



RENDALEN KOMMUNE
Hanestadveien 1
2484 RENDALEN

Orgnr 940028515

Tilsynsrapport for RENDALEN KOMMUNE org.nr. 940028515

Vi viser til tilsyn med FAGERTUN SKOLE org.nr. 973681737 (underenhet)

Sted:	Skoleveien 28, 2485 RENDALEN
Når:	29.08.2024
Til stede fra dere:	Rita Halvorsen (rektor), Anita Sundin (SFO-leder / tillitsvalgt), Lillian M. Leivestad (tillitsvalgt) og Tove Hagen (verneombud)
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Agnete Tørudbakken (seniorinspektør) og Jo Reistad (seniorinspektør)

#	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - Kompetanse - arbeidstaker som er satt til å lede Varslet andre		16.12.2024
2	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - Varslet kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan		16.12.2024
3	Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring	Varslet	16.12.2024
4	Pålegg - Vold og trusler - rutiner	Varslet	16.12.2024
5	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	16.12.2024

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 at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager, og psykiske plager.

Tema i tilsynet:

- Systematisk HMS-arbeid (kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, rapportering og avvikshåndtering) knyttet til forhold i arbeidet som kan bidra til muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ergonomiske, organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet som påvirker risikoen for at arbeidstakere får muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud
- Informasjon og opplæring knyttet til risikoforhold i arbeidet
- Bruk av bedriftshelsetjenesten

Tilsynet ble gjennomført på et møterom på skolen. Tilstede under tilsynet var rektor, verneombud, tillitsvalgt, SFO-leder. Rapporten er basert på opplysninger som kom fram under tilsynet og dokumentasjon vi fikk tilsendt på forhånd.

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet en stund etter at dere mottar denne tilsynsrapporten. Vi håper at de som var til stede under tilsynet vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid og gir oss viktig kunnskap om effekten av våre tilsyn.

Det ble gitt følgende opplysninger om virksomheten

Fagertun skole er en kombinert barne- og ungdomsskole med 101 elever. På barnetrinnet er det sammenslåtte trinn, men ikke på ungdomsskolen. Personalgruppa består av pedagoger og fagarbeidere. Fagarbeiderne jobber både på SFO og skole og noen av fagarbeiderne følger opp enkeltelever. Det ble opplyst om at det er krevende å rekruttere, og da særlig pedagoger.

Organisering, ledelse, medvirkning og opplæring

Rektor har personalansvar for de ansatte, og de ansatte tilhører et trinn. Skolen har også egne trinnledere.

Arbeidsgiver legger til rette for informasjon, kommunikasjon og medvirkning blant annet gjennom:

- infomøter hver uke
- ukentlige trinnmøter for barne- og ungdomstrinnet
- avsatt tid til samarbeid for klassene
- utviklingstid etter skoletid

Det skrives referat fra alle møter, og referatene blir gjort tilgjengelig for alle. I årshjul for internkontroll er møte mellom arbeidsgiver og verneombud satt opp hver 2. måned, men det ble opplyst om at de har



et forbedringspotensiale for å få disse møtene formalisert da sakene ofte har blitt tatt fortløpende det siste skoleåret.

Verneombud har gjennomført opplæring i HMS, og verneombudet deltar på to møter i året som hovedverneombudet i kommunen arrangerer.

Arbeidsmiljøforhold og systematisk HMS -arbeid

Det ble gitt følgende beskrivelse av arbeidsmiljøet; åpenhet, delingskultur, alle tilgjengelig for å hjelpe hverandre, åpne dører.

Under tilsynet ble det nevnt enkelte arbeidsmiljøfaktorer/risikofaktorer som kan oppleves som belastende og utfordrende for de ansatte. Forhold som ble nevnt var; vold og trusler og håndtering av utagerende atferd.

Skolen har utarbeidet egne rutiner for helse-, miljø- og sikkerhet som bygger på den overordnede HMS-håndbok for kommunen. De har et eget HMS årshjul som beskriver ulike aktiviteter som skal gjennomføres i løpet av et år.

Arbeidsmiljøet kartlegges blant annet gjennom:

- årlig vernerunde
- risikovurdering av psykososiale og fysiske arbeidsmiljøutfordringer hvert 3 år
- medarbeidersamtale

Kommunen har en overordnet handlingsplan med bedriftshelsetjenesten (BHT). Det ble opplyst om at rektor og verneombud i liten grad har deltatt i utarbeidelsen av planen. Skolen har tidligere hatt bistand fra BHT i oppfølging av en arbeidsmiljø sak, og det ble sagt at skolen skal gjennomføre førstehjelpskurs i september med bistand fra BHT.

