



LÆRINGSVERKSTEDET AS Avd. Alversund
Alvermarka 41
NO 5911 Alversund

Att. Cathrine Guntveit Opheim

Vi innvilger søknaden om samtykke, med vilkår

Saken gjelder Alver - gnr/bnr 137/724 - Alvermarka 41 - Søknad om samtykke.

Vi viser til søknad av 31.01.2022 om samtykke etter arbeidsmiljøloven § 18-9. Vi mottok søknaden fra NOVAFORM BERGEN AS på vegne av LÆRINGSVERKSTEDET AS Avd. Alversund.

Vi viser også til kontakt med ansvarlig søker Novaform Bergen AS v/ Lucyna Lubowska.

Søknaden omfatter tiltakstype Endring av bygg - annet og bygningstype Barnehage.

Bruksareal (BRA) for tiltaket er 359,2 m².

Tiltaket omfatter oppgradering av ventilasjonssystemet samt diverse ombygginger.

Følgende arbeider skal blant annet utføres:

- Etablering av ny, supplerende ventilasjonssystem som skal bidra til bedre luft kvalitet i hele barnehagen.
- Plan 1: Etablere ny personalgarderobe, samt nytt personalt toalett og dusj i tilknytning til ny garderobe.
- Plan 1: Lage om barne-toalett til vaskerom. -Lage om vaskerom til stellerom/toalett til Avd. Gruppe B.

Plan 1 (201,6m²) vil blant annet inneholde 2 avdelinger 0-3 år, rom for renholdsutstyr, personalgarderobe med dusj, personaltoalett, personal HC-toalett, kontor (11m²), kjøkken og spisested.

Plan 2 (157,6m²) vil blant annet inneholde 2 avdelinger 3-6 år og personalrom.

Det er ikke installert heis / løfteplattform i bygget.

Barnehagen har 16 ansatte, med 12 ansatte på jobb samtidig.

Vår behandling er basert på følgende mottatt dokumentasjon:

- Skjema.pdf
- TiltakshaverSignatur.pdf
- soknad-om-tillatelse-til-tiltak.pdf
- redegjørelse for arbeidsmiljøfaktorer.pdf



- ansattes medvirkning.pdf
- Målerapport 36.02 - 2 etg.pdf
- Målerapport 36.03 1etg.pdf
- Ventilasjon 1 etg.pdf
- Ventilasjon 2 etg.pdf
- Ventilasjon Arbeidstilsynet.odt
- Situasjonsplan.pdf
- TegningNyPlan.pdf
- TegningNyPlan1.pdf
- Mottatt tilleggsinformasjon datert 02.03.2022

Arbeidstilsynets vedtak

Arbeidstilsynet gir samtykke til planene, med vilkår som beskrevet nedenfor. Vedtaket har hjemmel i arbeidsmiljøloven §§ 18-9 og 18-6 sjette ledd og forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område § 12-2 første ledd.

Tiltakshaver må sørge for at vilkårene for dette samtykket blir fulgt opp, eventuelt i samarbeid med arbeidsgivere/leietakere, jf. arbeidsmiljøloven § 18-6 sjette ledd. Se også arbeidsplassforskriften § 1-3 fjerde ledd som regulerer utleiers ansvar.

Vedtaket om samtykke er kun gyldig hvis vilkårene nedenfor blir oppfylt. Arbeidstilsynet kan gjennomføre tilsyn for å kontrollere om vilkårene er oppfylt og om tiltaket er utført i samsvar med planene.

Vi gir samtykke på bakgrunn av de opplysningene og planene som framgår av søknaden. Merk at samtykke ikke er en godkjenning av bygningen, lokalene, arbeidsplassene eller det fysiske arbeidsmiljøet. Det er tiltakshaver/arbeidsgiver som har det løpende ansvaret for at lov og forskriftskrav blir overholdt, og for at arbeidsmiljøet er tilfredsstillende under bruk.

Arbeidstilsynets vurderinger

Vi vurderer blant annet at følgende forhold er ivaretatt i samsvar med krav:

- Medvirkning
- Trinnfri adkomst til plan 1
- Ventilasjon
- Kjønnssdelte toalett
- HC-toalett
- Rom for renholdsutstyr
- Spiserom
- Areal pr. arbeidsplass
- Dagslys og utsyn



- Personalrom i plan 2 har ikke direkte utsyn, men det er etablert 4 takvinduer som er solskjermet. Med hensyn til at ansatte er mye ute i friluft i løpet av arbeidsdagen, og at avdelingene / arbeidsplassene har dagslys og utsyn, har Arbeidstilsynet konkludert med at mangel på direkte utsyn i personalrommet er akseptabelt i denne konkrete saken.

Dere finner mer informasjon om kravene på www.arbeidstilsynet.no/tema/byggesak/veiledning-til-dokumentasjonskrav-ved-soknad-om-arbeidstilsynets-samtykke.

Begrunnelse for vilkår

Vi har ikke mottatt tilstrekkelige opplysninger om at universell utforming er i tråd med gjeldende krav. Derfor stiller vi vilkår med følgende begrunnelse:

Vilkår: Mekanisk personbefordring (heis o.l.)

