



LINDÅS KOMMUNE  
Felles postmottak Kvernhusmyrane 20  
5914 ISDALSTØ

Orgnr 935084733

## Tilsyn - STALLANEMARKA

Vi viser til tilsyn den 28.11.2017.

Arbeidstilsynet takker for et informativt møte.

### Hensikten med tilsynet

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade. Forebygging av vold og trusler i helse- og sosialsektoren er en av hovedprioriteringene i 2017.

Hensikten med tilsynet var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge forekomsten av vold og trusler, herunder de arbeidsbetingelsene som er av betydning for dette.

Sentrale tema for tilsynet var:

- HMS-opplæring for ledere, vernetjeneste/AMU og øvrige ansatte
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med verneombud
- Systematisk HMS-arbeid knyttet til vold og trusler
- Organisatoriske forhold som kan påvirke risikoen for at ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler, herunder kompetanse, ansettelsesforhold og arbeidstidsordninger
- Informasjon og opplæring knyttet til risiko og håndtering av vold/trusler
- Hvordan virksomheten har ivaretatt krav til forsvarlige arbeidslokaler
- Kompetanse om regelverk og system for kontroll med arbeidstid
- Bruk av bedriftshelsetjeneste eller andre eksterne samarbeidspartnere

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet etter de aller fleste forhåndsmeldte tilsyn. Dersom virksomheten deres får tilsendt undersøkelsen, håper vi at de som var til stede under tilsynsbesøket vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid.



## Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:  
Lonsvegen 70 A og B  
5914 ISDALSTØ

Til stede fra virksomheten: Elin Vilanger (avdelingsleder), Ingunn Kolstad (verneombud) og Ansattes representanter (arbeidstaker).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Evy Dale (seniorinspektør).

Tilsynet ble gjennomført med separate møter. I første møte deltok avdelingsleder og verneombud og i andre møte deltok to representanter fra øvrige ansatte. I begge møtene innledet Arbeidstilsynet med å ønske velkommen til tilsynsmøtet hvoretter det ble foretatt en kort presentasjonsrunde. Arbeidstilsynet refererte til brev med melding om tilsyn og informerte kort om bakgrunnen for møtet. Det ble blant annet vist til at 7,5 prosent av arbeidstakerne i Norge oppgir at de har vært utsatt for vold eller trusler i løpet av det siste året, (NOA) og at rundt 200.000 arbeidstakere utsettes årlig for vold eller trusler i forbindelse med arbeidet. Arbeidstilsynets definisjon av vold og trusler ble omtalt; *vVold er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på en person. Vold innebærer også skadeverk på inventar eller bygning". Trusler omhandler verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skremme eller skade en person".*

## Generelt om Stallemarka

Under tilsynsmøtet gav avdelingsleder og verneombud følgende informasjon; Stallemarka har 8 beboere og disse følges opp av 17 ansatte. Stillingene utgjør 11.3 årsverk og dette medfører at mange ansatte har deltidsstillinger. Avdelingsleder har vært ansatt siden 1. februar 2017, hun har ansvar for to avdelinger og er lokalisert i kontorlokaler på Stallemarka to dager i uken. I tillegg til avdelingsleder har avdelingene hver sin gruppeleder. Denne funksjonen har ikke personalansvar, men ellers er ansvarsområdet definert i et punktlistetokument. Ansatte har varierende formalkompetanse og fagkompetansen er sammensatt av vernepleiere, sosionomer, hjelpepleiere, barnevernspedagoger og omsorgsmedarbeidere. Snittalder på ansatte ligger rundt 40 år. Alle fagarbeidere har faste stillinger. Avdelingen har lærlinger og gjør bruk av vikarer. Arbeidstilsynet fikk informasjon om boenhetenes brukere.

## Positive arbeidsmiljøbetingelser

Både leder, verneombud og ansattes representanter uttalte at arbeidsmiljøet preges av ansattes gjensidige omsorg og støtte for hverandre. Villighet til diskusjon, godt samspill og en faglig sterk og engasjert medarbeidergruppe ble også påpekt.

## Følgende forhold ble kontrollert og funnet i orden:

### Organisatoriske forhold

#### HMS-opplæring for ledere, vernetjeneste/AMU og øvrige ansatte

Både avdelingsleder og verneombud har lovpålagt HMS-opplæring. Verneombudet har ellers gjennomført ulike tiltakskurs i regi av blant annet STAMINA bedriftshelsetjeneste. Det ble informert om



etisk veiledning og kurs som omhandler forebygging og håndtering av vold og trusler om vold. Arbeidstiden for nyansatte, lærlinger og vikarer organiseres slik at de til enhver tid er på skift sammen med øvrige ansatte. For nyansatte og vikarer er det utarbeidet en sjekklister som skal sikre nødvendig opplæring. Det fremkommer imidlertid ikke at virksomheten har rutine for systematisk opplæring og øvelse som gjelder forebygging og håndtering av vold og trusler om vold, se varsel om pålegg.

