



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 Klinikk for akutt- og mottaksmedisin, Akutten.

Sted:	Harald Hardrådes gate 12, 7030 TRONDHEIM
Når:	24.01.2024
Til stede fra dere:	
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Gunvor Steinkjer (seniorinspektør) og Margrethe M Aune (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	02.09.2024
4	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	02.09.2024

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.

Akuttten, i Klinikk for akutt- og mottaksmedisin, er en av åtte seksjoner 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.
- 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 arbeidstidsordninger](#)
- [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 ledere 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 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 2023/61192.

#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:

Akuttjenesten er en arbeidsarena for mange ansatte fra andre avdelinger/klinikker. Eksempelvis er det mange leger som jobber her etter vaktlister. På tilsynstidspunktet er en seksjonslederstilling ubesatt, og de andre lederne har ansvar for flere ansatte.

Dere opplyste i tilsynet at Akuttjenesten har hatt en stor vekst i antall pasienter og at det er mer ressurskrevende og komplekse pasienter. Situasjonen på Akuttjenesten er uforutsigbar, og endringer skjer hele tiden med hensyn til pågang av pasienter.

Ansatte ved Akuttjenesten opplever større grad av uforutsigbarhet blant annet på grunn av økt antall pasienter og pasienter med komplekse diagnoser.

Dere opplyste at det er et stort tids- og arbeidspress, spesielt på natt for LIS-legene. Dere forteller at det blir mye diskusjoner med andre "spesialiteter" for å kanalisere pasientene til rette avdeling. Dette tar tid å få avklart, og gir også økt press på sykepleierne. Leger opplyste at det er en LIS og en turnuslege på natt. Videre beskriver dere at det er krevende for sykepleierne når det av og til er vanskelig å få tak i lege.

Selv om dere forteller om god samhandling internt blant legene og sykepleierne på Akuttjenesten, beskriver dere at det kan bli konfliktfylte situasjoner når dere ikke får sendt pasientene videre. Det gir økt press på ansatte - et press dere kjenner på daglig.

Beleggskoordinator er gitt et mandat når det gjelder hvor pasienten skal flyttes. I tilsynet hørte vi at kommunikasjonen med andre klinikker/avdelinger kan oppleves utfordrende, da det er fullt belegg over alt. Dere forteller at denne situasjonen har arbeidsmiljømessige konsekvenser for beleggskoordinator. Opplevelsen av å stå alene i vanskelige situasjoner på grunn av motstand fra mottakende klinikker/avdelinger - og kritikk for feilvurdering er en psykisk belastning, og de opplever å bli mentalt slitne. Ansatte sier at de gruer seg til å gå på jobb når de skal bekle rollen som beleggskoordinator.

Dere opplyste at dere har tatt kontakt med de aktuelle klinikkene for å bedre samarbeidet. Verneombudet informerte videre om at dere har vært i dialog med hovedverneombudet om den psykososiale situasjonen for de ansatte, men at dere ikke har kommet igang med kartlegging av dette ennå.



Dere beskrev også at det er belastende å stå i usikkerheten dere opplever ved at dere aldri vet hvor travel en arbeidshelg vil bli. Dere forteller at det kan være en ekstrem pasienttilstrømming kveld og helg, og at dere gruer dere til å gå på jobb når det er for lite bemanning.

Av andre utfordringer nevner dere stor turnover i avdelingen. I 2023 sluttet 44 personer, og det er mange nye og nyutdannede ansatte ved Akutten. Turnoveren har vært høy både blant ansatte og ledere. Samtlige av de fire seksjonsledere er skiftet det siste året, og på tilsynstidspunktet var det en vakanse på seksjonsleder. Verneombud opplyser at det skaper usikkerhet, manglende kontinuitet og utfordringer i HMS-arbeidet når turnoveren blant lederne er så stor.

Dere forteller at dere har en krevende turnus med høy "ubekvemstid", som for sykepleierne er på 60-70%. Det er mye overtidarbeid og brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

I tilsynet ble det også fortalt om utfordringer knyttet til å få tid til å lære opp nytilsatte. Dere har et system for opplæring, men pga manglende bemanning, blir ansatte som ikke har tilstrekkelig opplæring satt inn til ordinære oppgaver, jf. meldte avvik. Det er en utfordring å få tilstrekkelig med kompetanse på vakt. Det fører til en merbelastning på de med mer erfaring.

