

*best. nr. 518*

---

# FORSKRIFT

---

---

*Forskrift til*

---

*arbeidsmiljøloven*

---

*fastsatt av*

---

*Direktoratet for arbeidstilsynet*

---

*21. april 1994, nr. 333*

---

# Verne- og helsepersonale

---



ARBEIDSTILSYNET

**Utgitt juni 1994**

Direktoratet for arbeidstilsynet  
Postboks 8103 Dep, 0032 Oslo

**Januar 2002**

Kommentarer og forord er omarbeidet.  
Forskriften er ikke endret.

**Mars 2003**

Kommentaren til § 2 er endret.

**Juni 2005**

Det er foretatt oppjusteringer i kommentarene.

# Innhold

Forord	4
Forskrift om verne- og helsepersonale	5
<b>Kap. I Innledende bestemmelser</b>	5
§ 1 Virkeområde	5
§ 2 Definisjoner	5
§ 3 Straff	5
§ 4 Ikrafttredelse	5
<b>Kap. II Alminnelige bestemmelser</b>	6
§ 5 Hvem forskriften retter seg mot	6
<b>Kap. III Verne- og helsepersonalets oppgaver og kvalifikasjoner</b>	6
§ 6 Verne- og helsepersonalets oppgaver	6
§ 7 Dokumentasjon	7
§ 8 Kvalifikasjonskrav	7
<b>Kommentarer til de enkelte bestemmelser</b>	8
Til § 1 Virkeområde	8
Til § 2 Definisjoner	8
Til § 5 Hvem forskriften retter seg mot	9
Til § 6 Verne- og helsepersonalets oppgaver	9
Til § 7 Dokumentasjon	13
Til § 8 Kvalifikasjonskrav	14

## Forord

Arbeidsgiveren har plikt til å sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig med hensyn til fysiske, psykiske, kjemiske, ergonomiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer.

Når det er nødvendig å gjennomføre særlig overvåking av arbeidsmiljøet eller kontroll av arbeidstakernes helse, skal det være verne- og helsepersonale (bedriftshelsetjeneste) ved virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 30. I medhold av denne bestemmelsen er det videre bestemt i forskrift om hvilke virksomheter som skal knytte til seg verne og helsepersonale av 8. juni 1989 nr. 914 (best.nr. 501) at visse nærmere definerte næringsgrupper skal ha verne- og helsepersonale.

Verne- og helsepersonalet inngår som et ledd i det forebyggende helse- og miljøarbeidet i virksomhetene. Verne- og helsepersonalet skal bistå arbeidsgiver og arbeidstaker, deres representanter, verneombud og arbeidsmiljøutvalg med å skape trygge og sunne arbeidsforhold og med å forebygge helseskader hos arbeidstakerne på grunn av dårlige eller mangelfullt arbeidsmiljø.

Arbeidsgiveren skal sørge for oppfølging og kontroll av arbeidsmiljøet i bedriften etter forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (best.nr. 544). Verne- og helsepersonalet vil spille en sentral rolle ved utforming, gjennomføring og oppfølging av dette arbeidet.

Verne- og helsepersonalet skal være representert i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg. Spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste skal behandles i arbeidsmiljøutvalget, jf. arbeidsmiljøloven § 24.

Verne- og helsepersonalet skal ha en fri og uavhengig stilling i spørsmål som angår helse, miljø og sikkerhet, jf. arbeidsmiljøloven § 30. Med dette menes at verne- og helsepersonale ikke er underlagt arbeidsgiverens instruksjonsmyndighet i faglige spørsmål. Det er arbeidsgiverens ansvar å organisere verne- og helsepersonalets stillinger på en slik måte at dette hensynet blir ivaretatt. Dette er spesielt viktig i virksomheter der verne- og helsepersonale, i tillegg til å utføre de arbeidsoppgavene som framgår av denne forskriften, også utfører andre oppgaver for arbeidsgiver. Det er da nødvendig å vurdere om oppgavene og ansvarsområdene i praksis lar seg forene, uten å komme i konflikt med kravet om en fri og uavhengig stilling.

