



Til: Fakultetsstyret

Sak i møtet: O-SAK 2

Møtenr: 2/2025

Møtedato: 23.10.2025

Dato: 15.10.2025

Saksnr.: 2025/44791 EIRIHAAC

Oppfølging av Arbeidstilsynets pålegg

Fakultetsstyret ble i møtet 4. mars informert om Arbeidstilsynets tilsyn ved fakultetet, og at fakultetet hadde fått varsel om to pålegg. Etter kommentarfristen vedtok Arbeidstilsynet følgende to pålegg (vedlegg 1):

1. Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne.
2. Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering.

Fakultetet nedsatte kort etter å ha mottatt påleggene en arbeids-/referansegruppe for å følge opp påleggene. Gruppen besto av assisterende fakultetsdirektør, avdelingsleder for personal, HMS-koordinator, lokalt hovedverneombud, vara for lokalt hovedverneombud, representant for fagforeningene og Bedriftshelsetjenesten (BHT).

Gruppen gjennomførte en HMS grovkartlegging av 18 faremomenter innenfor psykososiale og organisatoriske faktorer som kan bidra til muskel- og skjelettplager, samt psykiske plager. Med utgangspunkt i grovkartleggingen laget arbeidsgruppen en tiltaksplan, og oppsummerte dessuten arbeidet i en risikovurderingsrapport (vedlegg 2).



Som et eget tiltak for fakultetsadministrasjonen ble det dessuten gjennom spørreundersøkelse knyttet til arbeidsforhold i kontorlandskap i perioden mai-juni. Oppfølgingen av denne er ikke ferdigstilt, men resultatene ble sendt til Arbeidstilsynet sammen med risikovurderingsrapporten med vedlegg.

På bakgrunn av den innsendte dokumentasjonen vurderte Arbeidstilsynet det som at begge påleggene var oppfylt (vedlegg 3).

Med hilsen

Eirik Haakstad

Fungerende fakultetsdirektør

Vedlegg:

1. Tilsynsrapport med vedlegg om pålegg
2. Risikovurderingsrapport
3. Oppfyllelse av pålegg



Arbeidstilsynet

Vår dato: 14.03.2025

Vår referanse: 2024/52727

Vår saksbehandler: Anne Langedrag, tlf. 95923190

UNIVERSITETET I OSLO
Postboks 1072 Blindern
0316 OSLO
Organisasjonsnummer 971035854

Oppfølging av tilsyn - UNIVERSITETET I OSLO org.nr. 971035854

Vi viser til tilsyn med DET JURIDISKE FAKULTET org.nr. 926495658 (underenhet)

Nr.	Reaksjon	Status	Frist for tilbakemelding	Frist for oppfyllelse
1	Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering	Vedtatt		30.06.2025
2	Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak	Vedtatt		30.06.2025

Forklaring til kolonnen «status»

Vedtatt: Betyr at vi har besluttet å kreve opplysninger, gi pålegg, tvangsmulkt, stans eller overtredelsesgebyr. En ev. frist finner dere i tabellen over og lenger nede i brevet. Vedtak kan påklages.

Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 17.02.2025 fikk dere frist til 10.03.2025 for å komme med kommentarer. Vi har mottatt kommentarer fra dere.

Vår referanse: 2024/52727

Side 1 av 9

Vi viser til mottatt tilbakemelding fra dere datert 10.03.25 med kommentarer til vårt brev "varsel om pålegg" .

Det er, slik virksomheten selv påpeker, Arbeidstilsynets vurdering at det er mangler knyttet til systematisk HMS-arbeid, og at virksomheten har et forbedringspotensiale på dette området.

Som beskrevet i rapporten, er vår vurdering at fakultetet har utført mye godt kartleggingsarbeid, men at enkelte eksponeringer i arbeidsmiljøet som ble omtalt i tilsynet, ikke var godt nok vurdert og/eller dokumentert.

Tiltak og planer skal bygge på gjennomførte risikovurderinger. Tiltaksplanen (pålegg 2) skal ta utgangspunkt i prioriteringene dere har gjort, og beskrive så konkrete og tidfestede tiltak som mulig. Tiltaksplaner er dynamisk dokumentasjon, det å iverksette og følge opp tiltakene i handlingsplanen er avgjørende for det systematiske HMS-arbeidet.

