

Arbeid og helse

Mobbing på arbeidsplassen





Foto forside og denne side: Ingram Imagelibrary

Arbeid og helse

□ LEDER

ISSN 0806-3648

Utgiver: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Adresse: Postboks 8149 Dep 0033 OSLO

Besøksadresse: Gydas vei 8, Marienlyst

Tlf 23 19 51 00

www.stami.no

Ansv. redaktør: Hege Njaa Rygh

Tlf 23 19 51 64

Epost hnr@stami.no

Red. sekretær: Norunn K. Torheim

Epost webred@stami.no

Design: Tank Design – www.tank.no

Trykk: Løren Grafisk AS

Opplag: 4.500

Neste nummer av Arbeid og helse er en magasin-
utgave. Materiellfrist er 10. januar 2006.

Om å være utrygg

I biologisk og sosial sammenheng har de fleste mennesker en innebygget trang til trygghet. Riktignok finnes et lite mindretall som har hang til å leve mer eller mindre bokstavelig på avgrunnens rand gjennom ulike former for risikosport, men vi andre søker etter evne å oppsøke eller skape noenlunde forutsigelige rammer for et akseptabelt liv. Det tar simpelthen på med stadige og uventede omstillinger!

Derfor vil vi også foretrekke arbeidsforhold som er gode eller i det minste akseptable. Den delen av vårt liv som avhenger av arbeidet – og det er mer enn bare arbeidstiden – burde i alle fall ikke være preget av frykt. Dessverre er ikke mennesker bare gode mot hverandre, og ledere har en egen mulighet – gjennom sine maktposisjoner – til å skape frykt. Derfor vil jeg gjerne understreke hvor viktig det er å kunne motvirke slikt. Mobbing på arbeidsplassen, som dette ofte kalles, omtales nærmere i dette nummeret av Arbeid og helse. Det er gledelig å se at problemet tas på alvor i samfunnet og i forskermiljøer. De av oss som har opplevd overordnede ondsinnede håndtering av underordnede medmennesker

på arbeidsplassen, må berømme dem som forsøker å gjøre noe for å forebygge og håndtere dette ødeleggende fenomenet.

Da kvalitetssystemer kom skikkelig på moten for noen tiår siden, satte den kjente kvalitetsguruen W. Edwards Deming opp et første bud for alle virksomheter som aktet å satse på kvalitet: «Drive out fear!». Dette budet om ikke bare å fjerne frykt, men aktivt å drive den ut, er stadig et godt bud for å skape gode arbeidsplasser som bidrar til det gode liv. For det er det livet vi vil ha.



Direktør Trygve Eklund.

Foto: Tor Richardsen/Scanpix

Hva er mobbing på arbeidsplassen?

Mobbing er noe annet enn en konflikt mellom to likeverdige parter. Når mobbing skjer er det ubalanse i styrkeforholdet. Partene er ikke like sterke. Slik vi bruker mobbebegrepet i Skandinavia, kan en person mobbes både av overordnet, av kolleger eller av klienter.



Forsker Rita Bast-Pettersen sier at det ikke defineres som mobbing når partene i en konflikt er like sterke eller det handler om enkeltstående episoder.

Tekst: Hege Njaa Rygh

Foto: Norunn K. Torheim

Mobbebegrepet kan ha noe ulik betydning for ulike mennesker. – Dersom man skal sette i gang kampanjer og planlegge tiltak mot mobbing må vi ha en felles forståelse av hva mobbing innebærer, sier forsker Rita Bast-Pettersen på STAMI. Hun mener at mobbing best kan defineres som når ett eller flere individer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger, som trakassering, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting, fra ett eller flere individer, og at det er en ubalanse i styrkeforholdet mellom de to partene. – At offeret ikke kan forsvare seg er et typisk element i mobbingen, sier Bast-Pettersen. – Når partene som står mot hverandre er

