

HMS magasinet

2 • 2025 | www.hmsmagasinet.no

BYGG OG ANLEGG:
Ekstrem oppussing – ekstrem HMS

BEDRIFTSHELSETJENESTE:
Mer kommersiell – mer proff

HØRSELSKADER:
Kjempeerstatning for tinnitus

Dødsopfre i arbeidsulykker:

**97 %
menn**

«Hvis det bare hadde vært kvinner som døde i arbeidsulykker, ville det umiddelbart blitt sett på som et stort likestillingsproblem.»

Are Saastad, leder i Reform – ressursenter for menn

**For
deg som
brenner for et
godt arbeidsmiljø**

MADE FOR REAL WORK

BESTSELGEREN

JALAS® EXALTER vernesko har vunnet tilliten og lojaliteten til utallige kunder, med over 4 000 000 par sko solgt siden 2005. Årsaken? JALAS® EXALTER er utrolig komfortabel, og når føttene er komfortable på jobben, har du den samme følelsen når du kommer hjem. Prøv du også!



jalas® EXALTER



Les mer på
ejendals.com

JALAS® EXALTER: KOMFORT OG SIKKERHET FOR DAGENS HÅNDVERKERE

Du vet sikkert hvor viktig det er med vernesko som er holdbare og tåler tøffe arbeidsdager. Og det gjør JALAS® EXALTER, en favoritt blant håndverkere. Vi introduserer nå de to nye modellene JALAS® EXALTER 9935 og 9995, med samme velkjente komfort som har gjort serien til JALAS® mest populære vernesko. De nye modellene er dessuten laget av bærekraftige materialer.

Ergonomi og komfort

EXALTER er kjent for sin lette konstruksjon og ergonomiske design. Nå er skoene enda mer komfortable med en ekstra myk innersåle. Med en mellomsåle i PU og en flerlags innersåle med det teknologisk avanserte materialet Poron® XRD®, absorberes opptil 90 % av energien ved støt, noe som reduserer belastningen på føttene og leddene. En viktig parameter for ditt generelle velvære.

Den sokkelignende konstruksjonen gir en myk og behagelig passform rundt vristen, og BOA®-snøringen, som er plassert på siden for å eliminere trykkpunkter når du jobber på knærne, gjør det enkelt å få skoene til å sitte perfekt.

Anniina Suninen, produktsjef hos Ejendals, understreker viktigheten av

å kombinere resirkulerte materialer med ytelse:

– Siden lanseringen har EXALTER-kolleksjonen vært vår mest populære verneskoserie. Med de nye modellene tilbyr vi den samme velkjente komforten og ergonomien som har gjort EXALTER til en favoritt blant kundene, men som nå er tilpasset etterspørselen etter mer resirkulerte materialer. Likevel er skoene like slitesterke som før.

Valget av materialer i JALAS® EXALTER 9935 og 9995 bidrar ikke bare til et mer moderne produkt, men sikrer også at skoene lever opp til de strenge kravene som håndverkerne stiller til utstyret.

Gå inn på www.ejendals.com for å finne din nærmeste forhandler.

Nøye utvalgte materialer i JALAS® EXALTER 9935 og 9995

- Overdel: Laget av slitesterkt mikrofiber, der 20 % består av biobasert fiber fra mais, noe som reduserer miljøpåvirkningen uten at det går ut over holdbarheten.
- Yttersåle: Utstyrt med Vibram® Ecostep Pro-såle, som inneholder opptil 30 % resirkulerte materialer og som gir utmerket grep på ulike underlag.
- Spikertrampbeskyttelse: Den nye JALAS® EcoFlex-beskyttelsen gir lett og fleksibel beskyttelse mot tynne spikre og består av 21 % resirkulerte materialer.
- Snøresystem: BOA® Fit System, som inneholder resirkulerte materialer, gir rask og presis justering av passformen.

jalas® EXALTER

MADE FOR REAL WORK



BESTSELGEREN

JALAS® EXALTER vernesko har vunnet tilliten og lojaliteten til utallige kunder, med over 4 000 000 par sko solgt siden 2005. Årsaken? JALAS® EXALTER er utrolig komfortabel, og når føttene er komfortable på jobben, har du den samme følelsen når du kommer hjem. Prøv du også!



Les mer på ejendals.com



Oppdaterer yrkessykdomslista	6
De fleste føler seg trygge på jobb	8
Psykososial lovskjerping	10
Fredet HMS-stresstest	12
Dødelig mannsbastion	17
Orkesterplass til bedriftshelse	22
Millionerstatning for øresus	28
Depresjon gir mer sykefravær	30
Yoga hjelper mot jobbstress	32
Kronikk: Hva er omsorgsplikt?	34
Spør Storeng	35
Spør HMS-rådgiverne	36
HMS-guiden	38

LEDER:

Sånn er det bare?

●● Hvert år publiserer Arbeidstilsynet en av de tristeste statistikkene jeg vet om, den som forteller hvor mange som døde i arbeidsulykker forrige år. I 2024 gikk 20 liv tapt i det som kalles arbeidsskadedødsfall. Selv om tallet heldigvis er det laveste noensinne, er det likevel ett trekk som er uforandret: Nesten bare menn dør i arbeidsulykker.

●● Den vanligste forklaringen er at de mest ulykkesutsatte bransjene også er de mest mannsdominerte. Det er unektelig sant, men dersom det både skal være beskrivelse og forklaring, ledes vi inn i en ufruktbar sirkelargumentasjon: Kjønnssfordelingen er skjev fordi kjønnssfordelingen er skjev, og sånn er det bare, liksom. Jeg mener dette ikke holder helt inn. Vi må grave dypere.

Flere ganger har jeg spurt meg selv hvorfor ikke de kjønnsskjevde arbeidsskadedødsfallene drøftes og problematiseres i likestillingsdebatten, slik vi ser etter

strukturelle, kjønnsspesifikke årsaker til kvinners høye sykefravær og ufrivillige deltid.

Da mener jeg ikke at målet er en makaber kjønnsbalanse i dødsstatistikken, der vi har sikret full likestilling dersom like mange kvinner som menn mister livet. Nei, målet må selvsagt være at ingen dør, at alle kommer trygt hjem hver dag – enten de er kvinner eller menn.

Men kan det hjelpe oss å nå målet om null dødsulykker om vi ser på ulykkestallene med likestillingsbrillene på?

●● Det regjeringsoppnevnte Mannsutvalget omtalte statistikken i sin utredning og satte den i en slik sammenheng: «Strukturelle forskjeller mellom menn og kvinner får betydning for helsen på gruppenivå.»

I denne utgaven av HMS-magasinet har jeg intervjuet Are Saastad, daglig leder i Reform – ressurscenter for menn, og likestillings- og diskrimineringsombud Bjørn Erik Thon. Begge snakker om forhold som kan gjøre menn særlig sårbare på ulykkesutsatte arbeidsplasser, men som ikke alltid blir sett og tatt hensyn til. Særlig ikke om vi blir sittende fast i forestillingen om at tøffe karer av og til faller ned fra stillaset.

For det må ikke være sånn.

Ivar Kvistum
Redaktør

” Kan det hjelpe oss å nå målet om null dødsulykker om vi ser på ulykkestallene med likestillingsbrillene på?

HMS-Magasinet arbeider etter Vær Varsomplakatens regler for god presseskikk. Den som mener seg rammet av urettmessig omtale, oppfordres til å ta kontakt med redaksjonen. Pressens Faglige Utvalg (PFU) er et klageorgan oppnevnt av norsk presseforbund som behandler klager mot pressen i presseetiske spørsmål.

PFU
Rådhusgt. 17
Pb 46, sentrum
0101 Oslo
Telefon: 22 40 50 40

Fagpressen

HMS
magasinet



Trykksak
2041 0672
Trykk: Merkur Grafisk AS

Postadresse:
Postboks 130, 2261 Kirkenær

Redaktør:
Ivar Kvistum,
Telefon: +47 99 00 17 00,
E-post: ivar@askmedia.no

Annonsealg:
Hege Stensbak
Telefon: +47 984 00 131
E-post: hege@a2media.no

Abonnementspris:
Gjeldende fra 1. nov. 2023:
Total (digital + papir)
1 år til kr 2.150,- (kort/faktura)

Digital (kun digitalt)
1 år til kr 1950,- (kort/faktura)

Layout/produksjon:
Stream Media AS,
Stig Atle Bakke
E-post: sab@streammedia.no,
Telefon: +47 95 29 80 13

Abonnementsservice:
Ask media as,
Postboks 130, 2261 Kirkenær
Telefon: +47 46 94 10 00
e-post:
abonnement@askmedia.no

Utgiver:
Ask media as,
sjefredaktør Pål Sønsteli
Postboks 130, 2261 Kirkenær

ISSN 1501-9144

PROSJEKT

the lightest
safety
there is

XENO BOA® 66547-00L
S3S FO SR



new collection
HELEVO



Maspica Srl a Socio Unico
a Delta Plus Group Company
Via A. Einstein, 6 - 35020 Casalsierugo (PD) ITALY
Tel. +39 049 8740771 - info@maspica.it - www.sixton.it



MOVE
SAFELY
SIXTON.IT

Ccycled® polyurethane
ChemCycling® approach



BASF
We create chemistry



Oppdaterer regelverk for yrkessykdom

Dagens liste over yrkessykdommer er stort sett uendret siden 1958. Nå har regjeringen foreslått en overhaling av bestemmelsene i folketrygdloven.

- En sikkerhetsventil for sykdommer som ikke er tatt opp på yrkessykdomslisten.
- Et system for regelmessig revisjon av listen, og et partssammensatt, rådgivende yrkessykdomsutvalg som skal utføre arbeidet.
- Kriterier for å ta nye sykdommer inn på listen.
- Yrkesskade og yrkessykdom skal meldes elektronisk til Nav og ikke lenger på papir.

Dette er punkter i et forslag om endringer i folketrygdloven som regjeringen har sendt Stortinget. Hensikten er å forbedre reglene om yrkesskade og yrkessykdom, slik at det skal være tilpasset dagens arbeidsliv.

Trygghet i arbeidslivet

– Arbeidstakere må sikres økonomisk og personlig hvis du blir skadet på jobb eller pådrar deg en sykdom på grunn av arbeidet, sier arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna.

Regjeringen foreslår en sikkerhetsventil for sykdommer som ikke er tatt opp på yrkessykdomslista. Den lister opp sykdommene som på nærmere vilkår kan likestilles med yrkesskade og gi grunnlag for erstatning.



YRKESYKDOM:

Nedsatt hørsel som skyldes larm fra maskiner eller verktøy, er blant tilstandene som i dag står på lista over yrkessykdom.

Illustrasjonsfoto: Colourbox

Med en sikkerhetsventil vil også sykdommer som ikke står på lista, kunne gi grunnlag for erstatning.

«Slik departementet vurderer det, vil en sikkerhetsventil kunne være et element av betydning for å sikre nødvendig fleksibilitet i yrkessykdomsregelverket som følge av et arbeidsliv i stadig omstilling. Den vil kunne motvirke rigiditeten i listesystemet og bidra til at sykdommer som ikke er inkludert på yrkessykdomslisten, kan gi rett til erstatning», heter det i lovproposisjonen.

Fleksibilitet

– Jeg ønsker å legge til rette for fleksibilitet i regelverket, sånn at endringer i arbeidslivet raskere kan fanges opp. Vi foreslår også å opprette et rådgivende yrkessykdomsutvalg. Utvalget skal blant annet bestå av partene i arbeidslivet, sier Brenna.

Et yrkessykdomsutvalg innebærer jevn-

lige vurderinger av hvilke sykdommer som skal stå på listen, og en styrking av forskningen på området.

Uendret siden 1958

Dagens yrkessykdomsliste er i all hovedsak uendret siden 1958.

«En av innvendingene mot dagens yrkessykdomsordning har vært at det ikke foretas noen regelmessig gjennomgang av yrkessykdomslisten», heter det i forslaget fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Departementet ønsker å «legge til rette for fleksibilitet i yrkessykdomsregelverket, slik at endringer i arbeidslivet raskere kan fanges opp».

– For meg er det også viktig at det blir mer forskning på typiske kvinneyrker, slik at vi får mer kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og sykdom, sier Brenna. ●

Ulovlig steinstøv-fare

Anleggsarbeidere utsettes for store mengder kreftfremkallende steinstøv. Mange arbeidsgivere bryter loven.

STEINSTØV: Anleggsarbeidere blir utsatt for kreftfremkallende steinstøv ved flere arbeidsplasser.

Illustrasjonsfoto: Gorm Kallestad, NTB

- Av nesten hundre besøkte bedrifter bryter 48 prosent loven, ifølge Arbeidstilsynet.

Det kommer fram i en tilsynsrunde Arbeidstilsynet har

gjennomført i bygg- og anleggsbransjen.

Helsefarlig steinstøv kan føre til alvorlige sykdommer og i verste fall død.

– Dette er helt uakseptabelt. Den eneste gode nyheten er at Arbeidstilsynet har avdekket dette og kan pålegge sanksjoner for de bruddene de har funnet, sier arbeidsminister Tonje Brenna (Ap) til NRK.

Julie Brodtkorb, administrerende direktør i Maskinentreprenørenes Forbund (MEF),

betegner funnene som bekymringsfulle.

– Lovbruddsgebyr bør brukes ved alvorlige avvik for å sikre tryggheten. Samtidig er det viktig at byggherrene stiller krav, slik at entreprenørene ikke konkurrerer på bekostning av trygghet, sier hun til kanalen.

Arbeidstilsynet vil utvide tilsynsperioden og vurdere flere tiltak, men har hittil ikke pålagt gebyr for de grove bruddene. ● **NTB**

**SPORTY OG
KOMFORTABEL**



**TRANSFOAMERS
ELTEN**

ELTEN

BATIS BOA® BLACK-RED LOW ESD

STØRRELSE 36 - 48

ULTRALETT! | UTMERKET DEMPING!
LUFTIGE MATERIALER! | BOA®

VERNEKLASSE **S1PL**

Hendelser

Mistet livet i ulykke med gaffeltruck

●● **SKIEN:** En mann i 60-årene ble sendt til sykehus med alvorlige klem-skader etter en arbeidsulykke i Skien fredag 4. april. Mannen døde av skadene.

Ulykken skjedde da mannen losset varer til en butikk med en gaffeltruck. Han kom ifølge politiet i klem under trucken, skriver avisen TA.

Pårørende ble varslet og fikk oppfølging av helsevesenet, opplyser politiet.

– Politiet har gjennomført taktiske og tekniske etterforskningskritt på stedet, og Arbeidstilsynet er varslet, skriver operasjonsleder Marius Daffinrud Fosvold i en melding til pressen. ● **NTB**

Døde i klem-ulykke på båt

●● **HAREID:** En 48 år gammel mann fra Romania mistet livet i en arbeidsulykke på Hareid på Sunnmøre 12. mars.

Mannen ble bekreftet død på stedet, skriver Arild Even Reite i Møre og Romsdal politidistrikt. Pårørende er varslet.

– Ulykken har skjedd om bord i en båt som ligger til kai. 48-åringen var ansatt i ett firma som gjorde ett arbeid om bord i båten. Når det gjelder hendelsesforløp, vet vi ikke mer enn at han har kommet i klem i forbindelse med arbeid om bord, sier Reite.

Båten tilhørte rederiet Island Offshore. Mannen var ikke ansatt i rederiet, men i et firma som var leid inn for å utføre arbeid på fartøyet. ● **NTB**

Fallulykke på E39-anlegget

●● **LYNGDAL:** En person falt fra høyde i en tunnel på anleggsområdet til ny E39 i Lyngdal i Agder 25. mars. Ifølge politiet framsto ulykken som alvorlig. Nødetatene rykket ut etter melding om at en lastebil hadde kjørt inn i en lift, og at en person hadde falt fra høyde på grunn av det.

Den skadede personen ble frigjort og fraktet i ambulanse til sykehus.

En lastebil uten berettiget adgang til anleggsområdet hadde kommet seg inn i tunnelen. En person arbeidet i høyden på en lift inne i tunnelen. Lastebilen kolliderte med liften, og personen falt ned.

Føreren av lastebilen ble også sendt til sykehus for oppfølging, men fremstår ikke alvorlig skadet. ● **NTB**

Mistet fingeren i betongblander

●● **TØNSBERG:** En gutt i tenårene mistet en finger i en ulykke med en betongblander i Tønsberg 26. mars.

Ifølge politiloggen fra Sør-Øst Politidistrikt hadde den unge mannen fått hånden inn i betongblander. Han ble tatt hånd om av helsepersonell.

Tønsbergs Blad skrev at ulykken skjedde i forbindelse med arbeid for Tønsberg kommune. Den skadde er ansatt hos en underentreprenør. ●

HMS-magasinet holder deg orientert om arbeidsulykker og andre hendelser i arbeidslivet.

Følg med på hmsmagasinet.no.



SIKKERT: 83 prosent av norske arbeidstakere opplever arbeidsplassen sin som trygg – den høyeste andelen i Norden. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Føler seg trygge – tross skader

Et stort flertall av norske arbeidstakere føler seg trygge på jobb, til tross for at over halvparten er personlig berørt av jobberelatert skade eller sykdom.

●● Et stort flertall av norske arbeidstakere føler seg trygge på jobb. 83 prosent svarer ja på dette når de blir spurt i en undersøkelse som Origo Group nylig gjennomførte på oppdrag fra programvareselskapet EcoOnline, og der 511 personer deltok.