Alle ansatte har tilgang til det kommunale avvikssystemet, Compilio. Det ble sagt at de har fått opplæring i bruk av avvikssystemet, og informasjon om avvik er en egen aktivitet i skolens årshjul. Vi har fått oversikt over antall meldte avvik i 2024. Under tilsynet ble det uttalt at det sannsynligvis er noe underrapportering, og at det kan være en usikkerhet knyttet til hva et avvik er og hva som skal meldes.

Arbeidstilsynet ga veiledning om hensikten med et avvikssystem og hvordan avvik kan brukes i det forebyggende HMS- arbeidet.

Arbeidstilsynet vurderer at virksomheten må gjøre noen forbedringer i sitt systematiske HMS- arbeid, og vi vil varsle pålegg. Se beskrivelse under hvert enkelt pålegg. I forbedringsarbeidet er det viktig at arbeidsgiver involverer verneombud og arbeidstakerne.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at Arbeidstilsynet kommer til å gi RENDALEN 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 20.09.2024 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 2024/30643.

#1 Pålegg - Kompetanse - arbeidstaker som er satt til å lede andre

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Innen 16.12.2024 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig HMS-kompetanse
- Oversikt over innholdet i tiltak for å sikre tilstrekkelig HMS-kompetanse

Dette har vi funnet hos dere:

Under tilsynet ble det opplyst om at rektor ikke har fått opplæring i systematisk HMS- arbeid.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav b og 2-3 tredje ledd

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#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 16.12.2024 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 har vi funnet hos dere:

Under tilsynet ble det opplyst om at ansatte kan bli utsatt for fysisk og verbal utagering i arbeidssituasjonen. Omfang og forekomst varierer på de ulike trinnene.

Vi har fått kopi av risikoanalyse for skoleår 2023- 2024, og her er det beskrevet noen situasjoner der ansatte kan bli utsatt for vold og trusler. Risikovurderingen er etter vår vurdering ikke i henhold til minimumskriteriene i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 A.



Det må utarbeides en tiltaksplan som bygger på det som avdekkes i en kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold. En tiltaksplan skal være så konkret som mulig, med tidfestede aktiviteter og hvem som har ansvar for gjennomføring av tiltakene.

Veiledning

Under tilsynet ble det veiledet i hvordan arbeidsgiver kan forebygge vold og trusler på arbeidsplassen, og det ble informert om kravene til risikovurdering som stilles i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 A.

Viser videre til våre nettsider om vold og trusler

Temasider om vold og trusler

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-3 fjerde ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1
- forskrift om utførelse av arbeid §§ 23A-1 og 23A-4

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#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 16.12.2024 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 har vi funnet hos dere:

På tilsynstidspunktet kunne ikke arbeidsgivere dokumentere at de ansatte har fått opplæring og øvelse i håndtering av vold og trusler som er tilpasset arbeidsoppgavene og risikoforholdene som arbeidstakerne kan møte på arbeidsplassen.

Veiledning

Arbeidstilsynet veileder om at opplæring av vold og trusler om vold kan ivaretas gjennom kommunikasjon, e-læring, refleksjon og skrivebordsøvelser. Opplæringen må være tilpasset de arbeidsoppgavene og risikoene arbeidstakerne kan møte på arbeidsplassen. Imidlertid vil ikke dette oppfylle kravet til øvelse i håndtering av vold og trusselsituasjoner. Øvelsesbegrepet inneholder et



praktisk element. Videre må arbeidsgiver sørge for at opplæringen gjennomføres regelmessig og er oppdatert i tråd med eventuelle endringer i arbeidsforhold.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1
- forskrift om utførelse av arbeid § 23A-2

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#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 rutineene.

Innen 16.12.2024 må dere sende oss:

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

Dette har vi funnet hos dere:

Dere har ikke utarbeidet rutiner/retningslinjer for å håndtere vold og trusler på arbeidsplassen.

Veiledning:

Rutiner/retningslinjer for å håndtere vold og trusler på arbeidsplassen bør omfatte hvordan ansatte rapporterer trusler eller voldshendelser, hvordan man varsler om mulige farer, og hvilke tiltak som skal iverksettes for å sikre sikkerheten til de ansatte.

Viser videre til våre nettsider om vold og trusler [Temasider vold og trusler](#)

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 4-3 fjerde ledd og 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e
- internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 7

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#5 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

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

Innen 16.12.2024 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring



av påleggene

Dette har vi funnet hos dere:

Arbeidstilsynet vurderer at det er nødvendig at dere får bistand fra bedriftshelsetjenesten i arbeidet med gjennomføring av påleggene.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

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 2024/30643. 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. Hvis dere ikke har verneombud, skal du gi kopien til representanten for de ansatte.

Mer informasjon?

