



Arbeidstilsynet

VAR DATO
03.04.2006

VAR REFERANSE
2005/2863 641 N
26521/2006 -43

1 av 22

DERES DATO

DERES REFERANSE

VAR SAKSBEHANDLER

Marta Amundsen tlf 51 88 43 88

Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF
Att. Adm.dir. Gunnar Hall Skavoll
Postboks 8100
4068 STAVANGER

Mottatt HV RHF

10 APR 2006

KOPI

PÅLEGG ETTER TILSYN VED STAVANGER UNIVERSITETSSJUKEHUS – HELSE STAVANGER HF FORETATT AV ARBEIDSTILSYNET VESTLANDET

Arbeidstilsynet Vestlandet har i perioden 08.04.06 til 23.01.06 gjennomført tilsyn ved Stavanger Universitetssjukehus – Helse Stavanger HF. Vi viser til tilsynsrapport med varsel om pålegg til sykehuset, sendt av Arbeidstilsynet den 07.02.06. Vedlagt rapporten fulgte enkle referater fra hvert tilsynsbesøk.

Sykehuset var gitt en frist på fire uker med anledning til å uttale seg til rapporten og det varslede pålegget. Arbeidstilsynet mottok tilbakemelding på tilsynsrapporten fra sykehuset datert 07.03.06 med 19 vedlegg. Tilbakemeldingen var underskrevet av adm. dir. Gunnar Hall Skavoll, hovedverneombud May Britt Ågotnes og yrkeshygieniker Astrid Porten.

Dokumentasjonen som Arbeidstilsynet har mottatt viser at SUS har satt seg grundig inn i rapporten og har konstruktive kommentarer og innspill. Til noen av påleggspunktene ber SUS om forlenget frist for å etterkomme pålegget.

Arbeidstilsynet kommenterer SUS sine innspill til varselet om pålegg for hvert påleggspunkt.

Bakgrunn for kampanjen God vakt:

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2005 og 2006 en satsning rettet mot arbeidsmiljøet i sykehusene. Kampanjen har navnet "God vakt! Arbeidsmiljø i sykehus" og er landsomfattende. Den omfatter alle våre fem helseregioner og dekker både psykiatriske og somatiske avdelinger innen de fleste av landets ca 30 helseforetak. Kampanjen retter seg mot laboratoriepersonell og pleie- og behandlingspersonalet i somatiske og psykiatriske helseforetak, og deres nærmeste ledere. I denne satsningen settes fokus på fem områder: Organisering av arbeidet, omstilling som en utfordring for arbeidsmiljøet, psykiske og sosiale belastninger, ergonomiske belastninger og kjemisk og biologisk helsefare.

Arbeidstilsynet vil at:

- færre arbeidstakere skal utsettes for helseskadelige fysiske eller psykiske belastninger som følge av uheldig kultur, dårlige teknologiske løsninger og på grunn av arbeidets organisering
- færre arbeidstakere skal utsettes for helseskadelige fysiske eller psykiske belastninger som følge av omstilling
- flere arbeidstakere skal oppleve arbeidet meningsfylt, med mulighet til faglig og personlig utvikling, og færre arbeidstakere skal oppleve psykiske og sosiale belastninger som truer helsa

POSTADRESSE

Postboks 44
5803 Bergen
Norge

ORGANISASJONSNR

974771748
BESØKSADRESSE
Breidablikkvn. 3 B

TELEFON

81 54 82 22
TELEFAKS
55 59 82 30

E-POST

INTERNETT
www.arbeidstilsynet.no



- færre arbeidstakere skal utsettes for helseskadelige ergonomiske forhold
- bevissthetsnivået og tiltaksnivået mot kjemisk og biologisk påvirkning skal økes for å redusere sannsynligheten for helseskader

Kampanjen skal føre til reduksjon i de belastninger som bidrar mest til arbeidsrelaterte skader og sykdommer i helseforetakene. Hovedmålene for kampanjen og tilsyn i deres helseforetak er at helseforetakene

- skal ha fungerende HMS- systemer
- skal organisere arbeidet slik at ansatte ikke utsettes for helseskadelige psykiske eller fysiske belastninger

Gjennom det arbeidet Arbeidstilsynet nå har gjennomført, er det vårt mål at de krav vi stiller og den oppmerksomhet vi retter mot arbeidsmiljøet i helseforetaket, skal kunne bidra til et bedre arbeidsmiljø for de ansatte både på kort og lang sikt.

Med bakgrunn i de funn vi har gjort i tilsynene ved SUS, gir Arbeidstilsynet pålegg om forhold og mangler som sykehuset må rette opp. Vi har primært søkt etter forhold som er av generell karakter. Påleggene er derfor av generell karakter og gjøres gjeldene for hele SUS. Samtlige pålegg gis til sykehusets ledelse og vi forutsetter at de følges opp i den enkelte avdeling. De 8 påleggspunktene er utformet etter de avvik som ble presentert på sluttmøtet ved SUS 23.01.06.

Arbeidstilsynets hjemmel for å gi pålegg er arbeidsmiljøloven § 18 – 6, 1. ledd, og hjemmel for å sette vilkår er samme lovs § 18 – 6, 6. ledd.

På bakgrunn av ovennevnte gir Arbeidstilsynet følgende pålegg:

Påleggspunkt 1:

Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF må fremlegge en tidfestet handlingsplan som viser hvordan arbeidsgiver vil utbedre de bygningsmessige forholdene som er beskrevet nedenfor, slik at de blir utformet og tilrettelagt i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter.

Lovgrunnlag:

- arbeidsmiljøloven § 4-4, 1. og 2. ledd
- forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler, best. nr. 529, kap 3 og 4
- forskrift om tungt og ensformig arbeid, best. nr. 531, §§ 6, 7
- forskrift om vern mot eksponering for biologiske faktorer, best. nr. 550, §§ 7, 10, 11
- forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften), best. nr. 566, §§ 6, 7, 10
- forskrift om støy på arbeidsplassen, best. nr. 398, § 13

I tillegg viser vi til følgende veiledninger som gir en god beskrivelse av hvordan virksomheten kan sikre at ovennevnte bestemmelser blir oppfylt i praksis:

- veiledning om klima og luftkvalitet på arbeidsplassen, best. nr. 444



- veiledning arbeidsmiljø i helseinstitusjoner, best. nr. 512, del 3 "Utforming av arbeidsplassen"
- veiledningen om laboratoriet, sikkerhet og arbeidsmiljø, best. nr. 449

Frist for gjennomføring: 01.02.07.

Hva som skal til for at pålegget anses som oppfylt:

Arbeidstilsynet skal innen fristen for gjennomføringen ha mottatt følgende dokumentasjon: Kopi av kartlegging med risikovurdering og tidfestet plan for utbedring, der blant annet følgende forhold blir ivare tatt:

forholdene ved dag/barn BUPA blir utbedret (drives i dag som midlertidig)
bad/toalett må være så store at det er tilstrekkelig plass til å benytte hjelpemidler eller at det er plass til to arbeidstakere der dette er nødvendig
i undersøkelsesrom må undersøkelsesbenker kunne plasseres slik at det blir plass for personale på begge sider
kontorarbeidsplassene med dataarbeidsplasser og laboratoriearbeidsplasser må tilrettelegges slik at det blir akseptable areal for hver arbeidstaker og arbeidsplassene tilrettelegges for å forebygge muskel- og skjelettplager
forholdene på medisinsblanderom må tilrettelegges slik at det blir forsvarlige arbeidsforhold for arbeidstakerne i forhold til areal, klima og avtrekk
arbeidsplasser med manglende dagslys og utsyn kan ikke benyttes som fast arbeidsplasser
tilstrekkelig arbeidsplass for de som arbeider i laboratoriene
arbeidsplasser hvor det forekommer sjenerende støy, blant annet ved modularlab

Punktene ovenfor er ikke uttømmende, dette er eksempler på forhold som Arbeidstilsynet avdekket og ble gjort kjent med ved tilsynene. I tillegg til de punkter som er nevnt ovenfor, må sykehuset i denne planen innarbeide resultat av kartleggingen av bygningsmessige forhold som de enkelte avdelinger/klinikker avdekker ved kommende vernerunder/kartlegginger.

