



# BEDRIFTSSYKEPLEIERES KOMPETANSE, ANSVAR OG OPPGAVER



NSF's LANDSGRUPPE AV  
BEDRIFTSSYKEPLEIERE



# FORORD

Friske arbeidstakere som trives på jobb, lønner seg. Bedriftshelsetjenesten er en viktig bidragsyter i å skape og utvikle et godt arbeidsmiljø, både for arbeidstakere og arbeidsgivere. En rapport fra Oslo Economics viser at en god og treffsikker bedriftshelsetjeneste (BHT) er en forholdsvis billig samfunnsinvestering. De årlige samfunnsøkonomiske kostnadene for et ikke-optimalt arbeidsmiljø er beregnet til 75 milliarder kroner. Rapporten peker på at økt dekningsgrad av BHT, og mer relevante tjenester kan redusere disse kostnadene betydelig.

Norsk Sykepleierforbund (NSF) ser at det er et stort potensial for mer helsefremmende og forebyggende arbeid i den enkelte virksomhet. Det vil bety økt lønnsomhet for virksomhetene, samfunnet og ikke minst for den enkelte arbeidstakers helse.

NSF mener at bedriftssykepleierne er, og fortsatt skal være, en nødvendig yrkesgruppe i bedriftshelsetjenesten. De utgjør ca. 42 % av de ansatte i dagens BHT-ordninger.

Bedriftssykepleiere har grunnleggende bred kunnskap om helsefremmende, forebyggende og sykdomsskapende faktorer, og har dermed et unikt utgangspunkt for ivaretagelse av mange av BHT sine kjerneoppgaver. De kan ivareta helhet og sammenheng, og løse oppgaver på flere fagområder, blant annet innenfor forebyggende arbeidshelse og psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø. Denne allsidige og helhetlige kompetansen er unik og bidrar til en kvalitetsmessig effektivitet i BHT sin virksomhet.

Sykepleiere generelt nyter tillit i befolkningen. I arbeidslivet kan bedriftssykepleier sees på som «arbeidslivets helsesykepleier». Tillit gir lav terskel for å ta kontakt.

Det har vært viktig for Norsk Sykepleierforbund og Landsgruppen av bedriftssykepleiere å synliggjøre både fagkompetansen, ansvaret og oppgavene bedriftssykepleiere har i dag. Videre å peke på fremtidig kompetansebehov for å imøtekomme myndighetenes ønske om å holde folk i arbeid lengst mulig. Bedriftssykepleiere bidrar til å utvikle arbeidsplasser som forebygger sykdom og skade på arbeidstakerne. Slik gir de et vesentlig bidrag til bedre folkehelse i befolkningen. Denne kompetansen vil være avgjørende også i fremtidens bedriftshelsetjeneste.

Formålet med kompetansebeskrivelsen er å beskrive **grunnkompetansen** som gjør sykepleiere egnet til å løse oppgavene i bedriftshelsetjenesten, samt tydeliggjøre hva bedriftssykepleiere har av **spesialisert kompetanse** ut over sin grunnutdanning. Kompetansebeskrivelsen er retningsgivende for utdanningsinstitusjoner og for den enkelte bedriftssykepleier. Den bidrar til å synliggjøre bedriftssykepleieres rolle og kompetanse for arbeidsgivere, beslutningstakere og samarbeidspartnere.

NSF ser dette som et viktig bidrag til at bedriftssykepleierens posisjon styrkes og opprettholdes i norsk bedriftshelsetjeneste, og til faglig identitet og stolthet.

Mai 2020

**Lill Sverresdatter Larsen**

*Forbundsleder*

**Britt Haugan**

*Leder i NSF's landsgruppe av bedriftssykepleiere*

# INNHold

Forord	2	<b>Spesialisert kompetanse</b>	18
Bakgrunn	4	Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid	18
Bedriftshelsetjenesten i arbeidslivet	6	Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	19
Bedriftshelsetjenestens kjerneoppgaver	7	Arbeidsmedisin og arbeidshelse	20
Elementene i God BHT	8	Yrkeshygiene	22
Bedriftshelsetjenestens kompetanseområder	9	Ergonomi	22
Bedriftssykepleier i bedriftshelsetjenesten	11	Rammeverk, og lover	23
Bedriftssykepleiers kompetanse	12	Internasjonale forhold	23
<b>Grunnkompetanse</b>	13	Trender og framtidsscenarioer	23
Sykepleiefaglig metodikk i et helhetlig helseperspektiv	13	Fremtidige kompetansebehov og utdanning	24
Etikk, faglig forsvarlighet, rammeverk og lover	14	Kort om faggruppen	25
Relasjon, kommunikasjon og kunnskapsformidling	16	Om utarbeidelsen	26
Organisering og ledelse	17	Lover og forskrifter	27
		Relevante institusjoner	27
		Litteratur	27

# BAKGRUNN

Bedriftshelsetjenesten i Norge er i endring. Dette belyses blant annet i rapporten «Hva bør skje med BHT? – En fremtidsrettet bedriftshelsetjeneste med fokus på kjerneoppgaver», utarbeidet av et ekspertutvalg på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet i 2018. Denne rapporten vil ha betydning for utvikling av den fremtidige bedriftshelsetjenesten.

Bedriftshelsetjenesten skal «ha en sammensetning og et faglig personale som er i stand til å gi rådgivning innen følgende kompetanseområder: arbeidsmedisin/arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid». (Forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område).

For å oppfylle kompetansekravene i forskriften peker ekspertutvalget på behovet for tydeliggjøring av kompetanseløp for faggruppene i bedriftshelsetjenesten.

