



OS KOMMUNE
Rytrøa 14
2550 OS I ØSTERDALEN

Orgnr 943464723

Tilsynsrapport for OS KOMMUNE org.nr. 943464723

Vi viser til tilsyn med:

- OS SKOLE | org.nr. 875273582
- OS SKOLE SFO | org.nr. 988343137

Som vedlegg finner dere oversikt over sted, tid og deltakere på gjennomførte tilsyn.

#	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet	Varslet	19.06.2024
2	Pålegg - HMS arbeid - opplæring i bruk av avvikssystem	Varslet	19.06.2024
3	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	Varslet	17.09.2024
4	Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring	Varslet	17.09.2024
5	Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering	Varslet	17.09.2024
6	Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak	Varslet	17.09.2024
7	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	Varslet	19.06.2024
8	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	17.09.2024

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, oppvekstsjef, verneombud, tillitsvalgt, SFO-leder og en representant fra bedriftshelsetjenesten (BHT). 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.

Os barne- og ungdomsskole har ca 146 elever. Det er 100 på barneskolen og 46 på ungdomsskolen. Antall elever per klasse er mellom 11 og 18. En av kommunens barneskole ble lagt ned før forrige skoleår, og ble slått sammen med Os barne og ungdomsskole og er nå kommunens eneste skole. Den nedlagte skolen hadde ca 30 elever og fem ansatte. Personalgruppa består av ca 40 ansatte fordelt på 25 pedagoger og ni assistenter. Flere av assistentene har fagbrev og de jobber både på skole og SFO. SFO gir tilbud til ca 20 barn, og det ble sagt at antall barn har økt etter at det ble innført gratis SFO på 1.- og 2. trinn.

Det er en flerkulturell skole med ca 20 nasjonaliteter, og det ble opplyst om at det har vært et synkende elevtall de siste årene.

Organisering, ledelse, medvirkning og opplæring

Rektor har personalansvar for skolens ansatte, og de ansatte tilhører et eget team som deler teamkontor. Hvert team har en egen teamleder.

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

- teammøter. Assistentene deltar i varierende grad
- felles infomøte på tirsdager. Assistentene deltar ikke, men det skrives referat fra møtene



- medbestemmelsesmøte mellom tillitsvalgt og rektor. Det ble opplyst om at det har vært flere møter i høst på grunn av at rektor er ny i jobben
- assistentene har avsatt 15 minutter hver dag til planlegging og 30 minutter hver uke som kan brukes til møtedeltakelse på team

Det ble opplyst om at det ikke er faste møtepunkter mellom rektor og verneombud, men det har blitt gjennomført ved behov. Rektor har ikke gjennomført HMS-opplæring. Arbeidstilsynet veiledet i at arbeidstakere som er satt til å lede andre arbeidstakere skal ha nødvendig kompetanse innen HMS. Verneombud har gjennomført grunnkurs i HMS.

Arbeidsmiljøforhold

Det ble gitt følgende beskrivelse av arbeidsplassen; stor fleksibilitet, setter pris på kollegaene, yrkesprofesjonalitet og en kultur og vilje til å skape en god skole, det oppleves som en styrke at de ansatte er tilgjengelig for elevene, integrert kulturskole.

I tilsynet ble det også satt fokus på enkelte arbeidsmiljøforhold og risikofaktorer som kan oppleves som belastende og utgjøre en risiko for at arbeidstakerne utvikler arbeidsrelaterte helseskader.

- fysiske utforming av lokalene. Skolen holder til i gamle lokaler og det ble opplyst om at den fysiske utformingen av skolen ikke er optimalt utformet både med hensyn til rom, arbeidsplasser og ventilasjon. Det ble sagt at ny skole har vært på den politiske dagsorden siden 2015 og denne usikkerheten har tatt mye energi og har påvirket arbeidshverdagen til de ansatte. Det ble uttrykt et håp om start av bygging i 2025, men det er fortsatt noe usikkerhet knyttet til iverksettelse av byggeprosjektet. Arbeidstilsynet veiledet under tilsynet om at det ved eventuelle forsinkelser/ endringer i et planlagt byggeprosjektet, så må arbeidsgiver kartlegge og risikovurdere dagens arbeidsplasser og arbeidslokaler. Fysiske arbeidsmiljøbetingelser som bygning - og utstyrmessige forhold, inn klima, lysforhold, og støy skal inngå i en slik kartlegging og risikovurdering og arbeidsgiver må sørge for at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø sikkerhet og velferd er fullt forsvarlig.
- psykososiale og organisatoriske forhold. Se nærmere beskrivelse av funn under varsel om pålegg
- vold og trusler. Se nærmere beskrivelse av funn under varsel om pålegg

Systematisk HMS - arbeid

Kommunen har utarbeidet overordnede HMS rutiner og prosedyrer i avvikshåndtering, håndtering av trusler og vold mot ansatte, rutine for individuelle årsplaner med BHT og en oversikt over kommunens verneområder. I tilsynet ble det sagt at alle har fått opplæring i bruk av avvikssystemet, men det ble opplyst om at de har vært dårlig til å bruke systemet. Det ble også uttrykt at den overordnede prosedyren for håndtering av vold og trusler var lite kjent blant de ansatte.