Vi er av den oppfatning at virksomheten har skissert en prosess som kan bidra til god kvalitet og heve nivået på det systematiske HMS-arbeidet. Vi har forståelse for at dette arbeidet tar tid i en stor organisasjon. Vi setter fristen for å oppfylle påleggene til 30. juni slik dere foreslår.

Vi er åpne for å utvide fristen ytterligere, hvis prosessen hos dere krever det.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljølovens § 18-6 til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgende pålegg:

#1 Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering

Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 30.06.2025 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering som omfatter psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet (se begrunnelse under)
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og verneombud har medvirket
- Beskrivelse av hvordan BHT har bistått i arbeidet

Begrunnelse:

Omkring 60 % av medarbeiderne er vitenskaplig ansatte med forskning og undervisning som primære oppgaver. Øvrige ansatte er administrativt tilsatte, og deres hovedoppgave er å organisere, tilrettelegge og følge opp systematikk i undervisning og arbeidsmiljø. I tilsynet fikk vi høre at arbeidsmiljøet ble systematisk kartlagt og fulgt opp med bl.a årlige vernerunder, ARK-undersøkelser og medarbeidersamtaler.

Vi har mottatt informasjon og dokumentasjon som viser at arbeidsmiljøet er kartlagt gjennom vernerunder og ARK-kartlegginger i 2024, og det er utarbeidet lokale tiltaksplaner. Av prosessbeskrivelsen ser vi ARK-kartleggingen er omfattende, og fulgt opp med involvering lokalt.

Imidlertid finner vi det vanskelig å følge HMS- systematikken i mottatt dokumentasjon. Arbeidstilsynet er av den oppfatning at funnene fra kartleggingen må vurderes grundigere og prioriteres nærmere.

Vi vurderer også at noen organisatoriske og psykososiale eksponeringer vi hadde dialog om i tilsynet og som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager ikke kom frem i kartlegging og vurdering fra ARK eller vernerunde.

Aktuelle risikoforhold som bør kartlegges nærmere:

- ulike kulturer og grad av engasjement i arbeidsmiljøarbeidet; vitenskaplig ansatte - versus adm. ansatte
- emosjonell belastning - (studenter/kollegaer)
- trakassering, vold og trusler - (studenter/kollegaer)
- arbeidsbelastning; balanse jobb - fritid
- hjemmekontor-ordning
- kontorlandskap
- arbeidstidsordninger (ref. funn i arbeidstidsundersøkelse)
- manglende bruk av etablerte strukturer eks. avvikssystemet

Dette er momenter vi finner hensiktsmessig å kartlegge og risikovurdere sammen med allerede dokumenterte risikoforhold. Risikovurderingen skal gjennomføres på systemnivå, ikke knyttet til enkeltsaker og individ.

Virksomheten må forbedre kartlegging og risikovurdering av relevante organisatoriske og psykososiale faktorer som kan føre til risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

På bakgrunn av kartleggingen skal risikoforhold vurderes og prioriteres, slik at dere kan jobbe systematisk med tiltak både sentralt og på instituttnivå.

Påleggspunktet må sees i sammenheng med pålegg om plan og tiltak.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#2 Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan.

Innen 30.06.2025 må dere sende oss:

- Oversikt over gjennomførte tiltak som reduserer psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet
- Plan med tidsfrist og ansvarlig for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og verneombud har medvirket
- Beskrivelse av hvordan BHT har bistått i arbeidet

Begrunnelse:

I dokumentasjonen vi har mottatt ser vi i liten grad hvordan virksomheten skal jobbe systematisk med å implementere konkrete tiltak.

Av prosessen med ARK ser vi det er jobbet med å identifisere utfordringer og finne relevante tiltak. Vi har fått tilsendt oversikt over tiltak både som oppfølging etter vernerunde og ARK. I mottatt dokumentasjon er tiltakene i liten grad tidfestet og oppført med ansvarlig.

Arbeidstilsynet viser til at tidfesting av tiltak som er i tråd med risikovurderingene, er en forutsetning for å sikre systematikk i HMS-arbeidet.

Med utgangspunkt i den oppdaterte kartleggingen og risikovurderingen dere skal utarbeide (se pålegg over), skal virksomheten utarbeide en plan som viser hvordan dere skal jobbe systematisk med tiltak for å redusere risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

Dere kan klage

Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. Dere kan ikke reise søksmål før retten til å klage er prøvd, jf. forvaltningsloven § 27b. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se [Klage \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no).

Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2024/52727. Les mer om eDialog: [Send og motta post \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no).

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 18-6 (8)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis dere ikke har verneombud, skal du gi kopien til representanten for de ansatte.

Mer informasjon?

Les mer om Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjonene vi kan gi: [Tilsyn \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no).

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Ingvild Merete Rosnes, for
Ida Aagaard
seksjonsleder

Anne Langedrag
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert

Postadresse: Postboks 4720 Torgarden, 7468 Trondheim, Norge
Telefon: +47 73 19 97 00
Organisasjonsnummer: 974 761 211
www.arbeidstilsynet.no

Kopi til:
DET JURIDISKE FAKULTET, Kristian Augusts gate 17, 0164 OSLO

VEDLEGG: Regelverkstekst

Regelverket er hentet fra lovdata.no og gjelder forhold omtalt i brevet. [Regelverket finnes også på arbeidstilsynets nettsider \(arbeidstilsynet.no\)](#), der du i tillegg finner Arbeidstilsynets kommentarer til bestemmelsene.

Regelverk som gjelder for pålegg #1

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(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, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

(6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.

(8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjenning, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Regelverk som gjelder for pålegg #2

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(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, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

(6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.

(8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjenning, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.



Dato: 27.6.2025

Arkivsaksnummer: 2025/44791

Risikovurderingsrapport – Det juridiske fakultet

Oppfølging av Arbeidstilsynets tilsyn 30. januar 2025

1. Bakgrunn

Arbeidstilsynet gjennomførte 30. januar 2025 tilsyn ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo. Hensikten med tilsynet var å kontrollere hvordan fakultetet jobber systematisk forebyggende for å unngå at arbeidstakerne får arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Fakultetet mottok 14. mars Arbeidstilsynet rapport med følgende to pålegg:

1. Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne.
2. Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering.

I kommentarene til pålegg 1 fremkommer det at Arbeidstilsynet særlig etterspør kartlegginger og risikovurderinger av organisatoriske og psykososiale faktorer som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Det juridiske fakultet har i oppfølgingen av påleggene derfor hatt spesielt søkelys på organisatoriske og psykososiale faktorer.

I tillegg lister Arbeidstilsynet opp følgende 8 risikoforhold som de mener bør kartlegges nærmere:

- ulike kulturer og grad av engasjement i arbeidsmiljøarbeidet; vitenskapelig ansatte - versus adm. ansatte
- emosjonell belastning - (studenter/kollegaer)
- trakassering, vold og trusler - (studenter/kollegaer)
- arbeidsbelastning; balanse jobb – fritid
- hjemmekontor-ordning
- kontorlandskap
- arbeidstidsordninger (ref. funn i arbeidstidsundersøkelse)
- manglende bruk av etablerte strukturer eks. avvikssystemet

2. Organisering av oppfølging

Fakultetet nedsatte kort etter å ha mottatt påleggene en arbeids-/referansegruppe for å følge opp påleggene. Gruppen har bestått av assisterende fakultetsdirektør, avdelingsleder for personal, HMS-koordinator, lokalt hovedverneombud, vara for lokalt hovedverneombud, representant for fagforeningene og Bedriftshelsetjenesten (BHT). I perioden mars-juni har gruppen hatt fem møter. Mellom møtene har administrasjonen jobbet konkret med risikovurdering og tiltaksplan.



Organiseringen av og resultatene fra arbeidet er avklart og diskutert med Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU), i informasjons- og drøftingsmøter med fagforeningene, samt i møter med dekanatet, instituttledere og administrative ledere.

3. Metode

For oppfølging av påleggene har vi benyttet skjema for HMS grovkartlegging utviklet av UiOs Organisasjons- og personalavdeling med 18 faremomenter innenfor psykososiale og organisatoriske faktorer. Til hvert av faremomentene var det knyttet hjelpespørsmål. Administrasjonen har sett alle de 18 identifiserte faremomentene opp mot rapporten fra den siste Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) fra 2024 og kategorisert faremomentene med fargekodene:

- Grønt: Liten risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Per i dag er det ikke behov for tiltak på disse områdene.
- Gul: En viss risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Her må det vurderes om og eventuelt hvilke tiltak som skal iverksettes.
- Rødt: Stor risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Her må det iverksettes tiltak for å redusere risikoen.

