



Psykisk førstehjælp i forbindelse med traumatiske hændelser i arbejdet

At-intern instruks IN-4-4

Arbejdsmiljøemne: Psykisk arbejdsmiljø

Ansvarlig enhed: AFC, 4. kontor

Ikrafttræden: 1. januar 2012

Senest revideret: 1. januar 2016

1. Emne og baggrund

Denne instruks beskriver Arbejdstilsynets praksis ved påbud om psykisk førstehjælp i forbindelse med traumatiske hændelser i arbejdet.

En traumatisk hændelse er en hændelse, hvor en person oplever eller er vidne til en hændelse, som fx indebærer:

- Uventet død
- Alvorlige skader
- Overhængende fare for dødsfald
- Alvorlige trusler mod egen eller andres fysiske eller psykiske sikkerhed eller sundhed.

En person, der oplever en sådan hændelse, betegnes i instruksen som skadelidte, uanset om personen har været direkte udsat for hændelsen eller har været vidne til hændelsen.

Instruksen handler om psykisk førstehjælp ved samtlige typer af traumatiske hændelser i arbejdet. Det kan fx være forskellige former for arbejdsulykker, såsom voldsepisoder, ulykker inden for bygge- og anlæg og personpåkørsler samt redningsarbejde i forbindelse med trafikuheld med lemlæstede trafikanter og hjemmehjælperes fund af døde personer under udførelsen af deres arbejde.

Psykisk førstehjælp består af handlinger, der både viser, at de ansatte ikke er overladt til sig selv, og kan hjælpe til en første bearbejdning af de ubehagelige oplevelser. Handlingerne er en opsøgende indsats, hvor hjælperen fx:

- Skaber ro omkring den skadelidte, tager styringen og bevarer overblikket.
- Lytter nærværende, roligt og tålmodigt til skadelidtes fortællinger om oplevelserne.
- Søger at imødegå skadelidtes selvbebrejdelser.
- Sørger for, at skadelidte ikke kører alene hjem i chokeret eller omtåget tilstand.
- Underretter skadelidtes pårørende om hændelsen.

- Aftaler forløbet de kommende dage og uger med skadelidte.

Instruksens emne er påbud om psykisk førstehjælp i forbindelse med traumatiske hændelser i arbejdet.

Instruksen handler *ikke* om

- påbud om virksomhedens forebyggelse af risikoen for traumatiske hændelser i arbejdet. Disse påbud følger sædvanlig praksis for de pågældende typer risici, fx risiko for volds-episoder eller andre typer arbejdsulykker.
- påbud om foranstaltninger vedrørende fysisk førstehjælp.
- påbud om psykisk førstehjælp i forbindelse med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, da der ikke kan gives påbud herom.

Instruksen beskriver følgende to situationer:

Situation A: Særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet

I denne situation er der en *særlig* risiko for traumatiske hændelser i arbejdet, og virksomheden har ikke truffet nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Situation B: Konkret traumatisk hændelse i arbejdet

I denne situation har en konkret traumatisk hændelse i arbejdet været så voldsom, at stærke reaktioner kan forventes, og tilsynet finder sted inden for ét døgn efter hændelsen, *eller* ansatte er på besøgstidspunktet stærkt påvirkede af en traumatisk hændelse i arbejdet. Her behøver tilsynet ikke at finde sted inden for et døgn efter hændelsen. Virksomheden har ikke iværksat nødvendig psykisk førstehjælp.

2. Instruks

2.1. Situation A: Særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet

2.1.1. Hvornår skal du reagere?

Du skal give påbud om psykisk førstehjælp, når følgende to betingelser er opfyldt:

1. Der er en særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet.
2. Virksomheden har ikke truffet nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Ad 1. Særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet

Der er altid tale om en konkret vurdering, når du skal vurdere, om der er en særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet. Når du skal vurdere, om der er en særlig risiko, skal du foretage en samlet vurdering af:

- I hvilke situationer de ansatte udsættes for risiko for traumatiske hændelser
- Hvor stor sandsynligheden er for, at der sker en traumatisk hændelse
- Den konkrete forebyggelse af risikoen for, at der sker en traumatisk hændelse.

