



Kunnskap for en bedre verden

## Hvordan si fra til NTNU om arbeidsmiljøforhold?

Didrik Tårnesvik, juridisk rådgiver

Arve Johansen, HMS-rådgiver

HR- og HMS-avdelingen

# Advokat Ole André Oftebro r systemet med varsling blir mi

- Varslingsinstituttet har i stor grad blitt gjenstand for Ole André Oftebro.



Advokaten har erfart at varsler brukes i en del tilfeller til å tvinge gjennom en personlig agenda hos varsler. Foto:

Solveig Mikkelsen  
journalist

Publisert Onsdag 17. november 2021 - 08:11 Sist oppdatert Onsdag 17. november 2021 - 09:37

VARSLER VED NTNU

# 22 mulige lovbrudd ved NTNU ble varslet inn i fjor

22 av varslene ved NTNU i fjor omhandlet mulige lovbrudd. De dreide seg om seksuell trakassering, vold eller truende atferd.



HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes sier det ikke finnes noen sentral statistikk over hvor mange av disse 22 sakene som førte til en reaksjon. Foto: Privat

# Statistikk – Sentralt varslingsmottak

År	2020 (1.8 – 31.12)	2021	2022	Totalt
Varsler totalt	31	80	36	147
Ansatt-ansatt	14	28	14	56
Student-student	11	17	12	40
Student-ansatt	6	24	8	38
Ubestemt/ingen	0	11	2	13

- Ingen oversikt over antall varsler som meldes utenom varslingsmottaket
- **I 2022** ble det meldt inn 6 saker som omhandler påstand om seksuell trakassering. 5 fra studenter mot studenter
- Og det ble totalt meldt inn 18 saker som omhandler uforsvarlig arbeidsmiljø, mobbing, trakassering og annen atferd som anses utilbørlig. 10 saker fra ansatte
- I tillegg 2 saker om diskriminering og 2 saker om vold + 1 om trusler om vold

# Hva innebærer det å «si fra»

Mottaker vurderer innholdet og sorterer hva det sies i fra om!



# https://i.ntnu.no/sifra

Si fra!

For studenter og medarbeidere



Du bør si fra om alle uønskede hendelser eller om noe som ikke fungerer. Da er du med på å gjøre NTNU til et trygt sted for studenter og ansatte.

Alvorlige og kritikkverdige forhold	▼
Informasjonssikkerhet og personvern	▼
Utdanning og læringsmiljø	▼
Helse, miljø og sikkerhet	▼
Bygg og rom	▼

Utsettes du for, eller er vitne til lovbrudd, [kontakt politiet](#).

Er du usikker? Du kan starte med en uforpliktende prat med noen av disse:

#### For studenter

- [Studieveileder](#)
- [Studentombudet](#)
- [Sit Samtaletjenester](#)
- [Studentprestene](#)
- [Studenthumanist](#)

#### For ansatte

- [Bedriftshelsetjenesten](#)
- [Fagforeninger ved NTNU](#)

# Ulikheter mellom varsling og avvik

- Avvik hjemlet i internkontrollforskriften § 5 nr. 7:
  - Internkontroll innebærer at virksomheten skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhets- lovgivningen
- Varsling hjemlet i aml § 2A-1 (1):
  - Arbeidstaker har rett til å varsle om *kritikkverdige forhold* i arbeidsgivers virksomhet.

# https://i.ntnu.no/hms

## Helse, miljø og sikkerhet

For ansatte ([Se HMS-siden for studenter](#))

English



### Avvik og forbedring →

Meld om skader, farlige situasjoner, regelbrudd, eller forslag til forbedring.



### Varsling →

Meld om brudd på lover, regler, etiske normer, eller forhold som kan skade NTNU eller samfunnet.



### Stoffkartotek →

Arkiv med informasjon om helsefarlige kjemikalier og biologiske faktorer.



### Risikovurdering →

Vurder risikotiltak og behovet for nye, ved å gjennomgå mulige feil.

