



FOR ET GODT ARBEIDSLIV

ARBEIDSTILSYNET jobber for at arbeidslivet i Norge skal ha

et godt og trygt arbeidsmiljø. Våre 580 erfarne medarbeidere kontrollerer

at arbeidsmiljøloven følges og gir veiledning til ledere og ansatte om hvordan

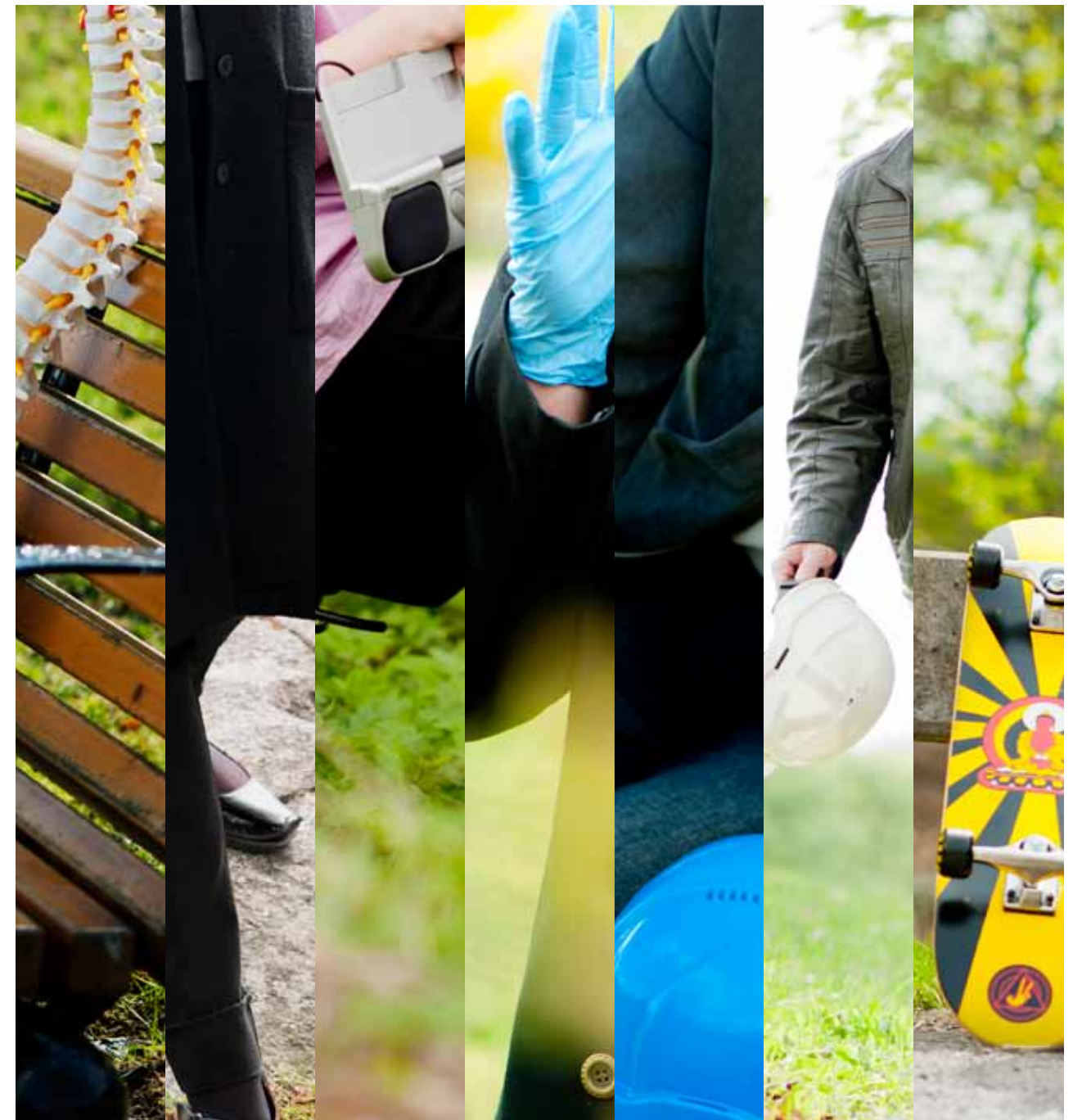
de kan bidra til et godt arbeidsmiljø for seg og sine kolleger.

Hvert år fører vi tilsyn med omtrent 15 000 arbeidsplasser rundt om i hele landet,

og vi gir råd og informasjon til rundt 80 000 mennesker via vår telefontjeneste.

Etaten består av direktoratet i Trondheim, svartjenesten i Bodø

og sju regioner med tilleggende tilsynskontorer.



Vi må være der vi trengs mest

– Bare Arbeidstilsynet kan gå på tilsyn.

Det er et enestående virkemiddel, som vi skal bruke på en god måte.

Det har vi gjort i 2010.

Direktør Ingrid Finboe Svendsen i Arbeidstilsynet framsnakker tilsynsarbeidet, som er vårt mest sentrale virkemiddel.

– Det er bare vi som kan gå inn i en virksomhet og si at den må gjøre noe med for eksempel utstyr eller organisering, og gjennom det skape bedre arbeidsforhold for arbeidstakerne.

Hun er tydelig på hva som er Arbeidstilsynets viktigste oppgave: å gjøre virksomhetene i stand til å forebygge selv. – Vi har gitt mye god veiledning, og lagt igjen mye kunnskap ute i virksomhetene. Vi skal være med og stimulere dem til å utvikle seg selv. Dette er et arbeid som jeg har veldig respekt for. Det er en krevende oppgave for inspektørene som er ute på tilsyn å få til den gode dialogen og legge igjen denne kunnskapen og kompetansen. Men vi får til-

bakemelding om at veiledningen vår er ekstra effektiv, i og med at vi kan stille lovens krav bak.

I 2010 ble det gjennomført nesten 15 000 tilsyn. De gjennomføres hovedsakelig som inspeksjoner, og de fleste tilsynene er planlagte. Det er kunnskap om hvilke næringer som er mest utsatt for risiko som avgjør hvem som skal prioriteres. I tillegg gjennomfører vi gransking etter alvorlige arbeidsulykker og dødsulykker, og det kommer årlig inn rundt 4 000 tips om mulige brudd på arbeidsmiljøloven.

– Arbeidstilsynet vurderer alvorlighetsgraden av alle tips, og er det akutt fare for liv og helse reagerer vi umiddelbart. Andre tips følges opp gjennom allerede planlagte aksjoner i ulike bransjer. Tips kan også følges opp ved at vi ber virksomheter om dokumentasjon og

informasjon, sier Finboe Svendsen. – Vi har 583 ansatte, som skal kontrollere 250 000 virksomheter med 2,6 millioner arbeidstakere. Vi må være der vi trengs aller mest, legger hun til.

Fra 2010 er effektmålinger satt i drift. Et prosjekt for å måle effekten av tilsyn er gjennomført innenfor satsingsområdet Forebygge muskel- og skjelettplager.

– Det er utfordrende å dokumentere hvorvidt de virkemidlene vi har og hvordan de brukes, har effekt. Resultatet av målingene i 2010 dokumenterer at tilsynene har bidratt til å forbedre virksomhetenes forebyggende arbeid.

Samtidig som vi skal være stolte av tilsynsarbeidet, er Finboe Svendsen opptatt av å løfte frem partssamarbeidet.

3-2-1: Sammen for et godt arbeidsmiljø, har vært et felles prosjekt mellom partene i arbeidslivet, NAV og Arbeidstilsynet. Et viktig bidrag fra prosjektet var å teste ut samarbeidsmodellen og å videreutvikle arbeidsmåter og virkemidler. Målsettingen med prosjektet var å forbedre arbeidsmiljøet, redusere sykefraværet og utsette pensjoneringsalderen innenfor sykehjemsbransjen og kjøtt- og fjørfeindustrien. Prosjektet ble avsluttet i 2010, og konklusjonen viser at pilotvirksomhetenes satsing på arbeidsmiljøet er styrket.

– Her har de ansvarlige gjort en kjempejobb, og dette har styrket trua på at godt partssamarbeid er kjempeviktig.

Forsommeren 2011 er det en spent direktør som venter på stortingsmeldin-

gen om arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet.

– Jeg er kjempespent på stortingsmeldingen! Den er selvfølgelig regjeringens eiendom, men vi har bidratt veldig sterkt til den, og vært sterke premissgivere. NOU 2010:1, om medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet og NOU 2010:13, Arbeid for helse, tar opp i seg de samme temaene, og også her har vi bidratt med hva vi mener er utfordringene og de riktige tiltakene. Vi kommer også til å være en viktig bidragsyter fremover for å få realisert tiltakene i stortingsmeldingen, sier Finboe Svendsen.

Ingrid Finboe Svendsen, direktør i Arbeidstilsynet



Vi kan gjøre en forskjell

– Vi kan påvirke, og hindre at folk blir syke av å jobbe. Jeg syns jeg lærer mye selv også. Det er veldig spennende å være ute i felten. Morten Hoel syns han er privilegert som får jobbe med å forbedre arbeidsmiljøet.

– 2010 var et spennende og innholdsrikt år, med oppstart av *Føre var*-prosjektet. Vi kom i gang med tilsyn, og har gjennomført utrolig mange, hele 1 288, forteller Morten Hoel.

Nysgjerrighet er en dyd

– Jeg lærte mye om etaten i 2010, og har jobbet på nye måter. Utrolig spennende å jobbe tverrfaglig og samarbeide med kolleger med en annen kompetanse. Vi trekker blant annet inn folk som jobber med teknisk sikkerhet og ulykker. I tillegg samarbeider vi i prosjektet med flere avdelinger i direktoratet. Partene i arbeidslivet har vi også begynt å samarbeide med. Det er nytt for meg personlig.

– Vi må tørre å være nysgjerrige. Da kan vi snappe opp tips som kan være nyttige å ta med seg inn i tilsyn.

Fra ord til handling

– Etter å ha jobbet intenst med sjekkklister, mål og resultatmål, gikk vi over til å sjekke at planen var praktisk gjennomførbar ute i felten. Hvis ikke kan det jo bli vanskelig å gå fra ord til handling.

Morten innrømmer at det var en "all time high" på jobben den dagen han fikk beskjed om at han fikk jobben som prosjektleder.

