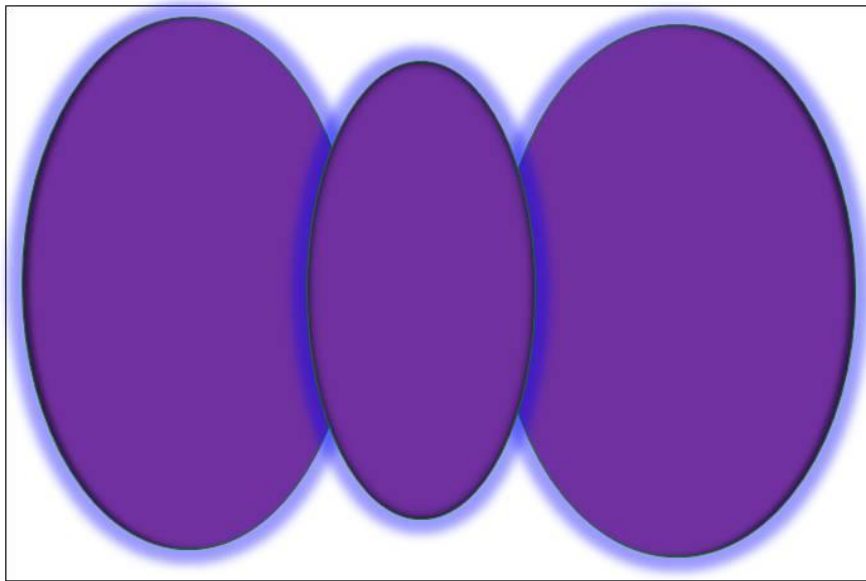


God BHT



VERKTØY FOR EVALUERING AV BEDRIFTSHELSETJENESTEN

Revidert utgave 2013



Statens
arbeidsmiljøinstitutt

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
Introduksjon.....	3
Målgruppe	3
Erfaringer til nå	3
Behov for revisjon.....	4
Hva er nytt i God BHT 2013?	4
Elementene i God BHT	4
Nivåer.....	6
Framgangsmåte.....	7
Forberedelse	7
Felles gjennomgang.....	7
Oppfølging	7
Elementene	9
1. Kompetanse og tverrfaglighet	9
2. Kvalitetssystem	10
3. Etikk	11
4. Virksomhetsplanlegging i BHT.....	12
5. Kunderelasjon.....	13
6. Informasjon og markedsføring	14
7. HMS - planlegging.....	15
8. Kartlegging og risikovurdering	16
9. Tiltak	17
10. Undervisning og rådgivning	18
11. Helsefremmende arbeidsplasser	19
12. Måltrettet helseovervåking	20
13. Arbeidsmedisinsk poliklinikk.....	21
14. Inkluderende arbeidsliv	22
15. Rusmidler og spilleavhengighet	23
Tabell 3: Oversiktstabell over elementene	24
Referanser.....	25
Annen litteratur.....	26

Introduksjon

God BHT ble utviklet i perioden 1998-2000 for å bidra til å kvalitetssikre bedriftshelsetjenesten (BHT) i Norge(1). Det ble etablert et samarbeidsprosjekt hvor profesjonsforeningene innen BHT, LO, NHO, Direktoratet for arbeidstilsynet, Seksjon for arbeidsmedisin ved Universitetet i Bergen og Statens arbeidsmiljøinstitutt deltok. Første utgave ble publisert i 2000. I 2007 ble det publisert en revidert versjon.

Målgruppe

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 en del av det svenske 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 (2).

God BHT er i dag en del av grunnopplæringen på ”Grunnkurs for bedriftshelsepersonale” på STAMI.

I 2010 ble det innført en godkjenningsordning for BHT (3). Den omtaler minstekravene for å bli godkjent både mht fagpersonalets sammensetning, kompetanse og krav til kvalitet i BHT. God BHT går ut over dette og peker på hva som trengs for å oppnå høyest mulig kvalitet på tjenestene og retter seg både mot godkjente og ikke godkjente BHT.

