



BARNEVERN
Postboks 153
6851 SOGNDAL

Tilsyn - BARNEVERN

Vi viser til tilsynet hos verksemda den 10.01.2014.

Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 03.02.2014 fekk de frist til 12.02.2014 for å komme med kommentarar. Vi har motteke kommentarar frå dykk.

I tilbakemelding vart vi opplyst om nokre faktafeil, og at kommunen har brukt mykje tid og ressursar med å betre situasjonen ved Sogn barnevern. Dette tar vi til etterretning.

Arbeidstilsynet vil likevel opprettholde pålegget om at kommunen må handtere og gjennomføre tiltak grunna arbeidsmiljøet ved Sogn barnevern.

Pålegg angående verneombod blir lukka.

Arbeidstilsynet har heimel i § 18-6 første og sjette ledd i arbeidsmiljølova til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgande pålegg:


Pålegg - Plan for å handtere konflikta

Arbeidsgjevar skal utarbeide en plan for å redusere risikoforholda i verksemda. Planen må utarbeidas i samarbeid med arbeidstakarane og representantane for tilsette. Det skal nyttas sakkyndig bistand.

Vilkår:

- Ei beskriving av kven som skal bistå med sakkyndig bistand. Vedkommande må ha tillit både frå arbeidsgjevar og arbeidstakare
- En plan som beskriver korleis prosessen er tenkt gjennomført
- Ei beskriving av korleis verneombod og tilsette skal medverke i prosessen

Heimel: forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6 og arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd



Frist for gjennomføring: **05.03.2014**

Grunngiving:

Arbeidsgivaren skal syte for sakkyndig bistand når det er nødvendig for å gjennomføre krava i lova. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c, 3-2 første ledd bokstav c og 4-3 tredje ledd, jf. «Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)» § 5 nr. 6.

Arbeidsgivaren må vurdere kva for rolle den sakkyndige bistanden skal ha og sikre at vedkommande er nøytral. Den sakkyndige bør være ekstern, for eksempel en representant frå godkjent bedriftshelseteneste eller profesjonell aktør.

Arbeidsgivaren skal utarbeide tiltaka i samarbeid med arbeidstakarane og representantane for tilsette. Oppfølging og tiltak på individnivå frå arbeidsgivaren si side må handtere som personalsaker, det vil si eit forhold mellom arbeidsgivaren og den enkelte arbeidstakaren.

Under tilsynet kom det fram at det er uheldige konflikhtar i verksemda, og at verksemda har arbeidstakar/arbeidstakare som meiner dei er utsett for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel. Arbeidsgivaren kunne ikkje dokumentere at det var sett i verk tilstrekkelige og nødvendige tiltak for å stanse og førebygge dette.

Føresegna om forsvarleg handtering av konflikhtar er broten

Pålegg - Konflikhtar – handtering og tiltak

Arbeidsgivar skal handtere konflikten på en forsvarlig måte for å ivareta arbeidstakarane og arbeidsmiljøet, og setja i verk tiltak for å løyse konflikten. Sakkyndig bistand skal nyttas i handteringa og utarbeidas av tiltaka. Tiltak på verksemdsnivå skal utarbeidas i samarbeid med verneombod/tilsette representant.

Vilkår:

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

- Beskrive korleis konflikten er handtert
- Beskrive korleis prinsippa for forsvarlig sakshandtering er ivaretatt
- Beskrive kva slags sakkyndig kompetanse som er nytta og korleis rolle dei har hatt i handteringa av konflikten
- Beskrive gjennomførte tiltak og/eller
- Plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrive korleis verneombod/tilsette representant har medverka i eventuelle tiltak på verksemdsnivå (tiltak som omfattar mange eller alle arbeidstakarane)



- I tillegg til ovannemnde vilkår skal verksemda rapportere til Arbeidstilsynet kvar anna månad (**mars, mai og juli**). Rapporten skal *minst* innehalde sakkyndig sin vurdering av status, og plan for vidare tiltak til neste rapportering.

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

Frist for gjennomføring: **30.09.2014**

Grunngiving:

Arbeidsgivar skal utarbeide planer og sette i verk tiltak for å redusere risikoforholda i verksemda. Arbeidet skal organiseras, tilrettelegges og ledes slik at arbeidstakarane ikkje utsettas for uheldige fysiske eller psykiske belastningar. Arbeidsgivar skal syte for sakkyndig bistand når det er nødvendig for å gjennomføre lovens krav. Arbeidstakar skal aktivt medverka ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Dette følgjer av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 (2) c), 3-2 (1) c), 2-3 (1) og 4-1 (2), jf. «internkontrollforskriften» § 5 nr.6.

Ulike faktorar i arbeidsmiljøet kan føre til konflikhtar. Konflikhtar kan igjen føre til uheldige fysiske eller psykiske belastningar for arbeidstakarane. Arbeidsgivar skal fange opp og handtere konflikhtar i arbeidsmiljøet som kan føre til uheldige belastningar.