### Arbeidsmiljø og retningslinjer

- Systematisk HMS-arbeid: Retningslinjer, planer, politikk og lovverk
- Ergonomi
- Fysisk arbeidsmiljø
- Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø
- Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

### Kontakt

- Verneombud
- HMS-koordinator
- Strålevernkoordinator
- Stoffkartotek
- Bedriftshelsetjenesten
- Seksjon for HMS og beredskap
- Bestilling av HMS-kort


# Definisjoner

- **Uønsket hendelse:**
  - Noe som har skjedd og har / kunne ha medført personskade, sykdom og / eller skade på / tap av eiendom, skade på ytre miljø eller annen skade.
- **Avvik:**
  - Brudd på lovverk, retningslinjer, prosedyrer eller rutiner.
- **Forbedringsforslag:**
  - Begrunnede, løsningsorienterte og realistiske forslag til nye eller forbedrede rutiner, handlingsmåter, utstyr og lignende, som bidrar til forbedring av arbeidsmiljøet.



## Hva ønsker du å melde?

Se prosedyre for melding av uønsket hendelse, avvik eller forbedringsforslag


- UØNSKET HENDELSE eller AVVIK 
- FORBEDRINGSFORSLAG

### Overskrift:

Kort og beskrivende tekst

Lokasjon


By:

Er meldingen knyttet til en spesifikk hendelse? 

- Ja  Nei

Har retningslinje/prosedyre/rutine blitt brutt?

- Ja  Nei  Vet ikke

Angi evt. hvilken retningslinje. 

Førte hendelsen til sykdom, personskade, skade på bygninger, materiell, ytre miljø, eller annet?


- Ja  Nei

Kunne hendelsen under litt andre omstendigheter ha ført til sykdom, personskade, skade på bygninger, materiell, ytre miljø, eller annet?

- Ja  Nei

Ble strakstiltak iverksatt? 

- Ja  Nei

Utfyllende beskrivelse: 

# Retningslinje og prosedyrer

<https://i.ntnu.no/hms/hms-retningslinjer>

## Retningslinje for å melde avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag

Prosedyre for å melde avvik,  
uønskede hendelser eller  
forbedringsforslag

## Prosedyre for håndtering av avvik, uønskede hendelser eller forbedringsforslag

Saksbehandling ved  
melding av yrkesskade /  
yrkessykdom

# Verneombudet skal innenfor sitt verneområde:

- ha innsyn i alle innmeldte uønskede hendelser, avvik og forbedringsforslag samt saksbehandlingen.
- påse at linjeleder/linjeleders representant følger opp meldte uønskede hendelser, avvik og forbedringsforslag.
- bistå linjeleder, ansatt og/eller student ved behov.

# Saksbehandling (1)

## Saksbehandling av uønsket hendelse, avvik eller forbedringsforslag

Skal saken godkjennes for behandling?

- \*  JA, GODKJENT for videre behandling ?  
 NEI, IKKE GODKJENT  
 ENDRE ANSVARLIG ENHET. Saken overføres til en annen enhet for behandling.

Korriger ved behov innmelders registreringer. ?

- \*  Vurdert som ok, evt. korrigert.

Kategorisering

\*

- Blokkering av rømningsvei og / eller -dør x
- Brann, branntilløp og eksplosjon x
- Elektrisitet x
- Kjemikalier, gasser, biologiske faktorer og strålekilder x
- Personskade (fall, kutt, klem, slag, brudd, forbrenning, forfrysning, o.a.) x
- Tilsiktet hendelse (innbrudd, tyveri, trakassering, vold og trusler, o.a.) x
- Unødvendig alarm x
- Utslipp til ytre miljø x

Direkte/utløsende årsak (fritekst)

\*

# Saksbehandling (2)

Direkte/utløsende årsak (fritekst)

**Bakenforliggende årsaker / rotårsaker (flere valg er mulig) <sup>?</sup>**

Still spørsmålet; "Hvorfor skjedde det?" 5 ganger etter hverandre.