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 for sammen å 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

I 2011 gjennomførte STAMI en evaluering av bruken av God BHT (4). Den viste at God BHT er godt kjent av de fleste BHT, 7 av 10 har brukt det, og 87 % mener at bruken var nyttig.

Behov for revisjon

Siden siste revisjon i 2007 har det skjedd noen endringer i BHT i Norge. Som nevnt innførte myndighetene en godkjenningsordning fra 2010. Samme året ble plikten til å ha BHT utvidet med en rekke nye bransjer (3;5). Det gjør det nødvendig med en revisjon.

Følgende har bidratt til revisjonsprosessen:

Norsk Fysioterapeutforbund, Faggruppe for ergonomi ved Rikke Richardsen og Heidi Abantao.

Norsk sykepleierforbund, Landsgruppe av bedriftssykepleiere ved Gunvor Røssland Landro og Kari Gaarder Osnes.

Norsk arbeidsmedisinsk forening ved Helle Birgit Laier Johnsen.

Norsk Ergoterapeutforbund ved Anne Lorentzen.

Norsk Yrkeshygienisk Forening ved Lise-Mette Bekkengen.

Statens arbeidsmiljøinstitutt ved Arve Lie, Odd Bjørnstad, Kirsti Jacobsen og Ragna Ugedal.

Hva er nytt i God BHT 2013?

Elementene 4: Virksomhetsplanlegging i BHT, 11: Helsefremmende arbeidsplasser og 14: Inkluderende arbeidsliv er betydelig omarbeidet.

I elementene 5: Kunderelasjon og 6: Informasjon og markedsføring er teksten justert for å oppfylle krav i markedsføringsloven og helsepersonelloven.

Ellers er det foretatt mindre tekstmessige justeringer pga innføringen av godkjenningsordning for BHT og utvidet bransjeforskrift, som bl.a. innebærer at BHT plikter å ha sin egen BHT. Se bl.a. element 2 – Kvalitetssystem.

Elementene i God BHT

Elementene er ikke tilfeldige, men bygger på krav i lov og forskrift (5;6). BHT-forskriften viser til viktige områder hvor BHT skal gi bistand til virksomheten.

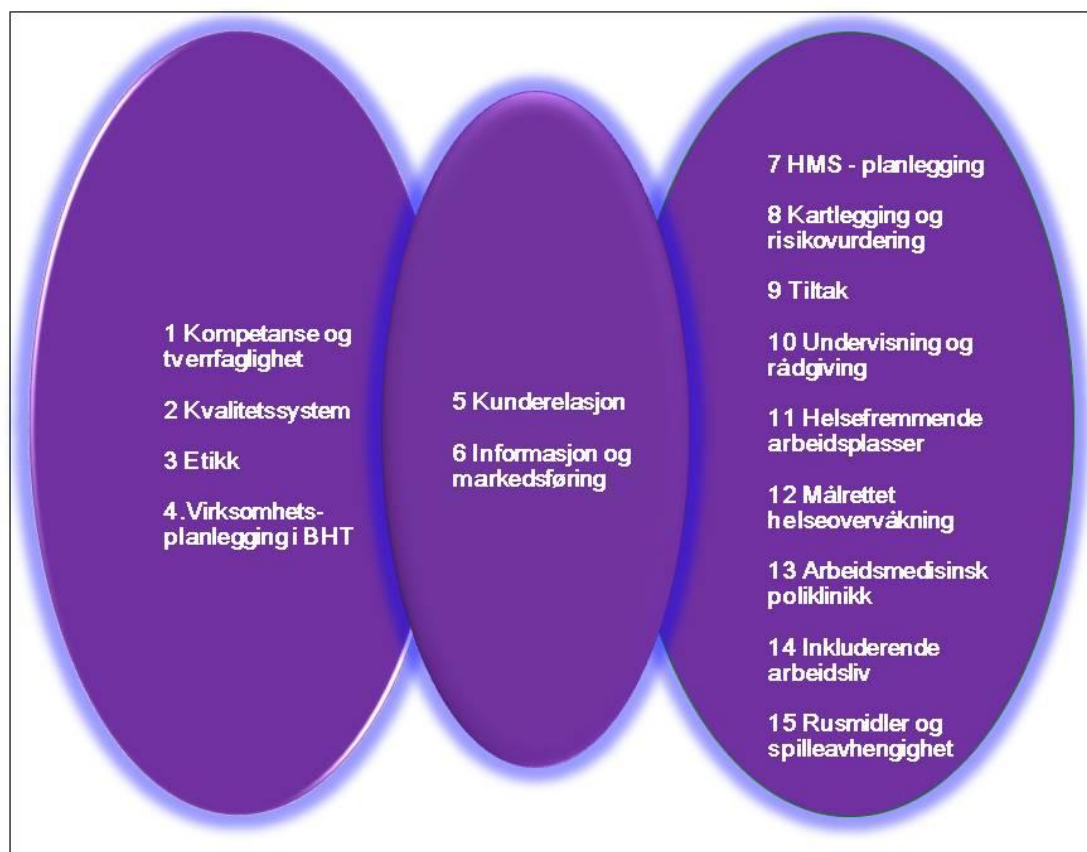
Elementene 5 om Kunderelasjon og 6 om Informasjon og markedsføring, er ikke eksplisitt uttrykt i lovverket, men er tatt med fordi vi anser det som viktig.

