



TYNSET KOMMUNE
Att.: Kommunedirektør
Torvgata 1
2500 TYNSET

Orgnr 940837685

Tilsynsrapport for TYNSET KOMMUNE org.nr. 940837685

Vi viser til tilsyn med NAV TYNSET org.nr. 974570165 (underenhet)

Sted:	2500 TYNSET, 2500 TYNSET
Når:	14.06.2023
Til stede fra dere:	Synnøve Narjord (NAV-leder), Inga-Lill P. Bekkevold (Personalsjef), Jan-Thor Ø. Martinsen (tillitsvalgt), Elin Klafstadbakken (Team-leder), Torgeir Ryen (verneombud) og Merete Granrud (tillitsvalgt)
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Cathrine Louise Holme (seniorinspektør) og Cathrine Rebo (seniorinspektør)

I tilsynet fant vi forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Her er en oversikt over Arbeidstilsynets reaksjoner i saken.

#	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - Omstilling - kartlegging, risikovurdering og tiltak	Varslet	31.10.2023
2	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	Varslet	31.10.2023
3	Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring	Varslet	31.10.2023
4	Pålegg - Vold og trusler - rutiner	Varslet	31.10.2023
5	Pålegg - Arbeidsmiljøutvalg - oppgaver	Varslet	31.10.2023



6	Pålegg - Samordning - HMS-arbeid - skriftlig avtale	Varslet	31.10.2023
7	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	31.10.2023
8	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	Varslet	31.10.2023

Forklaring til kolonnen «status»

Varslet: Betyr at dere har mulighet til å kommentere eller gi opplysninger vi bør vurdere, før vi fatter et vedtak. Fristen for å gi slike kommentarer finner dere lenger nede i brevet.

Oppsummering av tilsynet

Hensikten med tilsynet var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får arbeidsrelaterte psykiske plager og muskel- og skjelettplager.

Arbeidstilsynet mottok dokumentasjon før tilsynet, ref. tilbakemeldinger av 15.5.23. Tilsynet ble gjennomført som et møte i virksomhetens lokaler med ledelse, verneombud og tillitsvalgte, samt et gruppeintervju med et utvalg arbeidstakere.

Tilsynsrapporten er basert på opplysninger som fremkom i møtene og den skriftlige dokumentasjonen.

Om virksomheten;

NAV Tynset er vertskommune for NAV kontorer i Tynset, Folldal, Renndalen, Tolga og Alvdal kommuner. Avtale om vertskommunesamarbeid ble inngått i 2018.

Det er 22 ansatte ved NAV Tynset, fordelt på kommunale og statlige ansatte. Det er valgt verneombud blant de kommunale ansatte. NAV-leder har delegert ansvar for HMS-arbeidet i begge styringslinjer, og har gjennomført lovpålagt HMS-opplæring.

NAV-leder samarbeider med verneombud, tillitsvalgte og øvrige ansatte, og det gjennomføres faste møter i MBA hver annen uke. I tillegg gjennomføres regelmessige personalmøter hvor MS kan være et av flere tema.

Systematisk HMS-arbeid;

Det fremkom at ansatte opplever meningsfulle arbeidsoppgaver med god kollega - lederstøtte. Å gjøre en forskjell for andre fremheves som en viktig faktor i arbeidet.

Det fremkom dog at det er store utfordringer i arbeidsmiljøet ved NAV Tynset, og at ansatte får helseplager og blir syke av jobben. Eksponering for helserisiko har pågått over tid, og det opplyses at det har eskalert den senere tid.

Det er etablerte systemer og rutiner for rapportering av avvik, ansatte har mottatt informasjon og opplæring i bruk av systemet. Det opplyses at det meldes få HMS-avvik fra ansatte.



NAV-leder har i samarbeid med verneombud og tillitsvalgte har langt på vei gjennomført en sårbarhets og sikkerhetsanalyse av faktorer ved arbeidet som kan gi psykiske og fysiske plager, herunder også situasjoner der ansatte kan oppleve vold og trusler i forbindelse med jobben. Analysen viser at på tross av tiltak vurderes restrisiko som ikke akseptabel.

