



# Bacheloroppgave

**ADM650 Jus og administrasjon**

**Blir krava om fysisk arbeidsmiljø ivareteke på sjukeheim XX?**

**Are the requirement for a physical workingenvironment satisfied on nursinghome XX?**

Inga Olin Nesbø

Totalt antall sider inkludert forsiden: 26

Molde, 21. mai 2019



## Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15 stp

Veileder: Linda Bøyum-Folkeseth

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja  nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja  nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja  nei

Dato: 20.05.2019

**Antall ord: 6218 ord**

## Forord

**Forklaring til bruk av malen - Noen veiledende punkt, som du sletter før besvarelsen leveres:**

- **Ark 1-3 (Forside, Egnerklæring og Publiseringsavtale):** Skjemautfylling med nedtrekksmenyer og felter.
- **Ark 4 (Antall ord):** Innhold på denne siden kan slettes av de som ikke har krav om å fylle inn antall ord. Siden kan også brukes til annet innhold, som man ønsker lagt inn før innholdsfortegnelse.
- **Ark 5-6 (Forord og Sammendrag):** Disse arkene er uten sidenummerering. På arkene med Forord og Sammendrag kan du endre overskriftene. Trenger du flere sider til denne delen, se veiledning for hvordan du får et nytt ark uten sidenummerering – i korte trekk: Sett markøren på slutten av arket foran der du vil ha et nytt ark – Velg fanen **Page Layout** – Åpne nedtrekksmenyen **Breaks** – Velg (section break) **Next Page**
- **Ark 7 (Innholdsfortegnelse):** Tabellen med innhold oppdateres etter du har definert overskrifter i selve besvarelsen. Vedlegg listes opp under tabellen, uten sidetall.

**Ark 8 og utover (Besvarelsen):** Her starter du å skrive (eller kopiere inn) din besvarelse (Innledning osv).

- Overskrifter (hovedkapittel og underkapittel) defineres enkeltvis med stilene (Heading 1-6), som du finner under fanebladet Home. Alle hovedkapittel settes til Heading 1. Videre er det mest vanlig å bruke et eller to nivå for underkapittel, Heading 2 og 3.
- Hvert hovedkapittel kan gjerne starte på ny side. For å ha kontroll på dette benytter du menyvalg **Insert** – **Page Break** (som er et vanlig sideskift og noe annet enn inndelingsskiftet Next Page) på siden foran nytt hovedkapittel.
- Overskriftene får automatisk nummerering. Dette er ok helt fram til Referanseliste, hvor du tar bort nummereringen.
- Ark med vedlegg: Disse kan gjerne ha sidenummerering, men de defineres ikke med overskrifter fra stilmenyen (siden de ikke skal ha sidetall i innholdsfortegnelsen).

## Samandrag

**Innleiing:** Arbeidsmiljøloven har gjennom tidene bygd seg opp til å bli ein lov som skal sikre ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, og eit fysisk godt arbeidsmiljø er blitt ein viktig del av arbeidsmiljøloven. Omsorgsyirket blir ofte omtala som eit fysisk belastande yrke og formålet med denne oppgåva er å finne ut om ein sjukeheim ivareteke krava for eit fysisk arbeidsmiljø. **Teori:** Arbeidsmiljølova § 4-4 inneheld krav om blant anna inneklima, lys, hjelpemiddel og tilrettelegging, lova skal sikre at arbeidarane unngår uheldig fysisk belastning, skade og sjukdom. **Metode:** Det er eit kvalitativ studie, med innsamling gjennom ord og meninga. Innsamlinga har føregått gjennom intervju av fem respondentar. **Resultat:** Resultata indikera at ikkje alle krava i arbeidsmiljølovens § 4-4 er etterfølgt. **Drøfting:** Etter drøfting indikera resultatet at sjukeheimen ikkje ivareteke krava når det gjeld inneklima, hjelpemiddel og smittevern. **Avslutning:** Konklusjonen er at sjukeheimen ivareteke krava på nokon områder, men at dei ikkje blir ivareteke når det gjeld inneklima, hjelpemiddel og smittevern. Dette går ut over dei tilsette sin arbeidskvardag, då deira helsesituasjon blir belasta.

## Abstract

**Introduction:** Over the years, the Working Environment Act has developed into a law that will ensure a health-promoting and mitigating work situation, and a physically good working environment has become an important part of the Working Environment Act. The nursing profession is often referred to as a physically burdensome occupation and the purpose of this task is to find out if a nursinghome cares for a physical working environment. **Theory:** Working Environment Act § 4-4 contains requirements for, among other things, indoor climate, light, aids and facilitation, the promise shall ensure that the workers avoid unfortunate physical strain, injury and illness. **Method:** It is a qualitative study, with collection through words and meaning. Fundraising has been conducted through interviews of five respondents. **Result:** The results indicate that not all requirements in Section 4-4 of the Working Environment Act are followed. **Discussion:** After discussion indicate the result that the sickness home does not take care of when it comes to indoor climate, assistive technology and contagion. **Conclusion:** The conclusion is that the nursinghome takes care of some areas, but that they are not taken care of when it comes to indoor climate, assistive technology and infection control. This goes beyond those employing their working day, as this health situation is burdened.

## Innhold

<b>1.0</b>	<b>Innleiing .....</b>	<b>2</b>
1.1	Problemstilling .....	3
<b>2.0</b>	<b>Teori .....</b>	<b>4</b>
2.1	Historia bak arbeidsmiljøloven .....	4
2.2	Arbeidsmiljølova .....	5
2.3	Arbeidsmiljølovens bestemmelse § 4-4 om fysisk arbeidsmiljø.....	5
<b>3.0</b>	<b>Metode.....</b>	<b>8</b>
3.1	Etikk .....	9
3.2	Kvalitativt intervju som metode .....	10
<b>4.0</b>	<b>Resultat .....</b>	<b>10</b>
<b>5.0</b>	<b>Drøfting.....</b>	<b>12</b>
<b>6.0</b>	<b>Avslutning.....</b>	<b>16</b>
6.1	Kjelder.....	18
<b>7.0</b>	<b>Vedlegg.....</b>	<b>20</b>

## 1.0 Innleiing

I denne bacheloroppgåva skal det sjåast nærmare på arbeidsmiljøloven §4-4 om krav til det fysiske arbeidsmiljøet. I dette tilfellet blir det tatt utgangspunkt i arbeidsmiljøet på ein sjukeheim. Målet er å finne ut om sjukeheimen tek omsyn til krava i aml §4-4. For å forstå omfanget i paragrafen, må ein vite formålet med den. Formålet finn ein i arbeidsmiljøloven § 1-1 a), der er lovteksten følgjande: «lovens formål er: å sikre eit arbeidsmiljø som gir grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadevirkningar og med en velferdsmessig standard som er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklinga i samfunnet.» (Arbeidsmiljøloven §1-1, 2005). Lovteksten som blir tatt utgangspunkt i, i denne oppgåva finn ein i arbeidsmiljølovens § 4-4, her kjem ein nærmare inn på krava om det fysiske arbeidsmiljøet som kort forklart omhandlar krav til forsvarleg inneklime, lysforhold, støynivå og tilrettelegging for bruk av utstyr som kan lette den fysiske belastninga i arbeidet. Vidare i denne oppgåva skal det undersøkast om krava blir ivareteke ut ifrå dei tilsette sin synsvinkel.

