




ST. OLAVS HOSPITAL HF  
Postboks 3250 Torgarden  
7006 TRONDHEIM

Orgnr 883974832

## Tilsynsrapport for ST. OLAVS HOSPITAL HF org.nr. 883974832

Vi viser til tilsyn med ST OLAVS HOSPITAL HF UNIVERSITETSSYKEHUSET I TRONDHEIM org.nr. 974749025 (underenhet)

Tilsynet ble gjennomført ved Lunge- og arbeidsmedisinsk klinikk, Lunge sengepost LU2 og LU3.

Sted:	Harald Hardrådes gate 12, 7030 TRONDHEIM
Når:	18.01.2024
Til stede fra dere:	
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Elin Skancke (seniorinspektør) og Gunvor Steinkjer (seniorinspektør)

Her er en oversikt over Arbeidstilsynets reaksjoner i saken.

#	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak	Varslet	02.09.2024
2	Pålegg - Arbeidstid - overholdelse av kapittel 10 i arbeidsmiljøloven	Varslet	02.09.2024



3	Pålegg - Arbeidstidsordning - vurdering av forsvarlighet (virksomheter over 50 ansatte)	Varslet	<b>02.09.2024</b>
4	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	<b>02.09.2024</b>

#### *Forklaring til kolonnen «status»*

Varslet: Betyr at dere har mulighet til å kommentere eller gi opplysninger vi bør vurdere, før vi fatter et vedtak. Fristen for å gi slike kommentarer finner dere lenger nede i brevet.

Nederst i brevet finner dere en samlet oversikt over forholdene vi kontrollerte i tilsynet.

## Oppsummering av tilsynet

Arbeidstilsynet meldte tilsyn på bakgrunn av henvendelser fra hovedverneombudene og foretakstillitsvalgte. Vi fikk beskrivelser av at arbeidstakerne ved sykehuset opplever høy arbeidsbelastning og at det er mange brudd på arbeidstidsbestemmelsene. De opplyste at innføring av Helseplattformen har økt belastningene ytterligere og påfører arbeidstakerne uheldige fysiske og psykiske belastninger.

Arbeidstilsynet meldte tilsyn hos åtte utvalgte avdelinger/seksjoner. Sengepostene LU2 og LU3, i Klinikk for Lunge- og Arbeidsmedisin, er en av de åtte seksjonene vi gjennomførte tilsyn med i perioden 16.01.2024 - 26.01.2024.

Hensikten med tilsynet var å kontrollere hvordan dere jobber forebyggende for å unngå at arbeidstakerne får arbeidsrelaterte plager på grunn av organisatoriske og psykososiale forhold.

#### **Tema i tilsynet:**

- Systematisk HMS-arbeid (kartlegging, risikovurdering, tiltak, rapportering og avvikshåndtering) knyttet til organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet.
- Tids- og arbeidspress
- Arbeidstidsordninger
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud
- Bruk av bedriftshelsetjenesten

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet en stund etter at dere mottar denne tilsynsrapporten. Vi håper at de som var til stede under tilsynet vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid og gir oss viktig kunnskap om effekten av våre tilsyn.

Tilsynet ble gjennomført i møte med ledelsen, et utvalg ansatte, ansattes representanter og bedriftshelsetjenesten. Vi har også mottatt dokumentasjon.



## Veiledninger:

- [Arbeidsmiljømodellen](#)
- [Arbeidstid](#)
- [Forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordning](#)
- [Arbeidsmedisinske kommentarer om arbeidstid](#)
- [Kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan](#)
- [Organisatorisk arbeidsmiljø](#)

## Forhold som har betydning for Arbeidstilsynets bruk av reaksjoner:

I tilsynet fikk vi bekreftet at ansatte og lederne opplever for stor arbeidsbelastning med høyt tids- og arbeidspress. Dere beskriver en arbeidshverdag med ubalanse mellom oppgaver og ressurser, brudd på arbeidstidsbestemmelsene og at Helseplattformen har økt belastningene ytterligere.

