



**Arbeidstilsynet**

VÅR DATO  
27.04.2009  
DERES DATO

VÅR REFERANSE  
2009/3009 36735/2009  
DERES REFERANSE

1

VÅR SAKSBEHANDLER  
Jan Norman Bjørkmo tlf 941 53 217

MOTTATT  
HIST

28 APR. 2009

HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG

v/ Rektor

7004 TRONDHEIM

## VEDTAK OM PÅLEGG

Vi viser til tilsynsbesøk den 26.02.09 ved Høgskolen i Sør-Trøndelag, Avdeling for helse- og sosialfag. Vi viser videre til tilsynsrapport med varsel om pålegg av 17.03.2009. Fristen for å gi kommentarer var 20.04.2009. Vi har ikke mottatt kommentarer. Rapporten gjentas med de varslede pålegg, som nå er vedtak om pålegg.

Til stede fra virksomheten:

Hans-Jørgen Leksen	Dekan Avd. for helse- og sosialfag.
Kjell Hansen	Organisasjons- og personaldirektør, HiST.
Nina K. Ford	Programansvarlig, videreutdanninger og strategisk FOU.
Wenche Natland Dahlen	Programansvarlig, program for vernepleie.
Gunn Fornes	Programansvarlig, program for ergoterapiutdanning, stedfortreder for Dekan.
Arne Vik	Programansvarlig, program for audiografutdanning.
Christem Felicity Hammer	Programansvarlig, program for sosionomutdanning.
Erik Lunde	Seniorkonsulent, dekanens stab.
Jan Harry Størksen	Programansvarlig, program for fysioterapeututdanning.
Inger Jacobsen	Programansvarlig, barnevernspedagogutdanningen.
Rigmor Leknes	Høgskolelektor, tillitsvalgt for Norsk ergoterapeutforbund.
Håvard Østerås	Førstelektor, tillitsvalgt for Norsk fysioterapeutforbund.
Atle Hannisdal	Hovedverneombud HiST.
Ann Kristin Alseth	Høgskolelektor (representerer NTL).
Vigdis Kristiansen	Utreder stab.
Roar Sundby	Førstelektor (representerer Forskerforbundet)



(Merknad: Tittelen ”studieleder” – med tydeligere lederansvar - vil tre i kraft fra 01.08 2009, tittel fram til da er ”programansvarlig”)

Til stede fra Arbeidstilsynet:

Jan Norman Bjørkmo                      seniorinspektør

Hanne Kristiansen                      rådgiver

### **Gjennomføring av tilsynet**

Tilsynsbesøket besto av to gruppeintervjuer, først med virksomhetens ledelse og deretter med et utvalg av arbeidstakere. Hovedverneombud deltok på intervjuet sammen med arbeidstakerne. I etterkant av gruppesamtalene ga Arbeidstilsynet en kort, foreløpig oppsummering der representanter fra virksomhetens ledelse var til stede.

I tillegg til tilsynsintervjuene, bygger denne rapporten på skriftlige dokumenter mottatt under tilsynet på Avdeling for helse- og sosialfag, samt diverse dokumenter (møtereferater, protokoller, omstillingsavtale, årsplaner, måltavle, HMS-rapport, rutiner, notater mv) tilsendt pr mail v/ Helene Skalmerås, konsulent, samt tilsendt fra Erik Lunde, seniorkonsulent dekanens stab. Videre har Arbeidstilsynet innhentet informasjon gjennom telefonsamtaler med Kjell Hansen, organisasjons- og personaldirektør, og med Erik Lunde, dekanens stab.

### **Bakgrunn og hensikten med tilsynet:**

I prosjektet ”Psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsrelatert stress”, setter Arbeidstilsynet fokus på mellommenneskelige forhold og faktorer relatert til stress virksomheter. I følge arbeidsmiljøloven er det arbeidsgiver som har ansvaret for at virksomheten arbeider systematisk og forebyggende på arbeidsmiljøområdet, og dette arbeidet skal skje i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. For å hindre at arbeidet fører til sykdom og skade, må arbeidsgiveren organisere arbeidet på en slik måte at det ikke oppstår skadelig arbeidsmiljøbelastninger som bidrar til utstøting fra arbeidslivet.

