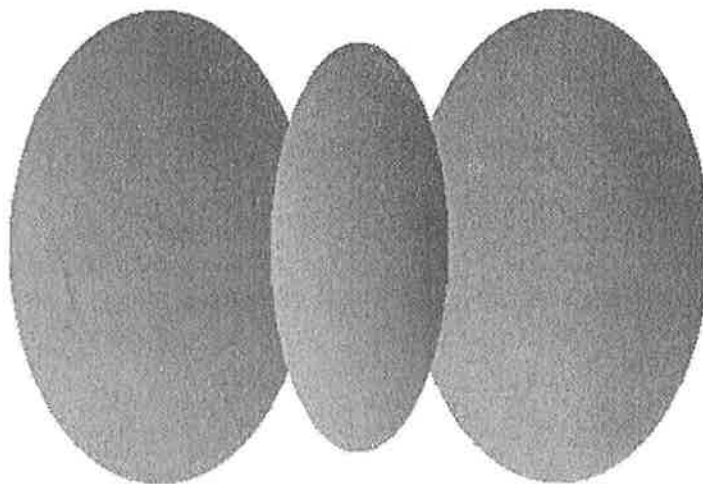


EP 2007 / 090

God BHT



VERKTØY FOR EVALUERING AV BEDRIFTSHELSETJENESTEN

Revidert utgave 2007



Statens
arbeidsmiljøinstitutt

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
Introduksjon	3
Erfaringer til nå	3
Behov for revisjon	3
Hva er nytt i God BHT 2007?	4
BHT og virksomhet evalueres hver for seg	4
Tekst i elementtabellene og poenggiving er fjernet	4
Tekstmessige justeringer	4
Elementene i God BHT	5
Nivåer	6
Framgangsmåte	7
Forberedelse	7
Felles gjennomgang	7
Oppfølging	7
Elementene	8
1. Kompetanse og tverrfaglighet	8
2. Kvalitetssystem	9
3. Etikk	10
4. Virksomhetsplanlegging i BHT	11
5. Kunderelasjon	12
6. Informasjon og markedsføring	13
7. HMS - planlegging	14
8. Kartlegging og risikovurdering	15
9. Tiltak	16
10. Undervisning og rådgivning	17
11. Helsefremmende arbeidsplasser	18
12. Målrettet helseovervåking	19
13. Arbeidsmedisinsk poliklinikk	20
14. Inkluderende arbeidsliv	21
15. Rusmidler og spilleavhengighet	22
Tabell 3: Oversiktstabell over elementene	23
Litteratur	24

Introduksjon

God BHT ble utviklet i perioden 1998-2000 for å bidra til å kvalitetssikre bedriftshelsetjenesten (BHT) i Norge. Det ble etablert et bredt sammensatt samarbeidsprosjekt hvor profesjonsforeningene innen BHT, LO, arbeidsgiversiden ved NHO, Direktoratet for arbeidstilsynet, Seksjon for arbeidsmedisin ved Universitetet i Bergen og Statens arbeidsmiljøinstitutt deltok.

Primært ble God BHT utviklet som et evalueringsverktøy for BHT i Norge. Det fikk god mottakelse i det norske BHT-miljøet. I 2003 ble det oversatt til svensk og er blitt en del av svensk BHTs "Good Practice"-prosjekt. Det finnes også i en engelsk utgave som ligger på Internett. Internasjonal interesse for verktøyet var noe av grunnen til at WHO senere fikk laget en bok om kvalitet i BHT.

God BHT er i dag en del av grunnopplæringen på "Grunnkurs for helsepersonell" på STAMI.

Erfaringer til nå

God BHT var opprinnelig ment å være et redskap for å gjøre en evaluering av egen BHT. Det har imidlertid vært brukt på andre måter som:

- Å involvere virksomheten og sammen diskutere elementene og kvaliteten og hva man ønsker
- Virksomheten har selv tatt initiativet og evaluert egen BHT
- Kravspesifikasjoner til BHT er laget ut fra elementene
- Ved spørsmål i forbindelse med outsourcing er elementene brukt for å fastsette standard på BHT
- Å evaluere BHT i søstervirksomheter i utlandet
- Elementene har vært brukt av Arbeidstilsynet for å vurdere kvaliteten på BHT
- En BHT har evaluert en annen BHT

Behov for revisjon

Siden God BHT ble laget i 2000 har det skjedd noen endringer i BHT i Norge.

