



Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
NO 0030 Oslo

Unntatt offentlighet, jf.offl. § 13, jf. fvl. § 13

Att. Ragnhild Nordaas

## Tilsvar vedrørende varsel om kritikkverdige forhold i Arbeidstilsynet

### 1. Innledning

Det vises til varsel om kritikkverdige arbeidsforhold i Arbeidstilsynet, sendt til Arbeids- og inkluderingsdepartementet den 19.12.23. Vi oppfatter varselet dithen at det omhandler både arbeidsmiljøet i etaten generelt, og konkrete samarbeidsutfordringer i etatens arbeidsmiljøutvalg (AMU) spesielt.

At hovedverneombudet (HVO) og noen av arbeidstakerrepresentantene i arbeidsmiljøutvalget har valgt å levere et varsel, er noe vi tar på alvor. Det i seg selv må tolkes som et tydelig signal om at det er behov for en bedre dialog med HVO og AMU om arbeidsmiljø generelt, arbeidsmiljømessige utfordringer og prosesser for nødvendig oppfølging.

Forbedring og utvikling av partssamarbeidet, inkludert arbeidsmiljøutvalgets arbeid, er jevnlig på agendaen til direktøren. Det gjennomføres årlige samlinger, møter og evalueringer med medbestemmelsesapparatet, vernetjeneste og representanter fra arbeidsgiver. Senest rett før jul 2023 ble det avtalt med de hovedtillitsvalgte at det skal gjennomføres en felles samling for HTV-utvalget og AMU i februar 2024. På agendaen står bl.a. arbeidsmiljø, samarbeidsklima og rolleforståelse. Samlingen som går over to dager arrangeres av arbeidsgiver, med bistand fra både BHT og den eksterne foredragsholderen Arne Bernhardsen. Han har også tidligere vært engasjert for å bistå arbeidsmiljøutvalget. Det endelige programmet er ikke klart, men vedlagt er imidlertid dokumenter som vi mener er egnet til å vise at kontinuerlig forbedring og videreutvikling av samarbeidet i arbeidsmiljøutvalget har vært, og fortsatt er en prioritet for oss.

#### Vedlegg 1:

- 1A) Samhandling i arbeidsmiljøutvalget
- 1B) Program Refleksjonsdag AMU og HTV 2020
- 1C) Refleksjonsdag AMU 2022

Samtidig som vi anerkjenner at det foreligger utfordringer knyttet til samarbeidet i AMU, så har vi behov for å være tydelig på at vi ikke har informasjon som underbygger de fremsatte påstandene om at arbeidsmiljøet i etaten er uforsvarlig og/eller helseskadelig. Vi kjenner oss ikke igjen i påstander om at det foregår omfattende brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det stemmer heller ikke at det ikke arbeides systematisk med HMS i virksomheten, eller at kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljømessige forhold ikke gjøres.



Samarbeidsutfordringer i AMU kan ikke legges til grunn som talende for situasjonen i organisasjonen for øvrig. De fremsatte påstandene gjør inntrykk, men vi stiller oss også undrende til påstander om tallrike initiativer fra arbeidstakerrepresentantene i AMU som ikke skal ha ført frem.

Ut ifra den informasjonen som vi besitter kan vi ikke se at det er grunnlag for å karakterisere den generelle arbeidsmiljøsituasjonen i etaten som preget av «fryktkultur, uro, kognitiv dissonans, stress og resignasjon» slik det hevdes. Det baserer vi på opplysninger som er innhentet gjennom kvalitative og kvantitative kartlegginger knyttet til risikoforhold i arbeidsmiljøet som er gjennomført i etaten etter omorganiseringen i 2019/2020. I tillegg til informasjon og tilbakemeldinger som er kommet gjennom ordinære prosesser i medbestemmelsesapparatet, utviklingssamtaler, underveisevalueringen og via det interne avvikssystemet.

I det videre legges det frem konkrete redegjørelser og opplysninger om forholdene i partssamarbeidet (pkt. 2), arbeidsmiljøet og måten det arbeides systematisk med HMS på i etaten (pkt. 3). Innledningsvis vil vi også fremheve følgende tiltak med fokus på arbeidsmiljøet fra de siste årene:

- Kartlegginger av arbeidsmiljøet (2020 og 2021)  
Gjennomført i tråd med gjeldende rutiner og i samråd med bl.a. AMU. Kartlegging av fem prioriterte hovedområder som ble opplevd som spesielt viktige under de gjeldende forhold: økt bruk av hjemmekontor, digital kommunikasjon, fjernledelse og samhandling i ny organisasjon, ergonomi og andre viktige psykososiale og organisatoriske forhold. Gjennomført som kvalitative kartlegginger ved bruk av standardiserte spørreskjema. Funn og resultater fulgt opp i de enkelte avdelinger av avdelingsdirektør i samråd med ledere, verneombud og medarbeidere.

### Vedlegg 2:

- 2A) Informasjon til lederne om kartlegging av arbeidsmiljø i 2020
- 2B) Oversikt over verneombudenes rolle i kartlegging arbeidsmiljø 2020
- 2C) Mal for kartlegging av arbeidsmiljø i 2020
- 2D) Informasjon om kartlegging 2021

- Medarbeiderundersøkelsen i staten – «MUST» (2022)  
Undersøkelsen er utarbeidet og gjennomført av STAMI. Alle besvarelser ble anonymisert, noe som spesielt skal bidra til å sikre åpne og ærlige tilbakemeldinger. Svarprosenten på undersøkelsen var 86,6%. Rapporten fra STAMI vedlegges, men vi finner grunn til å fremheve følgende funn:
  - 90% av ansatte svarer at de opplever høy grad av psykologisk trygghet
  - Videre sa 84% at deres nærmeste leder ofte eller alltid er rettferdig og upartisk
  - 77% av ansatte rapporterer et meget positivt sosialt klima
  - 80% sier det ikke forekommer konflikter på jobb
  - 81% av ansatte svarte at de var «nokså» eller «svært» fornøyd med nåværende kontorordning
  - Gjennomsnittskår på spørsmål om hvor fornøyd ansatte var hjemmekontorordningen, var «svært fornøyd».
  - Arbeidstilsynets gjennomsnittskår på spørsmålene om psykologisk trygghet, sosialt klima, konflikt og rettferdig ledelse ligger på samme nivå som andre statlige virksomheter<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Eksempelrapporter og referansetall - MUST - STAMI