En sådan samlet vurdering vil typisk ske på baggrund af de oplysninger, du har fået, og de forhold, du via egne iagttagelser har konstateret på tilsynsbesøg.

a. Situationer med risiko for traumatiske hændelser

Når du skal vurdere, i hvilke situationer de ansatte udsættes for en risiko for traumatiske hændelser, kan du lægge vægt på:

- Om arbejdet indebærer en særlig risiko for, at ansatte udsættes for alvorlige voldsepisoder fx i forbindelse med administration af eftertragtede værdier, kontrol- og magtfunktioner og arbejde med potentielt udadreagerende eller voldsomme personer. I øvrigt kan der ses på, om klienter, kunder mv. er kendt for at bære våben mv.
- Om arbejdet falder inden for beskrivelsen i bilag 1: "Liste over særligt farligt arbejde" i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om bygge- og anlægsarbejde. Udfører virksomhedens ansatte arbejde, som er omfattet af bilag 1, fx arbejde i højder over 5 meter, arbejde i udgravninger eller arbejde i brønde, så kan der være tale om en særlig risiko for alvorlige ulykker i arbejdet.
- Om arbejdet indebærer en særlig risiko for, at de ansatte bliver direkte involveret i andre alvorlige ulykkesepisoder, hvor der sker dødsulykker og ulykker med synlig, omfattende skade af legemet, fx i forbindelse med arbejde, der indebærer:
 - Fare for påkørsel på offentlig vej, fx i forbindelse med vejarbejde eller redningsarbejde, hvor opmærksomheden ikke er rettet mod trafikken
 - Fare ved færdsel i nærheden af store kørende maskiner, herunder landbrugs- og entreprenørmaskiner
 - Fare for kontakt med højspænding
 - Fare for eksplosion eller brand
 - Fare for drukning eller kvælning
- Om arbejdet i øvrigt indebærer en kendt, høj risiko for, at ansatte bliver vidne til pludselig død eller lemlæstelse. Det kan fx være tilfældet for reddere, skadestuepersonale, ved visse politiopgaver og for lokoførere, der kører på strækninger, hvor der ofte er personpåkørsler.

Arbejde, hvor der er risiko for andre typer af traumatiske hændelser, kan være omfattet af situation A, hvis du vurderer, at der er en *særlig* risiko for traumatiske hændelser.

b. Sandsynligheden for, at der sker traumatiske hændelser

Hvis sandsynligheden for, at de ansatte udsættes for en traumatisk hændelse, er meget lille, vil der ikke være tale om en *særlig* risiko for traumatiske hændelser i arbejdet.

c. Forebyggelse af den særlige risiko for traumatiske hændelser

Selv om der er tale om arbejde, hvor der kan være en særlig risiko for traumatiske hændelser, herunder arbejde af særlig farlig karakter, kan den primære risiko for traumatiske hændelser være forebygget, så du vurderer, at der ikke er tale om en *særlig* risiko for traumatiske hændelser. I de situationer er der ikke grundlag for at give et påbud om psykisk førstehjælp.

Eksempler på situationer, hvor forebyggelsen kan have reduceret risikoen, så der ikke længere er tale om en *særlig* risiko:

- Hvis man i en butik eller i offentlige transportmidler indfører kontantløse betalingssystemer, hvor ansatte ikke har adgang til kontanter.
- Når en pædagogisk indsats i en døgninstitution har resulteret i, at der over et par år ikke har været alvorlige voldsepisoder.
- Når en bygge- og anlægsvirksomhed med et højt forebyggelsesniveau over et par år har forhindret alvorlige ulykker, fx ved brug af sikre arbejdsgange, herunder effektive sikringer mod nedstyrtning kombineret med god planlægning og udmeldinger fra ledelsen om, at sikkerhed går forud for overholdelse af tidsplaner. Det kan fx være tilfældet, når risi-