I HMS grovkartletting ble 10 forhold kategorisert som grønne, 7 som gule og 1 som rødt. Grovkartleggingen følger denne rapporten som vedlegg 1.

For de 8 risikoforholdene fra gul eller rød kategori i grovkartleggingen ble det utviklet en tiltaksplan som beskriver både eksisterende og nye tiltak. I tiltaksplanen er også faremomentene kategorisert med fargekodene:

- Grønt: Lav konsekvens om det inntreffer.
- Gul: En viss konsekvens om det inntreffer.
- Rødt: Høy konsekvens om det inntreffer.

De identifiserte faremomentene med tiltak er beskrevet under, og tiltaksplanen følger i sin helhet denne rapporten som vedlegg 2.

Både grovkartleggingen og tiltaksplanen er gjennomgått med LAMU, i ledermøter og med arbeidsgruppen for oppfølging av påleggene.

4. Faremomenter med tiltak

4.1 Jobbusikkerhet

Fakultetet har en svært sammensatt ansattmasse. Faste vitenskapelige (professorer, førsteamanuenser og lektorer) og faste administrative har som statsansatte en meget høy grad av jobbsikkerhet. Samtidig utgjør rekrutteringsstillinger (stipendiat eller postdoktor) omtrent 30 prosent av fakultetets ansattmasse. Rekrutteringsstillingene er åremålsstillinger med hovedmål å levere en doktorgrad og kvalifisere til vitenskapelig toppstilling. Det er primært stipendiater og postdoktorer



som opplever jobbsikkerhet, men samtidig er midlertidigheten en forutsetning for disse stillingene, og de ansatte er innforstått med dette når de ansettes.

Fakultetet har allerede eksisterende tiltak for stipendiater og postdoktorer som mentorordning, veiledning, årlige framdriftsrapporteringer og medarbeidersamtaler, og vil for denne gruppen også innføre mer systematisk bruk av karriereplaner.

For fakultetet som helhet er konsekvensen av jobbsikkerhet kategorisert som grønt. Vi har både eksisterende og planlagte tiltak for å hjelpe stipendiater og postdoktorer, mens de aller fleste av fakultetets øvrige ansatte har høy grad av jobbsikkerhet.

4.2 Arbeidsbelastning

Alle ansattgrupper rapporterte i siste ARK-undersøkelse om høy arbeidsbelastning. I oppfølgingen av dette må fakultetet differensiere mellom vitenskapelig ansatte som alle har særlig uavhengige stillinger uten tidsregistrering, og administrativt ansatte der hovedregelen er fleksibel arbeidstid og forskjell mellom sommertid (7 timers arbeidsdag fra 15. mai til 14. september) og vintertid (7 timer og 45 minutters arbeidsdag mellom 15. september og 14. mai).

For vitenskapelig ansatte har fakultetet fulgt opp meldingene om høy arbeidsbelastning med en egen arbeidstidsundersøkelse. Denne har igjen resultert i noen endringer i godskrivingsfaktoren av enkelte arbeidsoppgaver, og framover vil fakultetet også vurdere å undersøke om arbeidsoppgaver kan fordeles på en jevnere måte mellom de vitenskapelige. Det må imidlertid presiseres at de vitenskapelige har stor frihet til å påta se verv og andre oppgaver utenfor fakultetet og universitetet (såkalte [sidegjøremål](#)), noe som også påvirker deres arbeidsbelastning.

For administrativt ansatte er arbeidsbelastning i sin helhet (herunder kompleksitet i og mengde av arbeidsoppgaver, samt tidsbruk) tema i medarbeidersamtaler for den enkelte, og på et kollektivt nivå gjennomgås statistikk for pluss- og overtid flere ganger i året med fagforeningene og i LAMU. Vi ser i disse gjennomgangene at selv om administrative rapporterer om periodevis høy arbeidsbelastning, har de aller fleste også god anledning til å ta ut fleksitid som avspasering i roligere perioder. Fordeling av arbeidsoppgaver mellom ansatte og forventningsavklaringer til stillinger er imidlertid et kontinuerlig arbeid.

For fakultetet som helhet er konsekvensen av arbeidsbelastning vurdert som gul. Vi er oppmerksomme på enkelte stillinger og områder som er særlig utsatt og følger opp disse konkret.

4.3 Arenaer for informasjon, medvirkning og kommunikasjonsflyt

I ARK-undersøkelsen rapporterer mange ansatte at de ikke får relevant informasjon, og fakultetet skårer også middels på fungerende medvirkningsarenaer.