Menneske <sup>?</sup>

Teknologi <sup>?</sup>

Organisasjon <sup>?</sup>

**Menneske**  
(Velg en eller flere årsaker fra listen under.)

Brudd på retningslinjer/prosedyrer/rutiner

Kommunikasjonssvikt

Truende adferd

Uoppmerksomhet

**Teknologi**  
(Velg en eller flere årsaker fra listen under.)

Feil på, eller mangefull maskin/instrument/utstyr

Utilfredstillende design eller ergonomi

**Organisasjon**  
(Velg en eller flere årsaker fra listen under.)

Mangelfull kompetanse

Manglende utstyr

Manglende/mangelfull retningslinje/prosedyre/rutine

Manglende/mangelfullt vedlikehold

Organisasjons- og ledelsesprioritering

Utilfredstillende arbeidsledelse

Utilstrekkelig planlegging/risikovurdering

Ytre påvirkninger (vær, stråling, støy e.a.)

# Saksbehandling (3)

## Konsekvens - Faktisk utfall

Personskade og/eller sykdom (velg fra listen): \* ikke valgt

Ytre miljø (velg fra listen):

Bygninger og/eller materiell (velg fra listen): \* ikke valgt

- Ingen eller ubetydelig fysisk eller psykisk skade/sykdom. Krever ikke psykososial oppfølging og/eller medisinsk behandling.
  - Mindre til moderate fysiske, eller psykiske skader/sykdommer. Kan kreve psykososial oppfølging og/eller medisinske behandling.
  - Alvorlige fysiske, eller psykiske skader/sykdommer. Krever psykososial oppfølging og/eller medisinsk behandling.
  - 1-5 personer med alvorlig fysiske, eller psykiske skader/sykdommer, uførhet eller død. Krever psykososial oppfølging og/eller medisinsk behandling.
  - Flere enn 5 personer kritisk skadde, syke eller døde. Krever psykososial oppfølging og/eller medisinsk behandling.
- eller noen av faktorer hadde vært annerledes.

## Konsekvens - Potensiale

Angi hva som kunne ha vært utfallet dersom en,

Personskade og/eller sykdom (velg fra listen): \* ikke valgt

Ytre miljø (velg fra listen): \* ikke valgt

Bygninger og/eller materiell (velg fra listen): \* ikke valgt

# Saksbehandling (4)

## Konsekvens - Faktisk utfall

Personskade og/eller sykdom (velg fra listen): \*

ikke valgt

Ytre miljø (velg fra listen): \*

ikke valgt

Bygninger og/eller materiell (velg fra listen): \*

ikke valgt

Ingen eller ubetydelig skade

Moderat skade. Kort restitusjonstid

Omfattende skader. Moderat restitusjonstid

Svært omfattende skade. Lang restitusjonstid

Irreversibel skade eller svært lang restitusjonstid

ikke valgt

## Konsekvens - Potensiale

Angi hva som kunne ha vært utfallet dersom en,

Personskade og/eller sykdom (velg fra listen): \*

ikke valgt

Ytre miljø (velg fra listen): \*

ikke valgt

Bygninger og/eller materiell (velg fra listen): \*

ikke valgt

# Saksbehandling (5)

## Konsekvens - Faktisk utfall

Personskade og/eller sykdom (velg fra listen): \*

ikke valgt

Ytre miljø (velg fra listen): \*

ikke valgt

Bygninger og/eller materiell (velg fra listen): \*

ikke valgt

## Konsekvens - Potensiale

Angi hva som kunne ha vært utfallet dersom en,

Personskade og/eller sykdom (velg fra listen): \*

Ikke valgt

Ytre miljø (velg fra listen): \*

ikke valgt

Bygninger og/eller materiell (velg fra listen): \*

ikke valgt

- ikke valgt
- Ingen eller ubetydelig skade
- Moderat skade
- Omfattende skade
- Svært omfattende skade
- Irreversibel skade