koen for alvorlig tilskadekomst er imødegået, eller når risikoen er fjernet effektivt med kollektive foranstaltninger, og der derfor ikke kan opstå risiko for alvorlig tilskadekomst. Det kan ligeledes være tilfældet, hvis de ansatte bruger og er tilstrækkeligt instrueret i brugen af de nødvendige værnemidler, arbejdsmetoder og andre foranstaltninger, der kræver en aktiv handling fra de ansatte for at undgå risikoen for tilskadekomst. Det gælder fx, hvor der anvendes faldsikringsudstyr, og hvor der kan være risiko for at ramme noget ved et fald, hvis udstyret anvendes forkert, eller hvis kollegaerne ikke er oplært og instrueret i redningsproceduren, hvis en ansat falder ned og hænger i sikkerhedslinen. Det samme kan fx gøre sig gældende, hvis der ved udgravninger udføres arbejde, hvor der er spunset, og hvor der er gravet med tilstrækkeligt anlæg, så det ikke medfører fare for jordskred, og at en risiko for, at en eller flere af de beskæftigede kan blive begravet under jord hermed er imødegået.

Vær opmærksom på, at ansatte i en bygge- og anlægsvirksomhed kan blive udsat for traumatiske hændelser, selvom virksomhedens egen forebyggelse af alvorlige ulykker er effektiv, fx når ansatte arbejder på byggepladser med andre virksomheder, og de under dette arbejde bliver vidne til alvorlige ulykker, som er en konsekvens af andre virksomheders mangelfulde ulykkesforebyggelse. I sådanne tilfælde kan der ikke reageres med påbud over for virksomheden, men der kan reageres med strakspåbud, hvis der har været en konkret hændelse – se situation B.

Vær også opmærksom på, at der er arbejde, hvor det ikke kan lade sig gøre for virksomheden at forebygge den særlige risiko for traumatiske hændelser. Det gælder for nogle af de typer af arbejde, hvor risikoen for traumatiske hændelser er et grundvilkår i arbejdet. Det kan være tilfældet for ansatte, der bliver vidne til pludselig død eller lemlæstelse, fx reddere, skadestuepersonale, visse ansatte hos politiet og lokoførere, der kører på strækninger, hvor der ofte er personpåkørsler. I disse tilfælde skal du begrunde påbuddet med, at den særlige risiko for traumatiske hændelser er et grundvilkår i arbejdet, som det ikke er muligt at forebygge, og at virksomheden derfor skal træffe nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Ad 2. Har virksomheden truffet nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp?

Når du skal vurdere, om der er truffet de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende psykisk førstehjælp, skal du lægge vægt på:

a. Om indholdet i psykisk førstehjælp er fastlagt

Dette vurderer du ud fra, om repræsentanter for ledelsen som minimum mundtligt kan redegøre for, hvilke handlinger de ansatte kan forvente, at der gennemføres i virksomheden efter en traumatisk hændelse.

b. Om der er udpeget personer, der skal stå for psykisk førstehjælp

Der kan både udpeges ansatte og ledelsesrepræsentanter til at stå for psykisk førstehjælp. Det er ikke tilstrækkeligt, at virksomheden træffer aftale med eksterne om, at de står for den psykiske førstehjælp.

Brug af eksterne til at stå for en del af den psykiske førstehjælp

Hvis det ikke kan lade sig gøre for virksomheden at have tilstrækkeligt antal interne personer, der kan stå for den psykiske førstehjælp, fx fordi der er tale om skiftende eller midlertidige arbejdssteder, kan virksomheden træffe aftale med eksterne om, at disse står for en del af den psykiske førstehjælp. Det er en forudsætning, at de eksterne kan være hurtigt fremme til skadelidte. Selvom virksomheden har truffet aftale med eksterne om psykisk førstehjælp, skal virksomheden have udpeget interne personer, der er kvalificerede til at stå for den psykiske førstehjælp. De udpegede personer fra virksomheden skal, fx over telefon, kunne tage den første støttende snak

med skadelidte, herunder orientere om, at der straks vil blive taget kontakt med en ekstern person, der bliver sendt ud til skadelidte med henblik på at give skadelidte videre psykisk førstehjælp.