### **Under tilsynet ble det satt fokus på blant annet følgende tema:**

- arbeidsorganisering, særlig med tanke på arbeidsbelastninger og tidspress
- omstilling/ endring



- ansattes muligheter for medvirkning i arbeidsmiljøspørsmål
- virksomhetens arbeid i forbindelse med mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen, inkl. konflikthåndtering og varsling av kritikkverdige forhold
- oppfølging av sykmeldte arbeidstakere

### **Generelt, utdrag fra intervjuene, fortalt til Arbeidstilsynet**

Høgskolen i Sør-Trøndelag (heretter kalt HiST) gjennomførte medarbeidertilfredshets - undersøkelse senest i 2007, med en noe lav svarprosent (67 %). Resultatene ble presentert på de ulike nivå, og handlingsplaner utarbeidet på programnivå, men det var ingen handlingsplan for det overordnede avdelingsnivået. Arbeidstakerne uttrykker stor grad av mistilfredshet med hvordan resultatene ble tolket og fulgt opp i etterkant av denne undersøkelsen. Av besvarelsene på denne undersøkelsen framgår at en relativt stor andel av arbeidstakerne angir å ha observert trakassering. Det ble i ettertid presisert at man må ta opp tilfeller av trakassering. Virksomhetens ledelse er innstilt på å bruke eksternt bistand om nødvendig når det gjelder trakasseringsproblematikk.

Programansvarlige holder medarbeidersamtaler hvert år med sine medarbeidere, men har ikke selv fått medarbeidersamtaler, det nevnes de siste syv år. Programansvarlige deltar nå på kurs i forbindelse med lederutvikling, og det er vedtatt endring i stilling for programansvarlige (til "studieleder") som medfører tydeliggjøring av lederansvaret. Det utarbeides arbeidsplaner for den enkelte arbeidstaker, og det er fastsatt norm for arbeidsmengde. Avdelingen kan bli flyttet til nye lokaler. Det nevnes at man har følt seg litt i "utkanten" av HiST. Hovedverneombudet på HiST har 20 % tid avsatt til vernearbeid og anser det som tilstrekkelig. Avdeling for helse- og sosialfag har for tiden ikke verneombud. Ansatte kjenner i relativt liten grad til virksomhetens rutiner innenfor helse-, miljø- og sikkerhetsområdet (heretter kalt HMS). Høgskolen har tegnet egen samarbeidsavtale og er IA - virksomhet. Bedriftshelsetjeneste er Hjelp 24, som benyttes ved behov.

### **Tidspress – stressfaktorer (fortalt under intervjuene)**

Den fortelles at organisasjonen er i en nedbyggingsfase, hvor det blir færre ansatte, og dette er trolig den største utfordringen for arbeidsmiljøet. Årsaken til dette er økonomisk (også færre studieplasser), og avdelingen har pr dato en viss overtallighet i forhold til midlene. Man forventer å skaffe noe eksterne midler (oppdrag eksternt). Avdelingen opplever at tildelingen er mindre enn det som gis til andre utdanninger som det er naturlig å sammenligne seg med. En følge av dette er at kursbudsjettet ikke har noen midler, og det spares der hvor det kan spares, blant annet blir det ikke tatt inn vikar for



langtidssykmeldte, noe som gir ekstra belastning på andre. Fortsatt skal avdelingen bygges ned når det gjelder antall stillinger. Det er vanlig at det er hektiske perioder, mens andre perioder er roligere. Mange av arbeidstakerne er seniorer, men det savnes seniorpolitikk. Det nevnes at mange seniorer kunne tenkt seg mer tid til skrivearbeid (lærebøker, artikler etc). Noen forteller at folk har blitt utslitt og sykmeldt som følge av stort press på ansatte, mens andre "skjuler" dette for eksempel ved å gå ned i stilling/ velge permisjon. Det nevnes også at kollegaer over 60 år føler press for å gå av slik situasjonen nå er. Siden mange ansatte føler stort ansvar for kvaliteten på studiene, strekker man seg svært langt for å få til et godt tilbud til tross for nedskjæringer. Man kjenner til at det har vært fastlåste personkonflikter ved avdelingen, som iblant har dratt ut i tid uten noen løsning eller tiltak.

