



**Arbeidstilsynet**

VÅR DATO  
12.11.2010  
DERES DATO

VÅR REFERANSE  
2010/17053 104056/2010  
DERES REFERANSE

1

VÅR SAKSBEHANDLER  
Anders Thorstad tlf 908 87 170

VEST- AGDER MUSEET IKS  
Odderøya 17  
4610 KRISTIANSAND S

Att: Marianne L. Nielsen, Direktør.

## **TILSYNSRAPPORT OG VARSEL OM PÅLEGG**

Vi viser til tilsynsbesøk den 14.10.2010, og oppsummeringsmøte den 19.10.2010, hos Vest-Agder Museet IKS (VAM).

### **Til stede fra virksomheten ved tilsynet 14.10.2010:**

#### Innledende møte:

Marianne L. Nielsen	Direktør
Morten Westvik	Administrasjonssjef
Agnete Kjellin	Avdelingsleder VAM Kristiansand/ fung for direktør
Nils Magne Håkegård	Hovedverneombud

#### Gruppeintervju:

Et representativt utvalg ansatte fra de ulike avdelingene i VAM.

Til stede fra Arbeidstilsynet: Seniorinspektørene, Anders Thorstad, Wenche Vik og overingeniør, Dag Ommundsen.

### **Til stede fra virksomheten ved oppsummeringsmøtet 19.10.2010:**

Marianne L. Nielsen	Direktør
Morten Westvik	Administrasjonssjef
Agnete Kjellin	Avdelingsleder VAM Kristiansand/ fung for direktør
Nils Magne Håkegård	Hovedverneombud

Fra Arbeidstilsynet: Seniorinspektør, Anders Thorstad.

## **Hensikten med tilsynet**

Tilsynet er en del av Arbeidstilsynets nasjonale satsning ”Arbeid for helse”. I forbindelse med satsingen gjennomføres det tilsyn i ulike private og offentlige virksomheter og stiftelser.

Arbeidstilsynets hovedmål er å bidra til at virksomhetene forebygger arbeidsrelatert sykdom og skade og arbeider for et sikkert og inkluderende arbeidsliv med trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte.

Tema for tilsynet er psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold, hovedsakelig



regulert i Arbeidsmiljølovens § 4-1, 4-2 og 4-3. Analyser viser at arbeidsrelaterte psykiske belastninger og muskel- og skjelettplager har sammenheng med psykososiale og organisatoriske forhold. Årsakssammenhengene er sammensatte.

**Systematisk HMS-arbeid er å forebygge sykdom ved å redusere risikofaktorene som forårsaker sykdom. Vi hadde derfor følgende fokus under tilsynet:**

- Systematisk HMS-arbeid med kartlegging, risikovurdering, handlingsplan og avvikssystem for organisatoriske og psykososiale faktorer
- Medvirkning, indirekte og direkte
- Opplæring inkludert faglig og personlig utvikling
- Arbeidsbelastning/ uheldig stressbelastning, sosial og faglig støtte og selvbestemmelse
- Omstilling
- Konflikter
- Varsling av kritikkverdige forhold

### **Tilsynsgjennomføringen**

Arbeidstilsynet varslet tilsynet på forhånd og ba om å få tilsendt relevant HMS- dokumentasjon. Det ble også vedlagt et veiledningsnotat om psykososiale og organisatoriske forhold. Tilsynet ble deretter gjennomført som et møte og intervju med arbeidsgiver og hovedverneombud på bakgrunn av den innsendte HMS dokumentasjon og aktivitet.

Det ble videre gjennomført et gruppeintervju med et representativt utvalg arbeidstakere. I tillegg ble det avholdt et sluttmøte hvor Arbeidstilsynet oppsummerte våre inntrykk så langt i prosessen. Virksomheten fikk ved dette møtet anledning til å komme med oppklarende opplysninger eller spørsmål.

### **Fakta om virksomheten**

- Vest-Agder Museet IKS (VAM) ble opprettet som konsolidert museum i 2006.
- Museet er et interkommunalt selskap (IKS).
- Virksomheten har 45 ansatte fordelt på 8 fysiske lokasjoner(avdelinger) rundt i Vest-Agder.
- Variert stab i forhold til utdanning, fag, arbeidsoppgaver etc.
- Variert størrelse på avdelingene: Fra 1 til 14 ansatte.