Begrunnelse:

Arbeidsmiljøloven § 2 – 1 krever at arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt. Arbeidsplassen skal etter § 4 – 4, 1. og 2. ledd skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstakerne unngår uheldige fysiske belastninger.

HMS - forskriften stiller krav om at virksomheten skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene. Forskriften til arbeidsmiljøloven om arbeidsplasser og arbeidslokaler stiller krav til utforming og innredning av arbeidslokaler og personalrom. Veiledningen til arbeidsmiljøloven om arbeidsmiljø i helseinstitusjoner, del II, inneholder detaljkrav om hvordan rommene i en helseinstitusjon kan tilrettelegges for å ivareta arbeidsmiljøet for de ansatte. Dette er ikke absolutte krav, men en god veiledning for å kunne ivareta de ansatte i forhold til fysiske forhold på arbeidsplassen.

Forskriften til arbeidsmiljøloven om tungt og ensformig arbeid stiller i § 6 krav om forebyggende tiltak for å redusere risiko for helseskade hos arbeidstakerne. Dette gjelder organisering av arbeidet, lokaler,



inventar, utstyr og tekniske hjelpemidler. Arbeidsgiver skal etter § 7 i samme forskrift vurdere risiko i forhold til objektets art, fysiske anstrengelser, arbeidsmiljøets utforming og arbeidsoppgavene.

SUS har en bygningsmasse som i mange tilfeller er slik at arbeidsmiljøhensyn vanskeliggjøres og slik at det medfører risiko for muskel- og skjelettplager for de ansatte. Når bygningsmassen og lokalene er av en slik art at de gir for liten plass til de som skal arbeide der, kan det på sikt føre til muskel- og skjelettplager. Dette har sammenheng med at de ansatte ofte må innta uheldige arbeidsstillinger som for eksempel bøyd og vridd rygg og/ eller tunge løft, samt begrenset mulighet for å arbeide kroppsnært og bruke hjelpemidler.

Mange kontor-/ laboratoriearbeidsplasser er overfylte og det er ikke mulig å tilrettelegge disse arbeidsplassene tilfredsstillende innenfor de arealene som avdelingene har til disposisjon. Ergonomiske hensyn må vike for å finne plass til alle som skal betjene PC, ta telefoner og skrive rapporter. Når personer må jobbe så tett innpå hverandre, kan det i tillegg til de ergonomiske utfordringene dette medfører, også være årsak til konflikter og stress personalet imellom.

For å ivareta smittevern og kjemisk helsefare, er det en forutsetning at arbeidslokalene er slik utformet at kravene i forskriftene til arbeidsmiljøloven om biologiske faktorer og kjemikalieforskriften er ivaretatt.

Manglende lagringsplass medfører at korridorer også blir brukt til oppbevaring av utstyr. I noen tilfeller medfører dette at rømmingsveiene blokkeres.

Forskriften til arbeidsmiljøloven om arbeidsplasser og arbeidslokaler inneholder i kapittel 4 krav til personalrom, så som garderobe og toalettforhold. Ved noen avdelinger var tilgangen på tilfredsstillende garderobeforhold svært dårlig, i ett tilfelle ble lager benyttet. Kapasiteten på personaltoaletter var langt under de behov som eksisterer i forhold til antall ansatte. Det ble gitt klart uttrykk fra ansatte at dette var svært lite tilfredsstillende og en belastning i hverdagen.

Inneklima er av varierende kvalitet ved sykehuset. Trekk, opplevd dårlig luftkvalitet og store temperaturforskjeller (mangelfull solavskjerming) er noen av de faktorene som utgjør en belastning for de ansatte.

Det er avdekket sjenerende støy blant annet ved modularavdelingen. Støy over 85dB(A) ekvivalent over 8 timer kan medføre nedsatt hørsel. Men støynivå lavere enn dette kan gi andre effekter som for eksempel helseskadelig stress og påvirke arbeidsprestasjonene til de ansatte.

Arbeid i rom uten dagslys og utsyn medfører at ansatte lettere blir trøtte og har en følelse av innestengthet. Det er derfor krav om at faste arbeidsplasser skal ha dagslys og utsyn for å gi arbeidstakerne et fullverdig arbeidsmiljø.

Noen avdelinger var preget av midletidighet. Når disse lokalene har klare mangler som råte og fuktskader samt at det ikke er tilrettelagt for å kunne ivareta sikkerheten for de ansatte i tilstrekkelig grad, er det viktig at mer permanente forhold med akseptable arbeidsforhold blir iverksatt snarest.



Kommentarer fra SUS til pålegg nr. 1:

"Da kartlegging, risikovurdering og utarbeiding av handlingsplan for forhold nevnt i påleggspunkt 1 er et svært omfattende arbeid i en spredt og stor bygningsmasse på ca. 180 000 m², ber vi om at tidsfristen for å gjennomføre påleggspunkt 1 utvides til 10 måneder."

Arbeidstilsynet er enig i at dette arbeidet er svært omfattende. Det er viktig at dette arbeidet blir gjennomført grundig og systematisk, der alle avvik blir relatert til relevant regelverk. Planene for utbedring må være realistiske. Arbeidstilsynet utvider fristen til gjennomføring av påleggspunktet til 01.02.07 som vist ovenfor.

Påleggspunkt 2:

Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF må gjennomføre systematisk kartlegging av alle sider av arbeidsmiljøet som kan medføre risiko for arbeidstakernes helse og velferd. På bakgrunn av kartleggingen må det gjøres en risikovurdering som får fram de viktigste arbeidsmiljøutfordringene og utarbeide forpliktende handlingsplaner og iverksettes tiltak for å redusere risikoforholdene.

Lovgrunnlag:

- arbeidsmiljøloven §§ 3 – 1, 1. og 2. ledd, 4 – 1, 1. til 3. ledd,
- HMS- forskriften § 5, 2. ledd punkt 2,
- forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen §§ 6, 7, 8, 10
- forskrift om vern mot eksponering for biologiske faktorer §§ 7, 10, 11
- forskrift om tungt og ensformig arbeid §§ 6, 7

Frist for gjennomføring: 01.02.07.

Hva som skal til for at pålegget anses som oppfylt:

Arbeidstilsynet skal innen fristen for gjennomføring ha mottatt følgende dokumentasjon:

- a) kopi av gjennomført kartlegging og hvilke lover og forskrifter som er lagt til grunn ved kartleggingen
- b) kopi av den risikovurderingen som er gjort på bakgrunn av kartleggingen
- c) kopi av tidfestet handlingsplan for utbedring som synliggjør at organisatoriske, psykososiale, bygningsmessige, tekniske, ergonomiske, kjemiske og biologiske forhold er ivaretatt

Begrunnelse:

I arbeidsmiljøloven § 4 – 1, 1. ledd stilles det krav om at arbeidsmiljø i virksomheten skal være fullt forsvarelig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standard for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.



Arbeidsmiljøloven stiller i § 3-1 krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidsgiver skal i følge 1. ledd sørge for at det utføres systematisk HMS – arbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. I 2. ledd bokstav b stilles det krav om at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforhold i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Tilsvarende krav stilles i HMS- forskriftens § 5, 2. ledd punkt 6. Kravet om skriftlig dokumentasjon finnes også her.

Arbeidsmiljøloven § 4 – 3 omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet. Her stilles det krav om at arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Forskriften til arbeidsmiljøloven om tungt og ensformig arbeid stiller i §§ 6 og 7 krav til arbeidsgiver om å drive forebyggende tiltak og vurdere risiko for helseskader for arbeidstakere som utfører manuelt arbeid.