I dette tilfælde skal du vurdere følgende:

- Har virksomheden indgået aftale med eksterne om, at de står for en del af den psykiske førstehjælp?
- Vil en ekstern hjælper på kort tid kunne være fremme ved den skadelidte med henblik på at yde psykisk førstehjælp?
- Har virksomheden herudover udpeget personer i virksomheden, der kan give psykisk førstehjælp, og som kan kontaktes fx telefonisk, hvis ansatte bliver udsat for en traumatisk hændelse? Disse personer skal stå for den første del af den psykiske førstehjælp, indtil den eksterne hjælper kan tage over.

Ved henvisning til afsnit 6.1.1. i At-vejledning om voldsrisiko

Det fremgår af afsnit 6.1.1. i At-vejledning D.4.3 Voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse, at hjælperen kan være en person fra virksomheden eller en ekstern person.

Hvis du i påbuddets vejledende tekst til virksomheden henviser til afsnit 6.1.1. i At-vejledningen, skal du derfor præcisere, at der skal være udpeget en person i virksomheden, selvom virksomheden har truffet aftale med eksterne om, at eksterne står for en del af førstehjælpen. Den udpegede person i virksomheden skal kunne kontaktes af skadelidte, og skal pr. telefon eller lignende kunne stå for den psykiske førstehjælp, indtil en ekstern hjælper kan tage over.

c. Om disse personer har fået den fornødne oplæring, så de kan stå for psykisk førstehjælp

Om de udpegede personer er fornødent oplært, kan du vurdere ud fra:

- Om personerne mundtligt kan redegøre for deres ansvar og opgaver i forhold til at iværksætte og gennemføre psykisk førstehjælp, jf. de i afsnit 1 nævnte handlinger.
- Om personerne selv vurderer, at de har de nødvendige kompetencer til at gennemføre psykisk førstehjælp. Hvis personerne tidligere har gennemført psykisk førstehjælp i virksomheden, kan vurderingen bl.a. tage udgangspunkt i konkrete oplevelser med at igangsætte og gennemføre førstehjælpen.
- Om ledelse, ansatte eller arbejdsmiljøorganisation vurderer, at de udpegede personer har de nødvendige kompetencer til at gennemføre psykisk førstehjælp. Ved aftale med eksterne: Om ledelse, ansatte eller arbejdsmiljøorganisation vurderer, at de eksterne har de nødvendige kompetencer til at stå for psykisk førstehjælp. Hvis der har været traumatiske hændelser på virksomheden, kan vurderingen bl.a. tage udgangspunkt i konkrete oplevelser med iværksættelse og gennemførelse af den psykiske førstehjælp.

d. Om disse personer udgør et tilstrækkeligt antal

Dette vurderer du ud fra arbejdets art og virksomhedens størrelse, fx om der er tale om arbejde på faste eller skiftende arbejdssteder, herunder om der er risiko for traumatiske hændelser over et større geografisk område. Skiftende arbejdssteder og geografiske afstande kan have betydning for, hvor mange personer arbejdsgiveren skal have udpeget til at stå for psykisk førstehjælp, da førstehjælpen skal kunne iværksættes umiddelbart efter, at den traumatiske hændelse har fundet sted. Det skal således umiddelbart efter hændelsen være muligt for skadelidte at komme i kontakt med de personer, der er udpeget til at stå for psykisk førstehjælp, og de udpegede personer skal på kort tid kunne nå frem til de skadelidte for at iværksætte førstehjælpen.

Som nævnt under punkt b kan virksomheden træffe aftale med eksterne om, at eksterne står for en del af den psykiske førstehjælp. I disse tilfælde skal virksomheden fortsat have udpeget til-

strækkelige personer i virksomheden, der over telefon el. lign. kan stå for den psykiske førstehjælp, indtil den eksterne kan tage over, men de udpegede personer i virksomheden skal ikke selv kunne nå frem til skadelidte på kort tid.

e. Om disse personer råder over passende materiel

Ved skiftende arbejdssteder kan du fx vurdere ud fra, om der er egnede transportmidler, så personerne er i stand til at nå frem til skadelidte på kort tid, med mindre der er indgået aftale med eksterne. Der kan også være brug for særligt kommunikationsudstyr, fx mobiltelefon, så skadelidte kan komme i kontakt med de udpegede personer.

f. Om de ansatte i virksomheden er underrettet om indholdet af de nævnte foranstaltninger

Dette vurderer du ud fra, om de ansatte som minimum kan redegøre for:

- Hvilke handlinger, de kan forvente, der iværksættes efter en traumatisk hændelse.
- Hvilke personer der er udpeget til at stå for førstehjælpen.
- Hvordan de ansatte kommer i kontakt med disse personer.