Når det gjelder BHT-plan er det ulikt hvorvidt det er utarbeidet plan i de åtte seksjonene/avdelingene. Flere steder er det utarbeidet plan for BHT på klinikknivå. På bakgrunn av at vi varsler pålegg om at BHT skal bistå i påleggsgjennomføringen, anser vi det ikke nødvendig å følge opp bruddet om plan for BHT i denne omgang. Vi viser til veiledning gitt i tilsynet om at det skal være konkrete planer for BHT sin bistand til forebyggende HMS-arbeid på avdelingene.

## Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at Arbeidstilsynet kommer til å gi ST. OLAVS HOSPITAL HF pålegg om å rette opp forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Før vi vedtar pålegg, har dere rett til å kommentere saken.

**Gi oss skriftlig tilbakemelding innen 10.04.2024** hvis dere mener at beskrivelsen nedenfor ikke er korrekt, eller hvis dere har kommentarer til de påleggene vi varsler og de fristene vi har satt. Etter denne datoen kan vi vedta pålegg.

[Send oss tilbakemeldingen via eDialog.](#) Oppgi referansenummer 2023/60395.

## #1 Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstakere er utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. På denne bakgrunn skal det utarbeides planer og iverksettes nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

**Innen 02.09.2024** må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til funn i tilsynet og relevante organisatoriske arbeidsbetingelser (se <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/organisatorisk-arbeidsmiljo/>)



- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

### **Dette står i regelverket:**

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoen for skade på eller fare for arbeidstakere som utsettes for helseskadelig tids- og arbeidspress. Risikovurdering skal gjentas regelmessig.

For å redusere risikoen i arbeidet, skal arbeidsgiver iverksette tiltak og/eller utarbeide plan. Tiltakene og/eller plan må bygge på den gjennomførte kartlegging og risikovurdering.

Kartlegging, risikovurdering, planer og tiltak skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i arbeidet.

### **Dette har vi funnet hos dere:**

Vi har fått tilsendt referater fra ulike møter som beskriver stor arbeidsbelastning.

Dokumentasjonen "Forbedring" og Psykososial vernerunde har arbeidsbelastning som tema. Disse viser at ansatte opplever høyt arbeidspress. Det er gjennomført ulike tiltak for å redusere arbeidspresset. Dere opplever samtidig at det er nødvendig med flere tiltak for å redusere faren for at ansatte blir syk av arbeidet. Dette gjelder i hovedsak behovet for å øke grunnbemanning, med tilstrekkelig sykepleiere til arbeidsmengden dere har.

Dere har et høyt sykefravær på over 20%, noe som gir økt behov for innleie og at ansatte bidrar med å stille opp på vakter. Det er utfordrende å tilrettelegge ved sykdom og vanskelig å gjennomføre opplæring av nye når arbeidsmengden er for stor. Det er bare tid til det helt nødvendige overfor pasientene som er på tunene.

Over 90% av pasientene er øyeblikkelig hjelp og pasientene er mye sykere enn tidligere. Dere har alvorlig syke og komplekse pasienter, og ofte med angst i tillegg, som krever en spesiell kompetanse. Det gjør det vanskeligere å bruke vikarer, fordi det fører til merarbeid og ekstra/høy belastning på de faste. Dere har forlenget sommerferievikariater fram til jul og benyttet flere fra vikar-pool for å sikre bemanning. Arbeidsmengden har likevel vedvart og egne ansatte har vært nødt til å jobbe ekstra for å sikre forsvarlig drift.

Dere opplever belegg-situasjon som vanskelig. Seksjonen kan ikke påvirke hvor pasientene havner og dere opplever at "gråsone-pasienter" ofte havner på Lungepostene. Akutten har innført 1 times regel for å overføre pasient til riktig klinikk. Når arbeidspresset er så høyt og dere ikke forstår det faglige grunnlaget for at enda en pasient blir sendt til Lungepostene, går det utover samarbeidsklima med akutten.



Lungepostene har fortsatt covid-pasienter som må håndteres, med samme mengde arbeid som under pandemien. Den totale arbeidsmengden med mange oppgaver som skal utføres, gjør at dere ikke rekker å følge opp smittevern og smittehåndtering i tilstrekkelig grad.