Allereie på seint 1800-tallet blei arbeidervernlovgivinga til, det som vi i dag kjenner som arbeidsmiljølova. På denne tida var det for å unngå ulykker og helsefare for arbeidarar på fabrikkar og i anna industri, sidan den gong har loven vert i stadig utvikling. Den stadige endringa i arbeidsmiljøloven har vert nødvendig, slik at lova til ei kvar tid er tilpassa eit samfunn som er i utvikling (Regjeringa). Endringa i lova har blitt gjort fordi menneskesynet gjennom tidene har endra seg, menneskjer blir ikkje lengre berre eit middel ein kan bruke for å få fram eit produkt. I dag kjenner vi lova som mykje meir enn å berre sikre arbeidsplassen mot ulykker og helsefare, i dag skal lova sikre trygghet mot både psykiske og fysiske skadar på jobb. Det skal i tillegg sikrast mot til dømes urettmessig oppseiing og urettmessig behandling på jobb. På arbeid skal det bli tilrettelagt slik at menneskjer med forskjellig forutsetningar og i forskjellige livssituasjonar kan få ein god arbeidskvardag (Snl, 2018).

Omsorgsyirket har eit rykte på seg om å være svært krevjande, og blir omtala som eit fysisk belastande yrke. Dette er noko av grunnen til at eg vil undersøke om krava i lovverket blir etterfølgt. På ein sjukeheim oppheld det seg pasientar som av ulike grunnar ikkje kan ta vare på seg sjølv lengre, og det er då opp til dei tilsette å ta seg av den daglege omsorga for



pasientane. Det som ofte blir omtala som utfordringa til dei tilsette ved ein sjukeheim, er den lave bemanninga. Ein får ofte høyre at det er for mange pasientar i forhold til omsorgsarbeidarar på slike institusjonar, dette kan føre til eit høgt arbeidspress for dei tilsette (Ingstad, 14-17). Ein konsekvens av dette kan då være at pasientane ikkje får den hjelpa og omsorga som dei har krav på, og at dei tilsette opplev arbeidskvardagen som både fysisk og psykisk krevjande. I tillegg er det fleire faktorar som kan spele inn på at arbeidskvardagen blir tyngre for omsorgsarbeidarar, som for eksempel dårleg tilrettelegging av pasientrom, dårleg ventilasjon eller dårleg tilgang på hjelpemiddel. I denne oppgåva er målet å finne dei ulike faktorane som kan gjere kvardagen til arbeidarane på sjukeheim fysisk belastande, og om det er i strid med krava i aml § 4-4.

Den aller største grunnen til at eg har lyst til å undersøke dette nærmare, er fordi eg sjølv har jobba som pleiemedhjelpar på sjukeheim. Og for meg som ikkje har utdanning innanfor omsorgsyirket, opplevde eg arbeidskvardagen som svært krevjande. Det var lite bemanning på jobb, som førte til at talet pasientar på kvar enkelt kunne ligge mellom 3 og 7 pasientar per arbeidar. I tillegg hadde eg tidspress på meg, fordi det var mat og aktivitetar til faste tidspunkt. Dette førte til at eg enkelte gongar sprang mellom pasientrom og utførte tunge løft for å få gjort ting raskast mogleg. Terskelen for å spørje etter hjelp frå andre tilsette vart også høgare, fordi eg viste at dei hadde like mykje å gjere som meg sjølv. I tillegg blei eg psykisk sliten fordi eg følte eg ikkje strekte godt nok til, og eg føler gjerne at den omsorga eg gav ikkje var god nok. Det var i tillegg mange ting å forhalda seg til, som blant anna menneskjer i ein sårbar livssituasjon og som gjerne trengde ekstra omsorg, og menneskjer med ulike utfordringar både psykisk og fysisk. For meg som berre har jobba fullt på sommaren, har det vert belastande å jobbe i omsorgsyirket, og vil difor undersøke meir korleis det er for dei som jobbar med det fast.

## **1.1 Problemstilling**

I forhold til problemstillinga skal den berre fokusere på arbeidsmiljøet ved ein bestemt sjukeheim, for å snevre inn omfanget på oppgåva. I tillegg skal det berre handle om ein liten del av arbeidsmiljøloven som går på det fysiske arbeidsmiljøet, der det føreligg krav som eg skal komme inn på etter kvart.

Innaføre temaet eg har valt, er det mykje informasjon ein kan innhente og det er eit relativt bredt tema. Difor er det viktig å avgrense oppgåva, slik at omfanget ikkje blir for stort.

Avgrensinga i denne oppgåva går ut på at det berre er ei avdeling på ein sjukeheim oppgåva skal omhandle. Det er også avgrensa i form av at det berre er fokus på det fysiske arbeidsmiljøet og krava i lova kring paragraf 4-4 i arbeidsmiljølova. Problemstillinga mi i denne oppgåva er: «Ivareteke sjukeheim XX krava om fysisk arbeidsmiljø slik arbeidsmiljøloven § 4-4 krev?»

## **2.0 Teori**

I dette kapitlet presenterast det litt om arbeidsmiljølovens historie, formål og bestemminga i arbeidsmiljøloven § 4-4.

### **2.1 Historia bak arbeidsmiljøloven**

Arbeidsmiljølova har ikkje blitt til av seg sjølv, og har gjennom tidene vert gjennom endringar og forbetringar slik at den skal sikre fleire rettigheitar for arbeidstakaren. Starten på det vi i dag kjenner som arbeidsmiljølova starta på slutten av 1800-tallet, då det var fokus på å betre arbeidsvilkåra til industriarbeidarar. Lova blei til på grunn av stadig aukande uro blant arbeidarklassa, dårlege arbeidsvilkår og farlege tilstandar på jobb gjorde at arbeidarane blei opprørske. Lovgivingstiltak blei sett i gang for å hindre uroa i arbeidslivet (Fanebust, 2013). Små endringar blei føretatt i lovverket fram til 1970-tallet, då arbeidsmiljølova blei til. Denne lova var forholdsvis nyskapande og tredde i kraft i 1977. I åra etter blei det meir og meir fokus på arbeidsmiljølova, og ein fekk inn paragrafar om blant anna fast og midlertidig tilsetning, samt vern mot oppseiing. I 2001 sette regjeringa Stoltenberg i gang ein fullstendig revisjon av lova, og arbeidet blei vidareført av Bondevik regjeringa. Den nye arbeidsmiljølova blei satt i kraft 1.januar.2006 (Fanebust, 2013).