# Tiltak og handlingsplan

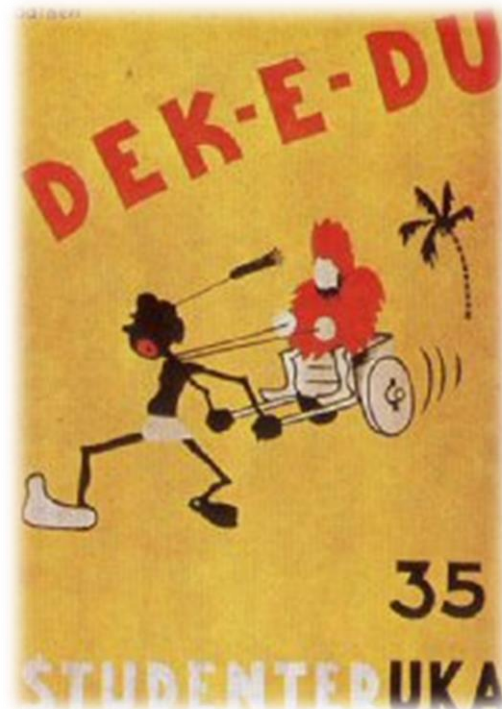
- Hvem skal gjøre hva og når skal det være utført?
- Prioritering og dekking av kostnader.
- Evaluering
  - Ble tiltakene utført?
  - Fungerte tiltakene?
  - Må det gjøres noe mer?
  - Kan det samme skje andre plasser?

# Læring

- Hvordan gjøres hendelsen og oppfølging av denne kjent?
- Lokalt HMS-forum, Sentralt HMS-forum, andre arenaer?
  - «Ensidere» eller annen presentasjon?

# Varsling

- Når arbeidstaker eller innleid arbeidstaker sier ifra om et *kritikkverdige forhold* på egen arbeidsplass.
- Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold.
- Et kritikkverdige forhold forstås som et
  - brudd på lover og regler,
  - brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller
  - brudd på etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet
    - F.eks. politikere i sentrale posisjoner som driver med aksjehandel
    - F.eks. forskningsjuks



# Eksempler på kritikkverdige forhold

Forståelsen av hva som er kritikkverdige forhold, favner bredt.

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2) gir disse eksemplene på kritikkverdige forhold:

- **Fare for liv eller helse,**
  - F.eks. mangel på rutiner, tiltak, teknisk utstyr eller i organiseringen av virksomheten som kan føre til at noen utsettes for livsfare eller forverret helsetilstand. Enkeltpersoner som på grunn av manglende kvalifikasjoner er en alvorlig fare for noens sikkerhet.
- **Fare for klima eller miljø**
  - F.eks. brudd på forurensings-, klimakvote- og produktkontrollloven.
  - Alvorlige, forurensende utslipp i vassdrag eller i lufta
- **Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet,**
  - F.eks. arbeidslivskriminalitet, bedrageri, tyveri/stjeling, underslag, konkurskriminalitet, økonomisk utroskap, heleri, hvitvasking, dokumentforfalskning og brudd på regler om konkurranse, verdipapirhandel, skatt, merverdiavgift og toll.

# Eksempler på kritikkverdige forhold

Forståelsen av hva som er kritikkverdige forhold, favner bredt.  
Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2) gir disse eksemplene på kritikkverdige forhold:

- **Myndighetsmisbruk**

- F.eks. hvis en offentlig instans utøver sin myndighet på en uforsvarlig måte ved at den tar utenforliggende hensyn, utøver usaklig forskjellsbehandling eller tar klart urimelige avgjørelser.

- **Uforsvarlig arbeidsmiljø**

- F.eks. forhold som kan ha innvirkning på fysisk og psykisk helse, blant annet trakassering.

- **Brudd på personopplysningssikkerheten**

- F.eks. brudd som fører til utilsiktet eller ulovlig tilintetgjøring, tap, endring, ulovlig spredning av eller tilgang til personopplysninger som er overført, lagret eller på annen måte behandlet. Det kan også være brudd på konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet.