like sterke eller det handler om enkeltstående episoder, definerer vi ikke dette som mobbing, sier Bast-Pettersen. Med denne definisjonen som utgangspunkt ser det ut til at rundt 100.000 personer utsettes for mobbing i arbeidslivet, men ikke hver dag. Antallet utgjør om lag 5 prosent av arbeidstakerne. Mobbing som problem må ikke sees isolert fra arbeidsplassen og arbeidsmiljøet forøvrig og en helhetlig tilnærming til problemet er nødvendig. Den beste løsningen på et mobbeproblem er å stoppe mobberens. Alternativt kan det være en løsning å skille mobbeofferet fra mobberens, sier Rita Bast-Pettersen.

Mobbing kan gi store helsekonsekvenser

STAMI og Direktoratet for arbeidstilsynet arrangerte et fulltegnet dagsseminar om mobbing på arbeidsplassen 1. september.

På STAMIs og Arbeidstilsynets seminar om mobbing på arbeidsplassen viste professor Ståle Einarsen, Universitetet i Bergen, at mobbing kan føre til store helsekonsekvenser. Einarsen gikk gjennom konsekvenser av mobbing i arbeidslivet og pekte på at den som mobbes kan uttrykke problemet på ulike måter, men at irritasjon, aggresjon, hyppige humørsvingninger, mangel på konsentrasjon og valgt isolasjon kan være typiske tegn.

Mobbing kan føre til ekstreme helseplager både mentalt, psykosomatisk og fysisk, mener Einarsen. Mobbeofferet kan utvikle posttraumatiske stresslidelser (PTSD). Dette innebærer for eksempel unngåelse, hyperaktivering eller gjenopplivelse av traumatet. Ifølge Einarsen oppgir 75 prosent av de som er mobbet at de har opplevd PTSD (Einarsen et al 1999, Mikkelsen og Einarsen, 2002).

Mobbing aktiverer eksistensiell frykt for å bli utstøtt og raserer våre basale antagelser om oss selv, sa Einarsen.

Slike opplevelser kan gi ekstrem angst og kan føre til sammenbrudd i en rekke biologiske systemer og skaper til slutt en offer-personlighet.

Men Einarsen understreket at sammenhengen mellom mobbing og personlighet ikke er avklart, selv om langvarig mobbing ser ut til å kunne føre til personlighetsforandringer. Einarsen har skissert tre steg som kan tas i arbeidet med å forebygge mobbing.

1 Primærintervensjon:

Utvikle godt og inkluderende arbeidsmiljø med toleranse for mangfold og konflikt. Utvikle gode, men myndige og uredde og ansvarlige ledere. Utvikle organisasjonskultur med toleranse for konflikt, men med klare grenser for adferd.

Bergensforskerne Stig Berge Matthiesen og Ståle Einarsen bidro faglig på STAMI og Arbeidstilsynets seminar om mobbing på arbeidsplassen.

2 Sekundærintervensjon:

Utvikle mekanismer for å rapportere og stoppe mobbingen og stoppe eller fjerne destruktive og udugelige ledere og medarbeidere.

3 Tertiærintervensjon:

Behandling av offeret. Rehabilitering av offer og arbeidsmiljø.





VARSLING

– støtte eller trussel for arbeidstakeren?

Tekst: Hege Njaa Rygh

Det er lite forskning på området varsling og effektene varsling kan medføre. Dette sa forsker Stig Berge Matthiesen, Universitetet i Bergen, på dagsseminaret om mobbing på arbeidsplassen.

En definisjon av varsling eller whistleblowing er en situasjon der en ansatt har sett /observert en uakseptabel/ulovlig operasjon/handling/sak som andre stilltende aksepterer eller ikke vil se og den ansatte orienterer om saken slik at det får oppmerksomhet.