**Vedlegg 3:**

- 3A) Overordnet rapport Arbeidstilsynet (MUST) 2022
- 3B) Veiledning til ledere før utsending av medarbeiderundersøkelsen
- 3C) Veiledning og opplæring av verneombud ift medarbeiderundersøkelsen
- 3D) Veiledning til ledere oppfølging av medarbeiderundersøkelsen

- Underveisevaluering utført av Menon Economics/Fafo (2023)

I 2022/2023 ble det gjennomført en omfattende evaluering av omorganiseringen av Arbeidstilsynet. Hensikten med evalueringen var både å si noe om status på nåtidspunktet, men ikke minst også at organisasjonen skulle få innspill som kunne legge til rette for løpende justeringer. Det siste var spesielt viktig fordi den nye organiseringen ble innført omtrent samtidig med at koronapandemien inntraff, noe som fikk konsekvenser for det planlagte implementeringsløpet for den nye organisasjonen.

En vurdering av organiseringen av partssamarbeidet og vernetjenesten var en del av oppdraget og var årsaken til at Fafo ble tilknyttet evalueringen. Bakgrunnen for dette var tilbakemeldinger om utfordringer med verneombudsstrukturen i den nye organisasjonen. Endelig rapport fra Menon ble levert til direktøren i august 2023, og flere tiltak er iverksatt for å følge opp funnene. Rapporten er allerede vedlagt varselet og vi legger derfor bare med dokumentasjon som viser hvordan rapporten og anbefalinger følges opp i etaten.

**Vedlegg 4:**

Vedlegg 4A) Oppfølging av underveisevaluering i HTV 28.9.2023

Vedlegg 4B) Arbeid med vernetjenesten høst 2023

I vurderingen skriver Menon/Fafo bl.a. at overgangen til funksjonsbasert struktur vurderes som «riktig og hensiktsmessig» for at etaten skal kunne løse utfordringer som har vært påpekt i tidligere kartlegginger. Rapporten viser også til at partssamarbeidet «i hovedsak er preget av et godt klima og stor takhøyde», men at det er «behov for å forbedre samarbeidsforholdet i AMU».

Det fremheves at dagens inndeling av verneområder «fungerer variabelt» og bør gjennomgås på nytt. Dette fordi spesielt der hvor avstandene er store og lokasjonene er mange, så fremstår dagens verneområder som uoversiktlige - og det kan medføre risiko for at problemer knyttet til arbeidsmiljø ikke fanges opp. Se spesielt pkt. 2.3 for nærmere beskrivelse av prosjektet som følger opp tiltak knyttet til vernetjenesten.

Fra sammendraget i rapporten viser vi også til følgende oppsummering:

*«Det er viktig å understreke at den nye modellen har virket i kort tid og ble innført samtidig som samfunnet var preget av koronapandemien. Det kommer tydelig frem at dette både har påvirket fremdriften av planlagte aktiviteter i forbindelse med ny organisering, samt ansattes oppgaver og opplevelse av arbeidsmiljøet. Det er alltid knyttet implementeringskostnader og tap av effektivitet i en periode til organisasjonsendringer. På grunn av koronapandemien og tilhørende nye oppdrag for etaten, har denne perioden med implementeringskostnader var lengre enn man kunne forvente i en normalsituasjon».*

- Årlige rapporteringer («faktaunderlag») om arbeidsmiljø til bl.a. direktøren og AMU.  
Samtlige avdelinger kartlegger og rapporterer årlig om status for eget arbeidsmiljø i tråd med
-



gjeldende rutine for kartlegging, risikovurdering, handlingsplan og rapportering for status for arbeidsmiljøet. Rapportene leveres til direktøren og organisasjonsavdelingen som sammenstiller informasjonen til en felles årlig oppsummerende rapport om status for arbeidsmiljøet ( gjerne omtalt som «faktarapport»). Denne behandles både i toppledergruppen og i AMU. Rapporten for 2023 er under utarbeidelse, men vi legger ved utgaver fra 2020, 2021 og 2022.

### Vedlegg 5:

5A) Oppsummering av enhetenes arbeidsmiljø (Faktagrunnlag) 2020

5B) Oppsummering av enhetenes arbeidsmiljø (Faktagrunnlag) 2021

5C) Orientering til AMU om enhetenes arbeidsmiljø i 2022

- Risikovurderinger:

Risikovurderinger knyttet til arbeidsmiljømessige faktorer gjøres løpende iht. aml. § 3-1 og internkontrollforskriften § 5 (8). Eksempelvis har det blitt gjort risikovurderinger i forbindelse med utarbeidelse av ny eiendomsveileder for etaten, i forbindelse med hjemmekontorordning og utredning av alternativ organisering av avdeling A-krim og Tilsyn. Vi legger ved et utvalg fra de siste årene, men ved behov vil vi kunne gi en komplett gjennomgang.

### Vedlegg 6:

6A) Risikovurdering Hjemmekontorordning

6B) Risikovurdering av arealdisponering og utforming av kontoret

6C) Vurdering av arbeidsmiljømessige konsekvenser – virksomhetsplan del 1

- Evalueringer av partssamarbeidet

Det gjennomføres jevnlig evalueringer av samarbeidet både i AMU og i HTV-utvalget. Evalueringene gjennomføres iht. til maler fra DFØ, og det legges vekt på åpen og ærlig dialog mellom partene. Forbedringspunkter samles i handlingsplaner som følges opp i det kommende året.