### **Våre funn**

Først en kort oppsummering av våre hovedinntrykk i punkter. På den bakgrunn har vi vurdert hvordan virksomheten ivaretar kravene til å arbeide systematisk forebyggende med sine risikoområder. For de temaer vi mener at virksomheten har behov for å styrke sitt HMS - arbeid, vises det til lovkrav under begrunnelsen for varsel om pålegg.

Vi fant også noen forhold som vi mener virksomheten bør utbedre, men som ikke direkte er brudd på lov og forskrift, som vi benevner som anmerkninger/kommentarer.

Vi velger VAM Setesdalsbanen som egen overskrift da den pågående arbeidsmiljøproblematikken i avdelingen i følge ledelse og ansatte er en belastning. Vi vil i den sammenheng presisere at vi ikke har snakket med medlemmer i Setesdalsbanens venner. Våre funn baserer seg på uttalelser fra ansatte og ledelse i VAM og relevant skriftlig HMS dokumentasjon.



### **Positivt**

- Arbeidsgiver og verneombud har gjennomført 40 timers HMS kurs.
- De ansatte Arbeidstilsynet snakket med opplever HMS arbeidet som mer profesjonelt og ryddig etter opprettelsen av VAM.
- Fellesmøter med alle ansatte for å bygge kultur. En strategi som viser seg å fungere.
- IA arbeidet fungerer god - strekker seg lang for å tilrettelegge.
- Aktivt samarbeid med arbeidslivssenteret i NAV.
- Synlig og ydmyk ledelse - "Lever i samme verden som øvrige ansatte".
- Arbeidsmiljøutvalg (AMU) er opprettet.
- Arbeidsmiljøutfordringer blir tatt på alvor og håndteres internt på en god måte.
- "Høyt under taket".
- Trening i arbeidstida som et helsefremmende tiltak.

### **Anmerkninger/kommentarer**

- Gamle maskiner vs. dagens HMS krav kan være en utfordring.
- Ansatte ønsker at direktøren i større grad er synlig og tilgjengelig ute i den enkelte avdeling (VAM Setesdalsbanen tar mye tid).
- Arbeidsmiljøproblematikken rundt Setesdalsbanen (se eget avsnitt) er i en strategiprosess, men sliter på ansatte og ledelse.

### **Avvik**

- Konflikthåndteringsrutinen er utarbeidet, men ikke vedtatt og gjort kjent for ansatte.
- Det er ikke utarbeidet en skriftlig omstillingsprosedyre.
- Det er ikke utarbeidet et skriftlig avvikssystem.
- Det er ikke utarbeidet en skriftlig varslingsrutine.

### **VAM Setesdalsbanen**

- Arbeidsmiljøproblemer i flere år (10+)
- konflikt mellom ansatte og frivillige
- Konflikt mellom ansatte
- Hyppige lederskifter
- Ansatte i VAM opplever seg kontrollert av medlemmer i Setesdalsbanens venner.
- Problematikken er en belastning for ansatte i VAM.
- VAM har definert årsakene til problemene og satt de opp i handlingsplaner.
- VAM er i prosess - Strategiprosess - Direktøren tar grep (overtatt lokal ledelse).
- Representanter fra Setesdalsbanens venner er invitert inn på styremøte i VAM 25.11.2010.

### **Arbeidstilsynets vurdering**

Vår helhetsvurdering er at Vest-Agder Museet IKS (VAM) etter konsolideringen i 2006 har jobbet hardt for å bygge en felles kultur på tross av stor geografisk spredning og en sammensatt arbeidsstokk. Vårt inntrykk etter samtale med et representativt utvalg ansatte, er at VAM langt på vei har lyktes med dette. I følge de ansatte vi snakket med har HMS arbeidet generelt blitt mer ryddig og profesjonelt etter konsolideringen. Videre er vårt inntrykk at hovedverneombud og verneombudene er godt inkludert i HMS arbeidet.



