



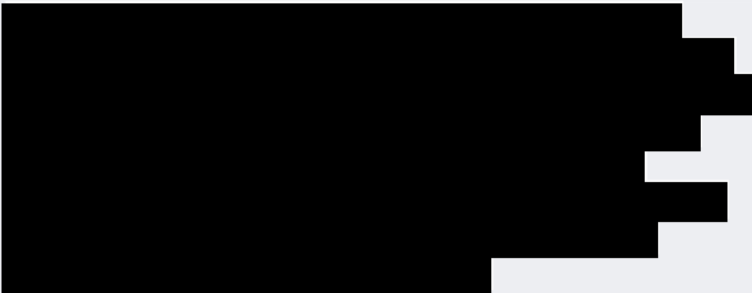
ST. OLAVS HOSPITAL HF  
Postboks 3250 Torgarden  
7006 TRONDHEIM

Orgnr 883974832

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

Vi viser til tilsyn med ST OLAVS HOSPITAL HF KLINIKK FOR BILDEDIAGNOSTIKK org.nr. 917853185 (underenhet)

Tilsynet ble gjennomført ved avdeling Røntgen/CT.

Sted:	Prinsesse Kristinas gate 1, 7030 TRONDHEIM
Når:	23.01.2024
Til stede fra dere:	
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Margrethe M Aune (seniorinspektør) og Hege Bakke (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. Innføring av Helseplattformen har økt belastningene ytterligere og påfører arbeidstakerne uheldige fysiske og psykiske belastninger.

Arbeidstilsynet meldte tilsyn hos åtte utvalgte avdelinger/seksjoner. Klinikk for bildediagnostikk, avdeling Røntgen/CT, er en av de åtte seksjonene som 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. I tilsynet ble vi gjort kjent med at ansatte var representert fra radiologene og fra merkantil ansatte, da dere hadde vurdert at tilsynets tema var spesielt gjeldende for de. Radiografene var representert med avtroppende og påtroppende avdelingsledere. Vi fikk overlevert dokumentasjon



på arbeidstidsavvik for radiologene i tilsynet, i tillegg til dokumentasjonen dere sendte inn i forkant av tilsynet.

#### Veiledninger:

- [Arbeidsmiljømodellen](#)
- [Arbeidstid](#)
- [Er arbeidstiden forsvarlig?](#)
- [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 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 brudd om plan for BHT i denne omgang. Viser til veiledning gitt i tilsynet om at det skal være konkrete planer for BHT sin bistand til forebyggende HMS-arbeid i 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 2023/60779.

## #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 funnene 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:

I tilsynet ble det opplyst av både ansatte og ledelse at det er tids- og arbeidspress i avdeling for røntgen/CT. Antallet pasienter med komplekse diagnoser har økt, og avdelingen har håndtert dette uten at de har fått tilført legeressurser. Andelen pasienter som har behov for akutthjelp er økende, og gjør det utfordrende å planlegge. I tilsynet opplyste dere at innføringen av Helseplattformen (HP) har påvirket en allerede hektisk og uforutsigbar arbeidshverdag ytterligere. Spesielt gjelder dette for radiologene og de merkantilt ansatte.

Faktorer som kom fram i tilsynet og som kan sees på som indikatorer på tids- og arbeidspress:

- På grunn av utfordringer med å skaffe kvalifiserte vikarer og rekruttere nye, er det faste ansatte som må jobbe ekstra når det trengs. Dere opplyste at dere utdanner radiologene selv for å sikre at de får nødvendig kompetanse. Videre at det tar tid å lære opp merkantilt ansatte og radiologer.
- Dere har fortalt om og har dokumentert at arbeidspresset gir arbeidstidsavvik. Oversikten vi har mottatt viser brudd på hviletid for radiologene. Legene har i utgangspunktet en belastende arbeidstidsordning (dagarbeidere med vaktplikt), og beskriver at den er blitt mer belastende enn tidligere på grunn av økt arbeidsbelastning og det merarbeid som HP gir. Merkantilt ansatte opplever også økt arbeidsbelastning og merarbeid, som igjen gir fysisk og psykiske belastning.
- Både radiologene og de merkantilt ansatte jobber på HP, og har registrert at de må bruke flere tastetrykk enn tidligere. Hver arbeidsoperasjon tar lengre tid enn tidligere og dette påvirker produksjonen. Videre opplever de merkantilt ansatte usikkerhet knyttet til om systemet fungerer etter intensjonen, og har etablert et skyggesystem (eksempelvis pasientlister).



