

Ukeslutt 9-2020



NTL Skatt

Da jeg startet som Hovedverneombud 01.01.2019 så gjorde jeg meg noen tanker om hva jeg ønsket og ha fokus på i min periode. Arbeidsmiljø er mye, men det er et område det er viktig for meg som ansatt og for Skatteetaten som arbeidsgiver at vi blir bedre på og **det er å melde avvik.**



Hvorfor skal vi melde avvik og hva er et avvik?

Definisjonen på et avvik er: *Et avvik/uønsket hendelse betegner en situasjon der utfallet ikke er i tråd med det som er forventet, fastsatt i lover, forskrifter eller Skatteetatens rutiner.* Mange spør meg hvor grensen går før man skal melde et avvik? Det jeg alltid svarer er at når noe ikke kjennes greit, når man føler ubehag ved en situasjon eller hendelse, så skal en melde avvik. Det er viktig og tenke på hva en selv føler og opplever, ikke hva kollegaen følte i forhold til situasjonen, forskjellige personer opplever ting forskjellig og det skal en tørre å kjenne på, og være ærlig på. Det er ikke nok og melde avviket, en skal også si ifra til nærmeste leder, som har et oppfølgingsansvar.

Jeg ønsker at vi så skal få bort at avvik er negativt å få i sin avdeling eller gruppe. Jeg ønsker at vi skal se på det som læring og kunnskap til arbeidsgiver om hva som skjer på vår arbeidsplass. Dersom arbeidsgiver får informasjon om hva vi som arbeidstakere daglig står i med tanke på vold, trusler, truende og høylytt opptreden, for høyt arbeidspress osv. vil arbeidsgiver ha mye større forutsetning for å treffe med opplærings- og andre tiltak i forhold til vår arbeidshverdag. Hvis ikke vi sier i fra hvordan vi har det på jobb så kan ikke arbeidsgiver få gjort noe med det heller.

Da jeg snakker om avvik i forskjellige sammenhenger så får jeg ofte spørsmål om hvor går avviket jeg sender og hvem er det som behandler det? **Prosessen er slik:**

Avvikssystemet (KISS) videreformidler avviket til HR-rådgiver i aktuell divisjon HR-rådgiver vurderer hvem som skal være saksbehandler. I de fleste tilfeller vil leder være saksbehandler av avviket. I tilfeller hvor leder er inhabil skal avviket tildeles en annen saksbehandler, f.eks. overordnet leder eller HR-medarbeider.

Saksbehandler er ansvarlig for å avklare saken, følge opp at tiltak blir iverksatt, samt involvere verneombudet og andre ressurspersoner i de saker der det er relevant. Ved personskader må skjema for melding av yrkesskade/yrkessykdom fylles ut av leder og medarbeider og sendes med kopi til den ansattes NAV kontor og til Statens pensjonskasse. HR-rådgiver og bedriftshelsetjenesten kan bistå leder i oppfølgingen av avviket. Den som melder inn avviket skal få beskjed da avviket er lukket.

Jeg vil fortelle om et eksempel hvor et avvik førte til en **god løsning** for arbeidstakere og arbeidsgiver.

Det ble meldt ifra om at det var høyt arbeidspress i en avdeling. Det var på grensen til hva de klarte og det var snakk om at man holdt på å bli syk av dette. Dette ble meldt inn som et HMS avvik. Kun få dager etter avviksmeldingen fikk avdelingen tilført flere ressurser.

HelseMiljøSikkerhet

Til slutt skal vil jeg ta med litt om **Varsling**.



Å melde avvik på sikkerhetshendelse, helse- og arbeidsmiljøavvik, samt konflikt og mobbing anses ikke som varsling. Å varsle er å si ifra om kritikkverdige eller ulovlige forhold i virksomheten, med dette menes for eksempel: Brudd på virksomhetens etiske retningslinjer, brudd på lover og regler som korrupsjon eller andre økonomiske misligheter, svikt i sikkerhetsrutiner, uforsvarlig saksbehandling i et forvaltningsorgan, fare for liv og helse og brudd på andre interne regler eller retningslinjer.

Med dette ønsker dere alle en riktig fin helg!

Med vennlig hilsen Lena Småriseth—hovedverneombudet i Skatteetaten

www.ntlskatt.no - [Facebook](https://www.facebook.com/ntlskatt) - ntlskatt@skatteetaten.no - [Se hele styret](#)

Ingrid Sølberg - Leder

Renate Swensen - Nestleder

Sonja Moltumyr - Sekretær