



Driftsstyret ved Blidensol sykehjem  
v/ Dagny H.H. Pedersen Welle  
Hundvågveien 80  
4085 HUNDVÅG

## **Tilsyn - BLIDENSOL SYKEHJEM**

Vi viser til tilsyn den 18.01.2017.

Tilsynet var et postalt tilsyn.

Vi viser videre til tilbakemelding fra driftsstyret for Blidensol sykehjem v/ styreleder og leder av pleiehjemsforeningen i brev av 20.02.2017.

Tilbakemeldingen er vurdert og vi finner at ingen av vilkårene som er tilknyttet de varslede pålegg er innfridd. De varslede pålegg vedtas.

### **Vedtak om pålegg**


I brev med varsel om pålegg av 13.02.2017 fikk dere frist til 27.02.2017 for å komme med kommentarer. Vi har mottatt kommentarer fra dere.

Vi vil kommentere tilbakemeldingen.

Arbeidstilsynet sin rolle er å føre tilsyn med det systematiske HMS-arbeidet i virksomheter. Vi fører tilsyn med om arbeidsmiljølovens krav for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade overholdes. 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 (HMS-arbeid) på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne.

Hensikten med vårt tilsyn er å bidra til at det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet drives på en tilfredsstillende måte. Arbeidstilsynet ønsker å sette fokus på virksomhetens arbeid med å skape godt inkluderende arbeidsmiljø for alle arbeidstakere ved Blidensol sykehjem. Et arbeidsmiljø som er helsefremmende og forebyggende i forhold til sykefravær og utstøting. Et av virksomhetens viktigste redskap er det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Systematisk HMS-arbeid er å forebygge sykdom ved å redusere risikofaktorene som forårsaker sykdom.

Ansatte og ledere, samt andre som er berørt av arbeidsmiljøet på en arbeidsplass har mulighet til å kontakte Arbeidstilsynet via tips, meldinger eller på andre måter. Vi har et strengt kildevern.



Alle meldinger vi får fra ulike hold kan gi grunnlag for tilsyn. Metodevalg for tilsynet vurderes faglig etter hensikt og mål med tilsynet.

Arbeidstilsynet har gitt pålegg om at bedriftshelsetjeneste (BHT) bidrar til gjennomføring av påleggene ved Blidensol sykehjem. Vi har videre presisert at arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste. Vi har registrert at det er inngått avtale med ny BHT. Det fremkommer ikke om dette er behandlet i AMU. Vi observerer at kun styreleder har signert avtalen med BHT fra Blidensol sin side. I tilbakemeldingen sies det at BHT skal besvare "de detaljerte" spørsmålene. Arbeidstilsynet presiserer at det er arbeidsgiver som har ansvaret for arbeidsmiljøet i virksomheten og at spørsmål som gjelder dette skal behandles i samarbeidsorganet AMU. Det skal være et tett samarbeid mellom arbeidsgiver og ansattes representanter. Arbeidsgiverrollen kan ikke delegeres til en bedriftshelsetjeneste. Arbeidstilsynet skal ha tilbakemelding fra arbeidsgiver.

I tilbakemeldingen er det forklart hvorfor opplysninger om ansatt som er unntatt offentlighet ikke slettes og det fremkommer at styreleder ikke vil fjerne brevet fra offentligheten. Vi ser alvorlig på at til tross for at brevet fra bedriftshelsetjenesten var adressert til avdelingsleder ved Blidensol sykehjem og merket unntatt offentlighet, offentliggjør styreleder brevet. Det er i tilbakemeldingen gitt beskrivelser om ytterligere ansatte sitt sykefravær. Arbeidstilsynet vurderer at dette forsterker vår begrunnelse om utilbørlig opptreden ovenfor ansatte fra styreleder. Arbeidsgiver har en klar lojalitetsplikt overfor hver enkelt ansatt, og denne innebærer blant annet at en leder skal være tilbakeholden med å dele personlige opplysninger om ansatte med andre. Nærmeste leder har ansvar for å behandle helseopplysninger slik at de bare tilflyter dem som har legitimt behov for det i sykefraværsoppfølgingen.


Arbeidstilsynet skriver i sin tilsynsrapport av 13.02.2017 at vedtak som er gjort i driftsstyret har gitt arbeidsrelatert sykefravær, konflikter og påvirket arbeidsmiljøet ved sykehjemmet negativt. I tilbakemeldingen stiller styreleder og leder ved pleiehjemsforeningen seg uforstående til at konflikt foreligger og det benektes at vedtak i styret har påvirket miljøet. Beskrivelser som videre følger i tilbakemeldingen gir tydelige tegn på konfliktfylte forhold, som f.eks. at driftsstyret vil detaljstyre administrasjonen om nødvendig og at styret blir motarbeidet av administrasjonen.