Arbeidstilsynet viser til at arbeidsgiver har plikt til å organisere arbeidsoppgavene på en slik måte at ansatte unngår arbeidsrelaterte helseplager i forbindelse med arbeidet. Det er Arbeidstilsynets inntrykk at NAV-leder tilstreber å tilrettelegge for ansatte så langt det går, men at krevende arbeidsoppgaver, store oppgaveporteføljer, tidspress og ressursmangel gjør det krevende å få til systematisk HMS-arbeid.

Med tanke på virksomhetens art og omfang, vil dette kunne gi alvorlige arbeidsmiljø- og helsekonsekvenser for ansatte ved NAV Tynset.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at Arbeidstilsynet kommer til å gi TYNSET KOMMUNE pålegg om å rette opp forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Før vi vedtar pålegg, har dere rett til å kommentere saken.

Gi oss skriftlig tilbakemelding innen 31.08.2023 hvis dere mener at beskrivelsen nedenfor ikke er korrekt, eller hvis dere har kommentarer til de påleggene vi varsler og de fristene vi har satt. Etter denne datoen kan vi vedta pålegg.

[Send oss tilbakemeldingen via eDialog](#). Oppgi referansenummer 2022/39970.

#1 Pålegg - Omstilling - kartlegging, risikovurdering og tiltak

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere hvorvidt pågående eller planlagte endringer medfører negative konsekvenser for arbeidstakernes arbeidsmiljø og helse. På bakgrunn av dette må det iverksettes nødvendige tiltak for å forebygge at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Innen 31.10.2023 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av pågående endring knyttet til vertskommunesamarbeidet
- Kopi av plan med beskrivelse av hvilke tiltak som er/vil bli iverksatt
- Beskrivelse av hvordan ledere har medvirket, herunder også oversikt på hvilke ledernivåer som har deltatt
- Beskrivelse av hvordan verneombudene og tillitsvalgte har medvirket og blitt tatt med på råd
- Beskrivelse av hvordan øvrige ansatte har medvirket og blitt tatt med på råd

Dette står i regelverket:

Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.



Dette skal gjentas regelmessig og foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter. Kartlegging, risikovurdering og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Dette har vi funnet hos dere:

Det er avdekket betydelige utfordringer i arbeidsmiljøet og med belastningsslitassjer som etter Arbeidstilsynets vurdering er klart sykdomsfremkallende. Arbeidstilsynet finner lite systematikk i HMS-arbeidet knyttet til forholdene ved NAV Tynset, og det i seg selv vurderer vi som alvorlig.

Ansatte og enhetsleder forteller om høy arbeidsbelastning og for lite tid til å utføre oppgavene, arbeidsdager som ikke strekker til og en arbeidshverdag som går utover familie og fritid. Det er mange brukere og store oppgaveporteføljer, og antallet øker, også med bakgrunn i flyktninger som kommer til regionen.

Ressursmangel er kjent ved NAV Tynset, det er for få ansatte ut fra oppgavene som skal leveres, og sykefravær bidrar til en stadig mer presset bemanningssituasjon. Tidkrevende oppgaver gir lite rom for faglig og personlig utvikling. Måten arbeidet er organisert på kan gå utover kvaliteten på tjenestene til brukerne, som igjen er en alvorlig belastningsfaktor for de ansatte.

I forbindelse med omorganiseringen opplever NAV Tynset at kontorlokasjonene er for små, og at det ikke er nok kontorplasser til alle. Det er også avdekket at kontorlokasjonene i vertskommunesamarbeidet ikke tilfredsstiller krav i Sikkerhetsstandarden til NAV, og er også grunnen til kontoret til NAV Follidal er midlertidig stengt. Det opplyses at det er mange uklarheter rundt ombyggingsprosessene, og at det ikke foreligger noen skriftlig plan for ferdigstilling av kontorlokasjonene.

Arbeidstilsynet opplever at leder og ansatte er presset på mange oppgaver, og at organiseringen av arbeidet bidrar til at oppgaver må løses ad-hoc, uten gode forberedelser og med lite tid til forebyggende arbeid.