### **Arbeidstilsynets vurdering:**

Den økonomiske situasjonen, som tilsier fortsatt nedgang i antall ansatte, synes å være en sentral utfordring som innvirker på arbeidsmiljøet ved avdelingen, blant annet ved at ansatte får økt arbeidsbelastning ved sykefravær, samt at man ikke synes å få den mulighet for faglig oppdatering som man kan forvente at høgskolens vitenskapelige ansatte har tilgang til. Det er noe ulik oppfatning av hvorvidt det økte arbeidspresset fører til helsevansker og sykefravær, noe som kan skyldes at belastningen er ulik på de ulike programområdene. Den siste medarbeiderundersøkelsen tydet ikke på at arbeidsmengde eller – intensitet var de største utfordringene, det var derimot engasjement i organisasjonen, styringskvalitet – ledelse og fysisk arbeidsmiljø som skåret dårligst ved avdelingen. Det planlegges ny kartlegging i løpet av 2009, som da vil gi en pekepinn på utfordringene. Det er av stor betydningen at slike undersøkelser følges godt opp etterpå, med involvering av ansatte og verneombud. Dersom noen programområder eller enkeltarbeidstakere opplever tidspress som vurderes som uforsvarlig eller på annen måte helseskadelig, er det viktig at dette tas opp med leder eller verneombud, eventuelt bringes videre til AMU. Varsling til relevant tilsynsmyndighet er alltid forsvarlig.

HiST har utarbeidet rutine for intern varsling av kritikkverdige forhold. Arbeidstilsynet vurderer at rutinen fyller lovens krav og burde gi et bra fundament for intern varsling. Rutinen er imidlertid ikke gjort kjent for arbeidstakerne. Virksomheten har rutine for oppfølging av sykmeldte, og det ser ut for at oppfølging blir gjennomført i praksis.

### **Vernetjenestens medvirkning**

Høgskolen i Sør – Trøndelag har arbeidsmiljøutvalg, hvor hovedverneombudet deltar. Det framgår



av foreliggende dokumentasjon at det i 2008 ble avholdt tre møter i arbeidsmiljøutvalget. Det er ansatte - representasjon i Høgskolestyret.

HiST har valgt å la hovedansvaret for HMS – arbeidet, inkludert utarbeidelse av HMS – planer, tiltak og evaluering, ligge ute på enhetene (avdelingene og høgskoleadministrasjonen), slik at det på sentralt nivå kun er svært generelle målsettinger. Fra samtale med organisasjons- og personaldirektør Hansen, fremkommer at ansvaret for HMS – saker ligger i linja, men at det er en betydelig jobb før alt fungerer. Videre at det har vist seg vanskelig å få satt konkrete mål og indikatorer for HMS - arbeidet. Når det gjelder omstillingsprosessen, forteller Hansen at HiST har praktisert at vernetjenesten er satt til side, men at hovedverneombud er med i AMU og således har vært noe orientert om saken. HiST har ingen prosedyre/ rutine for håndtering av konflikter i arbeidsmiljøet. Hansen konkluderer med at ved mange av Høgskolens avdelinger er HMS – arbeidet ”sovende”, men nevner også at ved Avdeling for teknologi har man dedikert stilling og jevnlig møter mellom arbeidsgiver og verneombud.

Fra samtalen med seniorkonsulent Lunde fremkommer at Avdeling for helse- og sosialfag ikke har noen HMS – plan, men at dette inngår som del av årsplan. Han bekrefter at verneombud ikke har vært med på noen møter når planen ble utarbeidet, dette var det dekanstaben som gjorde, og deretter ble planen presentert i avdelingsstyret, som vedtar planen. Lunde forteller videre at det ikke er noen faste møter mellom verneombud og arbeidsgiver på avdelingen.

På bakgrunn av innsamlet informasjon må Arbeidstilsynet konkludere med at HMS – arbeidet generelt og involvering av vernetjenesten spesielt ved flere avdelinger synes å være ”sovende”. Arbeidstilsynet registrerer at arbeidsmiljøutvalget har bedt om revisjon av HMS – arbeidet ved HiST, spesielt hvordan det fungerer på enhetsnivået. Ved Avdeling for helse- og sosialfag har altså vernetjenesten ingen faste (planlagte) møter med arbeidsgiver. Siden siste årsskifte har avdelingen forøvrig ikke hatt verneombud. Siden mål og tiltak (i den grad det finnes) innenfor helse- miljø- og sikkerhetsområdet er å finne i årsplanen, er det nødvendig at vernetjenesten gis medvirkningsmulighet i dette arbeidet, jf arbeidsmiljøloven § 6-2 (4). Det eksisterer et HMS – forum, hvor vernetjenesten er representert, men dette brukes i denne avdelingen bare på ad - hoc basis, og hadde siste møte høstsemesteret 2008 angående et forhold i det fysiske arbeidsmiljøet.

