
Arbeidsmiljøloven gjelder også for leger

DEBATT

STINE SKOGLUND MACHIEDO

stine.skoglund.machiedo@unn.no

Stine Skoglund Machiedo er bedriftslege ved Bedriftshelsetjenesten, Universitetssykehuset Nord-Norge og lege i utdanningsstilling i arbeidsmedisin.

Forfatteren har fylt ut ICMJE-skjemaet og oppgir ingen interessekonflikter.

Arbeidsmiljøloven gir oss verktøy for systematisk å endre arbeidsmiljøet til det bedre.

Legers arbeidsmiljø er satt på dagsordenen etter at en kollega nylig tok sitt eget liv. I sosiale medier og andre medier samles leger under bevegelsen #legermåleve. Der deles historier fra arbeidslivet som gjør inntrykk (1, 2). Mye av det som kommer fram, kan sorteres under begrepene *organisatoriske* og *psykososiale arbeidsmiljøfaktorer* (3–6), blant annet lange arbeidsuker, dårlig balanse mellom jobbkrav og -kontroll samt jobbkrav som forstyrrer privatlivet. På mange av disse faktorene skårer leger som yrkesgruppe og sykehustjenester som næring dårligere enn gjennomsnittet i norsk arbeidsliv (7).

«Arbeidsmiljøloven skal sikre at arbeidsgiver tilbyr et fullt forsvarlig arbeidsmiljø som ikke gir fysiske eller psykiske skadevirkninger»

Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter skal sikre at arbeidsgiver tilbyr et fullt forsvarlig arbeidsmiljø som ikke gir fysiske eller psykiske skadevirkninger (8). Tvert imot skal arbeidsmiljøet være helsefremmende. Loven skal sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling, et godt ytringsklima, tilrettelegging for den enkeltes forutsetninger og livssituasjon samt et

inkluderende arbeidsliv. Den gir oss rettigheter, men også plikter. Ikke minst gir den oss lovfestede verktøy som vi systematisk kan – og skal – bruke til å gjøre vårt arbeidsmiljø og vår arbeidshverdag bedre.

Hverdagstiltak vi alle kan bidra med

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet kan, som en av få aktører i arbeidslivet, stanse arbeidet dersom det er fare for arbeidstakers liv eller helse. Ofte blir tillitsvalgt feilaktig brukt i stedet for verneombud i arbeidsmiljø saker. Bli kjent med ditt verneombud, bruk vedkommende, og vurder å bli verneombud selv.

Arbeidsgiver er pålagt systematisk (jevnlig og planlagt) å kartlegge, og rette opp i, risikoforhold i arbeidsmiljøet. Dette kan blant annet gjøres gjennom regelmessige *vernerunder*. En vernerunde skal belyse ulike faktorer i arbeidsmiljøet: psykososiale, organisatoriske, fysiske, kjemiske og biologiske. Lederen har ansvar for vernerunden, mens verneombudet skal bidra. Du som enkeltansatt skal involveres. Som ansatt bør du etterspørre vernerunde, bidra til den og etterspørre tiltaksplanen etter gjennomført runde. Som leder eller verneombud bør du tilpasse vernerundeskjemaet slik at det fanger opp aktuelle risikofaktorer på din arbeidsplass. Vernerunden kan deles opp slik at den blir enklere å gjennomføre, og den skal alltid etterfølges av en realistisk tiltaksplan. En særskilt vurdering av enkelte risikofaktorer kan være nødvendig. Be gjerne bedriftshelsetjenesten om bistand.

Arbeidstidsordninger utenom normalarbeidstid skal forsvarlighetsvurderes. Det betyr å vurdere om det er helse- og sikkerhetskonskvenser ved arbeidstidsordningen. Dette skal helst gjøres årlig, og i tillegg alltid når nye arbeidstidsordninger innføres eller eksisterende endres. Selv om partene i arbeidslivet (arbeidsgiver, fagforeninger) inngår avtaler som går utover arbeidsmiljølovens grenser, skal ikke arbeidstidsordningen true helse, velferd og sikkerhet. Altså kan ikke rammene i avtalene alltid utnyttes. Som ansatt kan du etterspørre forsvarlighetsvurderingen, bidra til den, og igjen gjerne be bedriftshelsetjenesten om bistand. Bedriftshelsetjenesten skal ha inngående kunnskap om helse- og sikkerhetsrisikoer som gjelder arbeidstidsordninger.

Arbeidsgiver har generell og individuell *tilretteleggingsplikt*. Arbeidstilsynet skriver: «I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og legges til rette ut fra den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger» (9). Det betyr, blant annet, at du som ansatt kan ha rett til redusert arbeidstid dersom du har sviktende helse, pleietrengende foreldre eller ønske om mer tid med dine små barn.

