AKTIMED Helse

Høringssvar fra Aktimed Helse AS vedrørende "Forslag om tiltak for en forenklet og mer målrettet bedriftshelsetjenesteordning"

Aktimed Helse AS (AH) er Norges nest største bedriftshelsetjeneste, og har ca. 230 medarbeidere innen bedriftshelsetjeneste fordelt på bedriftsleger, ergonomer, HMS-ingeniører/yrkeshygienikere, bedriftssykepleiere, psykologer, organisasjonspsykologer pedagoger mv. Ca. 4000 virksomheter er tilknyttet AH, fra de største industrikonsern til mikrobedrifter. De fleste av kundene er omfattet av bransjeforskriften.

Bakgrunn: (avsnitt 2 i høringen)

Departementet skriver:
«Arbeidsmiljømyndighetene og partene i arbeidslivet er enige om at bedriftshelsetjenesten er et sentralt virkemiddel for virksomhetene og myndighetene i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Samtidig stilles det omfattende og kostnadskrevende krav til virksomhetene om bruk av bedriftshelsetjeneste, og det er viktig å sørge for at ordningen er treffsikker og effektiv, slik at disse ressursene brukes etter intensjonen og bidrar til å forebygge arbeidsrelaterte helseskader».

Vi støtter første og siste del i avsnittet over. Utsagnet «omfattende og kostnadskrevende» er imidlertid unyansert. Omfattende og kostnadskrevende må sees opp imot kostnytteverdi. Forskning viser at godt forebyggende arbeid er lønnsomt, og det er viktig at dette løftes frem.

Krav om bedriftshelsetjeneste (Punkt 4.1.2.1):

«Departementet legger til grunn at bransjetilhørighet fortsatt vil være et fornuftig utvalgskriterium for krav om bedriftshelsetjeneste. Det foreslås at "bransjeforskriften" gjennomgås jevnlig, hvert 6. år, på bakgrunn av faglig kunnskap om og definerte kriterier for eksponeringsforhold og forebyggende arbeid»

Aktimed Helse støtter denne vurderingen.

Dispensasjon fra krav om BHT-tilknytning (Punkt 4.1.3)

«Departementet foreslår at det, i tillegg til den generelle regelen om dispensasjon i forskriftens § 1-5, forskriftsfestes en særhjemmel hva gjelder dispensasjon fra plikten til å knytte virksomheten til godkjent bedriftshelsetjeneste.»

Ved etablering av godkjenningsordning for BHT med jevnlige revisjoner og konkrete krav til tverrfaglighet, kompetanse og kvalitetssystem mv har en fastsatt en standard på de kvalifikasjoner som en skal ha innen rådgivning knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Personellet skal ha en fri og uavhengig stilling. De samme krav gjelder om BHT er intern i virksomheten eller ekstern. Dersom en skal gi fritak pga intern kompetanse er det rimelig at det stilles de samme krav.
Det må også understrekes at BHT har andre lovpålagte kjerneoppgaver enn bistand til HMS-arbeid. Ved enkeltstående kjøp av konsulenttjenester får en ikke den kontinuitet som er nødvendig for treffsikre effektive tiltak. I forhold til arbeidshelse vil en intern tjeneste uten fri og uavhengig stilling som helse- og vernepersonell vanskelig kunne forholde seg til lovkrav om taushetsplikt og journalføring.
Kriterier for vurdering av fritak og Arbeidstilsynets praksis må være strenge, og slik at standarden på arbeidsmiljørådgivning mv er tilsvarende den som godkjenningsordningen

legger opp til. Saksbehandlingen må være tilsvarende forsvarlig slik at virksomhetene må verifisere og også kontrolleres. En selvbetjeningsløsning der bedriften selv søker uten verifikasjon synes ikke å være forsvarlig.

En virksomhet har ikke risikoforhold som har utløst plikten i bransjen (Punkt 4.1.3.1):

Dersom aktuelle risikofaktorer ikke er til stede er det heller ikke behov for på arbeide systematisk med dem, dvs ikke kartlegge, risikovurdere, overvåke helse, opplæring mv. I et slikt tilfeller er det rimelig at plikten bortfaller.