Det har vært noen arbeidsmiljøutfordringer ved enkelte avdelinger og arbeidsgiver har satt i gang prosesser med eksterne ressurser. Det har imidlertid vist seg at eksterne ikke har gjort en god nok jobb. På bakgrunn av dette har VAM valgt å bruke intern kunnskap og erfaring, noe som har resultert i konstruktive løsninger flere steder.

Vi ser intern kunnskap og erfaring som et godt grunnlag for å få på plass de skriftlige rutiner som Arbeidsmiljøloven krever. Organisasjonen er i stadig endring, og virksomheten må blant annet utvikle en skriftlig omstillingsprosedyre som sikrer tilstrekkelig informasjon og medvirkning. Foreksempel i prosessen med implementering av faggrupper.

Vår oppfatning er at problematikken rundt VAM Setesdalsbanen utgjør den største arbeidsmiljøbelastningen for VAM per i dag. Direktøren må bruke mye ressurser på dette, blant annet lokal ledelse. De ansatte ved VAM Setesdalsbanen har i følge de selv blitt utsatt for uheldige arbeidsmiljøbelastninger over lang tid, og hovedårsaken til dette oppgis å være Setesdalsbanens venner. Det pågår en strategiprosess i forhold til denne problematikken. Arbeidstilsynet håper prosessen kan føre til en snarlig løsning, slik at man hindrer arbeidsrelatert sykdom. Vi vil gjerne orienteres om utviklingen videre.

## **Begrunnelse for varsel om pålegg**

### **1. Avvikshåndtering**

Virksomheten skal ha et system for avvikshåndtering, jfr. arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) e og internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 7. Systemet skal sørge for at arbeidstakerne kan melde fra om uønskede hendelser og uakseptable forhold. I tillegg til meldeplikten skal det være fastlagt hvordan meldingene skal følges opp og hvem som er ansvarlig for dette. Arbeidsgiver plikter å sørge for at avvikssystemet fungerer som forutsatt, jfr. internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 8. Det fremkom i tilsynet at virksomheten mangler skriftlig system for avvikshåndtering og/eller at denne ikke er bekjentgjort blant ansatte - rutinen skal ihht. internkontrollforskriftens § 5-2 (2) gjøres kjent for de ansatte. **Se varsel om pålegg nr. 1.**

### **2. Konflikthåndtering - informasjon**

Virksomheten har utarbeidet en konflikthåndteringsrutine, men den er ikke vedtatt og dermed ikke kjent for de ansatte. Rutinen skal ihht. internkontrollforskriftens § 5-2 (2) gjøres kjent for de ansatte. **Se varsel om pålegg nr. 2.**

### **3. Varsling**

Virksomheten har ikke utarbeidet rutiner for intern varsling. I henhold til arbeidsmiljøloven § 3-6 skal arbeidsgiver utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det. Rutinen må gjøres kjent for de ansatte. **Se varsel om pålegg nr.3.**

### **4. Omstillingsrutine**

Forskning viser at omstillinger /planlagte endringer i virksomheter ofte fører til merbelastninger for arbeidstakerne. Dette kan være knyttet til økt arbeidsmengde (produsere like mye samtidig som ny organisering forberedes), det kan gjelde usikkerhet eller uklarhet om egen stilling/ rolle i ny organisering og det kan være usikkerhet knyttet til egen kompetanse ved ny organisering. Omstilling



vil ofte være nødvendig som følge av endringer av eksterne rammebetingelser. Men det følger av arbeidsmiljøloven at alle planlagte endringer som påvirker arbeidsmiljøet (arbeidssituasjonen) til en eller flere arbeidstakere i virksomheten skal konsekvensvurderes (risikovurderes) med tanke på arbeidsmiljøet mens prosessen fortsatt kan påvirkes, jfr. arbeidsmiljøloven § 3-1(2) d. Plikten til å dokumentere aktivitetene skriftlig følger av internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr.6.