«Arbeidsgiver har generell og individuell tilretteleggingsplikt»

Du har krav på ergonomisk tilrettelegging – og opplæring – dersom du har arbeidsoppgaver med ugunstige kroppsstillinger, slik som kirurgiske inngrep, øre-, nese- og halsundersøkelser, ultralydundersøkelser og liknende. Det betyr at du ved svangerskap skal få tilrettelegging slik at arbeidsmiljøet ikke er til fare

for deg eller fosteret, eksempelvis fritak fra vakt og enkelte arbeidsoppgaver. Husk at svangerskapspengene kan være gradert og kombinert med sykepengene. Det betyr at arbeidsgiver skal organisere arbeidet slik at du har mulighet til pauser, at det er tilstrekkelig med ressurser til å utføre arbeidet (og med det redusere den velkjente «samtidighetskonflikten») og at det settes av tid til faglig utvikling. Det betyr også at vi som ansatte må akseptere og støtte at du og dine kollegaer får ulik tilrettelegging ut fra individuelle hensyn. Tilrettelegging for en ansatt skal heller ikke gå ut over en annen ansatt. Be gjerne bedriftshelsetjenesten om bistand og bruk verneombud og tillitsvalgt.

Legers meldeplikt

Arbeidsmiljøloven § 5-3 (8) pålegger enhver lege som gjennom sitt arbeid får kunnskap om skade eller sykdom som legen *antar* skyldes pasientens arbeidssituasjon, å gi skriftlig melding til Arbeidstilsynet. Sykdommen trenger *ikke* å være en godkjent yrkessykdom eller -skade for at meldingen skal sendes. Tvert imot er hensikten at Arbeidstilsynet skal få oversikt over det vi, som medisinsk fagkyndige, antar skyldes arbeidssituasjonen. Ut fra dette kan de sette i gang forskning, forebyggende arbeid og tilsyn. Rent praktisk gis den skriftlige meldingen ved å benytte skjema 154 (10). Arbeidsgiver bør i tillegg gjøre oppmerksom på arbeidsrelatert sykdom. Dette kan gjøres ved å merke egenmeldinger og sykmeldinger med «arbeidsrelatert».

Arbeidsmiljøloven legger til rette for at vi i vårt daglige arbeid som lege kan og skal medvirke til et godt arbeidsmiljø som systematisk skal forbedres. Både for oss selv – og alle arbeidstakere i Norge.

Artikkelen er basert på et Facebook-innlegg som forfatteren publiserte i gruppene Leger i Norge og Norske legers uformelle kvinnenettverk.

REFERENCES

1. Psykologisk.no. Ti leger forteller: Historier fra innsiden av det norske helsevesenet. <https://psykologisk.no/2023/07/ti-leger-forteller-historier-fra-innsiden-av-det-norske-helsevesenet/> Lest 10.7.2023.
2. Topdahl RC. – Kan risikere å legge inn en tidobbel dose medisin. NRK 11.6.2022. https://www.nrk.no/rogaland/turnuslege-frykter-alvorlige-legetabber-pa-akuttmottaket-1.15990621?fbclid=IwAR1gGi9IfkABhnjotR3waGGoKwwQ_-eg8oK0mMIJKFZoUVPm5SwJDopwflI Lest 10.7.2023.
3. Arbeidstilsynet. Psykososialt arbeidsmiljø. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/> Lest 10.7.2023.
4. Arbeidstilsynet. Organisatorisk arbeidsmiljø. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/organisatorisk-arbeidsmiljo/>

arbeidsmiljø/ Lest 10.7.2023.

5. Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hva er psykososialt arbeidsmiljø? <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/> Lest 10.7.2023.

6. Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hva er organisatorisk arbeidsmiljø? <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/> Lest 10.7.2023.

7. Statens arbeidsmiljøinstitutt. Fakta om arbeidsmiljø og -helse. <https://noa.stami.no/> Lest 10.7.2023.

8. LOV-2005-06-17-62. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> Lest 10.7.2023.

9. Arbeidstilsynet. Tilrettelegging av arbeidet. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/> Lest 10.7.2023.

10. Arbeidstilsynet. Meldeplikta til leger. <https://www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/meldeplikta-til-legane/> Lest 10.7.2023.

Publisert: 14. august 2023. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.23.0473

Mottatt 14.7.2023, godkjent 30.7.2023.

Opphavsrett: © Tidsskriftet 2026 Lastet ned fra tidsskriftet.no 24. mars 2026.