



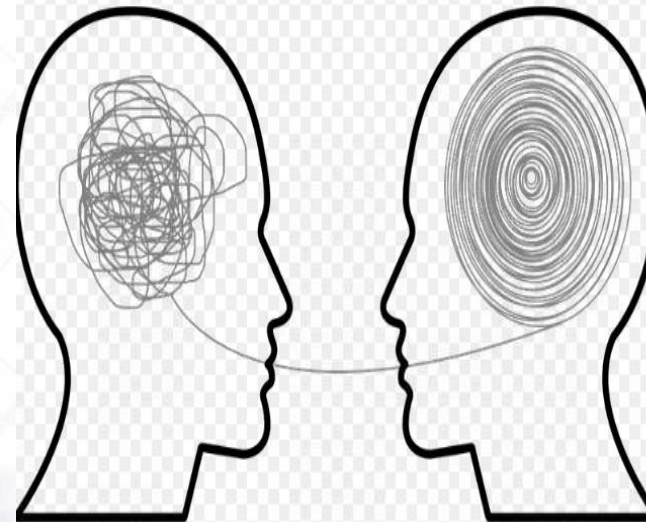
POLITIET

SØR-VEST POLITIDISTRIKT

Varsling 12. november 2025

Presentasjon for Stavanger bispedømme
HMS-leder Thor Pundsnes, Sør-Vest politidistrikt





TIDS MASKINEN





Dette varsles det om i Dnk

VARSEL: Mobbing, trakassering og diskriminering er noen av tingene det varsles om i Den norske kirke.

Tidligere biskop Kari Veiteberg erkjente at hun ikke møtte varsler på en god nok måte:



MENINGER

«Jeg varslet om kirkelig maktmisbruk, men ble ikke tatt på alvor»



NYHETER

Hun varslet. Det holdt på å knekke henne



DNK: Siden 2022 har alle kunnet varsle om kritikkverdige forhold i Dnk. Foto: Beate Oma Dahle/NPK

Julian Mellingsæter
JOURNALIST

PUBLISERT 20.03.2025 - 10:02 SIST OPPDATERT 20.03.2025 - 10:02



Siden 2022 har Den norske kirke åpnet for at alle kan varsle om kritikkverdige forhold.

I 2024 mottok Dnk 175 varsler, melder [Dagen](#). Til sammenligning kom det 144 varsler i 2023.

FORSKNING: Forskerne Hilde Marie Øgreid og Linn Sæbø Rystad har intervjuet flere kvinner som sier de har opplevd seksuell trakassering i pastorrollen. De er overrasket over omfanget.



Sluttavtaler, advokatar og psykologar: Uro i Kyrkjerådet har kosta millionar

Marit Neset
JOURNALIST

Ole Eide
PUBLISERINGSLEDER

PUBLISERT 03.04.2025 - 05:30 SIST OPPDATERT 11.05.2025 - 22:35



Over fleire år har ein seksjon i administrasjonen til Kyrkjerådet vore prega av uro, varslingar og gjennomtrekk av tilsette. Dette har kosta meir enn 3.4 millionar kroner for kyrkja som no er i økonomisk krise, viser ei kartlegging Vårt Land har gjort.

AKTUELLE: Hilde Marie Øgreid og Linn Sæbø Rystad er begge er tilknyttet MF vitenskapelig høyskole. De er aktuelle med bok om kvinner i pastorroller i norske frikirker. Foto: Elia eberg Wold