Av tilsendt dokumentasjon fremgår at vernetjenesten ikke er inkludert (ikke nevnt) i virksomhetens omstillingsavtale, som er det som i stor grad styrer prosessen ved omstillinger, iflg informasjon Arbeidstilsynet har fått. Heller ikke i andre dokumenter som omhandler omstilling (”Virkemidler ved omstilling”, notat juni 08; ”HS-sak om omstilling” med statusrapport, forslag til tiltak og videre



framdrift; diverse møterefater fra Høgskolestyret) nevnes vernetjenesten. Da vernetjenesten heller ikke er del av høgskolestyret, betyr dette at det er tilfeldig om vernetjenesten tas med på råd når omstillinger med betydning for arbeidsmiljøet planlegges og gjennomføres. Arbeidstilsynet ser samtidig at tillitsvalgte er inkludert i avtalen/ prosedyren, som naturlig er. Vi vil bemerke at verneombudet har en annen rolle, da vernetjenesten representerer alle arbeidstakere i verneområdet og har mandat i arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet vil påpeke at mange typer omstillinger (nedbemanning, sammenslåing av enheter, endringer i oppgaver/ endret oppgaveløsning på grunn av ny teknologi, etc) kan få betydning for arbeidstakernes arbeidsmiljø, og dermed utløser kravet om medvirkningsmulighet for vernetjenesten. Løpende organisasjonsutvikling er ikke fritatt for kravet om at verneombud skal tas med på råd, så lenge endringer innvirker på arbeidstakernes arbeidsmiljø. Det er videre et krav at det gjennomføres risikovurdering (ift arbeidsmiljø i bred forstand) av de foreslåtte tiltak før endringer med betydning for arbeidsmiljøet vedtas, og denne vurderingen skal kunne dokumenteres skriftlig. Av punkt 6 i omstillingsavtalen – Prosedyre ved omstilling – fremgår at lokal arbeidsgiver så tidlig som mulig skal kartlegge bemanningsmessige konsekvenser av en omstilling og utarbeide oversikter som beskriver stillingsstruktur og arbeidsoppgavenes organisering før og etter omstilling, og dette skal være gjenstand for drøfting. Heri synes å ligge en risikovurdering også i forhold til arbeidsmiljøkonsekvenser, men arbeidsmiljø - perspektivet kunne vært noe tydeliggjort. Her skal også vernetjenesten tas med på råd, jf ovenstående.

#### Utarbeide prosedyrer

Høgskolen i Sør-Trøndelag har ingen prosedyre (rutine) for håndtering av konflikter mellom ansatte. Slike fastlåste konflikter (ikke kun faglig uenighet) er av natur vanskelig for de involverte å finne løsninger på, samtidig som arbeidsgiver har overordnet ansvar for at arbeidstakerne skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø, jf arbeidsmiljøloven § 4-1. Arbeidstilsynet vil påpeke at prosedyrer og rutiner som utvikles som ledd i HMS – arbeidet, må gjøres kjent for ansatte. Dette krever at arbeidsgiver gjennomgår i det minste hovedpunktene i et hensiktsmessig møte (avdeling, programområde eller lignende – ikke kun e-post), slik at man sikrer seg at ansatte er kjent med disse.

#### **Forbedringsområder – uten pålegg:**

- Det framkom at en betydelig andel av ansatte er seniorer, og at ansatte opplever behov for mer aktiv seniorpolitikk. På bakgrunn av dette, samt at virksomheten har tegnet egen IA – avtale, bør nok dette temaet vies oppmerksomhet.



