



Arbeidstilsynet

Vår dato: 16.05.2025

Vår referanse: 2025/18234

Vår saksbehandler: Kathrine Gylthe Berget, tlf. 97745393

OS KOMMUNE

Rytrøa 14

2550 OS I ØSTERDALEN

Organisasjonsnummer 943464723

Tilsynsrapport for OS KOMMUNE org.nr. 943464723

Vi viser til tilsyn med OS KOMMUNE TJENESTE FOR FUNKSJONSHEMMEDE RYTRØA 2 org.nr. 973686879 (underenhet)

Sted:	Rytrøa 2, 2550 OS I ØSTERDALEN
Når:	29.04.2025
Til stede fra dere:	Kathrine Ness (teamleder), Liss Nygård (Avdelingsleder TFF) og Petra Marie Narjord Sønes (Virksomhetsleder Helse- og omsorgstjenesten)
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Kathrine Gylthe Berget (seniorinspektør)

Nr.	Reaksjon	Status	Frist for tilbakemelding	Frist for oppfyllelse
1	Pålegg - Verneombud - valg	Varslet	06.06.2025	30.06.2025
2	Pålegg - Verneombud - opplæring	Varslet	06.06.2025	30.09.2025
3	Pålegg - Kompetanse - arbeidstaker som er satt til å lede andre	Varslet	06.06.2025	30.09.2025

Vår referanse: 2025/18234

Side 1 av 17

Nr.	Reaksjon	Status	Frist for tilbakemelding	Frist for oppfyllelse
4	Pålegg - Muskel-, skjelett- og psykiske plager, - kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak	Varslet	06.06.2025	01.10.2025
5	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	06.06.2025	01.10.2025
6	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	Varslet	06.06.2025	30.06.2025

Forklaring til kolonnen «status»

Varslet: Betyr at dere har mulighet til å kommentere eller gi opplysninger vi bør vurdere, før vi fatter 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 fant sted på sykehjemmet, med deltakelse fra virksomhetsleder, avdelingsleder og teamleder/ansattes representant. Verneombudet var ikke til stede, da vedkommende for tiden er engasjert i andre arbeidsoppgaver. Rapporten er basert på muntlige opplysninger gitt under møtet. Det ble ikke fremlagt skriftlig dokumentasjon i forbindelse med tilsynet.

Om virksomheten

Tjenesten er lokalisert på Rytrøa i Os sentrum og yter tjenester til barn og voksne i alderen 3–67 år. Personalet arbeider på ulike arenaer, og tjenestene gis der brukeren har behov. Dette inkluderer:

- Avlastning for barn på Rytrøa samt på Røros
- Leiligheter med heldøgns omsorg
- Tjenester i brukers hjem
- Kopparleden aktivitetssenter

- TOS ASVO

TFF er den største avdelingen innen helse i kommunen. Det ble opplyst at 42 ansatte inngår i grunnturnus. Personalgruppen har variert fagbakgrunn, inkludert vernepleiere, sykepleiere, fagarbeidere og ansatte med pedagogisk utdanning. De ansatte jobber turnus dag/kveld, og det er ansatte egne nattevakter.

Avdelingsleder har det daglige ansvaret for personal, HMS og fag. Det er i tillegg ansatt fagledere og teamledere med særlig ansvar for ivaretagelse av medarbeidere.

Systematisk HMS-arbeid

Virksomhetsleder startet i jobben i 2024. Også avdelingsleder er ny i jobben. I tilsynet uttrykte virksomhetsleder at det har vært utfordrende å få oversikt over organisering og strukturen i kommunens HMS-arbeid.

Kommunen bruker Compilo. Det ble opplyst at systemet oppleves som lite brukervennlig, og at det er vanskelig å finne frem til dokumenter og rutiner. Arbeidstilsynet oppfatter at strategisk ledergruppe i kommunen har igangsatt arbeid med å forbedre oversikten, utvikle konkrete maler for kartlegginger, etablere årshjul for HMS-aktiviteter og utarbeide en personalhåndbok.