Vi har i tillegg valgt å ta med et eget element 3 om Etikk, fordi dette er en viktig grunnpilar, og fordi det finnes norske og internasjonale etiske retningslinjer for bedriftshelsepersonell (7;8).

Et element 11 om Helsefremmende arbeidsplasser er tatt med fordi vi mener det i økende grad erkjennes både nasjonalt og internasjonalt (9). Arbeidsplassen bør utnyttes som en viktig helsefremmende arena, også fordi det er kommet med i arbeidsmiljøloven.

Elementene kan deles i 3 grupper hvor nr. 1 - 4 omhandler BHT som virksomhet, nr. 5-6 om forholdet mellom BHT og kundene 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 finne ut på hvilket nivå BHT og virksomheten befinner seg. Hovedhensikten er å finne frem 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 framgang</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 framgang</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 BHT-forskriften.

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 framgang</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 framgang</u>	Virksomheten holder en under middels standard på HMS-arbeidet og overlater mye av vurderingene til BHT selv. BHT som ressurs i HMS-arbeidet etterspørres 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 tilsier at alle i BHT-teamet bør være med og at en må sette av god tid. Framgangsmåten 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. Kulepunktene er ment å være konkrete innspill til de forskjellige elementene og kan brukes som utgangspunkt for den enkeltes vurderinger og for diskusjonen i gruppene.

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 setter 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

Bli enige om hvilke områder som er viktigst å forbedre. Det kan være hensiktsmessig å identifisere hvem i teamet som har sterke og svake sider i forhold til forbedringsområdene og se på hva som trengs av ressurser for å bli bedre. Dette kan drøftes i forhold til enkeltpersoner 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 uskrevne 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 studier».

Hvis «ja» på at det er enkeltpersoner som trenger skolering 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 20/12-2012

Arve Lie
Rikke Richardsen
Gunvor Røssland Landro
Helle Laier Johnsen

Kirsti Jacobsen
Lise-Mette Bekkengen
Kari Gaarder Osnes
Heidi Abantao

Odd Bjørnstad
Anne Lorentzen
Ragna Ugedal

Elementene

1. Kompetanse og tverrfaglighet

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

- BHT oppfyller kravene til kompetanse og tverrfaglighet, som gitt i forskrift (3)
- BHT har
 - et kompetansenivå som fullt ut dekker kundens behov
 - en kompetanseutviklingsplan som samsvarer med kundens behov og forskrift
- BHT setter av tid til kompetanseutvikling
- BHT sikrer
 - tverrfaglighet
 - samarbeid med virksomheten
- BHT arbeider kunnskapsbasert og bidrar til forskning og vitenskapelig innsikt
- BHT unnlater å gå ut over sitt kompetanseområde