Fakultetet publiserer allerede sakskart og referater fra alle formelle råd og utvalg, samt fra flere av ledermøtene på nettsidene for ansatte. I tillegg sender fakultetet ukentlig «Fakultetsnytt» med aktuelle saker til alle ansatte, og flere av instituttene har tilsvarende nyhetsbrev. Hvert semester er det noen digitale lærermøter med studietemaer. Universitetet vil i tiden framover jobbe med å utvikle et intranett som ytterligere kan forbedre informasjonen.



Fakultetet har vurdert konsekvensen av arenaer for informasjon, medvirkning og kommunikasjonsflyt som grønt. Både arenaene og informasjonen finnes i stor grad, men vi må veilede de ansatte til å finne dette på en bedre måte.

4.4 Arbeidsplasser og kontorløsninger

Alle ansatte ved fakultetet har fast arbeidsplass, men mange utfører arbeidet i ulike typer kontorfellesskap. Det er også forskjellige utfordringer knyttet til inneklima, støy og lysforhold i fakultetets ulike bygninger – fra universitetsbygningene fra 1850-tallet til Domus Juridica som sto ferdig i 2019.

For arbeidsplasser og kontorløsninger har fakultetet en rekke tiltak. I alle ansattområder gjennomføres det årlige vernerunder med nærmeste leder og verneombud. Ut fra vernerundene lages det tiltaksplaner for de ulike områdene. Alle ansatte har gode, justerbare kontormøbler, det tilbys jevnlig ergonomveiledning, og det foretas individuelle arbeidsplassvurderinger for ansatte som har behov tilrettelegging. De fleste ansatte har mulighet en hjemmekontorordning. Vitenskapelig ansatte har svært frie stillinger og kan i stor grad velge hvor de vil arbeide når de ikke har undervisning. Administrativt ansatte kan normalt ha en fast dag med hjemmekontor i uken, men flere faste dager kan brukes ved tilretteleggingsbehov. I fakultetsadministrasjonen, som jobber i de største kontorlandskapene, er det laget trivselsregler.

Fakultetet er i gang med målinger av luftkvalitet i Domus Juridica, og vil se på tiltak her når resultatene foreligger. Videre er det i mai-juni gjennomført en spørreundersøkelse om arbeid i kontorlandskap for ansatte i fakultetsadministrasjonen. Resultatene fra og rapporten for denne undersøkelsen er nylig presentert for og levert fakultetet, og vi har foreløpige ikke rukket å følge opp de anbefalte tiltakene etter denne, se vedlegg 3.

Kontorlandskapsundersøkelsen viser at mange ansatte i fakultetsadministrasjonen opplever vanskeligheter med konsentrasjonskrevende oppgaver i kontorlandskapet på grunn av visuell og auditiv støy. Det er fortløpende kjøpt inn støydempende hodetelefoner til ansatte i fakultetsadministrasjonen som ønsker dette, og vi vil i oppfølgingen av undersøkelsen gjennomgå trivselsreglene på nytt for å redusere auditiv støy.

Kontorlandskapsundersøkelsen peker også på privathet (privacy) som en faktor som påvirker både konsentrasjon og restitusjon, og privathet henger i noen grad sammen med visuell støy. For begge faktorer kan det vurderes ytterligere skjerming, å endre gangsoner og om de som er mest plaget, kan benytte andre arbeidsplasser i perioder.

Fakultetet har vurdert konsekvensen arbeidsplasser og kontorløsninger som gult. Vi har god oversikt over utfordringene, og jevnlig oppfølging av alle områdene gjennom vernerundene. Kontorlandskapsundersøkelsen har også gitt oss kunnskap om områder vi må jobbe mer med i fakultetsadministrasjonen.

4.5 Emosjonelle og relasjonelle krav

Ved fakultetet er det primært ledere og studieveiledere som har som har roller og arbeidsoppgaver som innebærer at de kan møte ansatte og studenter i kriser eller ubalanse. Disse ansatte har tilbud om kurs, og for ledere er dette også tema i ledermøter. Studieveiledere involverer sine ledere ved



behov når denne typen situasjoner oppstår. Hvis situasjonen er så alvorlig at den resulterer i varsling, involveres alltid fakultetets toppledelse.