Bedriftshelsetjenestens rolle og innhold (Punkt 4.2)

AH støtter et økt fokus og krav til at BHT sine kjerneoppgaver prioriteres.
I tillegg til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet så vil vi understreke at kjerneoppgavene også omfatter individrettet arbeid: bistand til individuell tilrettelegging (FOLM §13-2 f), avdekking og oppfølging av arbeidsrelatert sykdom mv. I tillegg til de lovpålagte oppgavene har BHT hatt en viktig rolle i oppfølging av avhengighet i arbeidslivet - AKAN. Rådgivning og oppfølging av medarbeider med vansker med jobbmestring er et annet område som er viktig for arbeidshelsen. I forbindelse med, og som oppfølging etter prosessarbeid knyttet til organisatoriske og psykososiale problemstillinger vil det ofte være behov for individoppfølging.

Krav til bedriftshelsetjenestens bistand og dokumentasjon av arbeidsmetodikk (Punkt 4.2.2.1)

«Det bør tydeliggjøres i kommentar at dersom arbeidsgiver på frivillig basis ønsker å tilby arbeidstakerne generelle helsetiltak eller annen individuell oppfølging, må bedriftshelsetjenesten informere om at dette ikke inngår i bedriftshelsetjenestens lovpålagte oppgaver og klart må avgrenses fra bedriftshelsetjenestens arbeid.»

Vi antar at departementet her mener tilleggstjenester og individrettet arbeid som primær- og sekundærforebyggende arbeidshelsearbeid.
AH mener det er viktig at «annen individuell oppfølging» defineres tydeligere.

Godkjenningsordningen (Punkt 4.3)

Vi er positive til at godkjenningsordningen anbefales videreført og at det stilles krav til tverrfaglighet og kompetanse i ordningene.

Krav til opplæring/kompetanseutvikling i bedriftshelsetjenesten (Punkt 4.3.1)

Departementet foreslår en ny § 2-3 i forskriften om administrative ordninger hvor det stilles krav om et minimum av obligatorisk opplæring som skal bidra til en bedre forståelse av bedriftshelsetjenestens roller og oppgaver som et forebyggende arbeidsmiljøtiltak.
AH støtter forslaget. AH har etablert systematisk opplæring av alt personell gjennom «Aktimed-skolen» med både felles kurs og fagspesifikke kurs. Roller og oppgaver er jevnlig tema, med ulike vinklinger. For nyansatte utvikles det nå et eget digitalt introduksjonskurs der rolle og oppgaver er sentralt tilsvarende det som foreslås. Dersom det etableres et nasjonalt kurs så ber vi om at det åpnes opp for at tilsvarende kurs også kan godkjennes etter for eksempel søknad.

Forslag til lov- og forskriftsendringer (Departementets forslag)

6.1 Krav rettet mot arbeidsgiver

6.1.1 Endringer i arbeidsmiljøloven

I Lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endring:
§ 3-3 andre ledd skal lyde:
(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape trygge arbeidsforhold som fremmer god arbeidshelse.

Endringene støttes av AktiMed Helse AS

6.1.2 Endringer i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

I forskrift 06. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning gjøres følgende endringer:
§ 13-1 Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten nytt fjerde og femte ledd skal lyde:
Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra plikten til å knytte virksomheten til godkjent bedriftshelsetjeneste når virksomheten kan dokumentere:
a) at de ikke har de risikoforholdene som har utløst plikten i bransjen, og i tillegg har et godt dokumentert HMS-system, eller
b) at de har nødvendig intern kompetanse til å håndtere risikoforholdene i virksomheten, eventuelt at de tilknytter seg flere eksterne fagfolk som samlet sett oppfyller kravene til en godkjent bedriftshelsetjeneste,
c) eventuelt andre forhold av betydning.
Listen over næringsgrupper i andre ledd skal gjennomgås og oppdateres hvert sjette år.

Aktimed Helse viser til ovenstående innspill under punktet Dispensasjon fra krav om BHT-tilknytning. Krav og prosess rundt dispensasjon bør være tilnærmet lik ordningen for godkjenning av bedriftshelsetjeneste.

§ 13-2 Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten skal lyde:

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten
a) bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare
b) fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade forårsaket av arbeidet
c) bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser
d) bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser
e) bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging, i de tilfeller dette følger av lov eller forskrift, er begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv, eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det
f) bistår med individuell tilrettelegging, herunder med bistand i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6
g) bistår med informasjon og opplæring om relevant arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak.
h) bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Aktimed Helse støtter endringsforslagene. Kravene er i stor grad i samsvar med vår nåværende praksis.