Arbeidsgiver skal etter §§ 6 og 7 i kjemikalieforskriften kartlegge og dokumentere forekomsten av kjemikalier og vurdere enhver risiko for arbeidstakernes helse og sikkerhet forbundet med disse. Det må også kartlegges om aktiviteter/ produksjon ved virksomheten kan medføre dannelse av nye produkter/ kjemikalier. Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som fremkommer av risikovurderingen i bruk av kjemikalier.

Ved de arbeidsplassene hvor arbeidstakerne kan bli utsatt for smittefare, krever forskrift om biologiske faktorer i § 7 at arbeidsgiver skal, for enhver aktivitet, vurdere om det kan være fare for at arbeidstaker utsettes for smittefare. Kan aktiviteten medføre fare for deres helse eller sikkerhet, skal eksponeringen kartlegges og det skal vurderes hvordan eksponeringen finner sted. Arbeidsgiver skal risikovurdere forholdene og vurdere om og i tilfelle hvilke verne- og sikkerhetstiltak som må iverksettes for å beskytte arbeidstakerne.

SUS har gjennomført en rekke vernerunder, noen avdelinger gjennomfører medarbeidersamtaler og det blir gjort en del kartlegginger av både det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet. For eksempel viser dokumentasjon mottatt fra Medisinsk klinikk plan for psykososialt arbeidsmiljø for 2005, plan for ergonomiske hjelpemidler for 2005 og oppsummeringsrapporten: *"Kartlegging av belastningsplager i nakke/ skuldre / rygg"*.

Dette er veldig godt grunnlagsmaterie, men aktiviteter i forhold til dette materialet klarte Arbeidstilsynet ikke å spore under tilsynet eller i samtalene med de ansatte. Arbeidstilsynet får dermed ikke verifisert om planene har gitt seg utslag i bedre arbeidsmiljø for de ansatte.

Det som kjennetegner kartleggingsaktivitetene er at de ikke i tilstrekkelig grad er forankret i lov og forskriftskrav som gjelder for arbeidsmiljøet i sykehuset. Dette synliggjøres blant annet ved manglende kjennskap til forskriftskrav på de risikoområder Arbeidstilsynet har fokus på.



Vi avdekket at det ikke var foretatt noen systematisk kartlegging i alle deler ved SUS av:

- forhold i sykehuset som kan føre til muskel- og skjelettplager, herunder vurdering av bygningsmessige forhold, aktiviteter, tidspress m.v.
- psykososiale/organisatoriske forhold som kan føre til psykiske belastninger for enkeltmennesker og grupper (trakassering – utestenging – konflikter – tidspress – vold og trusler) var ikke i tilstrekkelig grad kartlagt og risikovurdert
- arbeidsmiljøkonsekvenser ved omstilling og hvordan en omstilling kan berøre enkeltindivider
- kjemikaliebruken og hvilke konsekvenser kjemikaliene kan få for arbeidsmiljøet generelt og den enkelte ansatte spesielt
- forsvarelig vern av ansatte mot smittefare. Tilsynene viste at smittevern i noen tilfeller var vanskelig på grunn av overbelegg, tidspress, uhensiktsmessige lokaler, uklar praksis mht. vaksineprogram. Hygienehåndboken dekket ikke alle forhold for å ivareta de ansatte. Praksis på avdelinger var at for eksempel engangsfrakker ble brukt flere ganger. Om teorien for å ivareta de ansatte skulle være på plass, er ikke praksisen det

Konklusjonen er at SUS ikke har gjennomført en **systematisk** kartlegging av alle arbeidsmiljøforhold med påfølgende risikovurdering og tidfestede handlingsplaner for utbedring. De handlingsplaner som er lagt fram, viser ofte bare forhold som avdelingene mener er realistisk å få gjennomført. Dermed blir ikke de største HMS- utfordringene synliggjort. Kartleggingene har klare mangler av både fysiske og psykososiale forhold og det er i liten grad vist til relevante forskriftskrav som er gjeldene på avdelingene.

Konsekvensen av dette er som nevnt tidligere i rapporten at SUS ikke avdekker alle forhold som kan medføre skader, helseplager og sykdom.

Kommentarer fra SUS til pålegg nr. 2:

For å kunne gjøre et godt arbeid som grunnlag for videre systematisk HMS-arbeid, krever dette utvikling/forbedring av verktøyet for kartlegging og risikovurdering. Tilstrekkelig opplæring av ledere og verneombud i de enkelte klinikker i bruk av verktøyet er nødvendig.

På grunn av at arbeidet med pålegg nr. 2 også er svært omfattende, blir det bedt om at fristen utvides til 10 måneder for gjennomføring.

Arbeidstilsynet er enig i at arbeidet er svært omfattende. Det er viktig at dette arbeidet blir gjennomført grundig og systematisk der alle sider av arbeidsmiljøet blir vurdert. Arbeidstilsynet utvider fristen til gjennomføring av påleggspunktet til **01.02.07** som vist ovenfor.

Påleggspunkt 3:

Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF må utarbeide skriftlige rutiner/prosedyrer for forebygging av belastningslidelser for hele SUS.



Eksisterende HMS- rutiner/prosedyrer som er utarbeidet ved SUS må innarbeides ved sykehuset. Dette gjelder bl.a. rutiner for:

- forebygging og håndtering av konflikter
- vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser ved omstilling med ivaretagelse av enkeltindivider
- håndtering av kjemikalier for å ivareta de ansatte
- ivaretagelse av de ansatte i forhold til smitterisiko
- melding og oppfølging av HMS-avvik
- vedlikehold av senger og andre forflytningshjelpemidler
- forebygging og håndtering (inkludert ettervern) av traumatiske hendelser samt vold og trusler

Lovgrunnlag:

- arbeidsmiljøloven § 4-5, 1. og 4. ledd, § 3-2, 1. ledd bokstav a)
- HMS- forskriften § 5, 2. ledd nummer 6 og 7

Frist for gjennomføring: 01.11.06.

Hva som skal til for at pålegget anses som oppfylt:

Arbeidstilsynet må innen fristen for pålegget få en kopi av rutiner/prosedyrer som er utarbeidet for å forebygge belastningslidelser. Rutinen må omfatte en beskrivelse av når det skal benyttes hjelpemidler, når det skal være to eller flere om arbeidet ved forflytning av pasient m.v. I tillegg må det fremlegges en skriftlig bekreftelse med informasjon om hvordan rutiner/prosedyrer nå er innarbeidet i hele SUS.

Begrunnelse:

Tilsynene har vist at det gjennomføres tiltak for å få best mulig arbeidsmiljø. Imidlertid blir det i mange tilfeller vilkårlig hvordan arbeidsmiljøhensyn blir vektlagt ved utførelsen av arbeidsoppgavene. Dette kan skyldes mangel på rutiner eller at rutiner som sykehuset har ikke er kjent og blir etterlevd på avdelingsnivå. Det blir dermed ofte opp til den enkelte arbeidstaker selv (inklusive ledere) å ta initiativ for å ivareta arbeidsmiljøet. Det er vanskelig å kunne etterleve lover og forskrifter som en knapt kjenner til.

Arbeidsmiljøloven § 3 – 1, 2. ledd bokstav e) og HMS- forskriften § 5, 2. ledd punkt 7 krever at virksomhetene iverksetter rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-regelverket. Det samme går fram av spesialforskriftene som er nevnt ovenfor i lovgrunnlaget.

Rutiner for forebygging av belastningslidelser, bruk av forflytningshjelpemidler og rutiner som beskriver i hvilke tilfeller det bør være to personer ved forflytning:

Arbeidstilsynet ble ikke forevist skriftlige rutiner som beskriver når det skal benyttes forflytningshjelpemidler eller når det skal være to personer ved forflytning av tunge pasienter. Det blir derfor ofte opp til den enkelte arbeidstaker å vurdere situasjoner der og da. I travle perioder og når det er dårlig tilgang på hjelpemidler, blir forflytning av tunge pasienter foretatt med det resultat at ansatte kan få akutt overbelastning eller slitasje over tid. En skriftlig forpliktende rutine vil være til stor hjelp i det



forebyggende HMS-arbeidet. Belastningslidelser er folkesykdom nr. 1 og kan i mange tilfeller forebygges med relativt enkle midler.