Verneombudet har ikke avsatt tid til å utøve verneombudsrollen, og det har ikke blitt vurdert om verneombudet skal ha avsatt tid på tross av at verneombudet har hatt flere henvendelser inneværende år på grunn av utfordringer i arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøet har i inneværende skoleår blitt kartlagt gjennom en teamevaluering på høsten og i februar 2024 som vi har fått kopi av. Det ble opplyst om at det ikke har blitt utarbeidet en konkret handlingsplan, men det er gjennomført noen mindre endringer og konkrete tiltak uten at det er skriftlig dokumentert. Vernerunde skal i utgangspunktet gjennomføres hvert år, men ble sist gjennomført før pandemien, og har nå ikke blitt gjennomført på grunn av prosess med ny skole.



Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynet vurderer at virksomheten må gjøre noen forbedringer i sitt systematiske HMS arbeid og 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 OS 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 07.05.2024 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 2024/5934.

#1 Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Innen 19.06.2024 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver utfører systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Dette står i regelverket:

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

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

Dette har vi funnet hos dere:

OS SKOLE (875273582)

Kommunen har flere overordnede rutiner og prosedyrer for helse miljø og sikkerhet (HMS), men vi fikk inntrykk av at disse ikke nødvendigvis er kjent for de ansatte eller implementert på skolen. I mottatt dokumentasjon er det en beskrivelse av organisering av skolen og at personalansvar ligger til rektor og avdelingsleder, men hvordan ansvar, oppgaver og myndighet er fordelt for arbeidet med HMS er ikke beskrevet og framstår som uklart. Vi oppfattet at skolen ikke har utarbeidet egne HMS- mål og de har heller ikke et eget HMS-årshul/handlingsplan som beskriver ulike HMS- aktiviteter som skal gjennomføres i løpet av et år.

Det ble opplyst om at vernerunde skal gjennomføres hvert år, men sist gang dette ble gjennomført var før pandemien. Det finnes heller ingen rutine eller beskrivelse over når kartlegging og risikovurdering av aktuelle arbeidsmiljøfaktorer skal utføres. Eksempler på arbeidsmiljøfaktorer som skal kartlegges og risikovurderes er: vold og trusler, psykiske og emosjonelle belastninger, fysiske forhold som inneklimate, støy, kjemikalier og bruk av maskiner.

Videre kom det fra at det ikke var etablert faste møtepunkter mellom ledelsen og verneombudet på skolen.

Veiledning

Viser videre til våre nettsider om internkontroll og systematisk arbeid med helse- miljø og sikkerhet.

[Internkontroll - systematisk arbeid helse, miljø og sikkerhet](#)

OS SKOLE SFO (988343137)

Samme begrunnelse som for skole.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 sjettede ledd.

#2 Pålegg - HMS arbeid - opplæring i bruk av avvikssystem

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne får opplæring i bruk av avvikssystemet.



Innen **19.06.2024** må dere sende oss:

- Skriftlig bekreftelse på at opplæring er gitt
- Oversikt over innholdet i opplæringen
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig opplæring

Dette står i regelverket:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefare som kan være forbundet med arbeidet, og gi den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen.

Arbeidstakerne skal ha tilstrekkelig kunnskaper om, og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Opplæringen skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

Dette har vi funnet hos dere:

OS SKOLE SFO (988343137)

Samme begrunnelse som for skolen.

OS SKOLE (875273582)

Skolen bruker kommunens digitale avvikssystem. Det ble opplyst om at alle har tilgang og har fått opplæring i bruk av systemet, men det ble uttrykt at det var noe usikkerhet i bruken av systemet. Videre ble det sagt at skolen generelt har vært dårlig til å bruke systemet og at det trolig er underrapportering.

Vi fikk inntrykk av at det var usikkerhet rundt hva som skal meldes som avvik, og hvor terskelen skal ligge for å melde avvik både på det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet vurderer at avvikssystemet ikke fungerer optimalt. Intensjonen med et avvikssystem er at det skal fange opp brudd eller mulig brudd på lov- og forskriftskrav, og egne beskrevne rutiner. Slike avvik og uheldige hendelser kan brukes for å forebygge at nye uheldige hendelser oppstår, og for å iverksette risikoreduserende tiltak.