- Det framkom at ansatte opplever frustrasjon fordi det ikke er midler til kurs og faglig oppdatering. Dersom dette vedvarer over tid, vil det kunne måtte vurderes opp mot arbeidsmiljølovens krav til nødvendig opplæring for arbeidstaker. Arbeidstilsynet antar at dette er en forbigående situasjon som følge av pågående omstilling og økonomisk unntakstilstand.
- Arbeidsmiljøundersøkelser gir størst verdi og nytte når de, og arbeidet med tiltak i etterkant, er godt forankret i organisasjonen. Det anbefales at dette vektlegges ved neste undersøkelse, noe arbeidsgiver for øvrig selv omtaler i tilsynsmøtet.

### **Begrunnelse for pålegg**

#### **Valg av verneombud – begrunnelse for pålegg 1**

HiST har valgt å gjøre hver avdeling til eget verneområde, og dermed ha verneombud ved hver avdeling. I lys av virksomhetens størrelse, anses dette helt nødvendig for at verneombudet skal kunne ha oversikt over verneområdet. Vi fikk opplyst på tilsynet at Avdeling for helse- og sosialfag for tiden mangler verneombud. Ved virksomheter som er omfattet av loven, og hvor det er minst 10 arbeidstakere, skal det velges verneombud, jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 (1). Verneombudet som ikke har fått opplæring, må gis lovpålagt opplæring snarlig etter valget.

#### **Vernetjenestens medvirkningsmulighet – begrunnelse for pålegg 2**

Høgskolen i Sør-Trøndelag må sørge for at vernetjenesten gis medvirkningsmulighet, slik at verneombud tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, herunder blant annet utarbeidelse og evaluering av HMS – planer, tiltak i etterkant av arbeidsmiljøundersøkelser, med videre. Arbeidstilsynet registrer at årsplaner (inkl HMS – planer) utarbeides på Avdeling for helse- og sosialfag uten at vernetjenesten er involvert. For å sikre reell medvirkningsmulighet må vernetjenesten tas med på råd. Det må opprettes møtearenaer hvor verneombud kan møte arbeidsgiver og hvor saker som angår helse- miljø og sikkerhet settes på dagsordenen. Det skal på forhånd foreligge sakliste, slik at verneombudet kan være forberedt og selv kan sette saker på dagsordenen.

#### **Vernetjenestens medvirkning under omstilling som har betydning for arbeidstakernes arbeidsmiljø – begrunnelse for pålegg 3**

Høgskolen i Sør-Trøndelag har en omstillingsavtale som ikke nevner vernetjenesten i forbindelse



med omstillinger, og det framgår heller ikke av andre dokumenter at vernetjenesten gis medvirkningsmulighet, noe som bekreftes av organisasjons- og personaldirektør ved HiST. Det framkommer av arbeidsmiljøloven § 4-2 ledd (3) at under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Videre følger det av § 6-2 ledd (4) at verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Det følger av dette at vernetjenesten må tas med på råd i forkant av vedtak om omstilling som har betydning for arbeidsmiljøet. Rutinen må også inkludere en konsekvensvurdering av arbeidsmiljøet (risikovurdering) som følge av omstillinger som har betydning arbeidsmiljøet, jf forskrift om systematisk helse- miljø- og sikkerhetsarbeid. Virksomheten må utarbeide rutine som sikrer at vernetjenesten tas med på råd under planlegging og gjennomføring av ovennevnte tiltak. Når rutinen (prosedyren) er ferdigstilt, må den gjøres kjent for ledere og verneombud, jf Internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 2.

#### **Utarbeide rutine for håndtering av konflikter og mobbing– begrunnelse for pålegg 4**

Det framkom under tilsynet at det ikke er utarbeidet rutiner for konflikthåndtering eller mobbing i virksomheten. I en virksomhet av denne størrelsen må man påregne at det fra tid til annen vil oppstå konflikter som ikke utelukkende gjelder faglig uenighet. Forskning tilsier at slike fastlåste konflikter representerer en stor belastning for de involverte, med fare for "utbrenthet" og sykmelding, samtidig som det blir en negativ faktor i arbeidsmiljøet. Når slike konflikter får vedvare, er dette ikke i tråd med kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Intervjuene bekreftet kjennskap til slike konflikter i den aktuelle avdelingen. Som ledd i virksomhetens internkontroll, må det utarbeides en skriftlig rutine. Erfaringsmessig er slike konflikter en utfordring som arbeidsgivere kvier seg for å gripe tak i. Rutiner utarbeidet i "fredstid" med involvering av tillitsvalgte og verneombud, vil kunne gi en inngang som sikrer arbeidsgiver legitimitet til å gripe fatt i problemet. Arbeidsgiver har det overordnede ansvar for at ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Rutine for konflikthåndtering bør være så konkret at den definerer hva som menes med konflikter som må gjøres noe med, hvem som skal involveres når og hvilket ansvar de ulike aktørene skal ha. En rutine bør også skille på hvilket nivå i organisasjonen en konflikt utspiller seg (mellom kolleger eller mellom kolleger og leder?). Rutinen kan også si noe om når en eventuelt bør trekke inn eksterne aktører. Arbeidstilsynet vil bemerke at mobbing skiller seg fra andre konflikter ved at det er en part som ikke klarer å forsvare seg. Mobbing er kjennetegnet