– Det var utrolig artig, og jeg trives så godt i jobben med å drive prosjektet. Vi har et godt arbeidsmiljø, med trivelige kolleger i et godt fellesskap.

– En god dag på jobben for meg? Da har jeg fått gjort unna mye arbeid – og gjerne fått noen tilbakemeldinger på at vi har fått til noe bra.

Wow på tilsyn

– Jeg var på tilsyn hos en mekanisk bedrift som hadde gjort absolutt alt rett. Det var tydelig at medarbeiderne hadde reell medvirkning, og alt var organisert feilfritt. Det var så enestående at jeg tenkte wow. Jeg husker det som det var i går.

Prosjektlederen trives også godt på tilsyn, eller ute i felten, som han kaller det.

– Hva jeg ønsker å lære mer om? Arbeids-

tid er et komplisert felt hvor jeg kunne tenke meg å fylle på med mer kunnskap.

Organisering av arbeidet er alfa og omega for et godt og sunt arbeidsliv. – Ja, man kan faktisk organisere seg bort fra belastninger. Gode prosesser med medvirkning og utvikling er viktig.

Korsryggen er utsatt

Rygg, nakke og skuldre er ofte utsatt. – Korsryggen er nok kanskje den kroppsdelen som oftest skaper problemer og sykemeldinger. Hvis arbeidet er organisert dårlig og rotete, vil det ofte føre til stress og feilbelastninger. Mange har det for travelt, og har heller ikke nok støtte og opplæring.

– I 2010 begynte vi i prosjektet å be om en del dokumentasjon på forhånd. Da får vi et bedre bilde av bedriften før vi drar ut. Organisasjonskartet kan for eksempel gi oss mye nyttig kunnskap.

Positive ringvirkninger

Tilsyn har ikke bare effekt der man har vært. Det viser seg for eksempel i kommunale barnehager.

– Jeg har hørt at tilsyn har hatt ringvirkninger fra en avdeling vi har vært hos, til de andre avdelingene hvor vi ikke har vært. Det tyder på at tilsynene oppleves som meningsfylte. Jeg håper i hvert fall det. Flere bransjer har blitt bedre på forebygging av muskel- og skjelettplager. Ergonomi har fått mer fokus innen bygg og anlegg, og mange har tatt det inn i vernerunden.

Varsler kolleger

– Under et tilsyn i et skipsverft oppdaget jeg at det ikke fantes ventilasjon. Da tok jeg selvsagt kontakt med kolleger som jobber på det feltet. Vi kan ikke bare gå forbi og tenke at det er ikke mitt bord. Både Arbeidstilsynet og bedriftene har mye å tjene på at vi tar ansvar på tvers av de ulike områdene.

Morten trives i jobben, men sier at det ideelle jo er at vi ikke trengs. – Jeg slutter med god samvittighet hvis arbeidsmiljøet blir så bra at vi blir overflødige.

CV I ARBEIDSTILSYNET

Navn: Morten S. Hoel

Roller: Seniorinspektør og prosjektleder for "Føre var"

Bakgrunn: Ergoterapeut

År i Arbeidstilsynet: 5,5

Alder: 36

Region: Midt-Norge

Kontorsted: Trondheim

Favorittparagraf i arbeidsmiljøloven: § 4-1 (1)
Den sier at arbeidsplassen skal være fullt forsvarlig.

NOEN TALL OG FAKTA FRA 2010:

Nesten 2 900 tilsyn ble gjennomført i 2010, hovedsakelig i barnehager, bygg og anlegg og verftsindustri, men det er i tillegg gjennomført tilsyn i restaurantvirksomheter og havbruksnæringen i deler av landet

67 prosent av tilsynene førte til reaksjoner

Har utvekslet erfaringer og informasjon med det danske arbeidstilsynet

90 bransjetilsyn i landbasert oppdrett, settefiskanlegg, klekkerier og fôrfabrikker. 87 prosent av tilsynene medførte reaksjoner



HMS må være mer enn mange ord

– Noen har gjort det de skal – men mangler dokumentasjon.

I andre bedrifter er det motsatt. De har en masse fine ord i dokumenter, men ikke et levende HMS-arbeid.

– Hva som skaper et godt arbeidsmiljø? Kunnskap hos ledere. Det sikrer medvirkning og god, hensiktsmessig organisering, sier Lene Cecilie Skahjem. Hun er i Trondheim for å undervise kolleger i Arbeidstilsynet. Etterpå skal hun reise direkte til et samarbeidsmøte i Sverige.

Nordisk arbeidsmiljø

– Veldig spennende å samarbeide over landegrensene. I 2010 var vi med på et nordisk samarbeidsmøte i Danmark. Der diskuterte vi tilsyn innenfor det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøområdet. Utrolig givende dager, hvor vi også knyttet nyttige kontakter. Vi ser jo også tendensen til økt globalisering og store konserner som fins i alle de nordiske landene, så det er nyttig med samarbeid og samkjøring. – Å sammenligne det vi gjør er både spennende og nyttig. Vi har kommet langt på mange områder og vi har fått mange positive tilbakemeldinger. Det føles bra.

Direktoratene samarbeider på tvers

Hun syns også det har vært meningsfylt å samarbeide med blant andre Utdanningsdirektoratet og Helsedirektoratet som prosjektleder. – Å jobbe tett med bransjeorganisasjonene har også vært givende. Vi har fått fortelle om ansvar og roller i arbeidsmiljøarbeidet – om rollen vår – og intensjonen i lovgivningen. Innen etaten har vi jobbet på tvers av satsingsområder. Da lærte jeg noe nytt hele tida!

Hvis hun skal velge seg ett enkelt felt hun vil lære mer om, er det nettopp bransjekunnskap hun velger. – For å lage en optimal sjekkliste for bruk på tilsyn må vi vite hvilke utfordringer som fins i bransjen.

Skoleeksempler uten like

Det er heldigvis ikke bare dårlige forhold og mangler som møter inspektørene på tilsyn. – Det var én kommune som utmerket seg veldig positivt – og det gjaldt absolutt alle skolene i kommunen. Skoleprosjektet hadde til sammen 830 til-

syn i 2009 og 2010. På oppfølgingstilsyn i 2010 så inspektørene store endringer. – Ja, det var helt tydelig at bevisstheten rundt HMS hadde økt. Flere av skolene hadde sett både nytten og intensjonen, og hadde fått et mer levende HMS-arbeid.

På forebyggende rutiner og beredskap mot vold og trusler ble det registrert en forbedring på cirka 25 prosent fra 2009 til 2010.

Vold og trusler – en trend i tida

Temaet vold og trusler ble valgt som tilsyns-tema i skoleprosjektet allerede i 2008.

– Dessverre traff vi veldig bra i skolesektoren i både 2009 og 2010. Det kom noen episoder, og det ble et hett tema i mediene. Så det viser seg gang på gang at vi må følge med på trendene i tida – blant annet ved å lytte til folk i bransjen.

Seniorinspektøren påpeker viktigheten av samarbeid. På tvers av satsingsområder. På tvers av etater. Også bedriftshelsetjenesten (BHT) og IA-rådgivere er viktige bidragsyttere. – De er noen ganger med på tilsyn, og er en viktig ressurs for bedriftene. Betydningen av andre aktørers rolle må ikke undervurderes, og de må brukes aktivt.

Mindre ull – mer konkret

– Budskapet må selges inn på en forståelig og konkret måte. Bedriftene må behandles likt og rettfærdig over hele landet. Vi er sju regioner – men vi er ett Arbeidstilsyn. Alle må derfor bruke den samme lesten. Hvordan vi opptrer på tilsyn er viktig, vi er jo i bedriftene i inntil fire-fem timer, og møter mange. Jeg syns jeg blir møtt på en bra måte, av lydhøre ledere og ansatte som er ivrige på å samarbeide om arbeidsmiljøet.

Hun mener å se en økt bevissthet rundt metodebruk i etaten. – Vi må stille de rette spørsmålene på tilsyn, og vite hvilke knapper vi trykker på. Vi må også vite hvem vi ønsker å spørre. Målet er å få til varige, levende endringer. Ikke bare rutiner – men også helt konkrete tiltak.

CV I ARBEIDSTILSYNET

Navn: Lene Cecilie Skahjem

Roller: Seniorinspektør, deltaker i metodeprosjektet, prosjektleder for skoleprosjektet (2008-2011)

Bakgrunn: Fysioterapeut/hovedfag i helsefag

År i Arbeidstilsynet: 4,5

Alder: 38

Region: Østfold-Akershus

Kontorsted: Moss

Favorittparagraf i arbeidsmiljøloven: § 4-1
Generelle krav til arbeidsmiljøet.

NOEN TALL OG FAKTA FRA 2010:

Det ble gjennomført over 700 tilsyn for å forebygge uheldige psykiske belastninger. 54 prosent av tilsynene medførte reaksjoner

Til sammen 650 personer deltok på åpne informasjonsmøter Arbeidstilsynet holdt om forebygging av uheldige psykiske belastninger

Over 250 tilsyn i skolesektoren

Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold er nå hovedsakelig på plass i kommuner Arbeidstilsynet har besøkt

Grunnfjellet i et godt arbeidsmiljø er gode relasjoner

– Ledelse er sentralt for å oppnå et godt arbeidsmiljø.

Det skapes gjennom åpenhet og trygghet, mener Marianne Pedersen.

Marianne vet hva hun snakker om. Det sentrale temaet i satsingsområdet hun er involvert i er inkluderende arbeidsliv. Denne dagen har hun sin siste dag på jobben i Skien før hun begynner som tilsynsleder i Tønsberg, og det serveres kaker på lunsjrommet. Fra neste uke trer Marianne inn i en lederstilling.

– God ledelse er blant annet å være åpen, og jobbe for å skape tillit og dialog. Grunnfjellet i et godt arbeidsmiljø er å ha gode relasjoner og å kunne snakke godt sammen.

IA er både reparerende og forebyggende tiltak

I oppstarten la satsingsområdet hovedvekten på oppfølgingen av sykemeldte. En sentral bit har vært å finne ut om bedrifter har skriftlige rutiner for oppfølging.

Innenfor dette fagområdet har man et todelt fokus: det fins reparerende og forebyggende tiltak. Når det gjelder oppfølging av sykemeldte har det skjedd en god del de siste årene. Virksomhetene er blitt flinkere. Marianne mener at Arbeidstilsynet nå har mest å hente på den forebyggende siden.