Sykehuset opplyser i sitt svar til Arbeidstilsynet at disse rutinene er under utarbeiding og forventes ferdig til 01.09.06. Når fristen i pålegget er satt til 01.11.06 har sykehuset to måneder til å få disse rutinene implementert.

Rutiner for håndtering av kjemikalier og vern mot smittefare:

I de tilfeller arbeidstakerne benytter helsefarlige kjemikalier eller kommer i berøring med disse, skal de vite hvilken helserisiko disse stoffene kan medføre og når og hvilket personlig verneutstyr som skal benyttes. Det skal derfor utarbeides en arbeidsinstruks for arbeid som kan medføre en særlig fare for helsen og det skal inngå en vurdering av nødvendig bruk av personlig verneutstyr.

Det finnes HMS- datablader for kjemikalier (Stoffkartotek) ved sykehuset. Det er mindre kjent hvordan informasjonen i stoffkartoteket skal benyttes, særlig i forhold til bruk av personlig verneutstyr og ventilasjon.

SUS viser til vedlegg nr. 1 om hanskestandard. Imidlertid vises det ikke til i rutinene hvilken hansketype som skal benyttes for å verne arbeidstakerne tilstrekkelig. Dette finner vi ikke tilfredsstillende.

Ved aktiviteter/ produksjon ved virksomheten som danner nye produkter/ kjemikalier skal en ved slike tilfeller utarbeide informasjonsblad som beskriver innhold i produktet som utvikles og hvilke tiltak som skal iverksettes for å verne arbeidstakerne. Et eksempel på et produkt av en prosess kan være "diathermirøyk".

I forhold til smittevern for de ansatte, ble det under tilsynene ofte vist til hygienehåndboken. Etter Arbeidstilsynets vurdering ivaretar ikke disse retningslinjene arbeidstakerne i tilstrekkelig grad for å verne mot smittefare. Rutinene blir ikke alltid fulgt og ved tilsynene virket det fra Arbeidstilsynets ståsted som det var en noe tilfeldig praktisering av vaksineringsprogrammet.

Arbeidstilsynet har i vedlegg 2 mottatt revidert rutine datert 30.01.06 for håndtering av kjemikalier. Etter pålegget fra Arbeidstilsynet har sykehuset tiden fram til 01.11.06 få denne rutinen implementert.

Rutiner for smittevern har Arbeidstilsynet fått tilsendt tidligere. I tillegg er tilbakemeldingen fra sykehuset vedlagt dokumentasjon som beskriver hvordan smittevern overfor ansatte blir ivaretatt. Dette inkluderer også vaksinasjonsprogram av de ansatte. Slik vi forstår tilbakemeldingen fra SUS gjenstår det noe arbeid med implementeringen slik at rutinene fungerer tilfredsstillende på alle avdelinger.

Rutiner for forebygging og håndtering av konflikter:

Arbeidstilsynet har mottatt rutiner som er under implementering. Dette er bl. a. "Håndtering av mobbing på arbeidsplassen" og "Håndtering av vanskelige personalsaker". Disse rutinene var ukjente for de fleste og dermed blir håndtering av konflikter praktisert ulikt i avdelingene. Dette fører gjerne til at man unnlater å ta opp slike saker, noe som igjen kan føre til psykiske belastninger for ansatte. Krav til det psykososiale arbeidsmiljø er satt i arbeidsmiljøloven

§ 4-3.



SUS opplyser at rutinen for forebygging og håndtering av konflikter ikke var gjort godt nok kjent i organisasjonen da "God vakt" – kampanjen pågikk. SUS har nå frist fram til 01.11.06 for å få denne rutinen til å bli et nyttig verktøy i HMS arbeidet som forplikter alle som arbeider ved SUS.

Rutiner for vurdering av konsekvenser av endringer i arbeidsmiljøet ved omstilling:

SUS har et omstillingsprogram "Et lederverktøy ved omstilling i Helse Stavanger HF". Det må bemerkes at omstillingsprogrammet i liten grad omhandler arbeidsmiljølovens § 4-2, 3. ledd som retter krav til arbeidsgiver om å undersøke og vurdere hvilke konsekvenser omstillinger har for arbeidsmiljøet slik at hensiktsmessige tiltak kan iverksettes. For at de ansatte skal føle trygghet ved eventuelle fremtidige omorganiseringer eller omstillinger, er det viktig at disse rutinene er kjent av både ledere og ansatte.

SUS opplyser at omstillingsprogrammet var ferdig våren-05 og var ikke tilgjengelig ved den siste store omstillingen ved SUS. Programmet skal brukes ved små og store omstillinger ved SUS. Lederne har fått opplæring høsten-05 i programmet på SUS sitt lederutviklingskurs. SUS opplyser videre at omstillingsprogrammet skal gjennomgås for å få vurdert om arbeidsmiljølovens krav til å ivareta ansatte ved omstilling er godt nok ivaretatt.

Rutiner for melding og håndtering av avvik:

I HMS- forskriften § 5, 2. ledd punkt 7 og 8 kreves det at de skal være en skriftlig rutine for hvordan virksomheten skal rette opp og hindre gjentakelse av feil og mangler (for eksempel brudd på HMS-regelverket). Rutinene finnes i Synergi, men disse rutinene er ikke kjent for alle ansatte og kulturen for å melde HMS-avvik er veldig variabel. Et levende HMS- system forutsetter at avvik blir meldt slik at det blir mulig å sette inn korrigerende tiltak for og forebygge gjentakelse.

Arbeidstilsynet er i vedlegg nr. 14 tilsendt revidert rutine for håndtering av avvik og uønskede hendelser. SUS har nå tiden fram til 01.11.06 å få denne rutinen levendegjort ved sykehuset.

Rutiner for forebygging og håndtering (inkludert ettervern) av traumatiske hendelser samt vold og trusler:

De ansatte ved SUS opplever iblant hendelser som gjør sterkt inntrykk på den enkelte. Hendelser som uventede dødsfall, selvsykdom, selvmord, vold og trusler kan oppleves som traumatiske og være en psykisk påkjenning i kortere eller lengre tid etter hendelsen. Det er viktig at psykiske belastninger etter traumatiske hendelser forebygges. Under tilsynene kom det frem at rutiner for oppfølging etter traumatiske hendelser manglet eller at de ikke var kjent/brukt ved de fleste enheter/poster.

Vold og trusler om vold er forhold som oppleves som belastende for de ansatte. Tilsynene avdekket manglende kjennskap til rutiner for forebygging og håndtering av vold og trusler.

Arbeidstilsynet er tilsendt rutiner for kollegastøtte og for forebygging og håndtering av vold og trusler. For at disse skal fungere etter hensikten, må også disse rutinene innarbeides i tiden fram til 01.11.06.



Kommentar til rutinene:

Arbeidstilsynet mener at rutinene for "vold, forebygging og håndtering" bør inneholde en beskrivelse av ulike organisatoriske forebyggende tiltak utover opplæring. Eksempler på dette er vurdering av bemanning, tilkallingsvakter og fastvakter m.m

Arbeidstilsynet kan se at enkelte kan ha behov for oppfølging over tid, utover det som kollegastøtteordningen gir. Rutinen bør også sikre videre oppfølging.

Rutiner for vedlikehold av senger og andre ergonomiske hjelpemidler:

Det var en gjenganger ved hele sykehuset at ansatte klaget på senger og annet ergonomisk utstyr som ikke fungerte slik det var tiltenkt. Hjul var låste eller lot seg ikke låse, høydejusteringer fungerte dårlig med det resultat at ansatte kunne få overbelastninger. Det ble hevdet at ordningen med "gule lapper" ikke fungerte tilfredsstillende.enger som ble merket, dukket opp igjen uten at de var reparerte. Dette var til stor belastning og irritasjon i arbeidsdagen for de ansatte, og dette er et problem som burde være forholdsvis enkelt å håndtere.