ved at atferden rettet mot arbeidstaker gjentar seg over noe tid, og at helsekonsekvensene dersom dette får vedvare kan bli meget alvorlige. Mobbing kan beskrives som krenkende særbehandling. Videre vil Arbeidstilsynet bemerke at trakassering (herunder mobbing) og annen utilbørlig atferd mot arbeidstaker er forbudt, jf arbeidsmiljøloven § 4-3 (3), samt at enhver arbeidstaker som blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen straks skal underrette arbeidsgiver eller verneombud, jf arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) pkt d.

### **Informere om rutine for håndtering av konflikter – begrunnelse for pålegg 5**

I henhold til Internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 2 har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstakere har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer. Dette betyr at alle ansatte må få tilstrekkelig informasjon om hvordan de skal forholde seg ved konflikter mellom ansatte i virksomheten.

### **Informere arbeidstakerne om rutine for varsling av kritikkverdige forhold – begrunnelse for pålegg 6**

Virksomheten har utarbeidet rutine for intern varsling av kritikkverdige forhold. Imidlertid forteller arbeidstakerne at denne ikke er kjent. Arbeidsgiver må gjøre rutinen kjent for arbeidstakerne. I henhold til Internkontrollforskriften § 5, 2. ledd nr. 2 har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstakere har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer. Dette betyr at alle ansatte må få tilstrekkelig informasjon om hvordan de skal varsle om kritikkverdige forhold.

### **Vedtak om pålegg**

Arbeidstilsynet har hjemmel til å gi pålegg og til å sette vilkår i arbeidsmiljøloven § 18-6 første og sjettede ledd. På bakgrunn av det ovennevnte gis følgende pålegg:

#### **1. Pålegg om å velge verneombud.**

Arbeidsgiver må sørge for at det velges verneombudet på avdelinger/ enheter som ikke har verneombud, jf arbeidsmiljøloven § 6-1 (1).

**Frist for gjennomføring: 1. juni 2009.**

Pålegget anses oppfylt når Arbeidstilsynet har fått skriftlig bekreftelse på at alle verneområdene



(avdelingene/ enhetene) har valgt verneombud.

## **2. Pålegg om å gi vernetjenesten medvirkningsmulighet.**

Høgskolen i Sør-Trøndelag må sørge for at vernetjenesten tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, jf arbeidsmiljøloven § 6-2 (4).

**Frist for gjennomføring: 1.oktober 2009**

Arbeidstilsynet setter følgende vilkår for at pålegget anses oppfylt:

- Virksomheten må utarbeide en rutine som beskriver hvordan høgskolen skal sikre seg at vernetjenesten tas med på råd (møter) i spørsmål som angår arbeidsmiljøet.
- Vernetjenesten skal gis medvirkningsmulighet under utarbeidelse av rutinen
- Arbeidstilsynet skal ha tilsendt kopi av rutinen innen fristen.

## **3. Pålegg om å sørge for at vernetjenesten gis medvirkningsmulighet ved omstilling som har betydning for arbeidstakernes arbeidsmiljø.**

Høgskolen i Sør-Trøndelag må sikre at vernetjenesten tas med på råd under planlegging og gjennomføring av endringer som har betydning for arbeidstakernes arbeidsmiljø, jf arbeidsmiljøloven § 4-2 (3) og arbeidsmiljøloven § 6-2 (4), samt forskrift om systematisk helse – miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften) § 5-2 (7).