### Vedlegg 7:

7A) Evaluering HTV september 2023 Presentasjon og program

7B) Evaluering HTV september 2023 Handlingsplan

7C) Evaluering AMU november 2023 Handlingsplan

- Etatssamling i Trondheim (2022)

I desember 2022 ble det gjennomført en todagers etatssamling for alle ansatte i Arbeidstilsynet. Samlingen ble gjennomført både i plenum for alle og som avdelingsvise samlinger med fokus på strategi og samhandling. Det overordnede temaet for samlingen var «Ett Lag» og organisasjonsutvikling. Eksterne foredragsholdere med ekspertise innen psykologisk trygghet og organisasjonskultur sto for deler av programmet, i tillegg til at det var fokus på å gjøre ansatte i de ulike avdelingene kjent med hverandre. Videre arrangeres det også årlige samlinger for lederne i Arbeidstilsynet hvor faglig oppdatering, plan- og strategiarbeid, organisasjonsutvikling og samhandling er på agendaen. De hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet deltar også her.

### Vedlegg 8: Program for etatssamling 2022

En omorganisering er i seg selv en stor omstilling som det tar tid å venne seg til. I tillegg har også Arbeidstilsynets ansatte måttet forholde seg til omveltninger i arbeidshverdagen som følge av pandemi



og endrede økonomiske rammevilkår. I 2024 planlegges en ny kartlegging av arbeidsmiljøet i etaten. Den vil gjennomføres i samråd med blant annet AMU, og det forventes at resultatet vil kunne gi tydelige svar på om og i så fall hvor det er behov for spesielle tiltak.

## 2. Partssamarbeid, medbestemmelse og medvirkning i Arbeidstilsynet

### 2.1 Rammebetingelser for utøvelse av medbestemmelse og medvirkning i Arbeidstilsynet

I Arbeidstilsynet er partssamarbeidet og medbestemmelsesapparatet organisert slik at medbestemmelse på virksomhetsnivå utøves både i HTV-utvalget og i AMU. HTV-utvalget behandler saker etter Hovedavtalen, og består av representanter fra arbeidsgiversiden og hovedtillitsvalgte. AMU behandler saker jf. aml. § 7-2 og er sammensatt av representanter fra arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Det er de hovedtillitsvalgte som utnevner arbeidstakerrepresentantene i AMU. HVO deltar i begge forumene.

Hver avdeling og direktoratet har i tillegg sitt eget IDF-utvalg hvor avdelingsdirektør, seksjonsledere, tillitsvalgte og verneombud møtes for å behandle saker knyttet til både Hovedavtalen og arbeidsmiljølovens § 7-2 som gjelder forhold i den enkelte avdeling. Direktøren får jevnlig tilbakemeldinger fra avdelingsdirektørene om forhold og saker som behandles i IDF-utvalgene.

#### **Vedlegg 9:** Oversikt over AMU og HTV-utvalget

Det gjennomføres fysiske møter i Trondheim for både HTV-utvalget og AMU, i tillegg til at det avholdes digitale møter imellom de fysiske. Ekstraordinære møter avholdes digitalt ved behov, og enkelte saker behandles på e-post. HTV-utvalget avholder møter ca. 10 ganger i året og AMU-utvalget møtes normalt 4-6 ganger i året. Minst halvparten gjennomføres som fysiske møter som går over en eller flere heldager.

Møteplan for det kommende året drøftes i med de tillitsvalgte og fastsettes etter enighet. Se vedlagte møteplaner og årshjul for AMU og HTV-utvalget i 2024.

#### **Vedlegg 10:**

10A) Møteplan for HTV 2024

10B) Utkast til årshjul HTV 2024

10C) Utkast årskalender AMU 2024

Etter omorganiseringen i 2020 har de hovedtillitsvalgte og HVO vært inkludert ved alle ledersamlinger og deltar på "Ledercall" som er et digitalt møte med alle lederne i etaten. Hensikten med det er nettopp å gi god og tidlig innsikt i sentrale prosesser hvor de har roller knyttet til medbestemmelse og medvirkning. I tillegg blir gjerne HVO og de tillitsvalgte inkludert i utviklingsprosjekter som foregår i etaten når det er naturlig.

På avdelingsnivå gjør tillitsvalgte og vernetjenesten en viktig jobb for å bidra til arbeidsmiljø og HMS-arbeidet internt i etaten. I Arbeidstilsynet er det til sammen 30 verneombud fordelt på verneområder som dekker våre kontorer over hele landet, i tillegg til tillitsvalgte.

Like før jul ble HTV-utvalget enige om innholdet i en ny tilpasningsavtale for Arbeidstilsynet. Oppfølging av funn fra underveisevalueringen var en viktig del av arbeidet, og derfor er det inntatt flere nye formuleringer i avtalen knyttet til tidlig og uformell involvering av tillitsvalgte.



Representanter for arbeidstakersiden i både HTV-utvalget og AMU bruker den tiden de mener er nødvendig til å utføre sitt verv. Tillitsvalgte vil måtte avstemme prioriteringer med sin nærmeste leder, men fra arbeidsgiversiden legges det vekt på at verv som tillitsvalgte skal sidestilles med ordinært arbeid. De tillitsvalgte deltar på kurs og samlinger iht. gjeldende regler, avtaleverk og interne rutiner.