## 2.2 Arbeidsmiljølova

Arbeidsmiljølova blei altså til fordi arbeidargruppa var urolege over arbeidssituasjonen sin, og fordi regjeringa etter kvart skjønnte at arbeidslivet trengte reguleringar i form av lov. Formålet i lova er blant anna å gi arbeidstakar meir rettigheter i arbeidskvardagen sin. Arbeidsmiljøloven har blitt ein lov som skal sikre eit rettferdig og sikkert arbeidsliv, og noko av det som blir regulert er blant anna arbeidsmiljø, oppseiingsvern og arbeidstid. Det blir i lova gjort klart kva som er arbeidsgjevar og arbeidstakars plikter. I arbeidsmiljølova blir det også regulert tilsettesforhold, som blant anna informasjonsplikt til tilsette, fortrinnsrett og arbeidskontrakt. Det er også regulerte krav om ein sikker arbeidskvardag, samt at ein ikkje skal bli skada på arbeid verken psykisk eller fysisk. Lova skal blant anna hindre diskriminering i arbeidslivet, noko som vil seie at alle skal få lik behandling uansett kjønn, hudfarge, religion og politisk syn og meir (aml, 2005)

## 2.3 Arbeidsmiljølovens bestemmelse § 4-4 om fysisk arbeidsmiljø

Kravet som må føreligge for at arbeidsmiljøloven skal gjelde er at det er eit tilsettesforhold, og loven gjeld for verksemda som sysselsette folk jf. Aml § 1-2 (1). Loven skal sikre rettighetane for arbeidstakaren, og arbeidstakaren blir definert som ein som utfører arbeid i nokon andre si teneste, jf aml 1- 8 (1). Ein arbeidsgivar blir definert som ein som tilsette andre til å utføre arbeid for ein, jf. Aml § 1-8 (2), (aml, 2005).

Kravet om eit forsvarleg arbeidsmiljø blir gjentatt fleire gongar i loven, blant anna i arbeidsmiljøloven § 1-1 (1) om lovens formål (aml, 2005). I lovens formål er det lagt vekt på at det er viktig å sikre ein helsefremjande arbeidskvardag og at ein gjev tryggleik mot fysiske skadar. Fysisk arbeidsmiljø blir også omtala i aml § 4-1, der blant anna HMS blir trekt fram. HMS står for helse, miljø og sikkerheit. I tillegg blir det lagt vekt på planlegging som skal førebygge skadar eller sjukdom. Det blir og trekt fram risiko med aleinearbeid, og at det skal leggjast til rette for arbeidarar med nedsett funksjonsevne (aml, 2005).

Ein må dykke djupare ned i bestemminga i arbeidsmiljøloven om fysisk arbeidsmiljø, og sjå på kva som eigentleg ligg i kravet til det fysiske arbeidsmiljøet. Når ein ser nærmare på loven, finn ein meir spesifiserte krav. Bestemminga i aml § 4-4 er ei presisering av det

generelle kravet i aml 4-1 om eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø, og presiseringa omhandlar då det fysiske arbeidsmiljøet (Jakhellen et.al. 2017). Krav til det fysiske arbeidsmiljøet er at det skal være tilrettelagt med forsvarleg inneklima, lysforhold, støynivå og utstyr som gjer at ein unngår uheldig fysisk belastning. Det skal være disponibelt med nødvendige hjelpemiddel, det skal også leggest til rette med variasjon i arbeidet og einsformig gjentakingsarbeid skal unngåast for å forhindre unødvendig fysisk belastning. Dette er krav ein finn ved å lese aml § 4-4 (aml, § 4-4, 2005).

Det vil seie at krava som må føreligge for eit forsvarleg fysisk arbeidsmiljø omhandla blant anna krav om inneklima, noko som vil seie at ventilasjon og luftig skal fungere godt. Vidare er det viktig å sjå godt, og at lysforholda er gode nok for arbeidet som skal utførast. I forhold til støynivå er dette kanskje meir viktig på for eksempel byggeplassar, eller plassar der lydnivå kan være forholdsvis høgt. Då er det viktig å verne mot støy, og at nødvendig verneutstyr er tilgjengeleg. Arbeidsplassen skal alltid ha utstyret som trengs for å utføre arbeidet, og sikre at riktig utstyr og hjelpemiddel er på plass. Arbeidskle skal være tilgjengeleg, og vernekle om det trengst. Hjelpemiddel som er nødvendig skal også være tilgjengeleg, for å unngå belastning. I forhold til variasjon i arbeidet skal dette være tilrettelagt for, slik at ein unngår statisk arbeid (aml, 2005).

Arbeidstilsynet har laga eit skriv om krav til det fysiske arbeidsmiljøet i omsorgsbustad og sjukeheim, då det ofte er berekna for liten plass til gode arbeidsstillingar, teknikk og hjelpemidlar. I desse krava er det blant anna krav til byggets tilstand ved oppføring av nytt omsorgssenter eller sjukeheim, med areal på blant anna soverom og bad (Arbeidstilsynet). Når det gjeld sjukeheim er det også krav til smittevern, for å verne både pasientar, pårørande og tilsette. Dette kjem fram i forskrifta om smittevern i helse- og omsorgstenesta av 2005 (Forskrift om smittevern i helse- og omsorgstenesta, § 1, 2005) Det vil seie at i sjukeheimstenesta er det krav til både størrelse på pasientrom og toalett. Det er i tillegg krav til smittevern og prosedyrar rundt dette.

Ein arbeidstakar har rett til å melde frå om kritikkverdige forhold i verksemda, dette kjem fram i aml § 2- A1. Det vil seie at dei tilsette har rett til å melde frå om forholda dei ikkje er fornøgd med på arbeidsplassen sin, og dette skal då bli vurdert av leiinga. Arbeidsgivar har plikt til å sørge for at fastsetjingane i loven blir overheldt, dette blir omtalt i aml § 2-1 om arbeidsgivars plikter. Det gjeld i dette tilfellet også, dersom dei tilsette på denne

sjukeheimen opplev dei forholda som er nemnt her, har dei altså rett til å melde frå. Og dersom det er punkt i arbeidsmiljølova som ikkje blir overheldt, må arbeidsgjevar gjere noko med det (aml,2005).

