



## Nyhedsbrev nr. 9/2016

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev indeholder resume af 5 udvalgte sager af almen eller principiel interesse, som nævnet afgjorde i oktober 2016.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

Afgørelserne kan søges frem på [retsinformation.dk](http://retsinformation.dk) under søgekriteriet: "Ressortministeriets journalnummer": Brug journalnumrene, der står her i nyhedsbrevet under den enkelte afgørelse.

### Indhold

Lov om arbejdsmiljø .....	1
Sag nr. 1: Ophævelse af påbud om at sikre pædagogerne på en skole mod uklare krav i arbejdet, som kan forringe sikkerhed og sundhed .....	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at udarbejde en handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer .....	5
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at sikre passende belysning afpasset arbejdets art .....	7
Sag nr. 4: Påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet i en fødeafdeling ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed sendt tilbage til Arbejdstilsynet .....	8
Sag nr. 5: Afgørelse til projekterende om overtrædelse af reglerne om i et projekt at angive brug af tekniske hjælpemidler ved håndtering af byrder sendt til rette modtager og blev fastholdt .....	11

---

## Lov om arbejdsmiljø

---

### Sag nr. 1: Ophævelse af påbud om at sikre pædagogerne på en skole mod uklare krav i arbejdet, som kan forringe sikkerhed og sundhed

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud om, at pædagogerne i SFO på en skole skal sikres mod uklare krav i arbejdet, da Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der er uklare krav og retningslinjer i forhold til det pædagogiske arbejde, den understøttende undervisning og samarbejdet med lærerne på skolen, som ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige.

Arbejdstilsynet besøgte en skole, hvor tilsynet så nærmere på forholdene for pædagogerne i SFO. De ansatte pædagoger i SFO har undervisningstimer på skolen samt timer i SFO'en.

De ansatte oplyste under gruppesamtale med Arbejdstilsynet, at "de har mange forskellige kasketter på". De arbejder på skolen og i SFO, som er to forskellige arbejdspladser, og de skal skifte sind fra den ene arbejdsplads til den anden. De ansatte oplyste i den forbindelse, at de ikke altid ved, om de skal henvende sig til skoleledelsen eller SFO-ledelsen i en given situation. "Ledelsen" er blevet et mudret begreb.

De ansatte oplyste desuden, at de får mange forskellige forklaringer og uklare meldinger fra henholdsvis skoleledelsen og SFO-ledelsen.

De ansatte oplyste videre, at der ikke er udarbejdet politikker eller retningslinjer på forhånd, og at der er mange henstillinger i stedet for klare regler fx i forhold til, hvad og hvornår børnene må have deres legetøj med i SFO, eller om børnene må bruge deres mobiltelefoner i SFO-tiden.

På grund af de uklare regler skal de ansatte gå og forsvare sig over for hinanden, og de bliver spillet ud mod hinanden af børnene, fordi de ikke har en ensartet holdning til tingene. Den enkelte ansatte skal selv fra situation til situation vurdere, hvilke regler der skal være. Der er ikke en fælles norm.

De ansatte oplyste, at konsekvenserne er, at børnene, hvis de får et svar, som de ikke bryder sig om, bare kan gå videre til den næste pædagog og få et andet svar. Pædagogerne skal efterfølgende stå til ansvar overfor forældrene og *"kommer til at fremstå som idioter, der gør, som det passer os"*.

De ansatte oplyste hertil, at når de går til ledelsen og spørger, så får de et vævende svar eller får at vide, at *"det er op til dig"*. De ansatte oplyste videre de internt i medarbejdergruppen har brugt meget tid på at diskutere, hvordan de skal forstå tingene, og det giver anledning til misforståelser og internt *"fnidder"*.