For 2023 ble Arbeidstilsynets økonomiske bevilgning redusert med 4,2 millioner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter. Digital omstilling under pandemien og økte krav til at det tas miljøhensyn medførte en generell gjennomgang og etablering av rutiner for når vi gjennomfører møter digitalt og når vi deltar fysisk. I denne sammenhengen ble det vedtatt visse begrensninger av hvilke utgifter til reise og kost som dekkes av arbeidsgiver. Det har blant annet betydning at arbeidsgiver ikke lengre dekker utgifter i forbindelse med reise og kost ved gjennomføring av fysiske *formøter* for arbeidstakerrepresentantene i forkant av møter i AMU og HTV-utvalget. Beslutningen ble truffet etter å ha vært utredet og drøftet, bl.a. med tillitsvalgte i HTV og AMU. I begge utvalgene ble det uttrykt misnøye med beslutningen, men fra arbeidsgiversiden ble det etter en helhetsvurdering likevel konkludert med at formøter før utvalgsmøter burde kunne gjennomføres digitalt på en forsvarlig måte. Vi vil presisere at føringene ikke innebærer noen begrensninger i adgang til å bruke tid til formøter, men at det utelukkende innebærer begrensninger av muligheten til å kreve dekket utgifter i forbindelse med reise og opphold for å kunne møtes fysisk i Trondheim også dagene før de faste utvalgsmøtene.

Som underlag vedlegges dokumenter som beskriver prosessen knyttet til med beslutningen:

**Vedlegg 11:**

Vedlegg 11A) Utdrag referat HTV 2022-2023 Drøfting budsjett og reiser

Vedlegg 11B) HTV sak 52 2023 Prinsipper for reiser i Arbeidstilsynet

Vedlegg 11C) Vurdering av arbeidsmiljømessige konsekvenser Virksomhetsplan del 1

Vedlegg 11D) Referat fra AMU 16.02.2023 Justert etter innspill.

Vedlegg 11E) E-post 13.03.2023 HTV og AMU Reiseutgifter

Vedlegg 11F) E-post 16.10.2023 AMU Reiseutgifter

Vedlegg 11G) Rutine Kjøp og gjennomføring av reiser i Arbeidstilsynet

Vi vet at enkelte av AMU-medlemmene på arbeidstakersiden fortsatt er uenig i arbeidsgivers beslutning. Det har bl.a. vært gitt uttrykk for at arbeidsgiver ikke har rett til å beslutte noen begrensninger når det kommer til reiseutgifter til AMU-medlemmer. Det vil i så fall innebære at utvalgsmedlemmer til enhver tid står helt fritt til å bestemme og beslutte alle reiser som de måtte ønske. Vi mener uansett at det er en problemstilling som bør la seg håndtere internt mellom partene. Det burde la seg gjøre å komme til en enighet, og dersom det viser seg at arbeidstakerrepresentantene i AMU ikke får til å samhandle digitalt i formøtene, så vil det være grunn til å diskutere saken på nytt.

## 2.2 Samarbeidsutfordringer – tiltak

Som rapporten fra Menon Economics og Fafo illustrerer er det behov for å iverksette tiltak for å forbedre samarbeidsforholdene i AMU. Det er forholdsvis velkjente utfordringer, og det har som nevnt



også flere ganger tidligere vært avholdt samlinger og fagdager med fokus på samarbeid og utvikling av AMU (vedlegg 1).

Fra og med 2024 er det utpekt nye medlemmer til AMU. Dette gjelder både på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Til tross for nevnte utfordringer har vi tro på at målrettet innsats, fokus på god kommunikasjon og tilstrekkelig med tid til at medlemmene i de nye AMU blir kjent med hverandre skal ha positiv effekt. Vi har forhåpninger om at det kan bidra til å løse opp i det som oppleves som noe fastlåste konfliktlinjer i det forrige utvalget. I så måte vil den planlagte samlingen være et godt utgangspunkt for det.

### 2.3 Endringer i vernetjenesten

Omorganiseringen i 2020 medførte en overgang fra regioner med ganske klare lokale strukturer, til funksjonsinndeling med større krav samhandling og kommunikasjon på tvers mellom enhetene. Vernetjenesten og medbestemmelsesapparatet på avdelingsnivå har også opplevd utfordringer i møte med den nye organiseringen. Strukturen har vist seg å oppleves både lite oversiktlig og komplisert, noe som også kom frem i underveisevalueringen. Vi viser spesielt til kap. 10, 11 og 13 for nærmere informasjon. Rapporten ga anbefalinger om å iverksette tiltak for å legge til rette for:

- Bedre kommunikasjon mellom de ulike utvalgene
- Fysiske møter der det vurderes som hensiktsmessig av partene
- Grundige diskusjoner knyttet til hva som kan forklare at tillitsvalgte opplever å ha fått redusert innflytelse i ny organisasjon
- Flere uformelle treffpunkter
- Endringer i verneområdene
- Forbedring av samarbeidsforholdene i AMU

Som allerede påpekt er det allerede igangsatt flere oppfølgingstiltak. Rapporten gir ikke inngående forklaringer på hva som er årsaken til de utfordringene som påpekes. Derfor har det vært nødvendig å bruke tid på å drøfte og analysere funnene sammen med tillitsvalgte og vernetjenesten for å sikre en felles forståelse av utfordringsbildet. Dette har vært tema under evaluering av partssamarbeid, refleksjonsdager med AMU, i stabenes utviklingsarbeid og i arbeidet med ny tilpasningsavtale.

I tillegg nedsatte direktøren en arbeidsgruppe med dette som mandat om å utrede ny organisering av vernetjenesten ganske raskt etter at rapporten var levert (se vedlegg 4B).

Arbeidsgruppen er tverrfaglig og både HVO, seksjonsleder, verneombud og fagpersoner fra avdeling organisasjon og seksjon for arbeidsmiljø og regelverk. Gruppens oppdrag er å utrede hvilke verneområder som bør endres og komme med konkrete anbefalinger om hvilke endringer som bør gjøres. Det vil deretter være opp til AMU å definere nye verneområder etter at gruppen har lagt frem sitt arbeid. Arbeidsgruppen jobber for tiden i henhold til oppdraget med å vurdere ulike alternative måter å organisere vernetjenesten på.