Det er etablert en arbeidsmiljøgruppe (AMG) bestående av leder, verneombud og tillitsvalgt. Gruppen skal møtes fire ganger i året. Arbeidstilsynet oppfatter at oppgavene til AMG ennå ikke er tilstrekkelig systematisert.

Det er etablert et trykkestemteam med særlig ansvar for TKH. Teamet organiserer årlige kurs for alle ansatte innen helse og omsorg. Det er også utviklet en digital portal som verktøy for ansatte, med tilgang til teori, prosedyrer, case og øvingsmoduler. Arbeidstilsynet oppfatter at teamet fungerer godt og at de får positive tilbakemeldinger fra ansatte på arbeidet.

Arbeidstilsynet etterspurte dokumentasjon på kartlegging og risikovurdering av relevante risikofaktorer. Dette kunne ikke fremlegges. Virksomhetsleder og avdelingsleder var usikker på når siste kartlegging og risikovurdering ble gjennomført, samt hvilke forventninger kommunen har til hyppighet og gjennomføring av ulike HMS-aktiviteter.

Arbeidsmiljøutfordringer

Det ble under tilsynet fremhevet at de ansatte har varierte og meningsfulle arbeidsoppgaver. Samtidig kan arbeidet være krevende og emosjonelt belastende.

Arbeidstilsynet vurderer at det er iverksatt flere forebyggende tiltak, herunder ansettelse av teamledere, opplæring og trening i TKH og gjennomføring av programmet «En bra dag på jobben»

Det er imidlertid flere mangler knyttet til det systematiske HMS-arbeidet. Vi viser til det utsendte varselet om pålegg for nærmere detaljer

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 06.06.2025 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.

#1 Pålegg - Verneombud - valg

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne velger verneombud. Ved virksomheter med mindre enn 5 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning.

Innen 30.06.2025 må dere sende oss:

- Skriftlig bekreftelse på hvem som er valgt som verneombud, eventuelt kopi av skriftlig avtale om annen ordning

Begrunnelse:

I tilsynet kom det frem at det ikke var et fungerende og tilstedeværende verneombud på avdelingen.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven § 6-1 første ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-2

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#2 Pålegg - Verneombud - opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å ivareta vervet på en forsvarlig måte.

Innen 30.09.2025 må dere sende oss:

- **Vilkår (hovedregel)**
- Kursbevis med oversikt over faglig innhold og dokumentasjon på kursets lengde, minimum 40 timer.
- Beskrivelse av hvordan det faglige innholdet har sørget for at verneombudet:
 - har en forståelse av hva et fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer,
 - har forståelse for de ulike rollene i arbeidslivet
 - har kunnskap om HMS-arbeid
 - har evne til å kunne identifisere og risikovurdere relevante arbeidsmiljøfaktorer i egen virksomhet/verneområde for å kunne forebygge skader og ulykker
 - kjenner til arbeidsmiljøregelverket
- Beskrivelsen må omfatte tidsangivelse for de ulike delene av kurset samt redegjørelse for de læringsmetoder som er benyttet

Begrunnelse:

Verneombudet som velges skal gjennomføre lovpålagt verneombudsopplæring

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd

- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 og 3-19

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#3 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:

I tilsynet kom det frem at avdelingsleder var ny i jobben, og har ikke gjennomført HMS-opplæring for leder.

Det er brudd på følgende regelverk:

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

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#4 Pålegg - Muskel-, skjelett- og psykiske plager, - kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak

Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøfaktorer som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver lage planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 01.10.2025 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av faktorer i arbeidet som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager
- Kartleggingen skal ta utgangspunkt i konkrete arbeidsoppgaver og arbeidssituasjoner dere har og synliggjøre forskjeller mellom grupper av ansatte.
- Vurdering av risiko må minimum omfatte:
 - Arbeid i ensformige og belastende stillinger
 - Tungt fysisk arbeid
 - Løft i ubekvemme stillinger
 - Høye krav, lav kontroll og liten medvirkning
 - Rollekonflikter
 - Forholdet til leder
 - Emosjonelle krav
 - Mobbing
 - Sosial støtte

- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Kritiske hendelser, ulykker, vold og trusler
- Beskrivelse av hvordan risiko for muskel og skjelettplager samt psykiske plager skal vurderes ved arbeid i andres hjem, dersom slikt arbeid er aktuelt
- Oversikt over gjennomførte og planlagte tiltak. Tiltakene skal samsvare med funn i risikovurderingen. Alle tiltak skal oppgis med ansvarlig og tidsfrist for gjennomføring/evaluering.
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Ergonomisk belastende arbeid skal vurderes etter kravene i forskrift om utførelse av arbeid § 23-1. Vurderingene må ta hensyn til samlet belastning og arbeidstid.