– Nå som virksomhetene er flinke til å følge opp, må vi hjelpe dem å bli flinkere til å forebygge. I 2010 har vi prøvd å ha enda mer fokus på den forebyggende siden.

Forebyggende HMS-arbeid er også vektlagt i den sentrale IA-avtalen 2010-2013. Der understrekes det at IA-arbeid og forebyggende HMS-arbeid må sees i sammenheng.

Og det nytter

– Når man når frem, blir lyttet til og får til endring fordi man har gjort seg forstått, da har man en god dag på jobben. Det fører til mer varig endring når man skaper forståelse for hvorfor tiltak er viktige, slik at de ikke blir gjennomført bare fordi Arbeidstilsynet har sagt det. Dialog er stikkordet her.

Det hender også at arbeidet man har gjort blir nyttiggjort og videreført av andre. Et godt eksempel er erfaringene som er gjort innenfor prosjektet 3-2-1: *Sammen for et godt arbeidsliv*. Der har man fått mange gode resultater over flere år og gjort seg viktige erfaringer om bruk av verneombud, tillits-

valgt og partssamarbeid som nå videreføres til andre sektorer. I NOU 2010:13, om sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren, brukes Arbeidstilsynets erfaringer fra dette området.

– Det er veldig tilfredsstillende når arbeidet som er lagt ned fører til større og varige endringer, eller man ser at man har laget et kunnskapsgrunnlag som andre kan bruke.

Samarbeid gir flere muligheter

Marianne er opptatt av mulighetene som ligger i å utvikle samarbeidet med NAV.

– Man får til ting sammen som man ikke får til alene.

Arbeidslivssentrene til NAV er avhengige av at bedriftene de jobber mot virkelig ønsker endring, samarbeidet er basert på frivillighet.

– Når de ikke får til det de prøver på, kan Arbeidstilsynet gå inn med en annen myndighet. Vi har sterkere virkemidler til rådighet.

Vi kan ikke trylle

Noen ganger kommer også Arbeidstilsynets virkemidler til kort, særlig innen det psykososiale arbeidsmiljøet, og det hender at man må avslutte en sak uten at den egentlig har fått noen løsning.

– Et sted stopper vår påvirkningskraft. Ofte er det et gap mellom forventningene folk har til oss og den rollen vi faktisk har. Vi forvalter arbeidsmiljøloven, og vi kan ikke gi pålegg om et bestemt resultat.

Lære av hverandre

– Jeg er opptatt av at vi må ha fokus på hvordan virksomhetene bruker bedriftshelse-tjenesten i praksis. Arbeidstilsynet er eneste myndighet som følger opp akkurat dette feltet, og derfor har vi en viktig rolle. En god BHT kan ofte bistå bedriften med å utvikle gode rutiner og skape et godt arbeidsmiljø. Jeg har også et ønske om at vi reflekterer over praksisen vår og lærer av hverandre for å skape utvikling. Vi trenger å læres opp til individuell vurdering, for vi har et stort potensial når det gjelder å gjøre jobben mer hensiktsmessig. Det å diskutere bør være en del av kulturen vår.

CV I ARBEIDSTILSYNET

Navn: Marianne Pedersen

Roller: Tilsynsleder og IA-koordinator

Bakgrunn: Samfunnsviter

År i Arbeidstilsynet: 6

Alder: 40

Region: Sør-Norge

Kontorsted: Tønsberg

Favorittparagraf i arbeidsmiljøloven: § 4-1 og 4-2. Disse paragrafene åpner for skjønnsmessig vurdering, og det liker jeg.

NOEN TALL OG FAKTA FRA 2010:

1 700 tilsyn innen varehandel, helse- og sosiale tjenester, overnattings- og serveringsvirksomhet, kulturell virksomhet og undervisning

3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø: Har hatt fokus på sykehjemssektoren og kjøtt-industrien og gjennomført veiledning i 21 sykehjem og 10 kjøttbedrifter

Godkjenningsordning for BHT: Totalt 330 BHT-enheter søkte om godkjenning. 240 har fått godkjenning, av dem 25 % midlertidig



Det handler om kunnskap, menneskeverd og holdninger

– En god dag på jobben? Da har jeg vært på tilsyn og møtt noen trivelige folk som viser glød og interesse for faget sitt, og for å forbedre arbeidsmiljøet. Etterpå skriver jeg en glimrende rapport, smiler Kari. Hun syns hun blir møtt med respekt av imøtekommende og interesserte folk når hun er ute på tilsyn. – Men selvsagt fins det unntak.

Skummelt mel i lufta

Mel – kan det virkelig være farlig? tenker vi. Det har vi jo i kjøkkenskapet. Men når det er i lufta du skal puste i, er det ikke bra. Allergi, snue og astma på grunn av mel i lufta har vært utbredt i bakeribransjen. Noen leger mener at kronisk astma kan gli over i den uheldredelige lungesykdommen KOLS.

– Symptomene og plagene kommer snikende. Risikoen er derfor ikke så synlig. Ikke alle i bakeribransjen har vært klar over at melstøv er helseskadelig. Men mange bakere har måttet slutte i jobben på grunn av melplager.

Samarbeid mot bakersnue

Arbeidstilsynet og bransjen tok tak i melutfordringen sammen, med informasjon og felles konferanse. Bakerier over hele landet ble inspisert av inspektørene. – Jeg har ikke samarbeidet så mye med private aktører før, så det er nytt for meg. Samarbeidet med partene i bakeribransjen har vært utrolig bra. Det har vært en god tone, og en fryd å jobbe med dem.

– Veldig positivt at bransjen fortsatt har fokus på problemet, selv om runden med førstegangstilsyn er ferdig. Det er for tidlig å si noe sikkert om effekten av innsatsen. Vi må gjennomføre oppfølgingstilsyn for å vite mer om det. Arbeidstilsynet vil også vurdere om grenseverdiene for melstøv i arbeidslufta bør justeres.

Holdt pusten på tilsyn

Kari og hennes kolleger som jobber med å forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer må være på vakt for ulike helsefarer i mange bransjer. Innen avløp er det risiko for en del farlige gasser, som for eksempel hydrogensulfid – som i verste fall kan medføre død etter kort tids eksponering ved høye konsentrasjoner. Selv ved lave konsentrasjoner – over tid – kan gassen gi hodepine, konsentrasjonsvansker og unormal trøtthet.

– Mange bedrifter har alt på stell: med ventilasjon, målinger og god nok tildekking. Men en gang måtte jeg holde pusten da jeg kom inn i et av rommene. Det var helt umulig å puste der. Ut ifra målinger var det ikke helsefarlige konsentrasjoner den korte tida jeg var inne, men lukta var intens. Det er helt uforståelig hvordan de ansatte har holdt ut å være der mange ganger om dagen. Noen er ikke klar over helsefarene, og finner seg i altfor mye, fordi de tror det må være sånn. På et lite anlegg hadde de ikke engang måleutstyr.

– Avløpsfolkene er utrolig positive og interesserte i å få mer kunnskap om helsefarene. De setter ofte i gang med utbedringer etter kort tid.

Inspektøren ville klemme veterinæren

Bedre kjemi-prosjektet har også fokus på asbest. – Nå virker det som om de fleste kjenner til helsefarene med asbest. Men utenlandske arbeidere kjenner ofte ikke like godt til norske lover, eller føler at de må finne seg i alt for å beholde jobben.

Det hender at inspektørene blir positivt overrasket på tilsyn. – En kollega ble så overveldet på et tilsyn hos en smådyrveterinær: "Jeg har aldri vært borti noe så bra, og fikk lyst til å gi sjefen en klem!"

– Vi må tenke over hvordan vi møter folk ute: Aldri behandle noen ovenfra og ned, og vi må forklare på en sånn måte at folk skjønner hensikten. Alle parter må ha respekt for hverandres erfaringer.

CV I ARBEIDSTILSYNET

Navn: Kari Mork

Roller: Senioringeniør og delprosjektleder i *Bedre kjemi*

Bakgrunn: Yrkeshygieniker

År i Arbeidstilsynet: 15

Alder: 47

Region: Indre Østland

Kontorsted: Hamar

Favorittparagraf i arbeidsmiljøloven: § 1-1
Formålsparagrafen er viktigst!

NOEN TALL OG FAKTA FRA 2010:

2 400 tilsyn i 2010 innen næringer der det er risiko for at ansatte er utsatt for kjemikalier som kan gi opphav til luftveislidelser, kreft og hudlidelser

1 000 tilsyn i laboratorier, bakerier, avløp, frisører, asbestsanering, oljeserviceindustri, bergverk og smådyrveterinærer. 74 prosent av tilsynene førte til reaksjoner

50 tilsyn hos skoleeiere med fokus på inneklima

Over 100 deltakere til konferansen *Hold melet i bakervarene*, hvor tema var melstøv



Vi skal ha respekt for arbeidsgivers utfordringer

– Jeg har en god dag på jobben når jeg kan si til meg selv: I dag ble jeg ferdig med den tunge saken, jeg løste den på en god måte, jeg har levert et produkt som andre syns har de nødvendige kvaliteter. Ofte har jeg fått råd fra kolleger for å få det til.

Tor-Arne Birkelund ser bestemt ut. Han har jobbet med ulykkessikring i mange år, han vet at hverdagen for en inspektør er hektisk, og at man trenger gode rutiner.

– Noe av det jeg er mest fornøyd med fra 2010, er at vi i Arbeidstilsynet i Nord-Norge har fått et veldig godt kvalitetssikringssystem for oppfølging av ulykker. Systemet er ikke innført på nasjonal basis ennå, men vurderes innen flere prosjekter.

Å gjøre en god jobb

– På tilsyn blir jeg møtt med respekt. Det er viktig for meg at jeg alltid har kunnet avslutte med et smil og et håndtrykk når jeg har gått fra tilsyn. Jeg mener også at det er viktig å ikke bruke pekefingeren. Vi skal ha respekt for arbeidsgivers utfordringer i hverdagen. De ansatte i Arbeidstilsynet må stadig utvikle seg når det gjelder forståelse og tolkning av regelverk.

– Det som gjør jobben interessant er å se alternativer, skjønne hva lovgiver har lagt i lovteksten.

