



Oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet

De vigtigste regler om arbejdsgiverens pligt til at oplære og instruere sine ansatte og føre tilsyn med arbejdets udførelse.

Vejledningen handler om arbejdsgiverens pligt til at oplære og instruere sine ansatte – herunder unge og nyansatte – og føre tilsyn med, at arbejdet foregår på en farefri måde. Vejledningen handler også om de særlige forpligtelser til oplæring og instruktion ved arbejde, der indebærer en særlig risiko for de ansatte.

De vigtigste regler

Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde. Arbejdsgiveren skal herudover sørge for at føre effektivt tilsyn med, at den ansatte rent faktisk udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt og følger instruktionerne.

Arbejdsgiveren kan vælge at lade en anden udføre opgaven med oplæring, instruktion og tilsyn på sine vegne. Det vil dog altid være arbejdsgiverens ansvar, at det faktisk sker, og at den, der udfører opgaven, har de tilstrækkelige kvalifikationer. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage denne opgave, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand til at få løftet opgaven.

I virksomheder med arbejdsmiljøorganisationen er det en af arbejdsmiljøorganisationens opgaver at opstille principper for oplæring og instruktion af de ansatte. Principperne skal være tilpasset arbejdsforholdene i virksomheden og de ansattes behov.

Arbejdsmiljøorganisationen skal desuden kontrollere, at oplæring og instruktion faktisk sker, og at arbejdsgiveren sørger for at der føres tilsyn med, at instruktionerne bliver overholdt.

De vigtigste regler om:

1. Oplæring
2. Instruktion
3. Tilsyn
4. Oplærings- og instruktionsforpligtelser ved arbejde, der indebærer en særlig risiko.

Læs også

- Instruktion af nyansatte (At-folder).

Baggrund

- Arbejds miljølovens § 16 (tilsyn med arbejdet) og § 17 (oplæring og instruktion)
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17, stk. 2, nr. 9.

■ 1. Oplæring

Arbejdsgiveren skal sørge for at de ansatte får tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring.

Oplæring er den proces, hvor den ansatte tilegner sig viden og indøver færdigheder, så den ansatte kan udføre sit arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Heri ligger, at oplæringen skal gøre den ansatte i stand til at udføre arbejdet forsvarligt, så eventuelle risici og belastninger, der er forbundet med arbejdet, undgås eller bliver forebygget i den måde, som den ansatte udfører arbejdet på.

Indhold og omfang

Behovet for oplæring er en konkret vurdering, som arbejdsgiveren skal foretage i hvert enkelt tilfælde. Vurderingen skal tage udgangspunkt i de konkrete forhold i virksomheden og i den konkrete arbejdsituation eller arbejdsopgave, som den ansatte skal udføre.

Oplæring vil typisk rette sig mod nyansatte eller ansatte, der får nye eller ændrede arbejdsopgaver eller hjælpemidler. Men oplæring kan også være relevant, når ansatte fx kommer tilbage fra orlov eller længerevarende sygdom.

Oplæringen kan fx ske ved at den ansatte får oplysninger om arbejdsopgaven, får demonstreret, hvordan den skal udføres, og bliver trænet i udførelsen.

Faglige kurser og lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser, som fx stilladsuddannelsen eller et svejsekursus, kan indgå som en del af den ansattes oplæring, men kan ikke i sig selv erstatte oplæring i forhold til den konkrete arbejdsfunktion i virksomheden, hvis der er behov for det.

Arbejdsmiljøreglerne stiller ikke noget mindstekrav til oplæringens form eller varighed. Det afgørende er, om oplæringen gør den ansatte i stand til at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Oplæringen skal være tilpasset den konkrete arbejdsopgave, arbejdets art og den enkelte ansattes forudsætninger. Med den ansattes forudsætninger forstås blandt andet den ansattes uddannelse, alder og rutine, fx om der er tale om unge eller nyansatte. Alder og rutine er aldrig i sig selv tilstrækkelig grund til at undlade oplæring.

Behovet for oplæring kan bl.a. vurderes ud fra:

- Hvilke faglige og personlige kompetencer der er nødvendige for at kunne udføre arbejdsopgaven forsvarligt
- Hvilke kompetencer den ansatte har, fx i form af relevant uddannelse, arbejds erfaringer og personlige forudsætninger.