Caroline Teinum Gilje
JOURNALIST

PUBLISERT 05.11.2025 - 05:30 SIST OPPDATERT 05.11.2025 - 08:04

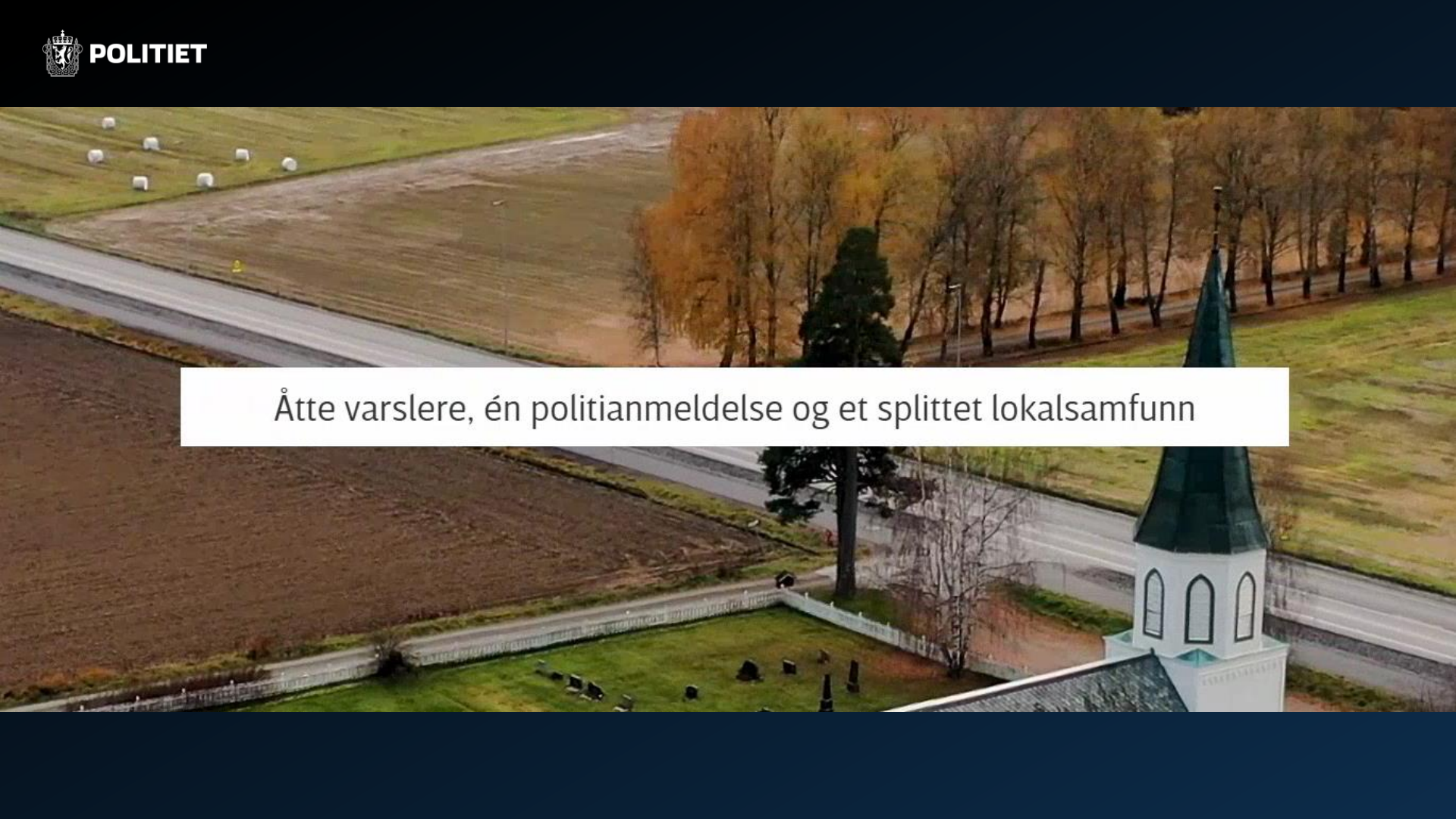


– At det var en og annen historie om seksuell trakassering visste vi, men at det skulle være så mye, og jevnt fordelt på alle kirkesamfunn, var sjokkerende for meg, sier Hilde Marie Øgreid, førsteamanuensis i systematisk teologi ved MF vitenskapelig høyskole (MF).

Sammen med Linn Sæbø Rystad, førsteamanuensis i praktisk teologi ved MF, har hun jobbet med [et forskningsprosjekt om kvinner i pastorroller i norske frikirker](#).

Det har munnet ut i boken *Synlig og usynlig*, som lanseres onsdagen denne uken.

I forskningsprosjektet har de dybdeintervjuet 38 kvinner fra syv frikirkelige kirkesamfunn om deres nåværende eller tidligere rolle som pastor. Et av hovedfunnene er at svært mange skal ha opplevd en eller annen form for seksuell trakassering i rollen som menighetsleder.



Åtte varslere, én politianmeldelse og et splittet lokalsamfunn

AVVIK



KONFLIKT



BEKYMRING



VARSEL



^ Hva er forskjellen på et varsel og et avvik?

Varsling er at en arbeidstaker eller innleid arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass. Et kritikkverdig forhold forstås som et brudd på lover og regler, brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller brudd på etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Det betyr ingenting hva en kaller det eller hvordan det kategoriseres (som avvik, klage, bekymringsmelding, si ifra og så videre). Det er innholdet i det de sier ifra om, og hvem som sier ifra, som avgjør om det er et varsel. Les mer om varsling.

Avvik er brudd på kravene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Innenfor dette regelverket klassifiserer vi alle uønskede hendelser som kan føre til eller har ført til skade, som HMS-avvik. Dette kan være skade på mennesker, materiell eller miljø.

Avvik kan også være brudd på viktige prosedyrer, instruksjoner eller rutiner i virksomheten. Mange virksomheter melder avvik om hendelser som ikke er lovbrudd, men som er brudd på interne HMS-prosedyrer.

Innholdet i avviket avgjør om avviket også er et varsel.

Risiko 1

Definer den klagen du skal forholde deg til.



NORGES HØYESTERETT

DOM

avsaagt 21. desember 2023 av Høyesterett i avdeling med

dommer Bergljot Webster
dommer Ingvald Falch
dommer Cecilie Østensen Berghund
dommer Knut Erik Sæther
dommer Are Stenvik

HR-2023-2430-A, (sak nr. 23-068740SIV-HRET)
Anke over Frostating lagmannsretts dom 3. mars 2023

LOV OM
ARBEIDSMILJØ,
ARBEIDSTID OG
STILLINGSVERN MV.
(arbeidsmiljøloven)

11. UTGAVE

NOU Norges offentlige utredninger 2018:6

Varsling – verdier og vern

Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet

Prop. 74 L
(2018–2019)