Arbeidstilsynet vurderer at de arbeidsmiljøutfordringene som ansatte står i har sammenheng med omstillingen som organisering av vertskommunesamarbeidet har medført. Sårbarhets- og sikkerhetsanalysen fra 2022/23 gjenspeiler dette. NAV Tynset er særlig sårbar når HMS-arbeidet handler om å løse utfordringer ad-hoc og reparere følgene som omstillingen har medført for arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet viser til at det er godt kjent at negative effekter ved omstilling kan være arbeidsrelaterte psykiske plager og utrygghet på grunn av uklare roller, ansvars - og oppgavefordeling, samt uklare forventningskrav og manglende kontroll i arbeidet. Se www.arbeidstilsynet.no/omstilling.

Arbeidstilsynet viser til at arbeidsgiver plikter å kartlegge risiko og vurdere hvilke konsekvenser omstillingen kan få for arbeidsmiljøet. Etter en slik kartlegging og risikovurdering må arbeidsgiver - i samråd med representanter for de tilsette - planlegge og gjennomføre tiltak for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser. Med bakgrunn i dette arbeidet kan også arbeidsgivere i samråd med medvirkningsapparatet evaluere prosessen, og iverksette nye tiltak om nødvendig.

Arbeidstilsynet kan ikke se at arbeidsgiver (fra begge styringslinjer) har gjennomført en systematisk kartlegging og risikovurdering av mulige konsekvenser, hverken i forkant eller under pågående omstilling. Det kan heller ikke legges frem HMS-planverk som viser at det er vurdert tiltak som skal



forebygge for uheldige konsekvenser med bakgrunn i omstillingen, og hvor tiltakene er tidfestet og med ansvarlig arbeidsgivernivå.

Av den grunn vurderer Arbeidstilsynet at arbeidsgiver ikke har fulgt opp grunnleggende krav til systematisk HMS-arbeid. Med tanke på virksomhetens art og omfang, vil dette kunne gi alvorlige arbeidsmiljø- og helsekonsekvenser ved NAV Tynset.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

#2 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 arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 31.10.2023 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold som oppfyller minimumskrav i forskrift
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Dette står i regelverket:

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

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

Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.



Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging,
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,
- alenearbeid,
- arbeidstidens plassering og organisering,
- bemanning,
- kompetanse,
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,
- effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.

Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner

Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som fremkommer av risikovurderingen.

Arbeidsgiver skal sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til:

- a. utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,
- b. systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv., for eksempel av alarmutstyr der dette brukes,
- c. muligheter for tilkalling av hjelp,
- d. bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

Dette har vi funnet hos dere:

Ansatte ved NAV Tynset kan være utsatt for vold og trusler om vold i forbindelse med arbeidet. NAV Tynset har langt på vei kartlagt og risikovurdert flere faktorer ved arbeidet som gir økt risiko.

Under tilsynet ble det opplyst at slitasjebelastningen og stresset ansatte opplever i forbindelse med arbeidet, kan øke risikoen ytterligere for vold og trusler. Det ble opplyst at ansatte opplever at kolleger kan ta større risiko og også bryte med eksisterende sikkerhetsrutiner med bakgrunn i samtidighetskonflikter som oppstår mellom oppgaver og tiden som er til rådighet. Arbeidstilsynet ser ikke at ROS-analysen har fanget opp slike faktorer, ei heller er alenearbeid, lav bemanning, arbeid utenfor kontoret og mulig kompetansemangel blant ansatte vurdert opp mot mulig risiko for vold og trusler.



Arbeidstilsynet finner derfor at det er grunnlag for å stille krav om at arbeidsgiver gjennomfører en systematisk kartlegging og risikovurdering av mulige arbeidssituasjoner og hendelser som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Arbeidstilsynet stiller også krav til at arbeidsgiver utarbeider planer med systematiske tiltak som er tuftet på forutgående risikovurdering. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Dette 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.

#3 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.

Innen 31.10.2023 må dere sende oss:

- 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

Dette står i 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.

Dette har vi funnet hos dere:

Det fremgår at det er gjennomført opplæring for alle ansatte i aggresjonsdempende kommunikasjon i 2022/23.