Samtidig har NSF over tid erfart at bedriftssykepleiernes rolle ikke har vært viet nok oppmerksomhet. Bedriftssykepleiernes kompetanse er ikke berørt i rapporten fra ekspertutvalget. Yrkesgruppen er heller ikke omtalt i myndighetenes godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten, selv om

bedriftssykepleierne er den største yrkesgruppen i disse ordningene. NSF har tatt dette på alvor!

Bedriftssykepleierne vil gi et avgjørende bidrag for å oppfylle myndighetens ønske om at flest mulig står lengre i jobb. Ikke minst gjelder dette innenfor helse- og omsorgssektoren, der det vil mangle flere titalls tusen stillinger i årene framover. Skal flere ønske å stå lengre i jobb, må arbeidsmiljø og arbeidshelse vies større oppmerksomhet. Bedriftssykepleiere har en viktig rolle som «navet» internt i bedriftshelsetjenesten, og som et bindeledd mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Bedriftssykepleiernes styrke er den helhetlige og allsidige helsekompetansen. NSF har derfor sett behovet for å beskrive hvilken kompetanse bedriftssykepleier har basert på sin grunnutdanning, sin etterutdanning og hva som må tilegnes av tilleggskompetanse.

Resultatet har blitt en kompetansebeskrivelse for å bevisstgjøre en rekke aktører om hva som er bedriftssykepleiernes unike kompetanse, og som gjør at bedriftssykepleieren er nødvendig i ethvert team som yter bedriftshelsetjeneste.



Calibration Syringe  
3000 ml

Line: Haydn 180 cm, 64kg 30.09.2016 09:57

Ref	Pa	Stat	Flow	Pa	Stat	Flow
ml/s	ml/s		ml/s	ml/s		ml/s
4.31	3.84	87%				
1.72	2.62	76%				
80.67	73.51	91%				
	547.20					

Temp: 23.5 °C    Hum: 83%    09:57  
Flow: 101.1 ml/s    Volume: 00:57:39  
Pulsoxim: 96 %    Date: 30.09.2016

SONY

# BEDRIFTSHELSETJENESTEN I ARBEIDSLIVET

**Bedriftshelsetjeneste** er en tjeneste innen forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) som skal bistå arbeidsgiver med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Bedriftshelsetjenesten er en tverrfaglig og flerfaglig tjeneste. Aktuelle yrkesgrupper er sykepleier, lege, fysioterapeut, ergoterapeut, psykolog, yrkeshygieniker og verneingeniør. Bedriftssykepleierne har med sin allsidige kompetanse en viktig rolle i å ivareta mange av bedriftshelsetjenestens kjerneoppgaver.

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å knytte seg til en bedriftshelsetjeneste. Arbeidsgiver kan ivareta denne oppgaven gjennom:

- En **egenordning** der arbeidsgiver tilsetter egnet personell i en intern BHT. Dette er vanlig for mange store virksomheter i privat og offentlig sektor.
- En **fellesordning** der arbeidsgiver knytter virksomheten

til en felles bedriftshelsetjenesteordning. BHT er her organisert som en egen økonomisk virksomhet som tilbyr sine tjenester til andre virksomheter. Mindre virksomheter både i privat og offentlig sektor velger ofte en slik ekstern ordning.

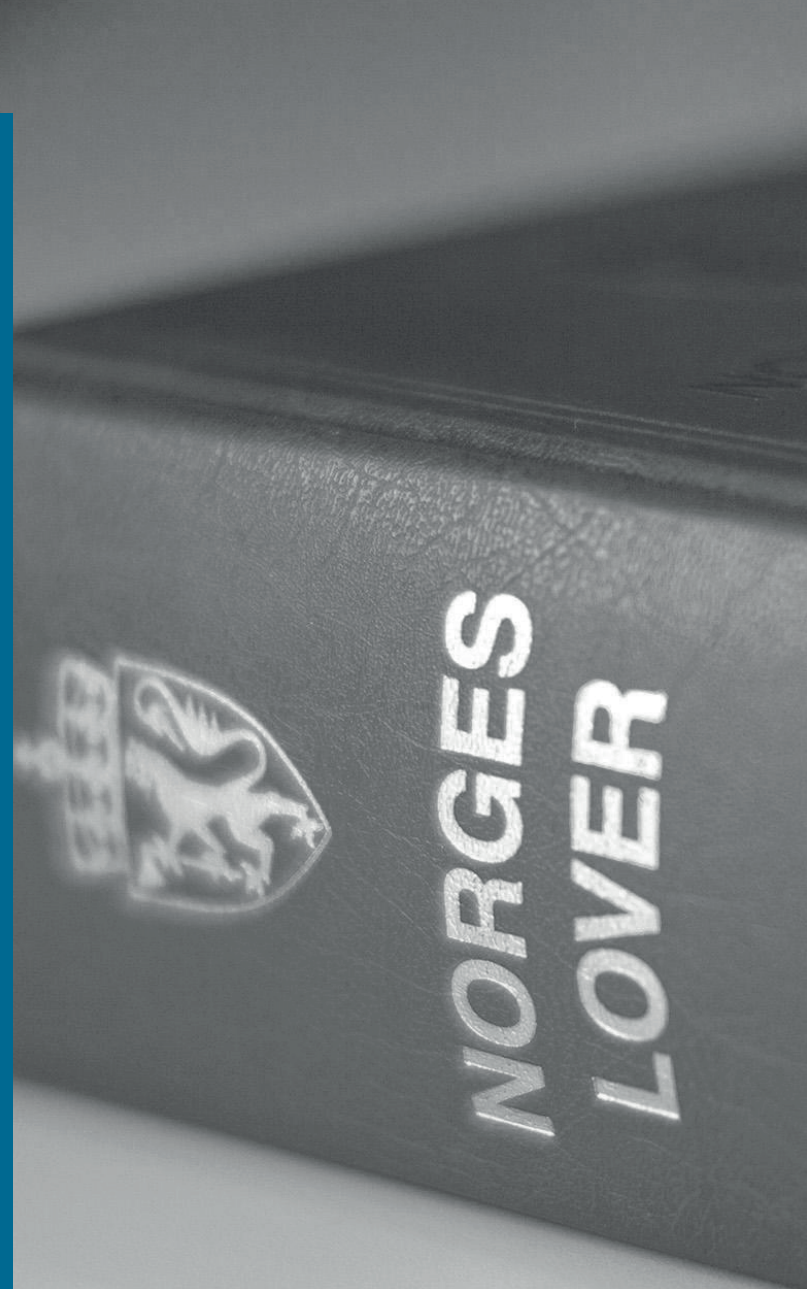
BHT må være godkjent av Arbeidstilsynet, og godkjenningen må fornyes hvert 5.år. Ifølge Arbeidsmiljøloven (AML §3) er BHT et virkemiddel i arbeidsmiljøarbeidet. Det stilles krav til at en virksomhet skal ha tilknytning til en bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling og kan ikke underlegges arbeidsgivers instruksjonsmyndighet i arbeidsmiljøspørsmål.