Veiledning

Viser videre til våre nettsider om avvik og avvikshåndtering for nærmere informasjon

[Avvik og avvikshåndtering](#)

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 2.

#3 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 17.09.2024 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 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:

OS SKOLE (875273582)

Under tilsynet ble det opplyst om at ansatte kan stå i situasjoner der de kan bli utsatt for vold og trusler. Eksempler på situasjoner som ble nevnt var; fysiske konfrontasjoner og stygg språkbruk fra elevene, det ble også uttalt at samhandling mellom skole og foresatte kan være belastende. Det ble imidlertid understreket at omfanget varierer.

Vi har fått kopi av en overordnet ROS - analyse for oppvekst i kommunen og den viser en oversikt over at ansatte kan bli utsatt for vold og trusler i skole og barnehage. ROS - analysen beskriver også noen generelle forebyggende tiltak. Arbeidsgiver kunne ikke dokumentere at det var gjennomført en kartlegging og risikovurdering av vold og trusler som tilfredstiller krav i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 A.

På bakgrunn av de funn som avdekkes i kartlegging og risikovurderingen må det utarbeides en handlingsplan som beskriver iverksatte og planlagte tiltak og hvem som har ansvar for gjennomføring.

Veiledning

I tilsynet informerte Arbeidstilsynet om Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23, og de spesifikke kravene som stilles til kartlegging og risikovurdering av vold og trusler.

Viser videre til våre nettsider om vold og trusler

[Temasider vold og trusler](#)



Risikovurderingsverktøy vold og trusler

OS SKOLE SFO (988343137)

Samme begrunnelse som for skolen.

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.

#4 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 17.09.2024 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 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:

OS SKOLE (875273582)

Under tilsynet kom det fram at ansatte på skolen kan være utsatt for vold og trusler i arbeidssituasjonen.

Det ble opplyst om at noen ansatte har deltatt på kurs i selvforsvar for noen år siden. I tillegg ble det sagt at alle ansatte i oppvekst har fått tilgang til et digitalt opplæringskurs, men innholdet i kurset er primært tilpasset til ansatte i helse.



På tilsynstidspunktet kunne ikke arbeidsgivere dokumentere at de ansatte har fått opplæring og øvelse i håndtering av vold og trusler som er tilpasset risikoforholdene ved skolen.

Veiledning

Arbeidstilsynet veileder om at opplæring av vold og trusler om vold kan ivaretas gjennom kommunikasjon, e-læring, refleksjon og skrivebordsøvelser. Imidlertid vil ikke dette oppfylle kravet til øvelse i håndtering av vold og trusselsituasjoner. Øvelsesbegrepet inneholder et praktisk element. Videre må aktiviteten være gjentakende med en viss regelmessighet for at det skal kunne defineres som øvelse.

Viser videre til vår nettsider om kravene til generell opplæring.

[Generelle krav til opplæring](#)

OS SKOLE SFO (988343137)

Samme begrunnelse som for skolen.

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.

#5 Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering

Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 17.09.2024 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering som omfatter psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet (se beskrivelse under om dette fant vi hos dere)
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Dette står i regelverket:

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.

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.



Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

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.

Dette har vi funnet hos dere:

OS SKOLE (875273582)

I tilsynet kom det fra at ansatte kan stå i krevende situasjoner som kan gi psykiske og emosjonelle belastninger. Det ble blant annet gitt følgende beskrivelse av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet:

- skolenedleggelse, sammenslåing av to skoler og debatt rundt kommunens skolestruktur har vært emosjonelt og psykisk belastende. De ansatte ved skolen kan oppleve at det er belastende å bli konfrontert med politiske beslutninger som omhandler skolestrukturen både på jobb, men også på fritid.
- stor usikkerhet knyttet til bygging av ny skole
- ansatte og ledelse ved skolen mottar ubehagelige meldinger gjennom skolens digitale meldingssystemet eller telefonsamtaler fra foresatte. Meldinger og telefonsamtaler kan komme inn hele døgnet også i ferier og helger, og de ansatte føler at det er en forventning om at meldinger og telefoner skal besvares
- lite samarbeid med skolens FAU etter sammenslåing av to skoler. Det ble imidlertid understreket under tilsynet at skole og FAU har gjennomført et møte for hvordan samarbeid skal være framover
- i perioder har skolen hatt høyt fravær



- skolen har ikke etablert faste møtepunkter mellom rektor og verneombud der HMS er tema

Vi har fått kopi av gjennomført teamevaluering fra februar 2024. Her er det nevnt flere relevante psykososiale og organisatoriske forhold, men det fremkommer ikke hvordan disse forholdene kan påvirke fysisk og psykisk helse.