Tre av ti svarer at de selv har blitt utsatt for en arbeidsrelatert skade eller sykdom, mens to av ti sier at det har skjedd med et familiemedlem.

Med andre ord: Hvis undersøkelsen tegner et representativt og riktig bilde, er halvparten av norske arbeidstakere berørt av helseproblemer skapt på jobben.

Sikre medarbeiderne
Markedssjef Chris Berg i EcoOnline kommenterer funnene slik:

– Det er svært positivt at de fleste medarbeidere føler seg trygge på

jobb. Likevel er det fortsatt nesten en femtedel som ikke gjør det. Når vi ser at så mange har vært rammet av ulykker eller sykdom knyttet til arbeidet, er det tydelig at mange virksomheter må gjøre en større innsats for å sikre medarbeiderne sine.

Det er en oppfatning som de spurte i undersøkelsen deler. Bare ni prosent av dem mener at arbeidsgiveren deres gjør nok på HMS-området.

Mange mangler rutiner

Undersøkelsen viser at det er stor variasjon i norsk arbeidsliv når det kommer til rapporteringsrutiner og -systemer for nestenulykker og hendelser.

Nær halvparten sier de har digitale systemer for å loggføre hendelser, mens 41 prosent sier de baserer seg utelukkende på muntlig rapportering til nærmeste leder. En av ti svarer at de rett og slett ikke vet hvordan se skal rapportere hendelser, eller om det det finnes noe system for det.

Svarene fra de norske arbeidstakerne er en del av en større undersøkelse i hele Norden. Samlet viser den at mye ser likt ut i Norge, Sverige, Danmark og Finland, men det er i Norge at flest oppgir at de opplever arbeidsplassen som trygg. ●

KARBONFOTAVTRYKKET

Vi produserer alle sko i egne fabrikker i Finland. Det betyr at vi har kontroll på hele produksjonskjeden og karbonavtrykket. Dette er beregnet og dokumentert i henhold til den globale GHG (Greenhouse Gas) protokollen.

Til sammenligning:
En vanlig joggesko: ca. 14 kg CO²
En biffburger: ca. 13.2 kg CO²
En mobiltelefon: ca. 58.5 kg CO²

● Råmaterialer ● Annen produksjon (logistikk, energi, avfall) ● Avhending

14.79
kg CO² per par

LAZER ROLLER+ S3
● 9.12 ● 4.90 ● 0.77

16.80
kg CO² per par

LAZER ROLLER HIGH+ S3
● 11.06 ● 4.90 ● 0.59

12.41
kg CO² per par

ECOTECH ROLLER S3L
● 6.92 ● 4.90 ● 0.86

12.68
kg CO² per par

ECOTECH FREE ROLLER S1PL
● 12.10 ● 4.90 ● 0.58

Sievi
VERNESKO

Nord-Europas ledende produsent innenfor verne- og yrkessko
Sievi AS • Kjeller Vest 3, 2007 KJELLER
Tel. 952 48 000 • E-mail: info.no@sievi.com • sievi.com

Løfter kvinners arbeids-helse

Stress, vold og trakassering er en vanlig risiko i kvinnedominerte yrker, ifølge et utvalg som foreslår en nasjonal strategi for å bedre kvinners arbeidshelse.

●● – Helseproblemer blant kvinner skyldes ofte måten arbeidet er organisert på i kvinnedominerte yrker og bransjer, slår Kvinnehelseutvalget fast.

Utvalget ble oppnevnt på kvinnedagen 8. mars i fjor for å «utarbeide et helhetlig kunnskapsgrunnlag om kvinners arbeidshelse» og foreslå tiltak.

Nå har utvalget levert sin rapport til arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna (Ap).

Fysiske belastninger, psykososialt stress og eksponering for vold og trakassering er vanlige risikofaktorer, og det er behov for målrettede tiltak som kan forbedre arbeidsmiljøet, ifølge utvalget.

Blant tiltakene som foreslås er en nasjonal arbeidsmiljøstrategi.

Kvinnearbeidshelseutvalget har vært ledet av Nina Tangnæs Grønvold, konsulent for Agenda Kaugang og nestleder i styret for Helse Sør-Øst RHF. ● NTB



TYDELIG SIGNAL: Det psykososiale arbeidsmiljøet skal ha samme oppmerksomhet og betydning som det fysiske arbeidsmiljøet, sier arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna.

Foto: Astrid Waller, Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Regjeringen foreslår endringer i arbeidsmiljøloven for å tydeliggjøre kravene til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

●● Det har vært ønsket, varslet og forberedt i lang tid. Nå er forslaget til endringer i arbeidsmiljølovens paragraf 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet oversendt Stortinget.

Forslaget er ment å presisere og utdype arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på det psykososiale området. Dette skal bedre veiledning og større bevissthet om hva virksomhetene skal jobbe med for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø.

– Lovendringen vil gi et tydelig signal om at det psykososiale arbeidsmiljøet skal ha samme oppmerksomhet og betydning som det fysiske arbeidsmiljøet,

sier arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna.

Fullt forsvarlig

Hvis Stortinget vedtar forslaget, blir det tatt inn et nytt første ledd i § 4-3 som slår fast at «arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakerens helse, sikkerhet og velferd.»

Gjeldende § 4-3 angir kun enkelte faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Endringen innebærer at lovbestemmelsen prinsipielt vil dekke alle faktorer av betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det foreslås videre å ta inn et nytt andre ledd som angir flere viktige psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som virksomhetene bør rette oppmerksomhet mot i sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Dette gjelder:

- Uklare eller motstridende krav og forventninger.
- Emosjonelle krav og belastnin-

ger i arbeid med mennesker.

● Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet.

● Støtte og hjelp i arbeidet. Endringen i loven skal synliggjøre at disse faktorene er omfattet av lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Godt nytt

Leder Steffen Handal i hovedorganisasjonen Unio er svært glad for at dette nå er klart for stortingsbehandling.

– Dette er gode nyheter for alle i yrker som jobber med mennesker, sier Unio-lederen, i en pressemelding.

Mange ga sin tilslutning da forslaget var ute på høring. Men det var også kritiske røster, særlig fra arbeidsgiverorganisasjoner som var imot en mer detaljert regulering av det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har kommet kritikken i møte ved justere deler av lovteksten. ●

Hever aldersgrensen for å jobbe

Regjeringen foreslår å heve aldersgrensen i staten og fjerne egne aldersgrenser i bedrifter og kommuner.

●● – Mange vil jobbe etter 70 år, men i dag blir de hindret av reglene, sier arbeids- og inklu-

deringsminister Tonje Brenna. Derfor vil regjeringen legge fram et forslag for Stortinget om å heve aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år, og fjerne egne, bedriftsinterne aldersgrenser under 72 år i bedrifter og kommuner.

Det nye regelverket – dersom det blir vedtatt – vil innebære

at det i all hovedsak være én aldersgrense i arbeidslivet: 72 år.

– Dette har vi jobbet for lenge, og vi er veldig glade for at det kommer. Vi får mange tilbakemeldinger fra medlemmer som må slutte i jobben når de har fylt 70 år. Dette er sløsing med arbeidskraft samfunnet trenger, sier leder i fagorganisasjonen

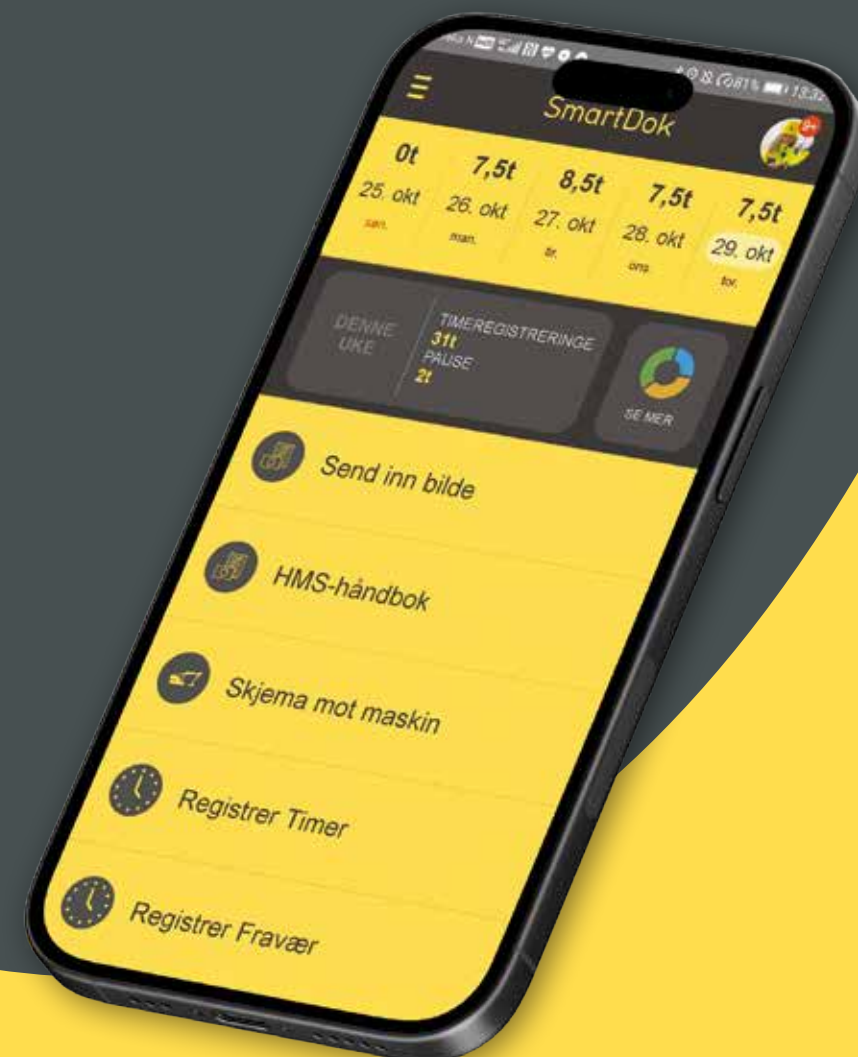
Akademikerne, Lise Lyngsnes Randeberg, i en pressemelding.

Dersom Stortinget vedtar forslaget før sommeren, kan det nye regelverket tre i kraft allerede fra 1. januar 2026 og omfatte alle som fyller 70 år etter denne datoen. ●

85.000 brukere tar ikke feil

Prosjektstyring og HMS gjort enkelt og effektivt.

smartdok.no



Ekstrem rehabilitering

Rehabiliteringen av den fredede funkisperlen Sundt i Bergen ble en stresstest for entreprenørens HMS-arbeid.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● – Jeg har jobbet i byggebransjen i 30 år, og dette er uten tvil det gøyeste og mest spektakulære prosjektet jeg har vært med på – og som jeg kommer til å få være med på.

Robert Hagen står på Torgalmenningen og ser bort på varemagasinet Sundt, bygningen fra 1938 som introduserte funksjonalismen som stilart i Bergen sentrum. For generasjoner av bergensere var Sundt stedet man handlet når anledningen kalte på noe litt ekstra – en juvel i byens varehandel.

Men tidens tann tærer også på juveler, og på et tidspunkt ble det klart at det måtte en stor redningsaksjon til for å bevare arkitekt Per Griegs mesterverk. Armeringen rustet faretruende i etasjeskillene. Det hastet å ta grep.

Det enkleste og trolig billigste ville trolig være å rive hele huset og bygge nytt. Men Sundt-bygget har vært fredet siden 1988, nettopp i kraft av å være et tidlig funksjonalistisk hovedverk i Bergen.

Derfor måtte bygningen reddes gjennom et omfattende kirurgisk inngrep som fornyet bygningen totalt på innsiden uten å forringe de stilmessige kvalitetene – og samtidig som fasaden ble stående intakt.

Logistikk og HMS hånd i hånd

Det var det bergenske entreprenørselskapet Brødrene Ulveseth AS som fikk jobben med å redde Sundt. En stor utfordring både når det gjelder det byggetekniske og ikke minst for helse, miljø og sikkerhet, forklarer Robert Hagen, anleggsleder og HMS-ansvarlig for Sundt-prosjektet.

– For det første: hele byggeplassen hadde et totalareal på bare 1000 kvadratmeter, og med Norges største gågate som eneste tilkomst, forteller Robert Hagen.

Innenfor denne svært trange rammen skulle 50–60 mann være i sving til enhver tid – samtidig og i alle etasjer. 3700 tonn med masse skulle ut, og nye konstruksjoner skulle inn.

– Da skal du holde tungen veldig rett i munnen. Logistikk og HMS blir nærmest synonyme størrelser, forklarer Robert Hagen.

En gapende hulltann

Jobben med å fjerne de gamle etasjeskil-

lene med rusten armering, og sette inn de nye med var den mest spektakulære delen av Sundt-prosjektet, også sett med HMS-øyne.

Da de gamle etasjeskillene var fjernet, sto innsiden av Sundt-bygget som en gapende hulltann innvendig, med åpne sjakter på 10 x 15 meter gjennom alle sju etasjer. Her skulle folk jobbe, på alle nivåer samtidig.

Risikoen var åpenbar; mennesker på toppen kunne falle ned, og mennesker under kunne få fallende gjenstander i hodet.

– Vi måtte ha en ekstremt levende riggplan som ble oppdatert hver uke. Gangbanen du gikk på mandag, kunne være revet tirsdag, sier Hagen.

En tidlig erkjennelse var at det ikke dugde med sperrebånd for å markere gangbaner og farer. Her måtte man inn med faste gjerder, med en gang og overalt.

– Ved å bruke gjerder, hevet vi terskelen for at noen «skal bare». Du tenker deg om en ekstra gang før du fjerner en fysisk spering, framfor å skulle skyve på et sperrebånd, forklarer Hagen.

Dette var et læringspunkt som Brødrene Ulveseth tar med seg videre til andre prosjekter: heretter er det fysiske gjerder som gjelder når man skal markere gangbaner på en byggeplass.

Støy og støv

Det var ikke bare de indre fallhøydene som skapte særlige HMS-utfordringer ved Sundt-prosjektet. Den trange og lukkede byggeplassen der veldig mye gammelt skulle rives og tas ut, medførte store utfordringer knyttet til støv og støy.

– Vi byttet til hørselvern i klasse 3 for alle. Og vi la ned forbud mot de enkle støvmaskene i papir. I stedet skulle alle ha masker med filter, forteller Robert Hagen.

Arbeidet med å fjerne stein og betong om skulle ut, bød også på særlige utfordringer.

– Det er lagt ned 10.000 timer med håndmeisling i Sundt-prosjektet. Vi gjorde mye for å få ned belastningene, både med ekstra vibrasjonsdempende hansker og en rotasjonsordning blant arbeiderne å gi avlastning, forteller anleggslederen.

Ny teknikk – gammel marmor

HMS-magasinet møter Robert Hagen på åpningsdagen for nye Sundt. Det er ingenting her som lenger minner om en byggeplass; lyset spiller i nypusset marmor som i stor grad er den originale som er restaurert.



HULLTANN: Innvendig ble alle de gamle etasjeskillene i betong fjernet, mens den utvendige fasaden var intakt.

Foto: Robert Hagen

rert. Vi har satt oss ved et vindusbord med utsyn til Torgalmenningen.

Over oss har vi seks etasjer med forretninger og kontorer. Anleggslederen forteller entusiastisk om teknikken som ble brukt i de nye etasjeskillene. I stedet for tradisjonell armering er det støpt luftfylte baller av resirkulert plast inn i betongen. Det gjør dekkene både lettere, sterkere og mer varige. Dessuten demper de lyd bedre enn tradisjonelle betongdekker.

Bare noen timer tidligere hadde ordfører Marit Warncke klippet snoren og ønsket bergensere velkommen tilbake til det tradisjonsrike varehuset. Hundrevis av skue-

lystne bergensere sto forventningsfulle i kø på Torgalmenningen for å bli blant de første til å se innsiden av nye Sundt. Trolig tenkte de færreste av dem over at dette inntil nylig hadde vært en byggeplass som satte entreprenørens HMS-arbeid på særlig store prøver.

Grønne HMS-utfordringer

Men det har derimot mange i byggebransjen fått med seg. I fjor høst var dette tema da Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA) arrangerte HMS-konferanse på Lillestrøm. Der stilte bærekrafts- og forbedringsleder Christer Knudsen fra Brødrene

Ulveseth AS for å fortelle om Sundt-prosjektet og de særlige HMS-utfordringene som prosjektet bød på.

Sundt-rehabiliteringen var et spesielt prosjekt, men det representerer samtidig en voksende utfordring for bygg og anlegg: grønt skifte gir mer ombruk og rehabilitering av eksisterende bygningsmasse.

Det innebærer flere HMS-utfordringer av den typen som Brødrene Ulveseth AS måtte håndtere på Sundt: Flere innvendige rivearbeider med større risiko for å bli eksponert for skadelig steinstøv og – aller verst – asbest

Som på Sundt blir det flere trange

byggeplasser der mange prosesser skal foregå samtidig. Og det blir stadig flere nye løsninger og teknikker for å sikre mer effektiv materialbruk, mer bærekraft og mer ombruk.

Så hvordan gikk det til slutt? Klarte Brødrene Ulveseth AS å gjennomføre dette svært krevende prosjektet uten at det gikk ut over liv og helse?

– Det gikk bra, sier Robert Hagen og smiler.

