



Vår dato: 08.05.2025

Vår referanse: 2025/18213

Vår saksbehandler: Agnete Tørudbakken, tlf. 99015293

TYNSET KOMMUNE

Torvgata 1

2500 TYNSET

Organisasjonsnummer 940837685

Tilsynsrapport for TYNSET KOMMUNE org.nr. 940837685

Vi viser til tilsyn med TYNSET UNGDOMSSKOLE org.nr. 974570076 (underenhet)

Sted:	Skolegata 1, 2500 TYNSET
Når:	29.04.2025
Til stede fra dere:	Stian Nystuen (rektor), Gøril Storeng (ass.rektor), Tor Einar Skjærstad (verneombud), Linda Brennmoen (tillitsvalgt) og Roger Nilsen (bedriftshelsetjeneste)
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Agnete Tørudbakken (seniorinspektør)

Nr.	Reaksjon	Status	Frist for tilbakemelding	Frist for oppfyllelse
1	Pålegg - Kompetanse - arbeidstaker som er satt til å lede andre	Varslet	29.05.2025	30.09.2025
2	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	Varslet	29.05.2025	30.09.2025
3	Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring	Varslet	29.05.2025	15.10.2025

Nr.	Reaksjon	Status	Frist for tilbakemelding	Frist for oppfyllelse
4	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	29.05.2025	30.09.2025

Forklaring til kolonnen «status»

Varslet: Betyr at dere har mulighet til å kommentere eller gi opplysninger vi bør vurdere, før vi fattet et vedtak.

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 i virksomheten. Rapporten er basert på opplysninger som kom fram i tilsynet og skriftlig 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

Tynset ungdomsskole har 231 elever fordelt på tre trinn. Antall elever per klassetrinn varierer fra 86 til 66 elever. Det er et team per klassetrinn, og pedagoger og assistenter/fagarbeidere tilhører alle et team. Det er ca 25 elever per klasse og alle klasser har to kontaktlærere.

Personalgruppa består ca 40 ansatte som er fordelt på pedagoger, andre med høgskoleutdanning, fagarbeidere/assistenter og en merkantilt ansatt. Renhold, vaktmester og helsesykepleier er organisatorisk tilknyttet andre enheter i kommunen, men vi fikk inntrykk av at disse hadde fast tilknytning til skolen og at rektor sørget for å gi de nødvendig informasjon. Det ble opplyst om at rektor skal slutte i stillingen før sommeren, og at assisterende rektor skal konstitueres som nye rektor.

Ledelse, organisering, medvirkning og opplæring

Skolen ledes av rektor og assisterende rektor. Rektor har det overordnede ansvaret, men personalansvaret er fordelt mellom rektor og assisterende rektor. Hvert team har en teamleder. Teamleder har ikke personalansvar, men fungerer som et bindeledd mellom ledelse og ansatte på det enkelte team.

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

- styringsgruppemøte 1 gang i måneden. Her deltar rektor, assisterende rektor og teamlederne
- temammøter
- personalmøter
- planleggingsdager
- skolen har etablert arbeidsmiljøgruppe. Her deltar verneombud, tillitsvalgt, rektor og assisterende rektor

Verneombud har god oversikt over verneområdet, og det er avsatt egen tid til å utøve rollen. Verneombud og rektor har gjennomført grunnopplæring i HMS.

Arbeidsmiljøforhold og systematisk HMS-arbeid

I tilsynet ble det kollegiale miljøet beskrevet som godt og det ble gitt følgende beskrivelse av arbeidsmiljøet; fellesskap, godt samarbeid, to- lærer system, kort avstand og åpen dør til ledelsen, god delingskultur, fungerer som en enhet, lavt fravær.

Det ble nevnt noen arbeidsmiljø - og risikofaktorer som kan oppleves som utfordrende og føre til uheldige belastninger og til fysiske og psykiske helseskader. Forhold om ble nevnt var; lite tilrettelagte arbeidsplasser, høy stemmebruk, plassmangel, ansatte kan stå i krevende elevsaker over tid, digitale plattformer forutsetter bruk av privattelefon.

Skolen bruker kommunens digitale avvikssystem, Compilo. Alle ansatte har tilgang til systemet, og avvik blir jevnlig satt på dagsorden i personalgruppa. Under tilsynet ga Arbeidstilsynet veiledning i hva hensikten med et avvikssystem er, og hvordan avvik kan brukes i det forebyggende HMS-arbeidet.

Arbeidsmiljøet kartlegges blant annet gjennom:

- arbeidsmiljøundersøkelse
- medarbeiderundersøkelse
- vernerunde omhandler i all hovedsak fysiske forhold
- ROS- analyse

Vi har fått kopi av handlingsplan etter vernerunde som beskriver risikoreduserende tiltak med ansvar og tidsfrist. Videre har vi fått kopi av gjennomført ROS- analyse som omhandler fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold. Vi veileder om at ved revidering av ROS analysen bør dere i større grad beskrive de faktiske arbeidsforholdene, og synliggjøre eventuelle forskjeller mellom ansattgrupper.