Arbeidstilsynet minner igjen om at alle saker som omhandler arbeidsmiljøet skal behandles i AMU og følge HMS-linjen. (Ref. pålegg)

I tilbakemeldingen sies det at arbeidsmiljøet som har resultert i Arbeidstilsynets tilsyn er motivert av andre hensyn enn arbeidsmiljø. I Arbeidstilsynets sin tilsynsrapport er bakgrunn for tilsynet beskrevet.

Arbeidstilsynet vil minne om retningslinjer for oppfølging av sykefravær. Styreleder beskriver i tilbakemeldingen at sykefravær kan ordnes med vikarer. Dette er riktig, men arbeidsgiver skal likevel tilrettelegge for sykmeldte så langt det er mulig slik at videre sykefravær forebygges. (§ 4-6 i arbeidsmiljøloven).

I det postale tilsynet mottok Arbeidstilsynet kopi av Blidensol sykehjem sine vedtekter. Det er her tydelig skrevet at institusjonen skal drives i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. (§9).



På Blidensol sykehjem sin nettside er sykehjemmets grunnverdier oppført. Arbeidstilsynet vurderer at Blidensol sykehjem i denne saken ikke følger sine egne vedtekter og grunnverdier og at dette skaper arbeidsmiljøutfordringer som det nå må arbeides med å løse. Arbeidstilsynet vedtar de varslede pålegg med hjemmel i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet vurderer oppfølgingstilsyn hvor konflikthåndtering vil være et sentralt tema, samt medvirkning og systematisk HMS-arbeid.

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

### **Pålegg - Arbeidsmiljøutvalg - oppgaver**

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøutvalget deltar i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten og følger utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Vilkår:

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


- Referat fra siste møte i arbeidsmiljøutvalget
- Referat fra møte i arbeidsmiljøutvalget hvor sak som angår ansattes arbeidsantrekk er behandlet. I referatet skal det fremkomme hvordan saken er vurdert med vekt på arbeidsmiljøutfordringer for de ansatte.
- Referat fra møte i arbeidsmiljøutvalget hvor sak som angår avtale med BHT er behandlet. I referatet skal det fremkomme hvordan saken er vurdert med vekt på arbeidsmiljøutfordringer for de ansatte.
- Referat fra møte i driftsstyret, hvor AMU sine vedtak og vurderinger i disse sakene er behandlet.
- Referat fra AMU hvor Arbeidstilsynet sin tilsynssak inngår.
- Referat fra AMU og driftsstyre hvor AMU s rolle og funksjon behandles. I referatet skal det fremkomme hvilke retningslinjer som skal følges i arbeidsmiljøarbeidet.

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 7-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3

Frist for gjennomføring: **13.03.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøutvalget deltar i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten og følger utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Arbeidsmiljøutvalgets hovedoppgave er å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og det har myndighet til å behandle alle saker som gjelder arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 7-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3.



Utvalget skal bl.a:

- behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og det som angår den interne vernetjenesten
- behandle spørsmål opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet
- behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet arbeidstidsordninger
- delta i arbeidet med å utarbeide en handlingsplan for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
- foreta befaringer i virksomheten for å kartlegge og vurdere behovet for verne- og miljøtiltak. På befaringsene bør verneombudet og arbeidslederne for de enkelte områder i virksomheten delta
- gi råd om prioriteringer av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak
- fastsette retningslinjer for hvordan nye ansatte arbeidstakere skal introduseres for verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og videre påse at arbeidsgiveren sørger for opplæring av nye ansatte så snart som mulig etter tilsetningen
- medvirke til at de ansatte får innsikt i arbeidsmiljøproblemer ved virksomheten og søke deres medvirkning i verne- og miljøarbeidet

Under tilsynet kom det frem at arbeidsmiljøutvalget ikke utfører oppgaver i samsvar med kravene i arbeidsmiljølovgivningen. AMU deltar blant annet ikke i tilstrekkelig grad i planleggingen av arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten og i behandling av spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Det fremkommer i møtereferat fra AMU, sak 23/16, og i protokoll fra styremøtet 21.10.2016 (sak 33/16 ) at styrevedtak om arbeidsantrekk og forbud mot bruk av hijab på jobb ikke ble lagt fram for AMU før vedtak. Det fremkommer ikke at umiddelbart opphør av avtale med BHT er behandlet i AMU før iverksettelse

§7-2 (2) bokstav a i arbeidsmiljøloven uttaler at: AMU skal behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste.

