



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
17.03.2009
DERES DATO

VÅR REFERANSE
2009/3009 24962/2009
DERES REFERANSE

1

VÅR SAKSBEHANDLER
Jan Norman Bjørkmo tlf 941 53 217

MOTTATT
HIST

1 - APR. 2009

HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG
v/ Rektor
E.C. Dahls gate 2
7012 TRONDHEIM

TILSYNSRAPPORT OG VARSEL OM PÅLEGG

Vi viser til tilsynsbesøk den 26.02.09 ved Høgskolen i Sør-Trøndelag, Avdeling for helse- og sosialfag.

Til stede fra virksomheten:	Hans-Jørgen Leksen Kjell Hansen	Dekan Avd. for helse- og sosialfag 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, for 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	Utredningstab, avdeling
	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 Hanne Kristiansen	seniorinspektør rådgiver
--------------------------------	---	-----------------------------

POSTADRESSE
Postboks 4368 Hospitalløkkan
7417 Trondheim
Norge

E-POST
midt-norge@arbeidstilsynet.no
INTERNETT
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON
81 54 82 22
TELEFAKS
73 52 43 24

ORGANISASJONSNR
974771705



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 Skalmerrås, 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 ekstern 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 "utkant" 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 møtereferater 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 varsel om 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 varsel om 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 saksliste, 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 varsel om 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 varsel om 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 gientar 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 varsel om 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 varsel om 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.

Varsel om pålegg

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

1. Varsel om 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. Varsel om 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. Varsel om 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. Varsel om 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. Varsel om 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. Varsel om 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.

Hvis virksomheten har kommentarer til det som er beskrevet eller til de pålegg med frister som er vurdert, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest 20.04.2009.

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

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 helse- og sosialfag Ranheimsveien 10 7044 TRONDHEIM

Verneombud