Egne notater:

Forslag til forbedring:

2. Kvalitetssystem

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

- BHT har et system for kvalitet som tilfredsstillende myndighetenes krav.
- Systemet omfatter:
 - Kvalitet på produktene BHT leverer
 - BHTs eget HMS-system
 - Kvalitetskrav til BHTs eventuelle underleverandører
 - Hvordan BHT ivaretar plikten til selv å ha BHT
- Systemet fungerer som styringssystem for den daglige driften av BHT
- BHT arbeider kunnskapsbasert og bruker anerkjente metoder (10)

Egne notater:

Forslag til forbedring:

3. Etikk

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

- BHT følger International Commission on Occupational Health (ICOH) sine etiske retningslinjer for BHT-personale (8), i tillegg til profesjonenes egne etiske retningslinjer (11;11-14)
- BHT sørger for at disse er gjort kjent hos kunden

Egne notater:

Forslag til forbedring:

4. Virksomhetsplanlegging i BHT

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

Med virksomhet siktes det i dette elementet til BHT som egen virksomhet og ikke til virksomhetene som BHT har som kunder.

- BHTs virksomhetsplanlegging bygger på:
 - Myndighetskrav
 - Kundekrav
 - Egne kvalitetskrav
- BHTs virksomhetsplanlegging inngår i BHTs styringsverktøy som innebærer at virksomheten har en kontinuerlig prosess med løpende systemforbedring
- BHTs organisasjon:
 - BHTs styre har ansvar for å legge overordnede føringer for virksomheten
 - BHTs ledelse har ansvaret for å gjennomføre styrets føringer for virksomheten
 - BHTs medarbeidere skal aktivt medvirke i planlegging og gjennomføring av virksomhetens prosesser
- I BHTs styringsverktøy inngår blant annet
 - Prosedyrer for BHT som virksomhet
 - Prosedyrer for BHTs tjenester rettet mot kundene
 - Prosedyrer for BHTs kunderelasjon

Egne notater:

Forslag til forbedring:

5. Kunderelasjon

Nivå (sett kryss)	1: Ikke startet	2: Noe framgang	3: Betydelig framgang	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 arbeidstakernes medvirkning, for eksempel gjennom verneombud og tillitsvalgte.

- BHT er kundeorientert og bidrar til at kunden får den beste løsningen
- BHT utarbeider periodiske handlingsplaner i samarbeid med kunden. Disse er forankret i kundens systematiske HMS-arbeid
- BHT har jevnlig og systematisk kontakt med sine kunder
- BHT undersøker systematisk kundetilfredshet
- BHT er omstillingsdyktig og er i stand til å endre sine planer underveis i pakt med kundens behov
- BHT bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg
- BHT følger markedsføringslovens bestemmelser om taushetsplikt i kundeforhold (15)

Egne notater:

Forslag til forbedring:

6. Informasjon og markedsføring

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

- BHT følger helsepersonelloven, markedsføringsloven og etiske retningslinjer ved markedsføring av sine tjenester (12;15;16)
- BHT beskriver sine tjenester på en forståelig og troverdig måte
- BHT øker bestillerkompetansen i virksomheten
- BHT samarbeider med virksomheten om å utvikle nye tjenester i samsvar med virksomhetens endrede behov
- BHT er en pådriver i HMS-arbeidet

Egne notater:

Forslag til forbedring:

7. HMS - planlegging.

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

- **BHT bistår med:**
 - Utforming og revisjon av virksomhetens HMS-system
 - Planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering og vedlikehold
 - Tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser
 - Utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner og utstyr og øvrige arbeidsprosesser
 - Løpende kartlegging av arbeidsmiljøet
 - Undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene
 - Vurdering av risiko for helsefare
 - Overvåkning og kontroll av arbeidstakernes helse i forhold til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging
 - Individuell tilrettelegging, herunder deltakelse i dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplaner
 - Informasjon og opplæring om relevant helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak
- BHT fremmer forslag om forebyggende tiltak og samarbeider med virksomheten om tiltak som reduserer risikoen for helseskade
- BHT bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg
- BHT bidrar til at arbeidet blir evaluert