Videre skal bedriftshelsetjenesten først og fremst ha en rådgivende funksjon. I samarbeid med bedriftshelsetjenesten skal arbeidsgiver utarbeide periodevise planer og rapporter for BHTs arbeid i virksomheten.

# Bedriftshelsetjenestens kjerneoppgaver

## Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten

- a) bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser
- b) bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, utstyr og øvrige arbeidsprosesser
- c) bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare
- d) fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade
- e) bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging
- f) bistår med individuell tilrettelegging, herunder deltagelse i dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplan i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6
- g) bistår med informasjon og opplæring om relevant helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak
- h) bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg





# ELEMENTENE I GOD BHT

For å bidra til å kvalitetssikre bedriftshelsetjenesten, ble et verktøy for evaluering av BHT kalt *God BHT* utviklet. Siste versjon ble oppdatert i 2017. Her beskrives elementene i en god bedriftshelsetjeneste (figur 1), inndelt i tre grupper som omhandler henholdsvis:

- BHT som virksomhet (1-4)
- Forholdet mellom BHT og kundene (virksomhetene) (5-6)
- Sentrale tjenester som BHT skal gi bidrag til (7-15)

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 Helsefremmende arbeidsplasser  
12 Målrettet helseovervåking  
13 Arbeidsmedisinsk poliklinikk  
14 Inkluderende arbeidsliv  
15 Rusmilder og spillavhengighet

figur 1





# BEDRIFTSHELSETJENESTENS KOMPETANSEOMRÅDER

Myndighetene stiller kvalitetskrav til BHT, og har definert hvilke oppgaver virksomhetene skal sørge for at BHT bistår med . Oppgavene relateres til BHT sine kjerneoppgaver (se tekstboks s. 7), og kompetanseområder, (figur 2).



figur 2

### **Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid)**

For å redusere risikoen for farer og ulykker, og vektlegge forebyggende og helsefremmende faktorer i arbeidsmiljøet skal virksomhetene jobbe planmessig, dokumentert og målbevisst med HMS. Bedriftssykepleier har god kompetanse til å bistå arbeidsgiver med råd og veiledning i dette arbeidet.

### **Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø**

Psykososialt arbeidsmiljø dreier seg først og fremst om de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen og hvordan det påvirker den enkeltes arbeid og helse. De psykososiale arbeidsbetingelsene er gjerne en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert, ledet og tilrettelagt. Bedriftssykepleier kan med sin kunnskap om hvordan det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet påvirker fysisk og psykisk helse, gi viktig bistand til arbeidsgiver og arbeidstaker i det forebyggende arbeidet.

### **Arbeidsmedisin/ arbeidshelse**

tar for seg årsakssammenhenger mellom eksponeringer i arbeidsmiljøet og helseeffekter, og mellom den enkelte ansattes helse og sykdomsfremkallende faktorer i arbeidslivet. Bedriftssykepleier har med sin allsidige helsekompetanse et stort ansvar og viktige arbeidsoppgaver for å ivareta BHT sine tjenester innenfor dette området.

### **Yrkeshygiene**

omfatter å identifisere fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer, og deretter sette i verk tiltak for å eliminere/senke risiko knyttet til disse. Bedriftssykepleier har kompetanse på å identifisere helseplager hos ansatte som har sammenheng med yrkeshygieniske faktorer, og samarbeider med andre faggrupper i BHT for å bistå arbeidsgiver i det forebyggende arbeidet.

### **Ergonomi**

handler om hvordan vi bruker kroppen vår i forhold til de arbeidsoppgavene som skal utføres, samspillet mellom mennesket og arbeidsmiljøet, organisering av arbeidsoppgavene, utforming av arbeidsmiljøet og arbeidsteknikk. Bedriftssykepleier har kompetanse på å identifisere helseplager hos ansatte som har sammenheng med ergonomiske forhold, og samarbeider med ergo- og fysioterapeut i det forebyggende arbeidet.

Bedriftssykepleiere har ifølge en medlemsundersøkelse som NSF gjennomførte i 2018, oftest sitt hovedarbeidsfelt innenfor kompetanseområdene HMS-arbeid, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, samt arbeidsmedisin/arbeidshelse (figur 2, s. 9).



# BEDRIFTSSYKEPLEIER I BEDRIFTSHELSETJENESTEN

Bedriftssykepleiers grunnkompetanse er grunnlaget for å bistå arbeidsgiver, arbeidstaker, arbeidsmiljøutvalg og verneombud i arbeidsmiljøarbeidet, for å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Bedriftssykepleierne bistår virksomheter både i offentlig og privat sektor, og innenfor alle områder av arbeidslivet. Det er opp til den enkelte BHT å definere bedriftssykepleiers arbeidsfelt innen de ulike kompetanseområdene. Dette vil variere etter hvilken bransje BHT yter tjenester til, og yrkessammensetningen innad i BHT.