I forarbeida til aml §4-4, blir det opplyst at §4-4 vidarefører i det vesentlege § 8 og § 9 i aml, men med kortare og meir funksjonell utforming (Ot.prp. nr 24, 2005,2016).

Velferd er ein del av arbeidsmiljøomgrepet, og dette blei innført i 1977. Tidlegare i aml § 8 nr 1 første ledd, hette det følgande «Arbeidsplassen skal innrettast slik at arbeidsmiljøet blir fullt forsvarleg ut frå omsynet til arbeidstakarens sikkerheit, helse og velferd». Det er endå uklart kva som ligg i omgrepet velferd i forhold til arbeidsmiljøet, men den raudgrøne regjeringa meinte det var viktig å ha omgrepet i loven for å gi den ein heil dimensjon. Men det er også for at arbeidsmiljøet skal sjåast frå ein velferdsmessig synsvinkel (Jakhellen et.al.2017).

Eit eksempel på kor viktig rettsinstansane synast det er med eit godt fysisk arbeidsmiljø er dommen om ein pasient på ein sjukeheim i Oslo, HR – 2010-920-A-Rt-2010-612. I denne dommen blei kommunen frikjent for bruk av tvang, på grunn av omsyn til dei tilsette sitt krav til fysisk arbeidsmiljø. Det kan diskuteras om dommen var riktig eller ikkje, men i dette tilfellet valde høgsterett å dømme til fordel for arbeidarane. Grunnen til at ein kan diskutere om dommen var rett eller ikkje, er at vernet mot bruk av tvang som regel blir satt veldig høgt i både lov og tidlegare dommar (fylkesmannen). Her var det særleg lagt til grunn at pasienten si hygiene var svært dårleg, på grunn av infiserte sår og mangel på kroppsvask og byte av kle. Vedkommande var også inkontinent for urin og avføring, noko som gjorde at behovet for kroppsvask var større. Pasienten motsa seg all form for behandling, når det gjaldt både stell av kropp og sår. Likevel valde dei tilsette å utføre stell i form av dusj, sårstell og nye kle til pasienten. Etter kvart søkte dei tilsette om tvangsvedtak, noko som blei innvia av fylkeskommunen, men anka av pasienten sjølv. Pasienten saksøkte også sjukeheimen for tvangsbruken. Dommarane kom fram til at lufta på rommet påverka både dei tilsette, besøkande og andre pasientar då lufta også siva ut i felles gangareal, i så stor grad at det var grunn til tvangsvedtak. Og kommunen blei frikjent for tvangsbruken i høgsterett.

### 3.0 Metode

Det er nytta kvalitativ metode i denne oppgåva, for å få eit djupt og godt svar på korleis dei tilsette opplev arbeidsmiljøet. Det er då ei intensiv innsamling med få einingar der ein i hovudsak samlar inn informasjon gjennom ord (Jacobsen, 2015). Det skal nyttast individuelle intervju, for at kvar enkelt skal føle seg trygg på å seie det ein faktisk meina. Sidan det er stor avstand mellom meg og einingane, skal intervjuet føregå på telefon eller videosamtale, dersom det er ønskeleg frå den andre parts side. Dette sparar oss for reiseutgifter, og for tid då vi slepp å møtes ein plass (for eksempel, kafé, møterom osv.). Dei som skal intervjuast kan også være der dei vil under intervjuet, som gjer at dei gjerne er på en plass dei føler seg komfortabel (Jacobsen, 2015). Utvalet av respondentar blir mellom 5 og 10 stykk, populasjonen blir ut frå kven som ønskjer å delta, og dersom meir en 10 ønskjer å delta blir det trekt tilfeldig. Populasjonen vil bestå av tilsette på ei bestemt avdeling, noko som vil seie at alle har same arbeidsplass. Det vil ikkje bli lagt vekt på om vedkommande er sjukepleiar, vernepleiar, helsefagarbeidar eller assistent. Det er derimot tatt omsyn til arbeidsmiljølovens § 1-2 (1) om at dersom arbeidsmiljøloven skal gjelde må det være ein arbeidstakar som er tilsett av ein arbeidsgjevar, og eg spurte difor etter respondentar som var fast tilsette og ikkje innleigd (for eksempel av vikarbyrå).

Sidan det er ei juridisk oppgåve må ein nytte juridisk metode er ein måte å løyse juridiske problemstillingar på, for å forstå problemet og løyse det i tråd med dei reglar og plikter som er satt. Den juridiske metoden skal hjelpe med å identifisere, drøfte og løyse juridisk problemstilling. Rettskjeldelære er læra om korleis ein finn fram til relevant rettspraksis, og finne fram til fakta som gjere at bedømminga blir riktig (Eckhoff, 1997). For å løyse og forstå juridiske problemstillingar, må ein kjenne til dei norske rettskjeldene, korleis ein finn dei og korleis ein skal tolke dei (Bertnes, et al, 2012). I rettssystemet må ein forhalde seg til grunnlov og lov, forarbeida, rettspraksis og forskrifter (Eckhoff, 1997).

I jussen er det viktig å vite om lex superior prinsippet, noko som betyr at grunnlov går framfør lov og at lov går framfør forskrift. Og lex posterior, som betyr at ny lov går foran gammel lov. Til slutt lex specialis, som betyr at en spesiell lov går foran generell lov (Eckhoff, 1997). Når ein skal vurdere problemstillinga har ein oftast forskjellige verdier og haldningar som påverkar svaret, men i rettspraksis har ein eit sett av normer og reglar som ein må forhalde seg til (Eckhoff, 1997). I denne oppgåva er rettskjeldene som er nytta

arbeidsmiljølova av 2005, forarbeidet til lova, forskrift om smittevern i helse- og omsorgstenestene og tidlegare dommar på arbeidsmiljøet.

Oppgåva ser på om lovverket fungera i samfunnet, det blir då nytta rettsosociologisk metode. Rettsosociologi brukast for å forstå samanhengen mellom loven og samfunnet, då det ikkje alltid er ei sjølvfølge at dei to fungera saman (Mathisen, 1977). I denne oppgåva skal det drøftast om lova fungera på sjukeheimen, og korleis arbeidarane opplev at det fungera eller ikkje fungera.

Det er ein fordel at ein kan utføre intervju i oppgåva, slik at ein kan føre ei samtale med respondenten og få eit djupare svar. Dette er også ein fordel fordi temaet kan være noko vanskeleg å forstå. Det er ikkje alle som har innsikt i rettane sine, men ved å nytte intervju kan ein forsikre seg om at vedkommande forstår kva ein pratar om. På denne måten kan ein få eit meir «riktig» svar (Jacobsen, 2015).

