve op til dem imellem tilsynsbesøg.

Min side

Derudover kan man oprette en onlineprofil på AT.dk i øverste højre hjørne ved at klikke på "min side". Her er det muligt at få præsenteret de mest relevante AT-vejledninger, informationsmaterialer og brancherettede materialer fra Branche Fællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA tidl. BAR). Man kan også vælge at få vist materialer fra andre brancheområder, fx restaurationsområdet, hvis man har en køkkenmedarbejder.

[Opret onlineprofil på at.dk](#)

Online AT

På online AT kan man følge sin sag og frister, hvis man har fået reaktioner fra Arbejdstilsynet. OnlineAT.dk skal anvendes i sager efter 1. januar 2018, hvor institutionen har brug for at kommunikere med AT med:

- Svar på skriftlig høring om et påtænkt påbud
- Tilbage melding om efterkommelse af reaktion
- Anmodning om fristforlængelse for efterkommelse af påbud

Processen

Man kan følge processen fra et tilsynsbesøg til hvert enkelt påbud er efterkommet på AT's hjemmeside.