### 2.4 Tillitsarbeid og tillitsreformen

Helt kort vil vi tilbakevise påstander om at tillitsarbeid og tillitsreformen ikke er satt på agendaen og nedprioritert i Arbeidstilsynet. Det er brukt både tid og ressurser internt til å undersøke og diskutere hva en tillitsreform kan bety for Arbeidstilsynet. I tråd med føringer fra DFØ vurderte arbeidsgiver at en viktig start på et arbeid med tillitsreform måtte være å sette av tid til å utforske hva det kunne og ville bety i egen etat. I starten av 2023 ble det brukt tid og ressurser på presentasjoner og diskusjoner knyttet til dette i både ledergruppen, HTV og i AMU.



I tillegg deltok representanter fra arbeidsgiver, de hovedtillitsvalgte og HVO på regional samarbeidskonferanse for statlige virksomheter i Midt-Norge i mars 2023. Temaet var «samarbeid og medvirkning i et arbeidsliv med fokus på tillitsreform, bærekraft og livslang læring». Deretter ble temaet tatt opp på etatens ledersamling i april 2023, hvor direktør Hilde Singaas, bidro som ekstern foredragsholder sammen med direktøren i Arbeidstilsynet. Fra vårt ståsted var det et vellykket opplegg, som bidro til kompetanseheving og gode diskusjoner om hva tillitsform kunne være i Arbeidstilsynet.

Det ble besluttet å ikke gjøre tillitsreformen til et stort prosjekt på siden av andre prosesser i 2023, men å sette tillitsarbeid på agendaen ved å ta det inn i pågående prosjekter og å ha spesielt fokus på tillitsarbeid i partssamarbeidet. Det vises for øvrig til den redegjørelsen om temaet som ble gitt under etatsstyringsmøtet i oktober.

**Vedlegg 12:** Orientering tillitsreformen etatsstyringsmøte 17.10.23

### 3. Arbeidsmiljøet, arbeid med systematisk HMS og oppfølging av underveisevalueringen

#### 3.1 Opplysninger om virksomheten og arbeidsmiljøet

I Arbeidstilsynet jobber det i dag ca. 740 personer fordelt på 29 kontorlokasjoner i 23 forskjellige byer i hele landet. Størrelsen på kontorene varierer i stor grad.

Virksomheten består av Direktoratet for arbeidstilsynet og 6 underliggende avdelinger som i fellesskap gjerne omtales som «den ytre etat». Før omorganiseringen i 2020 var etaten organisert i regionskontorer som dekket alle funksjoner, inkludert administrative tjenester. I dag er etaten funksjonsorganisert, med avdelinger som har landsdekkende ansvar for hver av virksomhetens sentrale funksjoner og det praktiseres forholdsvis stor grad av fjernledelse i ytre etat<sup>2</sup>.

Dette innebærer at man det ved mange av kontorstedene jobber en blanding av medarbeidere fra ulike avdelinger og flere av dem har ikke sin nærmeste leder der hvor de selv jobber til daglig.

**Vedlegg 13:** Organisasjonskart for Arbeidstilsynet

Med bakgrunn i etatens samfunnsoppdrag er det vanskelig å unngå at det skapes svært høye forventninger til etatens interne arbeid med eget arbeidsmiljø og systematisk HMS. Det er bra, men det ville samtidig være urealistisk å tro at det ikke skulle finnes utfordringer i denne organisasjonen slik som i andre. Omstillingen fra selvstendige regioner til funksjonsinndeling, med høyere krav til samhandling og kommunikasjon på tvers kommer med enkelte omkostninger, som organisasjonen jobber med å håndtere.

I varselet fremsettes det opplysninger om arbeidsmiljøet som det er behov for å korrigere:

#### **Informasjon fra medarbeiderundersøkelsen:**

Når det i varselet fremsettes generelle påstander om arbeidsmiljøet i dag i «store deler» av organisasjonen, med henvisning til enkelte funn i rapporten om mobbing/trakassering og forskjellsbehandling - så må vi bemerke at tallene som det er referert til bare ble angitt på virksomhetsnivå av STAMI. Det var derfor ikke mulig å vite hvem det gjelder eller om svarene er knyttet til en eller flere seksjoner og kontorsteder/miljøer. Dette er noe også HVO og de tillitsvalgte vet.

I møter med medbestemmelsesapparatet og ledergruppen knyttet til oppfølging av rapporten, ble det gitt klare føringer om å oppfordre alle som har slike opplevelser til å varsle i linjen til nærmeste leder,

---

<sup>2</sup> Avdeling Tilsyn/A-krim har beholdt regional inndeling til en viss grad.





tillitsvalgte, BHT eller via varslingskanalen for konkret oppfølging. Vi har tillit til at det budskapet er videreformidlet. Resultater fra undersøkelsen ble fulgt opp med bl.a. risikovurderinger og HMS-handlingsplaner i de enkelte seksjonene, i samarbeid medbestemmelsesapparatet.

Vi viser igjen til at de overordnede funnene på organisasjonsnivå gir et annet inntrykk av arbeidsmiljøet enn det som formidlet i varselet (se vedlegg 3).

#### **Turnover:**

Vi mener at turnover-tallene som det henvises til i varselet ikke er riktige og vi er videre av den oppfatning at all turnover ikke uten videre kan tas til inntekt for utfordringer i arbeidsmiljøet. Vi ønsker å bemerke at vi opplever at spesielt våre ansatte med bakgrunn fra arbeid innenfor arbeidslivskriminalitet, er attraktive og ettertraktet som ansatte hos både private og andre offentlige virksomheter som bygger opp egne miljøer knyttet til feltet. Med hensyn til det helhetlige lønnsbildet i organisasjonen (herunder arbeidsmiljø) vil det ikke alltid være mulig for Arbeidstilsynet å matche de tilbud som gis av andre.

Vi vil legge frem følgende nøkkeltall knyttet til turnover fra våre egne beregninger:

- Gjennomsnittlig turnover i etaten siden 2020 er 5,3%.<sup>3</sup>
- Gjennomsnittlig antall fratredelser siden 2020 er 36 per år.
- Turnover i 2023 var 5,6%, som reflekterer en økning på 5 fratredelser sammenlignet med 2022.
- I 2023 ble turnover i Arbeidstilsynet sammenlignet med turnover i andre statlige etater<sup>4</sup> og turnover i Arbeidstilsynet ligger på nivå med andre sammenlignbare statlige etater.
- I 2022 hadde avdeling for Arbeidslivskriminalitet nokså høy turnover (16,8%), sammenlignet både med årene før og andre avdelinger. Her er det likevel skjedd en forbedring, da turnover i avdelingen ble halvert i 2023 (8%).