Ytringsfrihetskommisjonen avga i 1999 sin innstilling og framla en definisjon av varsling. Den bygger på, blant annet at

- 1 det foreligger et påstått kritikkverdig forhold
- 2 det finnes en ansatt som kjenner til forhold og vedkommende tar affære
- 3 det foreligger en offentliggjøring av forholdet – det varsles om forholdet til en instans/person som kan gjøre noe med forholdet

Det kalles varsling bare når det ikke skjer i egen vinnings hensikt. Den eller de som får beskjed om hendelsen kan være en utenforstående myndighet eller påvirkningsgruppe. Varslingen gjelder handlinger som rammer andre – ikke en selv.

Varslingen er ikke en del av det vanlige avviksrapporteringsystemet.

– Varsleren løper en stor personlig risiko. Det er vanskelig å få klanderverdige forhold avdekket når dette skal ses i forhold til kravet om lojalitet til bedriften, sa Berge Matthiesen.

– Men det kan oppfattes som legitimt å varsle når offentliggjøringen skjer av god vilje og uten egen nytte, det som offentliggjøres er kritikkverdig og alle interne prosedyrer er prøvd. Det må foreligge dokumentasjon på forholdet og offentliggjøring må være hensiktsmessig for å få stoppet forholdet.

I den nye arbeidsmiljøloven behandles varslersens rett til å varsle. Dette er likevel et såpass omstridt tema at når hele loven trer i kraft fra januar 2006, gjelder ikke dette forbudet mot gjengjeldelse som følge av varsling. Det trer i kraft først i juni 2006.

Ledere har et stort ansvar når en varslings situasjon oppstår. Lederens håndtering vil være avgjørende for utfallet av saken både for varsleren og bedriften. Lederen må forholde seg til saken og ta varslingen alvorlig og behandle varslersens bekymring seriøst. Bare med et slikt utgangspunkt kan forholdet ordnes opp i, sa Berge Matthiesen.

HVA SIER LOVVERKET OM MOBBING?

Her er utdrag fra arbeidsmiljøloven (aml 2005) som vil berøre mobbing på arbeidsplassen.

§ 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

«Arbeidstakere skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.»

§ 2-4 Forbud mot gjengjeldelse som følge av varsling

«Arbeidstaker har rett til å varsle offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten der dette ikke er i strid med annen lov.»
«Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler etter første ledd er forbudt.»

§ 4-3 Krav til det psykososiale miljøet

«Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.»

§ 13-1 Forbud mot diskriminering

- 1 «Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.»
- 2 «Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.»
- 3 «Bestemmelsene i dette kapitlet gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.»
- 4 «Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.»
- 5 «Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstammning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven.»

§ 13-8 Bevisbyrde

«Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelser i dette kapittel eller at det er gjort bruk av gjengjeldelse i strid med § 2-4 som følge av arbeidstakers varsling om brudd på bestemmelse i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.»

§ 13-9 Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet

- 1 «Den som er blitt diskriminert i strid med dette kapittel eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 2-4 som følge av varsling om brudd på dette kapittel, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.»
- 2 «Erstatning for økonomisk tap som følge av diskriminering i strid med dette kapittel og gjengjeldelse i strid med § 2-4 som følge av varsling om brudd på dette kapittel, kan kreves etter de alminnelige regler.»
- 3 «Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.»

Den nye arbeidsmiljøloven trer i kraft fra 1. januar, men unntak av § 2-4 som ikke trer i kraft før 1. juni 2006.



Jobbing uten mobbing

Prosjektet *Jobbing uten mobbing* skal bidra til å forebygge mobbing i arbeidslivet gjennom å bevisstgjøre og ansvarliggjøre aktørene på hver arbeidsplass. Det er myndighetene og partene som har inngått intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv som står bak tiltaket og som slik ønsker å bidra til at færre arbeidstakere skal oppleve å bli utsatt for mobbing i arbeidslivet. Arbeidstilsynet har prosjektsekretariatet. Foranledningen til opprettingen av prosjektet var blant annet statsminister Kjell-Magne Bondeviks nyttårstale for 2003 der han tok til ordet for en kampanje mot mobbing på arbeidsplassen.