# Forskrift om verne- og helsepersonale

*Fastsatt av Direktoratet for arbeidstilsynet 21. april 1994 med hjemmel i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977 § 14 tredje ledd, jf. kgl.res. av 4. juni 1982, § 30, jf. kgl.res. av 26. oktober 1979 og § 80 nr. 2.*

## Kap. I Innledende bestemmelser

### § 1 Virkeområde

Forskriften gjelder de oppgaver verne- og helsepersonalet skal utføre i tilknytning til arbeidet med overvåking av arbeidsmiljøet i virksomheten og kontroll av arbeidstakernes helse. Forskriften stiller også krav til verne- og helsepersonalets kvalifikasjoner.

Forskriften gjelder i de tilfellene hvor verne- og helsepersonalet er tilsatt i virksomheten, er organisert som en tjeneste for den enkelte virksomhet eller som felles tjeneste for flere virksomheter.

Kontroll av arbeidstakernes helse og kurativ virksomhet som ikke har sammenheng med arbeidstakernes arbeidssituasjon omfattes ikke av denne forskriften.

### § 2 Definisjoner

Med verne- og helsepersonale menes personer som er sakkyndige når det gjelder:

- forhold som må overvåkes av hensyn til arbeidstakernes sikkerhet og helse
- kontroll av arbeidstakernes helse
- forebyggende arbeid som gjelder helse, miljø og sikkerhet.

### § 3 Straff

Overtredelse av denne forskrift straffes etter arbeidsmiljøloven kap. XIV og straffeloven §§ 48 a og b.

### § 4 Ikrafttredelse

Denne forskrift trer i kraft straks. Fra samme tidspunkt oppheves forskrifter om

- bedriftshelsetjeneste fastsatt ved Kgl. res. 26. oktober 1979 med

- hjemmel i lov 10. juni 1977 nr. 86 om planlegging, organisering og gjennomføring av helsetjenester ved bedrifter § 1 tredje ledd, § 7 første og annet ledd og § 10, og med hjemmel i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. § 30, for så vidt gjelder bestemmelser som er gitt i medhold av lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø,
- vernepersonale, fastsatt av Direktoratet for arbeidstilsynet 20. august 1980 i medhold av lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø § 30.

## Kap. II Alminnelige bestemmelser

### § 5 Hvem forskriften retter seg mot

Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene i denne forskrift blir gjennomført.

## Kap. III Verne- og helsepersonalets oppgaver og kvalifikasjoner

### § 6 Verne- og helsepersonalets oppgaver

Arbeidsgiver skal sørge for at verne- og helsepersonalet

- bistår med planlegging og gjennomføring ved etablering, vedlikehold og endring av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og produksjonsmetoder og utarbeidelse av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner og utstyr,
- bistår med en løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar arbeidsplassundersøkelser og vurderer risiko for helsefare,
- fremmer forslag om forebyggende tiltak og arbeider aktivt for tiltak som fjerner sykdomsfremkallende faktorer og farer for ulykker,
- overvåker og kontrollerer arbeidstakernes helse i forhold til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging,
- bistår med å tilpasse arbeidet for den enkelte arbeidstaker,
- bistår med å gi informasjon og opplæring på områdene arbeids-helse, yrkeshygiene, ergonomi og generelt verne- og miljøarbeid,

- g. gir informasjon om helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko til arbeidsgiver og arbeidstakere,
- h. bistår med bedriftsinternt attføringsarbeid.

## **§ 7 Dokumentasjon**

Arbeidsgiver skal samarbeide med verne- og helsepersonalet om å utarbeide følgende dokumentasjon:

- a. periodevise planer for verne- og helsepersonalets arbeid i virksomheten som skal inngå som en del av virksomhetens totale planarbeid
- b. periodevise meldinger eller årsrapporter som inneholder presentasjon av kartlegging, risikovurderinger, forslag til forebyggende tiltak og resultater
- c. rapporter, måleresultater o.l. som beskriver helsefarlige arbeidsforhold.

## **§ 8 Kvalifikasjonskrav**

Arbeidsgiver skal påse at verne- og helsepersonalet kan dokumentere relevant utdanning og kompetanse og gjennomføre nødvendig videre- og etterutdanning i forhold til de helse-, miljø- og sikkerhetsmessige forhold som skal overvåkes i virksomheten.