Forhåndsvurderinger vil omfatte alle arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirkes av endringen, både fysiske og psykiske faktorer. For å sikre at aktivitetene gjennomføres når det er nødvendig, er det påkrevd med systematiske rutiner som sikrer dette, jfr. internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 7. For at de ansatte skal mestre/ bearbeide omstillingsprosesser på en god måte, vil det være avhengig av graden av informasjon, kommunikasjon, medvirkning og medbestemmelse, samt at forskning viser at tilgjengelige ledere og konstruktiv konflikthåndtering er svært viktig under omstilling. Rutinen må derfor sikre beskrivelse av hvordan dette skal ivaretas på en god måte, jf arbeidsmiljøloven §§ 4-2 (2) c) og e) og 4-2 (3). Verneombud skal tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av endringstiltak med betydning for arbeidsmiljøet, jf arbeidsmiljøloven § 6-2 (4). Det må derfor fremgå hvordan rutinen sikrer dette. Arbeidstilsynet vil påpeke at verneombud og tillitsvalgte har ulike roller ved omstilling, og at verneombudet ikke skal overta tillitsvalgtes rolle i mht forhandlinger for enkeltarbeidstakere. Det fremkom i tilsynet at virksomheten mangler en slik rutine. **Se varsel om pålegg nr. 4.**

### **På bakgrunn av ovennevnte varsles følgende pålegg**

Arbeidstilsynet har hjemmel til å gi pålegg og til å sette vilkår i arbeidsmiljøloven § 18-6 (1) og (6). På bakgrunn av ovennevnte vurderer Arbeidstilsynet å gi følgende pålegg:

#### **1. Avvikshåndtering**

Virksomheten må utarbeide et skriftlig system for avvikshåndtering, jfr. arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) e og internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 7. Virksomheten må sørge for at alle arbeidstakere er kjent med avvikshåndteringssystemet, jfr. internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 2

**Frist for gjennomføring: 1.4.2011**

Pålegget anses som oppfylt når Arbeidstilsynet har mottatt en skriftlig beskrivelse av det avvikssystemet som er etablert og hvordan informasjonstiltak er gjennomført.

#### **2. Konflikthåndtering - informasjon**

Virksomheten må sørge for at alle arbeidstakere er kjent med rutinen for fremgangsmåte i, og håndtering av konflikter/trakassering jfr. internkontrollforskriften § 5, 2. ledd. nr. 2.

**Frist for gjennomføring: 1.4.2011**

Pålegget anses som oppfylt når Arbeidstilsynet har fått skriftlig tilbakemelding om hvordan informasjonstiltak er gjennomført.

#### **3. Varsling**

Virksomheten må utarbeide rutine for intern varsling i virksomheten, jfr. arbeidsmiljølovens § 3-6.

**Frist for gjennomføring: 1.4.2011**

Pålegget anses oppfylt når Arbeidstilsynet har fått tilsendt kopi av rutinen.



#### 4. Omstillinger

Virksomheten skal etablere skriftlige rutiner for å sikre at det gjennomføres en vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser i forkant av endelig beslutning om endringer/ omstillinger i virksomheten, jfr. arbeidsmiljøloven § 3-1(2) d, jfr. internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 7.

**Frist for gjennomføring: 1.4.2011**

Pålegget anses som oppfylt når Arbeidstilsynet får tilsendt kopi av rutinen. Denne må sikre at verneombud tas med på råd under planlegging og gjennomføring av endringstiltak med betydning for arbeidsmiljøet.

#### Videre saksgang

Hvis virksomheten har kommentarer til det som er beskrevet eller til de pålegg med frister som er vurdert, ber vi om en skriftlig tilbakemelding innen **1.12.2010**.

Hører vi ikke noe fra virksomheten innen fristen, vil det gis pålegg i tråd med det som er beskrevet i dette varselet. Vedtaket vil deretter bli sendt virksomheten.

Vi ber om at virksomheten oppgir vårt referansenummer 2010/17053 ved svar.

Med hilsen  
Arbeidstilsynet Sør-Norge

Leif Thorbjørnsen  
tilsynsleder  
(sign.)

Anders Thorstad  
seniorinspektør  
(sign.)

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

Kopi til:  
Hovedverneombud, Nils Magne Håkegård      Odderøya 17      4610      KRISTIANSAND S