

## Nyhedsbrev nr. 3/2013

Arbejdsmiljøklagenævnet har i marts måned 2013 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

**Nyhed:** Klik på nyhedsbrevets link ([Sagens journalnummer eller nyhedsbrevets indholdsfortegnelse](#)) for at få direkte adgang til den enkelte afgørelse.

**Bemærk:** Søgefunktionen er dog først aktiv, når de enkelte afgørelser er frigivet i Retsinformation.

Afgørelserne kan også søges i Retsinformation under udvidet søgning af afgørelser ved at anvende sagens journalnummer, der er givet i parentes (70.....).

---

### Indholdsfortegnelse:

<b>Lov om arbejdsmiljø.....</b>	<b>1</b>
Sag nr. 1 Afslag på anmodning om at blive godkendt som autoriseret arbejdsmiljørådgiver .....	1
Sag nr. 2 Hjemvisning af påbud om arbejdsmiljørådgiver ved 5 eller flere overtrædelser konstateret ved arbejde på én produktionsenhed .....	4
Sag nr. 3 Påbud om at sikre at løft af kasser ved containertømning er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt .....	5
Sag nr. 4 Påbud om psykisk førstehjælp under hensyn til arbejdets art og virksomhedens størrelse .....	7

---

## Lov om arbejdsmiljø

---

### Sag nr. 1 Afslag på anmodning om at blive godkendt som autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Arbejdsmiljøklagenævnet gav en virksomhed afslag på godkendelse som autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da virksomheden ikke opfyldt reglerne om at blive godkendt, fordi virksomheden ikke havde dokumenteret kvalifikationskravene på det psykiske område, kravene til sundhedsfaglig uddannelse, samt rådgivningserfaring. Desuden var der ikke procedurer for vedligeholdelse af personalets kvalifikationer samt overførsel af viden mellem det faglige personale.

En virksomhed havde søgt Arbejdstilsynet om at modtage autorisation som arbejdsmiljørådgiver på alle områder. Det vil sige 1) Det biologiske område, 2) Det kemiske område, 3) Det fysiske område, 4) Det psykiske område, og 5) Det ergonomiske område.

Virksomheden havde indgået en samarbejdsaftale om rådgivning indenfor de områder, som virksomheden ikke selv er kompetent indenfor. Det vil sige 6) Det biologiske område, 7) Det kemiske område, og 8) Det fysiske område.

Arbejdstilsynet gav virksomheden afslag på autorisation som rådgiver på alle områder, idet virksomheden manglede kompetence på det psykiske område hos to medarbejdere.

Desuden manglede virksomheden procedurer, der sikrer vedligeholdelse af personalets kvalifikationer, overførsel af viden mellem det faglige personale, og afholdelse af en årlig evaluering med henblik på at klarlægge behov for ændringer i kvalitetsprocedurerne vedrørende alle områder.

Virksomheden klagede over afslaget og anførte blandt andet, at virksomheden havde flere ansatte med sundhedsfaglige, akademiske uddannelser, som har flere års erfaring med arbejdsmiljørådgivning. Desuden har virksomheden de fornødne kvalitetsprocedurer, idet det er en del af at være ISO 9001:2008 certificeret.

### Regler

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, at den, der vil rådgive virksomheder om efterkommelse af påbud fra Arbejdstilsynet om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, enten skal have opnået autorisation til at

1) rådgive om løsning af alle rådgivningspåbud på alle de områder, som fremgår af kap. 2 og 3 i bekendtgørelse om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, herunder undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø, og benævnes autoriseret arbejdsmiljørådgiver, eller

2) rådgive om løsning af en eller flere komplekse og alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på et eller flere af de områder, som fremgår af § 5 og af kap. 3 i bekendtgørelse om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, herunder undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø, og benævnes autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver.

Det fremgår af § 7, i samme bekendtgørelse, at den, der ansøger om at blive autoriseret arbejdsmiljørådgiver, er ansvarlig for og skal dokumentere at råde over et fagligt personale, der enten har en teknisk eller en sundhedsfaglig uddannelse af mindst 3 års varighed eller har opnået tilsvarende kvalifikationer, dog således at begge uddannelsesretninger er repræsenteret.

