

Dyr på arbeidsplassen

Published 15.01.2021 by Janniche Rognes Johansen
Last updated 15.01.2021 by Janniche Rognes Johansen
#1479

Personalhåndbok / Helse, miljø og sikkerhet / Dyr på arbeidsplassen

Det skal i utgangspunktet ikke medbringes hunder/dyr til arbeidsplassen. Bringes dyr unntaksvis med grunnet ekstraordinære omstendigheter, skal dette praktiseres slik at det tas hensyn til kollegaer. Dette skal avklares med personalansvarlig leder.

Konflikthåndtering

Published 23.04.2015 by Simployer
Last updated 28.05.2015 by Marthe Haugen
#1375

Personalhåndbok / Helse, miljø og sikkerhet / Konflikthåndtering

Dersom du mistenker eller opplever konflikter på arbeidsplassen...

1. Hva bør du gjøre:

- Prøv å opprettholde et objektivt syn på saken. Hva kan ligge bak? Er adferden systematisk?
- Rådfør deg med noen du har tillit til at vil gi deg objektive tilbakemeldinger og råd.
- Fokuser på mulige løsninger heller enn å fokusere på problemet. Hva kan være en mulig løsning? Er det noe du kan gjøre for å bidra til løsningen?
- Støtt aldri stilltiende opp om eller la deg rive med på mobbing eller trakassering. Etterlev alltid LIVE Norconsult – gå foran som et godt eksempel; vis redelighet, respekt og empati.

1. Hvem bør varsles:

- Med mindre han eller hun er involvert i situasjonen, bør du diskutere saken med din personalansvarlige leder.
- Om din personalansvarlige leder er involvert i situasjonen bør du diskutere saken med en eller flere av følgende:
 - Avdeling HR (human.resources@norconsult.com)
 - Verneombudet ([Verneombud](#))
 - AMU ([Arbeidsmiljøutvalg](#))
 - AKAN ([AKAN](#))
 - Tillitsvalgte ([Arbeidsreglement for arbeidstakere i Norconsult](#))
 - Rapporteres direkte til vår uavhengige varslingskanal (IntegrityReporting@norconsult.com)

Vi har alle et ansvar:

- Medarbeider plikter å medvirke til et godt arbeidsmiljø som forebygger konflikter
- Medarbeider plikter å melde fra dersom man mistenker eller opplever arbeidsrelaterte konflikter

Viktige prinsipper:

- Det skal gripes inn så tidlig som mulig
- Konflikter skal alltid søkes løst på lavest mulig nivå
- Den andre parten skal gjøres kjent med anklagene og har rett til å forklare seg (kontradiksjonsprinsippet).

Arbeidsgivers plikter

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#789

Personalhåndbok / Helse, miljø og sikkerhet / Arbeidsgivers plikter

Arbeidsmiljøloven sier

Etter arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver ansvarlig for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er i samsvar med lovens krav. Arbeidsgiver er også ansvarlig for opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidsgiver skal sørge for en løpende kartlegging av det eksisterende arbeidsmiljø ved virksomheten med hensyn til risikoforhold, helsefarer og velferdsforhold, og skal iverksette nødvendige tiltak. Allerede under planlegging av nye arbeidsplasser, anskaffelse av tekniske innretninger og utstyr m.v., skal arbeidsgiver undersøke og vurdere om arbeidsmiljøet vil være i tråd med lovens krav.

Arbeidstakernes plikter

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#790

Personalhåndbok / Helse, miljø og sikkerhet / Arbeidstakernes plikter

Arbeidsmiljøloven sier

Etter arbeidsmiljøloven er arbeidstaker forpliktet til å følge opp de tiltak som igangsettes for å forbedre arbeidsmiljøet, samt delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet. Arbeidstaker skal også medvirke til å forhindre arbeidsulykker og samtidig melde fra om dette til arbeidsgiver og verneombud.

Verneombud

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 26.05.2015 by Simployer
#791

Personalhåndbok / Helse, miljø og sikkerhet / Verneombud

Verneombud velges av og blant de ansatte. Funksjonsperioden for verneombudet er to år.

Arbeidsmiljøloven sier

Krav om verneombud

Etter arbeidsmiljøloven skal det i utgangspunktet være verneombud i alle virksomheter. I virksomheter med færre enn 10 arbeidstakere kan imidlertid arbeidsgiver og arbeidstakerne avtale en annen ordning enn verneombud.

Jf. [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 6-1](#).

Hovedverneombud

I virksomhet som har mer enn ett verneombud skal det være et hovedverneombud som har ansvaret for å samordne verneombudenes virksomhet.

Jf. [aml § 6-1](#).

Valg av verneombud

Verneombud velges av og blant arbeidstakerne i virksomheten for 2 år om gangen. De nærmere reglene for valg av verneombud fremgår av [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap 3](#).