Målet med tilsyn er å oppnå en positiv endring. Da blir valg av lovbestemmelse sentralt for å få ønsket virkning.

– Vi må spørre oss selv: Hva er nytteverdien av et pålegg? Vi må noen ganger være pragmatikere, det er ikke alltid at mange pålegg gir bedre resultat, noen ganger kanskje tvert om. Så man må tenke seg om.

Bedre rutiner for oppfølging etter ulykker

– En sak som fikk meg til å reflektere skjedde under byggearbeid ved en virksomhet i Nord-Norge. En plate falt ned fra et stillas, og en av de ansatte fikk den i nakken da hun skulle forlate arbeidsplassen.

Kvinnen fikk nakkeproblemer og psykiske vansker som følge av ulykken, og det var tungt for henne at det tok nærmere to år før saken ble avsluttet.

– Det er viktig at saker går raskt gjennom systemet, det bidrar til mindre lidelse.

Tor-Arne ser for seg at Arbeidstilsynet kunne ha et standardbrev som ble sendt ut etter en ulykke. Det skulle gå til både de rammede og til arbeidsgiver, og burde fortelle om Arbeidstilsynets rolle, saksgangen og tidsrammene. Det ville lette situasjonen for alle parter.

– Det er enorme samfunnsmessige og personlige kostnader knyttet til ulykker. Hver avverget ulykke sparer mye penger for samfunnet og lidelse for de involverte. Ulykker kan gi traumer både på kropp og sjel.

En positiv utvikling, men ikke nok ennå

Fire av 46 omkomne i 2010 var i aldersgruppen 20-25 år. Tor-Arne anser at de beste tiltakene rettet mot ungdom ville vært å ruste skoleverket bedre. Til tross for en positiv utvikling henger skolene litt etter i forståelse av HMS-arbeid. De må få fornyet arbeidsutstyret og få bedre kompetanse for å skape resultater.

– I skolen har man ofte gamle maskiner som ikke holder dagens krav til sikkerhet. Det bidrar til at elevene ikke får de rette holdningene når de kommer ut i arbeidslivet, og det er avgjørende for skadeutviklingen.

Det er viktig å bli sett og hørt

– Å jobbe for et godt arbeidsmiljø gir meg veldig mye, spesielt når man oppnår god forståelse. Arbeidstilsynet får ofte positive tilbakemeldinger, og vi møter stor forståelse for den oppgaven vi har, selv om ikke alle er fornøyd med pålegg.

Tor-Arne mener at godt arbeidsmiljø først og fremst handler om god dialog, og trygghet i dialogen. Det vil si at man kan ha en meningsutveksling som ikke fører til frykt.

– Det gjør også godt å oppleve at vi selv har et godt arbeidsmiljø, med ledere som ser sine arbeidstakere. Det gir en kontinuerlig god opplevelse å bli både sett og hørt.

CV I ARBEIDSTILSYNET

Navn: Tor-Arne Birkelund

Roller: Overingeniør

Bakgrunn: Maskiningeniør

År i Arbeidstilsynet: 16

Alder: 59

Region: Nord-Norge

Kontorsted: Finnsnes

Favorittparagraf i arbeidsmiljøloven: § 2-2

Innleide ansatte blir oftere utsatt for ulykker. Hovedvirksomheten har overordnet ansvar for å samordne sikkerheten, men er ofte ikke klar over pliktene sine.

NOEN TALL OG FAKTA FRA 2010:

3 400 tilsyn for å forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang

Prioriterte områder: helse- og sosialtjenester, bygge- og anleggsvirksomhet, transport og kommunikasjon, landbruk og industri

Byggherreforskriften: Veiledning mot seks fylkeskommuner, fem statlige og 31 private byggherrer. 2 500 ansatte har fått økt kunnskap om byggherreforskriften

Viktig å bryte isen

– I tillegg til å være faglig trygg, må man som inspektør ha evnen til å kommunisere med folk man ikke nødvendigvis kan snakke med.

Magne Kristensen har parkert bilen, og finner frem vesten med Arbeidstilsynets logo. Han henter hjelmen ut fra baksetet og finner frem papirene. Allerede før han har rukket å trekke vesten over hodet, går det et sus over byggeplassen, og vips – så har alle arbeiderne hjelmene på. Situasjonsbeskrivelsen er ikke hentet fra ett bestemt tilsyn, men er i følge Magne et velkjent scenario ved ankomst på mange byggeplasser.

Menneskekjenner

– Sist tilsynsuke ankom jeg en byggeplass med 6-7 polske arbeidere. De så tydelig skeptiske ut da vi kom, men vi fikk forklart den ene som snakket litt engelsk at de skulle svare på et spørreskjema, som var på polsk. De fylte ut, men stemningen var litt anstrengt. Jeg tenkte at "her må jeg gjøre noe", og vi fikk til en slags samtale om hvor lenge de hadde vært her og om utelivet i helgene – de var jo unge menn, forteller Magne. Det fungerte. Før han skulle dra pirket en av arbeiderne ham på skuldra og spurte om han kunne få telefonnummeret.

– Jeg ga ham visittkortet mitt, og et par uker etter fikk jeg en e-post fra ham med spørsmål om arbeidsforhold. Det hadde jeg neppe fått hvis jeg bare hadde samlet inn skjemaene og gått. I tillegg til å være faglig trygg, må man som inspektør ha evnen til å kommunisere med folk man ikke nødvendigvis kan snakke med. Være litt menneskekjenner. Jeg bruker gjerne min tekniske bakgrunn og egne jobberfaringer fra både fiskemottak og industri, det er den beste isbryteren som finnes.

Ønsker mer helhetlige tilsyn

På tampen av 2010 kom allmenngjøringa av tariffavtalene for byggeplasser, for jordbruks- og gartnerinæringen og den delvise allmenngjøringa av verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien.

– Tilsynene nå er mye mer spisset enn tidligere. Det betyr at man mister noe. Det har vært naturlig frem til nå å ha fokus på lønn, sikkerhet og boforhold. Med allmenngjøringa har vi fått orden på lønn, og jeg mener absolutt at vi må vurdere mer helhetlige tilsyn

innen arbeidsinnvandring. De må følge alle arbeidslivets regler.

Han mener også det er viktig at det er et begrenset antall inspektører som går på disse inspeksjonene, og de må få den kompetansen som er nødvendig.

– Regelverket er blitt så komplisert at det må spisskompetanse til for å håndheve det. Jeg mener det er på tide å se på om vi har det vi trenger, og om vi trenger det vi har av regelverk og sanksjonsmuligheter.

Han mener at regelverket etter hvert er blitt relativt godt kjent blant aktørene.

– For eksempel har kravet om ID-kort blitt godt kjent. Når det gjelder påseplikten og solidaransvar, opplever vi at aktørene, både bransjeorganisasjonene og partene, jobber med oss og for oss. Vi opplever også at vi får stor aksept, både politisk og fra folket, for arbeidet med å forebygge sosial dumping. Etter et tilsyn i Lofoten fikk jeg flere telefoner fra privatpersoner som sa det var så bra at vi hadde vært der. Det betyr enormt mye, og er en spire til å jobbe videre.

Sosialt med hjemmekontor

PC-en er plassert i dockinggen på gjestekontoret ved tilsynskontoret i Bodø. Det er litt mot normalt. En gjennomsnittlig arbeidsdag for Magne begynner ved kontorpuhlen hjemme i Fauske. Det betyr slett ikke at han er en asosial medarbeider, som ikke er videre opptatt av å kommunisere med kolleger, og av å bidra til et godt arbeidsmiljø. Tvert imot. Han gjør det bare på sin måte.

– Jeg kan sende ei melding til en kollega i Mosjøen for å spørre om han er ledig. Er han det, legger vi begge føttene på bordet mens vi snakker i telefonen. Det går mest i faglige tema, men også litt sosialt.

Hjemmekontor er ikke noe problem, men man mister noe og det må man erstatte, mener han.

– Jeg er vant til å kommunisere på e-post, og ringer gjerne. Samtidig har jeg etter hvert fått et stort nettverk som jeg er bevisst på å bruke. Gode, nære kolleger, som man kan ta kontakt med når som helst, om hva som helst, er avgjørende for et godt arbeidsmiljø.

CV I ARBEIDSTILSYNET

Navn: Magne Kristensen

Roller: Nasjonal prosjektleder for tilsynsprosjekt bygg, verft og næringsmiddelindustri. Tidligere regional prosjektleder for Nord-Norge i samme prosjekt. Seniorinspektør.

Bakgrunn: Flytekniker i Forsvaret

År i Arbeidstilsynet: 24

Alder: 56

Region: Nord-Norge

Kontorsted: Hjemmekontor i Fauske. Tilknyttet tilsynskontoret i Bodø

Favorittparagraf i arbeidsmiljøloven: Det som går på det mellommenneskelige. Noe står i § 4-3, som omhandler det psykososiale.

NOEN TALL OG FAKTA FRA 2010:

3 015 tilsyn for å forebygge sosial dumping, hvorav 67 prosent medførte reaksjoner

Nesten 2 000 av tilsynene ble gjennomført i bransjene bygg, anlegg, verft- og skipsindustri og næringsmiddelindustri

888 tilsyn i bransjene renhold, hotell og restaurant og transport

135 tilsyn i landbruket

Man må begynne tidlig

– Hvis vi ønsker å øke arbeidsmiljøkunnskapen generelt i befolkningen, må ungdom få vite hva de har krav på, og de må også få vite hvilke plikter de har.

– Da jeg begynte å jobbe med dette kjente jeg ikke til området, men ble raskt interessert. Det er utrolig morsomt! Jeg mener at Arbeidstilsynet gjør sitt aller viktigste forebyggende arbeid akkurat her.

Det er et spesielt prosjekt i og med at det består av 50 % veiledning og 50 % tilsyn. I denne sammenhengen er det naturlig å legge så stor vekt på informasjon og veiledning. Gro blir ivrig.

– Jeg ville hatt arbeidsrett inn i alle typer lederutdanning, og HMS-arbeid som fag inn i lærerutdanningen, spesielt for yrkesrettede fag. Skolene har ikke alltid den nødvendige kunnskapen. Satsingen på unge arbeidstakere er ikke bare holdningsskapende arbeid, det er også opplæring av fremtidige arbeidstakere og arbeidsgivere.