– Vi gjennomførte over 120.000 arbeidstimer uten en eneste fraværsskade. Det er vi godt fornøyde med. Men det er også et resultat som vi har jobbet hardt for. ●



ENORM OPPGAVE: Da Sundt Varemagasin gjenåpnet, tenkte de færreste over hvor krevende det var for anleggsleder Robert Hagen å ivareta det HMS-faglige i byggeperioden.

Foto: Ivar Kvistum



FUNKLENDE FUNKISPERLE: Det fredede Sundt-bygget fra 1938 har en spesiell plass i Bergens arkitekturhistorie.

Foto: Ivar Kvistum



BÆREKRAFTIG BÆREKRAFT:

De nye etasjeskillene i Sundt-bygget er lagd med plastballer støpt inn i betongen.

Foto: Robert Hagen

” Da skal du holde tungen veldig rett i munnen. Logistikk og HMS blir nærmest synonyme størrelser.

Robert Hagen, anleggsleder og HMS-ansvarlig

Johan ble utsatt for arbeidsulykke:

”Jeg var centimeter fra å bli lam for livet

Opplevelsen har bidratt til at tømmeren fra Tønsberg er ekstra opptatt av å sikre trygge og gode arbeidsforhold for både seg selv og sine ansatte.

Tømmer Johan Brataas fra Tønsberg har mange års erfaring i byggebransjen og driver i dag sitt eget firma. Håndverker-gutta har en variert arbeidshverdag som inkluderer prosjekter med blant annet garasjer, tilbygg, rehabilitering og takjobb. Selv sier Johan at han elsker å skape ting der han realiserer drømmer til andre.

– Det er svært givende å jobbe med kunder på denne måten og dagene går unna! Som regel jobber jeg på egne byggeprosjekter eller så jobber jeg samme med gutta. I tillegg går det naturligvis litt tid på kontorarbeid og den administrative delen.

Ble truffet av plate

En ting Johan er ekstra opptatt av som daglig leder, er å skape gode og trygge arbeidsforhold for seg selv og de fire ansatte. Han har nemlig selv erfart hvor galt det kan gå når man minst venter det.

Før Johan startet sitt eget firma har han vært ansatt i to andre byggmesterfirmaer og i løpet av disse årene fikk han en opplevelse han sent vil glemme. Mens tømmeren stod nede på bakken og konsentrerte seg



SIKKERHETEN PÅ Plass: Tømmeren har alltid med seg førstehjelpsskilt i arbeidsbilen.

om sine arbeidsoppgaver, tok plutselig vinden tak i en siporex-plate som stod løs på et stillas ovenfor som gikk rett i bakhue på Johan.

– Jeg deiset ned i bakken og lå bare helt på de flaten. Det endte med tilkalling av ambulanse og jeg fikk påvist indre blødninger i nakkevirvlene. Hadde jeg blitt truffet noen få centimeter høyere hadde jeg blitt lam.



TRYGG PÅ JOBB: Tømmer Johan Brataas (Skydda ambassadør) driver i dag sitt eget firma hvor god HMS er en viktig del av arbeidshverdagen.

Utrolig nok kom tømmeren uten varige mén fra ulykken og sier selv at han har hatt utrolig flaks.

– Men etter dette har jeg ikke vært så gira på å få noe i hodet, falle ned fra tak eller miste noe fra høyden, poengterer han.

Har satt standarden

Ulykken har bidratt til at firmaeieren nå er ekstra opptatt av å sikre trygge og gode arbeidsforhold for både seg selv og sine ansatte. I tillegg påpeker 31-åringen at det er utelukkende positivt med stadig mer oppmerksomhet rettet mot helse, miljø og sikkerhet i bransjen.

– Jeg vil helt klart anbefale alle å heller bruke litt tid på å sikre seg selv og sine kollegaer enn å tenke ”det går sikkert bra”. Det koster veldig lite ekstra for at de ansatte skal ha det bra på jobb.

Johan forteller at å etablere gode sikkerhetsrutiner der god HMS blir en naturlig del av jobbshverdagen, er viktig for å opprettholde gode vaner som sikrer trygghet på jobb.

– En ting er at man risikerer å få bot hvis man ikke gjør ting ordentlig, men det handler jo om å gjøre hverdagen både

lettere og tryggere for de ansatte. Hos oss er det med god HMS blitt en naturlig del av jobbshverdagen fordi vi har de systemene vi har og ikke minst har de ansatte tilgang til gode produkter, sier tømmeren.

– For eksempel kan det være store forskjeller på fallsikringsseiler eller arbeidsbukser. Vi har investert i fallsikringsutstyr fra Cresto som man faktisk kan bruke hele dagen fordi det er behagelig å ha på seg. Kvalitet koster litt ekstra, men samtidig så bidrar det til at folk får det mer komfortabelt på jobb og faktisk bruker personlig verneutstyr. I tillegg varer produktene lenger.

I tillegg til å være en travel tømmer med eget firma så er Johan også aktiv på sosiale medier. På instagramkontoen @tomrer_johanbratan deler han glimt fra arbeidshverdagen og resultater av prosjekter gutta har utført.

– Først og fremst synes jeg det er moro å vise frem det vi gjør og hva vi driver med. Folk lurer på alt mulig rart så da er det fint å kunne være med på å veilede andre, og vise hva man bør gjøre og hva man ikke bør gjøre. I tillegg har jeg også lært mye av andre på sosiale medier.



KVALITET FRA L.BRADOR: Riktig klær til riktig jobb bidrar til bedre komfort, effektivitet og produktivitet, mener Johan Brataas.

HJELP?

Trenger du hjelp med HMS?

Ring Skydda på +47 22 88 44 10 eller gå inn på skydda.no

FAKTA

Om Skydda

■ Skydda er en ledende leverandør av HMS-løsninger og personlig verneutstyr i Nord-Europa.

■ Vår oppgave er å gjøre våre kunders hverdag ENKLERE, SIKRERE og mer LØNNSOM. I nesten 100 år har vi jobbet målrettet for at de som arbeider innenfor industri, bygg og anlegg og oljebransjen skal gå hjem fra jobb like uskadet som da de kom.

■ Blant våre medarbeidere finner du bransjens mest kompetente og erfarne rådgivere innenfor helse, miljø og sikkerhet. Å jobbe med oss betyr at du får tilgang til unik kunnskap og erfaring.

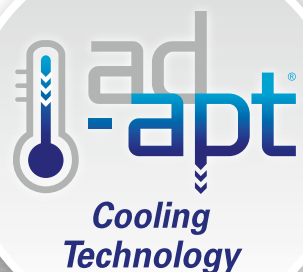
■ Vi er lette å jobbe med, bransjeledende på tjenester og service, og som kunde hos oss får du tilgang til markedets beste kundeservice og e-handel.

KOMFORT møter YTELSE

ATG® Glove Solutions

...er nå tilgjengelig hos

TESS
TEKNISK FAGHANDEL



www.atg-glovesolutions.com



LIKESTILLING

Dødelig manns- bastion

Nesten alle som dør i arbeidsulykker,
er menn. Er det et likestillingsproblem?

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

FARLIG: Mannsutvalget påpekte at menn er dramatisk overrepresentert
i statistikken over arbeidsskadedødsfall. Illustrasjonsfoto: Colourbox

LIKESTILLING

●● I Arbeidstilsynets årlige statistikk for fjoråret ble det registrert 20 arbeids-skadedødsfall i det landbaserte arbeidslivet i Norge – altså arbeidsulykker med dødelig utgang.

Tallet har aldri vært lavere. I femårsperioden fra 2019 til 2023 ble det i gjennomsnitt registret 28 arbeidsskadedødsfall i året. I 2023 var tallet 26.

Men selv antallet dødsulykker i norsk arbeidsliv har gått nedover i mange år, er det én ting som holder seg påfallende stabilt: Nesten alle som mister livet i arbeidsulykker, er menn.

På de fem årene fra og med 2020 til 2024 ble det registrert totalt 132 arbeidsskadedødsfall. Av dem var det 4 kvinner og 128 menn. Altså: 3,1 prosent kvinner og 96,9 prosent menn.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
«Hovedforklaringen på forskjellene, med bakgrunn i dataene vi har tilgang til, skyldes at vi har et veldig kjønnsdelt arbeidsmarked, hvor menn dominerer i noen bransjer, kvinner i andre. Og de risikofaktorene som fører til flest alvorlige skader og dødsulykker finnes i størst grad i mannsdominerte yrker, som arbeid i høyden (fallulykker), arbeid med store maskiner (klemulykker) m.m.»

Slik svarer lyder svaret fra Arbeidstilsynets kommunikasjonsavdeling når HMS-magasinet ber om deres forklaring på de store kjønnsforskjellene i statistikken; det gjenspeiler et kjønnsdelt arbeidsmarked.

Det kjønnsdelte arbeidslivet er et sentralt tema for likestillingspolitikken. Men da kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffery holdt den årlige likestillingspolitiske redegjørelsen for Stortinget i april i fjor, sa hun ingenting om arbeidsulykker. Forgjengerne hennes – Anette Trettebergstuen – nevnte det heller ikke temaet i sin redegjørelse året før.

Begge var i første rekke opptatt av forhold der kvinner kommer dårligst ut – som deltidsarbeid, lønnsforskjeller og topplerstillinger i næringslivet.

Om det var motsatt ...

– Hvis det bare hadde vært kvinner som døde i arbeidsulykker, ville det umiddelbart blitt sett på som et stort likestillingsproblem, sier Are Saastad til HMS-magasinet.

Han er daglig leder i Reform – ressurs-senter for menn, og han var medlem i det regjeringsoppnevnte Mannsutvalget. Saastad utga i 2022 boken «Usynlige menn. Et nytt perspektiv på norsk likestilling».

” Hvis det bare hadde vært kvinner som døde i arbeidsulykker, ville det umiddelbart blitt sett på som et stort likestillingsproblem.

Are Saastad, leder i Reform – ressurs-senter for menn



BAK STATISTIKKEN: Are Saastad, som satt i Mannsutvalget, mener samfunnets syn på menn gir større aksept for at menn dør på jobb.

Foto: Ivar Kvistum

Mannsutvalget bet seg merke i statistikken over arbeidsskadedødsfall. «Det er nesten bare menn som omkommer i dødsulykker på arbeidsplassen», skriver utvalget i den offentlige utredningen «Likestillingens neste steg», som ble overlevert i fjor.

Utvalget setter kjønnsforskjellen i sammenheng: «Strukturelle forskjeller mellom menn og kvinner får betydning for helsen på gruppenivå.»

Mannsutvalget hevder i sin utredning at kjønnskjevheten i arbeidsskadedødsfall ikke skyldes det sektordelte arbeidslivet alene, der menn dominerer på de ulykkesbelastede virksomhetene. For som utvalget skriver:

«I bygg- og anleggsbransjen er det større overvekt av skader blant menn enn hva menns overrepresentasjon i næringen skulle tilsi. Skadehyppigheten er 2,2 ganger høyere for menn enn for kvinner, og 96 prosent av skadetilfellene gjelder menn.»

Menn som dør på post

Are Saastad konstaterer at nesten bare menn rammes av arbeidsskadedødsfall

uten at det løftes på den likestillingspolitiske dagsordenen. Og uten at det gjøres til gjenstand for dypere undersøkelser. Han tror det blant annet henger sammen med kulturens syn på menn og hva menn skal være.

– Vi har et historisk, nedarvet syn på menn som produksjonsarbeidere i samfunnsmaskineriet. Menn forsørger familien og drifter produksjonen. Menn skal være de stabile som alltid er til stede og opprettholder drift. Samtidig har vi en kulturell forståelse av menn som litt mindre verdtt å ta vare på. De skal kunne presses hardere, og det er ikke så farlig hvordan det går med dem.

– Du mener det ligger en forventning der om at menn skal kunne dø på post?

– Ja, det er ganske godt sagt. Parallellen i krigstid er forventningen om at menn skal ut i krigen som soldater, svarer Saastad.

Ikke sette opp mot hverandre

Bjørn Erik Thon er likestillings- og diskrimineringsombud i Norge. Han leder et kontor som har som oppgave å være både vaktbikkje og pådriver for likestilling på

alle samfunnsområder. Thon er enig i at det angår likestillingsfeltet at nesten bare menn dør i arbeidsulykker i Norge. Men han advarer samtidig mot å nærme seg temaet på en slik måte at man setter menn og kvinner opp mot hverandre.

– Det gjøres litt for ofte når man snakker om menns likestilling, sier Bjørn Erik Thon til HMS-magasinet.

Thon tror overveldende mannsdominans i noen yrker og virksomheter kan påvirke sikkerhetskulturen på en uheldig måte.

– Likestilling handler om mye, og ett perspektiv er kultur. Kanskje er det en kultur i noen av de mannsdominerte yrkene for at man skal tåle større påkjenninger og høyere risiko uten å si fra. Å være tøff og mandig er det som gjelder. Da har arbeidsgiverne et særlig ansvar, sier Thon.

Og der, mener han, møtes HMS-arbeid og likestilling:

– Hvis vi anerkjenner at kulturen er en grunn til at så mange menn rammes av arbeidsulykker, er det viktig at man våger å fjerne seg fra arven om at mannsarbeidsplasser skal være «tøffe». I stedet må vi dyrke en kultur for å kunne si fra når man

opplever farlige situasjoner, sier Thon.

Han er enig med dem som tror at større mangfold på arbeidsplassene, og i dette tilfellet kjønns mangfold, påvirker kulturen positivt. Her viser han til Forsvaret, der dette har vært tydelig i det store bildet, til tross for uheldige hendelser med seksuell trakassering.

Noen særlig utsatte grupper

Reform-leder Are Saastad erkjenner at det jobbes svært seriøst og skikkelig med HMS-arbeid i mange virksomheter der det er størst risiko for alvorlige ulykker. Det settes store ressurser inn på å sikre at alle kommer trygt hjem hver dag.

– Men det som kanskje glipper likevel, er forståelsen for at det er noen særegne trekk ved menn, og det fanges kanskje ikke like godt om HMS-tiltakene er kjønnsnøytrale. Det har sammenheng med hvordan menn ser seg selv og hvilken holdning de har til egen helse, sier Saastad.

Han viser til at mange menn vegrer seg for å gå til lege og ofte mangler ressurser når de rammes av livskriser, noe som også slår ut i dårligere psykisk og fysisk helse,

kanskje rusbruk og dermed høyere risiko for å rammes av ulykker. Selv om menn har lavere sykefravær enn kvinner, behøver ikke det bety at menn er friskere, mener Saastad.

– Vær oppmerksom på at det er noen særlig utsatte grupper, for eksempel menn som gjennomgår samlivsbrudd, som er i tidsklemma med småbarn, som har mistet noen av sine kjære eller som tilhører en minoritet som gjør dem utsatt for hets og diskriminering, sier Are Saastad.

Eldre menn er overrepresentert i dødsulykkestatistikken. Det overrasker ikke Reform-lederen, men det behøver ikke bare skyldes at veteranene har et mindre strengt forhold til verneutstyr og HMS enn det som er standarden i dag.

– Det kan også være seniorenene som er i ferd med å nærme seg pensjonsalder og ser svart på en fremtid uten innhold. Kanskje har de omsorgsbelastning hjemme med en syk kone. Dette kan påvirke risikoen for at du blir rammet av en ulykke på jobb.

Risiko og livskriser

Ofte forklares arbeidsulykker med at menn er mer risikovillige. Man advarer i HMS-sammenheng om «skal bare-faktoren», altså at man dropper sikring et lite øyeblikk fordi man skulle opp i stillaset og hente en gjenglemte hammer.

Men selv om menn kan ha større vilje til risikopreget adferd, mener Are Saastad at dette blir en for enkel forklaring på ulykker som skjer i arbeidslivet.

– Ulykker som skyldes forhastete beslutninger, mangel på sikring og så videre, kan også ha sammenheng med livskriser. Vi vet at menns identitet og følelse av mening med livet er tett koplet med arbeid. Her skiller menn seg fra kvinner, som i langt høyere grad kopler mening med livet til hjem og familie. Når arbeidet tar slutt, enten som følge av sykdom, nedbemanning eller pensjonering, vil følelsen av å ikke lenger være til nytte kunne snike seg fram. Dette må vi evne å forstå, sier Saastad.

Derfor gir han følgende råd:

– Analyser hvilke grupper av mannlige medarbeidere som trenger særlig oppmerksomhet. Menn må ha en mulighet til å snakke om sin situasjon på en måte som føles naturlig for dem. Tilpass forventningene til hva den enkelte skal yte ut fra livsfase, og følg opp med personlig støtte i kriser.

Han ønsker seg et mer alderstilpasset arbeidsliv, der det for eksempel legges til rette for en smidigere overgang mellom jobb og pensjon, i tillegg til pensjonsforberedende kurs og liknende. Det vil kunne gjøre livet etter jobb mer meningsfullt, og mer å trakte etter.

– Det er god grunn til å anta at slike tiltak også vil kunne forhindre sykdom, skade og ulykker.

Bjørn Erik Thon ser også at machokultur blant menn i noen sektorer ikke er den eneste forklaringen på de kjønnsdelte tallene for arbeidsskadedødsfall. Det handler også om menn som er i en



▼ veldig sårbar og utsatt situasjon. Han peker på at mange av de mest ulykkesutsatte mannsarbeidsplasser også er en arena for arbeidsinnvandring, ufaglært og uorganisert arbeidskraft, innleie og i noen tilfeller ren arbeidslivskriminalitet.

