



MALVIK KOMMUNE  
Postboks 140  
7551 HOMMELVIK

Orgnr 971035560

## TILSYN - MALVIK KOMMUNE | 971035560

Vi viser til tilsyn med:

- MALVIK KOMMUNE PSYKISK HELSETJENESTE OG RUS | orgnr 915185266

Oversikt over sted, tid og deltakere vil du finne nederst i tilsynsrapporten du har mottatt tidligere.

### Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 19.03.2019 fikk dere frist til 08.04.2019 for å komme med kommentarer. Vi har ikke mottatt kommentarer fra dere.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljølovens § 18-6 til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgende pålegg:

### Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Følgende forhold ligger til grunn:

Omfanget av vold og trusler om vold og ubehagelige opplevelser varierer med pasientgruppen. Det ble opplyst at det sjelden er snakk om fysisk vold men heller verbale trusler/utsagn. Belastningen ved å forholde seg til pasienter med deres historikk kan oppleves tungt, og over tid resultere i mental slitasje. Ansatte er mye alene med pasientene, gjerne i kravsituasjoner som kan innebære ulike ubehagelige situasjoner.

Det fremgår av mottatte dokumentasjon og opplysninger i tilsynet, at det er gjort arbeid for å redusere omfanget av vold og trusler. Erfaring fra opplevde situasjoner/ hendelser har vært utgangspunktet for diskusjoner og ROS-analyser er gjennomført. Arbeidstilsynets vurdering er at det fortsatt er noen mangler, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1. I følge forskriftskravet skal betydningen av bemanning og kompetanse vurderes. Hvilken betydning har arbeidstiden- når på døgnet er det størst



risiko? Hvilken betydning kan de fysiske lokalene ha for forekomsten av vold og trusler? Er tiltakene som beskrives, allerede er gjennomført eller er det forslag nye tiltak? Vi viser til utleverte risikovurderingsverktøy som tar høyde for forskriftskravene.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) §§ 23A-1 og 23A-4.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **28.06.2019** ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold som oppfyller minimumskrav i forskrift
- Kopi av kartlegging og risikovurdering av uheldige belastninger som følge av kontakt med andre
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

#### *Om regelverket*

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidet som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en vurdering av forhold som enkeltvis eller samlet kan være helseskadelige. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og dokumenteres i den form som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse, samt oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Risikovurderingen av vold og trusler om vold skal særlig ta hensyn til følgende:

- Arbeidets organisering og tilrettelegging
- Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold
- Arbeidstidens plassering og organisering
- Alnearbeid
- Bemanning
- Kompetanse
- Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
- Effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak

Det skal utarbeides oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak.

Ved gjennomføring av tiltak for å forebygge vold og trusler om vold skal det særlig tas hensyn til utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen, arbeidet som utføres, systematisk vedlikehold av relevant



arbeidsutstyr med mere, for eksempel av alarmutstyr der dette brukes, muligheter for tilkalling av hjelp, bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

## Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring

Arbeidsgiver skal gi arbeidstakerne nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr, slik at arbeidstakerne så langt det er mulig, er beskyttet mot vold og trussel om vold. Opplæringen og øvelsen skal gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Følgende forhold ligger til grunn:

Det kom frem i tilsynet at det er gitt noe opplæring knyttet til enkelt-brukere. Videre at noen ansatte har hatt øvelse, men at det ikke gjelder alle. Opplæring og øvelse bør sees i sammenheng med hvilke risikoforhold som vil komme frem i kartleggingen og risikovurderingen av vold og trusler.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) § 23A-2.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **28.06.2019** ha mottatt:

- Skriftlig bekreftelse på at opplæring og øvelse er gitt, at opplæring og øvelser gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.
- Oversikt over innholdet i opplæring og øvelse
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig opplæring og øvelse

### *Om regelverket*

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Opplæring og øvelse skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

## Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Følgende forhold ligger til grunn:

Malvik kommune har inngått avtale med Agenda HMS om kjøp av bedriftshelsetjeneste. Det kunne ikke fremlegges plan for hva som er avtalt når det gjelder bistand for Psykisk helsetjeneste og Rus.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.



For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **28.06.2019** ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i Psykisk helsetjeneste og Rus.

#### *Om regelverket*

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Bedriftshelsetjenestens oppgaver skal være en del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Planen skal utformes slik at den fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten.

Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.



## Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår ved gjennomføring av pålegg som er gitt.

Følgende forhold ligger til grunn:

Ved gjennomføring av kartlegging, risikovurdering og utarbeiding av forslag til tiltak skal bedriftshelsetjenesten bistå med råd og veiledning. Bedriftshelsetjenesten har kompetanse på arbeidshelse og kan gi virksomheten nyttige innspill til valg av metode for kartleggingen, og bidra til å ivareta momentene som skal være med i vurderingene.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **28.06.2019** ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av pålegget "Vold og trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan"

### *Om regelverket*

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår virksomheten ved:

- planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer
- utarbeidelse og endring av retningslinjer
- kartlegging og risikovurdering
- fremme forslag til forebyggende tiltak
- overvåking og kontroll av arbeidstakernes helse
- individuell tilrettelegging informasjon og opplæring
- henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

## Hva skjer hvis dere ikke oppfyller pålegg innen fristen?

Hvis ikke pålegg er oppfylt innen fristen, kan vi ilegge dere tvangsmulkt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7. Tvangsmulkt vil si at dere må betale et fastsatt beløp for hver dag eller hver uke fram til dere har oppfylt pålegget, eller at dere må betale et engangsbeløp. Vi kan også helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil dere har oppfylt pålegget, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8.

## Dere kan klage



Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se [www.arbeidstilsynet.no/klage](http://www.arbeidstilsynet.no/klage).

## Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

## Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, gir du kopien til representanten for de ansatte.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd.

## Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no). Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se [www.arbeidstilsynet.no/post](http://www.arbeidstilsynet.no/post). Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/4411.

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Harald Gran  
tilsynsleder  
(sign.)

Margrethe M Aune  
seniorinspektør  
(sign.)

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.*



Kopi til:

MALVIK KOMMUNE PSYKISK HELSETJENESTE OG RUS, Postboks 140, 7551 HOMMELVIK