I tilbakemeldingen fra SUS går det i rutine nr.15 fram at sengeposten er ansvarlig for senger og rullestoler. Arbeidstilsynet ber innen fristen på pålegget om å få en evaluering fra sengepostene om denne rutinen fungerer etter hensikten, og SUS har fått rettet opp problemet med senger og annet regulerbart utstyr som ikke fungerer.

Plan for innarbeiding av rutiner/prosedyrer:

Tilbakemeldingen fra SUS beskriver hvordan rutinene og HMS skal bli implementert ved SUS. For at SUS skal ha mulighet å få gjennomført dette innen 01.11.06, er det viktig at det blir satt av nødvendige resurser. Jf. påleggspunkt nr. 6.

Påleggspunkt 4:

Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF må dokumentere eller sannsynliggjøre at sykehuset har systematiske aktiviteter som sikrer at alle ledere og øvrige ansatte får opplæring eller har nødvendig kompetanse i HMS- arbeid, også der HMS- regelverket krever opplæring.

Lovgrunnlag:

- arbeidsmiljøloven § 3 – 2, 1. ledd bokstav b), § 6-5, 1. ledd
- HMS- forskrift § 5, 2. ledd punkt 2
- forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 12
- forskrift om tungt og ensformig arbeid § 8
- forskrift om vern mot eksponering av kjemikalier på arbeidsplassen § 9
- forskrift om oppbygging og bruk av stoffkartotek for helsefarlige stoffer i virksomheter § 8
- forskrift om biologiske faktorer § 16

Frist for gjennomføring: 01.09.06.



Hva som skal til for at pålegget anses som oppfylt:

SUS må skriftlig redegjøre overfor Arbeidstilsynet:

- a) hvordan alle ledere og ansatte vil få opplæring i generelt HMS-arbeid
- b) hvordan ansatte som arbeider innen pleien får opplæring i arbeids- og forflytningsteknikk
- c) hvordan ansatte får opplæring i bruk av tilgjengelige hjelpemidler (eks. sengeheis/ personløftere)
- d) hvordan arbeidstakere som kommer i kontakt med kjemikalier får opplæring i håndtering av kjemikaliene
- e) hvordan arbeidstakere som benytter kjemikalier får opplæring i forståelse og bruk av stoffkartoteket
- f) hvordan arbeidstakere som kan bli utsatt for smitterisiko blir tilbudt vaksiner og gitt opplæring i å forebygge helseskader i forbindelse med biologiske faktorer (for eksempel hepatitt, tub, gule stafylokokker etc)
- g) hvordan SUS vil sikre nødvendig opplæring og vedlikehold av ferdigheter i forhold til forebygging og håndtering av vold og trusler og øvrige traumatiske hendelser

Begrunnelse:

Arbeidsmiljøloven stiller i § 3-1, 1. ledd krav om at arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. For at dette skal fungere etter hensikten, er det en forutsetning at det er gitt opplæring. Videre kreves det i § 3-2, 1. ledd bokstav b) krav om at arbeidstakere om har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. I samme paragraf bokstav a) er det et krav at arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Mange ansatte og et betydelig antall ledere innrømmet å ikke ha noen særlig opplæring eller kompetanse i systematisk HMS- arbeid. Når flere ledere ikke har opplæring eller blir etterspurt i linjen på HMS, er det naturlig at HMS- arbeidet ikke blir gjennomført systematisk som loven krever. Opplæringen er derfor nødvendig i både SUS sitt eget HMS- system og i HMS-regelverket. Oppfriskning i denne kunnskapen er nødvendig for de som er gitt opplæring for år tilbake.

HMS- forskriften sier i § 5, 2. ledd punkt 2 at virksomhetene skal sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer. For at det systematiske HMS- arbeidet skal fungere, må både ledere og ansatte vite hvordan systemet skal benyttes. Tilsynet avdekket manglende kunnskaper om dette hos mange av de ansatte.

Arbeidsmiljøloven krever i § 6-5, 1. ledd at verneombud får nødvendig opplæring. Dette kravet er mer utdyper i § 12 i forskriften om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Flere av legenes verneombud manglet denne opplæringen. For å få helhet i arbeidsmiljøarbeidet er det veldig viktig at alle verneombud har nødvendig kompetanse.

Forskriften til arbeidsmiljøloven som omhandler tungt og ensformig arbeid, kjemikalieforskriften, stoffkartotekforskriften og forskriften om biologiske faktorer stiller krav om at skal sørges for at arbeidstakere som settes til arbeid som omhandles av disse forskriftene har nødvendig opplæring og får



øvelse og instruksjon som er nødvendig for å ivareta sin og sine kollegers helse. Det kunne ikke sannsynliggjøres at sykehuset har systematiske aktiviteter som ivaretar denne opplæringen for alle relevante personer.

SUS gir en god beskrivelse i tilbakemeldingen til Arbeidstilsynet hvordan opplæring i HMS er og vil bli ivare tatt for både ledere og ansatte. Deler av dette pålegget synes å være etterkommet, mens gjennomføring av noen av aktivitetene vil fortsette utover våren. Slik vi forstår, vil hele pålegget være etterkommet innen den fristen som ble varslet av Arbeidstilsynet.

Påleggspunkt 5:

Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF må sørge for at alle arbeidsplasser og arbeidsoperasjoner er tilstrekkelig tilrettelagt for å forebygge belastningslidelser og skader.

Lovgrunnlag:

- arbeidsmiljølov § 4-4, 2. ledd
- forskrift om tungt og ensformig arbeid §§ 6 og 7
- forskrift om arbeid ved dataskjerm §§ 6 og 9

Frist for gjennomføring: 01.02.07.

Hva som skal til for at pålegget anses som oppfylt:

Arbeidstilsynet skal innen fristen for gjennomføring ha mottatt følgende dokumentasjon:

ergonomisk risikovurdering av samtlige arbeidsplasser og arbeidsoperasjoner på SUS, samt handlingsplan med frist for gjennomføringer av tiltak
ergonomisk kartlegging av alle kontorarbeidsplasser og handlingsplan for utbedring av alle kontorarbeidsplasser som ikke oppfyller kravene i forskriften

Begrunnelse:

Arbeidsmiljøloven setter i § 4-4, 1. og 2. ledd krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Her heter det bl.a. at fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrsmessige forhold skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstakerne unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft. Ved oppstilling og bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr skal det sørges for at arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige belastninger ved vibrasjon, ubekvem arbeidsstilling og lignende.

Ved tilsynet avdekket Arbeidstilsynet at ergonomiske forhold ikke var tilrettelagt tilstrekkelig ved alle arbeidsplasser ved SUS. Dette gjelder både ved kontorarbeidsplasser og ved pleie og behandling av pasientene. Dette blir beskrevet i referatene fra de enkelte tilsyn.

Tunge løft, forflytninger, ensidig arbeid, uheldige arbeidsstillinger og dårlige kontorforhold kan gi muskel- og skjelettlidelser. Belastningslidelser innebærer et stort helseproblem for de arbeidstakerne som rammes, og er en av de største enkeltårsakene til fravær i arbeidslivet. I forbindelse med kampanjen



er det gjennomført en undersøkelse i regi av Arbeidsforskningsinstituttet. Undersøkelsen viser blant annet at 55 % av pleie- og behandlingspersonalet som responderte, sliter med smerter i ryggen.