#### **Sykefravær**

Vi har ikke mulighet til å hente ut statistikk som gir spesifikke svar på spørsmål knyttet til arbeidsrelatert sykefravær, men legemeldt fravær i Arbeidstilsynet sammenlignet med offentlig administrasjon i Norge for øvrig<sup>5</sup> viser at Arbeidstilsynets fravær er på nivå med øvrig offentlig forvaltning:

	2019	2020	2021	2022
Arbeidstilsynet	4,6	3,1	4,2	4,5
Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring	4,2	4,1	4,2	4,7

### 3.2 Systematisk HMS-arbeid

Fra 2023 har det pågått et utviklingsarbeid i etaten mht. til å samle alle etatens styrende dokumenter i et felles kvalitetssystem (i det videre omtalt under navnet «Kvaliteket»). I den forbindelse gjøres det en omfattende revidering og oppdatering av hele HMS-systemet i etaten. Arbeidet er pågående og planlagt ferdigstilt i løpet av våren. Det innebærer imidlertid at vi pt. er «midt imellom» gammelt og nytt system, hvor ny «Retningslinje for HMS i Arbeidstilsynet» er ferdigstilt og godkjent/tilgjengelig i det nye systemet - mens de underliggende rutinebeskrivelsen er under oppdatering. De gamle rutinene

<sup>3</sup> Utregningen er basert på beskrivelsen av turnover i Statens personalhåndbok

<sup>4</sup> Basert på tall fra årsrapporter for 2022

<sup>5</sup> NAV sykefraværstatistikk - årsstatistikk



ligger på intranett og gjelder frem til nye er godkjent. Det er ikke optimalt, men en midlertidig situasjon som vurderes som forsvarlig.

AMU og HVO er involvert i utviklingsarbeidet, senest ved behandling av sak knyttet til nye rutiner og HMS-system i møtene i oktober og november. Det er naturlig at utvalget blir koblet på i større grad etter hvert som nye rutiner foreligger, noe de også er orientert om senest. Det er ellers korrekt at en medarbeider har meldt ifra to ganger i avvikssystemet om det han mener er svakheter med det gamle HMS-systemet (HMS-retningslinjene). Innspillene er tatt med i arbeidet som pågår, og det har vært dialog med vedkommende om det.

Vi legger ved retningslinje for HMS, med rutiner og arbeidsdokumentet «*vurdering av krav til HMS-systemet*» som brukes i arbeidet med å oppdatere rutinene, som beskriver hvordan rutinene svarer ut krav iht. lov og forskrift.

**Vedlegg 14:**

14A) Vurdering av krav til HMS-systemet

14B) Retningslinje Helse, Miljø og Sikkerhet i Arbeidstilsynet

14C) Rutine for kartlegging og risikovurdering og oppfølging av HMS-handlingsplan og rapportering av arbeidsmiljøet

Det løpende arbeidet knyttet til saker jf. aml. § 7-2 gjøres i møter med AMU og IDF-utvalgene. Det er ikke fremmet saker fra arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden som underbygger påstander om at arbeidsmiljøet i «store deler av etaten» er uforsvarlig og helseskadelig.

Imidlertid er det et fast punkt på saklisten i både AMU og HTV- utvalget som heter «informasjon fra hovedverneombudet». Det er etter hva vi kan se stort sett fra denne typen saker at sitatene/utklipp fra referater som gjengis i varselet er hentet fra. Uttalelsene er generelle og har vært utfordrende å følge opp når HVO ikke har gitt mer konkrete opplysninger om de fremlagte bekymringene. Direktøren har ved gjentatte anledninger bedt HVO om mer spesifikk informasjon relatert til de fremlagte bekymringene. Sett i lys av denne saken ser vi at det er nødvendig med tydeligere kommunikasjon og forventningsavklaringer mtp. hvordan denne typen informasjon fra HVO skal følges opp.

Arbeidstilsynet er for øvrig ikke pålagt å ha bedriftshelsetjeneste i henhold til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1, men vi har likevel valgt å tilknytte oss en virksomhet (Falck BHT) og følge de samme kravene som om det hadde vært lovpålagt. Vi har derfor et utstrakt samarbeid med BHT og bruker deres bistand og tjenester som en del av systematisk arbeid med HMS, i tillegg til oppfølging av enkeltsaker. Bedriftshelsetjenesten og Arbeidstilsynet har egne samarbeidsplaner (handlingsplaner) som det jobbes etter på overordnet etatsnivå. I tillegg har hver avdeling også en egen samarbeidsplan med BHT. Bedriftshelsetjenesten er videre fast medlem i AMU og er en aktiv bidragsyter i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i Arbeidstilsynet.

**Vedlegg 15:** Årsplan for bruk av BHT Falck og Arbeidstilsynet 2023

### 3.3 Seksjonsledernes arbeidsmiljø

#### Generelt om oppfølging av seksjonsledernes arbeidsmiljø i Arbeidstilsynet

Etter omorganiseringen i 2020 ble det uttrykt bekymringer for at enkelte av seksjonene var for store og at lederne hadde for stort kontrollspenn. I 2021 og 2022 ble det, etter behandling i IDF-utvalgene og forhandling i HTV-utvalget, gjort endringer i avdeling IT og administrasjon (AIA), avdeling Arbeidsmiljø



og regelverk (AAR), og avdeling Søknader og meldinger (ASM). Større seksjoner ble delt inn i mindre enheter, og nye ledere ble rekruttert. Dette blant annet for å sikre et bedre faglig og ressursmessig kontrollspenn for seksjonslederne. Dokumentene fra prosessen illustrerer godt hvordan medvirkning og medbestemmelse ivaretas i slike prosesser.