Verneombudets oppgaver

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal særlig påse:

- at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
- at verneinnretninger og personlig verneutstyr er i orden og lett tilgjengelig,
- at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
- at meldinger om arbeidsulykker mv blir sendt

Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

Jf. [aml § 6-2](#)

Verneombudets rett til å stanse arbeidet

Dersom verneombudet mener at det foreligger en umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke umiddelbart kan avverges på annen måte, kan verneombudet stanse arbeidet inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette.

Jf. [aml § 6-3](#).

Arbeidsmiljøutvalg

Published 28.09.2020 by Linn Marie Kase
Last updated 15.10.2021 by Kristin Dahliskås Lygren
#792

Personalhåndbok / Helse, miljø og sikkerhet / Arbeidsmiljøutvalg

I Norconsult består AMU av tre representanter for arbeidstakerne (hovedverneombudet og to valgt av og blant arbeidstakerne) og tre representanter for ledelsen. Alle representanter velges for to år av gangen. Ledelse av AMU går på omgang mellom representantene for arbeidstakere og ledelsen, med ett års tjenestetid for hver.

Alle virksomheter med minst 50 ansatte, har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

- Lovpålagte oppgaver for AMU:
- Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og vernetjeneste.
- Behandle spørsmål om opplæring og instruksjon på områder som kan ha betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle planer om nye lokaler, prosesser eller ombygginger som krever samtykke fra Arbeidstilsynet.
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som nye maskiner, rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak.
- Delta aktivt i virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Delta i kartlegginger, utarbeidelser av handlingsplaner og gi råd i forhold til prioriteringer og tiltak.
- Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger.
- Gjennomgå alle rapporter om ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljøet. Ha fokus på årsaken til hendelsen og se til at arbeidsgiveren gjør det som er nødvendig for å hindre at det skjer igjen.
- Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater.
- Behandle spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- Utarbeide en årsrapport om arbeidet.

Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført.

AMU kan ikke kreve tiltak utenfor arbeidsmiljølovens område. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at det skal foretas undersøkelser av sakkyndige, fagpersoner eller en granskingskommisjon som utvalget oppnevner.

For å finne ut om det foreligger helsefare, kan AMU kreve at arbeidsgiver gjennomfører målinger eller andre undersøkelser av arbeidsmiljøet.

Hvis arbeidsgiver ikke ønsker å gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet legges fram for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

For referater fra AMU-møter, se [Panorama](#).

Arbeidsmiljøloven sier

Krav om arbeidsmiljøutvalg

I virksomheter der det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere skal det etter [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 7-1](#) være et arbeidsmiljøutvalg. Ved beregning av antall arbeidstakere skal det regnes med alle arbeidstakere som jobber minst 20 timer i uken.

Sammensetning

Arbeidsmiljøutvalget skal være sammensatt slik at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har like mange representanter.

Valg av representanter

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-7](#) m.fl har regler om valg av representanter til arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsgiversiden utpeker selv sine medlemmer, mens hovedregelen er at arbeidstakerne velger sine representanter gjennom flertallsvalg. I virksomheter med lokale fagforeninger kan disse på visse vilkår utpeke arbeidstakernes representanter. Funksjonsperioden til medlemmene i utvalget er 2 år.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

Etter [aml § 7-2](#) skal arbeidsmiljøutvalget arbeide for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. I denne forbindelse skal utvalget bl.a. behandle planer som kan få betydning for arbeidsmiljøet og gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, med sikte på å avklare årsaker og om mulig foreslå tiltak for å hindre dette i fremtiden.

AKAN

Published 19.05.2015 by Marthe Haugen
Last updated 04.11.2021 by Janniche Rognes Johansen
#1415

Personalhåndbok / Helse, miljø og sikkerhet / AKAN

AKAN

I samarbeid med AMU er det utarbeidet egne retningslinjer som viser hvordan rusproblem i Norconsult AS skal håndteres og hvordan rusforebyggende arbeid er organisert.

Koordinering av det rusforebyggende arbeidet er lagt til AKAN-utvalget som utarbeider handlingsplan for dette arbeidet. AKAN er en forkortelse for Arbeidslivets komité for rus og avhengighetsproblematikk.

AKAN-utvalg

AKAN-utvalget er et underutvalg under AMU og har følgende sammensetning:

- Lege ved hovedkontoret: dr. Thoralf Apenes
- Oppnevnt av AMU: Grete Ness (AKAN-kontakt for Norconsult AS)

Saker vedrørende rusmiddelmisbruk skal håndteres av misbrukerens nærmeste overordnede (personalansvarlige). Den nærmeste overordnede til misbrukeren kan både søke råd og orientere sine overordnede om det aktuelle problem. I tillegg vil AKAN-representantene være støttespillere i behandlingsopplegget.