Prosjektets målsetting er:

Delmål 1 Sette aktørene på arbeidsplassen selv i stand til å forebygge og håndtere mobbing

Delmål 2 Sikre kunnskap om forebygging og håndtering av mobbing hos sentrale helse-, miljø- og sikkerhetsaktører og støtteaktører

Delmål 3 Stimulere til utvikling og spredning av kunnskap om mobbing i arbeidslivet

Delmål 4 Tydeliggjøre mobbing som en viktig del av virksomhetens arbeid i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet

Handlingsplanen mot mobbing i arbeidslivet ble lansert november 2004.

Prosjektets målgrupper

– Arbeidsgiver har hovedansvaret for at det legges tilrette for et godt arbeidsmiljø og at mobbing og trakassering ikke finner sted. Det understreket prosjektleder Anne-Gjertrud Fugletveit på dagsseminaret om mobbing. Samtidig er det viktig at ansatte er medvirkende og er involvert i arbeidet. – Andre viktige medspillere er HMS-aktører og støtteaktører utenfor arbeidsplassen som for eksempel bedriftshelsetjenesten, trygdeetatens arbeidslivssentrene, Arbeidstilsynet og opplæringsinstitusjoner, sa Fugletveit. – I tillegg bør vi spille på lag med for eksempel arbeidslivsjurister, trygdekontorer og fastleger.

5 PÅ MOBBESEMINARET

Arbeid og helse stilte følgende spørsmål til deltakere på seminaret om mobbing på arbeidsplassen:

Hva vil du trekke fram som det viktigste tiltaket, på bedrifts- eller samfunnsnivå, for å forebygge mobbing?



Anders Dahle,
Seniorrådgiver,
Høgskolen i Oslo

– Ansette ledere med riktig type holdning og gi tilstrekkelig utdanning av lederne slik at de får den kunnskapen de trenger for å drive forebyggende arbeid.



Hilde Myklebust,
IA-prosjektleder, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)

– At arbeidsgiver har et verktøy å bruke for å jobbe med forebygging.



Øyvind Dillan,
Førsteinspektør/
verneombud, Mattilsynet, Steinkjer

– Synliggjøre problemene i bedriften.



May Bente Brunstad,
Hovedverneombud,
SpareBank1 Gruppen AS

– Å jobbe systematisk med HMS-arbeid og ha gode retningslinjer for å jobbe med konflikthåndtering og mobbing.



Fred-Henning Jensen
Ambulansesjåfør/
Divisjonsverneombud,
Ullevål universitetssykehus

– At arbeidsgivere på alle nivå er lært opp til å være proaktive i å fremme samarbeid. Det vil løse opp i mye, men ikke alt av mobbing, mobbing er jo et veldig sammensatt begrep.

Tekst og foto: Norunn K. Torheim

Doktorgrader på STAMI

Har kvinner og menn ulik risiko for lungekreft?



Gisle Berge

Gisle Berge ved Toksikologisk seksjon disputerte 16. mars med avhandlinga *Metabolic activation of polycyclic aromatic hydrocarbons and lung carcinogenesis*. Berge har studert skilnader i kreftutvikling i lunge mellom menn og kvinner. Han har funnet ut at eit enzym som omdannar tjærestoff i sigarettøyk til kreftframkallande stoff, finst i større mengder hos kvinner enn hos menn, noko som støttar indikasjonar på at

kvinner har lettare for å utvikle lungekreft enn menn. Berge har og undersøkt om østrogen eller ein reseptor for østrogen kan ha noko så seie for kjønnsforskjellane, men ein slik samanheng vart ikkje funne. Vidare viste Berge at antioksidanten resveratrol, som mellom anna finst i raudvin, bær og nøtter, hemmar danning av skadar på arvestoffet i lungeceller som blir utsett for tjærestoff. Den same effekten vart ikkje funnen på mus.