– Minoritetsperspektivet er interessant i denne sammenhengen. Språkproblemer og kulturelle barrierer tilsier at arbeidsgivere må ha særlig skjerpet aktsomhet, sier Thon.

Eureka-opplevelse

Mannsutvalget leste statistikken over arbeidsskadedødsfall i sammenheng med andre tall, som at det nesten bare er menn som dør av drukning, at det er en stor overvekt av menn blant dem som dør i trafikulykker, en overvekt av menn i selvmordsstatistikken og en overvekt av menn som rammes av vold.

– Jeg tror man kan si at disse tallene førte til en slags eureka-opplevelse blant utvalgsmedlemmene fordi statistikken på mange områder var så mye verre enn man trodde. Vi kan ikke si: sånn er det bare.

Senest denne våren ble det levert en offentlig utredning til regjeringen om kvinners arbeidshelse.

– Det er mindre interesse, mindre forskning og færre utredninger om menns arbeidshelse enn det burde vært, konstaterer Are Saastad.

Frykt for forpurring

Han mener skjevheten henger sammen med at likestilling fortsatt oppfattes som et kvinnebegrep, og at det er en frykt for at oppmerksomhet om menns særskilte utfordringer kan forpurre kvinners likestilling. Derfor kan man fortsatt ikke adressere menns utfordringer uten straks å måtte «balansere» med noe som angår kvinner særlig.

– Men saken er at menn har noen andre utfordringer enn kvinner, for eksempel når det dreier seg om arbeidshelse. Det er ikke noen motsetninger der. Vi trenger et arbeidsliv som ser kjønn, sier han.

Derfor minner Saastad om et av forslagene fra Mannsutvalget: å opprette et eget mannshelseutvalg som kan utrede menns helsesituasjon bredt, inkludert dødelighet på grunn av sykdom og ulykke

– Vi har aldri hatt et ordentlig utredningsarbeid i Norge om mannshelse. Det er på høy tid, sier Are Saastad. ●

” Hvis vi anerkjenner at kulturen er en grunn til at så mange menn rammes av arbeidsulykker, er det viktig at man våger å fjerne seg fra arven om at mannsarbeidsplasser skal være «tøffe».

Bjørn Erik Thon, likestillings- og diskrimineringsombud

KULTUR: Likestillings- og diskrimineringsombud Bjørn Erik Thon mener det er viktig å utfordre machokultur, men også å se sårbarheten hos mange menn i risikoyrker.

Foto: Ivar Kvistum



DET SKAL VÆRE TRYGT PÅ JOBB

Har du kontroll på risikobilde i din bedrift?

Uten oppdaterte risikovurderinger kan små feilskjær bli katastrofale. Det kan handle om en arbeidsoppgave som endrer seg, nytt utstyr eller ansatte som trenger bedre opplæring. Med vår nye **kontinuerlige risikovurdering** kan risikoene identifiseres og håndteres løpende, noe som skaper en tryggere arbeidsplass.



STATUS BHT

- **Bedriftshelsetjenesten er blitt mer profesjonell, men også mer kommersiell enn før.**
- **Fortsatt selges det for mange tjenester som ikke er en del av kjerneoppgavene.**
- **Noen aktører tilbyr prismodeller som belønner bedrifter som vil bruke så lite som mulig på bedriftshelsetjeneste, advarer enheten i Arbeidstilsynet som fører tilsyn med bransjen.**

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

SERIØS BRANSJE: Alt i alt er bedriftshelsetjenesten en veldig seriøs bransje med dedikerte fagpersoner som elsker faget sitt, konstaterer Mette Stølen Matre. Hun er fagkoordinator for Godkjenningsenheten BHT i Arbeidstilsynet. Alle foto: Ivar Kvistum

► ●● – Bedriftshelsetjenesten er viktig for oss i Arbeidstilsynet. Der vi bare er inne og tar stikkprøver med våre inspektører, kan de jobbe målrettet, systematisk og forebyggende med virksomhetene over tid. Det er i BHT ekspertene på forbyggende arbeidsmiljøarbeid sitter.

Det sier Mette Stølen Matre, som er fagkoordinator i Arbeidstilsynets godkjenningsenhet for bedriftshelsetjeneste.

I 2010 fikk bedriftshelsetjenesten (BHT) sin egen godkjenningsordning, som tre personer ved Arbeidstilsynet i Skien ble satt til å forvalte. To av dem er der fortsatt; leder Mette Stølen Matre og hennes kollega Heidi Troneng. De to har hatt orkesterplass til utviklingen i bransjen gjennom 15 år.

– Vi har sett hele utviklingen på godt og vondt, sier Mette Stølen Matre.

Hun understreker at det er definitivt mest på godt. Det er en bransje som er blitt stadig mer profesjonalisert og konsolidert. Men med større enheter og konserndannelser er den også blitt mer kommersialisert.

Myndighetenes strenge krav

En hovedoppgave for Heidi Troneng og Mette Stølen Matre er å behandle søknader fra aktører som vil bli godkjent for å drive bedriftshelsetjeneste. De skal se til at aktørene i bransjen kan legge på bordet dokumentasjon på at de oppfyller de strenge kravene som myndighetene har satt.

– Godkjenning er en veldig stor prosess for en BHT, ikke minst fordi den må fornyes hvert femte år, forklarer Matre.

I dag er det rundt 140 BHT-aktører i Norge. Det kommer ikke mange nye til, noe som har sammenheng med kravene som er satt.

– Det er vanskelig å oppfylle minimumskriteriene uten at du først har begynt å tjene penger. De få nye søknadene kommer derfor fra klinikker, konsern og helsesentre som allerede har økonomiske bein å stå på mens de bygger opp en BHT som kan bli godkjent etter de reglene som gjelder, forklarer Matre.

Kjerneoppgaver og tilleggstjenester

For et par år siden kom en ny forskrift som blant annet skjerper kravene om at bedriftshelsetjenesten primært skal arbeide forebyggende, og at det skal skilles tydelig mellom kjerneoppgaver og de såkalte tilleggstjenestene.

I forbindelse med forskriftsendringen fikk Godkjenningsenheten BHT i oppgave å føre tilsyn med bedriftshelsetjenestene.

Matre forklarer:

– Tilsynene handler om å se til at BHT-ene leverer de tjenestene de skal i henhold til forskriften. At kjerneoppgavene er kvalitetssikret godt, at de har verktøy og metoder for å kunne bistå med kartlegginger og risikovurderinger, og så videre.

Matre understreker at dette er helt atskilt fra de ordinære tilsynene som Arbeidstilsynets inspektører gjennomfører i alle typer virksomheter. Der handler det om å se til at lovens krav til et trygt og



ORKESTERPlass: Mette Stølen Matre og Heidi Troneng har hatt orkesterplass til utviklingen i BHT- bransjen gjennom 15 år.

helsefremmende arbeidsmiljø blir fulgt. Godkjenningsenhetens tilsyn vurderer bare om kravene for godkjenning som BHT fortsatt er oppfylt.

Så kan naturligvis også en bedriftshelsetjeneste få besøk av Arbeidstilsynets inspektører, som en hvilken som helst annen arbeidsplass.

Fra selvkost til konsern

I fjor gjennomførte godkjenningsenheten 31 tilsyn. I år er det søkeår for mange BHT-er. Det er forventet i overkant av 50 søknader om regodkjenning. I tillegg er det planlagt rundt 15 tilsyn.

Tilsynsarbeidet og godkjenningene som fornyes hvert femte år, gir godkjenningsenheten god oversikt og dyp innsikt i hvordan norsk bedriftshelsetjeneste fungerer.

– Vi sitter på enorme mengder dokumentasjon, fastslår Matre.

Konsolidering, kommersialisering og profesjonalisering er viktige stikkord når hun beskriver utviklingen i bransjen.

– Før var dette en selvkostbransje, der det var vanlig at noen virksomheter gikk sammen om å ha en felles BHT. Det konseptet er blitt nesten helt borte, sier hun.

Nå preges bransjen av sammenslåing til kjeder. De store kjøper opp de små, og det vokser fram landsdekkende konsern.

” Det er ikke bare en ulempe at de store kjøper de mindre, for da blir de mindre en del av et større fagmiljø.

Mette Stølen Matre

Det er ikke nødvendigvis negativt, mener Matre.

– Det er ikke bare en ulempe at de store kjøper de mindre, for da blir de mindre en del av et større fagmiljø. Før satt de kanskje med én person på hvert fagområde. Om du tidligere var alene som for eksempel ergonom, er du nå i et miljø hvor det kanskje er tre av dere. Da får man gode faglige diskusjoner om hvordan tjenestene kan bli mer enhetlige og kunnskapsbaserte. Vi så har sett at kvalitetssikringen av tjenesten er blitt bedre av at enhetene blir større, sier Mette Matre.

Lett å blande kortene

Da myndighetene besluttet å regulere BHT strengere, var det blant annet fordi det var for utydelig hva bedriftshelsetjeneste er og ikke er. Men fortsatt er det mange aktører som leverer en rekke tilleggstjenester som går langt utenfor tjenestens samfunnsoppdrag, ifølge Matre.

Det kan dreie seg om alminnelige helsekontroller, screeninger, livsstils- og kostholdsveiledning, røykesluttprogrammer på jobben, og så videre.

– Dette er sånt vi mener BHT ikke bør levere. Derfor kreves det at det blir skilt ut som et annet forretningsområde og holdes adskilt fra dokumentasjonen som BHT lager sammen med virksomheten om kjerneoppgavene, både i handlingsplaner og årsrapporter.

Men i praksis har det vist seg vanskelig å komme dit. Det finnes rendyrkede BHT-er som ikke leverer tilleggstjenester. Men ifølge Matre taper de i konkurransen mot dem som har slikt på menyen. Noen BHT-er bruker tilleggstjenestene som et innsalg i markedet. Da er det lett å blande kortene, både for kunder og leverandører, mener hun..

– Mange virksomheter vil jo gjerne ha tilleggstjenester som generelle helsekontroller, livsstilsoppfølging og så videre. Det kan lett oppstå uklarheter, og da blir det viktig å gjøre det tydelig hva som er BHTs samfunnsoppdrag og hva som ikke er det, sier Matre.

Bistå og veilede kundene

BHT selv vet dette. Men ute i arbeidslivet er det ikke alltid like klart hva bedriftshel-

setjeneste er, hva det skal være og hva det ikke skal være, mener hun. Det finnes både forestillinger og forventninger om at BHT er en slags arbeidsplassens fastlegekontor som skal kunne bistå ansatte med ulike helsetjenester.

Matre er klar:

– Her har BHT et særlig ansvar for å bistå og veilede om hva som er kjerneoppgaver. De må selge seg inn på den rette måten. Samtidig har partene i arbeidslivet ansvar for å veilede hvordan BHT skal brukes i ulike bransjer.

Matre tror det er i ferd med å bedres, men fortsatt er det dilemmaer og utfordringer.

– Vi har snakket om det i 15 år, men det er jo mer utbredt likevel. Noe av bakgrunnen for hele ordningen med godkjenning var jo nettopp dette, at man kunne kalle hva som helst for bedriftshelsetjeneste. Men mye av det man kalte useriøst før – som måling av fettprosjenter før og etter et treningsprogram – kalles nå tilleggstjenester i stedet.

” Mange virksomheter vil at BHT skal være billigst mulig. Derfor går de for en billig avtale som ikke inneholder noe.

Mette Stølen Matre



FØRER TILSYN: Mette Stølen Matre (til venstre) og Heidi Troneng har ansvar for å se til at norske bedriftshelsetjenester driver i samsvar med kravene i lov og forskrift.

Samtidig erkjenner hun at det i noen tilfeller kan være en saklig grunn til å tilby livsstilveiledning når arbeidsoppgavene i seg selv gjør medarbeidere disponert for livsstilsrelaterte helseutfordringer. Det kan for eksempel dreie seg om langtransportsjåfører, eller nattarbeidere.

«Tomme handlingsplaner»

Godkjenningsenheten BHT har også merket seg at enkelte BHT-er markedsfører seg med en prisstruktur som kan få negative konsekvenser for hvordan tjenesten blir brukt. Noen selger grunnpakker som knapt inneholder tjenester, mens alt du skal bruke BHT til, koster ekstra – per tjeneste.

Noen virksomheter unnlater å bruke tjenestene ut over det som ligger i minumsløsningen.

– Mange virksomheter vil at BHT skal være billigst mulig. Derfor går de for en billig avtale som ikke inneholder noe. Om de får tilsyn fra Arbeidstilsynet, kan de likevel si at tilknytningsplikten er oppfylt, uten at det egentlig har skjedd noe, sier Matre.

Det betyr ikke at det er fritt fram for virksomheter som bare vil oppfylle den formelle plikten til BHT på billigst mulig vis, uten å bruke BHT-tjenester på en seriøs måte. Arbeidstilsynets inspektører er opptatt av å slå ned på «tomme handlingsplaner».

Ikke er det forbudt å selge billige grunnpakker heller. Godkjenningsenheten har ingen myndighet til å hindre at en BHT markedsfører seg på denne måten. Og det er heller ikke slik at BHT-er som tilbyr en slik prisstruktur, nødvendigvis er faglig svakere eller mindre seriøse enn konkurrentene sine som selger «all inclusive».

– Men om du skal betale tillegg per tjeneste for alt du skal bruke BHT til, blir det fort like dyrt som en regulær avtale som er priset per ansatt, men med tilgang på alt.

BHT er en viktig stemme

At bedriftshelsetjenesten har fått sin egen bransjeforening, er et tegn på og en del av modningsprosessen, mener Matre.

– I alle de 15 årene vi har eksistert som

godkjenningsordning, har vi etterlyst en bransjeforening. At den nå er på plass, er vi veldig positive til, sier Matre.

Hun mener Bedriftshelsetjenestens bransjeforening (BHTB) er viktig for at bransjen skal ha en stemme i politiske debatter og prosesser som berører arbeidsmiljø.

– Når det forhandles om IIA-avtalen og andre ordninger, bør bedriftshelsetjenesten være en synlig aktør. Slik sett er BHTB veldig nyttig. Vi i godkjenningsordningen ønsker et tett samarbeid med foreningen, blant annet for å snakke om de etiske problemstillingene som vi har avdekket i bransjen.

Tidligere i år deltok Mette Stølen Matre på Landskonferansen for BHT, i regi av bransjeforeningen. Hun var invitert til å gi en status for bransjen etter at den nye forskriften og den nye tilsynsordningen kom på plass. Der trakk hun fram utfordringen med prisstrukturen og minimumsmodellene.

– Det var for å påpeke hvordan de ulike prismodellene styrer hvordan og hvor mye BHT brukes. Men det er mer en kritikk av virksomhetene enn av BHT, sier hun.

Derimot kritiserer hun BHT-ene for noen ganger å overprise enkelte tjenester. At det faktisk skjer, er fanget opp av Arbeidstilsynets inspektører. I et konkret tilfelle hadde en liten virksomhet fått et pristilbud på en konkret tjeneste fra sin BHT som lå fire-fem ganger høyere enn hva en annen aktør kunne tilby for det samme.

– Om det ville koste så mye som de fikk tilbud om, ville det vært kroken på døra for bedriften. Da kan våre inspektører oppleve det som etisk krevende å gi pålegg. Vi kan ikke ha det slik at Arbeidstilsynets inspektører skal måtte be virksomheter om å innhente tilbud fra andre BHT-er enn den de er tilknyttet for å få det billigere, sier Matre.

Aggressivt innsalg

Fagkoordinatoren ved godkjenningsenheten vender stadig tilbake til at BHT i dag er en i svært seriøs og godt regulert bransje. Men det finnes enkelte eksempler på aktører som tøyser strikken.

– Vi får tips om dårlig psykososialt arbeidsmiljø innad i noen BHT-er fordi de ansatte blir presset hardt på fakturering. Leger i spesialisering blir satt til å gjøre helsescreeninger som ikke er kunnskapsbasert. Samtidig blir det for dyrt for dem å gå ut i virksomhetene og jobbe ordentlig. Slikt gir gjennomtrekk. Vi har også sett eksempler på veldig aggressivt innsalg fra noen aktører, sier Matre.

Hun presiserer at dette gjelder et lite mindretall.

– De dette gjelder mest, vil kjenne seg igjen i beskrivelsen. Så har vi mange som overhodet ikke kjenner seg igjen. Takk og lov for det, sier hun, og understreker:

– Alt i alt er dette en bransje som er veldig seriøs. Det er veldig dedikerte fagpersoner som elsker faget sitt, samme hvordan de selger det. ●



FEIL BILDE: – Jeg kommer ikke på ett eneste eksempel på at BHT leverer tilleggstjenester i stedet for de lovpålagte oppgavene, sier bransjeforeningens leder Pål Lillebø.

– Urealistiske kontrakter er undergravende

Leder Pål Lillebø i Bedriftshelsetjenestens Bransjeforening (BHTB) deler bekymringen for at enkelte aktører har urealistisk lave tilknytningspriser. Men han mener kritikken av BHTs praksis med tilleggstjenester bygger på feil premisser.

●● Som leder i BHTB – og som konsernsjef i Mdco – er Pål Lillebø godt kjent med hvordan Arbeidstilsynets godkjenningsenhet følger med på og vurderer norsk bedriftshelsetjeneste.

Han er enig i hovedkonklusjonen fra Mette Stølen Matre om at dette er en bransje som gjennom 15 år er blitt stadig mer profesjonalisert, konsolidert og kommersiell. Men han mener samtidig at kritikken mot bransjens «tilleggstjenester» ikke treffer helt.

