



Arbeidstilsynet

Vår dato: 03.01.2025
Vår referanse: 2023/40931
Vår saksbehandler: Hani Zarabi, tlf. 99441504

BÆRUM KOMMUNE
Postboks 700
1304 SANDVIKA
Organisasjonsnummer 935478715

Oppfølging av tilsyn - BÆRUM KOMMUNE org.nr. 935478715

Vi viser til tilsyn med:

- BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 2 | org.nr. 995918072
- BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 1 | org.nr. 995918021

#	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - HMS arbeid - avviksrutine	Vedtatt	01.04.2025
2	Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak	Vedtatt	01.04.2025
3	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	Vedtatt	01.04.2025
4	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Vedtatt	01.04.2025

Forklaring til kolonnen «status»

Vedtatt: Betyr at vi har besluttet å kreve opplysninger, gi pålegg, tvangsmulkt, stans eller overtredelsesgebyr. En ev. frist finner dere i tabellen over og lenger nede i brevet. Vedtak kan påklages.

Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 28.11.2024 fikk dere frist til 20.12.2024 for å komme med kommentarer. Vi har ikke mottatt kommentarer fra dere.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljølovens § 18-6 til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgende pålegg:

#1 Pålegg - HMS arbeid - avviksrutine

Arbeidsgiver skal iverksette rutine for avvikshåndtering. Arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte skal medvirke i å utarbeide rutinen. Arbeidstakerne skal gjøres kjent med rutinen.

Innen 01.04.2025 må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvilke tiltak arbeidsgiver har iverksatt for å sikre at avvik registreres og følges opp
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver skal sikre at rutinen for å registrere avvik fungerer etter hensikten
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, og spesielt verneombud og tillitsvalgte har medvirket til iverksettelsen av rutinen
- Beskrivelse av hvordan rutinen er gjort kjent for arbeidstakerne

Begrunnelse:

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 2 (995918072)

Samme begrunnelse som over.

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 1 (995918021)

Arbeidstilsynet har fått kopi av kommunens avviksrutine, men vår vurdering er at denne rutinen ikke er tilstrekkelig iverksatt i Atriumsgården omsorgsbolig. I tilsynet ga dere uttrykk for at det meldes få HMS-avvik, og at det er en oppfatning av at de ansatte kanskje er usikre på hva et avvik er hos dere. Selv om Arbeidstilsynet oppfattet det slik at avvik er et eget punkt på agendaen i personalmøtene, så er vårt inntrykk imidlertid at rutinen ikke er tilstrekkelig iverksatt hos dere.

Veiledning:

Det er viktig å fortsette arbeidet med å skape en kultur hvor det å melde avvik er en integrert del av forbedringsarbeidet. Blant annet utgjør avvik et viktig grunnlag for kartlegging og risikovurdering av faktorer i arbeidsmiljøet, og synliggjør forhold i de ansattes arbeidshverdag. For å få dette til er det viktig at alle ansatte involveres i arbeidet med å skape en kultur hvor det å melde avvik oppleves som trygt og etterspørres. For eksempel gjennom å diskutere hva som vil være typiske avvik hos dere og dialog om ulike toleranseterskler. Fra Arbeidstilsynets ståsted er det viktig at terskelen for å melde avvik ikke er for høy.

Det er brudd på følgende regelverk:

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

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#2 Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstakere er utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. På denne bakgrunn skal det utarbeides planer og iverksettes nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 01.04.2025 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket

Begrunnelse:

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 1 (995918021)

Arbeidstilsynet har fått en oversikt over meldte HMS-avvik for det siste halvåret. Tids- og arbeidspress er forhold det er meldt flest avvik på.

Kjernevirksomheten deres er å gi vedtatte tjenester til den enkelte beboer. Arbeidet innebærer imidlertid også mange uforutsette hendelser som påvirker de planlagte arbeidsoppgavene som skal utføres. Ett eksempel på det er beboer som har falt og trenger hjelp.

I tilsynet bekreftet dere at ansatte kjenner på høy grad av tids- og arbeidspress. Noen av forholdene som er beskrevet i dokumentasjonen og som kom frem i tilsynet var:

- lange arbeidslister per vakt
- vanskelig å få tak i vikarer ved fravær, særlig i helgene
- tar tid å få hjelpemidler på plass
- usikkerhet knyttet til rett på antall pauser og varigheten av pauser
- ansatte må følge opp uforutsette hendelser i tillegg til at arbeidslistene skal følges
- ansatte gjør mer for beboerne enn det vedtaket tilsier

Av dokumentasjonen og opplysninger som kom frem i tilsynet, har tids- og arbeidspresset blant annet følgende konsekvenser for de ansatte:

- mye stress for å rekke lunsj
- manglende tid til å melde avvik
- økt stress ved færre ansatte på jobb
- går utover ansattes integritet som helsepersonell (dårlig samvittighet og følelse av utilstrekkelighet, emosjonelle belastninger)
- avviker fra tiltaksplaner
- tyr til uheldige/raske løsninger ved stell/løft av pasienter

- opplevelse av manglende tid til kompetansetiltak og faglig oppdatering (gjennomføre e-læringskurs, lese rutiner og prosedyrer)
- sykefravær

Dere kan ikke i tilstrekkelig grad vise til at det er gjennomført en risikovurdering av arbeidsforholdene som kan utsette arbeidstakerne for helseskadelig tids- og arbeidspress, eller at tiltak og handlingsplan er utarbeidet på bakgrunn av dette.