De ansatte skal ikke være i stand til at stå for psykisk førstehjælp. Det gælder udelukkende de personer, der er udpeget til det.

Ved arbejde på skiftende og midlertidige arbejdssteder er det særligt vigtigt, at de ansatte ved, hvem af de udpegede personer, de skal kontakte efter en traumatisk hændelse.

Du kan give påbud, når du vurderer, at der er en særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet, der ikke er tilstrækkeligt forebygget, og et eller flere af punkterne a-f ikke er opfyldt.

Såfremt virksomheden (ledelse, ansatte eller arbejdsmiljøorganisation) har tilkendegivet, at der ikke i virksomheden er den fornødne viden om psykisk førstehjælp, og virksomheden ikke har indhentet ekstern sagkyndig bistand, medtager du disse oplysninger i begrundelsen for påbuddet.

2.1.2. Hvordan skal du reagere?

Hvis du vurderer, at der er en *særlig* risiko for traumatiske hændelser i arbejdet, og virksomheden ikke har truffet nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp, skal du give påbud om at træffe foranstaltninger om psykisk førstehjælp.

Når du opretter påbuddet på besøget i ATIS, skal AMP-titlen i påbuddet være: ”Påbud om at træffe nødvendige foranstaltninger vedr. psykisk førstehjælp ved risiko for traumatiske hændelser”. Der er en kvalitetssikret skabelon i ATIS til denne type påbud.

Vær opmærksom på:

- At der ikke kan stilles yderligere krav til opfølgning i forhold til skadelidte efter traumatiske hændelser, heller ikke til opfølgning i form af debriefing og krisehjælp.
- At krav om, at virksomheden skal forebygge selve risikoen for traumatiske hændelser i arbejdet, skal stilles i et selvstændigt påbud, fx i form af påbud, strakspåbud eller forbud.
- At virksomheden kan efterkomme et påbud om psykisk førstehjælp ved at forebygge selve risikoen for traumatiske hændelser, så der ikke længere forekommer en særlig risiko.

2.1.3. Hvilke hjemler skal du bruge?

- § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer.
- § 23, stk. 1, nr. 2, og stk. 2 i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse med senere ændringer:

Ordlyden af bestemmelserne i § 23 er som følger:

- § 23, stk. 1, nr. 2. ”Arbejdsgiveren skal sørge for, at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. Om nødvendigt skal virksomheden indhente ekstern sagkyndig bistand”.

Her betyder førstehjælp både fysisk og psykisk førstehjælp.

- § 23, stk. 2. ”Arbejdsgiveren udpeger de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne efter stk. 1, nr. 2, og nr. 3, og de skal være fornødent oplært, udgøre et tilstrækkeligt antal, samt råde over passende materiel under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. De ansatte i virksomheden skal underrettes om indholdet af de nævnte foranstaltninger og planer”.

2.2. Situation B: Konkret traumatisk hændelse i arbejdet

2.2.1. Hvornår skal du reagere?

Du skal give straks påbud, når følgende to betingelser er opfyldt:

1. En konkret traumatisk hændelse i arbejdet har været så voldsom, at stærke reaktioner kan forventes, og tilsynet finder sted inden for ét døgn efter hændelsen, eller ansatte er på besøgstidspunktet stærkt påvirkede af en traumatisk hændelse i arbejdet. Her behøver tilsynet ikke at finde sted inden for et døgn efter hændelsen. Vær opmærksom på, at hændelsen også kan bestå i, at de ansatte har været vidne til, at ansatte fra en anden virksomhed, fx på en bygge- eller anlægsplads, har været udsat for en alvorlig ulykke.
2. Virksomheden har ikke iværksat nødvendig psykisk førstehjælp for alle ansatte, der har været udsat for den traumatiske hændelse, enten direkte eller som vidner.

