



RAMMEN OM BEDRIFTSYKEPLEIERNES ARBEID

Foredrag holdt 2 juni 1967 / Norsk Bedriftsykepleier/  
Diakonforeningens studiedager..

Sjefskjemiker Karl Wulfert.



x)

## RAMMEN OM BEDRIFTSYKEPLEIERNES ARBEID.

Av sjefskjemiker dr.ph. K.Wülfert.

En yrkesgruppes arbeidsramme vil rent teknisk bli bestemt av målsettingen, altså av de oppgaver som skal løses, av deres spesielle karakter, og av de midler som må anvendes for å nå det ønskede resultat. Men hverken det tekniske utstyr eller det fornødne administrative apparat kan make en tilfredsstillende løsning uten en helhjertet innsats fra yrkesutøvernes side. Det hele blir et spørsmål om arbeidsetikk, som har sin forankring i ganske andre moralske kvaliteter enn samarbeidsavtaler, reglementer m.m. Deres oppgave kan bare være veiledende, men de er aldri livgivende, - vi alle vet at de i verste tilfelle kan drepe arbeidsviljen og arbeidsgleden.

Frigjøringen av det beste i mennesket: den positive respons ovenfor den sosiale appell, forutsetter en gjensidig vilje til forståelse og respekt, en allsidig menneskelig rumslighet.

Det finnes yrkesgrupper som nærmest kan gripe resultatene av sin innsats med hendene. De kan måle sin innsats i forholdsvis lett synlige "produksjonstall" som kan gi oppmuntring og nye krefter. På den yrkeshygieniske sektor ligger hovedvekten på det forebyggende område. Her er det de ulykker som ikke skjer, de "påvirkninger" som ikke har inntruffet, de sykesenger som "forble tomme", som skal vitne om vår innsats. Det er så å si de "negative produksjonstall" som skal fortelle oss om vårt arbeid har båret frukter - og det er meget vanskelig å gjøre opp situasjonens regnskap. Spesielt vanskelig kan det stundom bli når man får inntrykk av at "det tar aldri slutt med "uhell" på gamle velkjente arbeidsområder, og når nye kjemiske produkter markerer sitt inntog på den industrielle arena med nye "påvirkninger" og "skader". Slike ubudte gjester må man regne med når som helst - man får bare se til å få bitt hodet av dem snarest mulig.

---

x) Foredraget, holdt 2. juni 1967/ Norsk Bedriftsykepleier/  
Diakonforenings studiedager.

Bedriftssykepleierne skal ta seg av mange og meget forskjellige oppgaver. Arbeidsområdet omfatter både medisinske, sosiale og tekniske problemstillinger, hvis løsning forutsetter at bedriftsykepleieren til stadighet er ajour med utviklingen. Den rivende utvikling som vi er vitne til på alle aktuelle sektorer i yrkeshygiene krever en løpende orientering, ny-skolering og omskolering som kommer i tillegg til en krevende arbeidsdag.

Bare få av de norske nedrifter har anledning til å ha bedriftslege i heldagsstilling, men ganske mange bedrifter har heldagsbedriftsykepleier, med bedriftslege i deltidstilling. Det finnes som kjent også bedrifter/ med bedriftsykepleieren/ som i lengere perioder ad gangen har vært uten bedriftslege.

Etter snart 20 års samarbeid mellom bedriftsykepleierne og Yrkeshygienisk institutt, må det være tillatt å uttale at deres innsats er imponerende. Vurderingen av deres innsats på det rent medisinske område faller utenfor sjefskjemikerens kompetanseområde. Her skal det bare tales om deres sans for alle de tekniske momenter i ordets videste forstand: kjemikalier ("damper" - "gass" - "støv"), støy og belysnings spørsmål samt "farlige maskinelementer" o.l. Og last but not least: det overblikk de har skaffet seg over bedriftens tekniske opplegg. Det meste av alt dette har bedriftsykepleierne måttet lære seg selv - det finnes ingen lærebok, det er og vil alltid være livet i og med bedriften som er "høyskolen" for dere. YHI har hjulpet etter beste evne, men det må være tillatt å sitere: "en ting er et sjøkart at forstå, en annen er et skip at føre". Det finnes skjær som ikke er avmerket noen steder. Det kommer an på "Fingerspitzengefühl" -. Hatten av for yrkesgruppens navigering selv i teknisk vanskelig og urent farvann! Den store respekt og tillit som bedriftsykepleierne nyter hos de ansatte, er så vidt man kan forstå, ikke et norsk særphenomen. Samme grad av tillit kan man finne i utenlandske bedrifter. Forklaringen ligger ganske enkelt i det forhold at bedriftsyke-

pleieordningen i sine funksjoner tilfredsstillende et stort menneskelig behov for hjelp av medisinsk, mental, sosial og teknisk natur.