Les mer om gangen i et tilsyn og reaksjonene vi kan gi, på arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Monica Wiig Kolstad
seksjonsleder

Agnete Tørudbakken
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
FAGERTUN SKOLE, Hanestadveien 1, 2484 RENDALEN



VEDLEGG: Regelverkstekst

Regelverket er hentet fra lovdata.no og gjelder forhold omtalt i brevet. Regelverket finnes også på www.arbeidstilsynet.no/regelverk, der du i tillegg finner Arbeidstilsynets kommentarer til bestemmelsene.

Regelverk som gjelder for pålegg #1

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver 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,
- at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

(2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.

(3) Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.

(4) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf. Departementet kan også i forskrift gi nærmere bestemmelser om personlig verneutstyr, herunder om:

- utforming, merking mv.
- bruk, vedlikehold mv.
- prøving, sertifisering og godkjenning
- godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av personlig verneutstyr.

Departementet kan i forskrift fastsette at reglene om personlig verneutstyr også skal gjelde for produsent, importør og leverandør.

§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt



(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

(2) Arbeidstaker skal:

- a. bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader,
- b. straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet,
- c. avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse,
- d. sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,
- e. melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,
- f. medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,
- g. delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. [§ 4-6](#) fjerde ledd.
- h. rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.

(3) Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde.

Regelverk som gjelder for pålegg #2

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten,



utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,

- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

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

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. 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.

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

§ 23A-1. 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.

§ 23A-4. 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.



Regelverk som gjelder for pålegg #3

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

- a. 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,
- b. at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- c. sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

(2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.

(3) Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.

(4) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf. Departementet kan også i forskrift gi nærmere bestemmelser om personlig verneutstyr, herunder om:

- a. utforming, merking mv.
- b. bruk, vedlikehold mv.
- c. prøving, sertifisering og godkjenning
- d. godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av personlig verneutstyr.

Departementet kan i forskrift fastsette at reglene om personlig verneutstyr også skal gjelde for produsent, importør og leverandør.

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

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



(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 8-1. Gjennomgående krav til opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som bruker utstyr og anlegg eller håndterer varer, stoffer eller produkter, har nødvendig opplæring og øvelse i hensiktsmessig arbeidsteknikk, organiseringen av arbeidet, andre relevante forhold, og har nødvendige kvalifikasjoner for sikker utførelse av arbeidet.

Der det er påkrevd med bruk av hjelpemidler, rømnings- og redningsutstyr, bruk av førstehjelpsutstyr eller personlig verneutstyr skal det gis opplæring, og om nødvendig øvelse, i bruken av dette.

I opplæringen av personer under 18 år, skal det tas særlig hensyn til deres manglende arbeidserfaring, at de ikke er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko, eller at de ennå ikke er fullt utviklet.

Innehaver av virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere og som ved bruk av utstyr og utførelse av arbeid kan utsette arbeidstakere for fare, skal sørge for å ha nødvendig opplæring og kvalifikasjoner.

Opplæringen skal gjentas når det er nødvendig.

Opplæringen skal gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)

§ 23A-2. Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold

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 i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Regelverk som gjelder for pålegg #4

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.



(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

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

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)

§ 5. Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Krav til dokumentasjon

Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.



Internkontroll innebærer at virksomheten skal:

Dokumentasjon

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. sørge for at de lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten | – |
| 2. sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer | – |
| 3. sørge for at arbeidstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes | – |
| 4. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet | må dokumenteres skriftlig |
| 5. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt | må dokumenteres skriftlig |
| 6. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene | må dokumenteres skriftlig |
| 7. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen | må dokumenteres skriftlig |
| 8. foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt | må dokumenteres skriftlig |

Internkontrollen skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Dokumentasjon som følger av krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, for eksempel instruksjer, tillatelser, kompetansebevis, sertifikater o.l. skal inngå.

Skriftlig dokumentasjon etter denne forskrift skal minst omfatte annet ledd nr. 4) til og med nr. 8) i denne paragraf.

Frivillige sertifikater kan også inngå som en del av dokumentasjonen.

Regelverk som gjelder for pålegg #5

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-3. Bedriftshelsetjeneste

(1) Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.



(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape et trygt arbeidsmiljø som fremmer god arbeidshelse.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

(5) Departementet kan i forskrift gi bestemmelser om at bedriftshelsetjeneste etter denne paragraf må godkjennes av Arbeidstilsynet og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten

- a. bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare,
- b. fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade forårsaket av arbeidet,
- c. bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser,
- d. bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser,
- e. bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging, i de tilfeller dette følger av lov eller forskrift, er begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv, eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det,
- f. bistår med individuell tilrettelegging, herunder med bistand i henhold til [arbeidsmiljøloven § 4-6](#),
- g. bistår med informasjon og opplæring om relevant arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak,
- h. bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.