*Det betyder, at det nogle gange accepteres, at børnene løber på gangen og andre gange ikke.*

En pædagog havde spurgt en anden kollega om, hvorfor et barn havde fået lov at køre på løbehjul uden cykelhjelme. Pædagogen havde ikke været klar over, at der var en særregel om, at børnene godt må køre på deres egne medbragte løbehjul uden cykelhjelme, og at en regel om cykelhjelme kun gælder for SFO løbehjul. De ansatte skal gå og holde øje med, om børnene kører på deres eget løbehjul eller et SFO løbehjul.

Der havde været afholdt teater, og det havde efterfølgende været uklart, hvem der skulle blive og rydde op, hvilket medførte, at der ikke var nok ansatte tilbage til at rydde op.

De ansatte oplyste videre, at forældrene har stor indflydelse på, hvordan regler og retningslinjer udformes. Der er enkelte forældre, som kan sætte dagsordenen for og kan ændre, hvad der skal være pædagogernes praksis i SFO. *"Alle interessenter har lov til at have en mening om, hvordan vi skal lave vores arbejde"*.

De ansatte oplyste ydermere, at skolen opererer med et 2-lærer-system, som i praksis betyder, at der er en lærer og en pædagog i hver klasse.

De ansatte oplyste i den forbindelse, at de gerne vil påtage sig nye opgaver i skolen såsom understøttende undervisning, men at de ikke har de fornødne ressourcer til det, og heller ikke kan få tilstrækkelig med sparring med deres kolleger til at løse opgaven.

De ansatte oplyste hertil, at det ikke er i alle teams, der består af både lærere og pædagoger, at man har fundet tid til at mødes for at planlægge den understøttende undervisning og orientere hinanden om klassen. I nogle teams har møderne været lagt i SFO-tiden, hvorfor pædagogerne ikke kunne deltage og dermed ikke har fået den fornødne information og sparring.

De ansatte oplyste desuden, at der er uklarhed om, hvorvidt pædagogerne skal deltage i skole-hjem-samtaler, og i nogle tilfælde er samtalerne lagt i SFO-tiden, hvorfor det ikke har været muligt for pædagogerne at deltage.

De ansatte oplyste videre, at der i nogle teams har været konflikter med lærerne på møderne, fordi lærerne tog initiativ til at ville definere, hvad pædagogerne skulle bruge deres tid til og ville disponere over deres timer til opgaver, som de havde brug for hjælp til. Pædagogerne følte, at de skulle have et skema, som de ikke selv har haft indflydelse på, og at de over for lærerne skulle forsvare, hvordan de bruger deres tid.

De ansatte oplyste endelig, at de kan blive sat ud som vikar i en anden klasse end deres egen. Nogen medarbejdere har oplevet det flere gange på en uge, og andre har slet ikke prøvet det. Hvis pædagogen eller læreren bruges som vikar i en anden klasse, så er man reelt ikke 2 i klassen.

De ansatte oplyste hertil, at de ikke føler sig klædt på til at gå ind i en fremmed klasse og undervise. De føler sig ikke tilstrækkeligt forberedt og ved ikke, hvad der forventes af dem i forhold til undervisningen som vikar.

Skoleledelsen oplyste på det afsluttende møde med Arbejdstilsynet, at de ikke har været gode nok til at melde klare retningslinjer ud til medarbejderne.

Skolen har oplyst, at pædagogerne efter folkeskolereformen skal se sig selv som skolepædagoger og ikke kun fritidspædagoger. Der er ikke tale om to forskellige arbejdspladser men én.

Skolen har i høringssvaret desuden oplyst, at det er beklageligt, hvis dårlig omgangstone skyldes uklare retningslinjer. *"Det skal vi selvfølgelig rette op på, men det er også vigtigt, at personalet selv får bragt misforståelser og "fnidder" frem i lyset"*, da det vil skabe mulighed for, at skoleledelsen og SFO leder kan handle på det.

Skole oplyste, at den tidligere SFO-ledelse fratrådte for tre år siden, bl.a. fordi de ansatte mente, at ledelsen var for dikterende og ikke gav plads til eget råderum og medindflydelse. Den nuværende ledelse vil gerne inddrage de ansatte og giver derfor de ansatte mulighed for råderum og medindflydelse.