Ansatte forteller at det tar tid før man kan lande når dere kommer hjem fra vakt, fordi det er så hektisk. Meldinger om behov for ekstra bemanning sendes som regel til alle ansatte og skaper ekstra belastning og økt press, også for dem som har fri. Oppmøte-frekvensen i turnusen er krevende, fordi det er kortere dagvakter på 7 timer, som fører til 8-14 flere oppmøter i året.

På kveld og helg er det ikke seksjonsleder tilstede. Ansvarlig sykepleier har da ansvar for å flere oppgaver som kontakt med pårørende, brannsikkerhet, riktig bemanning, beordring og ringe rundt, i tillegg til egne pasienter. Ansatte opplever rollen som veldig krevende og belastede.

I tilsynet kom det frem at også lederne opplever høyt arbeidspress. Seksjonslederne har ansvar for veldig mange ansatte og har stått i en krevende situasjon over tid. Dere har ikke hatt assisterende seksjonsleder, men dere har nylig fått på plass en midlertidig 50% assisterende seksjonsleder.

Dere fikk noe ekstra ressurser under covid, men disse forsvant i 2023. Deretter ble Helseplattformen (HP) innført, uten at produksjon ble redusert, for å håndtere innføringen av og utfordringene med det nye systemet.

Dere opplever at sykepleierdekningen er for lav. Dere har store budsjetttavvik, og får ikke ansette flere, så dere bruker mer av overtidsbudsjettet. Dette øker slitasjen på ansatte og ledelsen. Dere får ikke selv et budsjett, men et stillingsbudsjett. Dette har vært uendret i mange år. Dere bruker mange helsefagarbeidere, men dere er avhengig av å ha flere sykepleiere i turnus.

Allerede i 2015 sendte TV/HVO en bekymringsmelding om situasjonen, som også den gang var nokså lik som det er nå. Tunusansvarlig og verneombudene har også sendt inn bekymringsmelding om forholdene på tunene.

Dere beskriver at det høye arbeidspresset gjør at dere har lite tid til systematisk HMS-arbeid. Dere har satt av møtepunkt med verneombud, men disse må ofte avlyses eller forskyves.

Dere melder avvik, men det er samtidig underreportering på grunn av tidspresset. Når det meldes avvik registreres det oftest som pasientavvik, siden det ikke er mulig å registrere avvik både på pasient og som HMS-avvik, kommer det bare indirekte frem at avviket også berører ansattes arbeidsmiljø. Arbeidsmiljømessige konsekvenser som tids- og arbeidspress (samtidigskonflikter), og hva det gjør med de ansatte blir ikke synliggjort i god nok grad med dagens system.

Ledelsen har forsøkt å løse utfordringene med belastningene til ansatte med å utarbeide flere Business-case for å styrke bemanningen, men dette har blitt avslått på grunn av økonomi.

Dere beskriver at lederne samarbeider med ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten, for å finne tiltak som kan redusere det store arbeidspresset. Arbeidstilsynet vurderer at det likevel ikke er gjort tilstrekkelig med nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakerne blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress.

Dere har ikke gjennomført tilstrekkelig kartlegging og risikovurdering av konkrete faktorer i arbeidet som gir tids- og arbeidspress. På bakgrunn av kartleggingen og risikovurderingen må det gjennomføres nødvendige tiltak. For tiltak som ikke kan gjennomføres umiddelbart, må det utarbeides tidfestet plan for gjennomføring av tiltak.



## Veiledning:

Tidspress og arbeidspress kan være helseskadelig, for den fysiske og psykiske helsen, både på kort og lang sikt. Tidspress og arbeidspress kan føre til at den fysiske belastningen blir for stor, fordi man ikke har tid til å følge sitt naturlige arbeidstempo, og det kan øke risikoen for overbelastning og skader. Fysisk arbeidskapasitet varierer fra person til person og synker med alderen. Hvis kreftene ikke strekker til, vil belastningen slite på kroppen og resultatet kan bli muskel- og skjelettlidelser.

Tidspress kan også føre til at den psykiske belastningen blir for stor, som for eksempel i form av helseskadelig stress. Stress kan gi mange forskjellige fysiske og psykiske symptomer, og langvarig stress øker forekomsten av enkelte sykdommer som hjerte- og karsykdommer, muskel- og skjelettlidelser, samt angst og depresjon. Kombinasjonen av fysisk belastende arbeid og tidspress er ekstra uheldig.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

## #2 Pålegg - Arbeidstid - overholdelse av kapittel 10 i arbeidsmiljøloven

Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene om arbeidstid overholdes.