Synlig på en god måte

Gro er spesielt fornøyd med at Arbeidstilsynet har deltatt på utdanningsmessene.

– At vi er der gjør Arbeidstilsynet synlig på en god og informativ måte. På Lillestrøm i mars hadde vi 1 000 – 1 200 besøkende på stand. Det er viktig å vises på nye arenaer. Ungdom har ingen forestilling om hva Arbeidstilsynet er, så dette er god omdømmebygging også.

Et viktig resultat av satsingen mot unge arbeidstakere, er at forskriften for barn og unge er blitt satt på dagsorden for arbeidsgivere, unge arbeidstakere og foresatte.

– Jeg er også fornøyd med at vi etter aksjonsuken i 2010 fikk løftet viktige problemstillinger til ledelsen i flere av de store konsernene. Konsernene har tatt tak i funn som ble gjort på tilsyn og gjort tiltak for å bedre situasjonen for de unge arbeidstakerne.

Unge arbeidstakere er mer utsatt

Alenearbeid er et problem Gro er særlig opp-tatt av.

– Mange ungdommer har arbeidsforhold hvor de er alene hele eller deler av arbeidstiden. Det gjør dem mer utsatt for vold og trusler og de får problemer med å ta pauser. Ofte

kommer reell arbeidstid i konflikt med reglene. Det er også et problem at få av dem har fått opplæring i hvordan de skal håndtere truende situasjoner.

Det er lett å tenke at unge arbeidstakere er de under 18, men også de fra 18 til 24 regnes til gruppen. Gro forteller at forskning viser at hjernen til unge mennesker er mindre utviklet, dermed er de dårligere enn voksne til å vurdere risiko. De har også mindre erfaring og ofte dårligere kompetanse til arbeidet de utfører. Dessuten er de ofte deltidsansatte, med lav status, de har liten bevissthet om egne rettigheter og plikter, og få av dem er organiserte. Derfor er det vesentlig å holde søkelyset på denne gruppen også fremover.

Gode opplevelser i jobben gjør godt

– Man føler man har gjort en god jobb når man bidrar til å løse konflikter og ser at man hjelper folk. Det får vi stadig oppleve.

Et tilsyn på et gatekjøkken med mange unge ansatte kan være et godt eksempel. Der var det et konfliktfylt arbeidsmiljø med dårlige og manglende HMS-rutiner og liten kunnskap om regelverket knyttet til unge arbeidstakere. Ved oppfølgingstilsynet var situasjonen snudd på hodet, arbeidsgiver hadde tatt skikkelig grep.

– Han hadde til og med laget regler for hvordan man skal snakke sammen. Det førte til at ungdommene ble værende i bedriften.

God ledelse er alfa og omega

Gro ler når hun får spørsmål om hva som skaper et godt arbeidsmiljø.

– Ja, det bør jo vi vite. Det er først og fremst god ledelse. Det innebærer å behandle alle noenlunde likt, gi medarbeiderne meningsfylte og varierte arbeidsoppgaver, gi tilbakemelding og gi mulighet til medvirkning. Det skaper trygghet. Dessuten er det viktig med gode kolleger.

CV I ARBEIDSTILSYNET

Navn: Gro Kværnå

Roller: Seniorrådgiver
og prosjektleder

Bakgrunn: Jurist

År i Arbeidstilsynet: 3

Alder: 42

Region: Østfold og Akershus

Kontorsted: Moss

Favorittparagraf i arbeidsmiljøloven: Formålsbestemmelsen. Den er god og beskrivende for hva arbeidsmiljøloven er til for, og for hvem.

NOEN TALL OG FAKTA FRA 2010:

780 tilsyn innen overnattings- og serveringsvirksomheter og varehandel

440 av tilsynene ble gjennomført i løpet av en aksjonsuke sommeren 2010

Arbeidstilsynet deltok med stand på flere større utdanningsmesser

De største arrangementene som ble besøkt: Øyafestivalen og Døgnvill

VELVILLIGE RÅDGIVERE

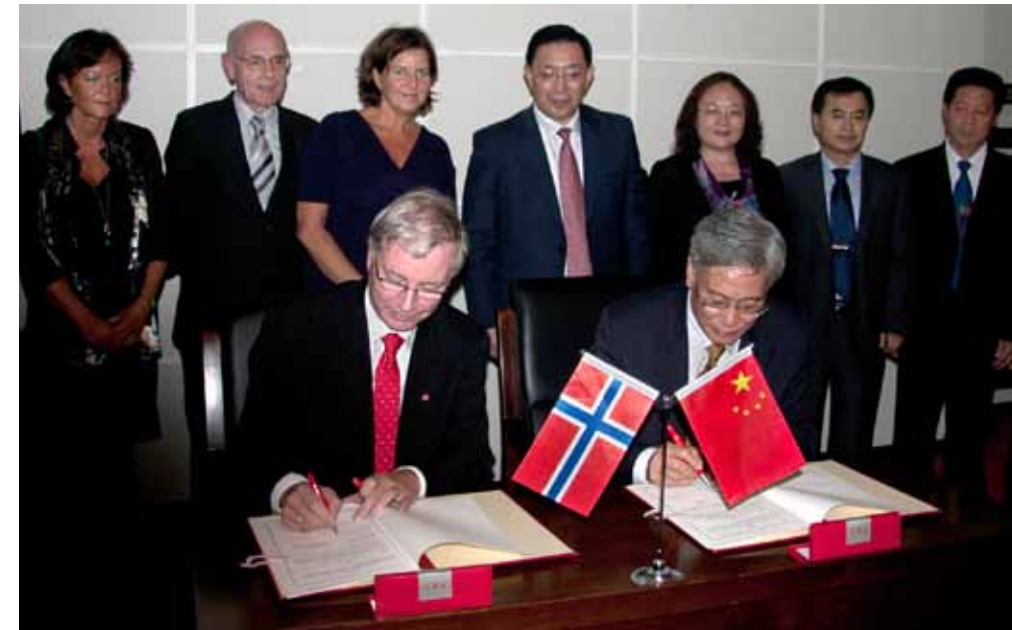
Inspektøren skal ”... opptrede med streng upartiskhet og søke ved humanitet og imøtekommenhet å gjøre så vel arbeidsgivere som arbeidere overbeviste om nytten av lovens forskrifter.

De bør opptrede som begges velvillige rådgivere

i alle spørsmål som henhører under fabrikktilsynslovgivningen.”

Fabrikktilsynets første instruks 1893

Arbeidstilsynet ble etablert 1893. Fabrikktilsynsloven var et av de første større sosialpolitiske tiltak på 1800-tallet, og dannet grunnlaget for dagens arbeidsmiljølov.



Statssekretær Jan-Erik Støstad og viseminister i SAWS, Liang Jiakun, signerer samarbeidsavtalen. Bak står representanter fra norsk og kinesisk delegasjon.

Eksport av arbeidsmiljøkunnskap til Kina

Arbeidstilsynet har etablert et samarbeid med Kina. Opplæring i tilsynsmetoder, innføring i norsk regelverk og et samarbeid om arbeidsmiljøforskning står øverst på kinesernes ønskeliste i samarbeidet mellom kinesiske og norske arbeidsmiljømyndigheter.

Avtalen mellom Arbeidstilsynet og kinesiske arbeidsmiljømyndigheter SAWS (State Administration of Work Safety) ble undertegnet i Beijing tirsdag 28. september 2010. Departementet signerte avtalen. Arbeidstilsynet er sentral aktør når den skal settes ut i livet.

Arbeidet starter nå

– Jeg er glad for at vi har fått til en slik avtale, og jeg gleder meg til å gå i gang med oppgaven. Jobben nå er å kartlegge hva ønskene fra det kinesiske arbeidstilsynet innebærer, hva vi kan bidra med og på hvilken måte, sier direktør Ingrid Finboe Svendsen. Direktøren var til stede med en delegasjon fra Arbeidstilsynet da avtalen ble signert.

Samarbeidet er en del av regjeringens internasjonale strategi for et anstendig arbeidsliv. Målet er å styrke det kinesiske arbeidstilsynet og å bidra til å utvikle regelverk for helse, miljø og sikkerhet i kinesisk arbeidsliv.

Avtalen skisserer fem samarbeidsområder: Utvikle lov og regelverk, forebygge ulykker, tilsynspraksis, utveksle informasjon og erfaringer og bruk av statistikk og data om arbeidsulykker.

Opplæring, regelverk og forskning

Etter kinesernes ønsker vil HMS-opplæring, regelverk og forskning være de mest sentrale samarbeidsområdene. I første omgang jobbes det i et femårsperspektiv.

– Når det gjelder opplæring, ønsker det kinesiske arbeidstilsynet å sende grupper til Norge for å lære hvordan inspektørene her hjemme gjennomfører tilsyn. I Kina er inspektørene spesialister på sine spesifikke fagområder. Nå ønsker de en mer overordnet tilnærming til tilsynsoppgaven, og ber om en innføring i Arbeidstilsynets erfaring med systematisk HMS-arbeid, internkontroll og arbeidsgivers ansvar, sier Finboe Svendsen.

Erfaringer fra Norge

Det kinesiske arbeidstilsynet har også bedt om en generell innføring i norsk arbeidsmiljøregelverk.

– De ønsker å lære om regelverket i Norge og om våre erfaringer med dette, sier Finboe Svendsen.

Arbeidstilsynet kan ha behov for å involvere andre tilsynsetater i deler av opplæringen.

Det er ikke bestemt hvordan samarbeidet skal organiseres fra Arbeidstilsynets side, men dette er et arbeid som vil involvere medarbeidere både i regionene og i direktoratet.

Shopper velferdsideer

Kina er et land i voldsom vekst. Landet er verdens nest største økonomi, og har samtidig store utfordringer på flere områder. Myndighetene har stort fokus på å bygge ut velferdsordningene, og et anstendig arbeidsliv er en viktig komponent i denne prosessen.

– Kina henter velferdsideer fra hele verden. De ser til Norge når de nå skal heve arbeidsmiljøstandarden, en utfordrende oppgave i et land som har billig arbeidskraft som sitt fremste konkurransefortrinn. Hvis vi kan bidra noe til et bedre arbeidsliv i Kina, er jeg svært glad for det, sier direktør Ingrid Finboe Svendsen.



Vibeke Øyrås ved Gmax ble kåret til "Norges beste kollega" og fikk en drømmestart på arbeidsdagen.