Risiko for vold trusler og uheldige belastninger skal vurderes etter kravene i forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1.

Begrunnelse:

Under tilsynet kom det frem at det ikke er gjennomført noen systematisk kartlegging eller risikovurdering knyttet til arbeidsrelaterte risikofaktorer i nyere tid. Dokumentasjon fra tidligere risikovurderinger kunne ikke fremlegges

Det ble oppgitt at de ansatte utfører arbeidsoppgaver som kan medføre risiko for helseplager. De arbeider tett på brukere med ulike utfordringer og i varierende miljøer.

I vilkårslisten har vi identifisert arbeidsmiljøfaktorer som, basert på forskning, er kjent for å kunne bidra til muskel- og skjelettplager samt psykiske belastninger. Disse skal som et minimum vurderes. Listen er ikke uttømmende.

Det er viktig å også vurdere den samlede belastningen. Selv om hver enkelt risikofaktor isolert sett ikke nødvendigvis utgjør en høy risiko, kan den totale belastningen likevel være betydelig.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 7-1 og 10-2
- internkontrollforskriften § 5 første ledd

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 01.10.2025 må dere sende oss:

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

Begrunnelse:

I tilsynet kom det fram at virksomheten i liten grad har benyttet BHT i det systematiske HMS-arbeidet. Arbeidstilsynet vurderer at BHT skal bistå i arbeidet med pålegg # #4 Pålegg - kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak

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.

#6 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

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

Innen 30.06.2025 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.

Begrunnelse:

Vi har ikke mottatt kopi av plan som viser hvordan bedriftshelsetjenesten skal bistå TFF i det systematiske arbeidet.

Det er brudd på følgende regelverk:

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

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 2025/18234. Les mer om eDialog: [Send og motta post \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.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 \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no).

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Monica Wiig Kolstad
seksjonsleder

Kathrine Gylthe Berget
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:

OS KOMMUNE TJENESTE FOR FUNKSJONSHEMMEDE RYTRØA 2, Rytrøa 2, 2550 OS I
ØSTERDALEN

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)

§ 6-1. Plikt til å velge verneombud

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven, skal det velges verneombud. Ved virksomhet med færre enn 5 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med flere enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.

(2) Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

(3) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

(4) Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudets funksjonstid.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 3-2. Valg av verneombud

Verneombudene skal velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold.

Verneombudene velges av og blant arbeidstakere innenfor hvert verneområde. Med unntak av virksomhetens øverste daglige leder har alle arbeidstakere stemmerett. Grupper av arbeidstakere som arbeider på flere verneområder, kan velge egne verneombud for områder som ikke dekkes av andre verneombud.

På verneområder hvor en lokal fagforening alene organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan fagforeningen utpeke verneombudet. På verneområder hvor flere fagforeninger til sammen

organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke verneombudet.

Ellers velges verneombudene ved flertallsvalg. Valget ledes av et valgstyre for hele virksomheten. Valgstyret skal bestå av fra en til tre personer. Valgstyret utpekes av arbeidsmiljøutvalget. I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, utpekes valgstyret av lokal fagforening. Er det flere lokale fagforeninger, utpekes valgstyret av fagforeningene i fellesskap. Blir fagforeningene ikke enige, utpekes valgstyret av arbeidsgiveren. Finnes det ingen lokale fagforeninger, utpekes valgstyret av arbeidsgiveren.

Enhver arbeidstaker innen verneområdet og lokale fagforeninger som organiserer arbeidstakere innen vedkommende verneområde, har rett til å foreslå kandidater. Valgstyret skal gjøre kandidatens navn samt forslagsstilleren kjent før valget. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning. For øvrig fastsetter valgstyret regler for valget med mindre virksomhetens arbeidsmiljøutvalg fastsetter slike regler.