Ledelsen undrer sig over, at denne ledelsesstil bliver opfattet som en *"hvad synes du selv"*-ledelsesstil. Ledelsesproblematikken har aldrig været problematiseret på møderne med arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

Arbejdstilsynet fik oplyst af SFO-ledelsen, at pædagogerne har *"deres egen tolkning af tingenes tilstand"*, og at pædagogerne laver deres egne regler i de tre årgangsteams, som de



indgår i med de øvrige pædagoger. Det giver udfordringer med samarbejdet på tværs af pædagogernes teams.

Ledelsen oplyste endvidere, at der er stor forskel på, hvordan teamsamarbejdet med lærerne fungerer i de enkelte teams med lærerne.

Skoleledelsen oplyste hertil, at de forskellige teams er selvstyrende, og at der i nogle teams er pædagoger, som ikke vil tage ansvaret/lederrollen, og derfor påtager lærerne sig det. Skoleledelsen oplyste desuden, at lærerne og pædagogerne ikke kender hinandens overenskomster og derfor giver det problemer, når de skal finde ud af, hvem der skal løse hvilke opgaver. Skoleledelsen har tilbudt at deltage i teammøderne, men det er de ansattes ansvar at gå til ledelsen, hvis de oplever problemer med teamsamarbejdet.

Skolen oplyste ydermere, at forældrene bliver hørt, men at det ikke er rigtigt, at de sætter dagsordenen for pædagogernes praksis i SFO. De enkelte forældre kan ikke bestemme praksis i SFO.

Skoleledelsen oplyste endvidere, at de ved, at det som vikar er en stor belastning at komme ind i en klasse, man ikke kender, og lave noget andet end det, som man har forberedt. De oplyste desuden, at *"det står helt klart i overenskomsten, at hvis man ikke kender klassen, så er der tale om en pasningssituation"*.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at det skal sikres, at uklare krav i arbejdet på skolen ikke forringer medarbejdernes sundhed.

### **Regler**

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til forebyggelsesprincipperne.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 7, i samme bekendtgørelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

### **Afgørelse**



Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at det skal sikres pædagogerne i SFO på skolen, mod uklare krav i arbejdet, som kan forringe de ansattes sikkerhed og sundhed, idet et flertal vurderede, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der er uklare krav og retningslinjer i forhold til det pædagogiske arbejde med børnene og i forhold til den understøttende undervisning og samarbejdet med lærerne på skolen.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet alene havde begrundet afgørelsen med, at pædagogerne oplyste, at der ikke var udarbejdet retningslinjer og klare regler om, hvad børnene må i SFO, fx om børnene må have deres legetøj med i SFO, eller om børnene må bruge deres mobiltelefoner i SFO, og at pædagogerne ikke har en ensartet holdning til tingene.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet alene har henvist til, at det blev oplyst af SFO-ledelsen, at pædagogerne laver deres egne regler i de tre årgangsteams, som de indgår i sammen med de øvrige pædagoger, og at der er udfordringer med samarbejdet på tværs af pædagogernes teams.

Flertallet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet har henvist til, at ledelsen oplyste, at de gerne tager en samtale med forældre om konflikter, hvis pædagogerne ønsker det, samt at pædagogerne i klagen har oplyst, at der ikke er tale om, at den nærmeste ledelse ikke kan bakke dem op, og at ledelsen tager en samtale med forældrene, hvis pædagogerne beder dem om det i de situationer, hvor forældrene har skældt ud på pædagogerne.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet alene har henvist til, at pædagogerne oplyste, at det ikke er alle teams af lærere og pædagoger, som har fundet tid til at mødes og planlægge den understøttende undervisning samt orientere hinanden om klassen, og at møderne i nogle teams har været lagt i SFO-tiden, således at pædagogerne ikke kunne deltage og få den fornødne information og sparring.