Det fremgår videre at det er installert alarmsystem, men at ansatte ikke er kjent med hvilke tiltak som utløses når alarmen går. Det er heller ikke gjennomført andre praktiske sikkerhets- og opplæringsøvelser og som har en relevans for arbeidsmiljøforholdene ved NAV Tynset. Ansatte har dermed ikke den opplæring og øvelse som er nødvendig.

Dette 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.



#4 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.

Innen 31.10.2023 må dere sende oss:

- Kopi av rutinen, rutinen må være tilpasset lokale forhold og alle lokasjoner
- Beskrivelse av hvordan rutinene er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Dette står i 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.

Dette har vi funnet hos dere:

Det kan dokumenteres en "rutine for forebygging og oppfølging av vold og trusler", rutinen er hentet fra NAVET (nav.no). Rutine beskriver overordnet hvordan NAV-kontorer skal forebygge, håndtere og følge opp voldsepisoder og trusler om vold. Rutinen viser også til at enhetsleder skal få på plass lokale rutiner, og sørge for at alle medarbeidere er kjent med enhetens interne rutiner for å håndtere vold og trusselsituasjoner.

Det fremsto for Arbeidstilsynet at ansatte ikke var kjent med den overordnede rutinen. Det kunne heller ikke fremlegges intern rutine som er tilpasset lokale forhold ved NAV Tynset, slik den overordnede rutinen presiserer.

Dette 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.

#5 Pålegg - Arbeidsmiljøutvalg - oppgaver

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøutvalget deltar i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten og følger utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Innen 31.10.2023 må dere sende oss:

- Redegjørelse for om arbeidsmiljøutvalget er kjent med arbeidsmiljøutfordringene på NAV Tynset, herunder beskrivelse av hvilke saker som er behandlet i arbeidsmiljøutvalget
- Kopi av handlingsplan for verne- og miljøarbeidet for ansatte på NAV Tynset
- Kopi av referat fra siste møte i arbeidsmiljøutvalget



- Kopi av referater fra møter i arbeidsmiljøutvalget høsten 2023

Dette står i regelverket:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøutvalget deltar i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten og følger utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalgets hovedoppgave er å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og det har myndighet til å behandle alle saker som gjelder arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Dette har vi funnet hos dere:

Det er avdekket arbeidsmiljøutfordringer ved NAV Tynset som kan gi alvorlige helseplager for ansatte. Vi er også kjent med at arbeidsmiljøutfordringene har pågått over tid, og at det har eskalert grunnet flere forhold i arbeidsmiljøet. Utfordringene har medført til dels alvorlige helsekonsekvenser for ansatte som har gitt seg utslag i blant annet høyt arbeidsrelatert sykefravær.

Det fremstår dog som uklart for Arbeidstilsynet om status arbeidsmiljø ved NAV Tynset er kjent for arbeidsmiljøutvalget. Det kunne ikke legges frem opplysninger eller dokumentasjon i form av referater som viser til at arbeidsmiljøutvalget har deltatt og medvirker i HMS-arbeidet ved NAV Tynset.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven § 7-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3.

#6 Pålegg - Samordning - HMS-arbeid - skriftlig avtale

Virksomheten skal sørge for å inngå skriftlig avtale om hvem som skal ha ansvaret for samordningen av virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Innen 31.10.2023 må dere sende oss:

- Kopi av samordningsavtalen
- eller
- Opplysninger om at virksomhetene ikke har kommet til enighet om en samordningsavtale

Dette står i regelverket:

Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen.

Når flere virksomheter utøver arbeid på samme arbeidsplass, skal de, når det er nødvendig, skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for å samordne internkontrollen for deres felles aktiviteter eller områder. Kommer slik avtale ikke i stand, kan tilsynsmyndighetene bestemme hvem av dem som skal ha dette ansvaret. Dersom hensynet til helse, miljø eller sikkerhet tilsier en annen ansvars plassering, kan tilsynsmyndighetene omgjøre en inngått avtale.

Når en virksomhet som oppdragsgiver engasjerer oppdragstakere e.l. til å utføre oppgaver på virksomhetens eget område eller anlegg, skal oppdragstakers internkontroll såvidt mulig legges til grunn



for de aktiviteter som omfattes av oppdraget. Dette gjelder både der oppdraget utføres av oppdragstaker personlig, ved egne ansatte eller andre. Oppdragsgiver skal informere om fellesregler o.l. og påse at mulige mangler blir korrigert eller nødvendige tilpasninger foretatt i sin egen eller oppdragstakers internkontroll.

