



Arbeidstilsynet

18.12.2009

DERES DATO

17.12.2009

VÅR SAKSBEHANDLER

Jan Norman Bjørkmo tlf 941 53 217

2009/3009 115756/2009

DERES REFERANSE

Høgskolen i Sør-Trøndelag
v/ rektor
7004 TRONDHEIM

OPPFYLLELSE AV PÅLEGG OG UTSETTELSE AV FRIST FOR NOEN PÅLEGG

Vi viser til vedtak om pålegg av 27.04.2009. Vi viser videre til tilbakemelding fra virksomheten v/personal- og organisasjonssjef Hansen av 05.10.2009.

Av tilbakemeldingen fremgår at når det gjelder pålegg 2 har rektor gitt instruks om at praksis på avdelingene må komme i samsvar med sentral instruks for det systematiske HMS – arbeidet slik at verneombud gis medvirkningsmulighet. På bakgrunn av tilbakemeldingen anses dette pålegget som oppfylt.

Videre fremgår at pålegg 3 ikke er oppfylt, da virksomheten henviser til at en omstillingsavtale er avhengig av flere parter, men rektor vil uansett legge vekt på involvering av verneombud. Arbeidstilsynet gjennomgikk denne avtalen relativt grundig i sitt vedtak om pålegg da den var det skriftlige dokument som HiST hadde når det gjaldt omstilling/endringer. Vi kan se at det kan ha medført misforståelser med hensyn til innholdet i pålegget. Verneombud har en annen rolle ved endringer/omstillinger i virksomheten enn tillitsvalgte, og vil ikke bevege seg inn på tillitsvalgtes "territorium". Verneombud skal påse at arbeidsmiljøloven følges, slik som å risikovurdere omstillinger som medfører endringer i arbeidsmiljøet for noen arbeidstakere. Det ble redegjort kort for dette i telefonsamtale den 17.12.09 med personal- og organisasjonssjef Hansen. Det ble så sendt ny tilbakemelding fra virksomheten 18.12.2009 v/personal- og organisasjonssjef, hvor man søker om utsettelse av dette pålegget til 1.mars 2010. På bakgrunn av det som er nevnt her, finner vi å kunne imøtekomme dette. Vedtaket av 27.04.2009 omgjøres når det gjelder fristen, jf forvaltningsloven § 33. **Ny frist for pålegg 3 – medvirkningsmulighet for verneombud ved endringer/omstilling settes til: 1.mars 2010.**

Når det gjelder pålegg 4, utarbeide rutine/prosedyre for håndtering av konflikter og mobbing, fremgikk det av tilbakemelding av 05.10.09 at rutine for håndtering av konflikter og mobbing ennå ikke var vedtatt i styret, men at den skulle ettersendes i løpet av november, når rutinen var vedtatt av styret, noe som også ble nevnt i telefonsamtale 01.10.09. Denne ble etterlyst ved telefonsamtale 17.12.09, og kopi av rutinen, samt bekreftelse på at den er vedtatt, ble sendt i tilbakemelding fra virksomheten av 18.12.09. Arbeidstilsynet vil bemerke at rutinen ikke spesifikt nevner mobbing og trakassering. Trakassering og utilbørlig atferd mot arbeidstaker er forbudt, jf Arbeidsmiljøloven § 4-3 pkt (3). Men siden dette ikke ble rapportert som risikofaktor av betydning under tilsynsintervjuene, samt at denne rutinen trolig likevel kan anvendes, og siden det er utarbeidet rutine for varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten (som da kan brukes som sikkerhetsventil ved slike lovbrudd), finner vi å akseptere denne rutinen. På bakgrunn av tilbakemeldingen anses pålegget som oppfylt.



Når det gjelder pålegg 5 – gjøre rutine for håndtering av konflikter kjent for arbeidstakerne, var det altså ikke gjennomført 05.10.09. Det vises også til telefonkontakt 17.12.09, hvor dette pålegget ble omtalt. Av tilbakemelding av 18.12.09 fremgår at man ønsker utsettelse til 1.mars 2010 for å oppfylle pålegget om å gjøre rutinen kjent. Det nevnes at man vil gjøre dette via intranett og informere til nytilsatte, samt at konflikthåndtering vil være obligatorisk del av lederopplæring. Arbeidstilsynet vil bemerke at virksomheten må sørge for at rutinen er kjent for arbeidstakerne, noe som vanligvis krever at den omtales på møter, og for øvrig er lett tilgjengelig for arbeidstakerne. Arbeidstilsynet har vurdert søknaden, og finner å kunne innvilge utsettelse. Arbeidstilsynet vil bemerke at virksomheten ikke kan regne med ytterligere utsettelser for denne fristen. Vedtaket av 27.04.2009 omgjøres når det gjelder fristen, jf forvaltningsloven § 33.

Ny frist for pålegg 5 – gjøre kjent for arbeidstakerne rutine for håndtering av konflikter - settes til: 1.mars 2010.

Når det gjelder pålegg 6, gjøre kjent for arbeidstakerne rutine for intern varsling om kritikkverdige forhold, nevnes i tilbakemelding av 05.10.09 at den er publisert lett tilgjengelig for alle på intranett under fanen Helse, miljø og sikkerhet. Det fremgår vider at man på personalforum har tatt opp behovet for å ytterligere informere alle tilsatte på den enkelte enhet om eksistensen og innholdet i rutinene. Temaet blir også berørt i introduksjonsprogram for nytilsatte. Arbeidstilsynet vil bemerke at det er viktig at informasjonen når frem til den enkelte arbeidstaker, og at eksistensen av HMS – sidene på intranett er kjent i organisasjonen. Med bakgrunn i tilbakemeldingen anser vi pålegget som oppfylt.

Skriftlig melding som beskriver hvordan det enkelte påleggspunkt (som fortsatt ikke er oppfylt) er etterkommet skal sendes Arbeidstilsynet. Meldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller dennes stedfortreder. Pålegget kan også være undertegnet av verneombud. Pålegget anses ikke oppfylt før slik melding er mottatt av Arbeidstilsynet.

Vedtaket kan påklages. Fremgangsmåten ved en eventuell klage, er beskrevet i vedlagte skjema.

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:	7004	TRONDHEIM
HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG		
v/hovedverneombud		
HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG AVD FOR	7004	TRONDHEIM
HELSE- OG SOSIALFAG v/dekan		
HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG AVD FOR	7004	TRONDHEIM
Ranheimsveien 10		