Ad 1.

Du skal enten have oplysninger om:

- At hændelsen var så voldsom, at stærke reaktioner kan forventes. Det kan fx være tilfældet ved uventet dødsfald, alvorlig legemsbeskadigelse, alvorlige overfald eller alvorlige trusler (gælder kun, hvis besøget finder sted inden for ét døgn efter hændelsen), *eller*
- At ansatte på besøgstidspunktet er stærkt påvirkede af den traumatiske hændelse, uanset hvor voldsom den traumatiske hændelse har været, og uanset hvornår tilsynet finder sted.

Ad 2.

Når du skal vurdere, om virksomheden har iværksat nødvendig psykisk førstehjælp, skal du lægge vægt på:

- Om der har været en opsøgende indsats over for skadelidte med henblik på at tilbyde psykisk førstehjælp.
- Om der er iværksat handlinger, der viser, at de ansatte ikke er overladt til sig selv. Handlingerne kan fx være at:
 - Skabe ro omkring den skadelidte, tage styringen og bevare overblikket.

- Lytte nærværende, roligt og tålmodigt til skadelidtes fortællinger om oplevelserne.
- Sørge for at imødegå skadelidtes selvbebrejdelser
- Sørge for, at skadelidte ikke kører alene hjem i chokeret eller omtåget tilstand.
- Underrette skadelidtes pårørende om hændelsen.
- Aftale forløbet de kommende dage og uger med skadelidte.

Arbejdstilsynet anser foranstaltningerne som tilstrækkelige, hvis virksomheden har opsøgt og tilbudt skadelidte relevant psykisk førstehjælp, men skadelidte ikke har ønsket at gøre brug af tilbuddet. Det er en god idé at vejlede virksomheden om, hvordan en sådan situation kan gribes an, da det ikke er tilrådeligt at overlade mennesker i krise til sig selv, idet de kan være ude af stand til at mærke, hvad de har brug for.

2.2.2. Hvordan skal du reagere?

Du skal reagere med strakspåbud, når de to betingelser i situation B er opfyldt.

Når du opretter strakspåbuddet på besøget i ATIS, *skal* AMP-titlen i påbuddet være: ”Strakspåbud om at iværksætte nødvendig psykisk førstehjælp efter en traumatisk hændelse”. Der er en kvalitetssikret skabelon i ATIS til denne type afgørelse. Husk at udfylde ”navn på ulykke mv.” og ”indsæt dato”, som er datoen for ulykken.

Den faglige vurdering, som knytter sig til det at afgive strakspåbud, er, at effekten eller dele af effekten af førstehjælpen vil gå tabt, hvis det ikke gives umiddelbart efter, at Arbejdstilsynet har konstateret, at der er behov for at iværksætte psykisk førstehjælp. Der henvises til At-intern instruks [om anvendelse af strakspåbud](#).

Vær opmærksom på:

- At der ikke kan stilles yderligere krav til opfølgning i forhold til skadelidte efter traumatiske hændelser, heller ikke til opfølgning i form af debriefing og krisehjælp.
- At du i de situationer, hvor det er relevant, også skal stille krav om, at virksomheden skal forebygge risikoen for traumatiske hændelser i arbejdet. Dette krav skal du stille i en selvstændig afgørelse, fx i form af påbud, strakspåbud eller forbud.
- At du i de situationer, hvor det er relevant, også skal give påbud om, at virksomheden skal træffe nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp, jf. situation A.

Hvis der ikke er grundlag for at afgive et strakspåbud om psykisk førstehjælp, skal du vurdere, om der er grundlag for at give et påbud om psykisk førstehjælp, jf. situation A.

2.2.3. Hvilke hjemler skal du bruge?

- § 77, stk.1, i lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer.
- § 23, stk. 1, nr. 2, i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse med senere ændringer.