– Det har dannet seg et bilde av at bedriftshelsetjenesten driver med masse «gøy» i stedet for det myndighetene sier vi skal levere. Men jeg kommer ikke på ett eneste eksempel på at vi leverer tilleggstjenester i stedet for de lovpålagte oppgavene, sier han.

Lillebø understreker at det også er BHTs ansvar å veilede kundene dersom de ikke selv har klart for seg hva bedriftshelsetjeneste skal være. Det tror han i stor grad skjer på en ryddig måte i dag.

Anbefalte minimumstimetall

Når det kommer til problemer med enkelte leverandørers prisstruktur og hvordan de kan påvirke bruken av BHT, deler han

Matres bekymring. Han mener det finnes eksempler på helt urealistiske tilbud.

– Dette er grunnen til at vi i BHTB gikk inn for å sette et minimumstimetall i høringsuttalelsen vår til nytt regelverk. Vi oppfordrer også til å inngå realistiske kontrakter. Det sier seg selv at du ikke kan gi en seriøs risikovurdering for 2000 kroner; det er helt urealistisk, og en slik prisstruktur undergraver forståelsen av hva seriøs bedriftshelsetjeneste innebærer, sier han.

Lillebø er enig med Matre i at en alminnelig kontrakt som inkluderer de lovpålagte tjenestene, ikke behøver å bli dyrere enn en løsning der man får en veldig lav tilknytningsavgift, men må betale ekstra for alt man bruker BHT til. Men det forutsetter naturligvis at man faktisk bruker BHTs tjenester. Og det er ikke alltid tilfelle.

– Det er klart det kan være god butikk om du får mange til å betale 2000 kroner for å tilknytte seg en tjeneste de ikke vil bruke. Men det er veldig kortsiktig, både for kundene og for BHT – i hvert fall om man sier at det dekker alt det lovpålagte. Man må i det minste være tydelig på det som kommer i tillegg, sier Lillebø.

Sjekk prisen med konkurrenten

Mette Stølen Matre viser til eksempler på store prisvariasjoner på enkelte tjenester fra ulike aktører. Pål Lillebø sier at konkurransen i bransjen generelt bidrar til å holde prisnivået på et realistisk nivå.

Om virksomheter er i tvil om de har fått et tilbud med riktig pris, er det ingenting i veien for å sjekke med andre – også om man har knyttet seg til en bestemt leverandør. ●



Foto: Privat

Arbeiderne danset ved samlebandet

Arbeiderne på lakseslakteriet danset ved samlebandet da Bakke-Nett idriftsatte ny radiodekning i produksjonsområdet. Ansatte fra Polen, Latvia og Tsjekkia viste stor glede da de fikk radiokanaler direkte fra sitt hjemland.

Bakke-Nett er et firma fra Hamar som leverer innendørs radiodekning på FM i produksjonslokaler og fabrikker. Bakke-Nett er de eneste i Norge som leverer godkjent innendørs radiodekning på FM. Bakke-Nett har fått økonomisk støtte fra Innovasjon Norge for å utvikle denne løsningen.

Bakke-Nett har også utviklet tilleggstjenester som innsnakk. Dette gir mulighet for å prate til alle brukere (lyttere) for å gi korte beskjeder.

Løsningen har også mulighet for å bli tilkoblet brannalarm.

Bakke-Nett har levert til de fleste Tine og Nortura-anlegg i Norge. I tillegg har Bakke-Nett levert til blant annet laksebedrifter.

Bakke-Nett er autorisert radioinstallatør og autorisert radioforhandler.



Ta kontakt for et godt tilbud til din bedrift!

E-post: post@bakke-nett.no

Telefon: +47 413 04884

Mer info på: www.bakke-nett.no

10 mill. kroner i erstatning for øresus

TINNITUSPLAGER: Helikopterpiloten ble ufør på grunn av øresus han fikk på grunn av støybelastningen på jobb. Nå får han erstatning. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Forsikringsselskapet Tryg er dømt til å betale over ti millioner kroner til en helikopterpilot som ble uføretrygget på grunn av jobberelatert tinnitus.

IVAR KVISTUM
ivar@askmedia.no

●● Han var ferdig utdannet helikopterpilot i 2007 og arbeidet med å fly oljearbeidere ut til plattformer i Nordsjøen.

Men i 2012 merket han at noe var galt. Det var en pipelyd i det ene øret som ikke ville gi seg, og som ble verre etter at han hadde vært på jobb.

Han ble sykmeldt en periode, forsøkte å komme tilbake i jobb, men det gikk ikke. Etter bare én dag ble plagene så mye verre at han gikk ut i langtidssykemelding. Det ledet til at han mistet helseattesten som pilot.

Nektet å betale

I dag er han ikke i lønnet arbeid på grunn av problemer med øresus i begge ørene og i hodet. Med plagene fulgte også psykiske helseutfordringer.

Borgarting lagmannsrett har tidligere fastslått at plagene med øresus har sammenheng med støybelastningen han var utsatt for i jobben som helikopterpilot. Retten fastslo også at Tryg Forsikring er erstatningsansvarlig for plagene, siden pilotens daværende arbeidsgiver hadde tegnet yrkesskadeforsikring i selskapet.

Men Tryg har bestridt kravet og nektet å



Tips mot støyskader

Afa Försäkring lanserer følgende tips om hvordan støyskader kan unngås:

- Velg mer støysvake arbeidsmetoder og verktøy.
- Bruk teknologi som gjør det mulig å kommunisere uten å måtte ta av hørselvernet.
- Sørg for å dempe, isolere og skjerme støyende maskiner og utstyr.
- Forsøk å holde stille og støyende arbeid atskilt.
- Bytt på arbeidsoppgaver gjennom jobbrotasjon.
- Se til at alle på arbeidsplassen vet hvordan støyskader kan forebygges, og at alle sier fra om risikofaktorer.

betale. Derfor stevnet piloten forsikringsselskapet, og saken var nylig til behandling i Oslo tingrett.

Invalidiserende tinnitus

Den tidligere piloten krevde ménerstating, påført inntektstap, renter, grunnerstatning for fremtidig inntektstap og utgifter til juridisk bistand.

Støyesponeringen som helikopterpilot har påført ham betydelige og invalidiserende tinnitusplager som Tryg er ansvarlig for, argumenterte han for retten.

Tinnitusplagene har også medført en psykisk følgetilstand som Tryg forsikring vil være ansvarlig for etter det samme ansvarsgrunnlaget.

Tinnitusskaden og den psykiske følgetilstanden er årsak til at mannen har falt ut av arbeidslivet.

Flere årsaksfaktorer

Men dette var ikke forsikringsselskapet enig i. Selskapet hevdet at det ikke var snakk om en yrkesskade i erstatningsrettslig forstand, men om sykdom eller uhelse med flere årsaksfaktorer.

«Den skaden saken gjelder nå er ikke den samme som Borgarting lagmannsrett tok stilling til. Domstolen tok kun stilling til tinnitus, ikke de omfattende psykiske helseplager han nå pretenderer», argumenterte Tryg i sin påstand.

Det sentrale spørsmålet for retten var årsakssammenhengen mellom belastningene mannen ble påført som helikopterpilot og det han sliter med i dag, både når det gjelder øresus og psykiske helseplager.

Klar sammenheng

Og det kommer retten til at det er. Ikke bare har retten tidligere fastslått at tinnitusplagene er forårsaket av arbeidet som helikopterpilot. Men helsejournaler og medisinsk dokumentasjon viser «nokså klart at hans psykiske plager debuterte i nær sammenheng med tinnitusplagene. De har også vedvart sammenhengende siden».

Retten viser blant annet til at psykiske plager er ganske vanlig følge av tinnitus.

Dermed kom Oslo tingrett til at mannen har rett til erstatning fra Tryg Forsikring.

Det samlede kravet var nær 14,6 millioner kroner. Retten gjør fratrekk for tidligere utbetalt erstatning fra en sykdomsforsikring, og satte beløpet til 10,9 millioner kroner, i tillegg til nær 414.000 kroner i saksomkostninger. ●



BESKYTTELSE: 95 prosent av alle registrerte tilfeller av hørselsrelatert yrkessykdom rammer menn – i hovedsak eldre arbeidstakere. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Eldre menn mest utsatt for hørseltap på jobben

Hvert tredje tilfelle av godkjent yrkessykdom skyldes støy på arbeidsplassen, viser ny svensk statistikk.

●● Det er Afa Försäkring som står bak en undersøkelse som viser hvor stor andel av tilfellene av godkjent yrkessykdom som er forårsaket av støy, og hvem som rammes av det.

Rapporten viser at støy er den tredje vanligste årsaken til godkjent yrkessykdom blant svenske arbeidstakere.

Eldre, mannlige arbeidstakere i industri, bygg og anlegg er særlig utsatt.

Totalt 11 prosent av de godkjente tilfellene av arbeidsrelatert sykdom i perioden 2013 til 2022 er relatert til støy. På plassene over i den svenske forsikringsstatistikken er vibrasjonsskader og karpaltunnelsyndrom, som forårsaker håndmerter.

Menn mest utsatt

En gjennomgang av 788 tilfeller av støyrelatert yrkessykdom viser at hele 95 prosent av dem rammer menn.

Hardest rammet er industri- og metallarbeidere. Fire av ti støyskader rammer arbeidstakere i denne sektoren, fulgt av betong, bygg og anlegg med 14 prosent av tilfellene. Deretter følger bygningsarbeidere.

– Felles for de tre yrkesgruppene med flest støyrelaterte yrkessykdomstilfeller er at de er mannsdominert, konstaterer Elin Henriksson, analytiker og statistiker hos Afa Försäkring.

Langvarig eksponering

Det er også flest eldre arbeidstakere som rammes; ni av ti er eldre enn 45 år.

– En hørselsskade oppstår vanligvis etter at man har arbeidet minst ti år i et miljø med et støynivå på minst 85 desibel. Men skader på hørselen kan også oppstå om man har vært eksponert for høyere støynivåer i kort tid, forklarer Henriksson, i en nyhetsmelding på Afa Försäkrings hjemmesider.

Afa definerer støyskader som at langvarig eksponering for støy i arbeid har ført til en skade i form av nedsatt hørsel eller tinnitus. Det kan for eksempel ha skjedd ved at man jobber med støyende maskiner eller verktøy.

Maner til forebygging

Afa Försäkring eies av partene i svensk arbeidsliv og forsikrer ni av ti svenske arbeidstakere gjennom kollektive avtaler. Nå oppfordrer selskapet svensk arbeidsliv til å bli flinkere til å forebygge hørselsskader.

– Dette er særlig viktig for dem som jobber i bransjer der støyskader ofte forekommer. Det viktigste er at man jobber systematisk med arbeidsmiljøet, kartlegger risikofaktorer og treffer tiltak, sier Elin Henriksson. ●

Sticos Personal

Skap en **tryggere arbeidsplass** ved å forenkle det systematiske **HMS-arbeidet** i bedriften

Med **HMS-håndboken** har du full kontroll på det lovpålagte HMS-arbeidet



sticos

Finn ut mer på sticos.no/hms



Illustrasjonsfoto: Colaurbox

Rammet av covid som yrkessykdom

●● **SVERIGE:** Helse- og pleiepersonell er de yrkesgruppene som er hardest rammet av yrkessykdom relatert til Covid-19, viser en svensk studie. De aller fleste er kvinner.

En ny rapport fra svenske Afa Försäkring viser at covid-19 var den vanligste årsaken til arbeidsrelatert sykdom for kvinner i årene 2020 til 2022, særlig innenfor helse-, pleie- og omsorgsykker.

Totalt ble det godkjent 627 tilfeller av yrkessykdom relatert til Covid-19. 80 prosent av disse er blant helsepersonell som sykepleiere, hjelpepleiere og pleieassistenter.

Afa Försäkring er et selskap som eies av partene i svensk arbeidsliv, og som fyller en del av de samme oppgavene som statlige Nav har i Norge.

Rapporten fra Sverige viser at 84 prosent av covid-19-relatert arbeidssykdom rammet kvinner. De svenske reglene for å få godkjent covid 19 som yrkessykdom krever at man har hatt plager i minst 180 dager etter at man ble smittet.

Rapporten viser også at alder har stor betydning. De fleste tilfellene av covid-relatert yrkessykdom finnes i den nest eldste aldersgruppen, 46-55 år. ●

Fire arbeidere døde i brokollaps

●● **SØR-KOREA:** Fire personer mistet livet og seks ble skadet da en bro kollapset under bygging av en motorvei i Sør-Korea.

Ulykken skjedde tirsdag 25. februar i Cheonan, drøyt åtte mil sør for hovedstaden Seoul.

Det tok mange timer før man fikk hentet ut den siste arbeideren på stedet.

Lokale medier publiserte dramatiske bilder som tilsynelatende viser at en del av broen



PÅ ALVOR: – Vi kan ikke lenger lukke øynene. Mental helse er en nøkkelfaktor for suksess i et motstandsdyktig, sier Andreas Storm, sjefen for forsikringsselskapet DAK-Gesundheit.

Illustrasjonsfoto: Colaurbox

Depresjon gir mer sykefravær

TYSKLAND: Stadig flere tyskere er hjemme fra jobb som følge av depresjon.

●● Antallet sykedager knyttet til depresjon steg med 50 prosent i fjor, skriver det ledende, tyske helseforsikringsselskapet DAK-Gesundheit i en rapport om psykisk helse.

Rapporten viser at det var 183 sykedager på grunn av depresjon per 100 ansatte selskapet forsikret i fjor – en økning fra 122 året før.

Langvarig og stigmatiserende

Sykedager begrunnet med hensyn til mental helse økte fra 323 til 342 per 100 ansatte, ifølge tallene, som også viser at andelen er særlig stor blant ansatte i barnevernet og i eldreomsorgen.

– Det høye antallet psykiske lidelser er ofte forbundet med langt fravær og stigmatisering

for de berørte ansatte og deres arbeidsgivere, sier DAK-sjef Andreas Storm til DPA.

– Vi kan ikke lenger lukke øynene. Mental helse er en nøkkelfaktor for suksess i et motstandsdyktig samfunn og for Tyskland som et sted for forretning, tilføyer han.

Kraftig økning blant eldre

Alle aldersgrupper er påvirket av økningen i depresjon. Tallene for yngre har vært gradvis økende i flere år, mens det har vært en kraftig økning blant de eldre aldersgruppene i 2024.

Ifølge DAK var det gjennomsnittlige sykefraværet knyttet til psykiske lidelser på 33 dager i fjor, litt høyere enn i 2023.

DAK-Gesundheit er et av de største lovpålagte helseforsikringsselskapene i Tyskland. Rapporten, gjennomført av IGES-instituttet i Berlin på vegne av DAK, omfatter 2,42 millioner DAK-forsikrede arbeidere. ● **NTB-DPA**



FIRE DØDE: Brokollapsen fant sted på en byggeplass for en motorvei.

Foto: Hong Ki-won/Yonhap via AP/NTB

Ahlsell kjøper Skydda

●● HMS- og verneutstyrsleverandøren får ny eier, men fortsetter virksomheten i stor grad som før.

Det børsnoterte, svenske selskapet Bergman & Beving AB selger Skyddas virksomhet i Sverige, Norge og Finland, samt varemerkene L.Brador og ERIS, til Ahlsell. Avtalen forutsetter godkjenning fra konkurransemyndighetene.

Direktør Vegard Aune i Skydda Norge understreker at eierskiftet ikke vil medføre dramatiske endringer for Skyddas virksomhet i Norge eller selskapets kunder.

– Skydda vil fortsette å operere under sitt etablerte merkenavn, med de samme medarbeiderne, og tilby de samme produktene, tjenestene og ekspertrådene som i dag, forsikrer han.



NYE MULIGHETER:

Administrerende direktør Vegard Aune i Skydda Norge.

Foto: Ivar Kvistum

Samtidig mener han eierskiftet åpner mange positive muligheter.

– Med Ahlsell som fremtidige eier får vi tilgang til økt rekkevidde, forbedret logistikk og en utvidet plattform for å skape verdi for våre kunder, sier Aune. ●

Sammen om bedre BHT-opplæring

●● Compend har plattformen, mens Falck Norge har innholdet. Nå slår de seg sammen for å tilby bedre kurs og tjenester.

Falck Norge, en av landets største leverandører av bedriftshelsetjenester, har inngått et samarbeid med Compend, som tilbyr en plattform for kompetanseutvikling.

Målet er å gi bedrifter en helhetlig løsning for helse, sikkerhet og opplæring.

– Vi er veldig glade for å ha fått med oss en markedsleder som Falck. Dette gir oss muligheten til å tilby våre kunder enda mer spesialiserte

kurs og tjenester innen bedriftshelse, sier Kristian Ulen, kommersiell leder i Compend.

Fra Falcks side understrekes betydningen av Compends plattform for å kunne levere et enda mer komplett digitalt tilbud.

– Gjennom dette samarbeidet kan vi tilby våre kunder en helhetlig løsning som kombinerer vår ekspertise innen bedriftshelsetjenester med Compend sin innovative plattform for opplæring, sier Vidar Fjeldsven, leder for digitale tjenester i Falck. ●

Wergeland inn i Kiwa

●● Wergeland Bedriftsutvikling er blitt en del av Kiwa Norge.