Det faglige personale skal desuden have mindst 1 års erfaring opnået inden for de seneste 5 år med at udføre rådgivning om styrkelse, systematisering og effektivisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, herunder erfaring med bistand til udarbejdelse af arbejdspladsvurdering og organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, og have erfaring i brug af rådgivningsmetoder og arbejdsmetoder i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Ansøgeren er ansvarlig for og skal dokumentere, at det faglige personale har mindst 1 års erfaring opnået inden for de seneste 5 år med rådgivning om forebyggelse og forbedring af virksomhedernes arbejdsmiljø inden for alle hovedområderne i bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivere.

Det fremgår af § 10, i samme bekendtgørelse, at ansøgeren skal dokumentere at have etableret og vedligeholdt procedurer, der 1) sikrer, at personalets kvalifikationer løbende vedligeholdes, 2) sikrer rådgivningens kvalitet gennem arbejds gange, der sikrer overførsel af viden mellem det faglige personale, herunder faste samarbejdspartnere, og med inddragelse af erfaringer fra konkrete rådgivningsopgaver, og 3) indeholder årlig evaluering (audit) med henblik på at klarlægge behovet for ændringer af kvalitetsprocedurerne.

Det fremgår af § 13, i samme bekendtgørelse, at hvis den autoriserede arbejdsmiljørådgivers faglige personale ikke er i stand til at opfylde kravene i §§ 7 og 8 indenfor ét eller flere

af de hovedområder, skal ansøgeren dokumentere at have etableret et samarbejde med en eller flere arbejdsmiljørådgivere, som opfylder kravene.

Ansøgeren skal dokumentere, at aftaler om samarbejde med andre arbejdsmiljørådgivere har et indhold, som sikrer, at der etableres et tværfagligt løbende samarbejde, erfaringsudveksling, metodeudvikling og deltagelse i en samlet årlig evaluering.

Hvis den autoriserede arbejdsmiljørådgiver på et enkelt underliggende område ikke er i stand til at opfylde kravene, skal der ved ydelse af rådgivning inden for sådan et område indhentes en person med kompetencer i form af en relevant uddannelse og mindst 1 års erfaring inden for de seneste 5 år med arbejdsmiljørådgivning inden for det pågældende arbejdsmiljøproblem til bistand til den konkrete rådgivningsopgave.

Den autoriserede arbejdsmiljørådgiver skal kunne dokumentere, at indhentede kompetencer jf. stk. 3 tilsammen med den autoriserede arbejdsmiljørådgivers kompetencer opfylder kvalifikationskravene.

Det fremgår af § 15, i samme bekendtgørelse, at autorisation er betinget af, at ansøgeren opfylder betingelserne.

Opfylder en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved ansøgningen om autorisation ikke fuldt ud betingelserne, kan autorisationen meddeles på nærmere bestemte vilkår med en eventuel tidsfrist.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden fik afslag på godkendelse som autoriseret arbejdsmiljørådgiver på alle områder, idet virksomheden ikke opfylder reglerne til at blive godkendt som autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke har dokumenteret, at de to medarbejdere i forhold til deres CV'er opfylder kvalifikationskravene på det psykiske område, og at en medarbejder ikke har en sundhedsfaglig uddannelse af mindst 3 års varighed eller tilsvarende kvalifikationer.

Desuden havde virksomheden ikke fremsendt dokumentation for den nødvendige rådgivningserfaring for en medarbejder, idet den oplyste erfaring hovedsageligt er om sundhedsfremme.

Endvidere var det ikke dokumenteret, at en medarbejder, som har de uddannelsesmæssige kvalifikationer, har et års rådgivningserfaring inden for de sidste 5 år vedrørende psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Yderligere havde virksomheden ikke dokumenteret, at to af medarbejderne har en sundhedsfaglig uddannelse af mindst 3 års varighed eller tilsvarende kvalifikationer samt mindst et års rådgivningserfaring opnået indenfor de seneste 5 år.

Endelig lagde nævnet vægt på, at virksomheden ikke har dokumenteret at have procedurer, der sikrer vedligeholdelse af personalets kvalifikationer samt overførsel af viden mellem det faglige personale.

Desuden var de fremsendte auditoplysninger ikke om arbejdsmiljørådgivning, og det fremgik ikke af de fremsendte dokumenter, at virksomhedens årlige evaluering sigter på at klarlægge behovet for ændringer af kvalitetsprocedurerne ([j.nr. 7000410-12](#)).

