



TYNSET KOMMUNE  
Torvgata 1  
2500 TYNSET

Orgnr 940837685

## Tilsynsrapport for TYNSET KOMMUNE org.nr. 940837685

Vi viser til tilsyn med:

- TYNSET BARNESKOLE | org.nr. 974570068
- TYNSET BARNESKOLE SFO | org.nr. 988342807

Som vedlegg finner dere oversikt over sted, tid og deltakere på gjennomførte tilsyn.

#	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - HMS arbeid - opplæring i bruk av avvikssystem	Varslet	31.08.2024
2	Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	Varslet	11.10.2024
3	Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring	Varslet	11.10.2024
4	Pålegg - Inneklima - kartlegging og risikovurdering	Varslet	31.08.2024
5	Pålegg - Inneklima - tiltak og plan	Varslet	31.08.2024
6	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	Varslet	31.08.2024
7	Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	Varslet	11.10.2024

### Forklaring til kolonnen «status»

Varslet: Betyr at dere har mulighet til å kommentere eller gi opplysninger vi bør vurdere, før vi fatter et vedtak. Fristen for å gi slike kommentarer finner dere lenger nede i brevet.



## 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.

Tilsynet ble gjennomført på skolen. I første møte deltok rektor, assisterende rektor, SFO-leder, verneombud, tillitsvalgt og representant fra bedriftshelsetjenesten. Arbeidstilsynet hadde deretter et møte med en gruppe ansatte, og tilslutt en kort, avsluttende oppsummering med deltakerne i det første møte.

Tilsynsrapporten er basert på opplysninger som kom fram i tilsynet, samt den skriftlige dokumentasjonen vi mottok i forkant.

### 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

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet en stund etter at dere mottar denne tilsynsrapporten. Vi håper at de som var til stede under tilsynet vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid og gir oss viktig kunnskap om effekten av våre tilsyn.

### Følgende kom fram om skolen og SFO

Tynset Skole og SFO er organisert som en enhet der ledergruppa består av rektor, assisterende rektor og SFO-leder. Skolen er en 1-7 skole og er organisert med et team for hvert klassetrinn samt et eget team for språkrom. Hvert team ledes av en teamleder som har ansvar for blant annet planer og gjennomføring av aktiviteter samt ansvar for fraværsoppfølging av elever. Rektor og assisterende rektor har personalansvar for alle ansatte på enheten.

Skolen har ansvaret for en interkommunal barne- og ungdomsgruppe ved Tynset pedagogiske senter to dager i uka. Dette tilbudet holder til i egne lokaler hos TFF, og skolen bidrar inn med en pedagog som har ansvaret for tilbudet.

Enheten har 56 ansatte, jevnt fordelt på kjønn, alder og kompetanse. Det er fast vaktmester og faste renholdere. Rektor har ikke personalansvar for disse, men har faste møter med renholdsleder i kommunen. Helseyskepleier er til stede på skolen 4-5 dager pr uke.

Skolen var tidligere en landskapsskole. I 2020 ble det satt opp skillevegger. Det ble opplyst at det er etablert ett teamrom med arbeidsplasser pr. klasseteam. Assistenten/fagarbeidere er tilknyttet det klasseteamet de primært jobber på, i tillegg til SFO-teamet. Faste assistenter har egen arbeidsplass og avsatt tid til møter/planarbeid.



SFO holder til i en egen del av bygget. Det ble opplyst at flere barn benytter SFO nå enn tidligere, etter at det ble innført gratistimer.

### **Ledelse, medvirkning og samarbeid**

Det legges til rette for informasjonsdeling, samarbeid og medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet gjennom blant annet:

- Personalmøter
- Teammøter
- Utviklingstid
- Teamledermøter
- Administrasjonsmøter
- SFO-møter
- Medarbeidersamtaler

Fagarbeidere/assistenter deltar på teammøter og SFO-møter. Det ble orientert om at informasjonsflyt på teamene fungerer fint. Teamlederne er bindeleddet opp mot ledelsen. Det kan imidlertid være utfordrende for fagarbeidere/assistenter å få med seg all informasjon som gis på møter hvor de ikke har anledning til å delta fordi de jobber på SFO.