Det ble opplyst i tilsynet at det meldes avvik, men at det er underrapportering. Det ble også opplyst i tilsynet at enkelte leger ikke melder avvik pga at det ikke er tid til det. Når det meldes avvik registreres dette oftest som pasientavvik, siden avvikssystemet ikke tillater å registrere flere typer avvik i samme avviksmelding. Det kommer derfor frem bare indirekte at avviket også berører ansattes arbeidsmiljø. Arbeidsmiljømessige konsekvenser som tids- og arbeidspress, samtidighetskonflikter, konflikter/uoverensstemmelser med andre klinikker, blir ikke synliggjort i god nok grad med dagens system.

I tilsynet og i tilsendt dokumentasjon beskriver dere at ledelsen og ansatterepresentantene arbeider aktivt med å finne tiltak for å redusere tids- og arbeidspresset for de ansatte. Det er gjennomført flere organisatoriske tiltak for å bedre både arbeidsflyt, pasientsikkerhet og å redusere tids- og arbeidspresset for ansatte på Akutten. Blant annet ble innføring av 1 times-regelen nevnt. Det har også vært møter med enkelte klinikker for å bedre kommunikasjonen og samhandlingen. Det gjøres klinikkovergripende tiltak, og tiltak mot kommuner som ikke greier å ta imot ferdigbehandlede pasienter. Dere informerte om at HMS er tema på legenes morgenmøter, onsdagsmøter, og at ledelsen oftere er med på møtene ved vaktskifte. Dere har kollegastøtteordninger og debrief ved alvorlige hendelser.

Ut fra de beskrivelsene vi fikk i tilsynet, om at det fortsatt er et stort tids- og arbeidspress på de ansatte, mener Arbeidstilsynet at det ikke er gjort tilstrekkelig med nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakerne blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. Dere mangler en systematisk kartlegging og risikovurdering av konkrete faktorer i arbeidet som fører til 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 i Akutten.
- 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 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 sikkerhetssyn.

- 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 mottatt plan/turnus for sykepleietjenesten i Akutten fra sommer/høst 2023 og for vinter/vår 2024.



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

En gjennomgang av dokumentasjonen viser følgende brudd på arbeidstidsbestemmelsene på Akutten:

Sykepleietjenesten:

- 27 brudd på daglig arbeidsfri (avtalt 9 timer). Det minste tilfellet var på 4,3 timer.
- 36 brudd på ukentlig arbeidsfri (35 timer er gjeldende). De minste tilfellet var på 20,75 timer.
- 12 brudd på daglig arbeidstid (13 timer er gjeldende). Det største tilfellet var på 16,75 timer
- 7 brudd på ukentlig overtid (10 timer er gjeldende). Det største tilfellet var på 15,5 timer.
- 11 brudd på overtid i løpet av 4 sammenhengende uker (25 timer er gjeldende). Det største tilfellet var 62,27 timer.
- 6 brudd på overtid i løpet av 52 uker (200 timer er gjeldende). Det største tilfellet var på 240,32 timer.

Legene:

- 11 brudd på arbeidsfri (avtalt 10 timer). Det minste tilfellet er 5 timer.
- 1 brudd på ukentlig arbeidsfri (avtalt 28 timer). Det aktuelle tilfellet var på 27 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:

I Akutten har ansatte ulike arbeidstidsordninger. Vi fikk beskrivelse av at det settes inn tiltak for at ansattes arbeidstid skal være forsvarlig og at hviletiden skal overholdes. Imidlertid fremkom det at ansatte arbeider ut over avtalte rammer og arbeidsbelastningen og arbeidspresset oppleves fortsatt som veldig høyt ved Akutten.

Dere har ikke gjennomført en skriftlig forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningene til de ansatte.

Veiledning:

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 pr 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 arbeidstiden 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?
- Arbeidsstokken sammensetning (erfaring, kompetanse, egenskaper)
- Grad av egenkontroll under utførelse av arbeidet



- Er arbeidet passivt eller aktivt?
- Arbeidspress og tempo. Hektiske perioder? Vurderer 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 osv.
- 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 påleggene om 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 2023/61192. Les mer om eDialog på 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/.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Harald Gran
seksjonsleder

Gunvor Steinkjer
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:

ST OLAVS HOSPITAL HF UNIVERSITETSSYKEHUSET I TRONDHEIM Att.: Klinik for akutt- og mottaksmedisin, Akutten, 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 sørget for at arbeidstaker som er satt til å lede andre har nødvendig kompetanse slik at hensynet til sikkerhet og helse er ivaretatt innenfor lederens ansvarsområde?
- 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)?