**Innen 02.09.2024** må dere sende oss:

- Redegjørelse for hvordan arbeidsgiver sikrer at bestemmelsene om arbeidstid overholdes for ansatte ved LU2 og LU3.
- Dokumentasjon som viser at bestemmelsene om arbeidstid overholdes i form av timelister for de 6 ansatte som har arbeidet mest i perioden mai og juni 2024, fordelt på de ulike yrkesgruppene. Utvelgelsen skal gjøres i samarbeid med verneombud og tillitsvalgte.
- Redegjørelse for avtalt arbeidstid, hviletid og overtid som er inngått med den enkelte arbeidstaker som vi har mottatt timelister for.
- Oversikt over nye tiltak og/eller rutiner som dere har iverksatt for å sikre at den faktiske utførte arbeidstiden er i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap 10.
- Beskrivelse av hvordan verneombud og tillitsvalgte har medvirket i utarbeidelsen av tiltak og/eller rutiner.
- Beskrivelse av hvordan arbeidsmiljøutvalget har behandlet sak om nye tiltak og/eller rutiner.

### **Dette står i regelverket:**

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstidsordninger er slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

- Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.
- Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.



- Overtidsarbeid må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.
- Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer og 35 timer i løpet av sju dager.

### Dette har vi funnet hos dere:

Arbeidstilsynet har fått tilsendt dokumentasjon på arbeidstidsavvik for perioden oktober - desember 2023.

En gjennomgang av dokumentasjonen viser følgende brudd på arbeidstidsbestemmelsene for LU2 og LU3 samlet:

- 23 brudd på daglig arbeidsfri (avtalt 9 timer). Det minste tilfellet var 0 timer.
- 119 brudd på ukentlig arbeidsfri (35 timer er gjeldende). Det minste tilfellet var 16,5 timer.
- 73 brudd på daglig arbeidstid (13 timer samlet arbeidstid er gjeldende). Det største tilfellet var 17,25 timer.
- 25 brudd på ukentlig overtid (10 timer er gjeldende). Det største tilfellet var 24 timer.
- 50 brudd på overtid i løpet av 4 sammenhengende uker (25 timer er gjeldende). Det største tilfellet var 49,08 timer.
- 97 brudd på overtid i løpet av 52 uker (200 timer er gjeldende). Det største tilfellet var 321,25 timer.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 10-2, 10-4 første ledd, 10-6 og 10-8 første ledd og andre ledd.

## #3 Pålegg - Arbeidstidsordning - vurdering av forsvarlighet (virksomheter over 50 ansatte)

Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstidsordningen er fullt forsvarlig slik at hensynet til helse, velferd og sikkerhet er ivaretatt. På bakgrunn av vurderingen skal det eventuelt iverksettes nødvendige tiltak. Verneombudet skal medvirke i vurderingen av arbeidstidsordningen samt i utarbeidelse og iverksettelse av nødvendige tiltak. Arbeidsmiljøutvalget skal behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordningen.

**Innen 02.09.2024** må dere sende oss:

- Kopi av forsvarlighetsvurderingene av arbeidstidsordningene
- Beskrivelse av eventuelle tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket
- Referat fra behandling av forsvarlighetsvurderingene av arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøutvalget

### Dette står i regelverket:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstidsordningen i virksomheten er slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.



Arbeidsgiver skal vurdere arbeidstidsordningen og iverksette tiltak dersom arbeidstidsordningen ikke ivaretar hensynet til helse, velferd og sikkerhet.

Vurdering og utarbeidelse av tiltak skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. I tillegg skal arbeidsmiljøutvalget behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.

Vurderinger skal gjentas ved endringer som kan ha betydning for arbeidstakernes helse, velferd eller sikkerhet, og skal dokumenteres og oppbevares i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Dokumentasjonen skal oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

### **Dette har vi funnet hos dere:**

Dere har gjennomført forsvarlighetsvurdering av arbeidsplan for året juni 24 til juni 25. Dokumentet viser ikke hvem som har deltatt i vurderingen. Vi har også mottatt referat fra møter om arbeidstidsplanlegging.