Der har i nogle teams været konflikter med lærerne på møderne, fordi lærerne tog initiativ til at ville definere, hvad pædagogerne skulle bruge deres tid til og ville disponere over deres timer til opgaver, som lærerne havde brug for hjælp til.

Flertallet lagde ydermere vægt på, at skoleledelsen oplyste, at ledelsen har tilbudt at deltage i teammøderne og står til rådighed for de ansatte, hvis de oplever konflikter i samarbejdet med lærerne.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på fem af nævnets medlemmer vurderede, at det er dokumenteret, at der er uklare krav, som forringer pædagogerne i SFO's sikkerhed og sundhed (**j.nr. 2016-6024-50660**).

---

## **Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at udarbejde en handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at en virksomhed skulle udarbejde en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemerne, da Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg havde konstateret, at virksomheden ikke i arbejdspladsvurderingen havde udarbejdet en handlingsplan for løsning af nogle arbejdsmiljøproblemer.**

Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke i en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV) var udarbejdet en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Arbejdstilsynet fik oplyst, at virksomheden i forbindelse med udarbejdelse af APV havde lavet en kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, men at der endnu ikke var udarbejdet en handlingsplan på baggrund af kortlægningen.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at det blandt andet fremgik af kortlægningen, at der var problemer med belysningen i et kontorområde, og at der var indeklimaproblemer i form af trækgener i kontorområdet.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at der skal udarbejdes en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemerne i virksomheden.

Virksomheden klagede over påbuddet, og anførte, at der ikke skal udarbejdes en handlingsplan for et problem, som ikke prioriteres, og at der for så vidt angår indeklimaproblemerne i allerede er en handlingsplan, og at processen som følge deraf er afsluttet.

Virksomheden afviste desuden, at der er et problem med passende belysning i kontorlokalerne.

### **Regler**

Det fremgår af § 15a, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.

Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemerne i virksomheden, da et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at virksomheden ikke i ar-

bejdspladsvurderingen havde udarbejdet en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemer.

Flertallet lagde til grund, at det blandt andet fremgik af virksomhedens kortlægning, at der i kontorområdet var problemer med belysningen samt problemer med indeklimaet i form af trækgener.

Til klagen bemærkede flertallet, at der skal foretages en prioritering og opstilling af en skriftlig handlingsplan til løsning af de problemer, som der er blevet bragt op under virksomhedens kortlægning af arbejdsmiljøproblemer. Af planen skal fremgå, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt de konstaterede problemer skal løses.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 9 ud af nævnets 11 medlemmer.

**Mindretalsudtalelse:** To af nævnets medlemmer vurderede, at virksomheden havde udarbejdet en handlingsplan på tilsynstidspunktet (**j.nr. 2016-6021-49847**).

---

### **Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at sikre passende belysning af passet arbejdsart**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at en virksomhed skulle sikre passende belysning i et kontorlokale, herunder sikre at den kunstige belysning er afpasset arbejdsart med hensyn til lysfordeling, lysstyrke og lyskvalitet, da Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg havde konstateret, at der var meget dunkelt i kontorlokalet i virksomheden, og at der var opsat lamper på væggene, som lyste op og ned af væggene i lokalet, og at der ikke var loftbelysning i kontorlokalet.**

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der var meget dunkelt i et kontorlokale. Der var opsat lamper på væggene, som lyste op og ned af væggene i lokalet, men der var ikke loftbelysning i kontorlokalet. De ansatte i kontorlokalet arbejder stort set fuld tid og i størstedelen af arbejdsdagen ved deres kontorarbejdsplads.

Arbejdstilsynet afgav et påbud til virksomheden om at sikre passende belysning i virksomhedens kontorlokale.

#### **Regler**

Det fremgår af § 42, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 39, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at der skal være en tilstrækkelig almen belysning i arbejdsrummet og passende særbelysning på den enkelte arbejdsplads, således at arbejdet kan foregå forsvarligt, herunder i hensigtsmæssige arbejdsstillinger.