Fx skal en ikke-uddannet, nyansat bygningsarbejder eller chauffør både oplæres fagligt og i brugen af arbejdsudstyr m.m. i virksomheden. En faguddannet ansat kan måske kan nøjes med oplæring i brugen af de virksomhedsspecifikke hjælpemidler og metoder, når de faglige kompetencer ellers er vedligeholdt.

Arbejdsgiveren skal desuden tage hensyn til den ansattes sproglige forudsætninger. Det indebærer bl.a., at oplæringen skal foregå på et sprog, som den ansatte kan forstå.

Oplæringen skal ske i arbejdstiden. Udgifter til oplæring betales af arbejdsgiveren.

Oplæringen og dens kvalitet kan have betydning for, hvor megen instruktion, der efterfølgende er nødvendig.

Der skal efter endt oplæring følges op, og de ansatte skal have fornyet oplæring, når det er nødvendigt for, at de kan udføre arbejdet farefrit, fx ved ændringer på arbejdspladsen og arbejdsopgaverne.

■ 2. Instruktion

Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte får tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion, så de kan udføre arbejdet på en farefri måde. Instruktionen skal være tilstrækkelig. Det betyder fx, at instruktionen skal give klar besked om, hvordan den ansatte skal håndtere situationer og anvende det udstyr, der er vigtigt for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Instruktion er typisk en målrettet besked eller en ordre om, hvordan en ansat skal udføre bestemte faser i sit arbejde.

Indhold og omfang

Arbejdsgiveren skal især sørge for at den ansattes instruktion:

- Ved ansættelser og nye arbejdsopgaver
- Ved forflyttelse og ændring af arbejdsopgaver
- Ved indførelse af nyt eller ændring af eksisterende arbejdsudstyr, teknologi, arbejdsprocesser eller arbejde med stoffer og materialer.

Instruktion kan også være relevant, når en ansat kommer tilbage fra fx orlov eller længerevarende sygdom.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte bliver oplyst om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet, og om, hvordan den ansatte kan imødegå dem. Instruktionen skal både handle om, hvordan den ansatte skal udføre arbejdet, og give den ansatte relevante oplysninger om risici, påvirkninger og arbejdsmiljøforanstaltninger.

Arbejdsmiljøreglerne stiller ikke noget mindstekrav til instruktionens form eller omfang, men stiller krav om, at instruktionen gør den ansatte i stand til at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det er arbejdsgiverens ansvar, at instruktionen er forstået af den ansatte. Skriftlige instruktioner, der fx er underskrevet af den ansatte, udgør ikke alene dokumentation for, at den ansatte har modtaget tilstrækkelig instruktion eller har forstået den. Det afgørende er, om den ansatte rent faktisk har modtaget instruktion og har forstået den.

Hvis det er nødvendigt, skal arbejdsgiveren sørge for, at instruktionen bliver gentaget. Instruktionen og dens kvalitet kan have betydning for, hvor megen løbende instruktion der efterfølgende er nødvendig.

Instruktionen skal være tilpasset arbejdets art og den enkelte ansattes forudsætninger, fx uddannelse, alder og rutine. Det er fx vigtigt med særlig fokus på unge og nyansatte. Alder og rutine er aldrig i sig selv tilstrækkelig grund til at undlade instruktion. Det er fordi instruktionen skal tage udgangspunkt i de konkrete forhold på virksomheden og i den konkrete arbejdsituation eller arbejdsopgave.

Behovet for instruktion kan bl.a. vurderes ud fra:

- Hvilke risici og belastninger er der i den ansattes arbejdsmiljø
- Hvordan risici og belastninger er forebygget
- Hvilken viden den ansatte har om forsvarlig udførelse af arbejdet.

Fx skal en ikke-uddannet, nyansat bygningsarbejder, chauffør, eller butiksansat udover oplæringen, også instrueres om, hvordan det aktuelle arbejde skal udføres forsvarligt.

Instruktionen vil ofte skulle gentages. En faguddannet skal udover oplæringen i brugen af de virksomhedsspecifikke hjælpemidler og metoder, også instrueres om hvordan det aktuelle arbejde skal udføres forsvarligt. Omfanget heraf er fx afhængig af den ansattes arbejds erfaringer.

Arbejdsgiveren skal desuden sørge for at der tages hensyn til den ansattes sproglige forudsætninger. Det betyder fx, at instruktionen skal være forståelig for alle ansatte – også fremmedsprogede. Der vil i instruktionen desuden kunne indgå billeder, piktogrammer, film og lignende.

Det er ikke et krav om, at instruktionen skal være skriftlig. Der kan dog være krav om, at fx brugsanvisninger, som indgår i instruktionen, skal være skriftlige. Det gælder fx for brugsanvisninger til maskiner samt for brugsanvisninger til stoffer og materialer.

Instruktion skal gentages, når det er relevant – fx ved ændringer på arbejdspladsen og i arbejdsopgaverne.

Arbejdsgiveren kan sikre sig, at instruktionen er forstået ved fx at lade den ansatte selv prøve at udføre opgaven i forlængelse af instruktionen.

Instruktionen skal ske i arbejdstiden. Eventuelle udgifter til instruktion betales af arbejdsgiveren.

■ 3. Tilsyn

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der bliver ført effektivt tilsyn med, at de ansatte udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Tilsyn indebærer, at arbejdsgiveren eller en repræsentant for arbejdsgiveren spørger ind til og besigtiger, at de ansatte rent faktisk udfører arbejdet på en farefri måde, herunder at oplæringen og instruktionen har været tilstrækkelig.

Tilsynet skal desuden omfatte kontrol af, at de planlagte foranstaltninger for sikkerhed og sundhed er egnede og mulige at bruge for den ansatte. Endelig indebærer tilsynet, at eventuelle fejl og mangler i den måde, som de ansatte udfører arbejdet på, bliver påtalt og rettet.

Indhold og omfang

Et effektivt tilsyn omfatter både, hvordan de ansatte udfører arbejdet, og hvordan den måde, som virksomheden har valgt, at arbejdet skal udføres på, forløber.

Omfanget af tilsynet afhænger af arbejdets karakter og farlighed. Det afgørende er, at arbejdsgiveren eller en repræsentant for arbejdsgiveren foretager tilsynet med en hyppighed og et fokus, der er tilstrækkeligt til at kontrollere de kritiske faser og områder i arbejdsmiljøet. Det er også afgørende, at det resulterer i, at eventuelle fejl og mangler i de ansattes arbejdsmiljø bliver påtalt og rettet.

Hyppigheden af tilsynet afhænger også af karakteren af det konkrete arbejde. Jo mere kompliceret arbejdet er, jo ringere forudsætningerne er hos den ansatte og jo større risici eller belastninger, der er, desto oftere skal arbejdsgiveren sørge for at føre tilsyn.

Ved særlig farligt arbejde på fx bygge- og anlægspladser, og på steder, hvor der er beskæftiget unge under 18 år, er det nødvendigt, at arbejdsgiveren sørger for, at føre et skærpet tilsyn med arbejdet.

Jo mindre kompliceret, farligt eller belastende det pågældende arbejde er, jo bedre forudsætningerne er hos den ansatte, desto mindre er der behov at arbejdsgiveren føre tilsyn.

Behovet for tilsyn kan arbejdsgiveren bl.a. vurdere ud fra:

- Hvor farligt eller belastende det pågældende arbejde er
- Om der er tale om et arbejde med mange eller få faremomenter
- Hvor ofte den/de ansatte udfører det pågældende arbejde
- Om der er tale om arbejde på et fast eller et skiftende arbejdssted, som fx en byggeplads, og om der er flere arbejdsgivere, der arbejder samtidig på samme arbejdssted
- Den ansattes alder, erfaring, rutine, uddannelsesmæssige baggrund og personlige forudsætninger.

■ 4. Oplærings- og instruktionsforpligtelser ved arbejde, der indebærer en særlig risiko

Arbejdsgiveren har en særlig oplærings- og instruktionsforpligtelse ved arbejde, der indebærer en risiko af alvorlig eller særlig karakter for den ansatte. Det gælder for:

- 4.1. Manuel håndtering
- 4.2. Brug af personlige værnemidler
- 4.3. Anvendelse af tekniske hjælpemidler
- 4.4. Særligt farligt arbejde på byggepladser
- 4.5. Arbejde med stoffer og materialer
- 4.6. Unges arbejde
- 4.7. Kloakarbejde
- 4.8. Arbejdets udførelse

Arbejdsgiveren har desuden en særlig instruktionsforpligtelse i forhold til:

- 4.9. Ansatte fra en fremmed virksomhed
- 4.10. Indlejet arbejdskraft
- 4.11. Alenearbejde
- 4.12. Signalgivning
- 4.13. Andre bekendtgørelser, der indeholder bestemmelser om oplæring og instruktion.

4.1. Manuel håndtering

Ansatte, der arbejder med manuel håndtering af byrder, skal instrueres om, hvordan de kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Heri ligger også, at den ansatte – så vidt muligt – skal have adgang til oplysninger om byrdens vægt, fx via oplysninger/mærkning fra leverandøren, kunden eller vejning ved modtagelse.

Den ansatte skal instrueres i god arbejdsteknik og korrekt brug af tekniske hjælpemidler, hvis arbejdet indebærer risiko for sikkerhed og sundhed.

Baggrund: § 11 i bekendtgørelsen om manuel håndtering.

4.2. Brug af personlige værnemidler

Ansatte, der skal bruge personlige værnemidler, skal oplæres i brugen af dem. Oplæringen skal bestå af instruktion og om nødvendigt træning i at bruge det personlige værnemiddel, fx åndedrætsværn. Arbejdsgiveren skal desuden oplyse den ansatte om de risici, der er forbundet med at undlade at bruge personlige værnemidler.

Baggrund: § 8 i bekendtgørelsen om brug af personlige værnemidler.

4.3. Anvendelse af maskiner og tekniske hjælpemidler

Ansatte, der skal bruge en maskine eller et teknisk hjælpemiddel under arbejdet, skal instrueres og om nødvendigt oplæres i brugen, så arbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Instruktionen skal mindst omfatte oplysninger om:

- Relevant indhold i hjælpemidlets brugsanvisning i forhold til det arbejde, den ansatte skal udføre
- Hjælpemidlets arbejdsfunktioner, betingelser for brug og eventuelle begrænsninger for hjælpemidlet
- Sikkerhedsforanstaltninger.
- Igangsætning og standsning mv. af hjælpemidlet
- Rengøring, reparation og vedligeholdelse af hjælpemidlet til de ansatte, der udfører dette arbejde.

Et teknisk hjælpemiddel, der indebærer en særlig fare for den, der bruger det, eller for andre personer, må kun blive brugt af personer, der er specielt udpeget til det, og som har modtaget tilstrækkelig instruktion og oplæring i at bruge den pågældende maskine eller det tekniske hjælpemiddel. Hvis der er tale om arbejde med tændkilder i eksplosionsfarlig atmosfære, skal arbejdsgiveren udpege den ansatte skriftlig.

Der er tale om særlig fare, når risikoen ved at bruge et teknisk hjælpemiddel ikke i tilstrækkelig grad kan blive fjernet via konstruktionen eller via beskyttelsesanordninger. Sikkerheden ved at bruge hjælpemidler afhænger derfor i væsentlig grad af brugerens adfærd, og der er derfor behov for, at brugeren har særlig viden og særlige færdigheder for at imødegå faren. Særlig fare forekommer ofte også i forbindelse med eftersyn, vedligeholdelse og reparation af tekniske hjælpemidler.

Eksempler på arbejde med maskiner og tekniske hjælpemidler, som indebærer særligt fare, og derfor kun må udføres af personer, der er specielt udpeget, og som har modtaget fornøden oplæring og instruktion:

- Føring af mobile maskiner, fx entreprenørmaskiner
- Anvendelse af kraner o.l. uanset, om de er omfattet af certifikatkrav eller ej
- Anhugning
- Brug af personløfter med arbejdsstandplads
- Opstilling af stilladser
- Arbejde på trykbærende udstyr og elevatorer
- Arbejde på elektrisk materiel under spænding
- Betjening af maskiner med adgang til farlige bevægelige dele, fx kædesave, rundsave, fræsemaskiner o.l.
- Udstyr til svejsning og flammebehandling
- Eftersyn, vedligeholdelse og reparation af tekniske hjælpemidler der udgør en særlig fare.

Flere af ovennævnte typer arbejde er desuden omfattet af særlige uddannelses- eller certifikatkrav, jf. bekendtgørelsen om arbejdsmiljøfaglige uddannelser.

Arbejdsgiveren skal desuden sørge for at gøre ansatte, der arbejder i umiddelbar nærhed af en maskine eller et teknisk hjælpemiddel, opmærksomme på relevante risici og påvirkninger, fx vind, vand, overbelastning, der kan påvirke maskinen eller hjælpemidlet – også selv om de ikke selv bruger det.

Baggrund: §§ 12-13 i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

4.4. Særligt farligt arbejde på byggepladser

En række arbejdsopgaver på byggepladser kræver en særlig omhyggelig oplæring og instruktion af de ansatte for, at de ansatte kan udføre arbejdet forsvarligt. Det gælder for:

- Førere og operatører af gravemaskiner og maskiner til håndtering af materialer
- Montage og demontage af bærende konstruktioner, herunder deres enkeltdele mv.

Opbygning, anbringelse, ændring og demontering af spunsvægge og sænkekasser
Arbejde, der indebærer særlige risici, fx nedrivningsarbejde og sprængning af bygninger. (Se Bilag 1 - Liste over særligt farligt arbejde i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde). Det er ved disse arbejdsopgaver også nødvendigt, at arbejdsgiveren fører et skærpet tilsyn med arbejdet.

Ved arbejde på byggepladser, hvor flere virksomheder er beskæftigede, skal den enkelte arbejdsgiver instruere sine ansatte i forhold til de aftaler, der gælder for samarbejdet med de andre virksomheder på byggepladsen. På byggepladser, der er omfattet af bekendtgørelse om bygherrens pligter, og hvor bygherren skal udarbejde plan for sikkerhed og sundhed, skal arbejdsgiveren desuden instruere sine ansatte i forhold til indholdet af planen for sikkerhed og sundhed.

Baggrund: §§ 5, stk. 2, 7, 25, 27-28 og 36 i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde.

4.5. Arbejde med stoffer og materialer

Arbejdsgiveren skal sørge for at instruere ansatte, der arbejder med stoffer og materialer, effektivt i, hvordan de ansatte skal anvende stoffer og materialer. De ansatte skal også have arbejdspladsbrugsanvisningen udleveret.

Ansatte, der arbejder med stoffer, materialer og arbejdsprocesser, der fremgår af bilag 2 til kræftbekendtgørelsen, skal, i det omfang det fremgår af bilag 2, være instrueret om sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og foranstaltninger i forbindelse med arbejdet. Det skal være en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet eller en person, der har gennemgået en særlig uddannelse, der instruerer de ansatte. Uddannelsen skal være godkendt af Arbejdstilsynet – fx en styrenuddannelse.

Arbejdsgiveren skal sørge for omhyggeligt at instruere ansatte der arbejder med asbest, hvordan de kan udføre arbejdet på en farefri måde. Instruktionen skal også omfatte, hvordan de ansatte skal bruge de tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler.

Baggrund: § 21, stk. 4, i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser), § 25, stk. 1, i bekendtgørelsen om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrisikoen ved arbejde med stoffer og materialer (kræftbekendtgørelsen) samt § 10, stk. 1, og § 27, stk. 2, i bekendtgørelsen om asbest.

4.6. Unges arbejde

Unge ansatte skal have en grundig oplæring og instruktion, så de kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsgiveren skal oplyse de unge om de foranstaltninger, der er truffet med hensyn til deres sikkerhed og sundhed.

Baggrund: § 6 i bekendtgørelsen om unges arbejde.

4.7. Kloakarbejde

Arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdet bliver ledet af en person, der er instrueret om de ulykkes- og sundhedsfarer, der er forbundet med kloakarbejdet, og som er oplært i at afværge farlige situationer.

Arbejdsgiveren skal desuden sørge for, at de ansatte modtager på skrift en advarsel om de særlige farer ved kloakarbejde.

Baggrund: § 23 i bekendtgørelsen om kloakarbejde.

4.8 Arbejdets udførelse

Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Arbejdsgiveren skal også sørge for, at der bliver givet oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med de ansattes arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med:

1. ansættelsen
2. forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne
3. indførelse eller ændring af arbejdsudstyr
4. indførelse af ny teknologi.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at oplæring og instruktion bliver tilpasset udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter. Hvis det er nødvendigt, skal oplæringen og instruktionen gentages regelmæssigt.

Baggrund: § 18 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

4.9. Ansatte fra en fremmed virksomhed

Ansatte, der udfører arbejde i en fremmed virksomhed, skal af den fremmede virksomhed have en passende instruktion om de sikkerheds- og sundhedsforhold, der har betydning for deres arbejde. Den øvrige instruktionsforpligtelse ligger hos den ansattes arbejdsgiver.

Eksempler på arbejde, der udføres af en fremmed virksomhed er rengøring, der foretages af ansatte fra en anden virksomhed, eftersyn og vedligeholdelse, bygningsarbejde, aflæsning af gods, opfyldning i butikker og lagre samt inspektion.

På byggepladser, hvor der er mere end en arbejdsgiver, der beskæftiger ansatte samtidig, skal arbejdsgiveren inddrage risici og påvirkninger fra andre virksomheders ansatte, der har betydning for egne ansatte.

Baggrund: § 20 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

4.10. Lejet arbejdskraft

En virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til virksomheden eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Virksomheden, hvor arbejdet bliver udført, skal inden arbejdet påbegyndes sørge for, at den fremmede virksomhed får oplysninger om:

- Det krævede faglige niveau, herunder om, hvorvidt særlige kvalifikationer er nødvendige
- Eventuelle krav til de ansattes helbredsattester
- Arbejdets særlige art, herunder eventuelle faremomenter.

Den virksomhed, der udlejer arbejdskraften, skal sørge for at give oplysninger videre til de personer, der skal arbejde i den anden virksomhed.

Baggrund: § 21 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

4.11. Alenearbejde

Hvis den ansatte arbejder alene ved en arbejdsproces, der kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdsgiveren sørge for, at arbejdet bliver tilrettelagt, så faren imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Arbejdsgiveren skal sikre, at kun ansatte, der har fået en passende instruktion, har adgang til områder, hvor der er en særlig fare. Det gælder fx ved manuel tømning af siloer og maskinel håndtering af tunge emner eller vagtarbejde på en uoverskuelig byggeplads.

Baggrund: § 11 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

4.12. Signalgivning

Ansatte, der skal bruge signalgivning, skal have tilstrækkelig instruktion og oplæring i betydningen og brugen af signalgivning.

Baggrund: § 5 i bekendtgørelsen om sikkerhedsskiltning og anden form for signalgivning.

4.13. Andre bekendtgørelser, der indeholder bestemmelser om oplæring og instruktion:

- § 6 i bekendtgørelsen om skiftende arbejdssteders indretning
- § 7 i bekendtgørelsen om biologiske agenser og arbejdsmiljø
- § 28 i bekendtgørelsen om genteknologi og arbejdsmiljø
- § 16 i bekendtgørelsen om arbejde med udvinding af mineralske materialer
- § 9 i bekendtgørelsen om beskyttelse mod udsættelse for kunstig optisk stråling i forbindelse med arbejdet
- § 13 i bekendtgørelsen om udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet
- § 9 i bekendtgørelsen om beskyttelse mod udsættelse for vibrationer i forbindelse med arbejdet
- § 23 i bekendtgørelsen om anvendelse af trykbærende udstyr
- § 25 i bekendtgørelsen om transportabelt trykbærende udstyr
- § 8 i bekendtgørelsen om tømning, vedligeholdelse og reparation af spånsiloer
- § 9 i bekendtgørelse om arbejde i forbindelse med eksplosive atmosfære.