# Kommentarer til de enkelte bestemmelser

## Til § 1 Virkeområde

Verne- og helsepersonalets arbeid skal integreres i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll). Verne- og helsepersonalet (bedriftshelsetjenesten) kan organiseres som en avdeling i virksomheten (egenordning) eller være organisert utenfor virksomheten som selvstendig firma eller som en fellesordning for flere virksomheter. Forskriften stiller ikke krav til hvilken tilknytningsform som skal velges. Oppregningen her er derfor ikke uttømmende.

Denne forskrift gjelder ikke bedriftshelsetjeneste som kommunene organiserer etter lov av 19. november 1982 nr. 66 om helsetjenesten i kommunene. Virksomheter som benytter seg av dette tilbudet er imidlertid omfattet av forskriften.

Avgrensingen i virkeområdet mot kurativ virksomhet er tatt med for å understreke at verne- og helsepersonalets funksjoner er forankret i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet etter arbeidsmiljøloven. Forskriften er ikke til hinder for at arbeidsgiveren tilbyr arbeidstakere helsetjenester i tillegg til de oppgaver som er tillagt verne- og helsepersonalet. Arbeidsgiveren må imidlertid sørge for at slike tilleggstjenester ikke fortrenger eller kommer i stedet for de oppgaver som følger av denne forskriften og arbeidsmiljøloven § 30.

## Til § 2 Definisjoner

Med verne- og helsepersonale menes personale som bistår virksomheten i henhold til § 30 i arbeidsmiljøloven. Det kan for eksempel være verneleder, yrkeshygieniker, sikkerhetsingeniør, psykolog, lege, sykepleier, fysioterapeut o.l. Oppregningen er ikke uttømmende. Hvilken kompetanse som er nødvendig og hvilke kvalifikasjonskrav som skal stilles til verne- og helsepersonalet må vurderes i forhold til hvilke behov for særlig overvåking som er til stede. Se også kommentarene til § 8.

Med sakkyndig menes at verne- og helsepersonalet er virksomhetens faglige rådgivere. Vanlig taushetsplikt vil gjelde for de medisinske opplysningene helsepersonalet får kjennskap til. I de tilfeller der

verne- og helsepersonalet opptrer i roller hvor resultatet av en helsevurdering skal meldes til en oppdragsgiver (som ved utstedelse av sertifikater, se også merknad til § 6), må den ansatte bli gjort spesielt oppmerksom på dette.

## **Til § 5 Hvem forskriften retter seg mot**

Forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er arbeidsgivers ansvar og må være en integrert del av virksomhetenes ordinære planleggings-, budsjett-, produksjons- og styringssystem. Det er arbeidsgiver som på bakgrunn av de særlige helse-, miljø- og sikkerhetsmessige forhold ved virksomheten, har plikt til å knytte til seg nødvendig sakkyndig kompetanse eller bistand i form av verne- og helsepersonale.

Utgifter i forbindelse med verne- og helsepersonalets nødvendige oppgaver dekkes av arbeidsgiver.

## **Til § 6 Verne- og helsepersonalets oppgaver**

For å få et helhetlig bilde av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsmessige forhold, bør arbeidsgiveren sørge for at verne- og helsepersonalets tjenester omfatter samtlige ansatte. Det gjelder også i de virksomheter der plikt om å tilknytte seg verne- og helsepersonale ikke gjelder alle de ansatte. Arbeidet med for eksempel arbeidsorganisatoriske problemer, tiltak for å redusere sykefravær og bedriftsintern attføring, forutsetter at hele virksomheten og alle ansatte er omfattet. Der verne- og helsepersonalet er ansatt i virksomheten og også har andre oppgaver i virksomheten, må virksomheten påse at disse andre oppgavene ikke kommer i konflikt med verne- og helsepersonalets frie og uavhengige faglige stilling (arbeidsmiljølovens § 30).