Alle arbeidsplasser og arbeidsoperasjoner må derfor kartlegges og risikovurderes i forhold til ergonomi for å finne aktuelle problemstillinger og hva som er de største ergonomiske utfordringene på hver arbeidsplass. De funnene som avdekkes må overføres til en handlingsplan, som igjen må være forpliktende. Ved Helse Stavanger har noen avdelinger hatt fokus på dette og lagt ned både ressurser og arbeid, og på bakgrunn av dette laget en handlingsplan. De fleste avdelinger har ikke gjennomført kartlegginger av ergonomiske arbeidsmiljøforhold. En kartlegging skal føre til en risikovurdering. En viktig forutsetning for et systematisk HMS- arbeid er kontinuerlige kartlegginger av alle deler av arbeidsmiljøet, der i blant det fysiske.

De ansatte opplever tidspress, men det er ikke kartlagt hvilken helsebelastning dette medfører for de ansatte. Det er heller ikke foretatt en grundigere kartlegging over hvor og når tidspresset oppstår. Tidspress vanskeliggjør muligheten til å ta ergonomiske hensyn. Liten bemanning på vakter medfører at ansatte foretar løft/forflytning alene.

Dette er viktige faktorer som skal vurderes i en ergonomisk risikovurdering.

Behov for mer og bedre utstyr kommer ikke fram i vernerunder/ handlingsplaner, men vil komme frem i ergonomiske risikovurderinger. Manglende vedlikehold av utstyr har kommet frem i flere av tilsynene. Ved laboratoriene er plassmangelen et stort problem og manglende lagerplass medfører at ved noen arbeidsplasser har ansatte ikke skikkelig plass til å sitte ved datamaskinen, fordi utstyret er lagret under benken. Det er rutiner for hvordan vedlikeholdet skal være, men det er litt dårlig kommunikasjon mellom sengesentralen og avdelingene. Godt vedlikehold er en forutsetning for god ergonomi og forebygging av muskel- og skjelettplager. Ergonomiske kartlegginger gjennom risikovurderinger vil synliggjøre gammelt og uhensiktmessig utstyr og lokaler.

Kontorarbeidsplasser har flere spesifikke krav til arbeidsutstyret nedfelt i forskriften arbeid ved dataskjerm. En ergonomisk risikovurdering av alle kontorarbeidsplasser vil synliggjøre alle manglene i forhold til kontorutstyr. Funnene må overføres til en handlingsplan. På den måten vil alle kontorarbeidsplasser bli utformet i henhold til forskriftens krav, etter at tiltakene er gjennomført. Da først forebygger SUS belastningslidelser for de som jobber med dataskjerm, kombinert med opplæring.

SUS kommenter til dette påleggspunktet:

"Da kartlegging, risikovurdering og utarbeiding av handlingsplan for forhold nevnt i påleggspunkt 5 er et svært omfattende arbeid i en stor og kompleks organisasjon som SUS, ber vi om at tidsfristen for å gjennomføre påleggspunkt 5 utvides til 10 måneder"

Arbeidstilsynet er enig med SUS i dette og forlenger fristen for dette påleggspunktet til 01.02.07.



Påleggspunkt 6:

Stavanger Universitetssjkehus - Helse Stavanger HF skal dokumentere at det gjennomføres systematiske tiltak for å sikre at det er samsvar mellom de oppgaver som skal utføres og de ressurser som er til rådighet i den enkelte enhet.

Lovgrunnlag:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1, 2. ledd bokstav c, 4-1, 1. og 2. ledd samt 4-2, 2. ledd bokstav b.

For at pålegget skal ansees oppfylt, må Arbeidstilsynet få tilsendt følgende:

a) dokumentasjon som viser hvilke verktøy som skal benyttes for å gjøre ledelse og ansatte, på ulike nivå i organisasjonen, i stand til løpende å vurdere bemanningsbehov og ressursbehov opp mot oppgaver. Det må blant annet gå frem hvordan man vurderer akseptabel arbeidsbelastning. Oppgaver skal i tillegg til pasientrelaterte aktiviteter også omfatte personalmøter/HMS- fora, ledelse, verneombudsarbeid, HMS- opplæring m.v.

Frist for gjennomføring: 01.06.07.

b) dokumentasjon som viser hvordan foretaket har kartlagt arbeidsbelastningene ved avdelingene, og hvilke tiltak som planlegges og iverksettes for å sikre at det er samsvar mellom ressurser og oppgave.

Frist for gjennomføring: 01.11.06.

c) beskrivelse av hvordan SUS vil sikre at lederne har mulighet til å drive med systematisk HMS-arbeid og personaloppfølging.

Frist for gjennomføring: 01.11.06.

I arbeidsmiljølovens § 4-1, 2. ledd går det frem at ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

I § 4-2, 2. ledd bokstavene a og b går det frem at det skal legges til rette for at arbeidstaker skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid og at arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.

Arbeidsmiljølovens § 3-1, 2. ledd bokstav c stiller krav om kartlegging av farer og problemer, vurdering av risiko og iverksetting av planer og tiltak. Dokumentasjonskrav er å finne i HMS- forskriften § 5, 2. ledd punkt 6.

Begrunnelse:

I samtaler med ansatte og ledere kommer det frem at fokuset i hverdagen i alt for stor grad er rettet mot kostnadsbesparelser og budsjettbalanse. Disse kravene påvirker arbeidsmiljøet negativt ved at tidspresset øker. Et gjennomgående trekk er en marginal bemanning i forhold til de oppgaver som forventes utført.



Ansatte beskriver et tidspress som har tiltatt i styrke og varighet de siste par årene. Det behandles stadig flere pasienter med større pleietyngde, økte dokumentasjonskrav og nye behandlingsmetoder uten en tilsvarende økning i bemanning. Dette kommer til uttrykk gjennom en manglende tid til oppgaver og aktiviteter som er nødvendige for å ivareta eget arbeidsmiljø. Vi vil nevne følgende eksempler:

- systematisk HMS- arbeid
- ledelsesoppgaver
- personaloppfølging
- egenutvikling og faglig oppdatering
- møtefora og opplæring der HMS er tema
- verneombudsarbeid
- ivareta rutiner for å forebygge skader på muskel og skjelett
- gjennomføre pauser og nødvendig hvile

Årsakene til tidspress er sammensatt og har utviklet seg over tid. I tilsynet ble mange av faktorene som forårsaker tidspress nevnt:

- Ved flere enheter er overbelegg relativt vanlig og det er ikke slik at bemanningen nødvendigvis økes ved overbelegg. Ved noen poster er overbelegg utviklet seg til å bli en normaltilstand.
- Mer komplekse behandlingsmetoder og pasientgrupper representerer i økende grad en større pleietyngde. Økt kompleksitet i oppgavene medfører også et problem forhold til bruk av vikarer
- Manglende kompetanse hos vikarer medfører økt belastning på de gjenværende.
- Flere støttefunksjoner er fjernet noe som medfører at de ansatte må utføre oppgaver som tidligere ble utført av andre.
- Mange ansatte nevner også at kravene til dokumentasjon er blitt strengere noe som medfører økt tidspress da dette er tidkrevende oppgaver.
- Arbeidstilsynet har fått tilbakemelding om at ved planlegging av de ekstraordinære turnusene (påske-sommer- og juleturnuser) legges inn innsparinger i form av lavere bemanning, noe som fører til at arbeidspresset blir enda høyere.

Ledere utsettes for et stadig større krysspress, de skal ta vare på ansatte, holde budsjetter og ivareta god pasientsikkerhet.

De ansatte opplever også økende krysspress av oppgaver

Legene og pleiepersonalet opplever krysspress mellom arbeidsrelaterte oppgaver og mer administrative oppgaver. Det ble uttrykt at dette medfører en vesentlig stressfaktor

legene opplever i tillegg at de møter motstridende krav ved at de må utføre planlagte og uforutsette oppgaver samtidig (poliklinikk, vakt, telefoner, visitt osv.)

Over tid kan slikt krysspress være helsebelastende.