I 2023 ble det opprettet en arbeidsmiljøgruppe bestående av verneombud, tillitsvalgte, rektor og assisterende rektor. Det ble opplyst at det ble gjennomført tre møter i 2023. Det planlegges med fem møter pr skoleår.

Rektor og assisterende rektor oppga å ha gjennomført HMS-opplæring. Verneombudet gjennomførte tredagers opplæring i regi av bedriftshelsetjenesten våren 2023. Det ble opplyst at verneombudet har 30 minutters nedsatt undervisningstid pr uke som er avsatt til verneombudsarbeid.

### **Arbeidsmiljøet**

I tilsynet ble det kollegiale miljøet beskrevet som godt. De ansatte som deltok i tilsynet opplyser at skolen har mange flinke ansatte og at samarbeidet mellom kollegene er bra. Det er enkelt å be om hjelp, de ansatte støtter hverandre og miljøet oppleves humørfyllt. De opplever god ledelse og en åpen dør hvor det er enkelt å ta opp eventuelle utfordringer. Det ble spesielt påpekt at nyansatte får god veiledning og at dette er satt i system.

Det ble opplyst at uforutsigbar adferd og språkbruk er en utfordring. De ansatte kan utsettes for eksempelvis slag, spark, dytting og verbal utagering. Videre kom det fram at de ansatte opplever at grensene for hva som er akseptabel oppførsel har endret seg de siste årene, og at overgangen fra barnehage til skole er blitt større. I tilsynet ble det gitt beskrivelse av konkrete hendelser og episoder. Det ble påpekt at omfanget av hendelser er varierende.

Krav og forventninger fra foresatte, elever og samarbeidspartnere er også blitt mer krevende. Ansatte opplever at det forventes at skolen skal løse «alt». På enkelte trinn opplever de ansatte stor emosjonell belastning.

Det kom fram at de fysiske forholdene ved skole og SFO kan være utfordrende. Det ble opplyst om dårlig støyisolering, trangboddhet, støv knyttet til murvegger, utfordringer med inneklime og temperaturregulering mm. Arbeidstilsynet etterlyste eventuelle målinger og risikovurderinger som er



gjennomført av de fysiske arbeidsforholdene. Det ble avtalt at rektor skulle undersøke dette og eventuelt ettersende relevant informasjon. Vi kan imidlertid ikke se å ha fått tilbakemelding på dette.

### **Systematisk HMS-arbeid**

Skolen benytter det kommunale avvikssystemet. Verneombudet har lesetilgang til alle avvik. Det ble opplyst at de ansatte er kjent med systemet, men at avvik meldes i varierende grad. I samtalen med de ansatte kom det fram at det er usikkerhet knyttet til hva et avvik er, og hva som skal registreres i avvikssystemet. De ansatte har ulik toleransegrense og det er ikke gitt noen klare føringer på hva som minimum skal registreres som avvik.

Det ble opplyst at verneombudet gjennomførte en intern runde i de ulike teamene høsten 2023. Her fikk de ulike trinnene mulighet til å beskrive både positive faktorer og utfordringer i arbeidsmiljøet.

Det skal gjennomføres en fysisk vernerunde en gang i året med rektor, verneombud og vaktmester. Arbeidstilsynet har ikke mottatt kopi av dokumentasjon på funn fra siste vernerunde. Det er imidlertid påbegynt en ROS-analyse knyttet til flere risikoforhold, blant annet fysisk arbeidsmiljø. I tilsynet kom det fram at det er usikkerhet knyttet til hva som er gjort av konkrete målinger når det gjelder inneklima.

Det er påbegynt et arbeidsknyttet til kartlegging, risikovurdering samt øvelse og opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler. I tilsynet ble det opplyst at dette arbeidet ikke er ferdigstilt.