### *a. Planlegging*

Arbeidsgiveren skal sørge for at verne- og helsepersonalet prioriterer forebyggende arbeid. Forebyggende tankegang bør med allerede på planleggingsstadiet i virksomhetens arbeid. Verne- og helsepersonalet skal derfor være med for eksempel ved planlegging av nye og endrede produksjonsprosesser, oppføring av nybygg, bygningsmessige endringer, omorganisering, endring av den enkeltes arbeidsforhold mv.

*b. Kartlegging og risikovurdering*

Kartlegging og vurdering av arbeidsmiljøet må foregå som en kontinuerlig prosess. Arbeidsgiveren skal sørge for at verne- og helsepersonalet bistår virksomheten i dette arbeidet. Kartlegging av arbeidsmiljøet omfatter bl.a. vurdering av:

- utstyr og tekniske innretninger (arbeidsplassens utforming)
- produksjonsprosessen (produksjonsfaktorer, produkt og biprodukt)
- eksponering for helseskadelige belastninger og stoffer
- tilrettelegging og organisering av arbeidet
- bruk av personlig verneutstyr
- arbeidets innhold, herunder krav til arbeidet og egen kontroll over arbeidssituasjonen

De vanligste kartleggingsmetodene er:

- vernerunder med blant annet verneombud og arbeidsgiver
- besøk på arbeidsplassen (arbeidsplassvurdering)
- yrkeshygieniske målinger/vurderinger
- ergonomiske undersøkelser
- biologiske undersøkelser (som blodprøver og røntgenbilder)
- sosiologiske/arbeidspsykologiske undersøkelser
- kontroll av arbeidstakernes helse

Arbeidsgiveren skal sørge for at verne- og helsepersonalet medvirker til vurdering av og informasjon om risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Slike risikofaktorer kan være:

- tekniske/ergonomiske forhold (dårlig sikret utstyr, dårlig sikrede arbeidsplasser, uheldige arbeidsstillinger, tungt og/eller ensidig gjentakelsesarbeid osv.)
- tilrettelegging av arbeidet (teknologi, arbeidsorganisasjon, monotont og tempostyrt arbeid, arbeidstidsordninger, lønns-systemer)
- psykososiale forhold (sosial kontakt/støtte, alenearbeid, psykisk trakassering, selvbestemmelse, kvalifikasjonskrav osv.)
- fysiske forhold (støy, støv, gasser, vibrasjoner, klimaforhold, belysning, stråling, trykk osv.)
- kjemiske forhold (omgang med helsefarlige stoffer/stoffblandinger, f.eks. giftige eller kreftfremkallende)
- biologiske forhold (virus, bakterier, sopp og gift- eller allergifremkallende stoffer)

Arbeidsgiveren må pålegge verne- og helsepersonalet en selvstendig plikt til å informere arbeidsgiveren, arbeidstakerne og deres representanter om risikofaktorer på arbeidsplassen.

c. *Tiltak*

Resultatet av verne- og helsepersonalets kartlegginger og bidrag til handlingsplan med arbeidsmiljøtiltak skal legges frem for arbeidsgiveren. Forslag til tiltak fra verne- og helsepersonalet bør bygge på en prioritering av arbeidet slik at man først søker å fjerne helsefarlige faktorer. Dersom dette ikke er gjennomførbart, bør de helsefarlige faktorene avskjermes. Først når disse to mulighetene ikke er realistiske, bør det anskaffes verneinnretninger eller tas i bruk personlig verneutstyr. Virksomheten bør gjennomføre arbeidsmiljøtiltak etter samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstakerne og deres representanter, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og verne- og helsepersonalet.

d. *Overvåking og kontroll av arbeidstakernes helse*

Helsepersonalet skal bistå med å verne og fremme helsen hos den enkelte i forhold til arbeidssituasjonen.

1. Helseundersøkelse ved ansettelse og ved utstedelse og oppdatering av enkelte sertifikater.

Hensikten med denne undersøkelsen er å få en god oversikt over den enkelte arbeidstakers nåværende og tidligere helse i forhold til påvirkninger fra arbeidet. Undersøkelsen finner vanligvis sted etter ansettelse. Det stilles imidlertid ikke krav om at samtlige nyansatte automatisk skal ha helseundersøkelse. Det vil særlig være arbeidstakere som er spesielt utsatt for påvirkninger i arbeidsmiljøet som bør ha en førstegangsundersøkelse. Helseundersøkelse skal ikke danne grunnlag for utvelgelse av arbeidstakere.