Vi vurderer at følgende forhold bør inngå som en del av kartleggingen og risikovurderingen av arbeidsrelatert tids- og arbeidspress:

- Mangelfull bemanning/nyrekruttering
- Mulighet til å leie inn vikarer
- Ubalanse mellom oppgaver og ressurser til å utføre disse
- Arbeidstakere utfører flere oppgaver enn planlagt og/eller oppgaven tar mer tid enn avsatt tid
- Oppgaver må forskyves
- Det settes ikke av tid til uforutsette hendelser
- Ikke tid til å benytte hjelpemidler og følge opp i henhold til etablerte rutiner
- Manglende tid til opplæringstiltak, faglig arbeid, erfaringsutveksling, rapportering, arbeidsmiljøarbeid m.v.

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 2 (995918072)

Samme begrunnelse som over.

Det er brudd på følgende regelverk:

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

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#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 01.04.2025 må dere sende oss:

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

Begrunnelse:

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 1 (995918021)

I tilsynet ble det bekreftet at ansatte har risiko for å bli utsatt for vold, trusler om vold og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. I tilsynet ble det beskrevet situasjoner der beboere har utagert mot de ansatte både verbalt og fysisk.

Arbeidstilsynet har fått en kartlegging og risikovurdering som dere har gjort rundt en krevende beboersak. Vi har også fått overordnet kartlegging og risikovurdering for Atri 2 og Atri 3. Atri 2 har kartlagt noe i forbindelse med vold, trusler om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Vi har imidlertid ikke mottatt kartlegging og risikovurdering som ivaretar kravene i forskrift om utførelse av arbeid, [kapittel 23A](#).

Minimumskravene i forskriftens § 23A-1 er:

- 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

Etter kartleggingen må dere vurdere risiko. Som en del av arbeidet er det viktig at dere beskriver hva risikoen består i, og synliggjør hvilke mulige helsebelastninger og andre konsekvenser ansatte kan få dersom de utsettes for de ulike risikofaktorene. Det må foretas en konkret vurdering ut fra den virksomhet som drives og de aktiviteter som utøves. På bakgrunn av risiko må det utarbeides forebyggende tiltak. Tiltakene skal være konkrete og tidfestet, og det skal fremgå hvem som er ansvarlig for gjennomføringen.

Veiledning:

- [Verktøy og veiledning for kartlegging og risikovurdering av vold og trusler](#)
- [Informasjon om vold og trusler på arbeidsplassen](#)
- [Alenearbeid](#)

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 2 (995918072)

Samme begrunnelse som over.

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.

#4 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

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

Innen 01.04.2025 må dere sende oss:

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

Begrunnelse:

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 2 (995918072)

Samme som over.

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 1 (995918021)

Vi viser til Bærum kommunes BHT-plan for kommunalsjefområde aldring og mestring: hjemmebaserte tjenester. Det går frem at flere tjenestesteder i 2024 skal motta bistand i forbindelse med forebygging av vold og trusler. BHT har ikke bistått Atriumsgården omsorgsbolig med kartlegging og risikovurdering av vold og trusler.

Arbeidstilsynet vurderer at bedriftshelsetjenesten skal bistå ved gjennomføring av følgende pålegg:

#2 Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak

#3 Pålegg - 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.

Dere kan klage

Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. Dere kan ikke reise søksmål før retten til å klage er prøvd, jf. forvaltningsloven § 27b. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

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 2023/40931. 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 vennlig hilsen

Arbeidstilsynet

Issam Bouiri, for
Monica Wiig Kolstad
seksjonsleder

Hani Zarabi
inspektør

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:

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 1, Postboks 700, 1304 SANDVIKA

BÆRUM KOMMUNE DISTRIKT SANDVIKA AVD ATRI 2, Postboks 700, 1304 SANDVIKA

BÆRUM KOMMUNE HJEMMEBASERTE TJENESTER, Postboks 700, 1304 SANDVIKA

VEDLEGG: Regelverkstekst

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

Regelverk som gjelder for pålegg #1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Internkontroll innebærer at virksomheten skal:

Dokumentasjon

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

§ 4-1. 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, 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.

(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.

Regelverk som gjelder for pålegg #3

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 #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.