- I 2001 fikk vi "Inkluderende arbeidsliv
- Ny arbeidsmiljølov (2006).
- To BHT-utredninger (2001 og 2007)
- Flere BHT-kjeder er kommet inn på markedet, noe som har ført til færre, men større enheter.
 - Nye samarbeidsformer
 - Kjededannelser
 - Nettverk
 - Større enheter
 - BHT som underleverandør til andre BHT.
- Økende kundeorientering og kommersialisering
- Færre leger i BHT, bl.a. pga fastlegereformen i 2001

Alt i alt er endringene så vidt omfattende at det er en allmenn oppfatning i BHT-miljøene at en revisjon av God BHT er både påkrevet og ønskelig.

Følgende har bidratt til revisjonsprosessen:

Revisjonsgruppen:

Norske fysioterapeuters forbund, Faggruppe for ergonomi ved Bente Resell
Norsk sykepleierforbund, Landsgruppe av bedriftssykepleiere ved Thea Kviteng
Norsk arbeidsmedisinsk forening ved Trygg Grov (oppstart) og Jarand Hindenes (avslutning)
Norsk Ergoterapeutforbund ved Anne Lorentzen,
Norsk Yrkeshygienisk Forening ved Lise Mette Bekkengen
Statens arbeidsmiljøinstitutt ved Arve Lie
Statens arbeidsmiljøinstitutt ved Odd Bjørnstad
Statens arbeidsmiljøinstitutt ved Kirsti Jacobsen

Referansegruppen:

Arbeidstilsynet ved Axel Wannag
NHO ved Siri Møllerud
LO ved Wenche Irene Thomsen

Hva er nytt i God BHT 2007?

BHT og virksomhet evalueres hver for seg

I den gamle versjonen av God BHT ble BHT og virksomhet evaluert samlet. Dette har mange BHT funnet vanskelig. I God BHT 2007 evalueres derfor virksomhet og BHT hver for seg.

Tekst i elementtabellene og poenggiving er fjernet

I den gamle versjonen av God BHT var det tekst i elementtabellen og oversiktstabellen for å beskrive kort de ulike nivåene i elementene. Dette skapte tvil om det var denne teksten eller teksten i kulepunktene under elementet som var viktigst. Tabellteksten er derfor fjernet i God BHT 2007.

I den gamle versjonen av God BHT var det poenggiving på en skala fra 0-6 i tillegg til nivåinndelingen fra 1-4. Dette førte til at mye tid ble brukt til å diskutere poengnivå i stedet for hva som kan forbedres. Poenginndelingen viste seg å ha lite for seg og er fjernet i God BHT 2007.