Bedriftsykepleiernes arbeid er idag en meget vesentlig bestanddel i det moderne produksjonsliv. Dette medfører et stort ansvar. Vi vet alle at en vedvarende sterk belastning sammen med dagens mere rutinemessige arbeid, vil virke sløvende på vår reaksjonsevne. Denne "avstumpning" er farlig for kvaliteten av det arbeide vi skal utføre, farlig for vår årvåkenhet og derved farlig for dem vi skal beskytte.

- Dere kjenner alle til Arnulf Øverlands ord:

"DU MÅ IKKE SOVE"

Denne appell har sin gyldighet i fredens dager likeså meget som den var aktuell i ufredens tid. Det er enkelte bud vi til stadighet må etterleve hvis vårt yrkeshygieniske arbeid skal kunne lykkes.

Du må bruke Dine sanser - det er atskillig man ikke kan lese seg til.

Du må oppøve og vedlikeholde de "yrkeshygieniske reflekser".

Når det fremføres klager må man oppsøke arbeidsplassen. Yrkeshygienisk- tekniske problemer løses sjelden "inne på kontoret". Man må ha sett dem, hørt dem, luktet på dem på arbeidsplassen.

- 1) Du skal kunne "lytte til" dem som kommer med sine iakttagelser og sine klager. Du skal lytte til maskinenes dumpe drønn, deres klirrende slag og hvinende, skjærende lyd, til klinkingens inferno og stansenes brutale larm. Du skal lytte til alt dette, nettopp fordi Du ikke må stå der hele dagen.

1) forts.

Du kan bli "ør" etter et kort besøk, mens de som er utsatt for den skadelige støy dag etter dag, mister hørselen og dermed kontakten med omverden. Den brutale larm er ikke alltid det verste. De fine hvinende dissonanser kan være minst like farlige.

- 2) Du skal kunne se det drivende støv, de nedstøvende arbeidsklær, halvmørket som skyldes nedstøvende lysarmaturer og/eller utilstrekkelig belysning. Atskillige støvtyper er ikke bare helsefarlige, men også brennbare, endog eksplosive. Beskyttelsesbriller uten glass, skitne masker uten filter ("patron") eller eldgammelt sådant, er synsinntrykk som automatisk må utløse en reaksjon. Det samme gjelder visse typer "masker" som antakelig er en bra inntektskilde for produsenten, men en farlig sikkerhetsillusjon for arbeidstakeren.

Du skal ha et øye på hver finger.

- 3) Du skal nytte Din luktesans ! Den er ikke like velutviklet hos alle mennesker, men kan oppøves innen visse grenser. Det er meget man kan "lukte seg til" fra små lekkasjer til grove misbruk av farlige løsemidler og direkte brudd på sikringsbestemmelser. Ved klage over hodepine og "suset" svarer det seg ofte å studere arbeidsplassen med nesen. Når det begynner å "lukte" på en tidligere helt luktefri arbeidsplass, er det som oftest et signal på at det er tatt en ny kjemikalie eller arbeidsprosess i bruk - uten å varsle legekontoret (og vernetjenestens folk) om forandringen. Fremdeles finnes det bedrifter hvor innkjøpsavdelingen ikke underretter bedriftsykepleieren eller vernetjeneste om at man har skiftet ut bestemte kjemikalier.

3) forts.

Dessuten kjenner hverken innkjøpsavdelingen eller bedriftsledelsen til produktets sammensetning og fargegrad. Disse spørsmål blir først aktuelle når "det hender en ulykke" - når bedriftslegen, bedriftsykepleieren, eller ved øyeblikkelig innleggelse, angjeldende sykehus anmoder YHI om informasjoner, som vi slett ikke alltid disponerer over hos kjemikalier med fantasinavn og kode-sifre.

