



MALVIK KOMMUNE
Postboks 140
7551 HOMMELVIK

Orgnr 971035560

TILSYN - MALVIK KOMMUNE | 971035560

Vi viser til tilsyn den 12.09.2018.

Vi har gjennomført tilsyn med deres virksomhet: MALVIK KOMMUNE BARNEVERNET | orgnr. 983917496

Hensikten med tilsynet

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade. Forebygging av vold og trusler i helse- og sosialsektoren er en av hovedprioriteringene i 2018-2019.

Hensikten med tilsynet var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge forekomsten av vold og trusler, herunder de arbeidsbetingelsene som er av betydning for dette.

Les mer om vår innsats i helse- og sosialsektoren på www.arbeidstilsynet.no/helseogsosial.

Sentrale tema for tilsynet var:

- Avvikshåndtering, knyttet til vold og trusler
- Organisatoriske forhold som kan påvirke risikoen for at ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler, herunder organisering av arbeidet, alenearbeid, kompetanse og arbeidstidsordninger
- Hvordan virksomheten ivaretar krav til forsvarlige arbeidslokaler
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med verneombud og tillitsvalgte
- Informasjon og opplæring knyttet til risiko og håndtering av vold og trusler
- Bruk av bedriftshelsetjeneste

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet etter de aller fleste forhåndsmeldte tilsyn. Dersom virksomheten deres får tilsendt undersøkelsen, håper vi at de som var til stede under tilsynsbesøket vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid.

Oppsummering av tilsynet



Kontrollen ble utført på/ved:
Rådhus 1, Hommelvik
7550 HOMMELVIK

Til stede fra virksomheten: Morten Gynther Mørkved (arbeidsgiver), Ingvild Granum (arbeidsgiver), Ingeborg Gurine Kraft (verneombud), Merete Aasheim (tillitsvalgt) og 4 ansatterepresentanter (arbeidstaker).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Gunvor Steinkjer Solstad (seniorinspektør) og Hege Bakke (seniorinspektør).

Tilsynet var meldt på forhånd og foregikk i barnevernets lokaler. Tilsynet ble gjennomført med et innledende intervju med ledelse, verneombud og tillitsvalgt og deretter et intervju med et utvalg ansatterepresentanter. Arbeidsgiver hadde sendt inn dokumentasjon i forkant av tilsynet. Ytterligere dokumentasjon ble sendt i etterkant av tilsynet. Barnevernstjenesten er organisert under Barne- og familietjenesten og har 15 ansatte.

Barnevernstjenesten er inndelt i team etter oppgaver, men jobber fleksibelt på tvers av disse teamene. Oppgavene utføres på ulike arenaer både inne på kontoret og ute i hjem, skoler og samarbeid med andre instanser.

Ansatte opplyste i tilsynet at de opplever at leder har en "åpen dør", god oversikt over hva som foregår, og at det er lett å ta opp problemer som oppstår. Av hovedutfordringer nevnes bygningsmessige forhold med arbeidslokalene. Utfordringene er blant annet knyttet til møterom, luft/inneklima og manglende lydisolering. Møter med klientene skjer inne på selve kontorarealet til barnevernstjenesten hvor møterommene ligger. Det ble også informert om at det ikke er tilstrekkelig antall kontorer. Ledelsen opplyste at de over lengre tid har ønsket en annen kontorsituasjon enn i dag. På tross av dette behovet er løftet opp i virksomheten, har det ikke resultert i tiltak med frister for nye lokaler/nytt bygg. Ledelsen opplyser at det må bygges vegger med lydisolering som et strakstiltak. Det ble videre opplyst at det de opplever utfordringer knyttet til forståelse i resten av virksomheten for de særskilte behovene til barnevernstjenesten. Vold og trusler utgjør en risiko i arbeidet, men det ble opplyst at det ikke er ofte ansatte blir utsatt for dette. Det gikk imidlertid fram i tilsynet at det er en underrapportering av denne type hendelser.

Av andre utfordringer nevnes at stor arbeidsmengde og stress. Dette er triggere som kan påvirke møte med ungdommene negativt.

Systematisk HMS-arbeid knyttet til risiko for vold og trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Malvik kommune har et HMS-system, hvor virksomhetens rutiner og retningslinjer er beskrevet. Vi har mottatt kopi av barne- og familietjenestens rutiner for vold og trusler og håndtering av konflikter. Videre har vi mottatt avviksskjema som benyttes. I tillegg har vi mottatt dokumentasjon på at det gjennomføres vernerunder, medarbeiderundersøkelser (10-faktor) og det er gjennomført en ROS-analyse på vold og trusler.