Tekstmessige justeringer

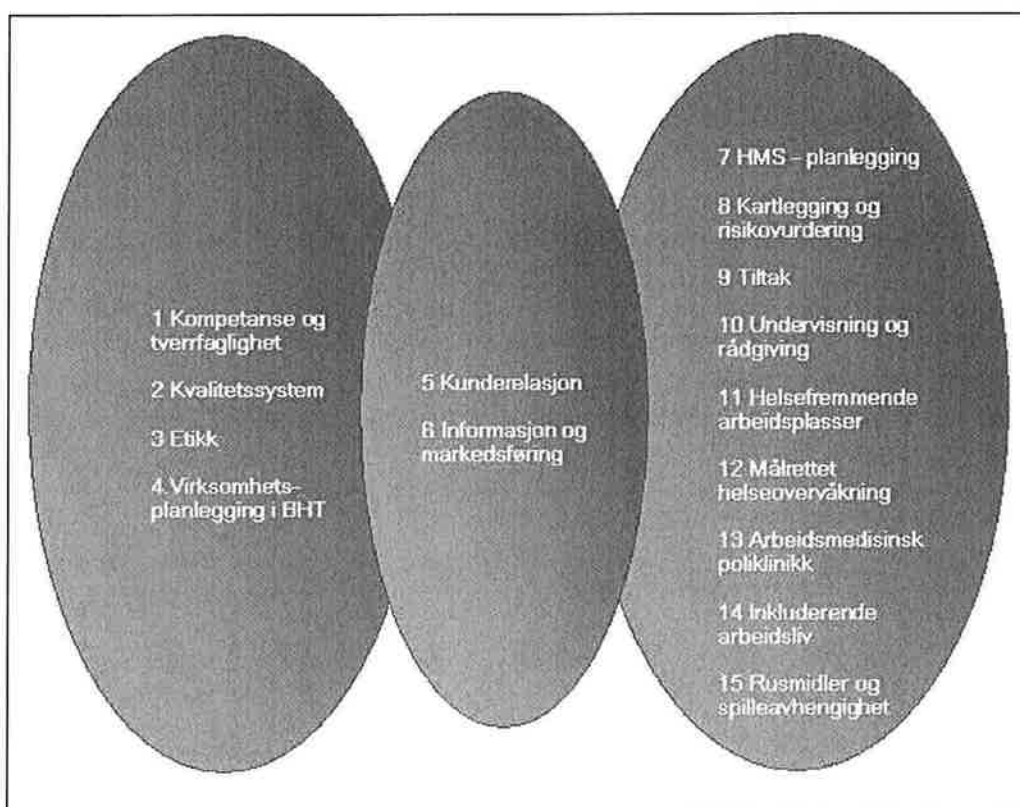
Det er gjort omfattende justeringer i element nr. 4: Virksomhetsplanlegging i BHT og element nr. 11: Helsefremmende arbeidsplasser og mindre justeringer i de andre elementene. I tillegg er introduksjonskapitlet omarbeidet.

Elementene i God BHT

Elementene er ikke tilfeldige, men bygger på krav i lov og forskrift. Forskrift for verne- og helsepersonale er riktig nok rettet til arbeidsgiver, men viser til viktige områder hvor BHT skal gi bistand til virksomheten. Elementene 2 om Kvalitet, 5 om Kunderelasjon og 6 om Informasjon og markedsføring, er ikke eksplisitt uttrykt i lovverket, men er tatt med fordi vi anser det som viktig. Vi har i tillegg valgt å ta med et eget element 3 om Etikk fordi dette er en viktig grunnpilar, og fordi det finnes internasjonalt fastsatte retningslinjer for bedriftshelsepersonell. Et element 11 om Helsefremmende arbeidsplasser er også tatt med fordi vi mener det i økende grad erkjennes både nasjonalt og internasjonalt at arbeidsplassen bør utnyttes som en viktig helsefremmende arena, og fordi det også er kommet med i den nye arbeidsmiljøloven.

Elementene kan deles i 3 grupper hvor nr. 1-4 omhandler BHT som virksomhet, nr. 5-6 om forholdet mellom BHT og kundevirksomhet og de siste 9 elementene om sentrale tjenester som BHT skal gi bidrag til.

Se for øvrig figur 1.



Figur 1: Elementene i God BHT

Nivåer

Hvert element er delt inn i 4 nivåer. Meningen er at man skal vurdere element for element og finn ut på hvilket nivå BHT og virksomheten befinner seg. Hovedhensikten er å finne fram til forbedringsmuligheter.

Nedenfor er det satt opp to tabeller hvor de fire nivåene er beskrevet for BHT (tabell 1) og for virksomheten (tabell 2). Målet bør være nivå 4 for begge, dvs. at ledere og ansatte tar sitt fulle HMS-ansvar og bruker BHT som en aktiv rådgiver og medvirker. Dette er God BHT.