For enkelte arbeidsoppgaver stilles det krav til arbeidstakers helse i sertifikater og forskrifter. Ved slike helseundersøkelser må arbeidstaker gjøres spesielt oppmerksom på at resultatet av undersøkelsen (oftest i form av bestått - ikke bestått) skal meldes til oppdragsgiveren for undersøkelsen. (Se også merknad til § 2)

2. Periodiske/målrrettede helseundersøkelser.

Hensikten med de periodiske/målrrettede helseundersøkelser er å avdekke sammenhengen mellom arbeidsmiljø og evt. helseproblemer, samt å følge opp symptomer og tegn på sykdom eller

skade som erfaringsmessig kan opptre i forbindelse med den enkelte arbeidstakers yrke, eksponering og arbeidssituasjon. I flere yrker kan alder ha betydning for hvordan arbeidsmiljøbelastninger tåles. Arbeidsmiljøbelastninger kan også virke forskjellig på kvinner og menn. Arbeidstakerne bør gjøres kjent med formålet for helseundersøkelsene og undersøkelsens betydning i det forebyggende helse- og miljøarbeidet.

I medhold av arbeidsmiljøloven er det gitt en rekke bestemmelser som pålegger arbeidsgiver en plikt til å påse at det foretas undersøkelser av arbeidstakernes helse. Dette er for eksempel:

- forskrift om dykking av 30. november 1990 nr. 944 (best.nr. 511)
- forskrift om asbest av 26. april 2005 nr. 362 (best.nr. 235)
- forskrift om støy på arbeidsplassen av 22. juni 1993 nr. 787 (best.nr. 398)
- forskrift om arbeid med ioniserende stråling av 14. juni 1985 nr. 1157 (best.nr. 187)
- forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften) av 30. april 2001 nr. 433 (best.nr. 566)

3. Oppfølging av arbeidsrelatert sykdom og skade.  
Verne- og helsepersonalet må ha mulighet til å analysere bedriftens sykefraværstatistikk for å komme inn med forebyggende tiltak. Det er også viktig at det blir foretatt registrering av skadetilløp, yrkesskader og arbeidsrelaterte sykdommer, jf. arbeidsmiljøloven § 20.
4. Melding om arbeidsrelatert sykdom.  
Etter arbeidsmiljøloven § 22 skal enhver lege gi skriftlig melding til Arbeidstilsynet om alle tilfeller av arbeidsrelatert sykdom. Hvis arbeidstaker gir sitt samtykke, skal også arbeidsgiver underrettes om sykdommen.
5. Taushetsplikt.  
Det er fastsatt egne bestemmelser om taushetsplikt for helsepersonell, se lov om helsepersonell mv. av 2. juli 1999 nr. 64.

*h. Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og bedriftsintern attføring*

Arbeidsgiveren skal sørge for at verne- og helsepersonalet bistår arbeidsgiveren, arbeidstakerne og deres representanter med tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og bedriftsintern attføring. Det må legges spesielt vekt på målsettinger for arbeidet. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 13 og de plikter som pålegges arbeidsgiveren om å legge forholdene til rette for arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne. Verne- og helsepersonalet er sentral rådgiver for arbeidsgiveren i dette arbeidet.

Verne- og helsepersonalet kan også bistå arbeidstakere som har behov for å få kontakt med andre hjelpeinstanser i virksomheten, f.eks. AKAN. Verne- og helsepersonalet kan bistå virksomheten i slike forhold.

## **Til § 7 Dokumentasjon**

*a) Periodiske planer for verne- og helsepersonalet sitt arbeid i virksomheten*

Arbeidsgiveren skal sørge for at det utarbeides planer for verne- og helsepersonalet sitt arbeid i virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstakere og verne- og helsepersonale bør samarbeide om utarbeidelsen av planene.