Det fremgår, af § 40, i samme bekendtgørelse, at den kunstige belysning skal med hensyn til lysfordeling, lysstyrke og lyskvalitet være afpasset efter arbejdets art og arbejdsrummets farver.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skulle sikre passende belysning i virksomhedens kontorlokale, herunder sikre at den kunstige belysning er afpasset arbejdets art med hensyn til lysfordeling, lysstyrke og lyskvalitet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at der var meget dunkelt i kontorlokalet i virksomheden, og at der var opsat lamper på væggene, som lyste op og ned af væggene i lokalet, men at der ikke var etableret loftbelysning i kontorlokalet.

Nævnet lagde til grund, at de ansatte i kontorlokalet arbejdede stort set fuld tid og i størstedelen af arbejdsdagen ved deres kontorarbejdsplads.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6030-36884**).

---

## **Sag nr. 4: Påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet i en fødeafdeling ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed sendt tilbage til Arbejdstilsynet**

**Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet i en fødeafdeling ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.**

Arbejdstilsynet besøgte en fødemodtagelse og fødegang på et hospital og fik blandt andet følgende oplyst:

*Fødemodtagelsen* modtager akutte henvendelser fra gravide med forskellige problemstillinger, som f.eks. akut behov for kontrol, kvinder der mærker mindre liv, har kraftig blødning eller stærke smerter eller gravide, der er i begyndende fødsel.

*Fødegangen* modtager akut henviste patienter eller fødende fra fødselsmodtagelsen hele ugen hele døgnet rundt. Der varetages både normale og patologiske fødselsforløb, herunder gravide, der har brug for intensiv overvågning, samt hjemsendelse af ambulante fødende.

Jordemødrene og ledelsen oplyste, at arbejdet på begge afdelinger var kendetegnet ved samme grundvilkår i form af krav til indlevelse og indføling, og en bestemt adfærd fra jordemødrene, og at kunne håndtere egne følelser og reaktioner, samt have overblik, og være på forkant med situationen.

Desuden skal jordemødrene ud over at have kendskab til den enkelte patient også håndtere andres følelser og reaktioner, herunder at kunne håndtere fødende og familier i krise, og håndtere pludselige og uforudsigelige livstruende hændelser.



Det blev endvidere oplyst, at jordemødrene kommer tæt på de fødende og deres pårørende, at der dagligt er mange intense hændelser, der stiller store krav til tilstedeværelse og nærvær. Herudover kan der være fødende, som er meget bange, samt fødende og pårørende, som er besværlige eller aggressive.

Der forekommer besværlige og komplicerede fødselsforløb, herunder hvor børnene er rigtig dårlige, børn der får hjerneskade under fødslen, børn der dødfødes eller børn, der dør under fødslen.

Der er et stort flow af fødende og mange forskellige patienter og fødselsforløb, hvilket stiller store krav til hurtig omstilling.

Ledelsen og jordemødrene oplyste, at jordemødrene på fødegangen dagligt ikke når at afslutte fødselsforløb, herunder måle og veje barnet og slutte af med fødende, hvilket opleves som en stor følelsesmæssig belastning. Jordemødrene forestår efterfødselssamtaler med kvinder, der har haft svære fødselsforløb.

Ledelsen oplyste, at 10 % af de fødende er psykisk sårbare og/eller socialt udsatte, herunder med misbrug og fedmeopererede. Sidstnævnte har ofte psykiske diagnoser, som bl.a. kommer til udtryk ved, at de forsøger at spille jordemødrene ud mod hinanden. Herudover skal jordemødrene håndtere akutte fødende, der ikke taler dansk, hvilket besværliggør kommunikationen.

Jordemødrene oplyste, at der var et meget højt arbejdstempo, og at det havde stået på i flere år.