# NTNUs varslingsrutiner

- AMU har nylig godkjent nye varslingsrutiner
  1. Innledning
  2. Definisjoner
  3. Roller og ansvar
  4. Rett til å varsle
  5. Håndtering og saksbehandling ved varsling
  6. Oversikt – saksbehandling
  7. Oversikt – for den som vurderer og varsle

# Fullt forsvarlig arbeidsmiljø aml § 4-1



(1) **Arbeidsmiljøet** i virksomheten skal være **fullt forsvarlig** ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.



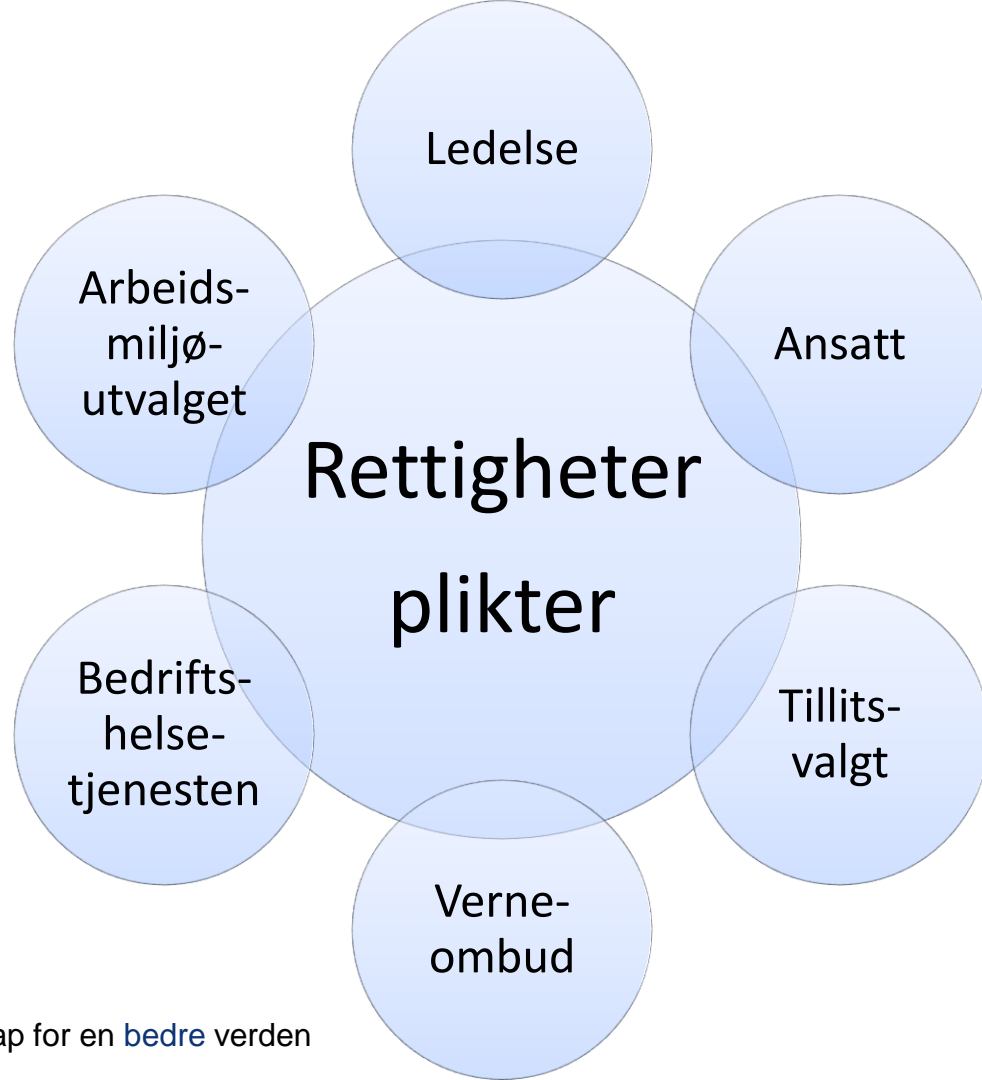
(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