Det er viktig å presisere at funna i denne oppgåva ikkje gir svar på at slik er det, og slik er det ikkje. Dersom ein skal få ein peikepinn på om arbeidsmiljølova blir etterlevd i sjukeheim for eksempel i heile Norge, må ein ha fleire respondentar og undersøke fleire sjukeheimar. Ulempa med metoden er altså at ein ikkje har nok respondentar til at ein kan gi svar på problemstillinga med empirisk forankring (Jacobsen, 2015). Ei anna ulempe kan og være at eg ikkje har moglegheit til å gje respondentane godtgjersle for å delta, det er på grunn av at eg som student ikkje har midla til å gjere dette. Dersom det hadde vert ei større oppgåve med fleire midla, hadde dette vert ein naturleg ting å gjere, sidan respondentane brukar av si tid til å svare på spørsmål (Jacobsen, 2015).

### **3.1 Etikk**

I forhold til etiske omsyn skal spørsmåla til intervjuet være utforma på ein slik måte at ein føler seg trygg på å svare det ein meina, det vil seie at spørsmåla ikkje skal virke «farlege» å svare på. Det skal ikkje være for personlege spørsmål, og dei skal også være saklege og halde seg innanfor temaet. Det er viktig å trygge respondenten på at vedkommande når som helst kan avslutte, og at det ikkje er noko krav til å svare på alt. I tillegg skal det til ei kvar tid bli tatt omsyn til personvern, og respondenten skal ikkje kunne kjennast igjen eller føle seg utlevert på nokon måte (Jacobsen, 2015). I oppgåveteksten skal ikkje det være

mogleg å kjenne igjen nokon, og det skal ikkje nyttast nokon namn. Alle svar skal være anonyme, og skal ikkje kunne sporast tilbake til respondentane på nokon måte. For å løyse problemstillinga har kvar enkelt respondent fått eit nummer, slik at namn ikkje blir nytta. Når oppgåva er ferdig og levert, skal mobilnummer og notat slettast, slik at ein ikkje kan spore opp respondentar (Jacobsen,2015). Oppgåva er meldt inn og godkjent av det norske senter for forskningsdata.

Det er også viktig å tenke på korleis ein utformar seg i bruk av ord og uttrykk når ein skal analysere resultata, slik at ein ikkje oppgjer feilaktige opplysningar eller framstille fakta feil. Dette av omsyn til både respondentane og arbeidsplassen deira. Likevel er det viktig å få fram fakta, så dersom svara er noko negative må ein få fram dette på ein sakleg måte (Jacobsen,2015).

## **3.2 Kvalitativt intervju som metode**

Metoden som blei brukt er kvalitativ, og er ein metode som fokusera på innsamling gjennom ord. I denne innsamlinga er det nytta telefonintervju, og drøftinga av innsamlinga skal skje med hjelp av juridisk metode.

Intervjua er blitt utført på telefon, og totalt fem respondentar har delteke. Respondentane har skrive under på ei samtykkeerklæring i forkant av intervjua, og desse har blitt sendt til meg. Som førebuing er det laga ein intervjuguide der spørsmåla er utforma på førehand, denne guiden er henta frå Integrering- og mangfoldsdirektoratet sine nettsider (Integrering- og mangfoldsdirektoratet).

## **4.0 Resultat**

I dette kapittelet vil resultata frå undersøkinga bli presentert.

### **Opplev du arbeidskvardagen din som fysisk krevjande?**

Her svarte dei fleste at arbeidskvardagen til tider kunne være krevjande, men at det kom an på kva pasientgruppe som er på avdelinga. Dette er fordi avdelinga det er snakk om er ei dementavdeling. Det kjem fram at det ofte kjem pasientar som er somatiske, det vil seie



pasientar som treng meir hjelp til stell og forflytting. På demensavdeling er der ofte pasientar som er meir fysisk oppegåande, og dei treng meir tilrettelegging og rettleiing ved for eksempel stell. På grunn av at avdelinga er tilrettelagt for demente, opplevast det som ekstra tungt når det kjem somatiske pasientar. Dette fordi det ikkje er tilrettelagt for det, verken når det gjeld bemanning eller hjelpemiddel.

### **Korleis opplev du inneklima?**

Det kjem fram at inneklima opplevast som dårleg, og dette er oppfatninga til alle respondentane. Ventilasjonsanlegget opplevast som støvete og fungera derfor ikkje slik det skal, noko som gjer at lufta ikkje er optimal. Dette er noko dei merkar godt på seg sjølv, og kjenner ekstra godt når dei kjem ut frå bygget til frisk luft. Det kjem også fram at dette er tatt opp med leiinga og vaktmeister over lengre tid, men at det endå ikkje er gjort noko med det.

### **Er lysforholda gode nok for det arbeidet du skal utføre?**

Lysforholda opplevast som gode, med tanke på arbeidet dei skal utføre. Det er spesielt viktig med godt lys på sjukeheimar, då dei dosera medisinar og delar ut medisinar. I tillegg er det viktig med observasjon av pasientar, med tanke på blant anna sjukdom.

### **Har du tilgang til hjelpemiddel?**

Respondentane opplever tilgangen på hjelpemiddel som grei, dei har tilgang på det. Men hjelpemidla opplevast som gamle og utdaterte, og dei blir også omtala som upraktiske. Det kjem og fram at opplæringa på bruken av hjelpemidla er mangelfull, og at fleire ikkje har fått opplæring i korleis hjelpemidla skal brukast.

### **Har du fått tilrettelegging dersom du treng det?**

Ikkje alle har hatt behov for tilrettelegging, men dei som har hatt det har fått det.

### **Er pasientrom og toalett store nok til at du får utført arbeidet ditt forsvarlig?**

Her er det litt forskjellige opplevinga, nokon opplev pasientromma som store nok og nokon opplev dei som litt små. Det kjem og fram at det er forskjell på korleis romma er innreda av pasientane, og at det påverkar plassen. Dei romma som treng for eksempel heis, opplevast som små, då heisen krev stor plass. Toaletta opplevast som små for alle respondentane.

### **Har du opplevd å bli skada på jobb?**

Her svarar alle respondentane at dei har opplevd skade på jobb. Dei fleste har opplevd smerte i blant anna ryggen, og dei opplev at dette skyldast tunge løft. Det kjem her fram at grunna dårleg bemanning har fleire vanskar for å spør om hjelp til å løfte. I tillegg fører den dårlege bemanninga til at dei har dårlegare tid, noko som gjere at dei nedprioritera å hente hjelpemiddel. Dessutan opplevast hjelpemidla dei har som utdaterte og gjerne til meir bry en til hjelp. Nokon melder også om at pasientgruppa kan være krevjande i forhold til skade, då demenssjukdom kan føre til aggresjon, i nokon tilfelle har pleiarar blitt utsett for fysisk vald.