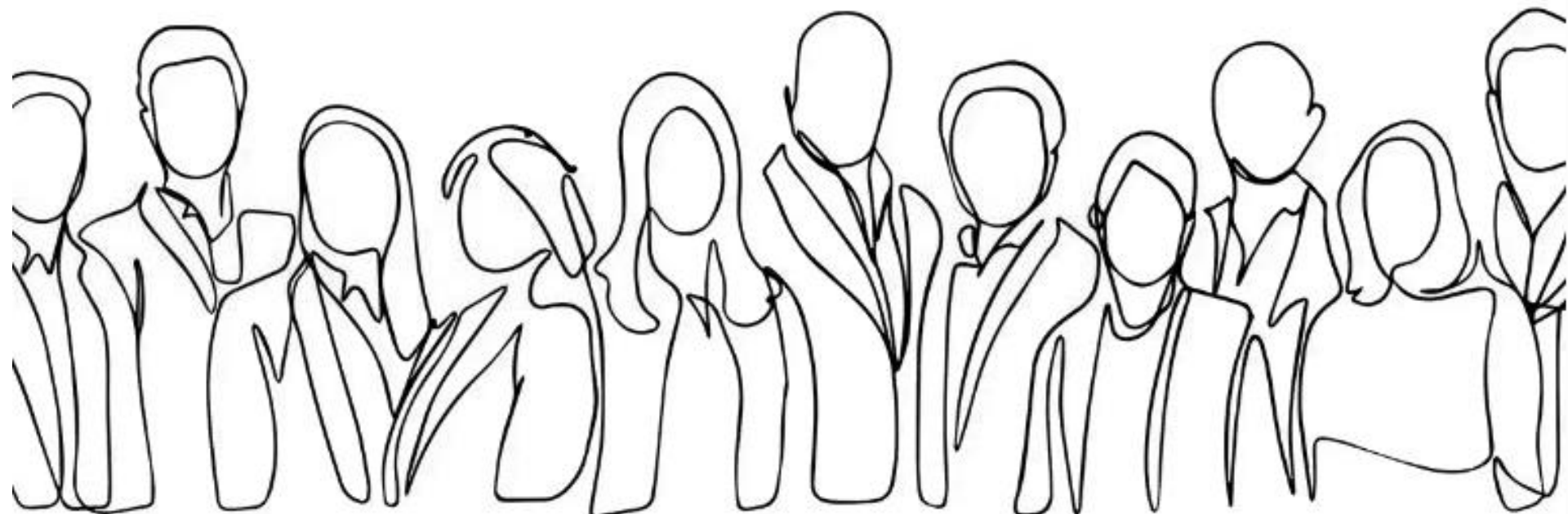
Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 5. april 2019,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*



KV/B	VG	HVO	VO	TV	ML	JUR	BHT	AMU	KR	ME
------	----	-----	----	----	----	-----	-----	-----	----	----



Agenda

1. Hva er et varsel og aktuelle regler?
2. Hva varsler vi om?
3. Vi løser en sak (øve på håndtering)
4. AHA-modellen (øve på konkludering)
5. Hvorfor blir det så mye støy?
- ~~6. Hva med undersøker (ikke gjennomgått)?~~
- ~~7. Hjelper det å varsle (ikke gjennomgått)?~~
- ~~8. Konsekvenser for karrieren (ikke gjennomgått)?~~



1. Hva er et varsel?

- <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/filmer-om-varsling/>

www.arbeidstilsynet.no

Varsling er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet). Alle arbeidstakere og innleide arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass.

Med kritikkverdige forhold menes

- brudd på lover og regler (rettsregler)
- brudd på virksomhetens interne, skriftlige etiske retningslinjer
- brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet

Et varsel er selve meldingen om et kritikkverdig forhold.