### Vedlegg 16:

- Vedlegg 16A) HTV sept 2021 saksfremlegg Endring i organisering AIA og AAR
- Vedlegg 16B) HTV sept 2021 vedlegg Risikovurdering organisering AIA og AAR
- Vedlegg 16C) Protokoll forhandling sept 2021 Organisasjonsendringer AIA og AAR
- Vedlegg 16D) Signering av protokoll sept 2021 Organisasjonsendringer AIA og AAR
- Vedlegg 16E) HTV nov 2022 saksfremlegg Endring organisering ASM
- Vedlegg 16F) HTV nov 2022 vedlegg Risikovurdering av organisering ASM
- Vedlegg 16G) Protokoll forhandlinger nov 2022 – interne organisasjonsendringer ASM

Varselet referer til «seksjonsledernes arbeidsmiljø», men det foreligger slik vi vurderer det, ikke konkrete avviksmeldinger eller andre forhold som tilsier at arbeidsmiljøet til seksjonslederne i Arbeidstilsynet samlet sett er uforsvarlig og/eller helseskadelig. MUST-undersøkelsen viser følgende informasjon om seksjonsledelsen i avdeling Tilsyn og avdeling A- krim:

### Seksjonsledelsen i A-krim:

- Psykososialt: Seksjonsledere i A-krim rapporterer svært høy grad av psykologisk trygghet (gj.skåre på 6,7 på en skala fra 1 til 7).
- Seksjonslederne rapporterer også et meget positivt sosialt klima (gj.skåre på 4,7 på en skala fra 1-lite til 5-meget).
- Seksjonslederne rapporterte at de var hovedsakelig uenige i at det forekommer konflikter på jobb (gj.skåre på 1,8 på en skala fra 1-uenig til 5-enig).
- Arbeidsmengde: Seksjonslederne rapporterte at de nokså ofte har høye jobbkraav (basert på gjennomsnittskåre).

### Seksjonsledelsen i Tilsyn:

- Psykososialt: Seksjonsledere i Tilsyn rapporterer høy grad av psykologisk trygghet (gj.skåre på 5,6 på en skala fra 1 til 7).
- Seksjonslederne rapporterer også et meget positivt sosialt klima (gj.skåre på 4,4 på en skala fra 1-lite til 5-meget).
- Seksjonslederne rapporterte at de var hovedsakelig uenige i at det forekommer konflikter på jobb (gj.skåre på 1,5 på en skala fra 1-uenig til 5-enig).
- Arbeidsmengde: Seksjonslederne rapporterte at de har av og til har høye jobbkraav (basert på gjennomsnittskåre).

### Vedlegg 17:

- Vedlegg 17 A) Rapport Avdeling A-krim (MUST) 2022
- Vedlegg 17 B) Rapport Avdeling Tilsyn (MUST) 2022
- Vedlegg 17 C) Rapport avdeling Tilsyn (MUST) for seksjonsledere 2022
- Vedlegg 17 D) Rapport avdeling A-krim (MUST) for seksjonsledere 2022

Tiltak for å styrke mellomlederrollen er et av de anbefalte oppfølgingspunktene fra Menon og Fafo. Arbeidstilsynet anbefales å sikre at mellomledere har tilstrekkelige forutsetninger for å utøve god ledelse. I rapporten er det vist til at omorganiseringen medførte endringer i lederstrukturen og



kontrollspennet i organisasjonen. Et av funnene er blant annet at:

*«Arbeidstilsynets ledere har i hovedsak et kontrollspenn som er i tråd med ambisjonene ved ny organisering som la et tak på 20 personer. Majoriteten av respondentene i spørreundersøkelsen opplever at lederen deres har tilstrekkelig tid og kompetanse til oppfølging. Noen seksjoner i A-krim samt avdelingsdirektøren i Tilsyn har imidlertid et høyt kontrollspenn, som enkelte opplever utfordrende».*

Som en del av oppfølgingen av rapporten er lederrollen og ulike sider ved den satt høyt på agendaen i virksomheten. Innhold, ansvar og arbeidsoppgaver knyttet til mellomlederstillingene vært diskutert i toppledergruppen i 2023 og det følges opp i konkrete prosesser fra stabene i direktoratet. Temaet er ment å være et av flere satsningsområder i 2024 og flere tiltak er under planlegging/utarbeidelse.

Noen eksempler under:

- Ledercall, som er et månedlig møtepunkt for direktøren, alle ledere i etaten, de hovedtillitsvalgte og HVO.
- Lederfokus, som et internt møteforum for lederne. Både interne og eksterne bidragsytere har foredrag, gir råd og veiledning om ulike tema som f.eks. fjernledelse, selvledelse, prioriteringer, vanskelige personalsaker, samhandling m.m.
- HR-partner. Hver avdelingsdirektør med sin ledergruppe har med det sin egen kontaktperson som bistår med organisasjonsutvikling og liknende tiltak.
- HR-strategi for Arbeidstilsynet, strategien er under ferdigstilling våren 2024. Ledelse og lederens rolle i den nye organisasjonen er et av hovedpunktene.

### Seksjonslederne i avdeling A-krim

Når det gjelder arbeidsmiljøet og arbeidssituasjonen til seksjonslederne på avdeling A-krim så er det korrekt at det nok oppleves som krevende, men påstander om at det ikke gis oppmerksomhet eller gjøres tiltak ønsker vi å tilbakevise.

I februar 2023 meldte [redacted] om risiko for avvik i sin månedlige rapportering til avdeling for virksomhetsstyring- og utvikling.