For å kunne jobbe som bedriftssykepleier må man minimum ha en 3-årig bachelor/grunnutdanning i sykepleie. I tillegg har de fleste bedriftssykepleiere ulike typer videreutdanning på høyskole og universitetsnivå, og mange har lang arbeidserfaring som sykepleier. Bedriftssykepleiere er ofte ledere av BHT.

Vi har mangelfull samlet kunnskap om bedriftssykepleierne som gruppe, men medlemsundersøkelsen gir et visst innblikk. Den viste at de fleste har:

- Grunnkurs / videreutdanningsprogram fra STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt)
- 10 år eller lengre erfaring som bedriftssykepleier
- fast stilling, de fleste 100 %
- mange bedrifter/virksomheter i sin portefølje

De fleste bedriftssykepleiere er kvinner. Rundt halvparten er mellom 51-60 år. Dette sier noe om fremtidig avgang fra yrket, og behovet for å utdanne og rekruttere nye bedriftssykepleiere.

102 bedriftssykepleiere er godkjente som klinisk spesialist i bedriftssykepleie, gjennom NSF's interne godkjenningsordning.



# BEDRIFTSSYKEPLEIERS KOMPETANSE

I beskrivelsen av bedriftssykepleieres kompetanse, har vi tatt utgangspunkt i kompetanseområdene (figur 2, s. 9), kjerneoppgavene (tekstboks 1, side 7), og elementene i «God BHT» (Figur 1, side 8). Vi har også bygd på faggruppens «Veileder for fagutvikling for bedriftssykepleiere» . Kompetansen beskrives på to nivå (figur 3):

- **Grunnkompetanse** – kompetanse fra bachelor/ grunnutdanning i sykepleie som i bedriftssykepleiers yrkesutøvelse er rettet mot arbeidstakere og virksomhet.
- **Spesialisert kompetanse** – spesifikk kompetanse som dekker BHTs fem kompetanseområder og kjerneoppgaver. Denne kompetansen er opparbeidet gjennom arbeidserfaring i BHT, ulike typer etter- og videreutdanning, samt masterutdanning.

## GRUNNKOMPETANSE

- Sykepleiefaglig metodikk i et helhetlig helseperspektiv
- Etikkk, faglig forsvarlighet, rammeverk og lover
- Relasjon, kommunikasjon og kunnskapsformidling
- Organisering og ledelse

## SPESIALISERT KOMPETANSE

- Systematisk HMS-arbeid
- Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø
- Arbeidsmedisin og arbeidshelse
- Yrkeshygiene
- Ergonomi

figur 3

# GRUNNKOMPETANSE

Bachelor-/grunnutdanning i sykepleie legger en basis for forståelsen av både det friske og syke mennesket, hvilke faktorer og tiltak som virker helsefremmende, forebyggende og sykdomsfremkallende, samt symptomer på sviktende fysisk og psykisk helse. Den kvalifiserer sykepleieren til å ivareta menneskets grunnleggende behov. Kompetansen ivaretar kravene til kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse på bachelornivå slik de er beskrevet i kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring , og som er tatt inn i denne kompetansebeskrivelsen.

## SYKEPLEIEFAGLIG METODIKK I ET HELHETLIG HELSEPERSPEKTIV

*Bedriftssykepleier har et helhetlig menneskesyn og en tilnærming som er nødvendig i arbeidet med helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøfaktorer, og for å forstå sammenhengen mellom helse og sykdom.*

### KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

#### HELHETLIG HELSEPERSPEKTIV

- helhetlig omsorg og sykepleie som gir trygghet og kvalitet
- sammenhengen mellom fysiske, psykiske, sosiale og åndelige forhold som påvirker helse og sykdom i hele livsløpet
- sykepleiefagets historie, tradisjoner, egenart og plass i samfunnet
- anatomi, fysiologi, sykdomslære, sykdomsforløp og behandling
- smittestoffer, smitterisiko og infeksjonsforebyggende tiltak
- grunnleggende psykologi og kriseforståelse
- forebyggende og helsefremmende faktorer relatert til arbeid og helse
- folkehelsekunnskap som innebærer å se sammenhengen mellom individ, arbeid og samfunn

## KOMPETANSEOMRÅDE

### Bedriftssykepleier har kompetanse på:

## SYKEPLEIEFAGLIG METODIKK - OBSERVASJON, VURDERING, TILTAK, OPPFØLGING OG DOKUMENTASJON

- observasjon av fysiske og psykiske faktorer i arbeidsmiljøet som kan medføre sykdom
- identifikasjon av helsefremmende og forebyggende faktorer, både på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå
- sentrale temaer, teorier, problemstillinger, prosesser, verktøy og metoder innenfor fagområdet
- anvendelse av anerkjente kartleggings- og undersøkelsesmetoder
- gjennomføring av fysiske/medisinske undersøkelser
- gjennomføring av samtaler for å kartlegge og identifisere arbeidstakers behov for bistand
- selvstendig å vurdere behov for supplerende undersøkelse og oppfølging, enten av bedriftssykepleier selv eller fra kollega med annen kompetanse
- journalhåndtering, dokumentasjon, utvikling og vedlikehold av journalsystemer
- utarbeiding, revidering og oppfølging av prosedyrer, planer og retningslinjer
- løpende evaluering, systemforbedring og kvalitetssikring av tjenestene

## ETIKK, FAGLIG FORSVARLIGHET, RAMMEVERK OG LOVER

*Bedriftssykepleiers yrkesutøvelse bygger på etisk bevissthet og refleksjon. I omsorgsfull og forsvarlig sykepleie inngår både juridiske, faglige og etiske rammer og prinsipper for yrkesutøvelsen. Det innebærer at bedriftssykepleier er skikket, og har respekt for arbeidstakernes autonomi og medbestemmelse. Et fundament for yrkesutøvelsen skal være kunnskap om myndighetskrav som lover/forskrifter og faglige retningslinjer.*