### **Korleis er smittevern og prosedyrar på di avdeling?**

Det er blant anna ikkje sluser på pasientromma, noko som gjer at smitteprosedyre blir vanskligare. Dette gjere det meir utfordrande å ta på og av smitteutstyr utan å ta smitte med ut av rommet, eller at dei sjølve utsett seg for å bli smitta. Nokon nemner også at fordi det er ei demensavdeling er det vanskeleg å skjerme pasientar som er smittebærande, med å halde dei på romma. I tillegg opplev dei prosedyrane som uklare, og ikkje alle er orientert om kva som skal gjerast ved smitte. Det er mange forskjellige opplysningar, og vanskeleg å forhalde seg til.

## **5.0 Drøfting**

Den juridiske problemstillinga er om sjukeheim XX ivareteke krava i arbeidsmiljølovens § 4-4. Det rettslege grunnlaget er arbeidsmiljøloven.

Etter arbeidsmiljøloven § 1-2 (1) om at lova gjeld verksemd som sysselset arbeidstakar (aml,2005), omfattar loven også sjukeheimen som er undersøkt i denne oppgåva.

Verksemda kjem ikkje under unntaka for lova då det gjeld blant anna sjøfart, fangst og fiske, militær luftfart, jf aml. § 1-2 (2) a) og b). Med arbeidstakar meinast i denne loven einkvan som utfører arbeid i ein annan si teneste, jf aml § 1-8 (1). Ein arbeidsgjevar meinast i lova som einkvan som har tilsett arbeidstakar for å utføre arbeid i si teneste, jf aml § 1-8 (2).

Arbeidsmiljøet blir nemnd allereie i lovens formål i aml § 1-1 a), og her kjem det fram at formålet til loven skal gi grunnlag for ein helsefremmande og meiningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadevirkningar. I kapittel 4 i lova finn ein dei generelle krava til arbeidsmiljøet, og dette blir spesielt omfatta i § 4-1. Her omtalast det blant anna at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarleg i forhold til vurderingar som blir gjort enkeltvis og i fellesskap, det blir nemnd blant anna HMS (helse, miljø og sikkerheit). Omgrep som fysisk og psykisk helse og velferd blir nemnd som noko som skal utviklast i samråd med utviklinga i samfunnet. Det skal til ei kvar tid leggast vekt på at skader og sjukdommar skal førebyggast. Det skal vurderast risiko ved å blant anna jobbe aleine, og i gangsettast tiltak dersom risikoen er for høg til at krava om fullt forsvarleg arbeidsmiljø blir svekka. Det blir og omtalt at verksemda skal innrettast etter begge kjønn, og at verksemda skal leggje til rette for at arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne også kan jobbe i verksemda.

Dei spesielle krava for fysisk arbeidsmiljø blir omtala i aml § 4-4. I § 4-4 (1) blir dei bygnings og utstyrmessige forholda omtalt, og desse er blant anna inneklima, lysforhold, støy og stråling. Desse skal være fullt forsvarleg i forhold til arbeidstakaranes helse, miljø, sikkerheit og velferd. I sjukeheimssamanheng er fokuset i denne paragrafen på inneklima og lysforhold, sidan støy og stråling er lite relevant. I aml § 4-4 (2) omtalast utforminga av arbeidsplassen og at den skal være slik at ein unngår uheldige fysiske belastingar og at hjelpemiddel skal stillast i disposisjon. Arbeidsplassen skal også legge til rette for variasjon i arbeidet, slik at ein unngår tunge løft og einsformig gjentakingsarbeid. I sjukheimsituasjon er det viktig med hjelpemiddel som gjere at ein unngår uheldige arbeidsstillingar og tunge løft.

I tillegg må ein på sjukeheim ta stilling til blant anna smittevern for å verne både pasientar, pårørande og pleiarar mot smitte. Dette blir omtala i smittevernlova og i forskrifta om smittevern i helse- og omsorgstenesta. I tillegg er det omtala i arbeidsmiljøloven § 4-1 (2), om førebygging av skade og sjukdom.

Vidare tek eg for meg kvart enkelt krav og vurderer om sjukeheim XX har ivareteke dei. For at ein kan seie at sjukeheimen ivareteke krava i lova, må alle krav være etterfølgt.

Når respondentane svarte på spørsmål om inneklima var dei klare på at dette ikkje var godt. I tillegg var det meldt i frå om problemet, men ingenting har blitt gjort. Inneklima er kanskje noko som er lett å gløyme, og når det blei spurt om dei hadde tenkt over at dette var ein del av krava i arbeidsmiljøloven svarte dei fleste at dei ikkje hadde tenkt over det. Ventilasjonsanlegget burde fungere optimalt og ikkje være fullt av støv, slik det kjem fram at det er. I tillegg til at ventilasjonsanlegget er i dårleg stand, melder respondentane at det er liten moglegheit for gjennomlufting ved å opne vindauga. Det er forskjellige grunnar til dette, slik som at pasientgruppa må skjermast for trekk og at byggets form ikkje gjev moglegheit for gjennomlufting. I denne situasjonen må ein då legge enda større vekt på at ventilasjonsanlegget må fungere optimalt, slik at inneklima blir godt nok. Nokon av respondentane seier at etter ein dag på jobb er dei trøyte og tunge i hovudet, og at det er godt å komme ut i frisk luft. Ein kan ikkje seie at det berre er inneklima som gjere dei trøyte og tunge i hovudet, men det kan være ein faktor som spelar inn. Dette går då også ut over delen i arbeidsmiljøloven som skal hindre skadevirkningar på arbeid. Eg meina dette tyder på at sjukeheimen ikkje ivareteke arbeidsmiljølovens § 4-4 (1).

Når det gjeld lysforholda meinte respondentane at desse var gode nok for det arbeidet dei skulle utføre, med tanke på medisiner og observering av sjukdom. Det er difor ingen grunn til å seie at sjukeheimen ikkje held seg innanføre krava i arbeidsmiljølovens § 4-4 (1).