- 4) Du skal ikke tie. Inntrykkene bør samarbeides til en rapport, som bør avsluttes med en konklusjon. Rapportens innhold meddeles til "rette vedkommende". Hvem dette er i de tilfelle hvor bedriften er uten bedriftslege, vil bero på de interne bestemmelser og utbyggingen av verne-tjenesten (verneleder, verneombud, bedriftsingeniøren m.m.). Ellers går rapporten til bedriftslegen. Innrapporteringen er den eneste må sykepleieren kan fri seg fra det juridiske og moralske ansvar som kan ramme ham/henne hvis en skade står i påviselig tilknytting til forhold som har vært iaktatt og kjent, men ikke ble rapportert. Hvordan en skal forholde seg nå en rapport synes å bli uten praktiske konsekvenser, vil bli et samvittighets-spørsmål, og kan ikke tas opp til vurdering her. Det vesentlige må være at de forhold som er iaktatt, går videre fra bedriftsykepleieren til "neste administrative ledd". De erfaringer YHI har gjort i sin snart ~~20-årige~~ virksomhet, viser at det fantes og fremdeles finnes arbeidsplassforhold som gir anledning til berettiget kritikk. Atskillig av disse klanderverdige forhold har vært kjent internt over lengre tid, - de hadde endog blitt rapportert fra bedriftsykepleierens side, men kom først til arbeidstilsynets, og derved til insti-

4) forts.

tuttets kjennskap, takket være henvendelse fra arbeidstakerne til sine organisasjoner.

Det vil alltid være behov for nye opplysninger. Meget av det som er "god latin" idag, vil være foreldet i morgen. Vi er alle underkastet forandringens lov, og vi må innrette oss deretter.

Dere vil nå som før kunne regne med all støtte YHI kan gi Dere. Men vi må også se det faktum i øynene at instituttet nå har nådd toppen av det mulige når det gjelder ekspedering av rutineanalyser, forespørsler og kontroll av innsendte prøver. Samtidig vet vi at det på kontroll- og serviteringssektoren venter store og hittil bare perifert behandlede oppgaver på sin løsning. En forøvrig sterkt påkrevet økning av den tekniske arbeidsstab vil selvsagt bety en viss økning av arbeidskapasiteten og ekspederingshastigheten, men det finnes også andre muligheter. Blant de tusenvis av prøver som YHI undersøker hvert år, finnes dessverre et ikke ubetydelig antall kontrollanalyser som nærmest må betegnes som "ørkesløs planekjøring". Noen få av de bedrifter som får sine ansatte kontrollert til stadighet av YHI, viser liten eller ingen reaksjon på de til dels lite tilfredsstillende arbeidsplassforhold som analysene avslører. Denne mangel på reaksjon belaster analyselaboratoriene i form av stadig nye analyser, nærmest uten større nytte for saken. Dette forhold slår tilbake på alle dem som har behov for hjelp, og som er sterkt interessert i å få sine problemer tilfredsstillende løst. En slik situasjon kan ikke fortsette, og man vil bli nødt til å "prioritere" innkommende anmodninger om hjelp - en fremgangsmåte som alltid må betraktes som ytterst lite tilfredsstillende på et arbeidsområde som har "Rask hjelp, hurtige preventive tiltak" som devise.- Det er ting som tyder på at nevnte forhold skyldes en svikt i rapportsystemet, men ikke mangel på rapporter.

Dertil er forholdene på angjeldende arbeidsplasser altfor velkjent "intra muros".

Etter vår målsetting serviterer YHI ikke bare sykehusene, men også alle praktiserende leger som får pasienter med yrkesskader. Ved det medisinske studiums store pensumkrav vil det være utelukket å uteksaminere de unge leger som spesialister i yrkesmedisin resp. yrkeshygiene. En del av deres yrkeshygieniske basiskunnskaper vil dessuten foreldes, takket være utviklingen i industrien. Det reiser seg derfor spørsmålet hvorvidt det skulle være mulig, regelmessig å gi teknisk-yrkes-hygieniske informasjoner i form av korte oversikter i medisinske tidsskrifter. Man bør her huske på at bedriftslegen i mange bedrifter, ikke eller bare utilstrekkelig, blir informert av bedriftsledelsen resp. innkjøpsavdelingen vedr. de nyttede kjemikalier (fantasinavn, kodifiserte numre o.l.). Derved kan det bli vanskelig for bedriftslegen å informere behandlede praktiserende lege med hensyn til den teknisk-kjemiske bakgrunn for pasientens tilstand.

Alle tiltak som kan øke våre serviteringsmuligheter er velkomne. Det er ikke vår vilje til servitering og samarbeide det står på, men våre tekniske muligheter. Men viktigst av alt i det yrkeshygieniske arbeide er den moralske appell fra Øverlands ord:

"DU MÅ IKKE SOVE"

og sjefskjemikeren tillater seg å føye til: "For Din samvittighetsskyld, Du må ikke tie". Dette gjelder for bedriftsykepleierne, for Yrkeshygienisk Institutt og for alle som arbeider på det yrkeshygieniske område,

Oslo, den 13.juni 1967

K.Wülfert (sign.)

K. Wülfert