Tekst: Norunn K. Torheim
Foto: Steinar Messel

Stor variasjon i muskelskjelettplager over tid



Ólöf Steingrimsdóttir

Ólöf Anna Steingrimsdóttir ved Arbeidsfysiologisk seksjon disputerte 16. mars med avhandlingen *Subjective health complaints and their relation to muscle responses in a working population*. Steingrimsdóttir har studert ansatte i Posten i tre år for å kunne si noe om årsakssammenhengen mellom anspente muskler og muskelskjelettplager. De ansatte har svart på spørreskjema hver måned og en gang i året ble det målt hvor anspente musklene var når de gjennomførte bestemte oppgaver. Studien viste at de som hadde

hatt muskelskjelettplager hadde mindre anspente muskler når de gjorde oppgaver med statiske muskelkontraksjoner. De som hadde hatt psykologiske plager, hadde mer anspente muskler under oppgaver med lite fysisk bevegelse, som tastaturarbeid, og ved kognitivt arbeid, som å muntlig besvare spørsmål ansatte i Posten ofte får fra kunder. Funnene indikerer at sammenhenger mellom muskelaktivitet og ulike typer helseplager ikke er entydige og kan være situasjonsavhengige.

Utvikling av insulinresistens i skjelettmuskulatur



Jérôme Ruzzin

Jérôme Ruzzin ved Arbeidsfysiologisk seksjon disputerte torsdag 30. juni med avhandlingen *Cellular mechanisms for insulin resistance in skeletal muscles and effects of contraction*. Ruzzin har studert mekanismer for utvikling av insulinresistens i skjelettmuskulatur og har prøvd å finne ut hvordan muskelkontraksjon kan motvirke denne resistensen. Ruzzins studier viste at stresshormonet kortisol fører til redusert insulinstimulert glukoseopptak og glykogensyntese i muskulatur;

altså insulinresistens. Muskelkontraksjon kunne imidlertid stimulere glukoseopptak som normalt i insulinresistente muskler og muskelkontraksjon kunne normalisere insulinsensitivitet i muskler fra rotter behandlet med stoffer som ligner på kortisol. Resultatene viser at stresshormonet kortisol er en meget sterkt risikofaktor for insulinresistens, og resultatene tyder også på at fysisk aktivitet kan ha en viktig rolle for å forebygge insulinresistens induisert av stress.

RØYKFRITT ARBEIDSMILJØ FOR ANSATTE PÅ SERVERINGSSTEDER

Prosjektrapporten er klar i oktober

STAMI har undersøkt eksponering for tobakksrøyk på 13 utesteder i Oslo før og etter at røykeloven ble endret 1. juni 2004. I tillegg til måling av luftforurensing i serveringslokalene er også de ansattes lungefunksjon på stedene undersøkt og de har avgitt

urinprøver. Urinen er sjekket for mengden av stoffet kotinin som sier noe om eksponeringen for nikotin. Resultatene fra undersøkelsene blir presentert i en rapport i midten av oktober. Informasjon følger på www.stami.no

KURS I LIVSFASELEDELSE: Ledelse i forhold til med- arbeiderens ulike livsfaser

Tekst: Terje Pettersen, rådgiver på STAMI

Seksjon for informasjon, bibliotek og opplæring (SIBO) på STAMI har i flere år fanget opp den tendensen at yngre personer blir ledere for eldre og mer erfarne kollegaer (eldre enn 50 år).

Seksjonen har nå utviklet et kurs-tilbud (1 dag x 3) for personer som er ledere der eldre medarbeidere inngår i betydelig grad, og ellers på naturlig måte sammen med yngre medarbeidere. Målet for kurset er å gi mer kunnskap, økt bevissthet og lederhandlekraft, slik at man blir en bedre leder for en slik medarbeidergruppe.