Respondentane informera om at hjelpemiddelane dei har tilgjengeleg er utdaterte, og gjerne til meir bry enn nytte. Nokon nemner også at det til tider er dårleg tilgang på hjelpemiddel, sidan dei har fleire somatiske pasientar på avdelinga og dette er noko den ikkje er tilrettelagt for. Det kjem og fram at det ikkje alltid blir prioritert å ta i bruk hjelpemiddel fordi det er meir tidkrevjande, både fordi det ikkje er lett tilgjengeleg, men og fordi det er utdatert og vanskeleg å bruke. Ein faktor som blir nemnt for at det ikkje blir prioritert er at bemanninga er lav og at tidspresset då også er høgare, i tillegg kjem det fram at det kan være skremmande å bruke utstyr ein ikkje stola på utan andre til stede. På grunn av at avdelinga har noko hjelpemiddel tilgjengeleg må det vurderast om det likevel er i strid med aml § 4-4 (2), fordi det skal være tilstrekkeleg med hjelpemiddel og dei tilsette skal ha opplæring i å bruke det forsvarleg. For det er ikkje poeng i å ha hjelpemiddel dersom det ikkje fungera til sitt formål, eller viss dei tilsette ikkje kan å bruke det.

Noko av det som blir nemnd i aml § 4-4 (2), er at arbeidsplassen skal utformast slik at ein unngår uheldige fysiske belastningar, og dette trengst det hjelpemiddel til i sjukeheimen for å klare. Ein klarer ikkje å løfte eit menneskje aleine eller med andre utan å bli fysisk belasta, eller i verste fall skada. Tek ein slike løft over tid kan ein pådra seg slitasje og skade. Som nemnt har sjukeheimen hjelpemiddel, men sidan det blir oppfatta som unyttig kan det likevel ikkje kallast eit hjelpemiddel. Noko av kravet er at hjelpemiddelet skal hjelpe til å lette fysisk belastning, slik at dei tilsette slepp unna skade på jobb. I intervjua kjem det fram at alle respondentane har opplevd smerter i rygg, og at dette er på grunn av løft som er tatt på arbeid. Lova blir i teorien følgt fordi dei tilsette har tilgang på hjelpemiddel, men dersom det ikkje er tilrettelagt formålet og er for gammalt til å brukast oppfattast det meir som at det strida i mot arbeidsmiljølovens § 4-4 (2). Spørsmålet er i tillegg om hjelpemiddelane kunne vert til nytte dersom dei tilsette fekk opplæring til å bruke dei ordentleg. Dette er arbeidsgivars plikt til å sørge for. I tillegg kan ein vurdere om den dårlege bemanninga gjere at dei tilsette ikkje har tid til å hente fram hjelpemiddel, men då burde likevel hjelpemiddelet være lettare tilgjengeleg for å sørge for at det blir brukt. I dette tilfellet er det noko tvil, men det tyde på at sjukeheimen ikkje ivareteke krava i arbeidsmiljølovens § 4-4 (2).

Når det gjeld tilrettelegging på grunn av redusert arbeidsevne som blir omtala i aml § 4-6, svara dei som har hatt behov for tilrettelegging at dei har fått den tilrettelegginga dei treng. Difor er det ingen grunn til å seie at krava i denne paragrafen ikkje er ivareteke.

I følgje respondentane var ikkje romma utforma med blant anna sluser, noko som gjorde smittevern ekstra utfordrande. Men sidan det er snakk om ein eldre sjukeheim, har ikkje lova tilbakegjeldande kraft og byggeforskriftene blir ikkje gjeldande. Det same gjeld utforminga på romma, der det også føreligg krav om mål og utforming.

Likevel føreligg det krav om planlegging med formål om å unngå sjukdom og spreieing av smitte. Dette kjem fram i både aml § 4-1 (2) og i forskrifta om smittevern i helse- og omsorgstenesta. Her opplev respondentane at det er manglande og blanda informasjon om korleis dei skal unngå smitte, og det blir fortalt om forvirrande situasjonar og mangel på prosedyre. Dette gjere at risikoen for vidare smitte til både pasientar, pårørande og dei tilsette aukar. Når det blir gitt blanda informasjon til dei tilsette om kva som er prosedyre,

blir det gjort forskjellige tiltak som gjere smittevernet uforsvarleg. Er det snakk om alvorleg smitte er prosedyrar særst viktig, men det er likevel ikkje mindre viktig ved mindre alvorleg smitte. Det å utsette arbeidarane sine for mogleg sjukdom ivareteke ikkje krava i aml § 4-1 (2).

Det viser seg at på denne sjukeheimen er det fleire teikn på at arbeidsmiljølovens § 4-4 ikkje blir ivareteke. Dei tilsette opplev varierende grad av fysisk belastning alt ettersom kva pasientgruppe som er på avdelinga, og dei seier at dei opplev arbeidskvardagen som fysisk belastande. Dei fleste opplev det som tyngande å skulle gå på jobb, og at det er vanskeleg å motivere seg til dette. Nokon seier at dei veit ikkje kva som møter dei når dei kjem på jobb, og at enkelte dagar er svært krevjande. Når dei blei spurt om kva som kunne gjort kvardagen deira betre, svarte dei fleste at betre ventilasjon og nyare hjelpemiddel ville gjort kvardagen betre. Samtidig opplev dei at leiinga gjere deira beste for å hjelpe dei til ein betre arbeidskvardag, og at dei møter forståing når problema i arbeidskvardagen blir tatt opp med leiinga. Nokon respondentar nemner at dei opplev dei økonomiske ressursane som hovudårsak til problema, ikkje at leiinga ikkje tek arbeidskvardagen deira på alvor.

## 6.0 Avslutning

Problemstillinga i oppgåva var om sjukeheim XX ivareteke krava om fysisk arbeidsmiljø etter arbeidsmiljølova § 4-4, og gjennom intervju med nokon av dei tilsette har ein no fått ein peikepinn på om krava blir ivaretatt. Som nemnt kan ein verken seie at slik er det eller slik er det ikkje, fordi populasjonen er for liten til at ein kan sette ein endeleg fasit på problemstillinga. Likevel har respondentane vert svært samde om svara sine, og det dei svara om det fysiske arbeidsmiljøet er nok noko fleire omsorgsarbeidarar kan kjenne seg igjen i.

Når ein ser svara frå respondentane i eit rettsleg perspektiv, ser ein at det gjerne er fleire punkt på arbeidsplassen deira som ikkje blir ivareteke i tråd med arbeidsmiljølovens bestemming. Sidan problemstillinga skal løysast frå eit rettsleg perspektiv, er det riktig å komme med ein konklusjon som seier om sjukeheimen har ivareteke krava eller ikkje.