Tabell 1: Nivåbeskrivelse for BHT

Nivå	Nivåbeskrivelse for BHT.
<u>4 : Fullt oppnådd</u>	BHT holder en høy faglig standard ¹ , og klarer å forholde seg til de ulike roller den skal ha overfor virksomheten. BHT samarbeider aktivt med virksomheten og bidrar til medvirkning og egenaktivitet fra ledelse og ansatte ² . BHT bruker anerkjente metoder, arbeider tverrfaglig og bidrar både til gode tiltak, god dokumentasjon, regelmessig evaluering og kontinuerlig forbedring. BHT inviterer til en løpende dialog om hvilke tjenester det er behov for.
<u>3: Betydelig fremgang</u>	BHT arbeider som eksperter, gjør kartlegginger, gir råd og skriver rapporter, men forankringen i virksomheten må bli bedre for å få til aktiv medvirkning og egenaktivitet fra ledelse og ansatte.
<u>2: Noe fremgang</u>	BHT arbeider lite planmessig og systematisk og dokumentasjon er mangelfull. Kompetanse og tverrfaglighet er mangelfullt utviklet. Samarbeidet mellom virksomheten og BHT er svært mangelfullt.
<u>1: Ikke startet</u>	BHT mangler kompetanse, plan og strategi og aktiviteten preges av tilfeldigheter. Fokus er på individer og enkelthendelser. Rene personallegeordninger kan være eksempler på dette.

¹Med begrepet "høy faglig standard" siktes det i dette dokumentet til BHTs primære oppgaver som fremgår av forskrift for Verne- og helsepersonale.

² Når vi bruker begrepet "ansatt" tenkes det i særlig grad på de ansattes representanter som tillitsvalgte og verneombud.

Tabell 2: Nivåbeskrivelse for virksomhet

Nivå	Nivåbeskrivelse for virksomhet
<u>4 : Fullt oppnådd</u>	Virksomheten holder en høy standard i HMS arbeidet og etterspør et tilsvarende høyt faglig nivå på BHT. Virksomheten ser behovet for involvering av ledere og ansatte i HMS-arbeidet og måler ledelsens innsats. Virksomheten ønsker BHT som en pådriver i HMS-arbeidet og legger forholdene til rette for dette. Virksomheten stiller krav til BHT og etterspør BHTs bidrag til dokumentasjon, evaluering og kontinuerlig forbedring. Virksomheten inviterer til en løpende dialog om hvilke tjenester det er behov for.
<u>3: Betydelig fremgang</u>	Virksomheten holder god standard i HMS-arbeidet, men er ikke like opptatt av å involvere ledere og ansatte i HMS-arbeidet som på nivå 4. Mer overlates til BHTs egne vurderinger og prioriteringer og vektleggingen av dokumentasjon, evaluering og forbedringsarbeid er ikke like stor som på nivå 4.
<u>2: Noe fremgang</u>	Virksomheten holder en under middels standard på HMS-arbeidet og overlater mye av vurderingene til BHT selv. BHT som ressurs i HMS-arbeidet etterspøres i mindre grad.
<u>1: Ikke startet</u>	Virksomheten er lite opptatt av HMS og har først og fremst en avtale med BHT fordi den er forpliktet til dette. Overlater det meste til BHTs egne vurderinger.

Framgangsmåte

Erfaringene fra bedriftshelsetjenester som har prøvet ut dette, tilsier at alle i BHT-teamet bør være med og at en må sette av god tid.

Fremgangsmåten kan være som følger:

Forberedelse

Hver enkelt går igjennom arbeidsheftet på forhånd og setter nivå på hvert element. Det er satt opp et sett med kulepunkter for hvert element. Disse løfter fram forhold som er viktige og som bør diskuteres. De er ment å være utfyllende i forhold til hva som legges i elementene. Feltet "Egne notater" kan brukes til stikkordsmessig begrunnelse for nivåsetting. Feltet "Forslag til forbedring" kan brukes til å notere ned stikkord om hva som kan gjøres for å bli bedre.

Felles gjennomgang

Teamet går i fellesskap gjennom alle 15 elementene og forsøker å bli enige om nivå for BHT og virksomhet. En vil da få fram en profil som antyder sterke og svake sider for både BHT og virksomhet. Tabell 3 bakerst i dette heftet kan brukes for å få fram en slik oversikt.

Oppfølging

Diskuter hvilke områder som er viktigst å forbedre og prioritere. Det kan være hensiktsmessig å identifisere hvem i teamet som har sterke og svake sider i forhold til de prioriterte forbedringsområdene og se på hva som trengs av ressurser for å bli bedre. Dette kan drøftes i forhold til enkelt personer eller for teamet som helhet.