Kurset er kalt «Livsfaseledelse». Det er viktig å understreke at kurset ikke bare handler om å fokusere på eldre medarbeideres situasjon og behov for å bli ledet. Vi vil også vise at en mer bevisst lederpraksis overfor eldre medarbeidere, «smitter» på en positiv måte over på det felles arbeidsmiljø. Til nå har vi sett at tiltaket kan skape et mer helhetlig og inkluderende arbeidsfellesskap for alle aldersgrupper (livsfaser), selv om kurset primært er rettet inn mot det å bli en bedre leder for de eldre medarbeiderne.

Kurset søker å gi deltakerne både påfyll av aktuell relevant kunnskap (teori) med hensyn til å lede eldre medarbeidere, og å øve inn pedagogiske lederverktøy (praksis). Kursets form baserer seg på korte forelesninger, erfaringsbasert læring og praktiske arbeider mellom hver kurssamling.

Foruten vår egen erfaring og kunnskap, bygger kurset på informasjon vi har hentet inn via intervjuer med arbeidslivssentrene i Østfold, Oslo, Stavanger, Trondheim og Tromsø. Dette har hjulpet oss til å knytte kurset tydeligere opp til delmål 3 i Avtalen for et mer inkluderende arbeidsliv. Dessuten har vi fått hjelp av Senter for seniorpolitikk (Oslo), og ikke minst av Statskonsult som bevilget oss midler til gjennomføring.

I september avsluttes en pilot-utprøving av kurset i Stovner bydel i Oslo. Deltakere har vært 24 pedagogiske ledere av barnehager. De har bidratt til å utvikle kurset videre.

Ny arbeidsmiljølov – hva får denne å si for bedriftshelsetjenesten (BHT)?

Alle har vel fått med seg at vi har fått en ny arbeidsmiljølov. Den trer i kraft 1. januar 2006. Selv om den nye loven bærer i seg mange av de samme tankene som loven fra 1977, er det kommet til noen nye momenter. Det er derfor svært viktig for BHT å sette seg inn i den nye loven. Noen godt innarbeidede begreper vil måtte forsvinne – blant annet. «§12-problematikk» om psykososialt arbeidsmiljø.

Nytt er at Internkontrollavgivningen og Inkluderende arbeidsliv er «bakt» inn i loven. Det viktigste skillet i forhold til gammel lov er at den nye vektlegger både arbeidstakers, virksomhetens og samfunnets interesser. Den gamle loven var en arbeidervernlov. Striden gikk på om formålet med loven skulle være å «bidra til et inkluderende arbeidsliv» eller «å bidra til et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov». Den siste formuleringen fikk flertall.

Nytt er også at det er blitt en oppmyking av overtidsbestemmelsene og bruk av midlertidige ansettelser, og at stillingsvernet ved oppsigelser er noe svakere. Dette var det stor uenighet om, naturlig nok. STAMI bidro blant annet til at oppmykingen av overtidsbestemmelsene ble mindre omfattende enn Arbeidslivslovutvalgets forslag. Ellers signaliserer loven økt vektlegging av psykososialt arbeidsmiljø, økt vern mot vold og trakassering og en særskilt beskyttelse av varslere. Om loven virkelig gir en reell beskyttelse av varslere har vært grunnlag for heftig debatt den siste tiden.

Helt nytt er forslaget om at virksomhetene nå plikter å vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne. Arbeidslivslovutvalget skrev ikke noe om dette i sin omfattende innstilling. Dette er et innspill som har kommet fra Stortingsmelding 16 (2002-2003) – «Resept for et sunnere Norge» og som har glidd greit igjennom. Det står i forarbeidene til loven (Ot. prop. 49 (2004-2005) at virksomhetene ikke plikter å gjennomføre noe som helst – bare vurdere – og – selvsagt – dokumentere at de har vurdert.