Innsyn

Gjengjeldelse

Gjenoppretting

Habilitet

Konklusjon

Informere

Tilstrekkelig
undersøkt

Notoritet

Kontradiksjon

Omsorgsplikt

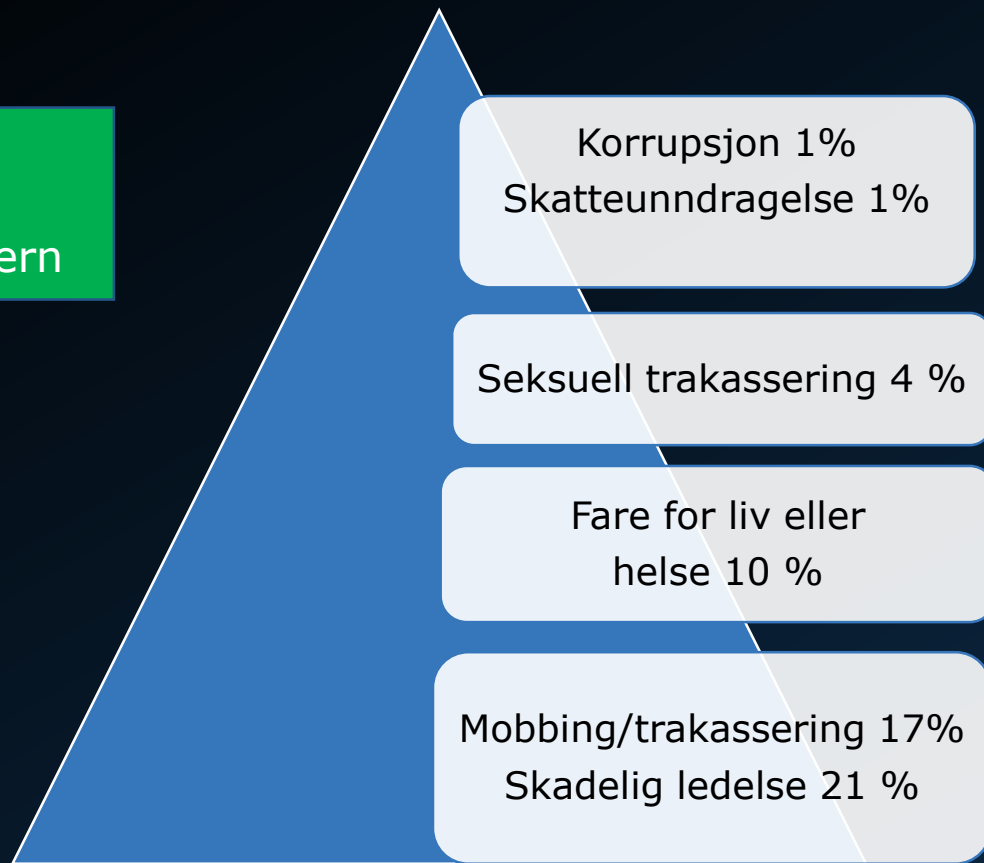
Konfidensialitet



2. Hva er det vi varsler om?

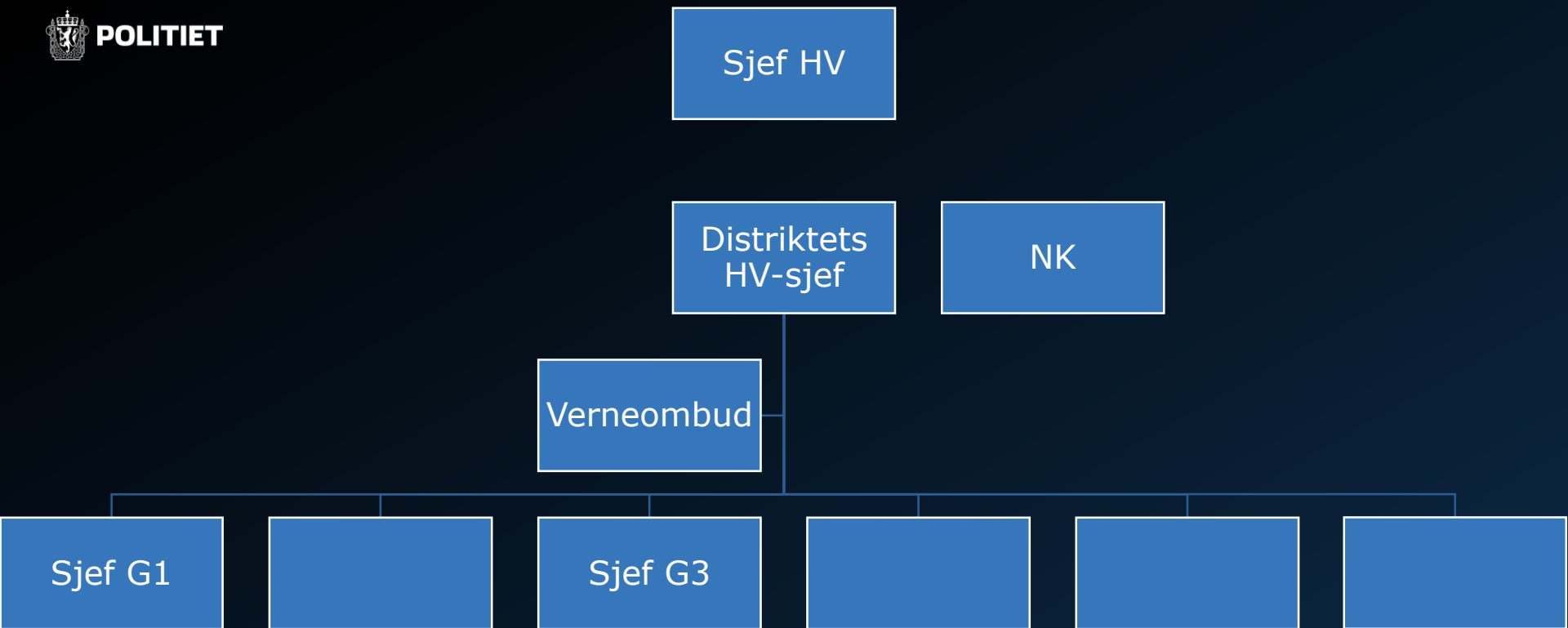


NOU 2018
varsling –
verdier og vern





3. Vi løser en stor sak sammen



Saken starter

- 1. juni 2021 tiltrer ny distriktssjef i et heimevernsdistrikt. Han er en erfaren militær som kommer med svært gode anbefalinger og tjenesteuttalelser. Han blir distriktssjef for et distrikt med 6 avdelinger og totalt ca. 30 ansatte som utgjør en blanding av militære og sivile.
- *Sjef G1* (personell) starter også som ny i jobben rundt dette tidspunktet.
- Da distriktssjefen tiltrådte gjennomførte han ganske snart endringer knyttet til fordeling av oppgaver, ansvar, økonomi samt planleggingshorisont. Dette innebar endring i bruken av øvingsmidler for å få mer militær effekt ut av de begrensede budsjettene.
- I august 2021 innførte han en omlegging fra bruk av døgngodtgjørelse til timegodtgjørelse for distriktstabens ansatte under øvelser. Dette medførte lavere utbetalinger for deltakelse på øvelser til ansatte på seksjon G3 (øving/operasjoner).