Foto: Scanpix

God kollega

Arbeidstilsynet bestemte i 2010 å satse sterkere på informasjonskampanjer for å nå ut med viktige budskap om arbeidsmiljø. Første kampanje ble planlagt høsten 2010 og gjennomført i januar og februar 2011.

Den første kampanjen hadde som mål å skape bredt engasjement om arbeidsmiljø og utfordre hver enkelt til å ta ansvar og bli bevisst egen påvirkningskraft.

Budskapet "Du bidrar til å skape arbeidsmiljøet for deg selv og dine kolleger" var gjennomgående i hele kampanjen som tok i bruk en rekke virkemidler og kanaler for å nå bredt ut. Kampanjettstedet www.godkollega.no var viktigste kanal sammen med Facebook og

annonsering i p4, dagbladet.no og Spotify. På kampanjettstedet kunne man ta testen "hva slags kollega er du", hylle en kollega ved å lage en fiktiv nyhetsartikkel og se de ti oftest stilte spørsmålene til Arbeidstilsynets svartjeneste. Man kunne også nominere en kollega til kåringen "Norges beste kollega". Vibeke Øyrås ved Gmax gikk helt til topps i kåringen, og fikk en drømmestart på arbeidsdagen. Uten at hun ante hvorfor, ble hun på

vei til jobb overrasket med alt fra blomster til et kor som sang yndlingsangen hennes, til folk med flagg og et janitsjarkorps – som til og med fulgte med i heisen på vei opp til kontoret. Alt ble filmet med skjult kamera fra hun gikk ut døra hjemmefra om morgenen, til hun kom til arbeidsplassen sin for en skikkelig hyllest fra gode kolleger og Arbeidstilsynets direktør. Filmen ble vist som reklamefilm på TV2 i uke 9.



Arbeidstilsynet på Facebook

Høsten 2010 ble det besluttet at Arbeidstilsynet skulle opprette Facebook-profil. Profilen ble lansert i januar 2011 og her kan man stille spørsmål og diskutere temaer knyttet til arbeidsmiljø.

– Formålet med å ta i bruk Facebook som ny kommunikasjonskanal er å få synliggjort og øke tilgjengelighet til etaten, sier direktør Ingrid Finboe Svendsen.

Det er Arbeidstilsynets svartjeneste i samarbeid med Kommunikasjonsavdelingen som svarer på henvendelser på Facebook.

Ønsker å nå flere og skape dialog om arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet ønsker med profilen å nå både nye og gamle målgrupper, brukere og interessenter. I tillegg til dialogen med brukerne vil

vi bruke Facebook som kanal for kunnskapsdeling og videreformidling av informasjon om etaten og regelverket, og synliggjøre våre nettsider og informasjonen der. På denne måten kan vi lytte til brukere, svare på spørsmål og oppfordre brukerne til å komme med synspunkter og forslag gjennom diskusjonstråder på veggen.

En viktig kanal i kommunikasjonskampanjen

Facebook-siden var, sammen med kampanjettstedet godkollega.no, viktig som kanal i forbindelse med kommunikasjonskampanjen.



Foto: Colourbox

Servicesentra for utlandske arbeidstakarar (SUA)

Det første året med full drift på alle tre servicesentra er over. Senteret i Oslo vart opna i 2007, og hausten 2009 fekk ein starta opp i Stavanger og Kirkenes. Behovet for rettleiing av utlandske arbeidstakarar har vist seg å vere stort, og mange har vore innom i året som gjekk.

Innføringa av registreringsordninga for EØS-borgarar ga ei kraftig auke i besøk til sentra. Mange av dei som allereie hadde gyldige løyve etter regelverket ønskte likevel å registrera seg.

Alt på same staden

SUA vart etablert for å gi betre rettleiing og raskare sakshandsaming til utlandske arbeidstakarar som kjem til Noreg.

Brukarane melder at dei er nøgde med å kunne ordne alt på same staden. Det vil seie at samarbeidet mellom etatane gir resultat. Samarbeidet mellom Skatteetaten, politiet og Arbeidstilsynet har òg vist seg vellukka ved at ein har gjennomført fleire kontrollar av ID-dokument.

SUA-TAL

- ▶ Over 69 000 har besøkt Servicesenteret i Oslo i 2010. Det er ei auke på over 4 400 frå 2009.
- ▶ Servicesenteret i Stavanger hadde besøk frå 28 290 i løpet av året.
- ▶ I Kirkenes talte ein 4 106 besøkande.
- ▶ Det har vorte registrert 8 000 nye nordiske borgarar som sokner til skattekontoret i Oslo.
- ▶ Det var flest arbeidstakarar frå Polen, Latvia og Litauen innanfor EØS.
- ▶ Utanfor EØS var det flest arbeidstakarar frå India, Filipinane og USA.
- ▶ Politiet i Oslo har gjort beslag av 4 pass og arrestert 28 i skranken.
- ▶ 10 657 EØS-borgarar vart registrerte i Oslo, 5 537 i Stavanger og 347 i Kirkenes.
- ▶ 5 123 vedtak for spesialistar frå land utanfor EØS vart handsama.
- ▶ Det blei produsert 18 842 skattekort, 10 334 innvandringar vart registrerte og SUA har tildelt 6 708 ID-nummer inkludert nordiske borgarar.
- ▶ Av dei totalt 4 493 søknadane om arbeidsløyve frå land utanfor EØS vart over 90 prosent innvilga.

Identitetskort mot sosial dumping

Sjølv om ein har høg aktivitet og høg reaksjonsfrekvens, erfarer Arbeidstilsynet at utviklinga mot ein todelt arbeidsmarknad held fram. Sosial dumping eller grov utnytting av arbeidstakarar brer om seg i stadig nye næringar.

Der det vert ført tilsyn ser Arbeidstilsynet også resultat, men erfaringa er at dei som ønskjer å omgå regelverket finn stadig nye og utspekulerte metodar, som til dømes gjennom å konstruera dokumentasjon, eller ha fleire sett med dokumentasjon. I dei tilfella kor arbeidstakaren ikkje har interesse av å stå fram, vert arbeidet mot sosial dumping vanskeleg.

Når det manglar ID-kort tyder det ofte på ein userios aktør. I 2010 vart det gitt 950

Betre luft i smørebueene framover

I november var Arbeidstilsynet til stades i Holmenkollen for å kontrollere tryggleiken under det kommande VM på ski.

Naturleg ventilasjon er ikkje nok

Det synt seg at det ikkje var planlagt ventilasjon i dei mellombelse smørebueene, berre lufing med dører og vindauge. Arbeidstilsynet ga varsel om pålegg om ventilasjon i form av punktavsug både i dei mellombelse smørebueene og i dei permanente, der det berre var balansert ventilasjon.

Det er frå tidligare kjent at skismørarar er utsette for skadelige stoff. STAMI har gjennomført ein studie for å kartlegge skismørarane sitt kjemiske arbeidsmiljø. Nokre av stoffa samlast opp i kroppen med uviss langtidseffekt. Arbeidstilsynet meinte at det ikkje ville vere nok med naturlig lufing i buene, av di det ville gi problem med temperatur og trekk. Bruk av heilmasker over lengre arbeidsøkter ville òg vere ei belastning for skismørarane. Dessutan er ikkje heilmasker ei fullgod erstatning for ventilasjon og punktavsug, og kan gi ein falsk tryggleik for brukaren.

Fortrinn for Noreg

Etter eit møte mellom Arbeidstilsynet i Oslo og arrangøren vart det bestemt at ventilasjonen skulle utbetras, og at alle buene skulle ha punktavsug. Kostnadane vart berekna til mellom to og tre millionar. Etter FIS sitt reglement skal mellombelse smørebuer ha like gode forhold som permanente smørebuer, og arrangøren meinte at utbetringa kan gi Noreg og Holmenkollen eit fortrinn ved tildeling av seinare internasjonale renn. Og smørarane kan puste letta ut. Og inn.

pålegg om ID-kort, ein nedgang frå 2009. Ordninga synest å ha fått godt forfeste i byggebransjen, og dei fleste verksemdene har no ID-kort.

Ved årsskiftet var det skriva ut nærare 430 000 ID-kort sidan ordninga tok til. Tallet på dei til einkvar tid gyldige korta er mykje lågare, av di mange av verksemdene måtte fornye korta i 2010. Gjennom året vart det skriva ut om lag 160 000 kort.



Foto: Colourbox

Vi utdannar arbeidstakarar for framtida

Saman med NAV Arbeidslivssenter har vi i fleire regionar gjennomført eit rettleings- og tilsynsopplegg retta mot elevlar i vidaregåande skole. Tanken er at når ein aukar kunnskapen om arbeidsmiljø hos dei unge, betrar ein standarden på arbeidsmiljøet på sikt, i tillegg til at ein er med på å skapa gode haldningar til HMS-arbeid.

Ein reell arbeidsplass

På mange vidaregåande skoler kan elevane starte ungdomsbedrift gjennom ei ordning oppretta av Ungr Entreprenørskap. Den tek sikte på å gi elevane erfaring med å etablere, drive og avvike ei bedrift. Ungdommane startar med ei reell forretningsid, og står for alle sider av drifta, både produksjon, marknadsføring og sal. Bedrifta vert registrert i Brønnøysundregisteret som ei eiga juridisk eining, og er altså ein reell arbeidsplass. Medan dei er involverte i prosjektet vil elevane møte mange utfordringar og problem som likner på dei ein

møter i vanleg arbeidsliv, både på arbeidsgivar- og arbeidstakersida.

Tilsyn i bedriftene

Ei ungdomsbedrift kan inngå IA-avtale på same vis som vanlege bedrifter. I løpet av skoleåret skal elevane ha ei innføring i dei grunnleggande sidene ved HMS. Det skjer både i regulær undervisning, og gjennom ei samling der dei blir kursa av folk frå NAV og Arbeidstilsynet. Viktige faktorar er trivsel, motivasjon og arbeids glede for å redusera fråværet og auke yteevna. I etterkant av kurset blir det gjennom-

ført tilsyn i bedriftene, og dei som ikkje har gode nok skriftlege rutinar på HMS-arbeid vil få pålegg frå oss.