**Frist for gjennomføring: 1.oktober 2009**

Arbeidstilsynet setter følgende vilkår for at pålegget anses oppfylt:

- Virksomheten må utarbeide en rutine som ivaretar vernetjenestens medvirkning under omstilling som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Rutinen må inkludere en vurdering av konsekvenser for arbeidsmiljøet (risikovurdering).
- Verneombud skal gis medvirkningsmulighet under utarbeidelse av rutinen.
- Arbeidstilsynet skal ha tilsendt kopi av rutinen innen fristen.

## **4. Pålegg om å utarbeide rutine for håndtering av konflikter og mobbing.**

Høgskolen i Sør-Trøndelag må utarbeide en rutine (eventuelt 2 ulike) for håndtering av konflikter og mobbing (trakassering) som sikrer at arbeidsgiver sørger for at arbeidstakerne får et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf arbeidsmiljøloven § 4-1 ledd (1) og forskrift om systematisk helse – miljø- og



sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften) § 5-2 (7).

**Frist for gjennomføring: 1.oktober 2009**

Arbeidstilsynet setter følgende vilkår for at pålegget anses oppfylt:

- Verneombud skal gis medvirkningsmulighet under utarbeidelse av rutinen.
- Rutinen må beskrive ansvarsforhold og meldingsveier også når konflikten er mellom arbeidstaker og nærmeste leder med personalansvar.
- Arbeidstilsynet skal ha tilsendt kopi av rutinen innen fristen.

**5. Pålegg om gjøre rutine for håndtering av konflikter og mobbing kjent for arbeidstakerne.**

Høgskolen i Sør-Trøndelag må gjøre ovennevnte rutine kjent for arbeidstakerne når den er ferdigstilt, jf forskrift om systematisk helse – miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften) § 5-2 (2).

**Frist for gjennomføring: 1.oktober 2009**

Arbeidstilsynet setter følgende vilkår for at pålegget kan anses som oppfylt:

- Virksomheten må informere Arbeidstilsynet om hvordan virksomheten har sikret seg at rutinen er kjent for arbeidstakerne.

**6. Pålegg om gjøre rutine for intern varsling av kritikkverdige forhold kjent for arbeidstakerne.**

Høgskolen i Sør-Trøndelag må gjøre ovennevnte rutine kjent for arbeidstakerne, jf forskrift om systematisk helse – miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften) § 5-2 (2).

**Frist for gjennomføring: 1.oktober 2009**

Arbeidstilsynet setter følgende vilkår for at pålegget kan anses oppfylt:

- Virksomheten må informere Arbeidstilsynet om hvordan virksomheten har sikret seg at rutinen er kjent for arbeidstakerne.

Skriftlig tilbakemelding som beskriver hvordan det enkelte pålegget er etterkommet, skal sendes Arbeidstilsynet. Pålegget anses ikke oppfylt før slik melding er mottatt av Arbeidstilsynet. Meldingen skal



undertegnes av arbeidsgiver eller dennes stedfortreder. Meldingen kan også undertegnes av verneombud/ ansattes representant.

### **Mulige konsekvenser av at påleggene ikke oppfylles innen fristen**

Hvis Arbeidstilsynet ikke har mottatt skriftlig tilbakemelding om at pålegget er oppfylt innen fastsatt frist, kan Arbeidstilsynet ilegge en løpende tvangsmulkt eller engangsmulkt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7. Arbeidstilsynet kan også helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil pålegget er etterkommet, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8.

### **Klagerett**

Vedtaket kan påklages etter forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra mottak av dette brevet. Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans. Klagen skal sendes Arbeidstilsynet Midt-Norge. For nærmere fremgangsmåte ved klage, vises det til vedlagte orientering.

### **Orientering til verneombud/ ansattes representant**

Etter arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd skal verneombudet, eventuelt tillitsvalgte og ansattes representanter gjøres kjent med de pålegg som gis. Kopi av vedtaket er vedlagt.

Med hilsen

Arbeidstilsynet Midt-Norge

Kari S. Rognes

tilsynsleder

(sign.)

Jan Norman Bjørkmo

seniorinspektør

(sign.)