I tilsynet ga Arbeidstilsynet veiledning om gjennomføring av gode kartlegginger og risikovurderinger. Målet med kartleggingen er å danne et underlag for resten av risikovurderingsprosessen og at dere skal kjenne til hvilke farer og problemer som kan oppstå i arbeidsmiljøet deres. I arbeidet med en god kartlegging, må det også benyttes dokumentasjon og erfaringer fra tidligere uønskede hendelser og avvik, vernerunder, arbeidsmiljøundersøkelser og lignende i kartleggingen.

Det er ikke bare de akutte hendelser som skal vurderes. Det er viktig å være oppmerksom på at også hyppige, mindre alvorlige hendelser kan gi store helsekonsekvenser på sikt. Kartleggingen skal danne grunnlag for risikovurdering. Når dere skal vurdere risikoen på bakgrunn av farene og problemene dere har kartlagt kan det være hensiktsmessig

- å vurdere sannsynligheten for at den uønskede hendelsen/tilstanden inntreffer på arbeidsplassen
- å beskrive og vurdere konsekvensen den uønskede hendelsen/tilstanden kan ha for arbeidstakernes helse (helseplager, sykdommer eller skader)
- å se sannsynlighet og konsekvens i sammenheng, samt å ta høyde for usikkerhet eller svakheter ved kartleggingen

På bakgrunn av risiko skal det utarbeides en handlingsplan med konkrete og tidfestede tiltak. Tiltakene skal ha som mål å redusere risikoen for at skader og uhelse inntreffer.

I forkant av tilsynet mottok vi kopi av kommunes samarbeidsplan med bedriftshelsetjenesten. Arbeidstilsynet oppfatter at dette primært er en oversikt over hvilke tjenester BHT kan tilby samt hvilke tjenester som er inkludert i kommunens «grunnpakke». Handlingsplanen angir ikke konkrete og forpliktende aktiviteter basert på gjennomført risikovurdering.

Det ble opplyst at de ulike enhetslederne i kommunen har mulighet til å komme med innspill til samarbeidsplanen. Imidlertid ser vi ingen spor av dette i den planen vi har fått tilsendt.

### **Arbeidstilsynets vurdering**



Arbeidstilsynet vurderer at det må gjøres noen forbedringer i det systematiske HMS-arbeidet. Dette er særlig knyttet til kartlegging og risikovurderinger av relevante forhold, tiltaksplaner og gjennomføring av relevant øvelse og opplæring. Vi viser til begrunnelse gitt under hvert påleggspunkt

Vi vurderer at Bedriftshelsetjenesten skal bistå dere i arbeidet. Det vises også til pålegg om å utarbeide en plan som viser hvordan BHT skal bistå dere i det systematiske HMS-arbeidet.

Det er arbeidsgivers ansvar å sikre et kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid, slik at risikoen – både for den enkelte ansatte og for hele arbeidsmiljøet samlet, er akseptabel og laves mulig ut fra arbeidets art.

## Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at Arbeidstilsynet kommer til å gi TYNSET KOMMUNE pålegg om å rette opp forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Før vi vedtar pålegg, har dere rett til å kommentere saken.

**Gi oss skriftlig tilbakemelding innen 23.05.2024** hvis dere mener at beskrivelsen nedenfor ikke er korrekt, eller hvis dere har kommentarer til de påleggene vi varsler og de fristene vi har satt. Etter denne datoen kan vi vedta pålegg.

[Send oss tilbakemeldingen via eDialog](#). Oppgi referansenummer 2024/5908.

### #1 Pålegg - HMS arbeid - opplæring i bruk av avvikssystem

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne får opplæring i bruk av avvikssystemet.

**Innen 31.08.2024** må dere sende oss:

- Skriftlig bekreftelse på at opplæring er gitt
- Oversikt over innholdet i opplæringen
- Beskrivelse av hvilke tiltak arbeidsgiver har iverksatt for å sikre at avvik registreres og følges opp

#### Dette står i regelverket:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefare som kan være forbundet med arbeidet, og gi den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen.