Følgende kan for eksempel komme opp:

BHT vurderes til nivå 1, dvs. "ikke startet" på «Undervisning og rådgivning» og spørsmålet blir da hva en kan gjøre med dette. Er det slik at det er inntjeningskrav eller uskrevede regler som gjør det «forbudt» å lese i arbeidstiden, eller er det enkeltpersoner som trenger ekstra kompetanse?

Hvis «ja» på «forbudt» å lese i arbeidstiden, kan følgende løsning være aktuell: «Alle i teamet skal sette av en halv dag i uken til egenstudier».

Hvis «ja» på at det er enkeltpersoner som trenger skoling innen et felt, f.eks. kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet, kan konklusjonen være:
«Neste semesters kursbudsjett prioriteres til opplæring i kartleggingsmetoder.»

Det viktigste i evalueringen er at den enkelte BHT finner fram til forbedringsområder og iverksetter tiltak. På denne måten kan regelmessig bruk av verktøyet bidra til et kontinuerlig forbedringsarbeid.

LYKKE TIL!

Statens arbeidsmiljøinstitutt 15/10-2007

Arve Lie

Kirsti Jacobsen

Odd Bjørnstad

Elementene

1. Kompetanse og tverrfaglighet

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- BHT har et meget høyt kompetansenivå som fullt ut dekker kundens behov og arbeider tverrfaglig. Utdanningsplan samsvarer med kundens behov.
- God BHT etterstreber spesialistkompetanse innen alle de områdene/oppgaver som er spesifisert i Forskrift om verne- og helsepersonale. Som eksempler på faggrupper som kan bidra til dette nevner forskriften verneleder, yrkeshygieniker, sikkerhetsingeniør, psykolog, lege, sykepleier, fysioterapeut o.l. Listen er ikke uttømmende.
- God BHT sikrer samarbeid med virksomheten og utarbeider en oversikt over kompetanse i forhold til kundens behov.
- God BHT lager en utviklingsplan hvor målet er å skaffe kunden spesialistkompetanse på alle relevante HMS-områder.
- God BHT sikrer tverrfaglighet hvor dette er nødvendig og setter regelmessig av tid til egenutvikling og selvstudier.
- God BHT bidrar til forskning og vitenskapelig innsikt.
- God BHT unnlater å gå ut over sitt kompetanseområde.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

2. Kvalitetssystem

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT har et system for kvalitet som omfatter både kvalitet på de produktene BHT leverer og BHT sitt eget arbeidsmiljø. Systemet stiller også kvalitetskrav til BHTs eventuelle underleverandører.
- Systemet fungerer som styringssystem for den daglige drift av BHT.
- God BHT bruker anerkjente metoder. Profesjonsforeningenes veiledninger er eksempler på dette.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

3. Etikk

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT følger International Commission on Occupational Health (ICOH) sine etiske retningslinjer for BHT-personell, eller tilsvarende.
- God BHT sørger for at disse er gjort kjent og forankret hos kunden.
- God BHT bidrar til god dokumentasjon og evaluering.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

4. Virksomhetsplanlegging i BHT

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHTs virksomhetsplan bygger på kundevirksomhetenes innspill og behov
- God BHT bruker virksomhetsplanen aktivt som administrativt og operativt styringsverktøy for all aktivitet og prioriterte arbeidsområder.
- Virksomhetsplanen revideres årlig.
- Virksomhetsplanen er utarbeidet i samarbeid mellom BHTs styre, ledelse og de ansatte.
- I virksomhetsplanen fremgår:
 1. Presentasjon av BHT – tjenesteproduksjon og personell/organisering
 2. Visjon og verdigrunnlag
 3. Overordnede mål
 4. utfordringer
 5. Årlige mål og tiltak.
 6. Budsjett og nøkkeltall

Egne notater:

Forslag til forbedring:

5. Kunderelasjon

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

Med *"kunde"* menes arbeidsgiver eller dennes representant, den som betaler for tjenestene. God forankring forutsetter de ansattes medvirkning (for eksempel gjennom verneombud og tillitsvalgte).