Tiltakshaver skal sørge for at arbeidsplassen(e) er utformet, dimensjonert og innredet slik at det tas hensyn til at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten. Tilretteleggingen skal være i tråd med gjeldende lov- og forskriftskrav og forvaltningspraksis.

- Dere må sende redegjørelse og plantegning til Arbeidstilsynet så snart som mulig, og før tiltaket tas i bruk, jf. arbeidsmiljøloven § 18-5 første ledd. Dokumentasjonen skal vise at kravene er ivaretatt.

Krav til tilrettelagte atkomstveier og mekanisk personbefordring (heis o.l.)

Arbeidsmiljøloven § 4-1 femte ledd stiller et generelt krav til at atkomstveier skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten. I tillegg stilles det individuelle krav til tilrettelegging i de tilfellene der en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje osv., jf. § 4-6 første ledd.

Krav til tilrettelagte atkomstveier og mekanisk personbefordring (heis o.l.) framkommer av arbeidsplassforskriften § 2-4 og suppleres av forskriftens kommentardel, andre aktuelle bestemmelser i forskriften og veiledninger. Kravet gjelder både ved nybygging, ombygging og bruksendring.

Hensikten med tilretteleggingskravet er blant annet at alle arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne skal ha tilgang til hele arbeidsplassen på lik linje med andre arbeidstakere. Dette betyr at det må være trinnløse atkomster, heis eller annen mekanisk personbefordring i lokalene.

Hovedregelen er at det skal være trinnfri atkomst mellom alle etasjer i arbeidsbygg. At bygget blir tilrettelagt for at for eksempel heis kan monteres på et senere tidspunkt, aksepteres normalt ikke. Begrunnelsen for dette er blant annet at terskelen for å ansette arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne blir høyere hvis lokalene ikke allerede er tilrettelagt, og at tilrettelegging blir vanskeligere dersom en allerede ansatt arbeidstaker får midlertidig eller varig redusert bevegelighet. Tilrettelagt trinnfri atkomst mellom etasjene er nødvendig ikke bare for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, men også for å redusere risikoen for ergonomiske belastninger ved varetransport og liknende.

Tilretteleggingskravet gjelder så langt det er mulig og rimelig å tilrettelegge, og må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Det er åpnet for unntak i særskilte tilfeller.



Vi gjør oppmerksom på at kravene til tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne forvaltes strengt. Dere finner nærmere veiledning om kravene og hvordan de kan oppfylles, på www.arbeidstilsynet.no/tema/byggesak/sjekkliste-for-krav-til-fysisk-arbeidsmiljo/ og www.arbeidstilsynet.no/tema/byggesak/veiledning-til-dokumentasjonskrav-ved-soknad-om-arbeidstilsynets-samtykke/krav-til-heis-og-handicaptaolett/.

Her finner dere også lenker til det aktuelle regelverket.

Dette er ikke i samsvar med gjeldende krav

Der ikke installert heis e.l. mellom etasjene i virksomheten.

Begrunnelse for vilkår

Vi har ikke mottatt tilstrekkelige opplysninger om at kjønnsdelte garderober er i tråd med gjeldende krav. Derfor stiller vi vilkår med følgende begrunnelse:

Vilkår: Garderober

Tiltakshaver skal sørge for at tilfredsstillende garderober, atskilt for kvinner og menn, blir innredet og utstyrt i tråd med gjeldende forskriftskrav og forvaltningspraksis.

- Ved en eventuell inspeksjon av Arbeidstilsynet, må dere kunne legge fram redegjørelse og plantegning som viser at kravene er ivaretatt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-5 første ledd.

Krav til garderober med tilgang til dusj

Arbeidsplassforskriften § 3-2 stiller generelle krav til hvordan personalrom skal dimensjoneres og innredes. Forskriften sier blant annet at det skal tas hensyn til

- arbeidets art (bokstav a)
- det største antallet arbeidstakere som normalt bruker rommet samtidig (bokstav b)
- at virksomheten skal kunne sysselsette både kvinner og menn (bokstav d)
- at det i personalrom ikke skal plasseres eller installeres annet utstyr enn det som er knyttet til den naturlige virksomheten i rommet (bokstav d). Det betyr at det som hovedregel ikke er akseptert å blande ulike funksjoner, som plass til renholdsutstyr og garderober, i samme rom.

Særskilte krav til garderober framkommer av forskriftens § 3-4 og suppleres av forskriftens kommentardel, andre aktuelle bestemmelser i forskriften og veiledninger.

Alle har krav på garderobe, og hver arbeidstaker skal ha tilstrekkelig plass for å henge opp tøy o.l. Dersom forholdene gjør det nødvendig, skal det være atskilte skap for arbeidstøy og privattøy.

Arbeidstakerne skal ha mulighet til å låse inn tøyen sitt i arbeidstiden, og der det er nødvendig, skal det i tillegg være låsbare avlukker for verdisaker. Videre skal arbeidstakerne ha tilstrekkelig plass til å skifte klær, og garderoben(e) skal ha speil, nødvendig antall sitteplasser for skifte av klær og skotøy, og tilfredsstillende ventilasjon.