## **Sag nr. 2 Hjemvisning af påbud om arbejdsmiljørådgiver ved 5 eller flere overtrædelser konstateret ved arbejde på én produktionsenhed**

**Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at løse de arbejdsmiljøproblemer, der er givet påbud om, idet det var usikkert, om Arbejdstilsynet havde truffet 5 eller flere afgørelser vedrørende den samme produktionsenhed.**

Efter et tilsynsbesøg og gennemgang af en afdeling af en større virksomheds lokaliteter sendte Arbejdstilsynet 8 påbud til virksomheden.

Virksomheden fik således 1 påbud om indretning af forsvarlige arbejdspladser i en container, 6 påbud om at sikre tilfredsstillende indeklima i henholdsvis et værksted, kontorer og garage, og i fire forskellige konkrete rum, samt 1 påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, fordi der var truffet 5 eller flere afgørelser konstateret ved et enkeltstående tilsyn med arbejde tilknyttet én produktionsenhed.

Afdelingens ledelse, som Arbejdstilsynet talte med ved besøget klagede over 3 af påbuddene om indeklima, og anførte at påbuddene rettelig skulle være sendt til en anden af virksomhedens afdelinger, da de konkrete lokaler hørte til en anden afdeling. Af den grund havde den besøgte afdeling reelt kun fået 4 påbud, som afdelingen i øvrigt ikke klagede over.

### **Regler**

Det fremgår af § 77a, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, når Arbejdstilsynet træffer 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der er konstateret ved 1) et enkeltstående tilsyn eller ved et tilsynsforløb bestående af screening og et deraf efterfølgende tilsyn, og 2) tilsyn med arbejde tilknyttet én produktionsenhed.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt, at Arbejdstilsynets afgørelser korrekt er afgivet til virksomheden, og at afdelingens ledelse var klageberettiget vedrørende Arbejdstilsynets afgørelser sendt til virksomheden.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste 2 af Arbejdstilsynets afgørelser om at sikre tilfredsstillende indeklima i forskellige rum og fastholdt 1 påbud om at sikre tilfredsstillende indeklima i det værksted, som værkstedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste herefter Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skal bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at løse de arbejdsmiljøproblemer, der er givet påbud om, idet det efter oplysningerne i sagen var usikkert, om Arbejdstilsynet havde truffet 5 eller flere afgørelser vedrørende den samme produktionsenhed.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet på alle påbud har anført det samme produktionsnummer, men at Arbejdstilsynet samtidig har anført, at den tilsynsførende ved tilsynsbesøget fik indtryk af, at virksomhedens egne folk var usikre på, hvilke områder af besøgte lokaliteter, der hørte ind under hvilke P-numre, og at den tilsynsførende derfor valgte

at lade alle påbuddene registrere på det P-nummer, hvor den ledelse, som Arbejdstilsynet talte med, var chef ([j.nr. 7000063 -13](#)).

---

### **Sag nr. 3 Påbud om at sikre at løft af kasser ved containertømning er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden skal sikre, at arbejdet med containertømning ved løft af kasser med en vægt på 4,5 – 11 kg, som blev løftet i  $\frac{3}{4}$  arms afstand med forværende faktorer, planlægges, tilrettelægges og udføres sundhedsmæssigt forsvarligt samt at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed og observerede, at medarbejderne på virksomhedens lager tømte en container med varer.

To medarbejdere var beskæftiget inde i containeren med løft af kasser over på paller placeret direkte på gulvet i containeren. En tredje medarbejder var beskæftiget med at køre de fyldte paller ud fra containeren og aflevere tomme paller inde i containeren.

Containeren, der blev tømt under besøget, indeholdt kasser, der varierede fra 1,5 kg til 11 kg pr. kasse. Kasserne, der vejede 1,5 kg, udgjorde i alt 85 kg af containerens indhold på 15 tons, og blev ikke medtaget i beskrivelsen, og i den samlede daglige løftemængde.

Arbejdstilsynet konstaterede, at hver medarbejder alene løftede kasser med en vægt mellem 4,5 og 11 kg, og at de ansatte løftede i  $\frac{3}{4}$  arms afstand cirka 50 cm til cirka 190 cm over gulvniveau i containeren.

Desuden løftede de ansatte asymmetrisk med vrid i ryggen og/eller med sidebøjning. Mange kasser blev løftet med én hånd under kassen og den anden hånd på kassens side, og med foroverbøjet ryg ved løft af kasserne fra gulvniveau og op til cirka hoftehøjde.

Der blev desuden løftet med foroverbøjet ryg, når kasserne blev sat af på det nederste lag på pallerne.

Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte. Der var heller ikke greb i kasserne, og der blev "grebet" om kassen udover de ansattes egen skulderbredde, idet kasserne f.eks. målte 64,5 cm i bredden.

Løft fra det øverste lag i containeren blev foretaget ved at træde op på en kasse i det nederste lag. Halvdelen af containeren blev tømt på de ca. 45-50 minutter Arbejdstilsynet observerede arbejdet.

Det blev oplyst, at de ansatte løftede 15 ton kasser ved tømning af den observerede container. Det kan således beregnes, at hver enkelt medarbejder i alt løftede cirka 8,1 tons i løbet af den observerede containertømning.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med løft af kasser ved containertømning skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

#### **Regler**

Det fremgår af § 38, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 3, stk. 1 og stk. 2, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Det fremgår af § 6, i samme bekendtgørelse, at egnede tekniske hjælpemidler skal bruges, når det er muligt og hensigtsmæssigt, og altid når den manuelle transport indebærer fare for sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen om et eller flere komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed og som angivet i bekendtgørelsen.

Overtrædelserne skal være konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller ved et tilsynsforløb bestående af screening og et deraf efterfølgende tilsyn, og konstateret ved tilsyn med arbejde tilknyttet én produktionsenhed.

Det fremgår af § 10, pkt. 3, i samme bekendtgørelse, at løft af en samlet daglig løftmængde, der overskrider: 1) 10 tons ved løft tæt ved kroppen, 2) 6 tons ved løft i underarms afstand, eller 3) 3 tons ved løft i 3/4 arms afstand, er et komplekst arbejdsmiljøproblem.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden skal sikre, at arbejdet med løft af kasser ved containertømning planlægges, tilrettelægges og udføres sundhedsmæssigt forsvarligt samt bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme dette påbud.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet på lageret med løft af kasser ved containertømning ikke er planlagt, tilrettelagt og udført således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at to ansatte løftede kasser i  $\frac{3}{4}$  arms afstand og over på paller, placeret på gulvet i en container. Kasserne havde en vægt på 4,5 – 11 kilo.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at løftene skete med forværende faktorer, idet de ansatte løftede asymmetrisk med vrid i ryggen og/eller med sidebøjning.

Desuden blev mange kasser løftet med én hånd under kassen og den anden hånd på kassens side med foroverbøjet ryg ved løft af kasser fra gulvniveau og op til cirka hoftehøjde.

Endvidere blev der løftet med foroverbøjet ryg, når kasserne blev sat af på det nederste lag på pallerne.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de to ansatte løftede 14,9 tons kasser, og at ca. 10 % af kasserne blev løftet 2 gange, således at der blev løftet ca. 16,39 tons eller ca. 8,1 tons pr. medarbejder, hvilket flertallet vurderer, udgør en stor vægtmæssig belastning af den enkelte ansatte.

Flertallet lagde endelig vægt på, at cirka halvdelen af containeren blev tømt på de cirka 45-50 minutter, mens Arbejdstilsynets observerede arbejdet, og at der ikke blev anvendt tekniske hjælpemidler.

### **Mindretalsudtalelse**

Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt ikke grundlag for Arbejdstilsynets påbud, idet mindretallet ikke fandt tilstrækkelig dokumentation for de enkelte løft, og hvordan de enkelte løft foregår, herunder at der ikke er en nærmere beskrivelse af de forværende faktorer ([j.nr. 7000055-13](#)).

---

## **Sag nr. 4 Påbud om psykisk førstehjælp under hensyn til arbejdets art og virksomhedens størrelse**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om at træffe de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse, da der på en virksomhed var en særlig risiko for traumatiske hændelser i forbindelse med arbejdet med påfyldning af meget ætsende kemikalier, jernklorid og natriumhydroxid på indrettede anlæg.**

Baggrunden for Arbejdstilsynets besøg på en virksomhed var, at der var sket en voldsom arbejdsulykke kort forinden. En af virksomhedens eksterne leverandører havde under påfyldning af natriumhydroxid på virksomhedens natronlud - tankanlæg stået og betjent pumpe på sin tankvogn.

Ved påfyldningen sprang en fyldeslange læk, og vognmanden blev oversprøjtet med en større mængde natriumhydroxid, hvorved han fik ætsninger i ansigtet, samt mistede efterfølgende synet og flere af virksomhedens ansatte måtte efterfølgende yde fysisk førstehjælp. Der var ingen af de ansatte der overværede selve ulykken.

Arbejdstilsynet spurgte ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen, hvorvidt medarbejderne er instrueret i, hvordan de skal forholde sig i tilfælde af en alvorlig arbejdsulykke både i forhold til dem selv, deres kolleger og eksterne samarbejdspartnere.

Det blev oplyst, at der i virksomheden ikke findes særlige retningslinjer, procedurer eller beredskabsplaner i tilfælde af traumatiske hændelser, herunder alvorlige ulykker, og at der derfor ikke var en konkret plan for, hvordan en situation skal håndteres umiddelbart efter en traumatisk hændelse, samt hvordan opfølgning skal foregå på længere sigt.

Arbejdstilsynet talte endvidere med flere medarbejdere, der oplyste at de heller ikke var bekendt med, hvordan de skulle forholde sig i forhold til psykisk førstehjælp og ulykken.

Virksomheden oplyste, at de dog havde en meget udførlig skriftlig beredskabsplan for de fysiske omstændigheder vedrørende ulykke fra brand, eksplosion, udslip m.v.

Arbejdstilsynet gav på den baggrund påbud til virksomheden om at etablere foranstaltninger for psykisk førstehjælp i forbindelse med alvorlige ulykker.

### **Regler m.v.**

Det fremgår af § 38, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 23, stk. 1, nr. 2, i bekendtgørelsens om arbejdets udførelse, at Arbejdsgiveren skal sørge for, at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrø-



rende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. Om nødvendigt skal virksomheden indhente eksternt sagkyndig bistand.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skal træffe de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse.

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer vurderede således, at der ikke var truffet de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet.

Flertallet har lagde vægt på, at der er en særlig risiko for traumatiske hændelser i forbindelse med arbejdet med påfyldning af de meget ætsende kemikalier, jernklorid og natriumhydroxid på de dertil indrettede anlæg.

Flertallet lagde herved vægt på, at påfyldninger af jernklorid og natriumhydroxid foregår løbende gennem året i virksomheden. Ved arbejde med påfyldning af og arbejde i nærheden af påfyldningen af store mængder af farlige kemikalier som disse, er der en forøget risiko for ulykker som ætsning og lignende.

Flertallet fandt, at det understøtter farligheden ved arbejdets udførelse, at der aktuelt er sket en alvorlig arbejdsulykke, hvor en ekstern vognmand kom svært til skade på grund af en slangesprængning, og at flere af virksomhedens ansatte i den forbindelse måtte yde fysisk førstehjælp til skadeslidte.

Flertallet lagde desuden vægt på, at virksomheden ikke på tilsynstidspunktet havde truffet nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp, idet Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der i virksomheden ikke findes særlige retningslinjer, procedurer eller beredskabsplaner i tilfælde af traumatiske hændelser, herunder alvorlige ulykker, og at der derfor ikke var en konkret plan for, hvordan en situation skal håndteres umiddelbart efter en traumatisk hændelse, samt hvordan opfølgning skal foregå på længere sigt.

Flertallet lagde herved lagt vægt på, at flere ansatte oplyste, at de ikke var bekendt med, hvordan de skulle forholde sig i forhold til psykisk førstehjælp og ulykken, og at hverken ledelse eller ansatte havde en klar plan for, hvem der skulle gøre hvad i forhold til psykisk førstehjælp i tilfælde af en traumatisk hændelse/alvorlig arbejdsulykke.

Flertallet lagde endelig vægt på, at skadelidte og andre, som direkte eller indirekte har været involveret i en alvorlig traumatisk hændelse /ulykke, kan få psykiske belastningsreaktioner.

Utilstrækkelig håndtering af en traumatisk hændelse forøger de ansattes risiko for at få belastningsrelaterede sygdomme.

### **Mindretalsudtalelse**

Et ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt det ikke dokumenteret, at virksomheden havde behov for en plan vedrørende psykisk førstehjælp (**J.nr. 700067-13**).

---

Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK) kan findes på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside [www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk](http://www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk) under "læs afgørelser fra AMK".

---





Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.  
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.

---