§ 7-2 (2) bokstav d i arbeidsmiljøloven uttaler at: AMU skal behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet.


Arbeidstilsynet registrerer at dette i de nevnte saker ikke er fulgt ved Blidensol sykehjem.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver.

### **Pålegg - Utilbørlig opptreden - tiltak**

Arbeidstilsynet henviser til §4-3 (3) i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak for at utilbørlig opptreden stanses og for å forebygge at dette skjer i fremtiden. Sakkyndig bistand skal benyttes i forbindelse med utarbeidelse av tiltak. Ved



behov for tiltak på virksomhetsnivå skal tiltakene utarbeides i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

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

- Beskrivelse av gjennomførte tiltak arbeidsgiver har iverksatt for å stanse og forebygge utilbørlig opptreden, her ved fjerning av brev som er merket untatt offentlighet fra Stavanger kommunes bedriftshelsetjeneste som er lagt ut på pleiehjemsforeningens nettside.
- Beskrivelse av hvilken sakkyndig kompetanse som er benyttet og hvilken rolle de har hatt i forbindelse med utarbeidelse av tiltak.

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd

Frist for gjennomføring: **13.03.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoforholdene i virksomheten. Arbeidet skal organiseres, tilrettelegges og ledes slik at arbeidstaker ikke utsettes for utilbørlig opptreden. Dersom arbeidstaker blir utsatt for utilbørlig opptreden, skal arbeidsgiver iverksette tiltak slik at dette opphører og forebygges. Arbeidsgiver skal sørge for sakkyndig bistand når det er nødvendig for å gjennomføre lovens krav. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c, 3-2 første ledd bokstav c og 4-3 tredje ledd, jf. internkontrollforskriften § 5 nr. 6.

Arbeidsgivers plikt til å benytte sakkyndig bistand gjelder for eksempel i tilfeller der arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig kompetanse innenfor et fagområde for å oppfylle lovens krav. Etter Arbeidstilsynets vurdering er det nødvendig at arbeidsgiver benytter sakkyndig bistand. Arbeidsgiver må vurdere hvilken rollen den sakkyndige skal ha og sikre at vedkommende er nøytral. Den sakkyndige bør være ekstern, for eksempel en representant fra godkjent bedriftshelsetjeneste eller profesjonell aktør.

Under tilsynet kom det frem at ansatt er utsatt for utilbørlig opptreden ved at brev som er merket untatt offentlighet fra Stavanger kommunes bedriftshelsetjeneste som gjelder sykefraværsoppfølging er lagt ut på pleiehjemsforeningen sin nettside. Brevet inneholder personopplysninger og var ikke adressert til pleiehjemsforeningen. Arbeidsgiver har ikke iverksatt nødvendige tiltak for å stanse dette.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om tiltak for å stanse og forebygge utilbørlig opptreden.



## Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

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

Vilkår:

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

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

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2

Frist for gjennomføring: **13.03.2017**

Begrunnelse:

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

Arbeidstilsynet registrerer at det er en pågående konflikt mellom driftsstyret og avdelingsledelsen ved sykehjemmet og det fremkommer også konfliktfylte forhold mellom pleiehjemsforening og avdelingsledelse ved Blidensol sykehjem. Arbeidstilsynet understreker at i konfliktsaker skal rutiner for konflikthåndtering følges på alle nivå og Arbeidstilsynet ser at profesjonell bistand, f.eks. fra bedriftshelsetjeneste, er nødvendig.

Arbeidstilsynet vurderer det som nødvendig at arbeidsgiver sørger for at bedriftshelsetjenesten bistår i gjennomføringen av påleggene.

Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.



## **Hva skjer hvis dere ikke oppfyller pålegg innen fristen?**

Hvis ikke pålegg er oppfylt innen fristen, kan vi ilegge dere tvangsmulkt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7. Tvangsmulkt vil si at dere må betale et fastsatt beløp for hver dag eller hver uke fram til dere har oppfylt pålegget, eller at dere må betale et engangsbeløp. Vi kan også helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil dere har oppfylt pålegget, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8.

## **Dere kan klage**

Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se [www.arbeidstilsynet.no/klage](http://www.arbeidstilsynet.no/klage).

## **Hva må dere gjøre?**

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

## **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 2017/6330.



Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Guro Fykse  
tilsynsleder  
(sign.)

Kari Galaasen  
seniorinspektør  
(sign.)

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

Kopi til:  
Verneombud  
BLIDENSOL SYKEHJEM v/Daglig leder Geir Andersen, Brattåsveien 12, 4016 STAVANGER  
AMU Blidensol sykehjem, Brattåsveien 12, 4016 STAVANGER