- God BHT er kundeorientert, lytter til kunden og bidrar til at kunden får den beste løsningen.
- Periodiske handlingsplaner for BHT utarbeides i samarbeid med kunden, og er forankret i kundens systematiske HMS-arbeid (internkontroll).
- Arbeid utført for kunden er avtalt med kunden på forhånd i form av en skriftlig avtale.
- God BHT har jevnlig og systematisk kontakt med sine kunder, og undersøker systematisk kundetilfredshet.
- God BHT er omstillingsdyktig og er i stand til å endre sine planer underveis i pakt med kundens behov.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

6. Informasjon og markedsføring

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT klarer gjennom markedsføring og produktutvikling å bistå virksomheten til den beste løsningen på sitt HMS-arbeid. Dette gjelder både nåværende og fremtidige kunder.
- God BHT er i stand til å beskrive sine tjenester («produkter») på en forståelig og troverdig måte, f.eks. gjennom en «produktkatalog».
- God BHT er i stand til å øke bestillerkompetansen i virksomheten.
- God BHT samarbeider med virksomhet om å utvikle nye produkter i pakt med virksomhetens endrede behov.
- God BHT er en pådriver overfor virksomhetene i HMS-arbeidet

Egne notater:

Forslag til forbedring:

7. HMS - planlegging.

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT bistår med utforming og revisjon av virksomhetens HMS-system.
- God BHT bistår virksomheten med planlegging og gjennomføring ved etablering, vedlikehold og endring av arbeidsplasser, omorganiseringer, lokaler, utstyr og produksjonsmetoder.
- God BHT bistår virksomheten i utarbeidelse av retningslinjer for og ved innkjøp og bruk av helsefarlige produkter/kjemikalier, maskiner og utstyr.
- God BHT prioriterer forebyggende arbeid, og deltakelse ved planlegging, tilrettelegging og endring av arbeidsplasser m.m har høyeste prioritet.
- God BHT bidrar, i samarbeid med virksomheten, til at eventuelle HMS-konsekvenser blir vurdert før, under og etter omorganisering/omstilling i virksomheten.
- God BHT er en pådriver i dette arbeidet og sikrer at virksomheten ser nødvendigheten av dette.
- God BHT bidrar til at arbeidet blir evaluert.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

8. Kartlegging og risikovurdering

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT behersker grunnleggende kartleggingsteknikker, både kvalitative og kvantitative, bidrar til risikovurdering og tar selv initiativ til å informere partene i virksomheten om risikofylte forhold.
- God BHT bistår virksomheten i HMS-kartlegging, bl.a. av utstyr/tekniske innretninger, produksjonsprosesser, eksponeringsforhold, arbeidsorganisering, arbeidstidsordninger, behov for og bruk av verneutstyr, jobbkrav, jobbinnhold og ansattes muligheter til medbestemmelse.
- God BHT sikrer forankring ved aktiv medvirkning og egenaktivitet fra ledelse og ansatte.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

9. Tiltak

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

Virksomheten er selv ansvarlig for at tiltak på HMS-området blir gjennomført.

- **God BHT bidrar til at tiltak iverksettes i samarbeid med ledelse og ansatte.**
- **God BHT bidrar til at tiltak iverksettes i henhold til lover og forskrifter.**
- **God BHT bidrar til god dokumentasjon og evaluering av gjennomførte tiltak.**

Egne notater:

Forslag til forbedring:

10. Undervisning og rådgivning

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT bidrar til informasjon og opplæring på områdene arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi, generelt HMS-arbeid og HMS-risiko.
- God BHT har bred HMS-kompetanse og evnen til å kunne formidle dette på en pedagogisk god måte.
- God BHT bidrar sammen med virksomheten til at opplæring og informasjon blir satt i system.
- God BHT er i stand til å gi konkrete råd og bistand i samarbeid med ledelsen og de ansatte ved virksomheten, og tar selv initiativ til dette når det trengs.
- God BHT behersker både rollen som ekspert, rådgiver og veileder.
- God BHT bidrar til god dokumentasjon og evaluering av all undervisning og rådgiving.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