Dette har vi funnet hos dere:

Det fremkom under tilsynet at NAV-leder har overordnet HMS-ansvar for både de statlige og kommunalt ansatte, og at virksomhetene oppfatter seg selv som én virksomhet i praksis. Det er lagt ved en mal for partnerskapsavtale (usignert og ingen dato), avtalen beskriver blant annet fordeling av utadrettede arbeidsoppgaver og organisering av ledelse på arbeidsplassen.

Det fremstår dog som uklart hvem som har det overordnede arbeidsgiveransvaret i de situasjoner der NAV-leders fullmakt og myndighet ikke strekker til. Eksempelvis er det uklart for Arbeidstilsynet hvilken arbeidsgiverlinje som har det overordnede ansvaret for ferdigstillelse av arbeidslokalene i de 5 kommunene. I partnerskapsavtalen fra fremkommer ingen slik informasjon.

Dette samordningsansvaret må avtales skriftlig på øverste arbeidsgivernivå. Avtalen bør i tillegg inneholde en oversikt over hvilke områder og/eller aktiviteter som inngår i samordningsansvaret. Dette kan for eksempel blant annet også være hvordan vernetjenesten skal organiseres, hvordan avvikssystemene skal benyttes, hvilken informasjon som skal deles og hvordan arbeidsgiverne skal forholde seg til bedriftshelsetjenesten(e). Der NAV stat og NAV kommune har ulike retningslinjer, kan det også være nyttig å tydeliggjøre hvilke av dem som skal følges.

Virksomheten kunne ikke fremlegge en skriftlig samordningsavtale som er utarbeidet i henhold til krav som følger av HMS-lovgivningen.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven § 2-2 andre ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 6.

#7 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

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

Innen 31.10.2023 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av påleggene 1-4

Dette står i 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

Dette har vi funnet hos dere:

Det er avdekket arbeidsmiljøutfordringer ved NAV Tynset, og som etter Arbeidstilsynets vurdering kan gi helseplager og sykefravær blant ansatte. Arbeidstilsynet kan ikke se at bedriftshelsetjenesten hittil har bistått med oppfølgende tiltak som ledd i det systematiske arbeidet som NAV Tynset er pålagt å utøve.

Arbeidstilsynet vurderer derfor at det er grunnlag for å varsle pålegg om at bedriftshelsetjenesten skal bistå med konkrete HMS-aktiviteter, herunder HMS-aktivitet knyttet til pålegg nr 1-4.

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

#8 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

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

Innen 31.10.2023 må dere sende oss:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan verneombud og leder i virksomheten har medvirket ved utarbeidelse av planen
- Planen må omfatte konkrete og tidfestede aktiviteter der bedriftshelsetjenesten skal bistå virksomheten

Dette står i 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.

Dette har vi funnet hos dere:

NAV Tynset har i dokumentasjonen vi har mottatt opplyst at de bruker Falck BHT som bedriftshelsetjeneste, og at de bruker Falck BHT for ansatte i begge styringslinjer. Dg er det kun inngått avtale med Falck BHT for ansatte i statlig styringslinje.

Under tilsynet kom det likevel frem at Tynset kommune har avtale med Bedriftshelsetjeneste AS (lokal bedriftshelsetjeneste på Tynset), og at ansatte i kommunal styringslinje på NAV kontoret også er omfattet av denne avtalen.



Det er ikke lagt frem skriftlige planer hvor avtalt bistand fra BHT fremgår. Av det Arbeidstilsynet oppfattet, så er det heller ikke utarbeidet slike planer.

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

Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2022/39970. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/post/.

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 18-6 (8)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet.

Mer informasjon?

Dere finner informasjon om gangen i et tilsyn og reaksjonene vi kan gi, på arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Ida Aagaard
seksjonsleder

Cathrine Louise Holme
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
Verneombud ved NAV Tynset
NAV TYNSET Att.: Virksomhetsleder , 2500 TYNSET