#### Ledelse og medvirkning, samarbeid med verneombud

Det ble informert om tidligere avviksprosess knyttet til vold og trusler om vold og hvordan verneombudet medvirket i prosessen og om gjennomføring av tiltak. Personalmøtene er økt i antall slik at det legges til rette for nattevaktens deltakelse.

#### Arbeidstid og organisering av arbeidet

Arbeidstilsynet fikk informasjon om avdelingens organisering av arbeid og vaktplaner. Ny turnus ble innført den 27.11.17. I turnus legges det opp til alenearbeid både på dag i leilighetene og på natt. Arbeidstilsynet fant ikke dokumentert at dette forholdet er ikke risikovurdert, se varsel om pålegg.

### **Systematisk HMS-arbeid knyttet til vold og trusler**

#### Kartlegginger og risikovurderinger

Avdelingen har ulike metoder for kartlegging av arbeidsmiljøet. Det er blant annet innført et digitalt system for melding om avvik. Ut over dette benyttes møtefora mellom leder og ansatte, medarbeidersamtaler og "temperaturmåling" som metoder for kartlegging av arbeidsmiljøet. Det er også etablert arbeidsmiljøgrupper som har systematiske gjennomganger av innrapporterte forhold og som ellers vurderer forebyggingsaspektet.

#### Vernetjenesten

Verneombudet er stasjonert på Stellanemarka, ble første gang valgt i 2013 og ble nylig gjenvalgt. Etter en omorganisering er tjenesteområdet utvidet til å dekke to boenheter og 34 ansatte. Verneombudet sa seg tilfreds med dialog og samhandling inn mot avdelingsleder og øvrige ansatte. Tid for verneombudets arbeid ble positivt omtalt. Det gjennomføres årlige møter mellom sektorens verneombud og hovedverneombudet.

#### Informasjon og opplæring knyttet til risiko og håndtering av vold/trusler

Det gjennomføres brukermøter der primærkontakt legger fram informasjon for øvrige ansatte. Avdelingsleder informerer om eventuelt nye brukere. Primær- og sekundær tiltak inn mot brukerne vurderes jevnlig. Det ble uttalt bevissthet knyttet til informasjon om rutiner og opplæring til vikarer og nyansatte om hver bruker og tiltak i journalene. Avvik meldes, årsaker analyseres og oppfølging drøftes. Arbeidstilsynet fikk informasjon om en situasjon som hadde oppstått og hvordan denne hendelsen ble håndtert. Vernepleiere og habilitetstjenesten bidrar med opplæring, råd og veiledning når det fremstår som nødvendig. For øvrig tok Arbeidstilsynet opp at brukernes familie og venner også kan skape uønsket situasjoner knyttet til vold og trusler om vold. I denne sammenheng ble ansattes ulike opplevelser beskrevet og diskutert med tanke på hvordan situasjonene kan påvirke ansatte helse.

#### Rutine for forebygging og håndtering av vold og trusler om vold

Arbeidstilsynet ble informert om pågående prosesser der kommunens HMS-rådgiver er igang med utvikling av en overordna rutine for forebygging og håndtering av vold og trusler om vold.



Arbeidstilsynet vekta informasjon om ansattes medvirkning i dette arbeidet, spesielt med tanke på at rutinen må tilpasses avdelingens utfordringer og behov.

#### Bedriftshelsetjeneste

Lindås kommune er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste.

### Varsel om pålegg

Arbeidstilsynet har funnet mangler som gjelder følgende områder:

- Kartlegging og risikovurdering
- Hvordan virksomheten har ivaretatt krav til forsvarlige arbeidslokaler
- Bruk av bedriftshelsetjeneste og plan for bistand

### Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **26.01.2018**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

### **Pålegg - Vold og trussel om vold - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan**

Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering som omfatter minimumskrav i forskrift
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan løpende kartlegging følges opp
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) §§ 23A-1 og 23A-4

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **02.03.2018**

Begrunnelse:



Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidet 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 vurdering av forhold som enkeltvis eller samlet kan være helseskadelig. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og dokumenteres i den form som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første og andre ledd bokstav c, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid §§ 23A-1 og 23A-4.

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, samt effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak. Det skal utarbeides oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak.

Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres, systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv, for eksempel av alarmutstyr der dette brukes, muligheter for tilkalling av hjelp, tilgang til telefoner og nøkler til bygget, bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver har gjennomført kartlegging og risikovurdering, men denne må forbedres fordi det er forhold som ikke er ivaretatt ved tidligere kartlegginger og risikovurderinger. Arbeidstilsynet mener at dette er forhold som kan ha vesentlig betydning for ansattes fysiske og psykiske helse. Dette må derfor innarbeides i kartleggingen og risikovurderingen av arbeidsmiljøet samt planer og tiltak for så langt det er mulig å beskyttet arbeidstakerne mot vold, og trussel om vold.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om kartlegging, risikovurdering, tiltak og planer.

### **Pålegg - Alenearbeid - risikovurdering**

Arbeidsgiver skal vurdere om det foreligger særlig risiko knyttet til alenearbeid og om nødvendig iverksette tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av risikovurderingen
- Oversikt over eventuelle gjennomførte tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket



Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og 4-1 tredje ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **02.03.2018**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal vurdere 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 arbeidstakerne sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Risikovurdering skal gjentas regelmessig og foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter. Risikovurderingen skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og 4-1 tredje ledd jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr.6.

Arbeidsmiljøloven § 4-1 tredje ledd synnliggjør kravene til risikovurdering og risikoreducerende tiltak knyttet til alenearbeid. Både psykososial og fysisk arbeidsmiljørisiko omfattes. Arbeidsgiver må konkret vurdere risiko knyttet til eventuelt alenearbeid, og iverksette tiltak som måtte være nødvendig for å redusere risikoen. Det kan være aktuelt med opplæringstiltak, organisatoriske tiltak, bruk av sikkerhetsutstyr mv., alt etter hvilket risikobilde som foreligger. Først dersom arbeidsmiljøbelastningen fortsatt er uakseptabel, det vil si den ikke kan "repareres" med andre tiltak enn økt bemanning, vil det være et rettslig forbud mot alenearbeid.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver ikke har vurdert om det foreligger særlig risiko knyttet til alenearbeid.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om vurdering av risiko ved alenearbeid.

### **Pålegg - Arbeidsplasser og arbeidslokaler - fare for vold og trussel om vold**

Arbeidsgiver skal sørge for å utforme og innrede arbeidsplasser og arbeidslokaler slik at det tas særlig hensyn til fare for vold og trussel om vold.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan utforming og innredning av arbeidsplassen tar særlig hensyn til fare for vold og trussel om vold
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket



Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 4-3 fjerde ledd og 4-4 første ledd og forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) § 2-1 sjetten ledd

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **02.03.2018**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold er fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne så langt det er mulig beskyttes for vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Ved utforming og innredning av arbeidsplasser og arbeidslokaler skal det særlig tas hensyn til fare for vold og trussel om vold. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 4-3 fjerde ledd og 4-4 første ledd, jf. arbeidsplassforskriften § 2-1 sjetten ledd.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver ikke har utformet og innredet arbeidsplassen(e) og arbeidslokalene med særlig hensyn til fare for vold og trussel om vold. Blant annet gjelder dette plassering av møbler fremfor en terassedør i første etasje som kan være en mulig fluktvei i spesielle situasjoner. I byggets andre etasje bør leilighetenes innredningen plasseres med tanke på at terassedørene ikke nødvendigvis kan benyttes som fluktvei.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om utforming og innredning av arbeidsplasser og arbeidslokaler.

#### **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.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- 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

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) § 23A-2

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **02.03.2018**

Begrunnelse:



Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr. Opplæring og øvelse skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a, 4-3 fjerde ledd jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid § 23A-2.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver ikke har gitt nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr. I denne sammenheng vises det til at avdelingen har systematiske øvelser og opplæring innenfor brannsikkerhet. Dette fremstår som et godt eksempel på hvordan avdelingens ansatte også kan få mer systematisk opplæring gjennom øvelse når det gjelder vold og trusler om vold.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om opplæring og øvelse.

### **Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand**

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

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten

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

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **02.03.2018**

Begrunnelse:

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

Bedriftshelsetjenestens oppgaver skal være en del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Planen skal utformes slik at den fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.





Under tilsynet kom det frem at det ikke var utarbeidet en plan for bedriftshelsetjenestens bistand ved avdelingen og at dette heller ikke har vært vurdert.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om plan for bedriftshelsetjenestens bistand.

### **Informasjon til verneombudet**

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.

### **Har dere behov for mer informasjon?**

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no) og [www.regelhjelp.no](http://www.regelhjelp.no). Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2017/36588.

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Marita Scott  
tilsynsleder  
(sign.)

Evy Dale  
seniorinspektør  
(sign.)

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.*

Kopi til:  
Enhetshovedverneombud  
STALLANEMARKA Att.: Avdelingsleder, Lonsvegen 70 A og B, 5914 ISDALSTØ