Hva så med bedriftshelsetjenesten selv? Den er omtalt i § 3-3 i den nye loven. Arbeidsgiver skal nå vurdere om virksomheten trenger BHT. Selv om bransjeforskriften (Arbeidstilsynets best.nr. 501) ikke er opphevet, er det grunn til å frykte at denne etter hvert kan bli faset ut. En utfasing kan være behagelig for tilsynsmyndighetene fordi de i praksis ikke har klart å følge den skikkelig opp.

Oppmuntrende er det imidlertid å se i kommunalkomiteens innstilling om ny arbeidsmiljølov at et stort politisk flertall (H, Ap, SV, Krf og Sp) vektlegger at kvaliteten på BHT må styrkes, at spørsmålet om godkjenningsordning må gjenopptas og at målet på lengre sikt må være BHT for alle. Arbeids- og sosialdepartementet er, dessverre, av en annen oppfatning, og skriver i sin kortomtale av den nye loven at de er redd for at det kan påføre mange småbedrifter unødvendig høye kostnader, tatt i betraktning at hele befolkningens behov for kontakt med helsetjenesten også ivaretas gjennom fastlegeordningen. Jeg hadde forventet en noe dypere forståelse av forskjellen mellom BHT og fastlegeordningen.

Kommunalkomiteen har bedt departementet utrede godkjenning av BHT en gang til på grunnlag av forslaget om godkjenningsordning som Norsk Akkreditering la fram for Arbeidslivslovutvalget i 2002. Siste ord om godkjenning av BHT er kanskje derfor likevel ikke sagt.

Arve Lie



B-BLAD

Returadresse:
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
Postboks 8149 Dep
0033 OSLO

FROKOSTSEMINARER HØSTEN 2005

STAMI arrangerer gratis frokostseminarer for alle interesserte.

Temaene varierer.

Tidsramme: kl 09.00- 10.30
Påmeldingsskjema legges ut på
www.stami.no

Torsdag 20. oktober:
Kartlegging av arbeidsmiljø – bør vi gjøre det?

Torsdag 3. november:
KOLS – den nye folkesykdommen?

Torsdag 8. desember:
Langtidsvirkninger av akupunktur
– akupunktur og smertelindring

HØRSELENS ÅR 2005: HØRSELSKADER OG FOREBYGGELSE

DAGSSEMINAR PÅ STAMI 13. OKTOBER

Vi setter fokus på larmskadens klinikk, omfanget av hørselskader, overvåking av slike skader, forebygging, erstatningsmuligheter, regelverket, mv.

Målgruppe for konferansen er:

Leger, helsepersonell som arbeider med forebygging og behandling, representanter fra bransjene der støy er et problem, ledere og ansatte, samt alle andre interesserte

Pris: Kr 1500 pr person
Program og påmelding finner du på www.stami.no.
Påmeldingsfrist er 29. september!

SMÅTT ER GODT?

Strategi for arbeidsmiljøarbeid i små virksomheter.

STAMI inviterer til kurs 24. og 25. oktober.
Les mer om kurset på www.stami.no.
Her finner du program og påmeldingsskjema. Påmeldingsfrist er 10. oktober.

KURS I ARBEIDSLIVETS TOKSIKOLOGI

31. oktober til 2. november

Målgruppen er spesialistkandidater i arbeidsmedisin og andre interesserte.

Kursavgift: 4000,-
Mer informasjon og påmeldingsskjema finnes på www.stami.no.
Påmeldingsfrist er 10. oktober.

Leser du Arbeid og helse?

Redaksjonen vil gjerne vite hva du synes som Arbeid og helse og stoffet som presenteres her. Vi ber om at du svarer på spørsmålene på vårt nettsted www.stami.no. Der finner du spørsmål lagt inn i et skjema du enkelt kan returnere elektronisk. Håper du har anledning til å hjelpe oss! På forhånd takk.

Vil du ha informasjon om hva som skjer på STAMI?
Abonnér på vårt elektroniske nyhetsbrev. Se www.stami.no.
Tjenesten er gratis.