Dersom arbeidstakere motsetter seg å velge verneombud, utpeker arbeidsgiveren verneombud. Dette verneombudet fungerer inntil arbeidstakerne har valgt verneombud etter reglene ovenfor, men ikke for mer enn to år om gangen.

I virksomheter som skal opprette arbeidsmiljøutvalg, men ennå ikke har gjort det, gjelder bestemmelsene i [§ 3-1](#) første ledd andre punktum og andre ledd, og denne bestemmelses fjerde ledd femte punktum og følgende, inntil utvalget er opprettet.

Regelverk som gjelder for pålegg #2

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

§ 6-5. Utgifter, opplæring mv.

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen.

(2) Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.

(3) Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter [§ 10-4](#), godtgjøres som for overtidsarbeid.

(4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 3-18. Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte, jf. [arbeidsmiljøloven § 6-5](#) første ledd og [§ 7-4](#). Opplæringen skal

- a. gi deltakerne forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på deres arbeidsplass, arbeidsgivers og arbeidstakers roller og ansvar samt arbeidsmiljøutvalgets, verneombudets, bedriftshelsetjenestens og Arbeidstilsynets rolle og oppgaver,
- b. gi deltakerne kunnskap om det løpende helse, miljø- og sikkerhetsarbeidet basert på bred medvirkning, god dokumentasjon og systematikk,
- c. gi deltakerne kunnskap til å gjennomføre en enkel risikovurdering av fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet,
- d. gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet,
- e. gjøre deltakerne i stand til å identifisere de viktigste fysiske arbeidsmiljøfaktorene på egen arbeidsplass for å kunne redusere og forebygge skader og ulykker, blant annet når det gjelder ergonomi, støy og inneklima,
- f. gi en innføring og orientering om arbeidsmiljøloven og andre aktuelle lover og regler.

Brukes det kjemiske stoffer eller biologisk materiale slik som nevnt i [arbeidsmiljøloven § 4-5](#), skal det gis opplæring om de helsefarer stoffene kan medføre.

Det skal gis ytterligere opplæring i emner nevnt i første og andre ledd som særlig er av betydning for arbeidsmiljøet i vedkommende virksomhet, i den utstrekning dette er nødvendig for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal kunne utføre sine verv på forsvarlig måte.

Det bør også gis spesiell opplæring av verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer. Hovedverneombudet skal ha minst samme opplæring som andre verneombud i virksomheten og i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene etter forskriften her [§ 3-5](#).

§ 3-19. Varighet av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Opplæringens varighet skal være minst 40 timer. Det kan avtales en kortere opplæring enn 40 timer, dersom partene i fellesskap er kommet fram til at det er forsvarlig ut fra en vurdering av problemenes karakter og omfang.

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.

§ 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 #4

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.

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) 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.

(2) 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.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

(6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.

(8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjenning, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning.

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.

§ 10-2. Forebygging av skader ved ergonomisk belastende arbeid

Arbeidsgiver skal gjennomføre nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere forekomsten av belastende og helseskadelig manuelt arbeid, herunder iverksette utviklingstiltak, jf. [§ 2-1](#) andre ledd. Tiltakene skal ta utgangspunkt i arbeidet som utføres og omfatte faktorer som:

- organisering av arbeidet,
- lokaler,
- inventar,

- utstyr, herunder tekniske hjelpemidler,
- samarbeidsrelasjoner, og
- styrings- og planleggingssystemer som bidrar til å påvirke arbeidstakt og arbeidsinnhold.

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 sikkerhets- lovgivningen	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 instruksjoner, 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.

Regelverk som gjelder for pålegg #6

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

§ 13-3. Planer, årsrapporter og meldinger

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide følgende dokumentasjon som skal inngå i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:

- a. planer og årsrapporter for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten,
- b. periodevise meldinger og resultater av kartlegginger, risikovurderinger, målinger o.l. som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater,
- c. rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner og tilretteleggingstiltak