Gjennomgangen av tilsendt dokumentasjon og informasjon fremkommet i tilsynet viser at barnevernstjenesten har gjort kartlegginger og risikovurderinger av mange relevante faktorer. Risikovurderingen har likevel en del mangler som gjør at Arbeidstilsynet vurderer at denne må forbedres og inkludere flere forhold i henhold til minimumskravene i forskrift om utførelse av arbeid §§ 23 A1- 23 A4. Se begrunnelse for pålegg.



Det er utarbeidet retningslinjer og rutiner for håndtering av vold og trusler, men disse er på overordnet nivå. Det fremkom i tilsynet at disse rutinene ikke var godt kjent. Rutinene har også mangler knyttet til forebygging og oppfølging. Se begrunnelse for varsel om pålegg.

Kommunen har utarbeidet en avviksrutine og det er laget skjema for melding av avvik. Det ble opplyst at rutinen ikke er funksjonell, da den ikke har eget punkt om psykososiale forhold og at det ikke fremkommer i tilstrekkelig grad hva som skal meldes som avvik. Se begrunnelse for varsel om pålegg.

Malvik kommune er tilknyttet Agenda bedriftshelsetjeneste. Arbeidstilsynet har mottatt tilknytningsavtalen og årsrapport fra 2017. Det ble opplyst i tilsynet at barnevernstjenesten har et distansert forhold til BHT, og var ikke kjent med hvilke planer som foreligger med bedriftshelsetjenesten. Etter det vi forstår er det ikke utarbeidet en plan som reflekterer hva barnevernstjenesten skal bruke bedriftshelsetjenesten til i planperioden. Det fremkom imidlertid at bedriftshelsetjenesten var involvert i forbindelse med en gjennomgang og vurdering av lysforholdene i arbeidslokalene. Det varsles pålegg om at det må utarbeides en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i barnevernstjenesten. Se begrunnelse for pålegg.

Ledelse og medvirkning, samarbeid med verneombud og tillitsvalgte

Virksomheten har valgt verneombud og verneombudet har gjennomført nødvendig HMS-opplæring. Leder har også gjennomført HMS-opplæring.

Barnevernstjenesten har flere møtefora. Noen av disse er for alle ansatte, andre er avdelingsvise. De ulike teamene møtes med ulik hyppighet (1-2 ganger pr. uke). Dette er fagmøter der eksempelvis nye meldinger behandles og vurderes. I tillegg gjennomføres et årlig møte hvor de reiser bort fra kontoret. Fellesnevner når det gjelder innhold på disse møtene er at alle skal ha nytte av de tema som tas opp og verneombudet har 15 minutter til rådighet for arbeidsmiljø saker. Det ble opplyst at verneombudet ikke blir brukt mye av de ansatte, da hun ikke har sitt arbeid i barnevernstjenesten, men i en annen avdeling.

Det er etablert en HMS-gruppe, bestående av tillitsvalgt, verneombud og ledelse som har møter 4 ganger i året. Det ble informert i tilsynet at ansatte ikke melder inn saker til HMS-gruppen, ansatte vi snakket med var ukjent med innholdet i møtene. Det utarbeides referat, slik at ansatte har mulighet til å gå inn på intranettet for å lese referatet. Det vil være en forbedring om ansatte i større grad gjøres kjent med hva HMS-gruppen arbeider med, slik at ansatte kan bidra inn med saker og på denne måten sikre bred medvirkning i saker som angår arbeidsmiljøet.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **08.11.2018**. Dere vil etterpå motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige psykiske 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:

I barnevernstjenesten er det en risiko for å bli utsatt for vold og trusler om vold og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Det ble opplyst i tilsynet at det har vært episoder av vold og trusler, men at det ikke skjer ofte. Det ble i tilsynet gitt eksempler på hendelser knyttet til vold og trusler, men også eksempler på uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver har gjennomført kartlegging og risikovurdering av vold og trusler, men denne må forbedres fordi det er forhold som ikke er ivaretatt ved disse kartleggingene. Det er gjennomført en "10-faktor" medarbeiderundersøkelse. Arbeidstilsynet er kjent med denne undersøkelsen som har hovedfokus på en del organisatoriske forhold, samt stiller spørsmål om hvordan ansatte opplever egen motivasjon, selvstendighet og mestring. Det gikk fram i tilsynet at flere viktige arbeidsmiljøfaktorer blir vurdert i hverdagen, som eksempelvis knyttet til alenearbeid, plassering i rom og andre relevante forhold.