Egne notater:

Forslag til forbedring:

8. Kartlegging og risikovurdering

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

- BHT bistår med:
 - Løpende kartlegging av arbeidsmiljøet
 - Foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene
 - Vurderer risiko for helsefare
- BHT behersker grunnleggende kartleggingsmetoder, både kvalitative og kvantitative, bidrar til risikovurdering og tar selv initiativ til å informere partene i virksomheten om risikofylte forhold
- BHT bistår virksomheten i HMS-kartlegging, bl.a. av:
 - Utstyr/tekniske innretninger
 - Produksjonsprosesser
 - Eksponeringsforhold
 - Arbeidsorganisering
 - Arbeidstidsordninger
 - Behov for og bruk av verneutstyr
 - Jobbkraav og jobbinnhold
 - Ansattes muligheter til medbestemmelse
- 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 framgang	3: Betydelig framgang	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.

- BHT fremmer forslag om forebyggende tiltak
- BHT bidrar, i samarbeid med ledelse og ansatte, til at tiltak iverksettes
- BHT bidrar til dokumentasjon og evaluering av gjennomførte tiltak

Egne notater:

Forslag til forbedring:

10. Undervisning og rådgivning

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

- BHT har kompetanse innen kommunikasjon og pedagogikk (17)
- BHT behersker både rollen som ekspert, rådgiver og veileder
- BHT bidrar sammen med virksomheten til at opplæring og informasjon blir satt i system
- BHT er i stand til å gi konkrete råd og bistand i samarbeid med ledelsen og de ansatte og tar selv initiativ når det trengs
- BHT bistår med:
 - Informasjon
 - Opplæring om relevant helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko
 - Aktuelle tiltak
- BHT bidrar til informasjon og opplæring i:
 - Yrkeshygiene
 - Ergonomi
 - Arbeidsmedisin
 - Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø
 - Systematisk HMS-arbeid
- BHT bidrar til dokumentasjon og evaluering av all undervisning og rådgiving

Egne notater:

Forslag til forbedring:

11. Helsefremmende arbeidsplasser

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

BHT stimulerer virksomheten til å skape og videreutvikle forhold som fremmer ansattes utvikling, helse og trivsel. Slike helsefremmende faktorer omtales ofte som salutogene faktorer, positive faktorer og friskfaktorer.

Dette kan være forhold og tiltak som berører organiseringen av arbeidet, ledelsen, kulturen og den psykososiale situasjonen i virksomheten (9).

BHT bidrar til at

- Ledere og ansatte kommer fram med sitt syn på hva som kan være helsefremmende faktorer i arbeidssituasjonen og tar dette med i innsatsen for et bedre arbeidsmiljø
- Helsefremmende tiltak og aktiviteter inngår i virksomhetens arbeidsmiljøarbeid sammen med den sykdoms- og skadeforebyggende innsatsen
- Helsefremmende tiltak som handler om livsstil, relateres til arbeidssituasjonen og forholdene på arbeidsplassen - og er et tilleggselement i den helsefremmende innsatsen

Egne notater:

Forslag til forbedring:

12. Målrettet helseovervåking

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

Virksomheten er ansvarlig for at målrettet helseovervåking blir gjennomført i henhold til risikovurdering og/eller lov og forskrift (18).

- BHT bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse i forhold til arbeidssituasjonen og bidrar til nødvendig oppfølging
- BHT har, i samarbeid med ansatte og ledelse, laget et helseovervåkingsprogram basert på lov, forskrift, risikovurdering og hva som er god praksis
- BHT gjennomfører primært målrettet helseovervåking rettet mot spesifikke arbeidsmiljøfaktorer

Egne notater:

Forslag til forbedring:

13. Arbeidsmedisinsk poliklinikk

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

- BHT gir tilbud om konsultasjoner ved arbeidsrelaterte helseplager/ sykdom
- BHT følger opp ansatte i samarbeid med helsetjenesten for øvrig
- BHT bruker erfaringene fra dette arbeidet til forebyggende tiltak sammen med ledelse og de ansatte
- BHT bidrar til at meldeplikt for arbeidsrelatert sykdom og - skade følges (6)
- BHT overholder helsepersonellovens bestemmelser om taushetsplikt (16)
- BHT bidrar til dokumentasjon og evaluering
- Andre oppgaver som kan være aktuelt å definere inn under arbeidsmedisinsk poliklinikk er
 - Yrkesrelaterte vaksinasjoner
 - Helseattester
 - Arbeid knyttet til stasjonering i utlandet mv

Egne notater:

Forslag til forbedring:

14. Inkluderende arbeidsliv

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

Plikten til å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv framgår av arbeidsmiljølovens formålsparagraf (6). I arbeidet med et inkluderende arbeidsliv er det klare definerte roller og krav for ledelse, ansatte, BHT, fastlege og NAV. Det er den enkelte arbeidsplass som er arena for utvikling av et mer inkluderende arbeidsliv. Gode resultater krever lederengasjement og langsiktig og systematisk samarbeid over lang tid.

- BHT er
 - Virksomhetens nøkkelsamarbeidspartner for virksomheten innen inkluderende arbeidsliv
 - Brobygger/ koordinator mellom behandlende lege og virksomhet, og samarbeider med helsetjenesten og NAV
- BHT deltar i dialogmøter med virksomheten, NAV og sykmelder
- BHT bidrar til
 - Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet
 - At inkluderende arbeidsliv blir integrert i HMS - arbeidet, og at det er forankret i AMU og/eller andre parts sammensatte utvalg i virksomheten
 - Å sette det forebyggende arbeidet inn i en helhetlig sammenheng
 - Kompetanseheving ved undervisning og holdningsskapende arbeid både på systemnivå, gruppenivå og individnivå
 - Mål og retningslinjer for dette arbeidet
 - Oppfølgingsplaner
 - Dokumentasjon og evaluering
 - At erfaringene brukes til forebyggende og helsefremmende tiltak

Egne notater:

Forslag til forbedring:

15. Rusmidler og spilleavhengighet

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

- BHT er virksomhetens sakkyndige innen rus- og spilleavhengighet
- BHT bistår ledelse og ansatte i å utforme retningslinjer og opplæring om dette i virksomheten
- BHT bidrar til
 - At dette arbeidet er forankret i virksomheten og foregår i linjen
 - God dokumentasjon og evaluering
 - At erfaringene brukes til forebyggende tiltak
- BHT tilbyr bistand til ansatte i virksomheten med problemer med rus- og spilleavhengighet i samarbeid med virksomheten og helsevesenet for øvrig