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



Kopi til:

Høgskolen i Sør-Trøndelag, avdeling for Ranheimsveien 10 7044

TRONDHEIM

helse- og sosialfag

Verneombud

Vedlegg: Melding om rett til å klage over forvaltningsvedtak

<p>(1) Avsender (forvaltningsorganets stempel)</p> <p>Arbeidstilsynet Midt-Norge Postboks 4368 Hospitalsløkkan 7417 Trondheim</p>	<p><b>Melding om rett til å klage over forvaltningsvedtak</b> (Forvaltningsloven § 27 tredje ledd)</p>
<p>(3) Mottaker (navn og adresse)</p>	<p>(2) Dato</p> <p>(4) Klageinstans Direktoratet for Arbeidstilsynet Statens hus 7468 Trondheim</p>
<p><b>Denne meldingen gir viktige opplysninger hvis De ønsker å klage over vedtak De har fått underretning om.</b></p>	
<p><b>Klagerett</b></p>	<p>De har rett til å klage over vedtaket.</p>
<p><b>Hvem kan De klage til?</b></p>	<p>Klagen sender De til oss, dvs. det organet som er ført opp i rubrikk (1). Hvis vi ikke tar klagen til følge, sender vi den til klageinstansen, jf. rubrikk (4).</p>
<p><b>Klagefrist</b></p>	<p>Klagefristen er tre - 3 - uker fra den dag De mottar dette brevet. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt før fristen går ut. Dersom De klager så sent at det kan være uklart for oss om De har klaget i rett tid, bør De oppgi datoen for når De mottok dette brevet. Dersom De klager for sent, kan vi se bort fra klagen. De kan søke om å få forlenget fristen, og da må De oppgi årsaken til at De ønsker det.</p>
<p><b>Rett til å kreve begrunnelse</b></p>	<p>Dersom De mener vi ikke har begrunnet vedtaket vårt, kan De kreve en slik begrunnelse før fristen går ut. Ny klagefrist blir da regnet fra den dagen De mottar begrunnelsen.</p>
<p><b>Innholdet i klagen</b></p>	<p>De må presisere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– hvilket vedtak De klager over</li> <li>– årsaken til at De klager</li> <li>– den eller de endringer som De ønsker</li> <li>– eventuelt andre opplysninger som kan ha betydning for vurderingen av klagen</li> </ul> <p>Klagen må undertegnes.</p>
<p><b>Utsetting av gjennomføringen av vedtaket</b></p>	<p>Selv om De har klagerett, kan vedtaket vanligvis gjennomføres straks. De kan imidlertid søke om å få utsatt gjennomføringen av vedtaket til klagefristen er ute eller til klagen er avgjort.</p>
<p><b>Rett til å se saksdokumentene og til å kreve veiledning</b></p>	<p>Med visse begrensninger har De rett til å se dokumentene i saken. Reglene om dette finnes i forvaltningsloven § 18 og § 19. De må i tilfelle ta kontakt med oss, jf. rubrikk (1). De vil da få nærmere veiledning om adgangen til å klage, om framgangsmåten og om reglene for saksbehandlingen.</p>
<p><b>Kostnader ved klagesaken</b></p>	<p>De kan søke om å få dekket utgifter til nødvendig advokathjelp etter reglene om fritt rettsråd. Vanligvis gjelder visse inntekts- og formuesgrenser. Fylkesmannen eller Deres advokat kan gi nærmere opplysninger om dette. Hvis vedtaket er blitt endret til Deres fordel, kan De etter forvaltningsloven ha krav på å få dekket vesentlige kostnader som har vært nødvendige for å få endret vedtaket. Klageinstansen (jf. rubrikk (4)) vil orientere Dem om retten til å kreve slik dekning.</p>
<p><b>Klage til Sivilombudsmannen</b></p>	<p>Hvis De mener at De har vært utsatt for urett fra den offentlige forvaltnings side, kan De klage til Stortingets ombudsmann for forvaltningen (Sivilombudsmannen). Sivilombudsmannen kan ikke selv endre vedtaket, men kan gi sin vurdering av hvordan den offentlige forvaltning har behandlet saken, og om det er gjort eventuelle feil eller forsømmelser. Dette gjelder likevel ikke i saker som er avgjort av Kongen i statsråd. Dersom De nå får Deres klage avgjort i statsråd fordi Kongen er klageinstans, kan De derfor ikke senere bringe saken inn for Sivilombudsmannen.</p>
<p>Særlige opplysninger</p>	