Når ein ser på dei forskjellige krava i arbeidsmiljøloven § 4-4, har eg i drøftinga vurdert om sjukeheimen ivareteke dei forskjellige krava. I drøftinga kjem eg fram til at inneklimate er for dårleg og at det respondentane svarar på spørsmål om inneklimate, tyder på at sjukeheimen i dette tilfellet ikkje ivareteke krava. Vidare vurderer eg at dei ivareteke krava når det gjeld belysning og tilrettelegging. Men når det kjem til tilgang på hjelpemiddel er eg noko usikker, fordi dei har tilgang på hjelpemiddel, samtidig som det er noko utdatert og gjerne til meir bry en hjelp. Difor blei det vurdert om hjelpemiddelane kunne kallast for hjelpemiddel når dei ikkje er til hjelp, og under tvil kom eg fram til at dette tyder på at krava i arbeidsmiljøloven § 4-4 ikkje blir ivaretatt. Her blei det lagt vekt på at dei tilsette i stor grad opplev belastning på jobb, og at fleire har opplevd å bli skada i rygg på grunn av tunge løft. I forhold til smitteprosedyre blei det her lagt vekt på faren for at tilsette blei smitta og sjuke på jobb, og det blei vurdert slik at rutinane her er for dårlege til å seie at krava blir ivareteke.

Sidan det er nok at berre ein av krava ikkje er ivareteke, for at ein kan seie at sjukeheimen ikkje ivareteke krava i lova, blir konklusjonen at sjukeheimen ikkje ivareteke krava i arbeidsmiljølovens § 4-4. Det betyr likevel ikkje at sjukeheimen ikkje ivareteke nokon av krava, fordi dei ivareteke nokon krav. I konklusjonen er det lagt vekt på det rettslege. Det er lagt stor vekt på at fleire tilsette opplev å bli skada på jobb, og at dei i nokon tilfelle utset seg sjølv for fare for å gjere jobben sin. Det er i form av både tunge løft og ein fysisk belastande arbeidskvardag, men også det som går på smittevern for å unngå både sjukdom og skade. Det er tatt omsyn til lovens formål om å sikre ein helsefremjande og meiningsfylt arbeidskvardag.

## 6.1 Kjelder

Arbeidstilsynet. «Krav til fysisk arbeidsmiljø i omsorgsboliger og sykehjem». Lest 18.02.2019. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/byggesak/veiledning-til-dokumentasjonskrav-ved-soknad-om-arbeidstilsynets-samtykke/krav-til-fysisk-arbeidsmiljo/>

Bertnes, Pål A, Halvor Kongshavn, Halvor og Trygstad, Kristian Dahle. 2012. Praktisk rettskildelære – juridisk informasjonssøking. Oslo: Gyldendal AKADEMISK.

Eckhoff, Torstein og Helgesen, Jan E. 1997. Rettskildelære. 4. utgave. Otta: Tano Aschehoug.

Fanebust, Arne. 2013. Innføring i arbeidsrett den individuelle del. 3.utgave. Oslo: Universitetsforlaget

Forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten. 17.06.2005.  
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-06-17-610?q=smitte>

Fylkesmannen. «tvang». Lest 07.03.2019. <https://www.fylkesmannen.no/nb/Helse-omsorg-og-sosialtjenester/Tvang/>

Ingstad, Kari. 2010. Arbeidsforhold ved norske sykehjem – idealer og realiteter. Vård i Norden. 30.2: 14-17. Web.

Integrering- og mangfoldsdirektoratet. «Mal for intervjuguide, individuelt intervju». Lest 18.02.2019. <https://www.tolkeportalen.no/no/brukerundersokelser/Verktoy/Eksempeldel-2/>

Jakhelle, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth. 2017. *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. 4.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. Hvordan gjennomføre undersøkelser? 3. utgave. Oslo: Cappelen Damm AS



Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven). Av 17.06.2005 nr 62 <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62>

Mathisen, Thomas. 1977. Rett og samfunn. 2 utgave. Oslo: pax forlag A/S

Regjeringen. «Utviklingen av arbeidervernlovgivningen». Lest 04.05.2019  
<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

Store norske leksikon. «arbeidsmiljøloven». Lest 04.05.2019.  
<https://snl.no/arbeidsmilj%C3%B8loven>

## 7.0 Vedlegg

### Intervjuguide

1. Starta intervju med laus prat, gjere vedkommande komfortabel med situasjonen.
  -
2. Informere om studiet munnleg, være open for spørsmål om prosessen.
  -
3. Stille grunnleggande spørsmål om kjennskap til arbeidsmiljøloven, og kva rettigheter arbeidarar har.
  - Er du klar over kva dine krav i forhold til arbeidsmiljøloven § 4-4 er? (eventuelt forklare litt, slik at vedkommande er klar over kva ho/han svarar på.)
  - Opplever du arbeidskvardagen din som fysisk krevjande, er du utsliten etter ein dag på jobb for eksempel? Er dette på grunn av fysisk belastning?
  - Når du skal på jobb, gler du deg til dette? Dersom nei, kva er grunnen? Krevjande fysisk og eller psykisk?

Over til spm om det fysiske arbeidsmiljøet:

  - Korleis opplev du inneklima, er der god ventilasjon for eksempel?
  - Opplev du lysforholda som gode nok, i forhold til det arbeidet du skal utføre?
  - Har du god nok plass på rom og toalett til å utføre arbeidet ditt på ein forsvarleg måte, og slik at du kan bruke utstyr utan å skade deg sjølv eller pasienten?
  - Har du god nok plass elles på arbeidsplassen til å utføre arbeidsoppgåvene dine?
  - Har du nokon gong opplevd skade eller smerter i kroppen grunna arbeid du har gjort på jobb?
  - I forhold til smitte prosedyre, er romma tilrettelagt for å unngå smitte. Med for eksempel sluser?
  - Har du tilgang på rom for reinholdsutstyr?
  - Opplev du at du har god nok tilgang på hjelpemiddel? Dersom ja, brukar du dei? Opplev du at du har fått god nok opplæring til å bruke dei? Dersom nei, opplev du at du kan spørje om hjelp dersom du må ta tunge løft?
4. Gå over til djupare spørsmål, korleis arbeidsmiljøet faktisk opplevast, kva som er bra og kva som er dårleg.
  - Korleis opplevast det fysiske arbeidsmiljøet? (Ikkje lad spørsmålet enten negativt eler positivt, slik at det påverkar svaret)
  - Kva meina du er grunnen til at det fysiske arbeidsmiljøet er godt/dårleg?
  - Opplev du at det føreligg gode nok rutinar på oppfølging av arbeidsmiljøet? Dersom ikkje, meina du at betre rutinar kunne gjort arbeidskvardagen din endå betre?
5. Oppfølgingsspørsmål om det trengst.
6. Oppsummering, har eg forstått riktig. Noko tilleggsspørsmål.