Bekymringsmeldingen

- 28. januar 2022 kontakter verneombudet *NK* i heimevernsdistriktet og uttrykker sin bekymring på vegne av flere ansatte som jobbet under *Sjef G1*. Verneombudet uttrykte at hun er bekymret for arbeidsmiljøet.
- *NK* gjennomførte da flere samtaler med de ansatte hos *G1*, og fulgte opp med formidling av kritikken mot *Sjef G1* sin lederstil og rettleidet henne.
- Det ble avtalt bistand fra bedriftshelsetjenesten i form av foredrag og arbeidsmiljøundersøkelse.
- **Bordoppgave: På hvilket grunnlag kan bedriftshelsetjenesten overta arbeidsgivers oppgave?**

Risiko 2

**Mandatet rammer inn oppgaven
for alle involverte**

Annen uro i arbeidsmiljøet

- Annet som skjedde høsten 2021 men som ikke er med i bekymringsmeldingen:
 - *Sjef G3* var svært uenig i omlegging fra døgngodtgjørelse til timegodtgjørelse, og engasjerte seg aktivt og høylytt for å endre denne beslutningene som medførte lavere lønnsutbetaling for seksjonens ansatte. Det ble oppfattet at *Sjef G3* spredte mye dårlig stemning i avdelingen.
 - Denne høsten oppstod det også en konflikt mellom *Sjef G1*, som var involvert i implementeringen av beslutningen om endret godtgjørelse, og *Sjef G3*.

Varsalet sendes

- 8. februar 2022 (10 dager etter bekymringsmeldingen) sender *verneombudet* en skriftlig sikkerhetsobservasjon via Forsvarets varslingskanal om "svært dårlig arbeidsmiljø" og forteller følgende:
- Det er registrert svært dårlig arbeidsmiljø i heimevernsdistriktet. Det var *ledelsen* og *Sjef G1* som hadde skapt utfordringene. Den tidligere anmodningen til *NK* var ikke blitt tatt seriøst, og det var nå behov for ekstern støtte i fare for flere sykemeldinger. Det er vanskelig å sette navn og dato på saken da det er generelt dårlig arbeidsmiljø. Det dårlige arbeidsmiljøet startet da ny distriktssjef og *Sjef G1* ble ansatt (begge begynte i 2021), og disse to anses som hovedårsakene til den dårlige stemningen. Det antydes at arbeidsmiljøet preges av fryktkultur.
- Påstandene om dårlig arbeidsmiljø ble ikke underbygget med eksempler på konkrete hendelser som hadde funnet sted, og som kunne anskueliggjøre hva som hadde vært gjort eller sagt og som medførte at avdelingen hadde dårlig arbeidsmiljø. Det ble gitt uttrykk for at avdelingen står ved kanten av et stup.

Varsalet

- Det er registrert svært dårlig arbeidsmiljø i heimevernsdistriktet. Det var *ledelsen* og *Sjef G1* som hadde skapt utfordringene. Den tidligere anmodningen til *NK* var ikke blitt tatt seriøst, og det var nå behov for ekstern støtte i fare for flere sykemeldinger. Det er vanskelig å sette navn og dato på saken da det er generelt dårlig arbeidsmiljø. Det dårlige arbeidsmiljøet startet da ny distriktssjef og *Sjef G1* ble ansatt (begge begynte i 2021), og disse to anses som hovedårsakene til den dårlige stemningen. Det antydes at arbeidsmiljøet preges av fryktkultur.
- Påstandene om dårlig arbeidsmiljø ble ikke underbygget med eksempler på konkrete hendelser som hadde funnet sted, og som kunne anskueliggjøre hva som hadde vært gjort eller sagt og som medførte at avdelingen hadde dårlig arbeidsmiljø. Det ble gitt uttrykk for at avdelingen står ved kanten av et stup.
- **Bordoppgave: Tenk at du er varslingsmottak (som består av leder, VO og TV) – hvordan vurderer du saken?**

Risiko 3

Et varsel bare er en påstand!

Når saken opplyses blir du også opplyst.



**Vil rydde opp i fryktkultur
i politiet: – Folk skal
føle seg trygge på jobb**

Hva skjer etter jeg har varslet?



Har noen varslet om deg?



Den norske kirke tar varsling på alvor. Dette innebærer at du skal kunne føle deg trygg på at alle parter i en varslings sak blir behandlet på en god måte, både som varslere og omvarslet. Når et varsel meldes inn, vil undersøkelsesplikten og omsorgsplikten være gjeldene gjennom saksbehandlingen. Dette innebærer at man har plikt til å undersøke innholdet i varselet, samtidig som man skal ivareta både varslere og omvarslede. Det at et varsel blir undersøkt, er ikke ensbetydende med at man har konkludert med at det foreligger kritikkverdige forhold.

Dersom du skulle være omvarslet, vil ansvarlig saksbehandler ta kontakt med deg og informere om at det har kommet inn et varsel. Du vil deretter bli invitert til en samtale for å finne ut hva som har skjedd. Du har anledning til å ta med en støtteperson dersom du ønsker dette.

Under samtalen vil du få vite mer om varselet og hva involverte parter har opplevd og sett. Du vil også få vite hvem som har varslet, så langt varslere ikke har gjort dette anonymt eller arbeidsgiver har vurdert det som u hensiktsmessig etter det konkrete innholdet i varselet.

Din rett til kontradiksjon vil bli ivaretatt i prosessen. Dette innebærer at du skal bli gitt muligheten til å få innsyn i hvilket påstander som er blitt rettet mot deg, og muligheten til å fortelle din side av saken.

Bordoppgave: Hvilke ulike signaler sender disse to setningene?