Arbeidstakerne skal ha tilstrekkelig kunnskaper om, og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Opplæringen skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

#### Dette har vi funnet hos dere:

TYNSET BARNESKOLE (974570068)

I tilsynet ble det opplyst at de ansatte er kjent med avvikssystemet og hvor avvik skal meldes. Imidlertid er det få avvik som registreres, og det er antagelig en underrapportering av reelle avvik. Det kom fram at ansatte er usikre på hva som er avvik og hva som skal registreres.



Arbeidstilsynet mener de ansatte må få opplæring i hva et avvik er, hensikten med å rapportere avvik, og det må skapes en felles forståelse i personalgruppa hva som skal rapporteres i avvikssystemet. Arbeidsgiver må sørge for at avvikssystemet brukes som fortsatt og at meldte hendelser behandles utfra et perspektiv om læring. Behandling av avvik er en del av det systematiske HMS-arbeidet, og ansatte må trygges på hvordan avvik behandles og hvordan de skal få tilbakemelding på meldte avvik.

### Veiledning

Viser videre til våre nettsider om [avvik og avvikshåndtering](#) for nærmere informasjon.

TYNSET BARNESKOLE SFO (988342807)

Ovennevnte beskrivelse av funn fra tilsynet i TYNSET BARNESKOLE gjelder også for TYNSET BARNESKOLE SFO

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 2.

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

Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

**Innen 11.10.2024** 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

### Dette står i regelverket:

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

### **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.

### ***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.

### ***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.



### Dette har vi funnet hos dere:

TYNSET BARNESKOLE (974570068)

I forkant av tilsynet mottok vi påbegynte kartlegginger og risikovurderinger av vold og trusler. Det ble opplyst at vurderingen ikke var ferdig. Arbeidstilsynet mener det er viktig å utarbeide en detaljert kartlegging og risikovurdering av vold og trusler, som tilfredsstiller kravene gitt i forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A.

Uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, skal også kartlegges og risikovurderes. Dette omfatter uheldig psykisk belastning av andre grunner enn vold/trusler om vold. f.eks emosjonelt arbeid, rollekonflikter, trakassering, høye jobbkrev.

### Veiledning:

Vold eller trusler om vold omfatter ulike typer hendelser med ulik alvorlighetsgrad. Det kan dreie seg om slag, spark, dytting, lugging eller andre fysiske angrep som i ytterste konsekvens kan forårsake alvorlig skade og død. Begrepene omfatter også fysiske eller verbale trusler, verbal utagering og latent vold.

Selv om enkelte episoder objektivt sett er mer alvorlig enn andre episoder, så vil den subjektive opplevelsen ha betydning for hvorvidt en person opplever negative helsekonsekvenser på kort eller lang sikt.

Forskning viser at det er en mulig sammenheng mellom vold og trusler om vold på arbeidsplassen og økt risiko for søvnproblemer, hjerte- og karsykdom og symptomer på psykiske plager. Forskning viser også at ansatte som er utsatt for vold eller trusler om vold har økt risiko for fremtidig legemeldt sykefravær og en økt risiko for tidlig avgang fra jobb grunnet helseproblemer.

I 2017 kom det en ny forskrift om risikovurdering, opplæring/trening og oppfølging av ansatte som er i risikozonen eller som har blitt utsatt for vold og trusler. 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.

I tilsynet ble det gitt veiledning om Arbeidstilsynets [nettsider](#) og vårt [veiledningsverktøy](#) for kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold.

På våre hjemmesider kan dere også finne ytterligere informasjon og veiledning om [psykososiale](#) og [organisatoriske](#) arbeidsmiljøfaktorer.

TYNSET BARNESKOLE SFO (988342807)

Ovennevnte beskrivelse av funn fra tilsynet i TYNSET BARNESKOLE gjelder også for TYNSET BARNESKOLE SFO.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-3 fjerde ledd, 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.