Konflikhtar kan beskrives på mange måter. Arbeidstilsynet legger til grunn at det foreligger ein konflikt når det har oppstått et alvorlig motsetningsforhold mellom partane som kan utgjøre en risiko. Langvarige konflikhtar kan utgjøre en helserisiko for de involverte og en arbeidsmiljørisiko for øvrige arbeidstakarar. Får en av partane i en konflikt overtaket oppstår det også fare for at konflikten utvikles til trakassering eller annen utilbørlig opptreden, noe som i seg sjølv er brot på arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet legger til grunn at det kan være konflikt sjølv om en part ikkje er klar over eller erkjenner det

Arbeidsgivars plikt til å nytte sakkyndig bistand gjelder for eksempel i tilfelle der arbeidsgivar ikkje har tilstrekkelig kompetanse innanfor et fagområde for å oppfylle lovens krav. Etter arbeidstilsynets vurdering er det nødvendig at arbeidsgivar nyttar sakkyndig bistand. Arbeidsgivar må vurdere kva slags rolle den sakkyndige skal ha i samband med gjennomføringa og sikre at vedkommande er nøytral. Den sakkyndige bør være ekstern, for eksempel en representant frå godkjent bedriftshelseteneste eller en profesjonell aktør. Dersom arbeidsgivar ikkje er part i saken, kan det også vurderas å nytte representant frå verksemdas personalavdeling.

For å ivareta både enkeltpersoner og arbeidsmiljøet, er det viktig å handtere konflikten på en god måte. Dette inneberer blant anna:

- at handteringa omfattar alle som er involvert i konflikten
- at leder som eventuelt er involvert i konflikten, ikkje har ansvar i forhold til handteringa, men deltar som involvert



- sørger for at den enkelte arbeidstakar gis anledning til å ha med støtteperson, for eksempel tillitsvalgt, på alle møter i sakens anledning
- sørger for at verneombod ikkje brukas som støtteperson for enkeltindivid, men at verneombodet kan gi generell veileiing til alle de involverte om verksemdas HMS-system, rutinar på området og liknande
- sørger for at taushetsplikt blir ivarettat om opplysningar om helse og andre personlege forhold
- sørger for at den som handterer konflikten avholder formøte med alle involverte der det blir redegjort for at det skal gjennomførast en konflikthandtering og gangen i handteringa
- sørger for at den som handterer konflikten gjennomfører samtaler med kvar av de involverte arbeidstakarane der den enkelte gis anledning til å få nødvendig informasjon og forklare seg i saken, før partane eventuelt samlas i felles møte
- sørger for at den som handterer konflikten utarbeider skriftlig referat frå alle møter
- sørger for at det blir utarbeidd en skriftlig rapport til arbeidsgivar med eventuelle forslag til tiltak
- sørger for at det utarbeidas skriftlig plan for tiltak som arbeidsgivar har bestemt skal gjennomførast
- vurderer om det er nødvendig med tiltak både på individnivå og organisasjonsnivå (tiltak som omfattar mange eller alle arbeidstakarane)
- sørger for at verneombod/tilsette sine representantar medverkar i forhold til eventuelle tiltak på organisasjonsnivå
- sørger for at oppfølging og tiltak på individnivå behandlas som personalsak, det vil si et forhold mellom arbeidsgivar og den enkelte arbeidstakar

Under tilsynet kom det fram at det er uheldige konflikter i verksemda, og at verksemda har arbeidstakar/arbeidstakare som meiner dei er utsett for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel. Arbeidsgivaren kunne ikkje dokumentere at det var sett i verk tilstrekkelige og nødvendige tiltak for å stanse og førebygge dette.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om tiltak og plan for å handtere konflikter.

Kva skjer viss de ikkje oppfyller pålegg innan fristen?

Viss ikkje pålegg er oppfylt innan fristen, kan vi gi dykk tvangsmulkt, jf. arbeidsmiljølova § 18-7. Tvangsmulkt vil seie at de må betale eit fastsett beløp for kvar dag eller kvar veke fram til de har oppfylt pålegget, eller at de må betale eit eingongsbeløp. Vi kan også heilt eller delvis stanse aktivitetane i verksemda til de har oppfylt pålegget, jf. arbeidsmiljølova § 18-8.

De kan klage

De kan klage på vedtak, jf. forvaltningslova § 28. Fristen for å klage er tre veker frå de får dette brevet. For nærmare informasjon om klageinstans, framgangsmåte ved klage og retten til å sjå dokumenta i saka, sjå www.arbeidstilsynet.no/klage.



Varsla pålegg som ikkje vil bli følgde opp vidare

Vi viser til tilbakemelding datert 12.02.2014. I tilbakemeldinga blir det gjort greie for at det er valgt verneombod

Følgande varsla pålegg vil ikkje bli følgde opp vidare, og blir rekna som avslutta:

Pålegg - Verneombud - valg

I verneområde Dalavegen 2 er det valt nytt verneombod.

Kva må de gjere?

De må sende oss ei skriftleg tilbakemelding for kvart enkelt punkt innan fristen. Tilbakemeldinga skal underteiknast av arbeidsgivaren eller ein representant for arbeidsgivaren. Tilbakemeldinga kan også underteiknast av verneombodet eller ein representant for dei tilsette.

Informasjon til verneombodet

Verneombodet skal gjerast kjent med vedtak frå Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljølova §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttande ledd. Vi har sendt ein eigen kopi av dette brevet til verneombodet. Dersom verksemda ikkje har verneombod, skal arbeidsgivaren gi kopien til representanten for dei tilsette.

Har de behov for meir informasjon?

De finn meir informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no, eller de kan kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom de har spørsmål til saka, kontakt sakshandsamaren, oppgi referansenummeret 2013/38556.



Med hilsen
Arbeidstilsynet

Rune Joar Ravnestad
tilsynsleder
(sign.)

Oddvar Mikalsen
seniorinspektør
(sign.)

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

Kopi til:
Virksomhetens verneombod/hovudverneombod