## KOMPETANSEOMRÅDE

### Bedriftssykepleier har kompetanse på:

## ETIKK

- relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger, yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere, og etisk refleksjon
- internasjonale koder for etikk for BHT-personell (ICOH)
- å planlegge og gjennomføre arbeidsoppgaver og prosjekter alene og som deltaker i team, i tråd med etiske krav og retningslinjer
- ivaretagelse av taushetsplikt som en viktig ramme for bedriftssykepleiers arbeid
- å møte mennesker fordomsfritt, med respekt og empati
- vurdering av habilitetsspørsmål i egen tjenesteutøvelse



## KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### FAGLIG FORSVARLIGHET

- utøvelse av tjenesten på et faglig kompetent grunnlag og med omsorg for arbeidstaker og leder
- refleksjon over egen faglige utøvelse og justere denne under veiledning
- å utveksle synspunkter med andre innenfor fagområdet, og delta i diskusjoner om utvikling av god praksis
- egen yrkesrolle og grensene for sin kompetanse
- å oppdatere sin kunnskap innenfor fagområdet
- betydningen av en fri og uavhengig rolle i yrkesutøvelsen
- melding av uforsvarlige forhold
- å lære av feil og mangler

## KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### RAMMEVERK OG LOVER

- forsknings- og utviklingsarbeid innenfor fagområdet
- aktuelle lover og forskrifter
- virksomhetenes HMS-systemer
- interne retningslinjer, prosedyrer, sjekklister og annen dokumentasjon
- anvendelse av oppdatert kunnskap om helse- og velferdssystemet

## RELASJON, KOMMUNIKASJON OG KUNNSKAPSFORMIDLING

*Kommunikasjon er bedriftssykepleierens viktigste arbeidsredskap. I kommunikasjonen kombinerer bedriftssykepleier objektiv kunnskap med evnen til nærhet og omsorg, og balanserer risikofokus og det å gi støtte og styrke til egenmestring. Evnen til å kommunisere benyttes også til kunnskapsformidling, ved rådgivning, veiledning og undervisning til ledere og arbeidstakere.*

### KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### RELASJONER, KOMMUNIKASJON, VEILEDNING OG RÅDGIVNING

- kommunikasjonsteori og -ferdigheter
- kommunikasjon og samhandling basert på respekt, medbestemmelse og integritet
- relasjonsbygging som skaper trygghet, tillit og tar vare på verdighet i møte med mennesker
- formidling av kunnskapsbasert veiledning, informasjon og anbefalinger som fremmer arbeidshelse, forebygger sykdom og skader, tilpasset den enkeltes situasjon
- å motivere til livsstilsendringer ut fra yrkesrisiko

### KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### KUNNSKAPSFORMIDLING OG UNDERVISNING

- selvstendig å søke etter ny kunnskap og holde seg faglig oppdatert
- kritisk å vurdere relevant litteratur, benytte sikre kilder og vitenskapelige artikler
- anvendelse av kunnskapsbasert praksis basert på oppdatert forskning
- anvendelse av faglig kunnskap på praktiske og teoretiske problemstillinger og gjøre rede for sine valg
- presentasjon av sentralt fagstoff som teorier, problemstillinger og løsninger både skriftlig og muntlig
- bruk av relevante undervisnings- og veiledningsmetoder
- med bakgrunn i virksomhetenes behov, gi opplæring i aktuelle arbeidsmiljøtemaer





## ORGANISERING OG LEDELSE

*Bedriftssykepleier har ofte en koordinerende rolle, og mange er ledere. Breddekompetanse på de ulike arbeidsområdene som BHT skal dekke, medfører at bedriftssykepleier ser helheten i tjenestene som skal gis, kan koordinere disse, og er svært allsidig i sin tjenesteyting.*

*Bedriftssykepleieren er en viktig samarbeidspartner og støttespiller for råd og bistand til virksomhetene, og bistår arbeidsgiver med å forstå, forenkle, gjennomføre og forbedre sitt HMS-arbeid.*

## KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### LEDELSE OG SAMARBEID

- å ta initiativ til, organisere og delta i tverrfaglig samarbeid
- ledelse av eget arbeid, og å lede andre i teamet
- koordinering av tverrfaglig kompetanse innad i BHT
- å se helheten i BHT sin tjeneste for å sikre en komplett og kvalitetsmessig leveranse av tjenester
- nytenking og innovasjonsprosesser
- utarbeidelse av planer, samkjøring og å holde overblikk over oppgaver som BHT skal utføre i henhold til planer for driften
- samarbeid om arbeidsutførelse og iverksetting av tiltak
- samarbeid med ledere og ansatte i planlegging og iverksetting av BHT sin bistand, for å sikre at myndighetskrav og virksomhetens behov blir ivare tatt

# SPESIALISERT KOMPETANSE

På bakgrunn av arbeidserfaring og ulike typer etter- og videreutdanning har bedriftssykepleierne utviklet kompetanse innenfor de fem kompetanseområdene. Denne kompetansen ivaretar i stor grad kravene til masterkompetanse, slik de er beskrevet i Kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring.

## SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ OG SIKKERHETSARBEID

*Bedriftssykepleier bistår arbeidsgiver i arbeidet med å skape sunne og trygge arbeidsforhold i virksomheten. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidsmiljøet i virksomheten er forsvarlig.*

### KOMPETANSEOMRÅDE

#### **Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

- hvordan bistå virksomheter i innføring og utføring av systematisk HMS-arbeid i tråd med regelverket
- hvordan fysiske, kjemiske, biologiske, psykiske og organisatoriske faktorer samlet og enkeltvis påvirker ansattes helse og arbeidsmiljø
- utarbeiding, oppføring og revidering av prosedyrer og planer på HMS-området
- avvik og avvikshåndtering; rådgivning og opplæring i hvordan det kan brukes som et verktøy for forbedringsarbeid
- utarbeiding av periodevise handlingsplaner over BHT sin bistand til virksomhetene
- deltakelse på vernerunder, befaringer, arbeidsmiljøutvalg, andre møter og arenaer for virksomhetenes HMS-arbeid
- deltakelse på arbeidstilsynets tilsynsbesøk
- opplæring og kurs i tema relatert til systematisk HMS



## PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

*er et viktig innsatsområde for bedriftssykepleiers bistand til virksomhetene. Bedriftssykepleier gir bistand til virksomheten basert på kunnskap om psykisk og fysisk helse, og hvordan arbeidsmiljøfaktorer påvirker helse og mestring.*

### KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

- hvordan organisatoriske og psykososiale faktorer påvirker arbeidsmiljø og helse, samt systematisk forebygging, håndtering og oppfølging av organisatoriske og psykososiale risikofaktorer
- organisasjonskultur, hvordan organisasjoner fungerer, organisatoriske betingelser, ansvarsforhold, beslutningsprosesser, saksbehandling og saksgang
- individ- og gruppebaserte metoder for å kartlegge psykososiale og organisatoriske forhold
- utarbeiding av rapporter etter kartlegginger, og å melde tilbake funn
- gjennomføring av individuelle samtaler / konsultasjoner med bakgrunn i arbeidsrelaterte helseutfordringer på det psykososiale området
- psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som gir negativt stress, og hvordan redusere disse
- vold og trusler i arbeidslivet
- organisatoriske endringer og omstillingsprosesser, og hvordan bistå arbeidsgiver i disse
- rollekonflikter og uklarhet i roller
- oppfølging av ansatte etter psykisk belastende hendelser som kan gi sykdom og varige mén som ulykker, selvmord, brå død, vold og trusler
- forebygging, håndtering og oppfølging av konflikter, mobbing, trakassering og annen uheldig psykisk påvirkning på arbeidstakere
- å ta initiativ til, lede og delta i prosjekter i bedriftene med vekt på forebyggende og helsefremmende faktorer på det psykososiale området
- opplæring, rådgivning og kurs i tema relatert til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø

## ARBEIDSMEDISIN OG ARBEIDSHELSE

*Bedriftssykepleier gjennomfører på selvstendig grunnlag undersøkelser og oppfølging av arbeidstakere ut fra helseutfordringer i arbeidet. I samarbeid med bedriftslege / arbeidsmedisiner gjennomfører bedriftssykepleier målrettede helseundersøkelser, oppfølging av ansatte og rådgivning til virksomheten.*

### KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### UNDERSØKELSER OG OPPFØLGING

- metoder for kartlegging og risikovurdering av helseskadelige eksponeringsforhold i arbeidstakers arbeidsmiljø, og utarbeiding av planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
- identifisering av helseskadelige eksponeringsfaktorer i arbeidsmiljøet som gir grunnlag for målrettet helseovervåkning
- gjennomføring og tolkning av tester og biologiske prøver, som hørselstesting, lungefunksjonstesting, blodprøver og urinprøver
- identifisering av yrkeseksponering for sykdomsfremkallende faktorer som krever oppføring i et eget eksponeringsregister
- yrkesskader og yrkessykdom
- vurdering av om ansatte har arbeidsrelaterte (arbeidsutløste) helseplager, og rådgivning til den ansatte om fortsatt yrkesaktivitet
- å bistå arbeidsmedisiner med å utarbeide henvisninger til arbeidsmedisinske utredninger, meldinger til NAV og Arbeidstilsynet
- utarbeidelse av rapporter etter gjennomførte helseundersøkelser, og å melde tilbake funn til arbeidsgiver og ansatte slik at forebyggende tiltak kan iverksettes
- gjennomføring av arbeidshelsesamtaler og arbeidsmedisinske konsultasjoner, selvstendig eller i samarbeid med lege
- råd og veiledning til ansatte knyttet til sikker jobbing og bruk av personlig verneutstyr
- førstehjelp, og å undervise om dette

## KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### YRKESVAKSINERING

- vurdering av smitterisiko, og informasjon, råd og veiledning til arbeidsgiver og arbeidstaker om dette
- vaksinerings i henhold til nasjonale anbefalinger om yrkesvaksinerings
- informasjon til arbeidstaker om smitemekanismer, vaksinens egenskaper, bruk og eventuelle bivirkninger
- informasjon om forebyggende hygienetiltak
- anafylaktiske reaksjoner, og å yte førstehjelp hvis dette oppstår
- journalføring og melding til nasjonalt vaksinasjonsregister SYSVAK

## KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING

- avtale- og regelverk omkring inkluderende arbeidsliv
- forebyggende og helsefremmende tiltak på organisasjons- og individnivå
- analyse av sykefraværdata
- kartlegging av ansatte med tanke på funksjonsvurdering av arbeidsevnen
- tilretteleggingstiltak og inkludering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, og rådgivning ved evt. tilbakeføring til jobb
- samarbeid med eksterne aktører som fastlege, NAV og spesialisthelsetjenesten
- deltakelse i dialogmøter og andre oppfølgingsmøter

## KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

### RUS- OG AVHENGIGHETSPROBLEMATIKK

- AKAN-modellen; bistå virksomheten i utarbeidelse av rusmiddelpolitikk og AKAN-retningslinjer
- oppfølging av ansatte med rus- eller annet avhengighetsproblem, og bistå leder med utarbeidning av AKAN-avtale for den ansatte
- å undervise om rus og avhengighet
- samarbeid med bedriftslege, fastlege og spesialisthelsetjeneste i oppfølgingen av den ansatte