## #3 Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring





Arbeidsgiver skal gi arbeidstakerne nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr, slik at arbeidstakerne så langt det er mulig, er beskyttet mot vold og trussel om vold. Opplæringen og øvelsen skal gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

**Innen 11.10.2024** må dere sende oss:

- Skriftlig bekreftelse på at opplæring og øvelse er gitt, at opplæring og øvelser gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.
- Oversikt over innholdet i opplæring og øvelse
- Plan som viser hvordan det skal øves systematisk og jevnlig
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig opplæring og øvelse

### **Dette står i regelverket:**

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 har vi funnet hos dere:**

TYNSET BARNESKOLE (974570068)

I samtalen med de ansatte kom det fram at det er gitt noe opplæring i håndtering av vold og trusler på enkelte trinn eller knyttet til enkelte elever. Det ble opplyst at ikke alle ansatte har fått tilstrekkelig opplæring og det savnes at opplæring og øvelse i større grad settes i system.

### **Veiledning:**

Risikoutsatte arbeidssituasjoner kan blant annet være alenearbeid, arbeid med lav bemanning, mangelfull opplæring og arbeid med mennesker i sårbare situasjoner. Arbeidstakere i yrker hvor man jobber tett på andre mennesker er generelt ekstra utsatt for utfordringer knyttet til vold, trusler og utagering.

Manglende opplæring og øvelse kan føre til at arbeidstakere ikke vet hva de skal gjøre for å forebygge, eller eventuelt håndtere, en volds- eller trusselsituasjon. Arbeidstilsynet mener arbeidsgiver må sørge for at arbeidstakerne får informasjon, opplæring og øvelse i å forebygge og håndtere slike situasjoner og hendelser. Opplæringen må settes i system slik at denne gjentas ved behov og slik at også nyansatte og vikarer sikres rett opplæring.

Arbeidstilsynet veileder om at opplæring kan ivaretas gjennom kommunikasjon, e-læring, refleksjon og skrivebordsøvelser. Imidlertid vil ikke dette oppfylle kravet til øvelser i håndtering av vold og trusselsituasjoner. Øvelsesbegrepet inneholder et praktisk element. Videre må aktiviteten være gjentakende med en viss regelmessighet for at det skal kunne defineres som øvelse. Relevante øvelser kan for eksempel fokusere på hva ansatte skal foreta seg når en truende situasjon er i ferd med å skje, og kommunikasjonen ikke demper konflikten. Det forventes at ansatte skal ha jevnlig praktiske øvelser i



hvordan de kan forebygge og beskytte seg mot å bli skadet fra utagerende elever som kan slå, sparke, skalle o.l mot de ansatte. Arbeidstilsynet kan ikke se at skolen har svart ut hvordan den har ivaretatt det praktiske elementet i øvelsesbegrepet.

Arbeidstilsynets klare oppfatning er at opplæring og praktisk øvelse som innebærer at utsatte arbeidstakere ikke får prøvd å forebygge eller håndtere vold- og trusselsituasjoner, vil bryte med arbeidsgiver plikt til å gi nødvendig opplæring og øvelse.

Alle ansatte ved skolen skal ha et minimum av opplæring og øvelse knyttet til forebygging og håndtering av vold og trusler. Deretter kan det være at noen grupper ansatte har behov for ytterligere opplæring og hyppigere øvelser. Dette skal i såfall komme fram av risikovurderingen.

TYNSET BARNESKOLE SFO (988342807)

Ovennevnte beskrivelse av funn fra tilsynet i TYNSET BARNESKOLE gjelder også for TYNSET BARNESKOLE SFO.

Det er brudd på 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.

## #4 Pålegg - Inneklima - kartlegging og risikovurdering

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere inneklima og luftkvalitet i arbeidslokalene i virksomheten. Verneombud/ansattes representant skal medvirke.

**Innen 31.08.2024** må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging
- Kopi av nødvendige målinger
- Kopi av risikovurdering av inneklimateforhold og luftkvalitet
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

### **Dette står i regelverket:**

Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Arbeidslokaler skal være utformet og innredet slik at de enkelte arbeidsplasser, personalrom m.v. får tilfredsstillende klima med hensyn til temperatur, fuktighet, trekk, luftkvalitet og sjenerende lukt og beskyttelse mot giftige eller helsefarlige stoffer m.v.