11. Helsefremmende arbeidsplasser

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT stimulerer virksomheten til å skape og videreutvikle forhold som fremmer ansattes utvikling, helse og trivsel. Slike forhold benevnes ofte som "friskfaktorer". Det kan være organisatoriske tiltak og tilrettelegging som berører en eller flere ansatte ut fra deres spesielle situasjon, for eksempel mulighet for å velge arbeidstid ut fra en spesiell hjemmesituasjon.
- God BHT bidrar til at
 - ledere og ansatte kommer fram med sitt syn på hva som vil fremme trivsel, utvikling og helse og at dette tas med i innsatsen for et bedre arbeidsmiljø.
 - helsefremmende tiltak og aktiviteter skal inngå i bedriftens HMS-arbeid
 - tiltak som handler om livsstil, relateres til arbeidssituasjon og forholdene på arbeidsplassen

Egne notater:

Forslag til forbedring:

12. Målrettet helseovervåking

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

Virksomheten er ansvarlig for at målrettet helseovervåking i henhold til risikovurdering og/eller lov og forskrift blir gjennomført.

- God BHT har, i samarbeid med ansatte og ledelse i virksomheten, laget et helseovervåkingsprogram basert på lov, forskrift, risikovurdering og hva som er god praksis.
- God BHT gjennomfører ikke generelle helseundersøkelser som ikke er rettet mot spesifikke arbeidsmiljøfaktorer

Egne notater:

Forslag til forbedring:

13. Arbeidsmedisinsk poliklinikk

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT innebærer at det gis tilbud om konsultasjoner ved arbeidsrelaterte helseplager/sykdom, og at helseoppfølging av den enkelte ansatte gjøres i samarbeid med primærhelsetjenesten eller spesialist.
- Erfaringene fra dette arbeidet brukes som grunnlag for forebyggende tiltak sammen med ledelse og de ansatte.
- God BHT bidrar til at meldeplikt for arbeidsrelatert sykdom og - skade følges.
- God BHT overholder helsepersonells lov om taushetsplikt.
- God BHT bidrar til god dokumentasjon og evaluering.
- Andre oppgaver som kan være aktuelt å definere inn under arbeidsmedisinsk poliklinikk er yrkesrelaterte vaksinasjoner, helseattester, arbeid knyttet til utestasjonering i utlandet mv.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

14. Inkluderende arbeidsliv

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

Inkluderende arbeidsliv (IA) er et nasjonalt satsingsområde for å redusere sykefraværet, øke pensjoneringsalderen og opprettholde og fremme sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne i og utenfor arbeidslivet. I arbeidet med et inkluderende arbeidsliv er det klart definerte roller for ledelse, ansatte, BHT, fastlege og NAV.

- God BHT bidrar til at dette arbeidet blir integrert i HMS-arbeidet, og at det er forankret i AMU og/eller andre partsammensatte utvalg i virksomheten.
- God BHT bistår ledelse og ansatte i å utforme retningslinjer for dette arbeidet.
- God BHT gir bistand til ansatte og ledere i IA-arbeidet, og er virksomhetens sakkyndige innen inkluderende arbeidsliv.
- God BHT bidrar i virksomhetens arbeid med å forebygge og redusere sykefraværet og til å sette det forebyggende arbeidet inn i en helhetlig sammenheng
- God BHT er brobygger mellom behandlende lege og virksomhet, og samarbeider med fastlege/kommunehelsetjeneste og NAV.
- God BHT bidrar til god dokumentasjon og evaluering og ser til at erfaringene brukes til forebyggende tiltak.

Egne notater:

Forslag til forbedring:

15. Rusmidler og spilleavhengighet

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe fremgang	3: Betydelig fremgang	4: Fullt oppnådd
BHTs evne til å bidra				
Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette				

- God BHT bistår ledelse og ansatte i å utforme retningslinjer og opplæring om dette i virksomheten.
- God BHT er virksomhetens sakkyndige innen rus- og spilleavhengighet.
- God BHT bidrar til at dette arbeidet er forankret i virksomheten og foregår i linjen.
- God BHT bidrar til god dokumentasjon og evaluering og ser til at erfaringene brukes til forebyggende tiltak.
- God BHT i samarbeid med virksomhet gir tilbud om bistand til ansatte med problemer

Egne notater:

Forslag til forbedring:

Tabell 3: Oversiktstabell over elementene

	ELEMENT	BHTs evne til å bidra (nivå 1-4)	Virksomhetens evne til å etterspørre og legge til rette (nivå 1-4)
1.	KOMPETANSE OG TVERRFAGLIGHET		
2.	KVALITETSSYSTEM		
3.	ETIKK		
4.	VIRKSOMHETSPLANLEGGING I BHT		
5.	KUNDERELASJON		
6.	INFORMASJON OG MARKEDSFØRING		
7.	HMS-PLANLEGGING		
8.	KARTLEGGING OG RISIKOVURDERING		
9.	TILTAK		
10.	UNDERVISNING OG RÅDGIVNING		
11.	HELSEFREMMEDE ARBEIDSPLASSER		
12.	MÅLRETTET HELSEOVERVÅKING		
13.	ARBEIDSMEDISINSK POLIKLINIKK		
14.	INKLUDERENDE ARBEIDSLIV		
15.	RUSMIDLER OG SPILLEAVHENGIGHET		

Litteratur

- Arbeidsmedisinske veiledninger. Norsk arbeidsmedisinsk forening; 2006. <http://www.nhi.no/amv/>
- Arbeidstilsynet. Bedriftshelsetjenesten - en god hjelper for din bedrift. 2004. <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=27754>
- Arbeidstilsynet. Verne- og helsepersonale. Forskrift av 21.04.1994 nr 333. 1994. <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=27831>
- Haugli L. Bedriftshelsetjenesten som bedrift. Analyseverktøy for utvikling av egen bedriftshelsetjeneste. 1994. Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- ICOH. Internasjonale etiske retningslinjer for bedriftshelsepersonell. 3. 1996. <http://www.legeforeningen.no/index.gan?id=17741&subid=0>
- Lie A, Baranski B, Husman K, Westerholm P. (ed.) Good Practice in Occupational Health Services. A Contribution to Workplace Health. World Health Organization. Regional Office for Europe, Copenhagen, EUR/02/5041181; 2002. <http://www.euro.who.int/document/e77650.pdf>
- Lie A, Bjørnstad O, Jacobsen K, Brockhus A, Fagerland S, Hjellev JO, et al. God BHT. Høringsmatrise med arbeidshefte. Versjon 5/2000. Oslo, Statens arbeidsmiljøinstitutt. <http://www.idebanken.org/bhterfaring/binaryfile.asp?filID=727>
- Lie A, Bjørnstad O, Jacobsen K. Good Occupational Health Service. Work Book with Audit Matrix. Version 5/2000. NIOH; 2000. <http://www.stami.no/filestore/01nr.2eng.pdf>
- Lie A, Bjørnstad O, Jacobsen K. God BHT. Et verktøy for evaluering av bedriftshelsetjenester i Norge. Statens arbeidsmiljøinstitutt: STAMI-rapport nr. 2; 2001. <http://apu.idium.no/stami.no/filestore/01nr.2.pdf>
- Lie T, Karlsen JE, Tharaldsen JE. Evaluering av verne- og helsepersonale i virksomhetene. 2004. Rogalandsforskning. RF-1999/007.
- Martimo KP. Audit matrix for evaluating Finnish occupational health units. Scandinavian Journal of Work Environment & Health 1998 Oct;24(5):439-43.
- Menckel E, Westerholm P. (ed.) Evaluation in Occupational Health Services. ICOH, Arbeidslivsinstituttet, Butterworth Heinemann; 1999.
- Moen BE. Håndbok for bedriftshelsetjenesten. Del 1-3. Arbeidsmiljøforlaget; 2003.
- Næringsmiddelindustriens Landsforening. Sjekkliste bedriftshelsetjenesten. 1995.
- Taskinen, H. (ed.) Good Occupational Health Practice. A guide for planning and follow-up of occupational health services. Helsinki: Ministry of Social Affairs, Finnish Institute of Occupational Health; 1999.
- Westerholm P, Baranski B. Guidelines on Quality Management in Multidisciplinary Occupational Health Services. World Health Organization; 1999. EUR/ICP/EHBI 02 02 03. http://www.who.int/occupational_health/regions/en/ocheurqualitymanagement.pdf