Som nye tiltak vil fakultetet vurdere å bedre informasjonen om kurs og kompetanseheving, herunder også informasjon om BHTs tilbud. Videre vil fakultetet vurdere å lage en bedre struktur rundt studieveilederne, eksempelvis i form av kollegastøtte.

Fakultetet har vurdert konsekvensen av emosjonelle og relasjonelle krav som gult. Fakultetet har tiltak både for å forberede ansatte på situasjoner der dette kan oppstå og for å ivareta ansatte som har opplevde denne typen situasjoner. Samtidig mener vi at nye tiltak vil redusere konsekvensen.

4.6 Vold og trusler

Fakultetet har i liten grad brukt UiOs avvikssystem, men arbeider for å bedre rutineene for innmelding av avvikssaker fra ansatte. Samtidig rapporterer de fleste ansatte i siste ARK-undersøkelse at de vet hvordan de skal melde fra om uønskede hendelser, og vi opplever god kjennskap til SiFra-systemet blant studentene.

Av eksisterende tiltak har fakultetet samtalerom for ordinære studentsamtaler, og vi har med vekter i møter om vi mistenker at studenten kan være utagerende. UiO har lett tilgjengelig informasjon om SiFra-systemet, melding av avvik og uønskede hendelser på sine nettsider, samt gode beskrivelser av hvordan slike forhold håndteres. UiO tilbyr også PLIVO-kurs (pågående, livstruende vold) til ansatte.

Fakultetet vil framover informere alle ansatte mer om SiFra og avvikssystemet, og saksbehandlere i avvikssystemet vil også selv legge inn flere saker. For gjennomføring vanskelige studentsamtaler vil vi vurdere å bruke andre rom med bedre rømningsmuligheter enn det som i dag benyttes.

Sannsynligheten for at en voldsepisode inntreffer, vurderes som lav, men risikoen for psykiske plager med påfølgende muskel- og skjelettplager er høy om det skulle inntreffe. Fakultetet har derfor vurdert konsekvensen som rød. Tiltakene for å senke risikoen er forebyggende i form av å heve bevisstheten til de som settes i situasjoner der vold og trusler kan forekomme.

4.7 Konflikthåndtering

Ansatte rapporterer i ARK om et lavt konfliktnivå på fakultetet, og at de opplever det som trygt å si fra om konflikter. Samtidig mener ansatte som melder fra om konflikter, at det kan ta for lang tid før leder tar tak i konflikten.

Konflikthåndtering er jevnlig tema i ledermøter, og universitetet har kurs i både konflikthåndtering og den vanskelige samtalen. Fakultetet har gode erfaringer med å bruke BHT som rådgiver i konflikter, og som tiltak framover bør vi vurdere å involvere BHT tidligere og også informere ansatte om at BHT er en nøytral part som kontaktes også av ansatte.

Siden det er et lavt konfliktnivå ved fakultetet, og ansatte opplever det som trygt å si fra, er konsekvensen av konflikthåndtering vurdert som gult. Samtidig må vi bli flinkere til å ta tak i konflikter på et tidligere stadium.



4.8 Andre forhold

Arbeidstilsynet pekte på ulike kulturer og grad av engasjement i arbeidsmiljøarbeidet mellom de vitenskapelig og administrativt ansatte som et risikoforhold. I siste ARK-undersøkelse var svarprosenten blant administrative 71 prosent og 53 prosent blant de vitenskapelige.

Administrative og vitenskapelige har svært ulike stillingstyper og oppgaver, og samhandler derfor ikke nødvendigvis tett hele tiden. Samtidig er det enkelte kontaktflater der det er viktig med forventningsavklaringer for eksempel med hensyn til ulike arbeidstidsordninger og hva administrative kan bidra med. Slike forventningsavklaringer er et kontinuerlig arbeid. Videre har fakultetet allerede enkelte felles møtearenaer for administrative og vitenskapelige som tenker å videreføre. For å heve vitenskapeliges engasjement i arbeidsmiljøet, kan vi vurdere andre undersøkelser som de opplever

som mer relevant enn ARK, og også i samarbeid med ARK-sekretariatet ved UiO vurdere andre tiltak for å øke svarprosenten ved neste gjennomføring i 2027.

Fakultetet har vurdert konsekvensen av ulike kulturer og grad av engasjement som grønt per i dag. Selv om det kan oppstå noen gnisninger mellom administrative og vitenskapelige, opplever vi generelt at det er stor forståelse mellom administrative og vitenskapelige om roller, oppgaver og ansvar.