Vurderingen beskriver ikke rammene for arbeidstid og hvordan dere opplever belastningen med turnus er i praksis. Den beskriver noen fakta om oppgaver, sammensetning, tempo og risiko, men mangler beskrivelser og vurderinger av hvilke utfordringer, belastninger og risiko turnusen kan medføre. Videre mangler flere relevante risikoforhold som dere beskrev som utfordrende i tilsynet. Dere må også beskrive mer rundt hvilke erfaring dere har med turnusene så langt.

Dere opplever at hovedutfordringen med turnusen er at det er for lav grunnbemanning. Det gjør at dere har kortere vakter for å få nok folk på jobb på alle dagene. Dette skaper ytterligere belastning for ansatte som opplever at de har mellom 8 og 14 mindre fridager i året enn i turnuser som har noe lengre arbeidstid. Vi fikk beskrevet at ansatte kan oppleve at arbeidspresset er så høyt at de ikke klarer å stå i full stilling dersom de skal ta vare på egen helse.

Dere har dokumentert flere arbeidstidsavvik i perioden. Dere opplyser at ansatte må arbeide doble vakter for å dekke opp fravær. Det er spesielt sårbart på helg og ansatte har også gått trippel vakt. Hver helg er det utfordringer med å få dekket fravær og dere bruker mye tid på å leie inn og få folk til å ta vakter.

Belastningene turnusen kan medføre må synliggjøres i forsvarlighetsvurderingen.

Vi fikk beskrivelse av at det settes inn noen tiltak for at ansattes arbeidstid skal være forsvarlig. Imidlertid fremkom at ansatte arbeider utover avtalte rammer og arbeidstiden ikke oppleves forsvarlig med det arbeidspress dere står i.

Vi anser ikke forsvarlighetsvurderingene som tilstrekkelig til å vurdere de forholdene som er reelle hos dere.

### Veiledning om forsvarlighetsvurdering:

Arbeidsmiljøloven åpner for mange ulike arbeidstidsordninger. Disse skal uansett ikke påføre arbeidstakerne uheldige fysiske og psykiske belastninger, eller redusere sikkerheten på arbeidsplassen.

Det vil i utgangspunktet ikke være nødvendig å vurdere forsvarligheten av arbeidstidsordninger som ligger innenfor normalarbeidsdagen (inntil 9 timer per dag og 40 timer i uken). Ordinære arbeidstidsordninger der man har en vanlig arbeidsdag uten skift eller turnus, kan anses som forsvarlig uten noen nærmere kartlegging og vurdering.





Biologisk spiller det i utgangspunktet ingen rolle om arbeidet utføres på hverdager eller i helger og på helligdager, men helgearbeid kan ha sosiale eller velferdsmessige konsekvenser.

Det er arbeidstidsordninger som avviker fra lovens utgangspunkt og normal døgnrytme som må vurderes nærmere. Det vil for eksempel si:

- arbeidstakere i skift eller turnus
- dagarbeidere som deltar i vaktordninger
- utvidet overtidsbruk
- bruk av gjennomsnittsberegning
- nattarbeid

Som utgangspunkt for forsvarlighetsvurderingen, må det foreligge en oversikt over arbeidstidsordningene, fordeling av arbeidstid og fritid (lengde og plassering) og merarbeid og overtid.

På Arbeidstilsynets temaside [Er arbeidstidsordningen forsvarlig?](#) finner dere en oversikt over hva som minst bør inngå i en forsvarlighetsvurdering. Disse forholdene er følgende:

- Hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres (arbeidets art, brukergrupper)
- Krav til aktsomhet – kan arbeidet utføres sikkert selv om arbeidstakeren er sliten eller trøtt?
- Arbeidsstokkens sammensetning (erfaring, kompetanse, egenskaper)
- Grad av egenkontroll under utførelse av arbeidet
- Er arbeidet passivt eller aktivt?
- Arbeidspress og tempo. Hektiske perioder? Vurder variasjoner i ulike perioder (ukedag/helg/ferietid/sesong)
- Arbeidstidens lengde og plassering i døgnet. Eks. hvor mange nattevakter på rad arbeides det før arbeidstakerne gis fri? Arbeidstilsynet anser det normalt ikke som forsvarlig å arbeide mer enn 2-3 nattevakter på rad før arbeidstakerne får to dager fri.
- Pauser – antall, varighet og om de lar seg gjennomføre som planlagt
- Alenearbeid
- Emosjonell belastning
- Balanse mellom arbeidsliv og sosialt liv
- Ta hensyn til den enkelte arbeidstakeren – for eksempel alder, helsetilstand, familieforhold og så videre
- Vurder det samlede risikobildet av både fysiske og psykiske belastninger i arbeidsmiljøet, samt risikoreducerende tiltak som er iverksatt, for eksempel ulike hjelpemidler og sosial støtte.

Dette er forhold som Arbeidstilsynet mener det er avgjørende at arbeidsgiver vurderer for å kunne gjøre en fullgod forsvarlighetsvurdering av arbeidstiden. Er det forhold ut over dette som må anses relevante for vurderingen, bør disse også omfattes.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 10-2 første ledd, 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 7-2 andre ledd bokstav f, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 andre ledd og sjette ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6.



## #4 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår ved gjennomføring av pålegg som er gitt.

**Innen 02.09.2024** må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av påleggene # 1 og # 3.

### **Dette står i regelverket:**

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår virksomheten ved:

- planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer
- utarbeidelse og endring av retningslinjer
- kartlegging og risikovurdering
- fremme forslag til forebyggende tiltak
- overvåking og kontroll av arbeidstakernes helse
- individuell tilrettelegging informasjon og opplæring
- henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

### **Dette har vi funnet hos dere:**

Vi anser det nødvendig at bedriftshelsetjenesten bistår i gjennomføring av kartlegging og risikovurdering, med tilhørende tiltaksplan.

Bedriftshelsetjenesten har kompetanse på arbeidsmiljøarbeid, og kan gi dere nyttige innspill til valg av metode for kartleggingen og bidra til å ivareta momentene som skal være med i vurderingene.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

## Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2023/60395. Les mer om eDialog på [www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/post/](http://www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/post/).

## Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 18-6 (8)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis dere ikke har verneombud, skal du gi kopien til representanten for de ansatte.



## Mer informasjon?

Dere finner informasjon om gangen i et tilsyn og reaksjonene vi kan gi, på [arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/](https://arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/).

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Harald Gran  
seksjonsleder

Elin Skancke  
seniorinspektør

*Dette brevet er elektronisk signert.*

Kopi til:

ST OLAVS HOSPITAL HF UNIVERSITETSSYKEHUSET I TRONDHEIM Att.: Lunge- og arbeidsmedisinsk klinikk,  
Lunge sengeposter, Postboks 3250 Torgarden, 7006 TRONDHEIM  
STATSFORVALTEREN I TRØNDELAG HOVEDKONTOR Att.: Fylkeslege Jan Vaage, Postboks 2600, 7734  
STEINKJER



## Her finner dere en samlet oversikt over det vi kontrollerte i tilsynet.

- Har arbeidsgiver sørget for en oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med arbeidsmiljøarbeidet (helse-, miljø- og sikkerhet) er fordelt?
- Har arbeidsgiver iverksatt rutine for hvordan avvik (uønskede hendelser) skal meldes og følges opp?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig for å utføre arbeidet?
- Har virksomheten valgt verneombud?
- Sørger arbeidsgiver for at verneombudet får nødvendig opplæring?
- Sørger arbeidsgiver for at verneombudet blir tatt med på råd i virksomhetens arbeid i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?
- Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?
- Sørger arbeidsgiver for at det er utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?
- Har virksomheten kompetanse til å gjennomføre påleggene uten bistand fra bedriftshelsetjenesten?
- Har arbeidsgiver kartlagt, risikovurdert og på denne bakgrunn utarbeidet planer og iverksatt nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakerne blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakerne arbeider innenfor rammene i kapittel 10 i arbeidsmiljøloven?
- Har arbeidsgiver vurdert om arbeidstidsordningen er fullt forsvarlig for arbeidstakerne (slik at disse ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn)?