AKAN-representanter har taushetsplikt om personlige forhold som de får kjennskap til.

Varsling av kritikkverdige forhold

Published 23.02.2023 by Kristin Dahlskås Lygren
Last updated 23.02.2023 by Kristin Dahlskås Lygren
#793

Personalhåndbok / Helse, miljø og sikkerhet / Varsling av kritikkverdige forhold

Medarbeidere i Norconsult skal rapportere om bekymringer og eventuelle kritikkverdige forhold, overtredelser av lover, regler og de etiske retningslinjene til sin personalansvarlige leder. Medarbeidere i Norconsult kan også rapportere varslingsaker til HR avdeling, oppdragsleder, verneombud og tillitsvalgt.

Manglende rapportering av slike forhold og overtredelser er brudd på de etiske retningslinjene.

Medarbeidere som rapporterer om bekymringer eller brudd på lover og regler, skal ikke bli utsatt for sanksjoner.

Norconsult varslingskanal "Norconsult Speak Up"

Hvis rapportering til ovenstående instanser ikke er mulig, ønskelig eller hensiktsmessig, skal saken rapporteres direkte til Norconsults uavhengige varslingskanal Speak Up som administreres av Deloitte. Deloitte har ansvaret for den innledende evalueringen av varslør. Internrevisjonen i Norconsult er ansvarlig for behandling av alle varslingsaker.

Link til Norconsult Speak Up: [Norconsult Speak Up \(deloitte-halo.com\)](https://deloitte-halo.com)

Ved spørsmål til internrevisjonen kan epost sendes til: IntegrityReporting@norconsult.com

Les mer om varsling på [Panorama](#).

Arbeidsmiljøloven sier

Arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Etter [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 2 A-1](#) har arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det presiseres i bestemmelsen at også innleid arbeidstaker har rett til å varsle i samsvar med disse reglene. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lovregler, skriftlige retningslinjer eller normer som har bred tilslutning i samfunnet.

I bestemmelsen er det tatt inn noen eksempler på hva som kan være kritikkverdige forhold. Listen er ikke uttømmende, men det nevnes blant annet forhold som kan innebære

- fare for liv eller helse
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- uforsvarlig arbeidsmiljø

Det presiseres at ytringer om forhold som bare gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold i utgangspunktet ikke regnes som varsling. Dette kan f.eks. gjelde misnøye med lønn eller arbeidsmengde, uenighet om fordeling av arbeidsoppgaver og personkonflikter. Dersom disse forholdene også innebærer brudd på lovregler, skriftlige retningslinjer mv., vil det likevel omfattes av varslingsreglene. Et eksempel her kan være en arbeidstaker som varsler om at han eller hun er utsatt for trakassering.

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen er regulert i arbeidsmiljøloven [§ 2 A-2](#). Etter denne bestemmelsen kan arbeidstaker alltid varsle internt og til tilsynsmyndighet og andre offentlige myndigheter. Varsling til media eller offentligheten for øvrig, forutsetter at følgende tre vilkår er oppfylt:

- Arbeidstaker må være i aktsom god tro om innholdet i varselet.
- Varselet må gjelde kritikkverdige forhold som har allmenn interesse.
- Arbeidstaker må først ha varslet internt, eller ha grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

Arbeidsgiver er forpliktet til å sørge for at et varsel blir tilstrekkelig undersøkt, jf. arbeidsmiljøloven [§ 2 A-3](#). Det presiseres at dette skal gjøres innen rimelig tid. Hva som er rimelig tid vil variere avhengig av hva det varsles om og må vurderes konkret.

Forbud mot gjengjeldelser

Arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold skal etter arbeidsmiljøloven [§ 2 A-4](#) være vernet mot gjengjeldelser.

Gjengjeldelser vil her være *"enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse"* som er en reaksjon på at arbeidstaker har varslet. I bestemmelsen nevnes blant annet eksempler som

- trusler og trakassering
- usaklig forskjellsbehandling
- advarsler
- endring av arbeidsoppgaver
- oppsigelse eller avskjed

Ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse, vil arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven [§ 2 A-5](#) kunne kreve oppreisning og erstatning fra arbeidsgiver eller innleier. Dette kan kreves på objektivt grunnlag - uavhengig av om arbeidsgiver eller innleier kan sies å være skyld i gjengjeldelsen.

Plikt til å ha rutine for varsling

Virksomheter med minst fem ansatte, og virksomheter der forholdene tilsier det, skal etter arbeidsmiljøloven [§ 2 A-6](#) ha rutiner for varsling. Disse rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde

- oppfordring om å varsle
- fremgangsmåten for varsling
- fremgangsmåten for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling

Taushetsplikt

Etter arbeidsmiljøloven [§ 2 A-7](#) har myndighetene taushetsplikt ved mottak av varsel om kritikkverdige forhold. Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter.