




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 Barne- og ungdomsklinikken (BUK), avdeling Barn intensiv.

Sted:	Harald Hardrådes gate 12, 7030 TRONDHEIM
Når:	26.01.2024
Til stede fra dere:	
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Hege Bakke (seniorinspektør), 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	Varslet	02.09.2024



(virksomheter over 50 ansatte)

4	Pålegg - Arbeidsplasser og arbeidslokaler - utforming og innredning	Varslet	28.11.2024
5	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 fattet 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. Avdeling Barn intensiv i Barne- og ungdomsklinikken (BUK) er en av de åtte som det ble gjennomført 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
- Utforming av arbeidslokalene
- 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 gjennomført befaringsbesøk av de fysiske lokalene 31.01.2024 og mottatt dokumentasjon.

Veiledninger:

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

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 2023/60393.

#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:

I tilsynet fikk vi opplyst av ansatte og ledelse at det er høy arbeidsbelastning i avdeling Barn intensiv. Faktorer som kom frem i tilsynet og som kan sees på som indikatorer på tids- og arbeidspress:

- Bemanningen er for lav og oppleves å ikke være tilpasset arbeidsoppgavene. Dette gir tids- og arbeidspress, og oppleves utrygt og psykisk belastende. Videre fikk vi opplyst at avdeling barn intensiv ikke oppfyller nasjonale retningslinjer knyttet til bemanningsbehov. Vi har fått tilsendt oversikten som viser at bemanningsplan ikke dekker reelt personellbehov ut fra tildelt oppdrag.
- Flere brudd på arbeidstidsbestemmelsene og overtidsarbeid.
- Avdelingen har sykefravær og det har vært mye innleie/ekstravakter/forskyvning i 2023, totalt 756 vakter. Ansatte kjenner på et press til å stille opp på vakter, og det oppleves belastende. Totalt fravær i 2023 var 23,5 %.
- Samtidighetskonflikter. Oppfølging av pasienter på avdeling, samtidig som de må være i beredskap for uforutsette/akutte hendelser, alarmer og mottak.
- Avdelingen har ikke faste leger, men leger tilknyttet avdelingen. Dette gir merarbeid og ekstra ansvar hos ansatte på avdelingen. Det er også utfordrende å få til kontinuitet når det er skifte mellom flere leger.
- Utfordringer med de fysiske arbeidslokalene, trangt, ikke ergonomisk tilrettelagt og gir psykisk belastning.



- Dere opplever at Helseplattformen (HP) er lite innovativt, uoversiktlig og tungvint å bruke. Arbeidsprosesser i HP tar lang tid og får konsekvenser for alle arbeidsprosesser. Ansatte beskriver at selvtilliten har fått en stor knekk, der en føler seg "dum" og "inkompetent" til tross for lang ansiennitet. Ansatte går med frykt for å gjøre feil.

Ansatte og deres representanter har meldt flere bekymringsmeldinger knyttet til bemanning og kompetanse, og ledelsen deler ansattes bekymring. Klinikksjef søkte ekstra økonomiske midler til overordnet ledelse via Business case (BC) den 30.05.2023. I korte trekk begrunnes behovet i økt aktivitet, kompetanse, ikke tilstrekkelig bemanning og arealutfordringer. Vi fikk opplyst at avdeling barn intensiv fikk avslag på søknaden.

Vi har fått tilsendt EQS-avviksmeldinger for 2023. Oversikten viser at det er meldt avvik i kategorien HMS. Det er også flere avvik som omhandler HMS, som er registrert i annen kategori. Innhold viser at det er meldt avvik på lite bemanning, uholdbare arbeidsforhold, brudd på taushetsplikt og fare for smitteoverføring.

Vi har fått tilsendt resultat fra ForBedringsundersøkelsen 2023, vernerunde fysisk arbeidsmiljø og psykososialt arbeidsmiljø. Det ble redegjort for hvordan resultatene følges opp.

Vi fikk beskrivelse av at lederne arbeider aktivt sammen ansatte og deres representanter for å finne tiltak som kan redusere tids-/arbeidspress.

Ut fra de 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 Barn intensiv.
- 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 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 fått tilsendt dokumentasjon på arbeidstidsavvik for perioden oktober - desember 2023.

En gjennomgang av dokumentasjonen viser følgende brudd på arbeidstidsbestemmelsene:

- 16 brudd på daglig arbeidsfri (avtalt 9 timer). Det minste tilfellet var 4 timer.
- 7 brudd på ukentlig arbeidsfri (35 timer er gjeldende). Det minste tilfellet var 23,5 timer.
- 8 brudd på daglig arbeidstid (13 timer samlet arbeidstid er gjeldende). Det største tilfellet var 15,25 timer.
- 5 brudd på ukentlig overtid (10 timer er gjeldende). Det største tilfellet var 31, 67 timer.



Arbeidstilsynet

- 2 brudd på overtid i løpet av 4 sammenhengende uker (25 timer er gjeldende). Det største tilfellet var 114, 67 timer.
- 1 brudd på overtid i løpet av 52 uker (200 timer er gjeldende). Tilfellet var 329, 17 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 forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningene
- Beskrivelse av eventuelle tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket
- Referat fra behandling av forsvarlighetsvurderingene 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 tilsynet fikk vi beskrivelse av at ansatte arbeider 3-delt turnus med dag, kveld og nattevakter. Aktiviteten på avdelingen svinger veldig og dere opplever at "toppene" kommer oftere, og at planen ikke fungerer. Dere opplever at det er ubalanse mellom arbeidsoppgavene og bemanningsplanen. Ansatte arbeider utover de avtalte arbeidstidsrammene.

Dere har etablert turnusgruppe hvor ansatte, verneombud og tillitsvalgte medvirker. Dere gjør mange vurderinger i planleggingen av turnus. Imidlertid er det ikke gjennomført en skriftlig forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen til de ansatte.



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? Vurdere 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 risikoreduserende 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 arbeidstidsordningene. 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 - Arbeidsplasser og arbeidslokaler - utforming og innredning

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidslokalet og atkomsten er utformet og innredet med sikte på den virksomheten og de arbeidsplasser som skal finnes i lokalet, og at en tilfredsstillende velferdsmessig standard er ivaretatt.

Innen 28.11.2024 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan arbeidslokalene og personalrom i avdeling Barn intensiv er utformet og innredet med sikte på den aktivitet og arbeidsoppgaver som foregår på avdelingen. Beskrivelsen må omfatte hvordan hensynet til en tilfredsstillende velferdsmessig standard er ivaretatt med henblikk på
 - krav til fysisk, ergonomisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø
 - krav til arbeids- og personalrom (kontorarbeidsplass, arbeidsstasjon for dataarbeid, spiserom, møterom, toaletter)
 - akseptabelt lydnivå
 - lager og logistikk
 - taushetsplikt
 - smittevern
- Beskrivelse av hvordan verneombudet og ansatte har medvirket

Dette står i regelverket:

Arbeidsgiver skal sørge for at det fysiske arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.

Arbeidslokaler og atkomsten skal være utformet og innredet med sikte på den virksomheten som skal finnes i lokalet og ha tilfredsstillende velferdsmessig standard.

Dette har vi funnet hos dere:

I tilsynet fikk vi beskrivelse av utfordringer med de fysiske arbeidslokalene i avdeling Barn intensiv. Vi gjennomførte befaring av arbeidslokalene den 31.01.2024. Vi har fått tilsendt kopi av bekymringsmelding fra verneombudet, som beskriver utfordringene og vurderer at arbeidsmiljøet ikke er forsvarlig. Vi har forstått det slik at det ikke er uenighet mellom partene om beskrivelsene vi fikk.

Barn intensiv har:

- 1 Intensivrom hvor det er 2 pasientsenger.
- 1 postoperativ/overvåkningsrom hvor det er 3 pasientsenger.



- 1 recoveryrom hvor det er 5 pasientsenger.
- 2 isolatrom hvor det er 1 pasientseng pr rom.

I følge forskrift om barns opphold i helseinstitusjon § 6 har barn rett til å ha minst en av foreldrene/pårørende hos seg når de er innlagt på sykehus, og ved alvorlig livstruende sykdom har de krav på at begge pårørende er til stede, og det er disse barna som havner på barn intensiv.

Pasientgruppen i avdeling Barn intensiv er mellom 0-16 (18) år, og i tillegg er det 1-2 pårørende tilstede stort sett hele tiden. I avdeling Barn intensiv er det ikke eget pårønderom, og derfor har overnattingstilbudet for pårørende vært overnatting på pasienthotellet eller pasientrom i avdelingen. Siden pårørende ønsker å være i nærheten av barna sine under hele oppholdet, blir det trillet inn senger til pårørende som plasseres på siden av pasientsengene på intensivrom/overvåkningsrom/isolatrom.

I tillegg er det mye utstyr som står plassert i rommet, og ansatte sitter ved den enkelte pasient det meste av vakta. I perioder er det opp til flere ansatte som oppholder seg i rommet samtidig. Antallet ansatte er avhengig av pasientbehandlingen. Med to senger og masse utstyr på et lite areal blir det utfordrende for ansatte å bevege seg rundt senger og utstyr når de skal utføre sitt arbeid. Ved en akutt hendelse må ansatte rydde ut senger og utstyr fort. Det er trangt og ansatte utfører mange arbeidsoppgaver i belastende og ubekvemme stillinger, som gir uheldig fysisk og psykisk belastning for ansatte.

På intensivrom/overvåkningsrom/recovery er det flere pasienter samtidig. Her er det ingen lydisolering og kun forheng som skiller sengene. Dette utfordrer taushetsplikten, og gjør det vanskelig/umulig å skjerme for hva som blir sagt og hva som skjer på den andre siden av forhenget. I tillegg er pårørende tilstede stort sett hele tiden. Dette er emosjonelt belastende for de ansatte.

Det er utfordrende å ivareta smittevern med flere pasienter på samme rom. Vi fikk opplyst at pasienter med smittsomme sykdommer har blitt plassert på rom med andre pasienter.

Det er utfordrende å ivareta smittevern på isolatrom. Isolatrom må ha forrom eller luftsluse. Når pasientsenger skal fraktes inn i isolatet vil døren mellom slusen og pasientrom stå åpen. Pasientrommet skal ha undertrykk i forhold til sluse og korridor. Det kan være vanskelig å opprettholde undertrykket i pasientrom/isolat når dørene mellom slusen og isolatet står åpen. Det er også trangt mellom ren og uren sone i slusa.

I avdelingen er det 4 arbeidsstasjoner plassert bak skillevegg med gjennomsiktig glass (kalt glassburet). Glassburet har ikke dør. Det er åpent ut til korridor og vanskelig å ivareta taushetsplikten. Her kan alle se gjennom glassvegg hva som står på PCene. Merkantil har sin faste arbeidsstasjon her. Under befaringsvar alle de fire arbeidsstasjonene i bruk. Vi registrerte at det var liten plass mellom hver arbeidsstasjon. Ansatte sitter tett sammen, det tas telefoner, det er støy, vanskelig å få arbeidsro og gjennomføre konsentrasjonsarbeid. Det er fysisk og psykisk belastende for de ansatte.

At det ikke er tilrettelagt med arbeidsstasjoner for legene i avdelingen påvirker det tverrfaglige samarbeidet.

Vaktrom benyttes både til rapport og spiserom. Her kan det være opptil 10-12 personer samtidig. Rommet er ikke egnet for så mange personer samtidig. Rommet er trangt og det blir dårlig luftkvalitet. Ansatte skal være tilgjengelig på avdelingen, og har derfor betalt pause og gjennomfører pausen i avdelingen. Arbeidstakerne må ha tilgang til spiserommet når de har behov for det. Det betyr at en kombinasjon av møterom og spiserom i utgangspunktet verken er hensiktsmessig eller akseptabelt.



Vi fikk opplyst at det er en utfordring å utføre renhold på avdelingen, og at det er meldt avvik på mangelfullt renhold. Renhold er ekstra viktig på intensivavdeling.

Ansatte har tilgang på ett toalett i avdelingen, som de deler med pårørende og pasienter. I tillegg har ansatte anledning til å benytte personaltoalett i Kvinneklubben, i nær tilknytning til avdelingen. Felles toaletter med pårørende og pasienter aksepteres ikke.

Det er ikke tilstrekkelig med lagerrom i avdelingen. Skap og utstyr er plassert i korridor. Dere disponerer et rom utenfor avdelingen til mellomlagring. Dette gir merarbeid og logistikkutfordringer.

Vi fikk opplyst at det er en pågående mulighetsstudie, hvor det skal sees på de fysiske arbeidslokalene på hele Kvinne- og barnsenteret. Det foreligger ikke en konkret plan med tiltak og frister for utbedring av avdeling barn intensiv sine arbeidslokaler.

Arbeidstilsynet mener at arbeidslokalene ikke tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven og arbeidsplassforskriften, og gir ansatte fysiske og psykiske belastninger.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 4-4 første ledd og forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) § 2-1 første ledd.

#5 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, # 3 og # 4

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 2023/60393. 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

Hege Bakke
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:

ST OLAVS HOSPITAL HF UNIVERSITETSSYKEHUSET I TRONDHEIM Att.: AVDELING BARN INTENSIV I
BARNE- OG UNGDOMSKLINIKKEN (BUK), 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 arbeidsgiver gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?
- 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?
- 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?
- 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)?
- Sørger arbeidsgiver for at arbeidslokalet og atkomsten er utformet og innredet med sikte på den virksomhet og de arbeidsplasser som skal finnes i lokalet, og er en tilfredsstillende velferdsmessig standard ivaretatt?