- Saken ble av øverste *Sjef for HV* forstått som et varsel.
- En hurtigarbeidende undersøkelsesgruppe med ansatte fra heimevernstaben intervjuet 15 ansatte i tidsrommet 28. februar – 9. mars 2022. Sluttrapport fra undersøkelsesgruppen ble levert *Sjef for HV* den 11. mars 2022. I rapporten konkluderte undersøkelsesgruppen med "at mye av utfordringene i arbeidsmiljøet kunne knyttes opp mot distriktssjef og Sjef G1" og at det var brudd på bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel 3, 4, 5 og 6.
- Mens undersøkelsesgruppens arbeid pågikk ble distriktssjefen aldri konfrontert med at noen ansatte i sine intervjuer hadde gitt uttrykk for at de mente det hersket en fryktkultur ved avdelingen.
- *Distriktssjefen* ble nektet innsyn i rapporten med henvisning til at de intervjuede var lovet anonymitet. 16. mars 2022 fikk han imidlertid gjengitt konklusjonen i rapporten. Saksøker fikk da vite at undersøkelsesgruppen hadde konkludert med at det var hold i påstandene i varselet.
- **Bordoppgave: Finn 4 feil.**

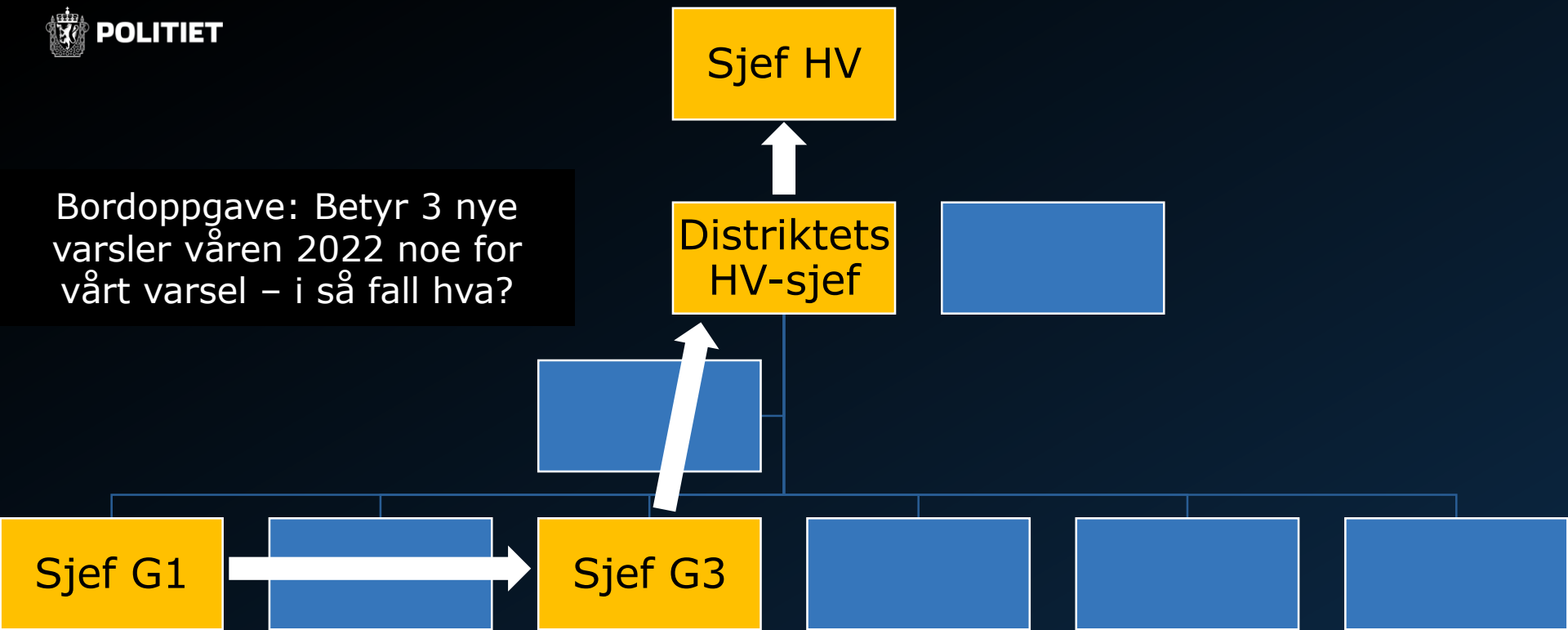


- Saken ble av øverste *Sjef for HV* forstått som et varsel.
- En hurtigarbeidende undersøkelsesgruppe med ansatte fra heimevernstaben intervjuet 15 ansatte i tidsrommet 28. februar – 9. mars 2022. Sluttrapport fra undersøkelsesgruppen ble levert *Sjef for HV* den 11. mars 2022. I rapporten konkluderte undersøkelsesgruppen med "at mye av utfordringene i arbeidsmiljøet kunne knyttes opp mot sjef HV-X og Sjef G1" og at det var brudd på bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel 3, 4, 5 og 6.
- Mens undersøkelsesgruppens arbeid pågikk ble distriktssjefen **aldri konfrontert** med at noen ansatte i sine intervjuer hadde gitt uttrykk for at de mente det hersket en fryktkultur ved avdelingen.
- Distriktssjefen ble **nektet innsyn** i rapporten med henvisning til at de intervjuede var lovet **anonymitet**. 16. mars 2022 fikk han imidlertid gjengitt konklusjonen i rapporten. Saksøker fikk da vite at undersøkelsesgruppen hadde **konkludert med at det var hold i påstandene** i varselet.