Kiwa er en internasjonal leverandør av testing, inspeksjon, kalibrering, sertifisering og kurs.

Nå utvider Kiwa Norge virksomheten gjennom et oppkjøp av Wergeland Bedriftsutvikling AS (WBU), som begynte å levere tjenester under Kiwa-paraplyen fra nyttår. WBU blir en del av Kiwa Kompetanse.

WBU har spesialisert seg

innen ledelsessystem, opplæring og rådgivning. De har siden oppstarten i 2008 levert relevante løsninger for kunder i ulike bransjer som olje og gass, maritim, bygg og anlegg, energi og offentlige virksomheter.

– Våre nye kolleger har over flere år bygget seg opp kompetanse som passer godt inn i satsningsområdene våre, sier Karsten Warloe, administrerende direktør i Kiwa Norge. ●

INSTANT
KURS AS



HMS-kurs for bygg og anlegg på nett

www.instantkurs.no

Yoga hjelper mot jobbstress

PRESTASJONSJAG: Også noe nyttig og positivt som yoga kan bidra til mer stress i stedet for mindre dersom det blir for mye prestasjonsfokus.

Forskere ble overrasket over hvor godt yoga virker for å få ned stressnivået på jobben. Men det er viktig å være bevisst på hvordan slike teknikker brukes i arbeidsmiljøet.

MARIE ANTONSEN
Gemini/NTNU

●● – Det var overraskende hvor markant stressreduksjon folk opplevde og rapporterte, sier Ingunn Hagen, professor ved Institutt for psykologi ved NTNU, og medieviter.

Hun og medforskere har undersøkt både hvordan skoleungdom og aktive yrkesutøvere opplever å praktisere yoga.

Funnene forteller at yoga bidrar til mindre stress i arbeidslivet og på skolen.

– Ungdommene i den ene studien deltok kun åtte ganger på yogakurs. Det var fascinerende at så få timer utgjorde en forskjell. Jeg visste på generelt grunnlag at yoga hjelper veldig for å få til avslapning. Men at det var så markant, at de opplevde det så tydelig, det overrasket meg, sier Hagen.

Forskningen på ungdom og yoga var en del av et større europeisk prosjekt som drev med i ungdomsskolen og videregående skole. Prosjektet gikk ut på å fremme mental helse gjennom yoga, og særlig forsøke å nå vanskeligstilte ungdommer.

Skrev dagbok

Ungdommene ble oppfordret til å skrive dagbok eller logg mens de deltok på kurset. I loggene ble de oppfordret til å skrive fritt hva de tenkte og følte før og etter yoga, og hvordan de opplevde yogapraksisen.

– Vi registrerte fokus på avslapning og

mindre stress både i data fra spørreskjemaene og i de kvalitative intervjuene med ungdommene, men særlig i loggene, forteller Hagen.

Ungdommene la stor vekt på avslapning, og rapporterte at yoga hjalp dem med dette. Selv en begrenset periode med yoga påvirket hvordan de håndterte stress, og gjorde at de ble mer avslappet.

Dette igjen bidro til at de opplevde mer velvære.

Yoga mot jobbstress

Stress og stresshåndtering gikk igjen som et tydelig tema også i forskningen på de voksne. Yoga bidro til å redusere arbeidsrelatert stress.

– Stress er for mange sterkt til stede i arbeidslivet på en negativ måte. Dette påvirker hvordan vi utfører jobben, og det påvirker hvordan du har det på jobb og forholdet mellom jobb og fritid, sier Hagen.

Stress, «fight or flight», eller beredskap og mobilisering er noe menneskene historisk har trengt for å overleve. I dag aktiveres disse mekanismene gjennom et arbeidsliv som krever at vi presterer, gjennom teknologien vi skal mestre, gjennom livet som skal håndteres.

Vi må stadig være aktivert, skjerpet og konsentrert. Dette gjør at det sympatiske nervesystemet lett blir overaktivt.

Å «skru av» stressmekanismene fra det sympatiske nervesystemet kan være vanskelig. Det er dette yoga ser ut til å hjelpe til med.

Yoga gir avslapping og gjør dermed at vi aktiverer det parasympatiske nervesystemet. Det er her kroppen hviler, magen fordøyer og hjernen behandler inntrykk. Yoga bidrar slik til bedre balanse mellom den sympatiske og parasympatiske delen av det autonome nervesystemet.

– Igjen, når vi analyserte intervjuene med arbeidstakere som gjorde yoga, ble vi

litt overrasket over hvor stor virkning yoga kan ha på folk, sier Hagen. Informantene beskrev at de opplevde mer velvære, og at de mestret stress bedre.

Yogapust før møter

Yoga endret også hvordan de fungerte på jobben. Flere fortalte at de brukte yogiske pusteøvelser når de skulle forberede seg til et møte, eller når de ønsket å slappe av litt av og hente seg inn i løpet av arbeidsdagen.

Mange beskrev også hvordan økt avslapning førte til at de hadde «garden» litt mer nede, og ble litt mer omgjengelig overfor kolleger.

– Slik kan stressreduksjon også ha potensielt stor betydning for arbeidsmiljøet, sier Hagen. Men det må ikke brukes som en sovepute eller begrunnelse for å ikke gjøre noe med overstressende arbeidsplasser eller studieliv, poengterer hun.

Er det underbemanning eller andre ting som fører til stress på arbeidsplassen, så må arbeidsplassen endres.

– Det blir feil hvis for eksempel mindfulness blir brukt istedenfor å gi gode arbeidsbetingelser til folk.

Positive og negative sider

Samtidig, når stresset først er der, så kan yoga være en praksis som bidrar til at du får et litt bedre liv, og at du får det litt bedre med deg selv.

Sånn sett blir det viktig å avdekke og diskutere når yoga bidrar til avslapning og når det blir enda en ting som bidrar til prestasjonsjag.

– Yoga har blitt «big business» og er veldig populært. Dette i seg selv gjør yoga og opplevelsen av yoga til et fenomen som bør utforskes vitenskapelig, sier Hagen.

– Og vi må ta i bruk alle typer metoder for fange opp de positive, men også de negative sidene ved yoga. Og det kan være flere. Yoga kan for eksempel bli for prestasjons-

orientert, og da risikerer man å bringe inn enda et stressselement i folks liv.

– Vi ser det jo i framstillinger av yoga for eksempel på sosiale medier. I vesten er det typisk med bilder av en hvit, slank ung dame i en akrobatisk stilling. Hva bidrar dette til?

– Når yoga blir kun akrobatikk og noe du skal vise fram, det er tror jeg ikke er helsebringende. Jeg er opptatt av et humanistisk perspektiv på yoga.

Yogarelaterte skader

Det kan også oppstå kroppslige skader hvis man går for langt eller dypt inn i en spesiell stilling, og presser seg selv for mye.

– Yogarelaterte skader har lenge vært et tabu innenfor yoga, og ikke blitt så veldig tematisert i forskning på yoga heller, sier Hagen.

Mye av forskningen på yoga gjøres av folk som selv holder på med yoga og er begeistret for yoga som treningsform.

– Den potensielle faren er det kan gjøre forskningsfeltet litt blindt for at det også kan være negative sider, mener hun.

Hagen foreslår at forskning blant annet ser på hvilke former for yoga som bidrar mest til helhetlig god helse.

– Disse to forskningsprosjektene vi snakker om her er jo relativt små, og de får ikke dekket alt. For eksempel fokuserte vi i forskningsprosjektet om arbeidsliv ikke på hva slags yoga informantene deltok i, men dette er jo noe som fremtidig forskning bør tematisere.

Yoga i arbeidslivet og skolen?

Særlig hvis yoga skal anbefales til arbeidslivet som et tiltak. For det er ikke Ingunn Hagen i tvil om at det bør bli.

– Det ville vært bra på veldig mange måter å få yoga inn i arbeidslivet og skolen, så mange arbeidstakere og skoleelever kunne hatt nytte av det, sier hun.



STRESSDEMPER: Finn tid til noen yogaøvelser på jobben. Forskere ved NTNU har dokumentert at det hjelper mot stress.

Illustrasjonsfoto: Colourbox

– Jeg håper generelt at forskningen på yoga blir brukt til å skape et bedre liv for folk. Jeg oppfatter tydelig at yoga kan være et verktøy for at folk får bedre helse og et bedre liv. Og kanskje kommer man mer i kontakt med seg selv også.

Det ligger også noe spennende i skjæringsfeltet mellom psykologi og yoga, mener Hagen. Hun har en ambisjon om å få yoga og yogisk terapi inn som en del av profesjonsstudiet i psykologi på NTNU.

– Både som en del av den psykologiske terapien de lærer å utøve, slik at de kan tilby det til pasienter senere, men også for de kommende psykologenes egen del. Psykologer er en gruppe som kan bli utbrent hvis de ikke tar vare på seg selv, sier Hagen.

Yoga vil kunne være et verktøy for egenomsorg.

– Det er en visjon jeg har, å få yoga inn i profesjonsstudiet før jeg går av med pensjon. Om jeg bare klarer å legge igjen noen spirer, så er det verdt det. Flere studenter er allerede interessert i yoga, både forskningsmessig og som egen praksis. Det er også ønskelig å få til ulike kurstilbud om yoga på hele NTNU, både til ansatte og til studenter. Det hadde vært fantastisk! ●

Artikkelen er produsert av Gemini, som er en publikasjon for forskningsformidling fra NTNU og Sintef.



DETTE ER IKKE TRENING: Om man er fysisk aktiv på fritiden eller på jobb, kan påvirke helsen helt ulikt.

Illustrasjonsfoto: Colourbox

Stor forskjell på trening og arbeid

Høy fysisk aktivitet på jobb kan gi mer smerte enn høy fysisk aktivitet på fritiden.

●● Det kommer frem i en ny studie som er omtalt av Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami).

Mange kjenner til at helsemyndighetene anbefaler minst 150 minutter aktivitet i uka, for at vi skal holde oss i god nok form. Men dette rådet tar ikke hensyn til om aktiviteten foregår gjennom jobben eller i fritiden.

– Om man er fysisk aktiv på fritiden eller på jobb, kan påvirke helsen helt ulikt, forklarer Dagfinn Matre, forsker ved Stami.

– Mens fysisk aktivitet i fritiden kan redusere risiko for hjerte- og karsykdommer, har fysisk krevende arbeid ikke nødvendigvis samme helsegevinst. I tillegg kan fysisk krevende arbeid øke risikoen for artrose (slitasjegikt, red. anm.) og tidlig død blant menn, og det påvirker søvnkvaliteten, legger Matre til.

Han har nylig deltatt i arbeidet med en studie som ser på sammenhengen mellom smerte og fysisk aktivitet i fritiden eller på jobb.

Resultatene peker i retning av at høyere fysisk aktivitet på fritiden viste en sammenheng med mindre smerte, mens for fysisk aktivitet på jobben var sammenhengen motsatt.

Høyere fysisk aktivitet på jobben viste en sammenheng med mer smerte.

Da de gikk dypere inn i resultatene, så forskerne at de med størst nytte av høy fysisk aktivitet på fritiden var de som samtidig hadde stillesittende fysisk aktivitet på jobben.

Han er klar på at sammenhengen mellom fysisk aktivitet på jobben og smerte er kompleks.

Fra litteraturen er mekaniske eksponeringer som blant annet manuell håndtering og løfting, foroverbøyd stilling og arbeid med armene hevet, kjente risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskelskjelettplager.

– Sånn sett samsvarer studien med tidligere forskning på arbeidsrelaterte smerter, sier Matre. ●

Forpliktet til omsorg

Omsorgsplikten er etter mitt syn det viktigste begrepet vi har i arbeidslivet. Men hva det faktisk betyr, kommer an på hvem du spør.

Jeg tar utgangspunkt i fire ulike definisjoner av omsorgsplikt, som alle understreker arbeidsgivers plikt til å ivareta arbeidstakeren.

Spør du Arbeidstilsynets chatbot (siden Arbeidstilsynet ikke har definert begrepet i noen tekster), er svaret at arbeidsgiver har ansvaret for HMS-arbeidet og skal sørge for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.

Om du søker på «omsorgsplikt» på Arbeidstilsynets sider, får du treff på varsling, trakassering og hjemmekontor.

Ståle Einarsen og Harald Pedersen definerer i boken «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet» omsorgsplikten som plikten til å beskytte den ansattes helse, trivsel og verdighet til enhver tid.

Kommunesektorens interesseorganisasjon KS definerer omsorgsplikten slik: Når du har personalansvar, må du legge til rette for at medarbeiderne mestrer jobben sin. Dette er et omfattende og krevende ansvar, men i vår kontekst, er det sentrale å sørge for at de har et forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Heidi Daaland i det juridiske rådgivningsselskapet Lexolve definerer det slik: Omsorgsplikten innebærer at arbeidsgiver skal bidra til at arbeidstakeren skal få oppfylt sitt formål med arbeidet. Det innebærer å etterleve kontrakten samt andre lover og regler, men også det å se arbeidstaker som et menneske utover en som bare skal utføre et arbeid.

Asymmetrisk lovverk

De fire definisjonene har flere likheter enn ulikheter. Likheter er fokus på systematikk og at arbeidsmiljøet er forsvarlig. Daaland og Einarsen/Pedersen fremhever begge omsorg for arbeidstakeren som et menneske i deres definisjoner.

Arbeidstilsynet og Einarsen/Pedersen har en mer generell tilnærming, mens hos Daaland og KS skinner HR- og arbeidsgiverperspektivet gjennom; man er opptatt av den juridiske siden av begrepet.

Arbeidslivet er avhengig av et regelverk og at arbeidsgiver har en styringsrett som de ulike aktørene i arbeidslivet kjenner til og respekterer. På grunn av dette kan vi argumentere for at arbeidsmiljøloven er asymmetrisk når det kommer til styrkeforholdet på arbeidsplassen.

Men det finnes en del paragrafer som ikke er så lett å bare gjennomføre fra et



BALANSE: Kronikkforfatteren mener arbeidsgivers omsorgsplikt er et viktig begrep for å balansere styringsretten.

Illustrasjon: Colourbox



Om forfatteren

- Øystein Grytøyr er seniorrådgiver i Arbeidsmiljøseneteret, der han blant annet arbeider med å kurs og kompetanse.
- Han har en bachelorgrad i arbeids- og organisasjonspsykologi, og har bakgrunn som kokk og kjøkkensjef. Ifølge ham selv var han en helt forferdelig dårlig leder.

rent juridisk perspektiv. Begreper som «helsefremmende», «psykososialt arbeidsmiljø», «ikke utsettes for utilbørlig opp-treden» og «verdighet», for å nevne noen, krever andre verktøy også. Her kommer psykologien inn og supplerer det juridiske i form av krav om en menneskelig side som motvekt til det asymmetriske juridiske styrkeforholdet til arbeidsgiver.

Der psykologi og juss møtes

For meg er omsorgsplikten et begrep der de to viktigste pilarene innen norsk arbeidsliv møtes: Psykologi og juss. Det handler om at vi trenger begge deler.

Begrepet legger ansvar til at arbeidsgiver faktisk må ha en viss interesse for medarbeidernes ve og vel. Loven legger også til grunn et utvidet arbeidsmiljø, som viser til

at vi også med oss det som skjer privat inn i arbeidshverdagen. Dette må arbeidsgiver ta hensyn til og legge til rette for.

På denne bakgrunnen mener jeg at omsorgsplikten trenger en avklaring og en presisering, slik at vi som arbeidstakere kan bruke den som en motvekt til styringsretten og vektlegger viktigheten av omsorg og psykologi på arbeidsplassen.

Omsorgsplikten er en plikt, og den setter slik jeg ser det begrensinger for arbeidsgivers styringsrett, som bare er en rett.

Mitt forslag til definisjon på omsorgsplikten er basert på Arbeidsmiljølovens paragraf 2-1. Forslaget dekker alle de fire eksemplene over, anerkjenner det psykologiske- og juridiske aspektet, og det børster samtidig støvet av en uttalelse sivilombudet kom med i 1998:

Omsorgsplikten er arbeidsgivers plikt til å sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt.

Da mener jeg vi setter den på øverste hylle der den hører hjemme.

Øystein Grytøyr

Seniorrådgiver i Arbeidsmiljøseneteret



Fra fast ansatt til selvstendig



Jeg avslutter arbeidsforhold nå i et byggefirma, som på grunn av reduserte oppdrag, ønsker å engasjere meg videre som selvstendig næringsdrivende som snekker (har fagbrev). Det passer egentlig bra for meg da jeg har hatt planer om å bli selvstendig. Jeg vet ikke om jeg på sikt får andre oppdragsgivere. Byggefirmaet unngår å betale meg sykelønn,

som ansatt. Dessuten slipper de å betale arbeidsgiveravgift, yrkesskadeforsikring, feriepenger, pensjonspremie med mer. Er dette en lovlig ordning?



Du skriver at du kun har dette byggefirmaet som oppdragsgiver. Byggefirmaet kan risikere at skattemyndighetene beslutter såkalt

«gjennomskjæring», slik at du behandles som arbeidstaker hos byggefirmaet; det vil si at det reelt sett er et arbeidsforhold. Du vil i tilfelle behandles som arbeidstaker lønsmessig, skattemessig, i forhold til trygdeytelser, yrkesskade og så videre. Mitt råd er at du tar opp dette, sørg også for at du kan dokumentere at temaet er drøftet med byggefirmaet.