Arbeidstilsynet Indre Østland hadde ein aksjonsperiode i Hedmark hausten 2010. Av dei 20 ungdomsbedriftene som fekk besøk av oss var det tre som allereie hadde alt på plass av rutinar. Dei resterande 17 fekk pålegg som dei jobba vidare med å lukke.

BHT tema i alle tilsyn

1. januar 2010 skjedde det to viktige endringer i regelverket om bedriftshelsetjeneste. Det ble opprettet en egen godkjenningsordning for bedriftshelsetjenester (BHT) og samtidig fikk åtte nye bransjer plikt til å knytte til seg en godkjent bedriftshelsetjeneste.

Arbeidstilsynet bestemte at BHT skulle være tema i alle tilsyn i pliktvirksomheter i 2010. Eneste unntak var i korte sosial dumpingtilsyn. I tilsynene spurte vi om de hadde godkjent bedriftshelsetjeneste og hvordan de brukte den. For Arbeidstilsynet er det viktig å få i gang gode diskusjoner i virksomhetene om hvordan de bruker sin bedriftshelsetjeneste og om arbeidsgivers plikt til å bruke bedriftshelsetjenesten på en god måte.

300 søknader om godkjenning

Til sammen kom det inn mer enn 300 søknader om godkjenning i 2010. For å bli en

godkjent bedriftshelsetjeneste må man blant annet oppfylle kompetansekrav innen arbeidsmedisin/arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid.

Av 240 godkjente søknader ble en fjerdedel godkjent med en utviklingsplan som overgangsordning, slik at de får yte tjenester samtidig som de arbeider for å oppfylle vilkårene fullt ut. Erfaringen så langt er at det etableres nye foretak, at små bedriftshelsetjenester slår seg sammen og at enkelte av de minste bedriftshelsetjenestene opphører som følge av den nye ordningen.

Arbeidstilsynets godkjenningssenhet er et eget organ med fire medarbeidere ved Arbeidstilsynet Sør-Norges regionkontor i Skien.

Les mer om pliktvirksomheter og godkjenningsordningen på: www.arbeidstilsynet.no/bht

Her finner du oversikt over godkjente bedriftshelsetjenester: www.arbeidstilsynet.no/bhtreg



Dokumentsenteret i 2010

- ▶ Åpnet i Trondheim 1. mai 2010
- ▶ 12 fast ansatte og 5 midlertidige
- ▶ Ca 120 000 inn- og utgående brev, hvorav ca 60 000 inngående og 60 000 utgående. Med kopimottakere er det sendt ut ca 110 000 brev.
- ▶ 26 000 saker

– Vi har fått et styrket fagmiljø

1. mai 2010 tok Dokumentsenteret over all arkivvirksomhet for Arbeidstilsynet. I følge leder Kristin Breivoll har det økt kvaliteten på dokumenthåndteringen. Samtidig har det frigjort ressurser i regionene til utadrettet aktivitet.

Da Direktoratet for arbeidstilsynet flyttet til Trondheim i 2006 ble en eventuell sentralisering av arkivarbeidet satt på vent. Først i 2007 ble det igangsatt et forprosjekt med tanke på flytting av arkivfunksjonen til Trondheim. – Vi kartla blant annet hvor mange som arbeidet med arkiv, og konkluderte med at det var 21 årsverk, og at i alt 30 personer var involvert i arkivarbeid på en eller annen måte, forteller Kristin Breivoll, leder for Dokumentsenteret for arbeidstilsynet.

Turnus

Prosjektgruppa gikk for sentralisering. I 2008 ble det igangsatt et nytt prosjekt, som skulle se på alle administrative oppgaver; dokument-senter, sentralbord, IKT og den administrative bemanningen i regionene. Breivoll ledet delprosjektet om dokumentsenter.

– Vi dro på ekskursjoner til Forsvaret, Mattilsynet og Avinor, som allerede hadde vært gjennom tilsvarende prosesser.

Et av de nyttigste innspillene de fikk var å etablere en turnus. Den opprinnelige planen var å ha dedikerte arkivmedarbeidere til hver region, men det ble de frarådet av Mattilsynet, som hadde prøvd den varianten. Medarbeiderne i Dokumentsenteret er nå delt inn i tre grupper, hver på fire personer, som ruller på:

- E-post og telefonvakt
- All inngående papirpost
- All utgående post

I tillegg kommer blant annet ajourhold i baser, bestilling av materiale og makulering av sensitiv post.

– Denne rulleringen gjør at alle kan alt. Alle medarbeiderne er godt kjent med alle regionene, og det gjør oss veldig fleksible.

Bedre kvalitet

I forbindelse med sentraliseringen fikk alle med oppgaver tilknyttet arkivfunksjonen spørsmål om de ønsket å jobbe ved det nye Dokumentsenteret i Trondheim. To fra region Midt-Norge takket ja, samt tre fra direktoratet. Like før jul 2009 gikk søknadsfristen ut for de sju stillingene som ble utlyst.

– Vi var flere som leste søknader hele mellomjula. Intervjurundene ble gjennomført på tidligvinteren 2010, og vi hadde alle på plass 1. april.

Etter en hektisk opplæringsperiode, var de klare til å starte opp Arbeidstilsynets nye dokumentsenter i Trondheim den 1. mai. Ett år etter oppstarten er ikke lederen i tvil; kvaliteten på etatens dokumenthåndtering har blitt bedre, spesielt med fokus på enhetlighet i etaten.

– Vi har fått et styrket faglig miljø, som bedre kan ivareta arkivfunksjonen. Vi har medarbeidere med nødvendig spisskompetanse som bidrar med opplæring og veiledning i tillegg til de daglige arkivoppgavene. Vi får også sikret arkivene våre bedre nå som de er sentralisert, mener Breivoll, som alt i alt konkluderer med at hun er svært fornøyd etter sentraliseringen.

Nå ser hun frem til videre utvikling av de nye fagsystemene.

– Den nye ulykkesmodulen er allerede på plass, og når vi etter hvert får den nye tilsynsmodulen vil det gjøre hverdagen lettere, særlig for saksbehandlerne.

POSTJOURNAL PÅ NETT

Den 29. juni 2010 ble Arbeidstilsynets postjournal gjort tilgjengelig på www.oep.no (Offentlig elektronisk postjournal). Journalen legges ut hver tirsdag og torsdag, og her kan alle søke frem en journal fra Arbeidstilsynet ved å søke på dokumentdato, saksnummer, avsender/mottaker eller søke på et tema.

De kan søke i både inn- og utgående brev, samt notater, men vil ikke få opp selve dokumentet. De vil få treff på saks- og dokumentnummer, dato, saks- og dokumenttittel, avsender/mottaker og om dokumentet er unntatt fra offentlighet. Bestilling av innsyn i dokumenter gjøres ved å hake av ved ønsket dokument og legge det til i handlekurven.



Hva medlemskapet betyr for Norge:

- ▶ Informasjonsmaterieell som utarbeides blir oversatt til norsk.
- ▶ Norge får delta i alle aktiviteter knyttet til Europeisk kampanje/ Europeisk uke.
- ▶ Norge får delta i arbeidsmiljøstudier og andre typer undersøkelser som initieres av arbeidsmiljøorganet.
- ▶ Norge får tildelt midler til å gjennomføre en rekke informasjonsaktiviteter.
- ▶ Norge får delta med observatører i styret i Det europeiske arbeidsmiljøorganet

Nytt medlem i Det europeiske arbeidsmiljøorganet

Arbeidstilsynet har i mange år deltatt som observatør i Det europeiske arbeidsmiljøorganet (European Agency for Safety and Health at Work). Fra 2010 ble medlemskapet formalisert gjennom en ny avtale mellom EFTA og EU. Dette betyr at Arbeidstilsynet fra og med 2010 deltar i arbeidsmiljøorganets aktiviteter på lik linje med de andre EU-landene.

Ny som observatør i styret

Som et ledd i det formaliserte medlemskapet får Norge også delta med observatører i arbeidsmiljøorganets styre. Ettersom Det europeiske arbeidsmiljøorganet er basert på trepartssamarbeid, er styret sammensatt av representanter fra alle lands myndigheter, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. For Norges del deltar Arbeidstilsynet sammen med LO og NHO som observatører på styremøtene. Arbeidstilsynet er fortsatt kontaktpunkt for dette europeiske samarbeidet – både i kontakten med Det europeiske arbeidsmiljøorganet og for det nasjonale samarbeidet med partene i Norge.

- ▶ Se også Det europeiske arbeidsmiljøorganets nettsider: www.osha.europa.eu
Les mer www.arbeidstilsynet.no/vedlikehold

Kampanje om sikkert vedlikehold 2010-2011

Arbeidstilsynet gjennomfører toårige kampanjer om ulike tema innen arbeidsmiljø. I 2010 og 2011 er temaet sikkert vedlikehold. Arbeidstilsynet har utarbeidet en ny faktside om temaet og har dessuten gått gjennom dødsulykkestatistikken i perioden 2000-2010 for å finne forekomst av dødsulykker knyttet til vedlikeholdsarbeid. Hele 12 prosent av dødsulykkene skjedde under slikt arbeid. En del informasjonsmaterieell fra arbeidsmiljøorganet om vedlikehold er dessuten oversatt til norsk og er tilgjengelig på nett og papir. Arbeidstilsynet jobber videre med temaet i 2011 i en partssammensatt arbeidsgruppe.

Farleg nano på jobb?

Ein nanopartikkel er på storleik med eit virus. Nanoteknologi er eit relativt nytt fagfelt i sterk utvikling, og konsekvensane for helsa til dei som jobbar med det er i stor grad ukjend.

Nanoteknologien framstiller og manipulerer materialar på atom- og molekylnivå, og gjer det mogeleg å laga nye materialar med nye eigenskapar.

Etter kvart som stadig fleire produkt inneheld nanokomponentar vil stadig fleire, utan å vere klar over det, komme i kontakt med nanomaterialar både heime og på jobb.

Dei siste to åra har vi følgd spesielt med på utviklinga på området. Gjennom faggruppa for overvaking av arbeidshelse relaterte aspekter ved nanoteknologi, Nanogruppa, som er samansett av representantar frå STAMI, Arbeidstilsynet og Klif, har vi sett søkelys på teknologien, moglege negative helseeffektar og forebygging av dei.