Planene må utformes slik at de fører til konkret handling for å forebygge helseskader i virksomheten. De skal inneholde strategier og oppgaver for verne- og helsepersonalets bistand til virksomheten i planperioden. Verne- og helsepersonalets oppgaver skal integreres i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll).

Det må fremgå av planene at linjeledelsen har ansvaret for gjennomføring og oppfølging av vernearbeidet. Verne- og helsepersonalet vil representere viktige støttefunksjoner for linjeledelsen.

Det er viktig at det er klare linjer for samarbeid og kontakt til både bedriftens ansvarlige ledelse og de som forestår den daglige drift, derfor må verne- og helsepersonalet knyttes nært til topp- og linjeledelsen.

*b) Rapporter*

Det er viktig at verne- og helsepersonalet med jevne mellomrom

utarbeider rapporter til virksomheten. Disse skal inneholde en oversikt over aktiviteter som utføres i virksomheten og resultater som oppnås med de gitte ressurser. Arbeidsgiveren skal ut fra rapporten få kjennskap til hva som er gjort og ugjort, hvilke tiltak som må/bør iverksettes og hvilke strategier som er lagt i denne forbindelse.

## **Til § 8 Kvalifikasjonskrav**

Kompetanse er en av de viktigste forutsetninger for at verne- og helsepersonalet skal kunne bistå virksomheten. Verne- og helsepersonalet trenger kompetanse innen forebyggende, helsefremmende og rehabiliterende funksjoner. De aktuelle fagområdene omfatter arbeidsorganisasjon, arbeidsmedisin, arbeidspsykologi, attføring, epidemiologi, ergonomi, sikkerhetsarbeid, teknologi, bergteknikk, geoteknikk, sikkerhet i forbindelse med byggevirksomhet, maskinsikkerhet, støy, støv, kjemikalier, toksikologi, yrkeshygiene, etc. Det påhviler den enkelte virksomhet å skaffe kompetent verne- og helsepersonale ut fra de særlige arbeidsmiljøforhold som skal overvåkes. Arbeidsgiver bør be om dokumentasjon av verne- og helsepersonalets utdanning og erfaring innen de fagområdene som er relevante for virksomhetens arbeidsmiljø. Verne- og helsepersonalet må også være godt kjent i virksomheten.

Verne- og helsepersonalet må legge stor vekt på å oppdatere og utvikle egen fagkompetanse. Virksomheten må forsikre seg om at dette skjer. Der virksomheten har arbeidsgiveransvar for verne- og helsepersonalet, må den også sørge for at verne- og helsepersonalet har jevnlig mulighet for faglig oppdatering. Har personalet ikke nødvendig kompetanse, må arbeidsgiver påse at nødvendig kompetanse erverves i løpet av rimelig tid.

## **Andre relevante publikasjoner fra Arbeidstilsynet**

Vernetjenesten. Arbeidstilsynets kommentarer til lov og forskrifter (best. nr. 383)

Forskrift om hvilke virksomheter som skal ha verne- og helsepersonale (best. nr. 501)



ARBEIDSTILSYNET

## Arbeidstilsynet

gir råd og veiledning om arbeidsmiljøloven med utfyllende bestemmelser. Arbeidstilsynet orienterer også om ferieloven og om lov om lønnsgaranti ved konkurs. Ring Arbeidstilsynets svartjeneste dersom du har spørsmål om arbeidsmiljø, så setter de deg eventuelt i kontakt med ditt nærmeste regions- eller tilsynskontor. Svartjenesten: 815 48 222  
Internettsider: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

**Direktoratet for arbeidstilsynet**, Chr. Kroghs gate 10,  
Postboks 8103 Dep., 0032 Oslo, tlf. 22 95 70 00

Arbeidstilsynet er for tiden under omorganisering.

I den gamle organisasjonsstrukturen var Arbeidstilsynet inndelt i 11 distriktskontorer med underliggende avdelingskontorer, mens det nå vil bli syv regionskontorer med underliggende tilsynskontorer. De syv regionskontorene befinner seg i Oslo, Moss, Hamar, Skien, Bergen, Trondheim og Finnsnes.

Direktoratet for arbeidstilsynet skal i løpet av 2006 være flyttet til Trondheim.