Tilbake til varselet

- Det er registrert svært dårlig arbeidsmiljø i heimevernsdistriktet. Det var *ledelsen* og *Sjef G1* som hadde skapt utfordringene. Den tidligere anmodningen til *NK* var ikke blitt tatt seriøst, og det var nå behov for ekstern støtte i fare for flere sykemeldinger. Det er vanskelig å sette navn og dato på saken da det er generelt dårlig arbeidsmiljø. Det dårlige arbeidsmiljøet startet da ny distriktssjef og *Sjef G1* ble ansatt (begge begynte i 2021), og disse to anses som hovedårsakene til den dårlige stemningen. Det antydes at arbeidsmiljøet preges av fryktkultur.
- Påstandene om dårlig arbeidsmiljø ble ikke underbygget med eksempler på konkrete hendelser som hadde funnet sted, og som kunne anskueliggjøre hva som hadde vært gjort eller sagt og som medførte at avdelingen hadde dårlig arbeidsmiljø. Det ble gitt uttrykk for at avdelingen står ved kanten av et stup.
- **Bordoppgave: Hva ville du gjort?**

Bordoppgave: Betyr 3 nye varsler våren 2022 noe for vårt varsel – i så fall hva?



Distriktssjef HV ble fjernet fra stillingen august 2022

- Distriktssjefen saksøkte staten for ulovlig oppsigelse fra stillingen.
- I rettssaken som fulgte argumenterte Staten på følgende vis om undersøkelsen av verneombudets varsel:
- *Staten gjør gjeldende at det ved varsel knyttet til psykososiale arbeidsmiljøproblemer ikke kan forventes at påstandene om dårlig arbeidsmiljø belegges med konkrete hendelser eller objektive fakta. Dette skyldes at utfordringene i disse tilfellene er de ansattes følelser og subjektive opplevelser av arbeidsmiljøet.*
- **Bordoppgave: Hva tenker du om Statens resonnement?**

Rettsens mening

- Dette er retten uenig i. En konkretisering av påstander om dårlig arbeidsmiljø, i form av eksempler på faktiske hendelser eller utsagn, er etter rettsens syn en forutsetning ikke bare for å utøve reell kontradiksjon i forhold til anklagene, men også for å klarlegge de faktiske forholdene og få belyst hva arbeidsmiljøutfordringene består i. Dette er også nødvendig for å vurdere hvilke tiltak som må gjennomføres for å gjøre noe med arbeidsmiljøproblemene.
- Av de nevnte grunnene var sluttrapporten (11. mars 2022) etter rettsens vurdering uegnet som grunnlag for å belyse både hva som var galt med arbeidsmiljøet i distriktet, hva og hvem som var årsaken til problemene og hvilke tiltak som burde gjennomføres for å oppnå endringer.
- 22-176546TVI-TOSL/03 (22.11.2023 Oslo tingrett)

Bordoppgave: Nevn 3 temaer dere har lært av saken

- Det må skilles mellom bekymring, avvik, konflikt og varsel = bruk tid på definering før saksbehandling.
- Ingen konkrete hendelser = ingen hendelser å undersøke.
- Få fram fakta.
- En konklusjon uten kontradiksjon skal underkjennes.
- Riktige tiltak kommer av riktig saksforståelse (= undersøkelse)
- Ulike påstander/varsler må alltid sorteres og håndteres hver for seg.
- Utfordringer i et arbeidsmiljø må likevel håndteres.

Risiko 4
Uten evaluering –
ingen læring til neste gang!

3. AHA-modellen: et verktøy til vurdering

- **Avhengighet** (uerfaren – erfaren, ung – gammel, ansatt – leder)
- **Hyppighet** (hvor ofte – det er forskjell på regelmessig og enkelthendelse)
- **Alvor** (hvor alvorlig er den konkrete hendelsen/påstanden isolert sett)

= Det totale bildet, når alle tre faktorer er regnet med, gir bredere forståelse av sakens kompleksitet og mulige regelbrudd.

Vurder case i lys av AHA-modellen og arbeidsmiljøloven

- Han var oppvokst i Sverige og relativt ny på arbeidsplassen da han opplevde at en erfaren kollega begynte å fortelle svenskevitser til morgenkaffen. Han lo med. Da han selv prøvde seg med en norskevits slo det ikke særlig an. I utgangspunktet ble ikke svenskevitsene opplevd som et problem. Men etter som vitsefortellingen ble en vane begynte han å føle det mer og mer ubehagelig. Han var utrygg på kulturen, og var usikker på hvordan de ville reagere om han sa fra. Kanskje ville de få bekreftet at han var en "humørløs" svenske. Han forstod ikke hvorfor det ble så ubehagelig. Han var jo en voksen mann og norsk statsborger. En dag hadde kollegaen med seg sin 7 år gamle sønn. Kollegaen åpnet døren til svenskens kontor og sa til sønnen "nå skal du få se hvordan en ekte svenske ser ut".
- **Bordoppgave: Vurder saken i lys av AHA-modellen.**

Vurder case i lys av AHA-modellen og arbeidsmiljøloven

- Han var oppvokst i Sverige og relativt ny på arbeidsplassen da han opplevde at en **erfaren kollega** begynte å fortelle **svenskevitser** til **morgenkaffen**. **Han lo med**. Da han selv prøvde seg med en norskevits slo det ikke særlig an. I utgangspunktet ble ikke svenskevitsene opplevd som et problem. Men etter som **vitsefortellingen ble en vane** **begynte han å føle det mer og mer ubehagelig**. Han var utrygg på kulturen, og var usikker på hvordan de ville reagere om han sa fra. Kanskje ville de få bekreftet at han var en "humørløs" svenske. Han forstod ikke hvorfor det ble så ubehagelig. Han var jo en voksen mann og norsk statsborger. En dag hadde kollegaen med seg sin 7 år gamle sønn. **Kollegaen åpnet døren til svenskens kontor og sa til sønnen "nå skal du få se hvordan en ekte svenske ser ut"**.