Skolen har en egen årsplan med bedriftshelsetjenesten (BHT). Planen inneholder noen forebyggende aktiviteter som BHT skal bistå skolen med i inneværende år.

Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynet vurderer at dere utøver et godt systematisk HMS arbeid på flere områder, men det må gjøres noen forbedringer. Se nærmere beskrivelse under hvert enkelt pålegg. I forbedringsarbeidet er det viktig at arbeidsgiver involverer verneombud og arbeidstakerne.

For ordens skyld legger vi til at et tilsyn ikke innebærer en generell "godkjenning" av virksomhetens HMS-arbeid. Det er arbeidsgivers ansvar å sikre et kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid, slik at risikoen – både for den enkelte ansatte og for hele arbeidsmiljøet samlet - er akseptabel og lavest mulig ut fra arbeidets art.

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 29.05.2025 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 2025/18213.

#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 30.09.2025 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

Begrunnelse:

Under tilsynet ble det opplyst om at assisterende rektor ikke har fått tilstrekkelig 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 30.09.2025 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

Begrunnelse:

Arbeidstakere i grunnskolen tilhører en bransje der vold og trusler er en potensiell risikofaktor som følge av arbeidets art.

Under tilsynet erkjennes det at risikoen for å bli utsatt for vold og trusler i arbeidssituasjonen er tilstede, men på tilsynstidspunktet var forekomsten lav.

Vi har fått kopi av en utvidet kartlegging og risikovurdering av vold og trusler som viser enkelte situasjoner der vold og trusler kan forekomme, men vi vurderer at den ikke tar tilstrekkelig hensyn till alle krav i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 A. En kartlegging og risikovurdering må jevnlig revideres og synliggjøre risikobilde samlet sett, og hvilke utfordringer som finnes på ulike trinn og eventuelt mellom ansattgrupper på skolen.

Videre har vi fått oversikt over flere risikoreduserende tiltak som er iverksatt. Tiltaksplanen må oppdateres slik at den bygger på det som blir avdekket i en forbedret kartlegging og risikovurdering av vold og trusler. Tiltaksplanen skal være så konkret som mulig, med tidfestet aktiviteter. Planen må også beskrive hvem som har ansvar for gjennomføring av tiltakene. På denne måten kan tiltakene evalueres for å se om de har hatt ønsket effekt.

Veiledning

Viser videre til våre [Temasider om vold og trusler på arbeidsplassen](#) og vårt [Risikovurderingsverktøy vold og trusler](#). Vi anbefaler at dere bruker verktøyet som en sjekkliste for å kontrollere at alle kravene i forskriften blir vurdert.

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 15.10.2025 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

Begrunnelse:

I tilsynet kom det fram at det var planlagt noe opplæring og øvelse i vold og trusler. Dette er beskrevet som et tiltak i handlingsplan etter gjennomført vernerunde 2025, men vi fikk inntrykk av at tidspunkt og innhold for opplæring og øvelse ikke var avklart på tilsynstidspunktet.

Arbeidstilsynet mener at opplæringen og øvelse må settes i et system som sørger for at arbeidstakerne, jevnlig gjennomgår opplæring og praktisk øvelse i håndtering av vold og trusler. Hvilke behov for opplæring og øvelse de ansatte har vil bli avdekket gjennom en kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold. Det må også utarbeides en plan som sikrer at nyansatte og vikarer får tilstrekkelig opplæring og øvelse i å håndtere ulike situasjoner og hendelser.

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 arbeidsmiljøet

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 - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

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

Innen 30.09.2025 må dere sende oss:

- Beskrivelse av når, hvordan, med hvilken kompetanse og i hvilket omfang bedriftshelsetjenesten har bistått med gjennomføring av påleggene

Begrunnelse:

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

- Pålegg 2 - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

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 2025/18213. Les mer om eDialog: [Send og motta post \(arbeidstilsynet.no\)](#).

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 Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjonene vi kan gi: [Tilsyn \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Monica Wiig Kolstad
seksjonsleder

Agnete Tørudbakken
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert

Postadresse: Postboks 4720 Torgarden, 7468 Trondheim, Norge
Telefon: +47 73 19 97 00
Organisasjonsnummer: 974 761 211
www.arbeidstilsynet.no

Kopi til:
TYNSET UNGDOMSSKOLE, Skolegata 1, 2500 TYNSET

VEDLEGG: Regelverkstekst

Regelverket er hentet fra lovdata.no og gjelder forhold omtalt i brevet. [Regelverket finnes også på arbeidstilsynets nettsider \(arbeidstilsynet.no\)](#), 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:

- 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.

§ 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, 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

§ 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, unnlaterse 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)

§ 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.