Ledelsen bekræftede, at det jævnligt sker, at retningslinjer overskrides, og at det er jordemødrene, der skal formidle beslutningerne til de fødende/pårørende. De skal forklare, at fødestedet ikke kan imødekomme det, der var blevet lovet, hvilket er en følelsesmæssig belastning.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at det skal sikres, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

### **Regler**

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til forebyggelsesprincipperne.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 7, i samme bekendtgørelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt arbejdet med patienter og pårørende i fødemodtagelsen og fødegangen på hospitalet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet fandt, at sagen ikke i tilstrækkelig grad var oplyst i forhold til, om der faktisk er en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde følelsesmæssige belastninger som følge af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan arbejdspresset og tempoet i arbejdet faktisk bevirker, at der er en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde oplevelser i arbejdet.

Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet alene havde henvist til, at jordemødrene har oplyst, at der som regel kun er fokus på det meget akutte, men at de ikke kan nå at reflektere over andre akutte ting, herunder næved - hændelser, der også er belastende, og at selvom ledelsens dør altid er åben, er der i praksis ofte ikke tid til at vende eller bearbejde daglige belastende oplevelser.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det fremgår af oplysningerne, at ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen hertil har oplyst, at de ikke kan genkende billedet af, at der kun er fokus på livstruende situationer. Det er altid muligt at få kontakt med en jordemoderleder, således at ingen jordemoder går fra en vagt uden at have fået talt om en episode eller et forløb, der har været vanskeligt.

Flertallet lagde desuden vægt på, at det er oplyst, at afdelingsjordemødrene er meget opmærksomme på fødslernes forløb, herunder jordemødrenes oplevelser og følelser. Vicejordemødrene sørger for at indkalde de involverede personaler til debriefing hurtigt efter hændelser. Der er desuden en udbredt kollegial omsorg og opmærksomhed.

Flertallet lagde herudover vægt på, at ledelsen siger, at deres dør altid er åben, men at jordemødrene oplyser, at der i praksis ofte ikke er tid til at vende eller bearbejde daglige belastende hændelser.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet har anerkendt, at ledelsen har oplyst, at det altid er muligt at få kontakt med en jordemoderleder, således at ingen jorde-

moder går fra en vagt uden at have fået talt om en episode eller et forløb, der har været vanskeligt.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet har anerkendt, at ledelsen har oplyst, at der er tale om en pausekultur, hvor jordemødrene ikke organiserer sig ud af at få afholdt pauser i løbet af arbejdsdagen, og at ledelsen italesætter vigtigheden af at holde pauser i vagten.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet har anerkendt, at der findes en procedure for de-briefing i forbindelse med yderst komplicerede forløb, og at der udføres en faglig gennemgang af disse forløb, samt at alle implicerede inviteres, men at det kan være svært at samle de implicerede.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 af nævnets 11 medlemmer vurderede, at sagen var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, at arbejdet ikke er tilrettelagt, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (**J.nr. 2016-6024-33852**).

---

## **Sag nr. 5: Afgørelse til projekterende om overtrædelse af reglerne om i et projekt at angive brug af tekniske hjælpemidler ved håndtering af byrder sendt til rette modtager og blev fastholdt**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at et arkitektfirma var rette modtager af en afgørelse om overtrædelse af reglerne om i et projekt at angive brug af tekniske hjælpemidler ved håndtering af byrder og fastholdt afgørelsen, da arkitektfirmaet som rådgiver ikke havde levet op til sine forpligtelser, da der i projektet manglede en beskrivelse af, hvilket teknisk hjælpemiddel, der kunne anvendes til udlægning af armeringsnet i forbindelse med opbygningen af slidlag i en kælders gulvkonstruktion.**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og fik fremvist en arbejds- og bygningsbeskrivelse vedrørende gulvarbejde, herunder arbejdsbeskrivelse for slidlag og isolering, som var udarbejdet af et arkitektfirma. Det fremgik af arbejdsbeskrivelsen, at der skulle udlægges armeringsnet på afstandsbrickes.