I ROS-analysen som barnevernstjenesten har gjennomført, er flere viktige faktorer vurdert, men når det eksempelvis gjelder arbeidslokaler er det fokus på faktorer som ivaretagelse av taushetsplikt, tilstrekkelig antall kontorer og møterom, mulighet til å avvikle pauser (som alle er viktig å ha tiltak knyttet til) og omhandler i en viss grad sikkerhetssituasjonen. I en risikovurdering knyttet til vold og trusler må flere momenter knyttet til arbeidslokalenes og tekniske løsningers betydning for sikkerheten i arbeidsmiljøet vurderes. Videre må risikovurderingen også omfatte hvordan organisering og ledelse kan påvirke vold og trusler. Videre skal bemanning, arbeidstid, kompetanse og allerede igangsatte tiltak vurderes. Se utdelt verktøy for risikovurdering. Verktøyet kan være til hjelp når dere skal vurdere de ulike momentene i forskriften.

Forskrift om utførelse av arbeid §§ 23A-1 og 23A-4 angir mer konkret hva en kartlegging og risikovurdering av vold og trusler må omfatte. Arbeidstilsynet mener at dette er forhold som kan ha vesentlig betydning for ansattes fysiske og psykiske helse og må derfor innarbeides i kartleggingen og risikovurderingen av arbeidsmiljøet samt planer og tiltak for så langt det er mulig å beskyttet mot vold, og trussel om vold. På bakgrunn av risikovurderingen må det utarbeides en tidfestet plan for gjennomføring av tiltakene.

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 **01.02.2019** 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
- Alenearbeid
- 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 - HMS arbeid - avviksrutine

Arbeidsgiver skal iverksette rutine for avvikshåndtering. Verneombud/ansattes representant skal medvirke i å utarbeide rutinen. Arbeidstakerne skal gjøres kjent med rutinen.

Følgende forhold ligger til grunn:

Kommunen har utarbeidet en avviksrutine, og det er laget skjema for melding av avvik. Det ble opplyst i tilsynet både fra ledere og ansatte at det meldes lite HMS-avvik. Verneombudet mener at det er en underrapportering av hendelser og at det er et behov for å snakke mer om hva avvik er og hva det forventes at det melde avvik på. Leder oppfordrer ansatte til å melde, men ansatte opplyste at skjemaet som skal brukes for melding av avvik ikke har felt for psykososiale forhold. Terskelen for å melde blir derfor høyere fordi det kreves mer tekst i avviksmeldingen og oppleves som tungvint. Det fremkommer også i intern kartlegging (vernerunde 2017) at tjenesten mangler rutiner for å dokumentere fortløpende avvik.

For at arbeidsgiver skal kunne få en god nok oversikt over omfang og alvorlighetsgrad når det gjelder vold og trusler om vold, er det en forutsetning at virksomheten har et fungerende avvikssystem. Avviksregistrering er en viktig del av det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet. I forbindelse



med revideringen av rutinen er det nødvendig for å ha en gjennomgang på hva et avvik er/kan være og hva det forventes at ansatte skal melde avvik på

På bakgrunn av ovennevnte må arbeidsgiver sørge for at barnevernstjenesten har et fungerende avvikssystem, som også ivaretar psykososiale forhold som vold og trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **01.02.2019** ha mottatt:

- Kopi av avviksrutinen
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket
- Beskrivelse av hvordan rutinen er gjort kjent for arbeidstakerne

Om regelverket

Arbeidsgiver skal iverksette rutine for å avdekke og rette opp avvik knyttet til arbeidsmiljøforhold.

Avvik er en overtredelse av krav fastsatt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven. Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelse av avviksrutinen.

Hvilken avviksrutine en virksomhet har behov for, vil variere ut fra aktiviteten som utøves og virksomhetens størrelse. Avviksrutinen kan også omfatte uønskede hendelser som kan føre til brudd på lov eller forskrift. Avviksrutinen kan inneholde:

- Hva som er et avvik
- Hvordan arbeidstaker skal melde avvik
- Hvem som følger opp avvik
- Hvordan arbeidstaker som har meldt avvik, skal få tilbakemelding
- Årsaken til at avviket oppstår

Pålegg - Vold og trusler - rutiner

Arbeidsgiver skal iverksette rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp. Verneombud/ansattes representant skal medvirke i å utarbeide rutinene.

Følgende forhold ligger til grunn:

I tilsendt dokumentasjon var det vedlagt en rutine ved vold, trusler og trakassering, utilbørlig atferd og en prosedyre for vold og trusler.