- Verneombudet har fått tilbakemeldingen fra radiologene om deres opplevelse av arbeidshverdagen og hvordan den har påvirket de etter innføringen av HP. Dere beskriver helseplager som smerter i øyne, nakke og skuldre. Videre rapporterer radiologene om depresjon, fortvilelse, utmattelse og at det går utover familie og fritid. Legene rapporterer at det går utover søvn, og at de ikke får tatt seg inn igjen i de forkortede hvileperiodene. Det har vært meldt fra om avvikene i HP uten at det har skjedd forbedring, og ansatte har resignert.
- Høyt tids- og arbeidspress har til tider også ført til dårlig samarbeidsklima mellom ansatte.
- Avvik meldes i EQS. Mottatte oversikt viste fem HMS-avvik de siste tre månedene i 2023. I tilsynet opplyste dere at på grunn av arbeidspresset, ikke bruker tid på å skrive avvik.
- Radiografene har merket tids- og arbeidspresset som en følge av sykefravær og vakanser i 2023. Det ble opplyst at dere har lite arbeidstidsavvik for radiografene, men at det kan forekomme i perioder med fravær/vakanser (underbemanning). Utfordringen med å rekruttere og å skaffe timevikarer, har påvirket arbeidspresset og har resultert i noe langtidsfravær.

Resultatet fra ForBedringsundersøkelsen 2023 viste at overlegene rapporterer høyt arbeidspress, mens LIS-legene er skjermet for mye av arbeidsbelastningene, og har ikke like høy score på arbeidsbelastning som overlegene.

Vi fikk beskrivelse av at lederne arbeider aktivt sammen med ansatte og deres representanter for å finne tiltak som kan redusere tids- /arbeidspress. Ansatte opplever en samlet støtte fra ledernivåene i helseforetaket. Imidlertid opplever dere at problemløsningsfasen for å forbedre HP drøyer.

Ut fra beskrivelsene vi fikk i tilsynet, om at det fortsatt er for stort tids- og arbeidspress for ansatte, vurderer Arbeidstilsynet at det 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 i avdeling Røntgen/CT.
- Dokumentasjon som viser at bestemmelsene om arbeidstid overholdes i form av timelister for 6 radiologer som har arbeidet mest i perioden mai og juni 2024. 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:**

Ved Røntgen /CT er legene ansatt som dagarbeidere med vaktplikt. I tillegg til overordnet arbeidstidsavtale, har flere av radiologene frivillig inngått individuell avtale om utvidet tjenesteplan. De merkantilt ansatte jobber dagtid med ei kveldsvakt/uke fra kl 14-22. Radiografene jobber i 3-delt turnus. I tilsynet ble ikke arbeidstiden for radiografer og merkantilt ansatte problematisert.

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



En gjennomgang av dokumentasjonen viser følgende brudd på arbeidstidsbestemmelsene for radiologene:

- 421 brudd på daglig arbeidsfri (avtalt 10 timer). Det minste tilfellet var 0 timer.
- 16 brudd på ukentlig arbeidsfri (avtalt 28 timer). Det minste tilfellet var 18 timer.
- 2 brudd på ukentlig arbeidstid (avtalt 69 timer). Det største tilfellet var 72,25 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 forsvarlighetsvurderingen av arbeidstidsordningene
- Beskrivelse av eventuelle tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket
- Referat fra behandling av forsvarlighetsvurderingen 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 sikkerhets hensyn.

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:

Ved Røntgen /CT er legene ansatt som dagarbeidere med vaktplikt. I tillegg til overordnet arbeidstidsavtale har flere av radiologene frivillig inngått avtale om utvidet tjenesteplan. De merkantilt ansatte jobber dagtid med ei kveldsvakt fra kl 14-22. Radiografene jobber i 3-delt turnus.



Arbeidet med turnusplanlegging/arbeidsplan foregår ulikt for de ulike seksjonene. Avdelingsjef utarbeider radiografenes turnus mens legene får bistand fra administrativt kontor. Avdelingen har intervensjonsvakt, MR-vakt og bakvakt. Merkantil personale har dagtid samt at de har en kveldsvakt fra kl 14-22 på hverdager.

Dere har dokumentert flere arbeidstidsavvik for radiologene i perioden. Videre opplyste dere at det er vanskelig å leie inn noen ved sykdom eller annet fravær på grunn av mangel på kvalifisert personell. Dette gjør at det er det fast ansatte som må ta ekstra-vakter. Årsaken til mye ekstra jobbing er også knyttet til den økte tidsbruken etter innføringen av HP.

Dere opplyste at dere foretar forsvarlighetsvurdering av turnusperiodene, men disse vurderingene er ikke skriftliggjort. Viser også til helseforetakets egne prosedyre " HR, arbeidstidsplanlegging - grunnlag og prinsipper ved utarbeidelse av arbeidsplaner" ID 28833. Her fremgår det at det skal gjøres forsvarlighetsvurdering av arbeidsordningen som er utgangspunkt for arbeidsplanene.

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

#### 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 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?
- 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.

Er det forhold ut over dette som må anses relevante for vurderingen, bør disse også omfattes.

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

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 2023/60779. 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/](http://arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/).

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Harald Gran  
seksjonsleder

Margrethe M Aune  
seniorinspektør

*Dette brevet er elektronisk signert.*

Kopi til:

ST OLAVS HOSPITAL HF KLINIKK FOR BILDEDIAGNOSTIKK, Postboks 3250 Torgarden, 7496 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)?
- 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?