I meldingen beskrev han risiko for avvik fra kravet fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. aml. § 4-3, for sine seksjonsledere. Som begrunnelse ble det vist til stort kontrollspenn, krevende ansvarsområder og forpliktelser som vanskelig kan ivaretas på en hensiktsmessig måte og at flere av lederne ga uttrykk for en opplevelse av at det er vanskelig å strekke til i rollen. Det er informasjon som samsvarer med tilbakemeldingene i MUST-undersøkelsen om «nokså høye» jobbkra.

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe med ressurser fra avdelingene Virksomhetsstyring, A-krim, Tilsyn og Organisasjon (HR), i tillegg til hovedtillitsvalgt fra NTL, Bengt Eriksson. Arbeidsgruppen hadde som mandat å utrede og beskrive situasjonen. De videre utrede og anbefale løsningsalternativer som tok opp i seg både behovet for å forbedre arbeidsmiljøsituasjonen for seksjonslederne i A-krim og de nevnte signalene som var kommet i tilknytning til A-krim/Tilsyn i underveisevalueringen.

Det ble gjennomført kvalitative intervjuer med alle seksjonslederne i avd. A-krim og Tilsyn. I tillegg ble det gjennomført liknende intervjuer med åtte ansatte i de samme avdelingene, som var utvalgt av de hovedtillitsvalgte.

De ulike løsningsalternativene ble diskutert i toppledergruppen og i workshops på gruppenivå med alle seksjonslederne i Tilsyn og A-krim. Seksjonslederne ble særskilt utfordret på å gi tilbakemeldinger om fordeler og ulemper ved de ulike løsningsalternativene, og hvilke behov for endringer og tilrettelegging



rundt lederrollen som ville være nødvendig. Alternative løsningsforslag ble drøftet i ATL, i IDF i avdeling Tilsyn og AMU, og orientert om i HTV, orientert om i AMU. Det ble også gjort en risikovurdering i samråd med HVO.

På bakgrunn av tilbakemeldinger fra alle de ovennevnte forum besluttet direktøren og ledergruppen å ikke iverksette store organisatoriske endringer. Gruppens anbefaling var å bevare dagens organisasjonsstruktur, og gi avdelingsdirektørene hhv. Tilsyn og A-krim i oppdrag å iverksette konkrete tiltak for å ivareta situasjonen i egen avdeling.

I avdeling A-krim har man nedsatt en bredt anlagt arbeidsgruppe som har fått et konkret mandat og oppdrag. Et av hovedformålene med arbeidet er å oppnå varige endringer som skal sikre riktig arbeidsbelastning til alle seksjonslederne i avdelingen, i tillegg til en hensiktsmessig organisering også for alle andre i avdelingen. I mellomtiden er det etablert en ordning med faste faglige stedfortredere som avlaster noe av arbeidet som seksjonslederne har knyttet til kvalitetssikring. Seksjonslederne er innforstått med at de vil måtte stå i denne situasjonen til ny organisering for avdelingen er avklart. De følges tett opp av avdelingsdirektøren som deres nærmeste leder. Det er ingen sykmeldinger blant seksjonslederne. Det foreligger en konkret plan hvor det arbeides mot en frist våren 2024, for å legge frem klare løsningsforslag til hhv. direktøren og ledergruppen samt medbestemmelsesapparatet, inkl. HTV-utvalget og AMU. HTV-utvalget og de berørte IDF-utvalgene ble holdt informert og koblet på underveis.

Vi ønsker å dokumentere at de meldingene som har kommet blir fulgt opp nøye. Vedlegger derfor følgende dokumentasjon for å redegjøre for hvordan situasjonen til seksjonslederne i A-krim følges opp.

#### **Vedlegg 18:**

Vedlegg 18A) Informasjon HTV om arbeid med Avdeling Tilsyn og A-krim 2023 - utdrag fra referater

Vedlegg 18B) HTV sak 48 2023 saksfremlegg og vedlegg IDF A-krim og Tilsyn – situasjonsbeskrivelse

Vedlegg 18C) Informasjon HTV om arbeid med Avdeling Tilsyn og A-krim 2023 – presentasjoner

Vedlegg 18D) Saksfremlegg ATL 19.oktober 2023 Utredning av risikovurderende tiltak

Vedlegg 18E) Referat ATL 23.oktober 2023

Vedlegg 18G) Orientering til AMU 16.oktober 2023 Prosess Avd A-krim og Avd Tilsyn

Vedlegg 18H) Referat AMU 161023 sak 41 Prosess Avd A-krim og Avd Tilsyn

Vedlegg 18I) Innspill fra arbeidstakersiden i AMU til sak 41 2023 Prosess Avd A-krim og Avd Tilsyn

Vedlegg 18J) Mandat arbeidsgruppe Utvikling av Avdeling A-krim

#### **4. Avslutning**

Som direktør er jeg svært opptatt av det skal være et godt og forsvarlig arbeidsmiljø i Arbeidstilsynet.

Jeg håper denne redegjørelsen har vist at det arbeides systematisk med HMS-arbeid i etaten.

Informasjonen fra kartlegginger, evalueringer og avvikssystemet har ikke gitt indikasjoner på forhold som underbygger påstandene i varselet om at det generelle arbeidsmiljøet i etaten er uforsvarlig og helseskadelig. I det videre blir det viktig med god kommunikasjon og dialog for å sikre oppfølging av de bekymringene som har kommet til uttrykk i forbindelse med denne saken. Som allerede planlagt vil det i 2024 bli gjennomført en ny kartlegging av arbeidsmiljøet i etaten. Dette håper jeg vil bidra til å sikre en felles forståelse av hva som er eventuelle utfordringer og hvordan disse skal følges opp.



## Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE  
12799/2024

14

Vedlagte dokumenter mener vi bidrar til å dokumentere de arbeidsmiljømessige forholdene i Arbeidstilsynet og vi stiller oss naturligvis til rådighet dersom det skulle være behov for å svare på oppfølgingsspørsmål eller komme med ytterligere dokumentasjon til departementet.

På vegne av direktør Trude Vollheim

Ronny Jørgenvåg  
Fungerende direktør

*Dette brevet er elektronisk godkjent.*