## YRKESHYGIENE

*Bedriftssykepleier kan i samarbeid med yrkeshygieniker bistå virksomhetene innenfor dette kompetanseområdet*

### KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

- å identifisere behov for bistand fra yrkeshygieniker
- yrkeshygieniske faktorer som påvirker helsen, og forebyggende tiltak
- personlig verneutstyr og undervisning om bruk av dette
- oppretting og anvendelse av stoffkartotek for farlige kjemikalier, og eksponeringsregister for spesifikke helsefarlige forhold

## ERGONOMI

*Bedriftssykepleier samarbeider med ergo- og fysioterapeut med å bistå ansatte og ledere innenfor dette kompetanseområdet.*

### KOMPETANSEOMRÅDE

**Bedriftssykepleier har kompetanse på:**

- faktorer/belastninger som kan føre til muskel- og skjelettplager
- å identifisere plager/skader hos ansatte og gi informasjon og råd om forebyggende tiltak
- identifisere behovet for ytterlige ergonomisk kompetanse i BHT-teamet
- funksjonsvurderinger av ansatte og arbeidsplassvurderinger
- veiledning av arbeidstakere i anerkjente metoder for å unngå muskel- og skjelettplager

## RAMMEVERK, OG LOVER

Helsepersonell i BHT må ha kompetanse på, og holde seg oppdatert på en rekke lover og forskrifter som regulerer arbeidslivet og egen yrkesutøvelse. For oversikt og referanser, se side 27.

## INTERNASJONALE FORHOLD

FNs generalforsamling har satt mål om å bedre arbeidshelsen og evnen ved å styrke bedriftshelsetjenesten. Å gi alle arbeidstakere tilgang til BHT anses å støtte sosioøkonomisk utvikling, og er nødvendig for å forebygge arbeidsrelaterte dødsfall.

En rekke forhold ved BHT-ordninger er kartlagt i en verdensomspennende undersøkelse. Kartleggingen viser at det er svært ulike ordninger for finansiering, organisering og krav i forskjellige land, og det er også store ulikheter i de nordiske landene. Det som er felles, er at arbeidsgiver står for hovedfinansieringen, og det er enighet om at bedriftshelsetjenesten i de forskjellige land skal utvikle ekspertkompetanse.

## TRENDER OG FRAMTIDSSCENARIER

Bedriftssykepleierens arbeidsoppgaver vil endres i takt med risikobildet og endringer i norsk arbeidsliv, og vil også påvirkes av lovgivningen på området.

Molander-rapporten gir flere alternativer for innretning av BHT i nær fremtid, men det er opp til myndighetene å avgjøre. Dersom valget faller på en BHT-løsning der alle virksomheter får BHT-plikt, vil det trolig bety vekst i antall bedriftshelsetjenester og flere stillinger i tjenesten.

Siden arbeidsområdet i BHT hovedsakelig er av relasjonell art der møter mellom mennesker står sentralt, er det lite trolig at robotisering og velferdsteknologi i stor grad vil kunne erstatte behovet for menneskelig kontakt. Visse typer opplæring kan gjøres digitalt og enkle svartjenester vil kunne erstatte telefonsamtaler og epostkommunikasjon.

# FREMTIDIGE KOMPETANSEBEHOV OG UTDANNING

Det finnes i dag ikke en egen, definert videreutdanning for bedriftssykepleiere. Det er et klart behov for standardisering av utdanningen for å styre kompetansen etter definerte myndighetskrav.

For sykepleiere i BHT vil det blant annet bety mer kompetanse på tema som arbeidslivets juss, habilitetsregler, sosiologi/psykologi, metodikk for arbeidsmiljøkartlegging og arbeidshelseundersøkelser, kommunikasjon og pedagogikk, digital kompetanse, helsefremmende og forebyggende strategier, flerkulturell kompetanse, krisehåndtering, håndtering av vold og trusler, og rus- og spillavhengighet. Denne kompetansebeskrivelsen bør sammen med NSFLBS sin «Veileder til fagutvikling for bedriftssykepleiere» legges til grunn ved utforming av en ny utdanning.

Ifølge NSFLBS sin medlemsundersøkelse har dagens bedriftssykepleiere enten videreutdanning eller master innen helsesykepleie, HMS, ulike typer veiledningsmetodikk, forskjellige sykepleiespesialiteter, relevante universitetsfag og kurs i konflikt- og krisehåndtering. Etterutdanningskurs ved STAMI er normalt et obligatorisk krav ved tilsetning i BHT. NSF har en egen godkjenningsordning som gir status som spesialist i bedriftssykepleie. Etterutdanningskursene ved STAMI og godkjenningsstatus gir imidlertid ikke studiepoeng. Derfor er det nødvendig å tilpasse etter- og videreutdanningen for bedriftssykepleiere til gradsstrukturen for høyere utdanning ved at det utvikles masterløp.

BHT-bransjen er liten. Det vil derfor ikke være behov for et stort antall utdanningsplasser. En mulig løsning er at det etableres tverrfaglige modulbaserte masterutdanninger for BHT-personell der sykepleier får mulighet til å tilegne og fordype seg i spesialisert kompetanse. Det er også vesentlig å sikre at bedriftssykepleiere har kunnskap om forskningsmetodikk for å kritisk kunne anvende teori i sin yrkesutøvelse.

Et utdanningsløp som følger gradsstrukturen vil sikre at det som formidles på lærestedet bygger på oppdatert forskning innen fagområdet, samtidig som det vil imøtekomme behovet for at BHT-personell samlet sett får et kompetanseløft som treffer kjerneoppgavene. Det vil gi tydelige og enhetlige utdanningsløp som vil fremstå gjenkjennelige. STAMI har hittil vært tillagt rollen med å gi relevant undervisning til BHT-personell og har godt etablerte kurs- og utdanningsprogram. Disse bør knyttes til et lærested som kan tilby supplerende fagområder.