Lite tilfredsstillende organisering av samarbeid mellom yrkesgrupper, enheter m.v fører til økt belastning på blant annet pleie- og servicepersonale

Bygningsmassen er ikke tilpasset dagens drift, dette hindrer effektiv og optimal organisering



Som en følge av økt arbeidsbelastning opplever mange av de ansatte:

- muskel- og skjelettplager
- kronisk tretthet og hodepine
- frustrasjon i forhold til prioritering av oppgavene
- redsel for å gjøre feil
- opplevelse av utilstrekkelighet/ dårlig samvittighet

Det er Arbeidstilsynets klare oppfatning at arbeidstakere med bakgrunn i manglende samsvar mellom oppgaver og ressurser utsettes for belastninger som på kort og lang sikt kan føre til sykdom og utstøtning fra arbeidslivet.

SUS har planer for å kunne etterkomme deler av dette påleggspunktet. Det blir opplyst:

a) Verktøy for å vurdere bemanningsbehov

SUS starter i mai-06 opplæring og implementering av pleietyngdemålingssystemet

SVIPS, og målet er at systemet skal være fullt implementert innen 1. juli 2006.

Systemet har vært brukt i 7 år ved Rikshospitalet og måler pleietyngden for pleiepersonell basert på ulike sengekategori.

b) Tiltak for å sikre samsvar mellom ressurser og oppgaver

Det er forventet at en vil kunne begynne å se tendenser i forhold til pleietyngde og Bemanningsbehov etter ca 6-12 måneders bruk av pleietyngdemålingssystemet.

Påleggspunkt 6 er svært omfattende og krever kartlegging av aktiviteter/belastninger utover det som vi vil kunne få fram av pleietyngdemålingssystemet. I tråd med kampanjens intensjoner ber vi om veiledning på hvordan vi kan gjennomføre dette pålegget. Vi ønsker også en utdypning av hva Arbeidstilsynet forventer under punkt c)

Vi ber om at tidsfristen for å gjennomføre pålegg 6 utvides til 15 måneder."

Arbeidstilsynet er enig i at også dette påleggspunktet er omfattende. Det er svært positivt at SUS allerede jobber konstruktivt med å etablere systemer for å beregne ressursbehov opp i mot oppgaver, inkludert bemanningsbehov.

Punkt a)

Arbeidstilsynet har forståelse for SUS sitt behov for å benytte mer tid til opplæring og implementering av pleiemålingssystemet SVIPS. Vi er også klar over at det tar tid å lese resultater og evaluere systemet slik at det kan benyttes som et verktøy for beregning av ressurser og bemanning i fremtiden.

Arbeidstilsynet har derfor gitt SUS ønsket tid til gjennomføring av punkt a. Arbeidstilsynet kjenner ikke dette systemet, men vi antar ut i fra benevnelsen "pleietyngdemålingssystem" at det knyttes spesielt til sengeposter. Vi er noe usikre om systemet for eks. dekker service avdelinger som blant annet laboratorier og radiologiske avdelinger.



Pålegget krever kartlegging av aktiviteter/belastninger utover det som vil komme frem ved pleietyngdemålingssystemet. Det er derfor nødvendig at SUS ser på SVIPS som et supplerende HMS-verktøy som må benyttes sammen med virksomhetenes øvrige HMS-system.

Punkt b)

Tilsyn ved SUS har vist at mange ansatte utsettes for uheldige belastninger som følge av uballanse mellom oppgaver og ressurser. (jf. Tilsynsrapporten s 6-7 og 11-13) Det er viktig at tiltak settes i verk så raskt som mulig i de avdelinger der ansatte utsettes for helsebelastende tidspress, for å hindre sykdom og skader. Arbeidstilsynet mener at SUS uavhengig av innføring av SVIPS må iverksette tiltak ved de avdelinger hvor belastningene er størst. Vi vet at ledere og ansatte på avdelingsnivå er bevisst på situasjonen omkring belastende tidspress. Ut fra kjennskap til de avdelingene som det er ført tilsyn med, er Arbeidstilsynet trygge på at ledere i samarbeid med ansatte vil være i stand til å gjennomføre organisatoriske tiltak eller melde behov for de ekstra ressurser som er nødvendig for å utføre oppgaver på en tilfredsstillende måte. En forutsetning vil selvsagt være at de gis reellmulighet og myndighet til dette. Arbeidstilsynet vil derfor ikke utvide fristen på punkt b om kartlegging og tiltak på avdelingsnivå.

Punkt c)

Gjennom tilsyn har vi sett at HMS-arbeidet og ivaretagelse av ansatte taper oppmerksomhet i en travel hverdag. Ledere rapporterer om et stadig økende krysspress og liten mulighet til å drive forebyggende HMS-arbeid og personaloppfølging. (jfr. tilsynsrapport).

En forutsetning for å lykkes med personaloppfølging og HMS-arbeid er at leder ansvarliggjøres, gis myndighet og **sikres ressurser**. For å sikre ressurser bør man vurdere den enkeltes leders kontrollspenn, tilgang til støttefunksjoner, pasientrettede aktiviteter, tid til samarbeid mellom avdelinger og faggrupper m.v. i tillegg til de oppgaver personal- og HMS - ansvaret medfører. Leders mulighet til å drive forebyggende HMS-arbeid og personaloppfølging må også sees i sammenheng med de ressurser som er tilgjengelige på enheten jfr. punkt b. **Dette er også nødvendig for å kunne ivareta ledernes arbeidsmiljø.**

Arbeidstilsynet ser punkt c) som en nødvendig forutsetning for å gjennomføre de krav som er satt i HMS-lovgivningen. Vi vil på dette grunnlag ikke utsette fristen.

Påleggspunkt 7:

Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF må sørge for at det tilrettelegges for rapportering av avvik i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det må videre sørges for at avvikene blir håndtert slik at virksomheten på en systematisk måte kan rette opp og hindre gjentakelse av feil og mangler.

Lovgrunnlag:

HMS -forskriften § 5, 2. ledd nr. 7

Frist for gjennomføring: 01.11.06.



Hva som skal til for at pålegget anses som oppfylt:

Virksomheten må kunne dokumentere at:

- a) ansatte og ledere på alle nivå er gitt opplæring i hvordan virksomhetens avvikssystem som omhandler helse, miljø og sikkerhet fungerer
- b) det på den enkelte avdeling diskuteres/ gjennomgås hva som kan defineres som HMS-avvik (jf også påleggspunkt nr. 4)
- c) det er iverksatt tiltak som sikrer at alle har nødvendig tilgang til avvikssystemet, det være seg på intranett eller i papirform

Begrunnelse:

Ved SUS er det innarbeidet en praksis på å melde avvik i forhold til helselovgivningen, men det er ingen kultur i sykehuset for å melde avvik i forhold til eget arbeidsmiljø. I hovedsak er de avvik som er relatert til ansattes arbeidsmiljø meldt som følge av stikkskader ved håndtering av brukte sprøytespisser.

På overordnet nivå, på klinikknivå og ved de fleste avdelinger var ansatte kjent med systemet SYNERGI som skulle forenkle og kvalitetssikre avviksbehandlingen. For de som kjente til systemet og hadde prøvd å ta i bruk dette, var frustrasjonen stor. Mange mente at systemet ikke fungerte etter hensikten. Dette var gitt uttrykk for oppover i systemet, uten at de på det tidspunktet mente å ha fått et fullgodt svar på hvorfor systemet ikke var tilfredsstillende. Frustrasjon og oppgitthet i forhold til dette førte til at avvik ikke ble meldt.

Andre grunner til at melding av avvik i forhold til eget arbeidsmiljø ikke fungerer etter hensikten er:

- manglende kunnskap om hva som er et HMS-avvik, både hos ledere og ansatte
- manglende tilbakemeldinger og opplevd lav oppfølgingsgrad
- liten tro på systemet, det nytter ikke allikevel, avmaktsfølelse.
- høyt arbeidstempo og tidsknapphet
- frykt for reaksjoner på åpenhet

Under forutsetning av at arbeidstaker har fått nødvendig opplæring, er det den enkeltes plikt å melde i fra dersom det er forhold i arbeidsmiljøet som kan medføre risiko for en selv eller kolleger. Et avvik skal taes på alvor, tiltak skal vurderes og iverksettes og meldet skal ha tilbakemelding når saken er "lukket". Melding av avvik er del av en løpende kartlegging. Den informasjonen dette gir kolleger og ledere er helt nødvendig for å kontinuerlig forbedre arbeidsmiljøet. Manglende avviksrapportering fører til at arbeidsgiver fratas muligheten til å få oversikt over de utfordringer som organisasjonen står overfor.