Regelverk under utvikling

Eit viktig fokus for Nanogruppa i 2010 har vore eksisterande lover og forskrifter som omhandlar kjemikalier og eksponeringar. Der har ein òg sett på betydinga av EU si kjemikalieforskrift, REACH, for dette regelverket.

Ein føresetnad for godt regelverk er ein-tydige definisjonar. Saman med REACH nano implementeringsprosjekt, vil arbeidet i EU med definisjonar innan nanoteknologi og nye materialar ha påverknad på korleis vårt regelverk vil bli.

I 2010 har Nanogruppa fått oversikt over

- Kva for miljø som arbeider innan feltet nanoteknologi, kven som arbeider der, kva for nanomaterialar dei kjem i kontakt med og i kva for mengder
- Produksjon, import og bruk av stoff og produkt kor nanomaterialar inngår
- Lov- og regelverk som er gjeldande for nanoteknologisk arbeid

Konkrete krav til tryggleik

Nanomaterialar er omfatta av EUs kjemikalieforskrift REACH. For å gjere klart at nanomaterialar er omfatta av REACH, og dermed kravet om sikkerhetsdatablad, skal informa-

sjon om overflatekjemi, storleiksfordeling og overflateareal for nanomaterialar inkluderast i databladet for tryggleik.



Foto: Marianne Sjøholtstrand /NTNU

TALL FOR ARBEIDSTILSYNET 2010

vi gjennomførte tilsyn

14 834

95000

abonnenter har fått det ukentlige nyhetsbrevet

46

personer ansatt i norske virksomheter omkom i arbeidsulykker

3548

vi gjennomførte

tilsyn innen bygge-og anleggsvirksomhet

200

tilsyn i restauranter med tema røyking har vært gjennomført

385

ansatte i arbeidstilsynet

220000

har besøkt Regelhjelp.no

3

bedriftene vi besøkte fikk gjennomsnittlig 3 reaksjoner hver

vi rykket ut til 834 ulykker

834

214

vi gjennomførte byggesakstilsyn

61

vi har gitt reaksjoner i

prosent av tilsynene

REGISTRERTE YRKESYKDOMMER FORDELT PÅ NÆRING			
	2008	2009	2010
01-03 Jordbruk, skogbruk, havbruk	52	54	67
05-09 Bergverksdrift og utvinning	78	112	112
10-33 Industri	972	784	944
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	70	101	82
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	476	477	560
45-47 Varehandel, motorvognreparasjoner	157	187	196
49-53 Transport og lagring	167	154	173
55-56 Overnatting og serveringsvirksomhet	36	22	22
58-63 Informasjon og kommunikasjon	18	15	9
64-66 Finansiering- og forsikringsvirksomhet	5	3	4
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	42	55	68
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	20	43	44
84 Off.adm.forsvar og sosialforsikring	142	186	244
85 Undervisning	125	83	59
86-88 Helse og sosialtjenester	123	93	101
90-99 Personlig tjenesteytning	48	43	48
00 Uoppgitt	154	18	7
Totalt	2685	2430	2740

REGISTRERTE YRKESYKDOMMER ETTER DIAGNOSEKATEGORI			
	2008	2009	2010
Diagnosekapitelinavn			
Endokrine sykdommer, ernæringsykdommer og metabolske forstyrrelser		1	1
Faktorer som har betydning for helsetilstand og kontakt med helsetjenesten	27	15	19
Forgiftninger og visse andre konsekvenser av ytre årsaker	92	43	59
Psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser	44	20	24
Støyskader	1666	1545	1752
Svangerskap, fødsel og barseltid	1		
Svulster	96	71	89
Sykdommer i fordøyelsessystemet	1	2	3
Sykdommer i hud og underhud	160	154	127
Sykdommer i muskel - skjelettsystemet og bindevev	107	169	191
Sykdommer i nervesystemet	45	33	41
Sykdommer i sirkulasjonssystemet	31	18	22
Sykdommer i urin og kjønnsorganer		1	1
Sykdommer i øyet og øyets omgivelser	5	2	6
Sykdommer i åndedrettssystemet	302	252	255
Symptomer, tegn, unormale kliniske funn og laboratoriefunn	105	99	133
Visse infeksjonssykdommer og parasittsykdommer	3	5	14
Ytre årsaker til sykdommer, skader og dødsfall			3
Sum	2685	2430	2740

ARBEIDSSKADEDØDSFALL 2010 ETTER NÆRING (Antall og insidens)		Sysselsatte i 1000	Antall døde	Insidens per 100 000 sysselsatte
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske*		58	8	13,8
05-09 Bergverksdrift og utvinning		46	1	2,2
10-33 Industri		236	6	2,5
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon		30	2	6,7
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet		179	9	5,0
45-47 Varehandel, motorvognreparasjoner		345	0	0,0
49-53 Transport og lagring		140	9	6,4
55-56 Overnatting og serveringsvirksomhet		69	0	0,0
58-63 Informasjon og kommunikasjon		91	1	1,1
64-66 Finansiering- og forsikringsvirksomhet		52	0	0,0
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift		161	2	1,2
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting		98	4	4,1
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring		157	2	1,3
85 Undervisning		208	1	0,5
86-88 Helse- og sosialtjenester		529	0	0,0
90-99 Personlig tjenesteyting		102	1	1,0
00 Uoppgitt		1	0	0,0
Totalt		2502	46	1,8

* Arbeidstilsynet har kun ansvar for havbruk innen fiske, så tallene inkluderer kun sysselsatte og døde for havbruksdelen innen fiske

ANTALL ARBEIDSSKADEDØDSFALL 2010 ETTER NÆRING OG ULYKKESTYPE														Totalt	
	01 Støt/treff av gjenstand	02 Sammenstøt/påkjørsel	03 Velt	04 Klem/fanget	05 Fall	06 Stukket/kuttet	07 Elektrisk spenning	08 Høy/lav temperatur	09 Kjemikalier	10 Eksplosjon, sprenging, brann	11 Trusler om vold	12 Påført voldsskade	13 Annet		13B Annet - Trafikkulykke
01-03 Jordbruk, skogbruk og havbruk	2	1		3		1							1		8
05-09 Bergverksdrift og utvinning													1		1
10-33 Industri				5	1										6
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon		1												1	2
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	1	1		3	2								1	1	9
45-47 Varehandel, motorvognreparasjoner															
49-53 Transport og lagring	3	2												4	9
55-56 Overnatting og serveringsvirksomhet															
58-63 Informasjon og kommunikasjon			1												1
64-66 Finansiering- og forsikringsvirksomhet															
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift				1										1	2
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting					1								3		4
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring		1				1									2
85 Undervisning														1	1
86-88 Helse- og sosialtjenester															
90-99 Personlig tjenesteyting													1		1
00 Uoppgitt															
Totalt	6	6	1	12	4	2							7	8	46

**REGISTRERTE
YRKESKADER ETTER NÆRING
OG ULYKKESTYPE 2010***

	Annet	Eksplisjon, sprenging, brann	Elektrisk spenning	Fall	Høy/lav temperatur	Kjemikalier	Klemt/fanget	Påført voldsskade	Sammenstøt/påkjørsel	Stukket/kuttet av skarp/spiss gjenstand	Støt/treff av gjenstand	Trusler om vold	Velt	Totalt
0 Uoppgitt	33	3	1	68	3		11	19	14	47	33	16	3	251
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	42	1		49		1	32	1	9	20	54		4	213
05-09 Bergverksdrift og utvinning	19		1	26	2	4	23		13	7	35		3	133
10-33 Industri	356	21	41	478	78	84	394	3	66	502	640		29	2692
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	40	4	16	86	2	12	34	1	15	31	89		7	337
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	209	4	65	366	15	13	130	1	59	302	392	1	31	1588
45-47 Varehandel, motorvognreparasjoner	85	9	6	198	13	17	74	11	47	144	230	20	13	867
49-53 Transport og lagring	117	8	1	360	1	11	101	20	87	30	215	16	32	999
55-56 Overnatting og serveringsvirksomhet	18	1	2	58	9	10	8	7	4	43	24	1	1	186
58-63 Informasjon og kommunikasjon	5			11			4		2	2	3			27
64-66 Finansiering- og forsikringsvirksomhet	7			6			1		1		3	14		32
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	21	1	2	50	1	8	8	1	6	26	26	3	3	156
77-82 Forrentingsmessig tjenesteyting	50	3	5	144	5	6	49	15	12	59	95	2	10	455
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring	209	16	1	289	14	4	31	112	58	68	139	36	17	994
85 Undervisning	220	4	2	532	9	18	32	172	71	110	248	27	28	1473
86-88 Helse- og sosialtjenester	467	18	3	579	38	25	104	474	93	439	265	93	32	2630
90-99 Personlig tjenesteyting	20	1	1	46	3	4	14	3	7	24	47		8	178
Totalt	1918	94	147	3346	193	217	1050	840	564	1854	2538	229	221	13211

* Data pr. 12.4.2011. Skader registreres fortløpende og registrering for 2010 pågår fremdeles

REGISTRERTE YRKESKADER ETTER NÆRING 2010				
Radetiketter	2007	2008	2009	2010
0 Uoppgitt	650	542	378	251
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	287	338	277	213
05-09 Bergverksdrift og utvinning	181	206	189	133
10-33 Industri	4376	4459	3746	2692
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	412	460	384	337
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	2636	2580	2149	1588
45-47 Varehandel, motorvognreparasjoner	1300	1192	1053	867
49-53 Transport og lagring	1814	1785	1495	999
55-56 Overnatting og serveringsvirksomhet	343	318	237	186
58-63 Informasjon og kommunikasjon	96	80	57	27
64-66 Finansiering- og forsikringsvirksomhet	52	37	35	32
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	235	230	178	156
77-82 Forrentingsmessig tjenesteyting	788	768	575	455
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring	1778	1551	1274	994
85 Undervisning	2531	2092	1874	1473
86-88 Helse- og sosialtjenester	4472	4291	3488	2630
90-99 Personlig tjenesteyting	254	257	221	178
Totalt	22205	21186	17610	13211

* Data pr. 12.4.2011. Skader registreres fortløpende og registrering for 2010 pågår fremdeles

ARBEIDSTILSYNET JOBBER FOR ET GODT ARBEIDSLIV



Arbeidstilsynet



På Facebook kan du stille spørsmål og diskutere tema knyttet til arbeidsmiljø
www.facebook.com/arbeidstilsynet