Det var ikke beskrevet, hvordan udlægningen af armeringsnet kunne udlægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Bygherres koordinator under byggeriets gennemførelse og byggeledelsen oplyste, at der ovenpå den trykfaste isolering skulle udlægges plastfolie som sikring mod radon. Arbejdet med støbning af slidlaget i kælderen kunne først udføres i byggeprocessen, når dækket mellem kælder og stueplan var udført.

På byggepladsen konstaterede Arbejdstilsynet, at armeringsnettet vejede 49 kg. Underlaget var glat, hvor de ansatte skulle udlægge armeringsnet på afstandsbrickes, da der var udlagt plastik på trykfast isolering. Plastikken var glat at gå på.

Arbejdstilsynet konstaterede endvidere, at der var trappetrin fra oplagspladsen i kælderen til, hvor de ansatte skulle lægge armeringsnet.

Arbejdstilsynet traf en afgørelse overfor arkitektfirmaet om, at firmaet havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at den projekterende med sine angivelser i projektet skal sørge for, at egnede tekniske hjælpemidler kan bruges i forbindelse med håndtering af byrder under projektets gennemførelse.

Arkitektfirmaet klagede over Arbejdstilsynets afgørelse.

### **Regler**

Det fremgår af § 33, i arbejdsmiljøloven, at den, der leverer et projekt til et teknisk hjælpemiddel, et produktionsanlæg eller et bygge- eller anlægsarbejde, skal i projektet tage hensyn til sikkerhed og sundhed ved arbejdets udførelse og driften af det færdige byggeri eller anlæg m.v. Det samme gælder den, der på lignende måde rådgiver om arbejdsmiljømæssige.

Det fremgår § 4, i bekendtgørelsen om projekterendes og rådgiveres pligter m.v. efter lov om arbejdsmiljø, at vis flere projekterende leverer et projekt, er hver ansvarlig for sin del af projektet.

Hvor der er flere projekterende, skal den enkelte projekterende medvirke til, at eventuelle grænseflader til projekter eller projektdele, som andre projekterende er ansvarlige for, bliver klarlagt således, at overholdelsen af denne bekendtgørelse også bliver påset i grænsefladerne.

En projekterende, der lader dele af et projekt projektere hos andre, skal sørge for, at det samlede projekt opfylder bestemmelserne i bekendtgørelsen.

Det fremgår af § 7, i samme bekendtgørelse, at den projekterende med sine angivelser i projektet skal sørge for, at egnede tekniske hjælpemidler kan bruges i forbindelse med håndtering af byrder under projektets gennemførelse og det gennemførte projekts vedligeholdelse, hvis en manuel håndtering af byrderne indebærer fare for sikkerhed og sundhed.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at arkitektfirmaet var rette modtager af påbuddet og fastholdt påbuddet.

Nævnet lagde herved vægt på, at arkitektfirmaet var totalrådgiver på projektet og dermed kontraktholder overfor bygherren. De øvrige rådgivere på projektet var alle kontraktlige underrådgivere til arkitektfirmaet.

Nævnet vurderede, at arkitektfirmaet som rådgiver ikke havde levet op til sine forpligtelser, og lagde vægt på, at der på projektet manglede en beskrivelse af, hvilket teknisk hjælpemiddel, der kunne anvendes til udlægning af armeringsnet i forbindelse med opbygningen af slidlaget i kælderenes gulvkonstruktion.



Nævnet lagde endvidere vægt på, at der under punktet arbejdsmiljø ikke var beskrevet, hvordan udlægningen af armeringsnettet kunne udlægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at armeringsnettet vejede 49 kg, og at underlaget var glat, hvor de ansatte skulle udlægge armeringsnette på afstandsbrikker, da der var udlagt plastik på trykfast isolering. Der var trappetrin fra oplagspladsen i kælderen til, hvor de ansatte skulle armeringsnette.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6199-33139**).

---

Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK) kan findes på [www.ast.dk](http://www.ast.dk)

---

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.  
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent, souschef Erik Pohl, direkte tlf. 6189 7443.

---