Ved vurdering av klima og luftkvalitet skal det om nødvendig tas hensyn til den fysiske belastningen som arbeidstakeren utsettes for.

Arbeidsgiver skal kartlegge og om nødvendig måle hvordan inneklima kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet og på den bakgrunn vurdere risikoen. Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter.



Risikovurderingen skal 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.

**Dette har vi funnet hos dere:**

TYNSET BARNESKOLE (974570068)

I tilsynet kom det fram at det er utfordringer knyttet til inneklima, ventilasjon og temperaturregulering. I tilsynet etterspurte Arbeidstilsynet dokumentasjon på gjennomførte risikovurderinger og målinger. Vi har imidlertid ikke fått tilbakemelding på dette.

TYNSET BARNESKOLE SFO (988342807)

Ovennevnte beskrivelse av funn fra tilsynet i TYNSET BARNESKOLE gjelder også for TYNSET BARNESKOLE SFO.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) § 2-14 første ledd.

## #5 Pålegg - Inneklima - tiltak og plan

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å fjerne eller redusere forhold som kan føre til helseproblemer på grunn av dårlig inneklima. Tiltak og/eller plan skal utarbeides i samarbeid med verneombudet/ansattes representant.

**Innen 31.08.2024** må dere sende oss:

- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak på den enkelte arbeidsplass
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

**Dette står i regelverket:**

Arbeidsgiver skal utarbeide planer og iverksette tiltak for å fjerne eller redusere forhold som kan føre til helseproblemer på grunn av ikke tilfredsstillende inneklima.

Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidsgiver skal utarbeide tiltak/og eller plan i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Arbeidslokaler skal være utformet og innredet slik at de enkelte arbeidsplasser, personalrom m.v. får tilfredsstillende klima med hensyn til temperatur, fuktighet, trekk, luftkvalitet og sjenerende lukt, og beskyttelse mot giftige eller helsefarlige stoffer m.v.

Ved vurdering av klima og luftkvalitet skal det om nødvendig tas hensyn til den fysiske belastningen som arbeidstakeren utsettes for.



**Dette har vi funnet hos dere:**

TYNSET BARNESKOLE (974570068)

Vi viser til pålegg om kartlegging og risikovurdering. Tiltak for å redusere risikoen i arbeidet skal bygge på gjennomførte kartlegging, måling og risikovurdering. Dersom risikovurdering viser det nødvendig, skal det utarbeides en plan med tiltak for å redusere risikoen i arbeidet. I planen skal det framkomme konkrete tiltak, hvem som har ansvaret for gjennomføring av tiltakene og tidsfrist for gjennomføring av tiltakene. Tiltakene skal ta utgangspunkt i det arbeidet som utføres og som kan innebære en risiko for arbeidstakerne.

Dersom det kreves større og tidkrevende tiltak, må det utarbeides en plan for kompenserende tiltak i ventetiden.

TYNSET BARNESKOLE SFO (988342807)

Ovennevnte beskrivelse av funn fra tilsynet i TYNSET BARNESKOLE gjelder også for TYNSET BARNESKOLE SFO.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c, forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) § 2-14 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6.

## #6 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

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

**Innen 31.08.2024** 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.

**Dette står i regelverket:**

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 har vi funnet hos dere:**

TYNSET BARNESKOLE (974570068)



I forkant av tilsynet mottok vi kopi av samarbeidsplanen med bedriftshelsetjenesten. Arbeidstilsynet oppfatter at dette primært er en oversikt over hvilke tjenester BHT kan tilby samt hvilke tjenester som er inkludert i kommunens «grunnpakke». Handlingsplanen angir ikke konkrete og forpliktende aktiviteter basert på gjennomført risikovurdering.

#### **Veiledning:**

Planen skal sikre et gjensidig forpliktende samarbeid mellom virksomheten og den enkelte bedriftshelsetjeneste. Planen skal synliggjøre de prioriterte forebyggende tiltakene som er planlagt for den gjeldende planperioden. Planen må derfor utarbeides i samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og virksomheten.