# Hva er et uforsvarlig arbeidsmiljø?

- Arbeidstaker skal ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger (§ 4-1 (2) )
- Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas (§ 4-3 (1) )
- Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering (§ 4-3 (3) )
- Arbeidstaker skal ikke utsettes for annen utilbørlig opptreden (§ 4-3 (3) )
  - Arbeidstilsynet: Handlinger som strider mot sosialt aksepterte normer eller er ulovlige



# Roller



# Leder med personalansvar

- Eier saken
- Plikt til å løse konflikter og andre arbeidsmiljøutfordringer
- En sak skal løses på laveste mulige /riktige nivå
- Styringsansvar
  - Styringsrett
  - Omsorgsplikt
  - Aktivitetsplikt jf. aml §§ 2-1 og 4-1

# Ansatte

- Medvirkningsplikt jf. aml § 2-3
  - Plikter å delta i virksomhetens HMS arbeid
  - Plikt til å underrette om trakassering (mobbing) og diskriminering
- Varsling jf. aml kap. 2A
  - Rett til å varsle om kritikkverdige forhold som
    - Korrupsjon
    - Ulovligheter
    - Misbruk av offentlige midler
    - Andre urettmessige arbeidsmiljøforhold
- En ansatt kan være: varsler, part, berørt, støtte til andre



# Tillitsvalgte

- Støttespiller til enkeltansatte
  - skal ivareta medlemmers interesser
- Kan si ifra om kritikkverdige forhold i arbeidsmiljøet, men har ikke plikt til det
- Har taushetsplikt (-rett)

# Bedriftshelsetjenesten (BHT)

- Fri og uavhengig tjeneste, jf. aml § 3-3
- Ansatte og ledere kan henvende seg dit for råd
- Har taushetsplikt

# Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

- Hjemlet i aml kap. 7, hentet fra § 7-2:
  - *Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten.*
  - *Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.*
- Hovedverneombudet, arbeidsgiver og tillitsvalgte er representert

# Verneombudet

- Skal ivareta arbeidstakernes interesser angående arbeidsmiljøet
  - Mellomledere er også arbeidstakere
- Har plikt til å si ifra til ledelsen om kritikkverdige forhold som ombudet blir kjent med, jf. aml § 6-2 (3)
- Må forbli objektiv og habil
  - Alltid en fare for å bli oppfattet partisk!
- Kan spørre hovedverneombudet om råd i vanskelige saker

## YTRING

## Alle ansattes verneombud

Professor Ulla Forseth møter motbør fra en faggrupeleder og en seniorrådgiver i HR- og HMS-avdelingen når hun framstiller verneombudene som ansattes talerør i konfliktsaker.



Didrik Tårnesvik har jobbet som jurist i HR- og HMS-avdelingen i 9 år, det siste året som faggrupeleder for faggruppe for Strategi og arbeidsgiverfunksjon. Marion Ramberghaug juridisk seniorrådgiver i Arbeidstilsynet i 12 år innen hun tiltrådte ved NTNU. Foto: Privat.

Didrik Tårnesvik  
jurist og faggrupeleder, HR- og HMS-avdelingen

Marion Ramberghaug  
juridisk seniorrådgiver, HR- og HMS-avdelingen

**Verneombudets rolle  
når det oppstår  
utfordringer i  
arbeidsmiljøet**



# Verneombudets taushetsplikt

- Verneombud, eller annen representant for arbeidstakerne der verneombud ikke er valgt, og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg **plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til** det de i forbindelse med utførelsen av oppgavene sine får vite om:
  - a. **noens personlige forhold**, eller
  - b. tekniske innretninger, produksjonsmetoder, forretningsmessige analyser og beregninger og forretningshemmeligheter ellers, når opplysningene er av en slik art at andre kan utnytte dem i sin egen næringsvirksomhet.
- **Taushetsplikten gjelder ikke om de får samtykke fra virksomheten eller den opplysningene gjelder til å legge dem fram, eller dette er nødvendig for å informere berørte arbeidstakere eller medlemmer av virksomhetens organer om ulykkes- eller helsefare i virksomheten.**



**Takk for oss!**