Retten til å ha med rådgiver



Vi er en nokså nystiftet kjede av regnskapsbyråer og arbeider for tiden med interne HMS-rutiner som er på høring hos verneombud. En tilbakemelding går ut på retten til å ha med rådgiver i møter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som gjelder kritikkverdige forhold. Ett eksempel ble nevnt der det er aktuelt å gi skriftlig advarsel. Vi har ingen fagforening og er ikke bundet av tariffavtale. Men hva er det som gjelder, eller anbefales?



I offentlig sektor har man rett til å ha med rådgiver i samtaler om skriftlig advarsel. Tariffavtalene i privat sektor har som regel tilsvarende bestemmelser. Det følger av god og forsvarlig saksbehandling at arbeidstaker har med seg en bisitter/tillitsperson i denne type saker. Det vil bedriften også tjene på, da saksbehandling er viktig i saker som gjelder kritikkverdige forhold. Jeg anbefaler at dette inntas i deres interne HMS-rutiner.



BETINGELSER: Hun fikk permisjon for å videreutdanne seg til operasjonssykepleier, men reagerte på kravene om bindingstid.

Illustrasjonsfoto: Colourbox

Bindingstid ved etterutdanning



Jeg jobber i dag på et sykehus som sykepleier og har vært ansatt i 4 år. Jeg har søkt arbeidsgiver om permisjon for videreutdanning i operasjonssykepleie. Arbeidsgiver har gitt samtykke, men satt som vilkår at jeg må binde meg til å jobbe 3 år etter avsluttet utdanning. Er en slik bindingsklausul lovlig?



Retten til utdanningspermisjon er lovregulert og står i arbeidsmiljølovens § 12-11. Hovedregelen (det finnes unntak, men de er «snevre») er at du har rett til permisjon for videreutdanning i ditt yrke. Bestemmelsen er ufravikelig. Det betyr at rettighetene gjelder fullt ut og at arbeidsgiver ikke kan sette vilkår som bindingstid i ditt tilfelle. Klausulen om bindingstid er følgelig ugyldig.

Reduserte stillinger eller oppsigelse?



Sammen med min kone driver jeg en veikro med flere deltidsansatte. Arbeidstiden varierer mellom 25 og 30 timer i uken, altså ca. ½-¾ stilling. På grunn av omsetningssvikt må vi redusere arbeidsomfanget til ca. 15 timer hver i uken. Vi har hatt møte hvor de ansatte mener vi ikke kan gjennomføre endringene uten formell oppsigelse og da følge reglene for oppsigelse i arbeidsmiljølovens kapittel 15 om stillingsvern. Poenget er imidlertid at vi som arbeidsgiver ikke ønsker å si opp de ansatte, vi ønsker utelukkende å redusere antall timer de arbeider. Hva gjør vi?



Mindre endringer i vilkårene for en stilling kan arbeidsgiver gjennomføre uten avtale/enighet med arbeidstager. Dette følger av den såkalte «arbeidsgivers styringsrett». Motsatt der endringene er vesentlige som her, hvor de ansatte får opp mot 50 prosent redusert arbeidstid. Dere vil antakelig ha saklig grunnlag for å si opp de ansatte på grunn av omsetningssvikten, med tilbud om redusert stilling. Jeg råder dere til å gå en ny runde med de ansatte. Hvis fortsatt nei fra den ansatte er konsekvensen oppsigelse som nevnt over. Følg i tilfelle de formelle oppsigelsesreglene.



Nils Helmer Storeng er partner i Advokatfirma Helmr AS og har møterett for Høyesterett. Han er en av landets mest erfarne jurister innenfor juss og arbeidsmiljø og kan kontaktes på nils.storeng@helmr.no.

Oppfølging av sykmeldte er et lederansvar

? Jeg er daglig leder i en virksomhet med rundt. For tiden har vi to sykmeldinger som kan se ut til å bli langvarige. Jeg vet godt at det er arbeidsgivers plikt å følge dem opp, men jeg er usikker på hvordan jeg skal gripe det an. Dette er mennesker med reelle helseutfordringer, og jeg vegrer meg for å «trenge meg på» slik at jeg kanskje gir dem ytterligere belastninger. Har dere et råd til meg?

! Altfor mange ledere lar sine sykmeldte medarbeidere være i fred, inntil de igjen møter på jobb. Det er kanskje velment, men likevel feil strategi, for å få dem raskere tilbake – eller tilbake i arbeid i det hele tatt.

Det hender selvsagt at ledere tenker at en sykemeldt medarbeider er et problem mindre. Det er som regel konsekvensen av en dårlig vurdering ved ansettelse eller svikt i eget lederskapet underveis. I en undersøkelse Norstat gjennomførte for Bedriftshelsetjenestens bransjeforening, svarte 28 prosent av dem som hadde vært sykemeldt på grunn av psykiske- eller psykososiale lidelser, at oppfølgingen fra arbeidsgiver var dårlig eller svært dårlig. Det bør ledere også tenke over.

Vi har sett eksempler på at sykefraværsoppfølgingen delegeres til HR-avdelingen uten leders medvirkning. Det kan bære galt av sted. Ledelse kan ikke delegeres. Det er leder som kjenner medarbeideren, arbeidsplassen og arbeidsoppgavene.

Den ansatte har selvsagt ingen plikt til å dele grunnen til sykmeldingen, men i dialogen med leder er det viktig å kartlegge hvordan leder og arbeidsplassen kan bidra til økt nærvær.

Eksempler på spørsmål som kan inngå i en sykefraværsoppfølging er:

- Hva er dine oppgaver?
- Hvilke av disse oppgavene trenger du tilrettelegging for?
- Hvilken funksjonsnedsettelse/behov for tilrettelegging ønsker du at arbeidsgiver tar hensyn til? (Du skal kun skrive om ressurser og begrensninger, ikke diagnose)
- Hvilken dialog/involvering trenger du i forhold til dine oppgaver fra meg som din leder?
- Hvilken oppfølging trenger du i det daglige fra meg som leder og oss som arbeidsplass?
- Hva kan ditt bidrag være for et større jobbnærvær?
- Hvilken opptrappingsplan ser du for deg?
- Hvordan ønsker du oppfølging fra leder evt. bedriftshelsetjenesten i opptrappingsperioden?

Tid til å være verneombud?

? Jeg er hovedverneombud i en industrivirksomhet. Klubben har bestemt at vi skal være fire verneombud (jeg er ett av dem). Jeg deltar i AMU og andre faste utvalg, samt på vernerunder. De andre verneombudene er lite involvert. Jeg ønsker å sette av en time hver uke for verneombudsarbeid og -samarbeid. I tillegg har jeg foreslått at vi alle

deltar på vernerunden hvert kvartal.

Arbeidsgiver er usikker på om han kan (må) sette av så mye tid, siden vi kun er 60 ansatte og alle arbeider i samme lokale. Vi har toskiftsordning. Det varierer om verneombudene er på samme skift, siden skiftlagene ikke er faste.

Hva kan jeg som hovedverneombud kreve?

! Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid. Arbeidsgiver plikter ikke å sette av et fast timetall til vernearbeidet. Det tilpasses etter behov/saker. Virksomhetens type, størrelse, organisering mv. har betydning.

AMU skal dele virksomheten

inn i verneområder, slik at hvert verneombud har sitt klart avgrensede område. Hovedverneombudet har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet. Spørsmål som gjelder flere verneområder, skal forelegges hovedverneombudet. Spørsmål om hvilket verneombud en sak hører under, avgjøres av hovedverneombudet.

Vi anbefaler at AMU gjen-



ANSVAR OG OPPFØLGING: Mange ledere tenker at de ikke skal plage sine syke medarbeidere. Men det er ikke plaging, det er oppfølging. Illustrasjonsfoto: Colourbox

Vi opplever at mange ledere vegrer seg for denne samtale fordi er usikre på hva de har lov til å spørre om eller utfordre den sykemeldte på. Når en slik samtale skjer med omsorg og ekte vilje til å finne ressursene hos den enkelte medarbeider, er det vår erfaring at det mobiliserer ressurser hos den ansatte.

Vi i bedriftshelsetjenesten blir ofte bedt om å bistå i sykefraværsoppfølgingen. Det er vårt privilegium som helsepersonell at vi skal være en nøytral part i dialogen i tillegg til at vi har taushetsplikt. Vi opplever at den ansatte ofte ønsker å være åpen om sin diagnose i dialogen med oss, og det gjør det lettere å bistå både den ansatte og arbeidsgiver i dialogen om hvilke ressurser den sykemeldte har og hvilket mulighetsbilde en ser i arbeidssituasjonen. Ofte har vi dialog med fastlegen som lettere vil kunne drøfte åpent med en bedriftslege/arbeidsmedisiner etter samtykke fra ansatt. Bedriftslegen/arbeidsmedisineren kjenner oftest arbeidsplassen bedre enn fastlegen og kan bidra til å tenke løsninger i forhold til jobbnærvær. De hyppigste årsakene til sykemelding er lettere psykiske lidelser og muskel/skjelett lidelser. Flere av disse pasientene har stor restarbeidsevne og kontakt med arbeidsplassen bidrar til raskere tilheling.

En utfordring til ledere er å «avskamme» kontakt med arbeidsplassen selv om en er sykemeldt. Det er mange sykdommer som ikke synes, og den sykemeldte må støttes i kontakt med arbeidsplassen uten å måtte forklare seg for kolleger om hva som er årsaken eller hva planen er for opptrapping.

Uavhengig av tilstand burde det vært en rett å bli like godt fulgt opp under et sykefravær som når man er til stede på arbeidsplassen. Kanskje enda bedre, fordi risikoen for at langtidssykemeldte forsvinner for godt dessverre er ganske høy, når uker blir til måneder.

Fravær av kontakt med arbeidsplassen er en av de faktorene som påvirker dette.

Mange ledere tenker at de ikke skal plage sine syke medarbeidere. Vi mener det er en feilslutning. For det første er det ikke plaging. Det er oppfølging. For det andre øker man sannsynligheten for at medarbeiderne kommer tilbake. Og for det tredje øker det muligheten for at den ansatte kan bruke sin restarbeidsevne til å arbeide og skape verdi for arbeidsgiveren og seg selv, før de er tilbake for fullt.

Godt lederskap handler om å følge opp sykemeldte medarbeidere på en strukturert måte.

Der lederen eller ledelse er en del av eller hele årsaken til sykefraværet, blir det også utviklet en plan for hvordan oppfølgingen skal skje, uten at det blir en ekstra belastning for den sykemeldte. Ofte kommer det også på plass et eget program for ledere som skal styrke deres lederkompetanse.

Mange, inkludert bedriftshelsetjenesten, anbefaler oppfølging minst hver 14. dag, men det kan gjøres langt oftere. Det er ikke minimumskravene ledere bør forholde seg til. Det er den oppfølgingen som får medarbeideren raskest tilbake.

I bedriftshelsetjenesten ser vi at de som lykkes godt, tar med seg bedriftshelsetjenesten i arbeidet med å utvikle en strukturert og tett oppfølging av de sykemeldte.

**Hilsen
konsernoverlege Erna Harboe
og konsernsjef Pål Lillebø
Mdco**

nomgår saken og bestemmer hvordan det er hensiktsmessig å organisere vernearbeidet hos dere. Aktuelle spørsmål er blant annet: Hvor mange verneområder er det nødvendig/riktig å ha hos oss? Hva skal verneombudene delta på? Trenger vi stedfortredere for verneombud (vurderes i hver virksomhet)? Hvem er stedfortreder for hovedverneombud (pålagt)? Trenger verneom-

budene noe fast felles tid for samarbeid/oppdatering?

Se ellers Arbeidstilsynets informasjonsside om Arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Der finnes linker til aktuelle forskrifter.

**Hilsen
Tove Nordby Øie
Bedriftsfysioterapeut/
HMS-rådgiver
Salutis HMS**

HMS magasinet

Hold deg oppdatert!
hmsmagasinet.no
treffer stadig flere



Interessen for gode og oppdaterte nyheter om HMS øker og mange bruker siden aktivt for å holde seg oppdatert.

Bruk den som et supplement til magasineutgaven.

På **hmsmagasinet.no** finner du mange interessante saker.

ARBEIDSKLÆR

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor.

Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS

E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset

TRANEMO
ADVANCED WORKWEAR

EXPERTS IN FLAME RETARDANT WORKWEAR!

Tranemo er en ledende europeisk leverandør av inherent flammehemmende arbeidsklær. Med kompetent rådgiving og innovative produkter arbeider vi mot en null visjon av alvorlige flamme og hete relaterte ulykker.

ALT FOR EN SIKRERE ARBEIDSPASS. SIDEN 1934.

Tranemo Workwear AS

Lindebergvegen 7
2016 Frogner
Tlf: 479 02 222
E-post: post@tranemo.no
Webside: www.tranemo.no

wenaas

Wenaas Workwear as
Voll
6386 Måndalen

EKSPERT PÅ Å BESKYTTE FOLK I ARBEID

Wenaas har helt siden 1950-tallet arbeidet for å skape en trygg og komfortabel arbeidsdag for norske industriarbeidere. Vår misjon er å beskytte folk i arbeid med all vår kompetanse. Fordi vi vet at våre produkter kan bety forskjellen mellom liv og død gjør vi ingen kompromisser i vår produktutvikling – brukerens sikkerhet er alltid vår høyeste prioritet.

Tel: +47 71 22 73 00
E-post: post@wenaas.no
Web: www.wenaas.no



Daletec er et norskbasert selskap, som er blant verdens fremste innen utvikling og produksjon av spesialiserte tekstiler brukt i flammehemmende arbeidsbekledning.

Med over 140 års historie og spesialkompetanse innen feltet arbeider vi tett med norsk industri og gir råd til mange sluttbrukere innen verft og offshore, tungindustri, elektrisitetsverk og forsvar. Snakk med oss om dine framtidige behov for flammehemmet bekledning!

DALETEC Headquarters

Fabrikkveien 1, Postboks 53
5721 Dalekvam
Norway
+47 56 59 41 00
info@daletec.com
www.daletec.com

ARBEIDSMILJØ

akan
KOMPETANSESENTER

Akan

Postboks 96, Sentrum
0101 OSLO
Tlf: 22 40 28 00
E-post: akan@akan.no
Web: <http://www.akan.no/>
Blogg: <http://www.akanblogg.no>



“Inspirasjonskilde og verktøykasse for et mer inkluderende arbeidsliv”.

www.idebanken.org

BEDRIFTSHELSETJENESTE

Medco
dinHMS

Tlf. 02022
E-post: post@medco-dinhms.no
www.medco-dinhms.no

Medco dinHMS er en landsdekkende bedriftshelsetjeneste med 24 kontorer i Norge. Vi bistår blant annet med arbeidsmiljø- og arbeidshelsekartlegging, ergonomisk veiledning, yrkeshygiene, krisehåndtering, HMS-arbeid og system samt ulike kurs.



Bedriftshelse1 er Vestland sin største lokalt forankra bedriftshelsetjeneste.

Vi har 10 lokale kontor: Ulsteinvik, Stryn, Nordfjordeid, Førde, Florø, Sogndal, Årdal, Voss, Norheimsund og Odda.

Vi er med på å skape godt, sikkert og trygt arbeidsmiljø.

E-post: post@bedriftshelse1.no
Telefon: 57 67 90 60
www.bedriftshelse1.no
Adresse hovedkontor:
Fossetunet 1, 6856 Sogndal

ERGONOMI



FØRSTEHJELP

LESS

E-post: post@less.no
Tlf: 61 16 00 55
Besøksadresse: Fabrikkvegen 80, 2849 Kapp
Postadresse: Postboks 113, 2858 Kapp
Hjemmeside: www.less.no

LESS AS er norsk produsent og global leverandør av beredskapsløsninger med særlig fokus på LEAN evakuering. Våre løsninger er skalerbare fra et mindre HMS-behov og ulykker til de store internasjonale naturkatastrofer eller storulykker. I Norden representerer vi innovative produsenter som PAX (akuttvesker), TIKI (åndedrettsvern), LAKELAND (vernedrakter) og SUNLUX (skadestedsbelysning).

HMS
magasinet

**For oppføring i HMS-guiden
ta kontakt med Hege Stensbak**
Telefon: +47 984 00 131
E-post: hege@a2media.no

**1 oppføring koster kun kr. 5000,- for
hele året/6 utgaver
– inkl.HMSguiden på
www.hmsmagasinet.no.**

HANSKER

ejendals ■ **TEGERA**

Ejendals er et svensk selskap som gjennom flere generasjoner har spesialisert seg i utvikling, produksjon og markedsføring av kvalitetsprodukter som beskytter hender og føtter.

Vi designer produktene i tett samarbeid med forskere og kundene våre, og resultatet er produkter som holder den aller høyeste standarden når det gjelder beskyttelse, holdbarhet og ergonomi. Det vi selger et komplett sikkerhetskonsept, og målet med dette er å redusere ulykker gjennom kvalitetsprodukter, opplæring og sikkerhetsinspeksjoner. Fra vårt hovedkontor i Leksand i Sverige holder vi øynene på visjonen – en tryggere dag med null skader på hender og føtter. Våre hovedmerkevarer er TEGERA® hansker og JALAS® sko.