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		

Referanser

- (1) Lie A, Bjørnstad O, Jacobsen K. God BHT. Et verktøy for evaluering av bedriftshelsetjenester i Norge. Statens arbeidsmiljøinstitutt: STAMI-rapport nr. 2; 2001.
- (2) Lie A, Baranski B, Husman K, Westerholm P. 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>
- (3) Forskrift om administrative ordninger på Arbeidstilsynets område (forskrift om administrative ordninger), FOR-2011-12-06-1360, Arbeidsdepartementet, (2011).
- (4) Lie A, Bjørnstad O, Gudding IH. Kvalitet i BHT. Oslo: STAMI; 2011. Report No.: 4.
- (5) Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, FOR-2011-12-06-1355, Arbeidsdepartementet, (2011).
- (6) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)., LOV-2005-06-17-62, AID (Arbeids- og inkluderingsdepartementet), (2005).
- (7) ICOH. Internasjonale etiske retningslinjer for bedriftshelsepersonell. 3. 1996. <http://legeforeningen.no/Fagmed/Norsk-forening-for-arbeidsmedisin/Fag-og-utdanning/Fagstoff-og-lenker/Dokumenter-av-interesse-for-arbeidsmedisinereBHT/internasjonale-etiske-retningslinjer-for-bedriftshelsepersonell/>
- (8) ICOH. International Code of Ethics for Occupational Health Professionals. ICOH web 2002 http://www.icohweb.org/core_docs/code_ethics_eng.pdf
- (9) Idebanken - Inkluderende arbeidsliv. Helsefremmende arbeidsplasser. En innføring, eksempler og et utvalg av metoder. 2010. Oslo, Idebanken - Inkluderende arbeidsliv. http://www.idebanken.org/_binary?download=true&id=505735
- (10) Kvalitetsutvalget Norsk arbeidsmedisinsk forening. Arbeidsmedisinske veiledninger. Internett <http://amv.legehandboka.no/>
- (11) NYF. NYFs etiske retningslinjer (Code of ethics). NYFs hjemmeside 2010 Available from: URL: http://www.nyf.no/info/documents/NYFsetiskeretningslinjer_bokmal_versjon260810_endelig.pdf
- (12) Den norske legeforening. Etiske regler for leger. 1961. <http://legeforeningen.no/Om-Legeforeningen/Organisasjonen/Rad-og-utvalg/Organisasjonspolitiske-utvalg/etikk/etiske-regler-for-leger/>
- (13) NSF. Yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere. ICNs etiske regler.. [NSFs hjemmeside 2011](#)
- (14) Norsk ergoterapeutforbund. Yrkesetiske retningslinjer. Norsk ergoterapeutforbunds hjemmeside 2012 <http://www.netf.no/index.php/Ergoterapeutene/om-ergoterapi/Ergoterapeuters-kompetanse/Yrkesetiske-retningslinjer>
- (15) LOV 2009-01-09 nr 02: Lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (markedsføringsloven), Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet, (2009).
- (16) Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven). LOV-1999-07-02-64, Helse- og omsorgsdepartementet, (1999).
- (17) Arbeidstilsynet. Bedriftshelsetjeneste (BHT). Arbeidstilsynets hjemmeside: www arbeidstilsynet no 2012 <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78175>

- (18) Danielsen TE. Identifisering av arbeidstakere som skal ha lovpålagte helsekontroller. Arbeidsmedisinske veiledninger 2011 Available from: URL: <http://amv.legehandboka.no/forebygging/helseovervaking-i-forhold-til-eksponering/lovpalagte-helsekontroller-12716.html>

Annen litteratur

- (1) Lie T, Karlsen JE, Tharaldsen JE. Evaluering av verne- og helsepersonale i virksomhetene. Rogalandsforskning 1999 RF 1999/007 Available from: URL: [http://www.rf.no/internet/student.nsf/199f312efd2a0cacc125680e00635b85/50b0701b6848933cc125768f004f4abe/\\$FILE/Eval%20av%20verne%20og%20helseperonale%20i%20virksomh.pdf](http://www.rf.no/internet/student.nsf/199f312efd2a0cacc125680e00635b85/50b0701b6848933cc125768f004f4abe/$FILE/Eval%20av%20verne%20og%20helseperonale%20i%20virksomh.pdf)
- (2) Menckel E, Westerholm P. Evaluation in Occupational Health Services. ICOH, Arbeidslivsinstituttet, Butterworth Heinemann; 1999.
- (3) Moen BE. Håndbok for bedriftshelsetjenesten. Del 1-3. Arbeidsmiljøforlaget; 2003.
- (4) Taskinen H. 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; 2001.
- (5) Westerholm P, Baranski B. Guidelines on Quality Management in Multidisciplinary Occupational Health Services. World Health Organization; 1999. Report No.: EUR/ICP/EHBI 02 02 03.
- (6) NHO. Bransjespesifikke krav til bedriftshelsetjenesten. En veiledning for arbeidsgivere. NHOs hjemmeside 2009:1-22. <http://www.nho.no/hms/bransjespesifikke-krav-til-bedriftshelsetjenesten-article21318-67.html>
- (7) Arbeidstilsynet. Bedriftshelsetjeneste (BHT). Arbeidstilsynets hjemmeside: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78175) 2012 Available from: URL: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78175>