Det er en klar forventning om at myndighetene, ved Arbeids- og sosialdepartementet, følger opp rapporten om fremtidens BHT ved å legge til rette for målrettet utdanning for BHT-personellet. Dette for å sikre at BHT sørger for tjenester som har dokumentert effekt, og bidrar til bedre folkehelse og færre arbeidsulykker. Vi ser denne kompetansebeskrivelsen som et viktig bidrag i en slik utvikling.





## KORT OM FAGGRUPPEN

Landsgruppen av bedriftssykepleiere (NSFLBS) ble etablert i 1964 og er en av NSF sine faggrupper. Ved å være medlem i landsgruppen har bedriftssykepleiere møteplasser for fagutvikling og fagfellesskap der formidling av forsknings- og erfaringsbasert kunnskap står sentralt. Medlemskap bidrar til nettverksbygging og styrking av identiteten som sykepleier i bedriftshelsetjenesten. Faggruppen har i dag 150 medlemmer. Den er organisert med et landsstyre som består av leder, fire styremedlemmer og to varamedlemmer. Alt styrearbeid i landsgruppen er basert på frivillighet og ekstra innsats.

I tillegg er det i hvert fylke en fylkeskontakt som styret samarbeider med for gjensidig informasjonsutveksling. I noen fylker er det aktive faglige nettverk som fylkeskontakten er pådriver til. Fagdager og generalforsamling holdes hvert annet år. Styret arrangerer også andre fagsamlinger, og gir ut et nyhetsbrev to ganger i året. Kommunikasjon med medlemmene går gjennom epost, nettsiden til faggruppen og vår egen Facebook-side.

NSFLBS er pådriver i å utvikle utdanningsprogrammer innenfor bedriftssykepleie i tråd med samfunnets behov, og gjeldende struktur for videreutdanning etter bachelorgrad.

# OM UTARBEIDELSEN

Kompetansebeskrivelsen er utarbeidet ved hjelp av ulike metodikk. Vi startet med en workshop med utvalgte deltakere som jobbet ut fra en didaktisk relasjonsmodell (Bjørndal og Lieberg, 1978). Dette arbeidet la grunnlaget for hvilke fag- og kompetanseområder beskrivelsen skulle omfatte. Dette ble så bearbeidet og konkretisert videre i to arbeidsgruppesamlinger med utpekte deltakere, og videre av landsstyret som har fullført beskrivelsen. Prosessledelsen har vært i regi av fag- og helsepolitisk avdeling i NSF.

## EN STOR TAKK!

### Til deltakerne på workshopen:

- Sigrid Elin Utne
- Elisabeth Lund-Kristensen
- Laila Pedersen Haukedalen
- Kari Kjelkenes
- Britt Haugan
- Rigmor Farsund Moe
- Christin Marie Gulaker
- Wenche Næss Hogstad
- Gunvor Røssland Landro
- Kari Gaarder Osnes
- Hege Kristiansen

### Til deltakerne i arbeidsgruppen:

- Hege Kristiansen
- Borgny Gjørn
- Kari Gaarder Osnes
- Inger Lise Hovda Dobbe
- Elin Foss Utseth
- Rigmor Farsund Moe

## LOVER OG FORSKRIFTER

### De viktigste lovene:

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Lov om folkehelsearbeid
- Lov om helsepersonell m.v
- Lov om legemidler
- Lov om vern mot smittsomme sykdommer m.v
- Lov om helseregistre og behandling av helseopplysninger
- Lov om behandling av personopplysninger
- Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker
- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering
- Lov om folketrygd
- Lov om yrkesskadeforsikring

### De viktigste forskriftene:

- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- Forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område
- Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter
- Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav
- Forskrift om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet, samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer (forskrift om tiltaks- og grenseverdier)
- Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften)
- Forskrift om nasjonalt vaksinasjonsprogram
- Forskrift om legemiddelhåndtering for virksomheter og helsepersonell som yter helsehjelp
- Forskrift om legemidler
- Forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område, § 2-2

Kilde: [www.lovdato.no](http://www.lovdato.no)

## RELEVANTE INSTITUSJONER

- Arbeids- og sosialdepartementet – gir krav og føringer på arbeidsmiljøområdet
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) - det nasjonale kunnskapsorganet for arbeidsmiljø og -helse, og er organisert under Arbeids- og sosialdepartementet
- Arbeidstilsynet – fører tilsyn med virksomheters ivaretagelse av krav på arbeidsmiljøområdet
- Folkehelseinstituttet – kompetanseinstitusjon innen folkehelse, smittevern og internasjonal helse
- Statens helsetilsyn – fører tilsyn med helsepersonell i utøvelse av sitt arbeid
- Helsedirektoratet – gir krav og føringer for utdanning og autorisasjon for helsepersonell
- AKAN – Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk

## LITTERATUR

- Forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanningen, 2019
- God BHT, verktøy for evaluering av bedriftshelsetjenesten, 2017, STAMI
- Hva bør skje med BHT? – En fremtidsrettet bedriftshelsetjeneste med fokus på kjerneoppgaver Rapport fra en uavhengig ekspertgruppe 2018
- Læringsutbytte for nivåene i NKR, NOKUT
- Politisk plattform for folkehelse 2017-2020, Norsk sykepleierforbund
- Samfunnsnyttene av bedriftshelsetjenesten, 2018, Rapport fra Oslo Economics
- Veileder for fagutvikling for bedriftssykepleiere, 2011, NSF Landsgruppen av bedriftssykepleiere
- Yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere

All litteratur finnes på internett



NSF's LANDSGRUPPE AV  
BEDRIFTSSYKEPLEIERE