Arbeidsgiver kunne ikke dokumentere at det er gjennomført en kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer i arbeidet.

Veiledning

I kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske forhold kan relevante forhold være:

- høye krav og lav kontroll
- rollekonflikt
- emosjonelle krav
- lite sosial støtte
- arbeidsrelatert stress

Vi viser videre til våre nettsider for nærmere informasjon.

[Arbeidsmiljømodellen](#)

[Organisatorisk arbeidsmiljø](#)

[Psykososialt arbeidsmiljø](#)

OS SKOLE SFO (988343137)

Samme begrunnelse som for skolen.

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

#6 Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan.

Innen 17.09.2024 må dere sende oss:

- Oversikt over gjennomførte tiltak som reduserer psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet og/eller
- Plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Dette står i regelverket:



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.

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.

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

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.

Dette har vi funnet hos dere:

OS SKOLE (875273582)

Dette pålegget må ses i sammenheng med pålegg # 5. Tiltak og plan skal bygge på en systematisk kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske risikofaktorer som kan gi arbeidsrelaterte muskel- skjelett og psykiske plager. Arbeidsgiver kunne ikke dokumentere en plan med gjennomførte tiltak eller en oversikt over planlagte risikoreducerende tiltak som vil ivareta arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

OS SKOLE SFO (988343137)

Samme begrunnelse som for skolen.



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

#7 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

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

Innen 19.06.2024 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 med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Planen skal være basert på de eksponeringer og arbeidsmiljøutfordringer som finnes i 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:

OS SKOLE (875273582)

Vi har mottatt en prosedyre for individuell årsplan mellom BHT og virksomhet og den beskriver at virksomhetsleder er ansvarlig for prosedyren, og at det utarbeides en individuell årsplan mellom BHT og virksomheten. I tillegg har vi fått kopi av en handlingsplan mellom BHT og skolen. Planen viser en oversikt over hvilke tjenester BHT kan tilby, men det fremgår ikke hvilke konkrete aktiviteter BHT skal bistå skolen med i 2024. Det ble sagt under tilsynet at det er planlagt at BHT skal bistå skolen med risikoanalyser, men dette er ikke beskrevet i handlingsplanen for 2024.

Veiledning

Viser videre til våre nettsider som beskriver hva en plan skal innholde.

[Plan for bedriftshelsetjenesten \(BHT\) sin bistand i virksomheten](#)

OS SKOLE SFO (988343137)

Samme begrunnelse som for skolen.



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

#8 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

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

Innen 17.09.2024 må dere sende oss:

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

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:

OS SKOLE (875273582)

Arbeidstilsynet vurderer at det er nødvendig at dere trenger bistand fra bedriftshelsetjenesten til gjennomføring av:

- Pålegg # 3 - vold og trusler og uheldige belastninger -kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan
- Pålegg # 5 - kartlegging og risikovurdering psykososiale og organisatoriske faktorer
- Pålegg # 6 - plan og tiltak psykososiale og organisatoriske faktorer

OS SKOLE SFO (988343137)

Samme begrunnelse som for skolen.

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

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 2024/5934. 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:
OS SKOLE, Håkonsbakken 3, 2550 OS I ØSTERDALEN
OS SKOLE SFO, Håkonsbakken 3, 2550 OS I ØSTERDALEN



VEDLEGG: Sted, tid, og deltagere på gjennomførte tilsyn

- OS SKOLE | org.nr. 875273582

Sted: Os skole, Håkonsbakken 3, 2550 OS I ØSTERDALEN

Når: 03.04.2024

Fra dere: Geir Moseng (rektor), Randi Riise (tillitsvalgt), Roger Nilsen (bedriftshelsetjeneste), Ivar W. Belsaas (SFO-leder), Martin Løvø (oppvekstsjef) og Ingmar Lingsell (verneombud)

Fra Arbeidstilsynet: Agnete Tøruddbakken (seniorinspektør) og Kathrine Gylthe Berget (seniorinspektør)

- OS SKOLE SFO | org.nr. 988343137

Sted: Os skole, Håkonsbakken 3, 2550 OS I ØSTERDALEN

Når: 03.04.2024

Fra dere: Geir Moseng (rektor), Randi Riise (tillitsvalgt), Roger Nilsen (bedriftshelsetjeneste), Ivar W. Belsaas (SFO-leder), Martin Løvø (oppvekstsjef) og Ingmar Lingsell (verneombud)

Fra Arbeidstilsynet: Agnete Tøruddbakken (seniorinspektør) og Kathrine Gylthe Berget (seniorinspektør)