6.2 Krav rettet mot bedriftshelsetjenesten

6.2.1 Endringer i forskrift om administrative ordninger

I forskrift 06. desember 2011 nr. 1360 om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område gjøres følgende endringer:

§ 2-2 Krav for å bli godkjent skal lyde:

For å bli godkjent må bedriftshelsetjenesten:
a) samlet sett være i stand til å gi en helhetlig, forebyggende og risikobasert bistand i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, jf. arbeidsmiljøloven § 3-3 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13
b) ha et kvalitetssystem som sikrer at bedriftshelsetjenesten bistår arbeidsgiver som beskrevet i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13 på tilfredsstillende måte
d) ha et kvalitetssystem som sikrer kompetanseutvikling for bedriftshelsetjenestens personale
e) ha en sammensetning og et faglig personale som er i stand til å gi rådgivning innen følgende kompetanseområder: arbeidsmedisin/arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid
f) ha et faglig personale som dekker minimum tre årsverk. De enkelte fagområder (arbeidsmedisin, yrkeshygiene, ergonomi og psykososialt-organisatorisk) må være dekket med minimum 30 % av et årsverk.
Arbeidstilsynet kan i særlige tilfeller godkjenne en bedriftshelsetjeneste som ikke oppfyller samtlige krav i første ledd bokstav e) og f) § 2-3.

Aktimed Helse støtter forslagene.

§ 2-3 Krav til obligatorisk opplæring om bedriftshelsetjenestens formål og rolle skal lyde:

Bedriftshelsetjenesten skal sørge for at bedriftshelsetjenestens personale, herunder innleid personale og selvstendige, får obligatorisk opplæring om bedriftshelsetjenestens formål og rolle. Opplæringen skal
a) gi bedriftshelsetjenestens personale forståelse for det juridiske grunnlaget for bedriftshelsetjenesten
b) gi bedriftshelsetjenetjenestens personale forståelse for bedriftshelsetjenestens oppdrag og kjerneoppgaver
Annen utdanning eller opplæring med tilsvarende innhold kan erstatte den obligatoriske opplæringen.

Aktimed Helse støtter forslagene.

Ny § 2-4 Krav til bedriftshelsetjenestens bistand skal lyde:

Bedriftshelsetjenesten plikter å innrette sin bistand til virksomheten med utgangspunkt i de risikoforhold i virksomheten som har utløst plikt til bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenestens samlede bistand skal ha fokus på det forebyggende arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsarbeidet.
Bedriftshelsetjenestens bistand skal være i samsvar med bestemmelsen om arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjeneste i §§ 13-2 og 13-3, herunder å bistå arbeidsgiver med de forhold som er listet opp i § 13-2 a) – h) og i samarbeid med arbeidsgiver bistå med å utarbeide den dokumentasjonen som følger av § 13-3 a) – c).
Bedriftshelsetjenesten skal kunne dokumentere at den bistand som er gitt oppfyller ovennevnte krav, herunder dokumentere hvordan de prioriterer bistanden rettet mot det forbyggende risikobaserte arbeidet i virksomhetene.
Tjenester utover det som følger av første, andre og tredje ledd utgjør tilleggstjenester og må skilles ut som dette. Omfanget av tilleggstjenester skal dokumenteres i skriftlige beskrivelser av leveranser, eventuelt også i kontrakter og fakturaer.
Bedriftshelsetjenestens bistand skal være i samsvar med bestemmelsen om arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjeneste i §§ 13-2 og 13-3, herunder å bistå arbeidsgiver med de forhold som er listet opp i § 13-2 a) – h) og i samarbeid med arbeidsgiver bistå med å utarbeide den dokumentasjonen som følger av § 13-3 a) – c).

Aktimed Helse viser til argumentasjon under aktuelt punkt ovenfor, Krav til bedriftshelsetjenestens bistand og dokumentasjon av arbeidsmetodikk (Punkt 4.2.2.1)

Ny § 2-5 Tilsyn og varighet av godkjenning skal lyde
Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bedriftshelsetjenesten oppfyller kravene i §§ 2-2, 2-3 og 2-4.
Arbeidstilsynet gir godkjenning for en periode på fem år. Arbeidstilsynet kan trekke godkjenningen tilbake dersom kravene ikke lenger er oppfylt, eller hvis de ikke oppfylles innen en fastsatt frist.

Aktimed Helse støtter forslaget.