Ejendals Norge

Kontakt: Tom Soto, Country Sales Manager
E-post: tom.soto@ejendals.com
Tlf.: +47 917 140 08
www.ejendals.com

wenaas

Wenaas Workwear as
Voll
6386 Måndalen

EKSPERT PÅ Å BESKYTTE FOLK I ARBEID

Wenaas har helt siden 1950-tallet arbeidet for å skape en trygg og komfortabel arbeidsdag for norske industriarbeidere. Vår misjon er å beskytte folk i arbeid med all vår kompetanse. Fordi vi vet at våre produkter kan bety forskjellen mellom liv og død gjør vi ingen kompromisser i vår produktutvikling – brukerens sikkerhet er alltid vår høyeste prioritet.

Tel: +47 71 22 73 00
E-post: post@wenaas.no
Web: www.wenaas.no

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor.

Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS

E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset



Velkommen til Granberg - hvor kompetanse møter innovasjon. Med flere tiår med urokkelige krav til oss selv, er Granberg blitt en banebrytende kraft innen håndbeskyttelse. Siden 1961 har vi vært i forkant og utnyttet vår omfattende erfaring til å levere de beste hanskeløsninger til mekanisk industri, offshore, bygg- og anlegg, fiskeri- og foredlingsvirksomhet og helseinstitusjoner. En nådeløs jakt på innovasjon markerer vår reise som en standhaftig produsent med dyp forståelse av kundenes behov. Hos Granberg kombinerer vi tradisjon med «state-of -the-art» teknologi, og sørger for at hvert produkt oppfyller industristandarder for pålitelighet og ytelse. Vi redefinerer håndbeskyttelse, og setter nye standarder for foretreffelighet. Oppdag Granberg-forskjellen – der erfaring, kvalitet og innovasjon møtes for å forme fremtiden.

Granberg AS

Tlf: 53 77 53 00
E-post: post@granberg.no
www.granberg.no

HJERTESTARTER OG KURS

Røde Kors
Førstehjelp

Røde Kors Førstehjelp er leverandør av kurs og utstyr innen førstehjelp, sikkerhet og beredskap til bedrifter og offentlig sektor i hele Norge.

Telefon: 56 12 37 00
post@rodekorsforstehjelp.no
www.rodekorsforstehjelp.no

HEVE-SENKE-BORD

Vondt i ryggen?



KONTORKONSULT
Tlf. 69 33 90 40
www.kontorkonsult.no

HØRESELVERN

Bakke|Nett

Bakke-Nett AS er en leverandør av innendørs radiosignaler på FM, med Norske og utenlandske radiokanaler.

Bakke-Nett AS

E-post: post@bakke-nett.no
Tlf: 413 04 884

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor.

Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS

E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset

HÅNDHYGIENE

SC Johnson
PROFESSIONAL
A family company™

SC JohnsonTM har en lang historie og har betjent det profesjonelle markedet siden 1930-tallet. I 2015 utvidet virksomheten sin posisjon på det profesjonelle markedet med overtagelsen av Deb Group, som er blitt integrert i SC Johnson Professional®.

Hos SC Johnson Professional® tilbyr vi ekspertløsninger innenfor hudpleie, rengjøring og hygiene til medarbeidere i industrien, institusjoner og helsesektoren.

Vårt produktsortiment inneholder serien av arbeidsrelaterte hudpleieprodukter som er egnet til profesjonell bruk, og gir deg innovative profesjonelle hudpleie-, rengjørings- og hygieneløsninger. Ta vare på hendene dine.

SC Johnson Professional AS

Nesbruveien 75
N-1394 Nesbru
Norway
Tlf.:+47 66 80 34 40
E-post: norge.pro@scj.com
Web: www.scjp.com

INTERNKONTROLL



post@eik.no
55 53 02 30
Damsgårdsveien 35, 5058 Bergen
www.eik.no

Eik er et moderne og innholdsrikt system for internkontroll og beredskap. Enkel oppstart og gratis prøveperiode.

IT-SYSTEM



Infobric er et IT- og elektronikkelskap som utvikler produkter og tjenester som øker effektiviteten og sikkerheten på byggeplasser. Infobrics system har en sentral rolle i 10 000-tallet av byggeplasser, og mange av Europas største byggefirmaer er blant selskapets kunder. Centralt i Infobrics tilbud er den nettbaserte tjenesten Infobric Ease, som kommuniserer i sanntid med 10 000-tallet tilkoblede elektroniske enheter på byggeplassen, for eksempel porter og registreringsbokser.

Infobric AS
Universitetsgata 10 | 0164 Oslo | Norway
Phone: +47 4000 1451
www.infobric.no

MASSØR

**Panasonic
Real Pro Hotstone
«ingen over,
ingen ved siden»**



Friskonomen
mer energi i hverdagen

Knut:
Tlf. 995 94 500

Sigrun:
Tlf. 948 33 868
Email: sigrun@friskonomen.no

www.friskonomen.no

OPPLÆRING



Avdelinger over hele landet

Hovedkontor:
Torggt. 12, 0181 Oslo (post og besøksadresse)
Tlf: 23061250

e-post: aofnorge@aof.no
Web: <http://www.aof.no>
Web: <https://blogg.aof.no>



HMS Norge
Forum for Verneombud /
Forum for HMS-ansvarlige /
HMS-Tinget / e-læring

Besøk våre nettsider!
www.hmsnorge.no



Kiwa Norge
Kabelgaten 2, 0580 Oslo
Pb. 141 Økern, NO-0509 Oslo
E-post: firmapost@kiwa.com
T: +47 22 86 50 00
www.kiwa.no

Kiwa tilbyr kurs til deg som ønsker en innføring, faglig påfyll, komplett etterutdanning eller personlig sertifisering for å dokumentere din kompetanse innen HMS og arbeidsmiljø. HMS Verneingeniørskolen er Norges mest populære etterutdanning innen HMS.



KompetanseBedriften

Pottemakerveien 6B
0954 OSLO
+47 22 66 01 33
post@kompetansebedriften.no

Godt arbeidsmiljøarbeid handler om å redusere risiko for farer og ulykker samt aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Vi har HMS kurs tilpasset ulike roller og nivåer i arbeidslivet og kan skreddersy internkurs tilpasset bedriftens behov.

Les mer på: hms.kb1.no



Alfaskolen
Alfaskolen er en offisielt sertifisert og godkjent tilbyder av norskkurs fra nybegynner- til avansert nivå. Siden 2006 har skolen organisert språkkurs for privatpersoner og bedrifter. Med sitt høykvalitets læringsmiljø som tiltrekker seg studenter fra hele verden, har Alfaskolen vokst til å bli en betydelig aktør på det lokale markedet. ”

Alfaskolen AS
Kongens gate 15,
0153 OSLO

Tlf. 22 41 01 20
e-mail: info@alfaskolen.no
www.alfaskolen.no

PROGRAMVARE



RÅDGIVING



VERNESKO



ELTEN er et tysk familieselskap etablert i 1910 og er en av Europa's ledende produsenter av vernesko med over 2.8 millioner par solgt hvert år. Tranemo Workwear AS er offisiell importør av ELTEN til det norske markedet.

Tranemo Workwear AS
Lindebergvegen 7
2016 Frogner
Tlf: 479 02 222
E.post: post@tranemo.no
Web: www.tranemo.no

ejendals ■ JALAS®

Ejendals er et svensk selskap som gjennom flere generasjoner har spesialisert seg i utvikling, produksjon og markedsføring av kvalitetsprodukter som beskytter hender og føtter. Vi designer produktene i tett samarbeid med forskere og kundene våre, og resultatet er produkter som holder den aller høyeste standarden når det gjelder beskyttelse, holdbarhet og ergonomi. Det vi selger et komplett sikkerhetskonsept, og målet med dette er å redusere ulykker gjennom kvalitetsprodukter, opplæring og sikkerhetsinspeksjoner. Fra vårt hovedkontor i Leksand i Sverige holder vi øynene på visjonen – en tryggere dag med null skader på hender og føtter. Våre hovedmerkevarer er TEGERA® hansker og JALAS® sko.

Ejendals Norge
Kontakt: Tom Soto, Country Sales Manager
E-post: tom.soto@ejendals.com
Tlf.: +47 917 140 08
www.ejendals.com

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor. Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS
E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset



Wenaas Workwear as
Voll
6386 Måndalen

EKSPERT PÅ Å BESKYTTE FOLK I ARBEID
Wenaas har helt siden 1950-tallet arbeidet for å skape en trygg og komfortabel arbeidsdag for norske industriarbeidere. Vår misjon er å beskytte folk i arbeid med all vår kompetanse. Fordi vi vet at våre produkter kan bety forskjellen mellom liv og død gjør vi ingen kompromisser i vår produktutvikling – brukerens sikkerhet er alltid vår høyeste prioritet.

Tel: +47 71 22 73 00
E-post: post@wenaas.no
Web: www.wenaas.no

VERNESKO – TILPASSET OG GODKJENT



Ortopediskomakeren AS
Epost: post@ortopediskomakeren.no
Tlf: 69 30 00 10
Besøksadresse: Oslogata 4, 1610 Fredrikstad
Hjemmeside: <http://www.ortopediskomakeren.no>
Kataloger: <http://www.orto-footwear.no>

ORTOPEDISK TILPASSET OG GODKJENT* VERNEFOTTØY

Muskel- og skjelettlidelser står for en stor del av sykefraværet i Norge. Har dine ansatte behov for tilpasset vernefottøy med oppbygg eller fotsenger?

Ortopediskomakeren leverer alt innen ortopedisk tilpasset og godkjent vernefottøy i Østfold. Vi er sentralt plassert utenfor Fredrikstad sentrum.

**ISO 20345:2011*



E-post: post@less.no
Tlf: 61 16 00 55
Besøksadresse: Fabrikkvegen 80, 2849 Kapp
Postadresse: Postboks 113, 2858 Kapp
Hjemmeside: www.less.no

LESS AS er norsk produsent og global leverandør av beredskapsløsninger med særlig fokus på LEAN evakuering. Våre løsninger er skalerbare fra et mindre HMS-behov og ulykker til de store internasjonale naturkatastrofer eller storulykker. I Norden representerer vi innovative produsenter som PAX (akuttvesker), TIKI (åndedrettsvern), LAKELAND (vernedrakter) og SUNLUX (skadestedsbelysning).

procurator

Procurator tilbyr kunder i Norden arbeidsklær, personlig verneutstyr, rengjøringsmidler, hygieneartikler, engangsartikler og emballaseløsninger. Vår kunnskap og innovative løsninger forenkler hverdagen for kunder innen privat og offentlig sektor. Vi er en del av Optigroup og har hovedkontor i Sverige og datterselskaper i Norge, Danmark, Finland og Estland.

Procurator Norge AS
E-post: info.no@procurator.com
Telefon: 64 00 24 00
www.procurator.com
Besøksadresse:
Gneisveien 30
2020 Skedsmokorset



Wenaas Workwear as
Voll
6386 Måndalen

EKSPERT PÅ Å BESKYTTE FOLK I ARBEID
Wenaas har helt siden 1950-tallet arbeidet for å skape en trygg og komfortabel arbeidsdag for norske industriarbeidere. Vår misjon er å beskytte folk i arbeid med all vår kompetanse. Fordi vi vet at våre produkter kan bety forskjellen mellom liv og død gjør vi ingen kompromisser i vår produktutvikling – brukerens sikkerhet er alltid vår høyeste prioritet.

Tel: +47 71 22 73 00
E-post: post@wenaas.no
Web: www.wenaas.no

HMS magasinet

Ta kontakt med
Hege Stensbak, for oppføring
i HMSguiden i bladet
og på www.hmsmagasinet.no.
Telefon: +47 984 00 131
E-post: hege@a2media.no

**Andre aktuelle
bransjer i HMS-guiden:**

BEMANNING

BRANNSIKKERHET

FOREBYGGENDE HELSE

LOVER OG REGLER

PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

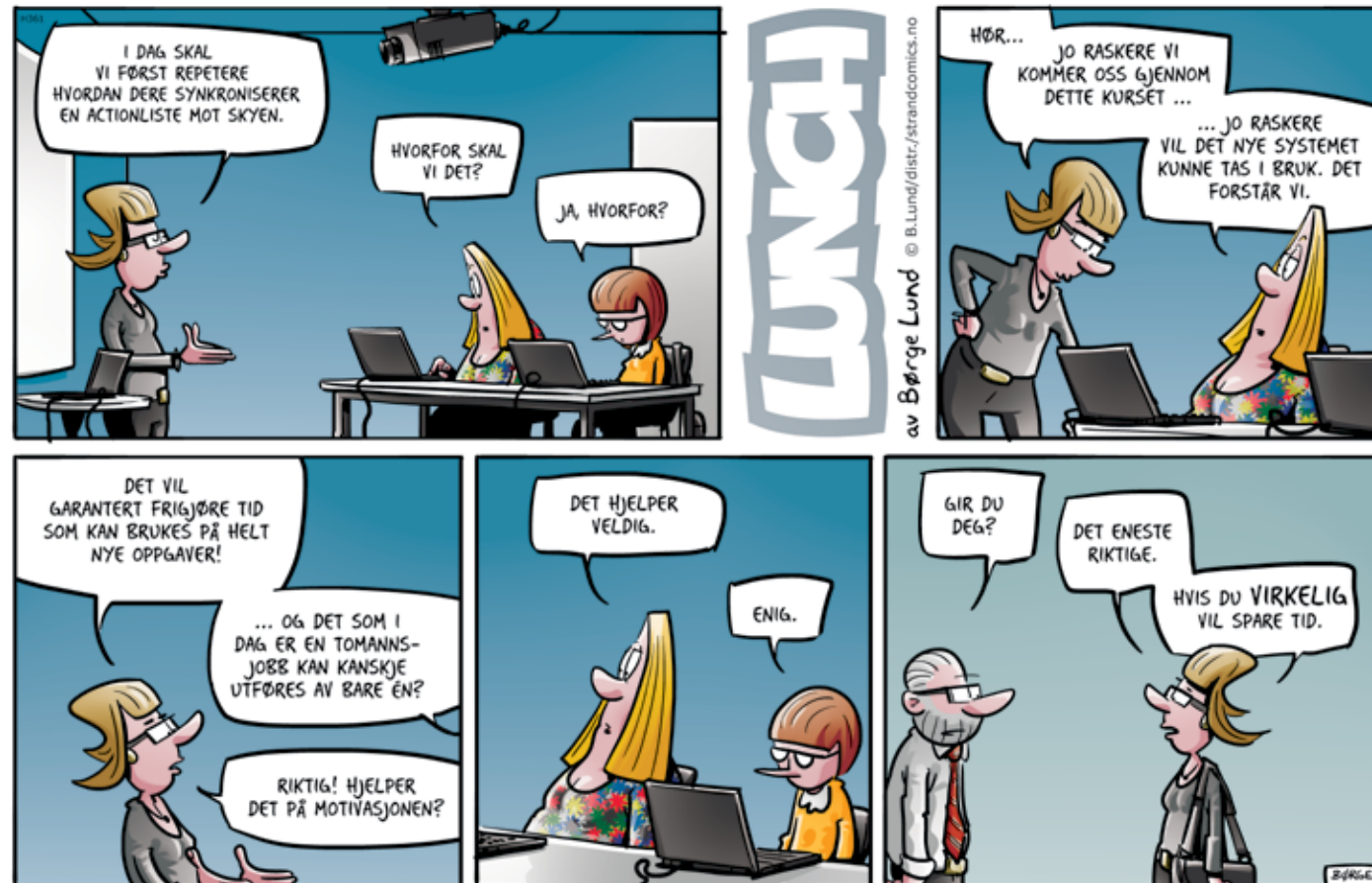
RENHOLD

RISIKOVURDERING

SKADESANERING

**TILPASNING AV
DATAARBEIDSPLASSE**

1 oppføring koster kun kr.
5000,- for hele året/6 utgaver
– inkl.HMSguiden på
www.hmsmagasinet.no.



For annonser i HMS-magasinet

Ring Hege Stensbak
tlf. +47 984 00 131
eller bestill på mail:
hege@a2media.no

Annonsefrist for HMS-magasinet nr. 3 – 2025 er 22. mai med utgivelse 12. juni



BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV AVANSERT FLAMMEHEMMENDE VERNEBEKLEDNING

Tranemo Workwear er en ledende europeisk leverandør av inherent flammehemmende- og lysbuegodkjente arbeidsklær!

Tranemo Workwear har stort fokus på miljøtiltak i alle ledd i utvikling, produksjon og levering av verne- og arbeidsklær. Vi utvikler våre verneklær for å beskytte våre brukere, som ofte befinner seg i krevende miljøer hvor det er stor slitasje på arbeidsklær. Derfor forutsettes en økt levetid og bruk av bærekraftige råvarer som en naturlig del av vår virksomhet. Samtidig må vi løse vår hovedoppgave med å bidra til tryggere arbeidsplasser med innovativ vernebekledning til både herre og dame.

Etablert 1934

www.tranemo.no

TRANEMO
ADVANCED WORKWEAR

Bedriftshelse1



Bedriftshelse1 kjem til Bergen – med eit toppa lag!

**Vi styrkar tilbodet vårt og opnar
nytt kontor i Bergen – vårt 13. i rekka!**

Tove Langøy er ny leiar og har over 13 års erfaring i bransjen. Med henne på laget blir vi tettare på kundane våre og kan tilby endå betre oppfølging i Bergen og omegn. Bedriftshelse1 har vore ein solid aktør sidan 1984 og har i dag 1160 kundar i Vestland fylke. Med fire dyktige medarbeidarar i Bergen og totalt 23 tilsette i regionen, er vi klare til å bidra til eit tryggare og sunnare arbeidsliv.

bedriftshelse1.no