SUS beskriver detaljert hvordan det er og vil bli arbeidet for å etterkomme dette påleggspunktet.

Arbeidstilsynet ser at mye at det som kreves for at pålegget skal anses som oppfylt er etterkommet. Vi velger likevel å la pålegget stå med den varslede fristen for å etterkomme punktet, slik at alle ledd og avdelinger i SUS skal få avvikssystemet opp å gå.



Påleggspunkt 8:

Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF må etablere faste møteplasser og tidspunkter som sikrer tilstrekkelig kommunikasjon mellom ledelse og verneombud på alle nivå i organisasjonen. Verneombudene skal informeres og tas med på råd i alle saker som har betydning for arbeidsmiljøet.

Lovgrunnlag:

- Arbeidsmiljøloven § 6 - 2, 4. ledd og § 3 -1, 1. ledd
- HMS -forskriften § 5, 2. ledd punkt 3

Frist for gjennomføring: 01.01.07.

Hva som skal til for at pålegget anses som oppfylt:

Pålegget anses som oppfylt når Arbeidstilsynet mottar skriftlig tilbakemelding om følgende punkter.

- a) en redegjørelse for hvilke rutiner i HMS- systemet som ligger til grunn for oppfyllelsen av påleggspunktet. Rutiner må omfatte planer/avtaler som beskriver hvor ofte verneombud og ledelse innenfor det enkelte verneområde skal møtes og en beskrivelse av hvilke saker og aktiviteter som omfattes av verneombudenes medvirkning
- b) en redegjørelse for eventuelle andre konkrete tiltak som er iverksatt og en vurdering av hvordan disse fungerer/antas å fungere

Begrunnelse:

I følge arbeidsmiljølovens § 6-2 fremgår det at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal likeledes tas med på råd under planleggingen og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde.

Arbeidstilsynet har sett at verneombudene ved flere enheter/ poster ikke medvirker i tilstrekkelig grad i saker som angår arbeidsmiljøet. Det mangler faste møtepunkter mellom ledelse og verneombudene for å sikre løpende kommunikasjon. For at verneombudene skal sikres medvirkning i de saker som berører arbeidsmiljøet, må disse trekkes med i det systematiske HMS- arbeidet. Både ledere og ansatte uttalte at det ikke var systematikk i å benytte verneombudene i HMS- sammenheng. Verneombudene representerer alle ansatte og er i kraft av sine lovpålagte oppgaver sentrale aktører i vernearbeidet. Arbeidsgiver må derfor tilby deltakelse i de fora hvor arbeidsmiljøarbeid og arbeidsmiljørelaterte saker diskuteres/ planlegges. Gjennom vernombudsordningen har SUS et stort potensiale for så sikre medvirkning fra ansatte, både når det gjelder det løpende HMS- arbeidet og ved endringer/omstillinger. Flere verneombud opplevde at de ikke ble benyttet i den rollen eller arbeidet som er forventet. De fikk få eller ingen henvendelser fra ansatte og ledere. Arbeidstilsynet observerte også at rollen som verneombud er lite kjent og har lav status i organisasjonen. Dette var spesielt fremtredene hos legene som gruppe. Legene har stor påvirkning på arbeidsmiljøet, og det er derfor viktig å ivareta gode rutiner for samhandling mellom yrkesgrupper og enheter som er avhengig av hverandre. Vi ser en særlig utfordring for foretaket i å involvere og sikre medvirkning for legene som gruppe.



I loven stilles det krav til arbeidsgiver om å tilrettelegge slik at verneombud kan få den nødvendige tid til å utføre oppgavene innen sitt verneområde, i tilsynene ble det kjent at flere verneombud ikke synes de kunne prioritere verneombudsarbeidet fordi deres fravær da gikk utover øvrige medarbeidere i avdelingen.

SUS beskriver i sin tilbakemelding hvordan pålegget vil bli etterkommet. Det blir vist til vedlegg nr. 19 som omhandler etablering av foretaks-/klinikkutvalg i Helse Stavanger HF.

Det blir bedt om at fristen for å etterkomme pålegget blir forlenget med to måneder.

Arbeidstilsynet ser at SUS har gode argumenter for å få forlenge denne fristen.

Arbeidstilsynet setter fristen til 01.01.07.

Generelt om tilbakemelding:

Melding om at påleggspunktene er oppfylt skal underskrives av arbeidsgiver eller dennes representant og sendes Arbeidstilsynet. Meldingen skal fremvises for hovedverneombudet til uttalelse før oversendelse. Pålegget anses ikke oppfylt før meldingen er mottatt av oss.

Arbeidstilsynet gjør **Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF** spesielt oppmerksom på at de krav vi gir pålegg om, er på bakgrunn av tilsyn ved et utvalg av enheter/poster. Våre krav er imidlertid av generell karakter, noe som innebærer at vi krever forbedringer ved alle enheter og på alle nivå ved Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF, hvor de nevnte forhold ikke er tilfredsstillende.

Eventuelle spørsmål vedrørende pålegget kan rettes til:

Seniorinspektør Marta Amundsen på telefon 51 88 43 88 eller på e- post

marta.amundsen@arbeidstilsynet.dep.no Vi ber om at spørsmål fra avdelingene koordineres slik at vi har ett kontaktpunkt ved sykehuset.

KONSEKVENSER AV AT PÅLEGGENE IKKE OPPFYLLES INNEN FRISTEN:

Dersom Arbeidstilsynet ikke har mottatt skriftlig melding om at pålegget er oppfylt innen fristens utløp, kan det være aktuelt med forskjellige reaksjoner. Normalt vil virksomheten bli ilagt en tvangsmulkt som løper inntil skriftlig melding er mottatt av Arbeidstilsynet om at pålegget er oppfylt.

KLAGERETT:

Vedtaket kan påklages. Fremgangsmåten ved en eventuell klage er beskrevet i vedlagte skjema.

ORIENTERING TIL VERNEOMBUD/TILLITSVALGTE:

Etter arbeidsmiljøloven § 6-2, 6. ledd og § 18-6, 8. ledd, skal verneombud, eventuelt andre tillitsvalgte gjøres kjent med de pålegg som gis. Kopi av vedtaket er vedlagt.

Vi viser ellers til rapporten og alle referatene etter tilsynene som ble sendt sammen med rapporten.

Arbeidstilsynet vil holde Helse Vest RHF orientert om de funn vi har gjort ved Stavanger Universitetssjukehus - Helse Stavanger HF.

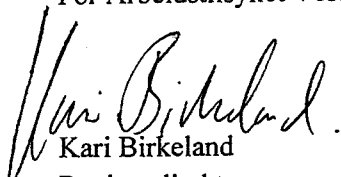


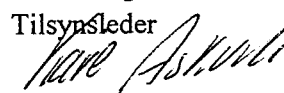
VAR DATO
03.04.2006

VAR REFERANSE
2005/2863 641 N
26521/2006

22 av 22

Med hilsen
For Arbeidstilsynet Vestlandet


Kari Birkeland
Regionsdirektør

 for Per Stranger-Thorsen
Tilsynsleder


Vedlegg: Skjema med rett til å klage over forvaltningsvedtak

Kopi til:

HelseVest RHF

HMS -avdeling v/Astrid Porten

Hovedverneombud May Britt Ågotnes SUS

Kari Anne Holsen

Per Stranger-Thorsen

Postboks 303 Forus

Postboks 8100

Postboks 8100

4066

4068

4068

Stavanger

Stavanger

Stavanger