Det ble opplyst i tilsynet at det alltid gjøres vurderinger eksempelvis på i hvilke situasjoner det er behov for å være to i møter med klientene. Det ble opplyst at det ansatte og ledere snakker mye om hvordan arbeidet skal organiseres for å trygge ansatte. Det ble fortalt i tilsynet at de har rutiner for hvordan bil skal parkeres, plassering i rom, hvordan varsle om hvor de er, med mere, uten at disse blir fulgt opp i



tilstrekkelig grad. Ansatte informerte om at de ikke har en godt innarbeidet rutine på dette. De skriftlige rutinene er utarbeidet på overordnet nivå og har en del mangler når det gjelder forebygging og oppfølging.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 4-3 fjerde ledd og 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **01.02.2019** ha mottatt:

- Kopi av rutinene
- Beskrivelse av hvordan rutinene er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Om regelverket

Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

I virksomheter der vold og trusler er en potensiell fare, skal arbeidsgiver iverksette rutiner for hvordan vold- og trusselsituasjoner skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp.

Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

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 er tilknyttet Agenda bedriftshelsetjeneste. Arbeidstilsynet har mottatt tilknytningsavtalen og årsrapport fra 2017. Det ble opplyst i tilsynet at barnevernstjenesten har et distansert forhold til BHT, og var ikke kjent med hvilke planer som foreligger med bedriftshelsetjenesten. Etter det vi forstår er det ikke utarbeidet en plan som reflekterer hva barnevernstjenesten skal bruke bedriftshelsetjenesten til i planperioden. Det fremkom imidlertid at bedriftshelsetjenesten var involvert i forbindelse med en gjennomgang og vurdering av lysforholdene i arbeidslokalene. Det må utarbeides en plan for bedriftshelsetjenestens bistand, hvor det fremkommer hvilken bistand barnevernstjenesten skal ha fra dem i planperioden.

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 **01.02.2019** ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten

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 - 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:

Under tilsynet og i tilsendt dokumentasjon går det frem at arbeidsgiver og ansatte har hatt fokus på vold og trusselproblematikk og at det gjennomføres flere tiltak for å beskytte ansatte. Det gikk likevel fram at det arbeidsgiver ikke har gitt nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt bruk av sikkerhetsutstyr. Det ble opplyst at ansatte samarbeider med politiet i saker med tydelig høy risiko, men at mange av sakene kan ha mindre risiko og likevel ende i forutsatte vold og trusselsituasjoner. Opplæringen bør sees i sammenheng med hvilke risikoforhold som vil komme frem i kartleggingen og risikovurderingen av vold og trusler. Risikovurderingen vil også gi indikasjoner på hvilken type øvelse som er mest relevant for dere å gjennomføre.

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 **01.02.2019** 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 gøres 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 - Vold og trussel om vold - informasjon

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter har fått nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner og rutine for varsling og rapportering av vold og trussel om vold.

Følgende forhold ligger til grunn:

Under tilsynet fikk vi opplyst at arbeidstakerne ikke hadde fått tilstrekkelig informasjon om rutinene for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner eller rutiner for melding og rapportering av vold og trusler, herunder avvikssystemet. Rutinene var lite kjent for arbeidstakerne vi snakket med i tilsynet, og dette ble også bekreftet med at det meldes lite avvik.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 9-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) § 23A-3.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **01.02.2019** ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver har sørget for at nødvendig informasjon er gitt

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.

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter har fått nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner og rutine for varsling og rapportering av vold og trussel om vold.

Arbeidsgiver skal sørge for løpende informasjon om risikofaktorer knyttet til arbeidet og hvordan disse kan unngås.

Informasjon skal være utformet på en slik måte at den er forståelig for den enkelte arbeidstaker.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

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

Følgende forhold ligger til grunn:

Bedriftshelsetjenesten har i liten grad vært i det forebyggende arbeidet i barnevernstjenesten. Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere i det forebyggende arbeidet, blant annet med kartlegging og risikovurderinger. Arbeidstilsynet vurderer at det er behov for å få inn deres kompetanse i gjennomføringen av pålegg, særlig knyttet til kartlegging og risikovurdering av vold og trusler.

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 **01.02.2019** ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av påleggene



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

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 sjettede ledd og 18-6 åttende ledd.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2018/33675.

Fra 1. januar 2019 vil ikke Arbeidstilsynet lenger sende ut brev på papir til de som ikke åpner brev i meldingsboksen sin i Altinn. Trenger du hjelp til innlogging, navigering, delegering eller annet knyttet til bruk av Altinn, kan du kontakte Altinn brukerservice: <https://www.altinn.no/hjelp/>.



Med hilsen

Arbeidstilsynet

Harald Gran
tilsynsleder
(sign.)

Gunvor Steinkjer Solstad
seniorinspektør
(sign.)

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

Kopi til:

MALVIK KOMMUNE BARNEVERNET, Postboks 140, 7551 HOMMELVIK