5. Veien videre

Fakultetet vil jobbe videre med tiltakene slik de er beskrevet i tiltaksplanen, og rapportere om arbeidet til LAMU. Oppfølging av tiltakene vil også være tema i aktuelle ledermøter.

HMS grovkartleggingen og tiltaksplanen vil årlig bli gjennomgått og justert eller supplert i LAMU og med administrative ledere.

I fakultetsadministrasjonen vil det høsten 2025 være en egen prosess for å følge anbefalingene i rapporten fra landskapsundersøkelsen. Fakultetsadministrasjonen har tradisjon med halvdagsseminar som en sommeravslutning i juni, og vi planlegger å ha oppfølging av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet som en fast post på disse i årene framover.

6. Vedlegg

1. HMS grovkartlegging, gjennomført mai-juni 2025
2. Tiltaksplan, utviklet juni 2025
3. Rapport fra undersøkelse i kontorlandskap, juni 2025



Vår dato: 04.07.2025

Vår referanse: 2024/52727

Vår saksbehandler: Anne Langedrag, tlf. 95923190

UNIVERSITETET I OSLO
Postboks 1072 Blindern
0316 OSLO
Organisasjonsnummer 971035854

Oppfølging av tilsyn - UNIVERSITETET I OSLO org.nr. 971035854

Vi viser til tilsyn med DET JURIDISKE FAKULTET org.nr. 926495658 (underenhet)

Vi viser til tilbakemelding fra virksomheten datert 27.06.25. På bakgrunn av mottatt dokumentasjon er påleggene oppfylt.

Saken avsluttes.

Nr.	Reaksjon	Status	Frist for tilbakemelding	Frist for oppfyllelse
1	Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering	Oppfylt		
2	Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak	Oppfylt		

Vi viser til tilbakemelding fra virksomheten, der vi har mottatt ryddig dokumentasjon som viser til en systematisk og god prosess for å oppfylle påleggene.

Oppfylte pålegg

I det følgende er det knyttet kommentarer til mottatt dokumentasjon under hvert påleggspunkt.

#1 Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering

Vi har mottatt dokumentasjon som viser det er gjennomført en omfattende kartlegging og risikovurdering for å identifisere og sammenfatte aktuelle risikoområder som omhandler psykososiale og organisatoriske faktorer ved instituttet. Vurderinger og betraktninger vedrørende momentene er beskrevet.

Tilbakemeldingen viser god beskrivelse av risikoområdene, samt prosess og metode i arbeidet.

Det fremgår å ha vært bred medvirking i organisasjonen og god bistand fra BHT i prosessen.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er pålegget oppfylt.

#2 Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak

Vi har mottatt dokumentasjon som viser det er utarbeidet tiltaksplan, på bakgrunn av gjennomført kartlegging og risikovurdering.

Oversikten inneholder både iverksatte, og planlagte tiltak det jobbes videre med.

Vi ser at "Vold og trusler" har fått høyest risikoscore (rødt) i vurderingen. Forebyggende tiltak er fremhevet som grunnleggende for å redusere risikonivået. Vi leser også at Plivo-kurs kan tilbys for å lære håndtering og praktisk øvelse i situasjoner som kan oppstå.

Arbeidstilsynet vurderer det kan være hensiktsmessig for virksomheten å sette opplæringen med håndtering og praktiske øvelser mere i system, gjennom å konkretisere hvem som trenger den og når den skal gjennomføres, utfra det risikonivået som er vurdert.

Det fremgår å ha vært bred medvirking i organisasjonen og god bistand fra BHT i prosessen.

På bakgrunn av tilbakemeldingen er pålegget oppfylt.

Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2024/52727. Les mer om eDialog: [Send og motta post \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 18-6 (8)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis dere ikke har verneombud, skal du gi kopien til representanten for de ansatte.

Mer informasjon?

Les mer om Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjonene vi kan gi: [Tilsyn \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Ida Aagaard
seksjonsleder

Anne Langedrag
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert

Postadresse: Postboks 4720 Torgarden, 7468 Trondheim, Norge
Telefon: +47 73 19 97 00
Organisasjonsnummer: 974 761 211
www.arbeidstilsynet.no

Kopi til:
DET JURIDISKE FAKULTET, Kristian Augusts gate 17, 0164 OSLO