



## APV - Arbejdspladsvurdering

Læs her om formålet med APV, om hvilke krav der er til en APV og om hvem der gør hvad i APV-processen.

### Mål, krav og metoder

#### Hvad er formålet med en APV?

APV betyder arbejdspladsvurdering og er et centralt værktøj i arbejdet for et godt og sikkert arbejdsmiljø.

Formålet med APV er at sikre, at arbejdspladsen arbejder systematisk og løbende med at løse og forebygge problemer i arbejdsmiljøet.

APV'en er vigtig dokumentation for, hvilke arbejdsmiljøproblemer arbejdspladsen har, hvor længe der er arbejdet med dem, og hvilke løsninger der er forsøgt.

Når Arbejdstilsynet kommer på besøg vil de spørge efter APV'en. Både for at se om arbejdspladsen overholder reglerne for APV-arbejdet. Men også for at få et overblik over arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, og de indsatser der bliver arbejdet med.

En god APV-proces kan være med til at engagere hele arbejdspladsen i arbejdet for et godt arbejdsmiljø.

---

#### Hvad er kravene til en APV?

#### APV- en lovbestemt opgave

En APV skal være skriftlig.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.a. stk.1](#)

APV'en skal være tilgængelig for alle ansatte, så de har mulighed for at følge med i arbejdsmiljøarbejdet.

Desuden skal den være tilgængelig for Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med APV.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.b. stk. 5.](#)

Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen i hele APV-processen lige fra planlægning og tilrettelæggelse til gennemførelse af og opfølgning på APV'en.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.a. stk.2](#)

Arbejdspladsen skal udarbejde en APV mindst hver tredje år eller hver gang, der sker ændringer i arbejdet, som har betydning for sikkerhed og sundhed.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.b. stk. 4](#)

Ændringer kan f.eks. være ved omstrukturering, indførelse af ny teknologi eller nye arbejdsmetoder.

Det er kun nødvendigt at revidere de dele af APV'en, som bliver påvirket af ændringerne.

En APV skal omfatte både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Ligeledes skal alle arbejdspladsens aktiviteter være omfattet - også de aktiviteter, som foregår uden for arbejdspladsens adresse.

- [AT-vejledning D.1.1-3, kap. 4.1, stk.1](#)

Hvis arbejdsgiveren ikke selv har fornøden indsigt til at udarbejde

arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.c.](#)

## **APV-processen skal indeholde 5 faser**

- Identifikation og kortlægning af arbejdspladsens samlede arbejdsmiljø
- Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne
- Inddragelse af sygefravær - er der sammenhæng mellem arbejdsmiljø og sygefravær?
- Prioritering af løsninger og udarbejdelse af en handlingsplan
- Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.b. stk. 3](#)

---

## **Hvilke metoder kan vi bruge i APV-arbejdet?**

### **Metodefrihed**

Der er ingen krav om bestemte metoder i APV-arbejdet, så den enkelte arbejdsplads kan vælge de metoder, der passer bedst til arbejdspladsen.

Den valgte metode skal dog sikre, at arbejdspladsen kommer gennem de 5 faser i APV-arbejdet:

- Identifikation og kortlægning af arbejdspladsens samlede arbejdsmiljø
  - Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøproblemerne
  - Inddragelse af sygefravær - er der sammenhæng mellem arbejdsmiljø og sygefravær?
  - Prioritering af løsninger og udarbejdelse af en handlingsplan
  - Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen
- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.b. stk. 3](#)

### Ideer til metoder

- Brain-storming på idéer om gode og mindre gode sider i arbejdet
  - Dialog mellem arbejdsmiljøgruppe og de ansatte
  - Tjeklister (fx Arbejdstilsynets tjeklister)
  - Spørgeskemaundersøgelser
  - Prioriteringsseminarer
  - (Gruppe)interviews
- Kilde: [Videncenter for Arbejdsmiljø](#)

### Ergoterapeutforeningen anbefaler

Hvis arbejdspladsen vil bruge spørgeskema til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, er det en god idé at bruge den korte udgave af NFA's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. NFA er det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

- [Find spørgeskemaet og læs NFA's vejledning.](#)
- 

## APV i praksis

### APV – hvem gør hvad?

#### Arbejdsgiveren har ansvaret

Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for, at arbejdspladsen gennemfører APV, og at arbejdsmiljøorganisationen bliver inddraget i APV-arbejdet.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.a.](#)

## **Arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget fastlægger rammerne**

Arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget skal deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær.

- [Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, kap. 3, §17, stk. 2, pkt. 4](#)

Det er ikke selve sygefraværet, der skal tages stilling til, men arbejdspladsen skal vurdere, om der eventuelt er forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til det samlede sygefravær.

Enkeltpersoners sygefravær skal ikke inddrages i APV'en.

Der er ikke krav til, hvordan arbejdspladsen skal inddrage sygefraværet i APV-processen. Arbejdspladsen kan f.eks. bruge en statistik, undersøgelser eller anden viden om sygefraværet til at danne sig et overblik over f.eks.:

- hvordan sygefraværet fordeler sig
- om sygefraværet stiger eller falder
- om der er afdelinger eller jobfunktioner med særlig højt eller lavt sygefravær

Sådan et overblik kan være et godt grundlag for at vurdere, om der er forhold i arbejdsmiljøet, man skal ændre på for at forebygge sygefravær.

- [AT-Vejledning D.1.1-3, Kap. 4.3](#)

I kommuner og regioner skal det lokale MED-udvalg aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i APV'en.

Handlingsplaner drøftes i Arbejdsmiljøudvalget eller MED-udvalget.

- [KL, Aftale om trivsel og sundhed, §8](#)
- [DR, Aftale om trivsel og sundhed, §10](#)

## **Arbejdsmiljøgruppen gennemfører APV'en**

Arbejdsmiljøgruppen udfører det praktiske arbejde med planlægning, kortlægning, vurdering, handlingsplan og opfølgning.

Hvis der er arbejdsmiljøproblemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke selv kan løse, eller som har betydning for hele arbejdspladsen tager gruppen det op i Arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget.

Arbejdsmiljøorganisationen - leder og arbejdsmiljørepræsentant - skal påtage arbejdspladsvurderingen som dokumentation for, at de har været inddraget.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.a. stk. 2](#)

## **De ansatte skal medvirke**

Det er nødvendigt, at de ansatte medvirker aktivt, hvis APV'en skal blive værdifuld for

arbejds miljøet.

De ansatte kan medvirke aktivt f.eks. ved at:

- svare oprigtigt på spørgsmål i kortlægningen af eventuelle arbejdsmiljøproblemer
- deltage aktivt i møder om arbejdsmiljøet
- komme med forslag til løsninger på arbejdsmiljøproblemer
- være med til at føre handleplanen ud i praksis

## Ekstern hjælp

Hvis en arbejdsplads ikke selv har tilstrækkelig indsigt til at gennemføre APV'en, skal den hente hjælp fra eksterne rådgivere.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.c.](#)
- 

## Hvad gør vi med APV i forhold til arbejde i borgernes hjem?

Herunder Arbejdstilsynets beskrivelse af APV på skiftende og midlertidige arbejdssteder:

Det er som regel ikke nødvendigt at gennemføre en APV for hvert enkelt skiftende og midlertidige arbejdssted. I arbejdet vil der ofte indgå arbejdsfunktioner, som udføres ensartet på flere arbejdssteder. Det kan fx være tilfældet i virksomheder, der udfører hjemmehjælp, vvs-arbejde mv.

I disse tilfælde kan APV'en tage udgangspunkt i de generelle arbejdsfunktioner. Hvis der på et eller flere af arbejdsstederne er særlige forhold, som har betydning for, hvordan arbejdet udføres, skal det fremgå af APV'en.

For en virksomhed, der udfører arbejde uden for hjemmeverksamheden, er den første fase i arbejdet med APV'en derfor at finde ud af, om der er særlige arbejdsmiljøproblemer på det skiftende eller midlertidige arbejdssted, som man ikke kender i forvejen.

- [AT-Vejledning D.1.1-3, Kap. 6](#)
- 

## Anonymitet eller åbenhed?

### Fysisk arbejdsmiljø

Indenfor det fysiske arbejdsmiljø er det meget vanskeligt at arbejde ud fra en anonym kortlægning af arbejdsmiljøproblemerne. Det er nødvendigt at vide, hvem der oplever problemerne for at der kan sættes ind med f.eks. ændringer af omgivelserne eller andre

arbejdsgange til løsning af problemerne.

## Psykisk arbejdsmiljø

Der er ikke et enkelt svar på om anonymitet eller åbenhed i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø er det bedste. Begge tilgange har fordele og ulemper.

Anonymitet giver muligheder for:

- at få viden om mere følsomme emner såsom mobning eller chikane
- at få en pejling på problemområder, som arbejdspladsen derefter kan undersøge nærmere via en dialogmetode
- at udtale sig om ledelse og eller kolleger uden frygt for skæve blikke eller sure miner
- at beskytte den enkelte uanset, hvad denne svarer

Åbenhed giver mulighed for:

- at følge op på besvarelsenerne via personlig dialog
- at resultaterne bliver lettere at handle på, fordi man kan finde løsninger sammen med dem, der oplever problemet
- at alle tager ansvar for deres udsagn, så den enkelte er beskyttet imod anonym kritik

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø, vil mange af de problemer, der kan opstå, omhandle relationerne på arbejdspladsen. Til tider vil det være muligt at afhjælpe nogle typer af problemer ved en generel indsats for hele arbejdspladsen - også selv om det ikke er kendt, hvem der har gjort opmærksom på problemet i APV'en.

---

## APV og trivselsundersøgelse?

På nogle arbejdssteder er APV for det psykiske arbejdsmiljø en del af trivselsmålingen. Det må den gerne være, så længe bestemmelserne for APV bliver overholdt, herunder bestemmelsen om at arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen i hele APV-processen.

- [Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kap. 2a, §6.a, stk. 2](#)
- 

## Hvor finder jeg mere om APV?

Arbejdstilsynet har vejledninger om arbejdspladsvurdering og om kortlægning af psykiske arbejdsmiljø.

- [AT-Vejledning om Arbejdspladsvurdering, D.1.1-3](#)
- [AT-Vejledning om Kortlægning af psykisk arbejdsmiljø, D.4.1](#)

Arbejdstilsynet har også 36 brancherettede arbejdsmiljøvejvisere som beskriver de vigtigste arbejdsmiljøproblemer i de enkelte brancher. Vejviserne kan være til god inspiration i APV-processen.

- [Arbejdsmiljøvejviserne](#)

På arbejdsmiljøweb kan du under APV-temaet finde forslag til simple skemaer til kortlægning og processtyring.

Arbejdsmiljøweb er en fælles hjemmeside for flere branchearbejdsmiljøråd.

- [Arbejdsmiljøweb](#)

Arbejdsmiljøviden.dk styres af det Nationale Forsningscenter for Arbejdsmiljø og er et samlingssted for viden om arbejdsmiljø. Her kan du også læse om APV-processen:

- [Arbejdsmiljøviden.dk](#)

---

**Sidst opdateret**

15.03.2017

---

**Kilde-URL:** <http://www.etf.dk/loen-og-arbejdsliv/apv-arbejdspladsvurdering>