Planen skal si noe om hvilke tiltak som skal gjennomføres, av hvem og når. Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal bistå i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, og bidra til virksomhetenes arbeid med å forebygge.

Det kan utarbeides felles planer for flere enheter eller det kan utarbeides en felles plan for hele kommunen/virksomheten så lenge følgende tre forhold sikres:

- Utarbeidelsen av planene må skje i et samarbeid mellom bedriftshelsetjeneste, avdelingsleder/enhetsleder og verneombud. Dette er nødvendig for å sikre at den enkelte enhets spesielle risikoforhold blir ivaretatt i planperioden.
- Planen må vise hvilke avtalte aktiviteter bedriftshelsetjenesten skal bistå med i den enkelte avdeling/enhet for planperioden. Tiltak skal bygge på gjennomført risikovurdering og konkrete behov hos den enkelte avdeling/enhet
- Planen må være tilgjengelig på den enkelte avdeling/enhet.

Vi viser forøvrig til våre [nettsider](#) om plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten

TYNSET BARNESKOLE SFO (988342807)

Ovennevnte beskrivelse av funn fra tilsynet i TYNSET BARNESKOLE gjelder også for TYNSET BARNESKOLE SFO.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirking § 13-3 bokstav a.

## **#7 Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring**

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

**Innen 11.10.2024** må dere sende oss:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av påleggene

**Dette står i regelverket:**



Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår virksomheten ved:

- planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer
- utarbeidelse og endring av retningslinjer
- kartlegging og risikovurdering
- fremme forslag til forebyggende tiltak
- overvåking og kontroll av arbeidstakernes helse
- individuell tilrettelegging informasjon og opplæring
- henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

### **Dette har vi funnet hos dere:**

TYNSET BARNESKOLE (974570068)

Arbeidstilsynet vurderer at bedriftshelsetjenesten skal bistå dere med følgende pålegg:

- Pålegg #2 - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan
- Pålegg #4- Inneklima - kartlegging og risikovurdering

TYNSET BARNESKOLE SFO (988342807)

Ovennevnte beskrivelse av funn fra tilsynet i TYNSET BARNESKOLE gjelder også for TYNSET BARNESKOLE SFO.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirking § 13-2.

## 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 2024/5908. Les mer om eDialog på [www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/post/](http://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/](https://arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/).

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Monica Wiig Kolstad  
seksjonsleder

Kathrine Gylthe Berget  
seniorinspektør

*Dette brevet er elektronisk signert.*

Kopi til:  
TYNSET KOMMUNE UNDERVISNINGSETATEN, Torvgata 1, 2500 TYNSET  
TYNSET BARNESKOLE SFO, Holmengata 2, 2500 TYNSET  
TYNSET BARNESKOLE, Holmengata 2, 2500 TYNSET



## VEDLEGG: Sted, tid, og deltagere på gjennomførte tilsyn

- TYNSET BARNESKOLE | org.nr. 974570068

Sted: Holmengata 2, 2500 TYNSET

Når: 02.04.2024

Fra dere: Marte Grann Vingelen (rektor), Mari Sandberg (assisterende rektor), Aina Lunaas Svee (daglig leder SFO), Hanne Holøymoen Nordstad (verneombud) og Goro Risan (tillitsvalgt)

Fra Arbeidstilsynet: Kathrine Gylthe Berget (seniorinspektør) og Agnete Tørudbakken (seniorinspektør)

- TYNSET BARNESKOLE SFO | org.nr. 988342807

Sted: Holmengata 2, 2500 TYNSET

Når: 02.04.2024

Fra dere: Marte Grann Vingelen (rektor), Mari Sandberg (assisterende rektor), Aina Lunaas Svee (daglig leder SFO), Hanne Holøymoen Nordstad (verneombud) og Goro Risan (tillitsvalgt)

Fra Arbeidstilsynet: Kathrine Gylthe Berget (seniorinspektør) og Agnete Tørudbakken (seniorinspektør)