Virksomheter skal kunne sysselsette både kvinner og menn, og alle arbeidsplasser skal som hovedregel derfor ha atskilte garderober.

En atskilt garderobeløsning er særlig viktig i virksomheter der arbeidstakerne

- må skifte til eller fra arbeidstøy
- arbeider med stoffer som er giftige eller helsefarlige
- arbeider med stoffer som kan medføre smittefare, avsette lukt i tøy eller liknende

I slike tilfeller må selv små virksomheter vurdere atskilte garderober. Garderoben(e) bør ligge i tilknytning til vaskerom/dusj eller være kombinert med vaskerom.

Når det gjelder kravet til atskilte garderober, legger Arbeidstilsynet normalt ikke vekt på kjønns sammensetningen i virksomheten på søknadstidspunktet.

Vi gjør oppmerksom på at kravene til garderober forvaltes strengt. Dere finner nærmere veiledning om kravene og hvordan de kan oppfylles, på www.arbeidstilsynet.no/tema/byggesak/veiledning-til-dokumentasjonskrav-ved-soknad-om-arbeidstilsynets-samtykke/krav-til-garderober-pa-arbeidsplassen/. Her finner dere også lenker til det aktuelle regelverket.

Dette er ikke i samsvar med gjeldende krav

Søker opplyser at pr dags dato er det kun kvinner ansatt i barnehagen, derfor etableres ny garderobe med dusj og toalett kun for kvinner. Barnehagen er pålagt å legge til rette for begge kjønn, slik at begge kjønn kan søke arbeid og arbeide i virksomheten. Arbeidsplassen skal ikke være ekskluderende. Det skal være kjønnsdelte garderober med tilgang til dusj i et tiltak som denne barnehagen.

Kommunen kan gi igangsettingstillatelse når vårt samtykke er gitt

Kommunen kan gi igangsettingstillatelse når Arbeidstilsynets samtykke foreligger, jf. plan- og bygningsloven §§ 21-4 og 21-5.

Vi sender derfor kopi av dette brevet til ALVER KOMMUNE for å gjøre oppmerksom på at dere har fått Arbeidstilsynets samtykke etter arbeidsmiljøloven § 18-9.

Dere må betale gebyr

Tiltakshaver skal betale gebyr for Arbeidstilsynets saksbehandling. Vedtaket om gebyr er hjemlet i arbeidsplassforskriften § 9-1 og forskrift om administrative ordninger § 14-1.

Gebyr satsene avhenger av typen tiltak og størrelsen på bygget. Les mer om hvordan vi beregner gebyret, på www.arbeidstilsynet.no/tema/byggesak/gebyr-for-behandling-av-byggesaker.

Ut fra opplysningene i søknaden har vi plassert tiltaket i kategori 2b og fastsatt gebyret til kr 4221,-.

Vi sender faktura til oppgitt fakturamottaker LÆRINGSVERKSTEDET AS Avd Alversund, Alvermarka 41,



NO 5911 Alversund via Statens innkrevingsentral. Fristen for å betale vil være om lag fire uker. Hvis gebyret ikke blir betalt innen fristen, blir kravet tvangsinnkrevet. Da kommer omkostningsgebyrer i tillegg.

Dere kan klage

Dere kan klage på dette vedtaket, jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. Dere kan ikke reise søksmål før klageadgangen er prøvd, jf. forvaltningsloven § 27b.

For mer informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage, retten til å se dokumentene i saken og søksmål, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Gi informasjonen videre til arbeidsmiljøutvalget, verneombudet eller ansattes representant

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne medvirker i samtykkebehandlingen. Arbeidsmiljøutvalget og verneombudet har formelle roller som skal sikre slik medvirkning. Vi ber dere derfor om å gjøre arbeidsmiljøutvalget kjent med dette brevet. Hvis virksomheten ikke har arbeidsmiljøutvalg, ber vi dere om å gjøre verneombudet kjent med brevet. Har dere inngått avtale om annen ordning enn å ha verneombud, skal dere gi kopi av brevet til ansattes representant.

Hvis tiltakshaver er utleier, skal dere gi en kopi av brevet til alle arbeidsgivere som er leietakere. Dette for at de skal kunne orientere egne arbeidsmiljøutvalg, verneombud eller ansattes representant.

Se arbeidsmiljøloven § 7-2 annet ledd bokstav c) og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-2 tredje ledd bokstav a).

Mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynets samtykke og krav til det fysiske arbeidsmiljøet på www.arbeidstilsynet.no/byggesak.

Send dokumentasjon via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2022/6688. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/post.



Med hilsen
Arbeidstilsynet

Tommy Pedersen
seksjonsleder

Terje Øvrehus
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:

Novaform Bergen AS v/ Lucyna Lubowska
Alver kommune, byggesak

Kanalveien 66
Postboks 4

5068
5906

BERGEN
FREKHAUG