Vurder case i lys av AHA-modellen og arbeidsmiljøloven

• AHA-modellen

- **Avhengighet:** ny og uerfaren opp mot erfaren arbeidstaker. Gruppe vs. Individ. Asymmetrisk maktperspektiv.
- **Hyppighet:** Noe som gjentar seg. En enkelthendelse
- **Alvorlighet:** Svensken opplever manglende respekt av egen identitet. Vitser i plenum. Hengt ut foran fremmed barn.

• Arbeidsmiljøloven

- Har den svenske kollega et forsvarlig arbeidsmiljø?
- *Hva er det egentlig kollegaen sier til ham? De tilsynelatende uskyldige vitsene fikk ham til å føle seg utenfor og underlegen. Det kollegaen egentlig sa til ham var at han ikke var en av dem, men "en av de andre", en av de latterlige. Han var ikke likeverdig. (Einarsen S., Pedersen H., 2011 s. 96)*
- Integriteten og verdigheten til den ansatte krenkes. Uheldig psykisk belastning. Brudd på AML!

5. Bordoppgave: Hvorfor blir det så mye støy?

1. 4. 2008 1. utgave 1. 4. 2008

Kvinne (54) dømt til å flytte
En kvinne (54) er dømt til å flytte fra sin bolig i Oslo. Dommen ble avsagt av Oslo tingrett i januar. Kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte. Dommen ble avsagt på grunn av at kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte.

Sliter med helse
En kvinne (54) er dømt til å flytte fra sin bolig i Oslo. Dommen ble avsagt av Oslo tingrett i januar. Kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte. Dommen ble avsagt på grunn av at kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte.

Skraposyke
En kvinne (54) er dømt til å flytte fra sin bolig i Oslo. Dommen ble avsagt av Oslo tingrett i januar. Kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte. Dommen ble avsagt på grunn av at kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte.

LO-DRAMAET:

Hun var skuffet over at jeg ble gravid...

En kvinne (54) er dømt til å flytte fra sin bolig i Oslo. Dommen ble avsagt av Oslo tingrett i januar. Kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte. Dommen ble avsagt på grunn av at kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte.

Støtter Yssen
En kvinne (54) er dømt til å flytte fra sin bolig i Oslo. Dommen ble avsagt av Oslo tingrett i januar. Kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte. Dommen ble avsagt på grunn av at kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte.



En kvinne (54) er dømt til å flytte fra sin bolig i Oslo. Dommen ble avsagt av Oslo tingrett i januar. Kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte. Dommen ble avsagt på grunn av at kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte.

Støtter Yssen
En kvinne (54) er dømt til å flytte fra sin bolig i Oslo. Dommen ble avsagt av Oslo tingrett i januar. Kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte. Dommen ble avsagt på grunn av at kvinnen hadde fått lov til å bo i boligen i 1998, men etter at hun ble gravid, ble hun dømt til å flytte.

Risiko 5

Psykososiale arbeidsmiljøsaker utgjør stor helserisiko for alle parter.

NETVERK

«Hadde jeg visst hva jeg påførte meg selv og min familie, hadde jeg aldri varslet.»

- Bitte Vatvedt



[REDACTED] (60) tok sitt eget liv – nå varsler familien søksmål

[REDACTED] (60) tok sitt eget liv etter at han mistet jobben. Nå varsler enken søksmål mot hans tidligere arbeidsgiver.

Bordoppgave:

Hvilken personalomsorg vil du gi de involverte?

Hvem bør gi den personalomsorgen?



6. Bordoppgave: Hva med undersøker?

- Øivind og Katrine er begge ledere med arbeidsgiveransvar. De har samme kontorplass. Der sitter også to av deres ansatte som nå er kommet i konflikt. Påstander om uønsket seksuell oppmerksomhet er kommet på bordet. Varselet er anonymt og det rettes sterke påstander mot en prest som også jobber på dette kontoret. Øivind og Katrine legger merke til at uroen sprer seg i blant de ansatte. Rykter går.
- **Bordoppgave: Hvilken risiko løper Øivind og Katrine når de tar ansvar for saken og undersøker den slik deres ansvar er som arbeidsgiver?**
- **Burde noen andre undersøkt saken?**

Risiko 6

Undersøker kan bli smittet av saken.

Anonymt varsel

- Ofte er varslere kjent med den risiko (bevisst eller ubevisst) som følger med varsler i arbeidsmiljøet. Resultatet er at mange varsler anonymt.
- **Bordoppgave: Kan den anonyme posisjonen påvirke den som varsler anonymt sin måte å tenke om den omvarslede?**
I så fall hva?

Risiko 7

**Et anonymt varsler utgjør maks
definisjonsmakt og null ansvar.**

Det kan forsterke varselets innhold.

Bordoppgave:

På hvilken måte kan jussen ha en skyggeside i saker som gjelder påstander om kritikkverdige mellommenneskelige forhold?



Risiko 8 – jus



...det kan være at noe helt vesentlig går tapt dersom vi gir det allmenne, i form av et prinsipp eller en lov, forrang fremfor den konkrete personen vi har foran oss.

(filosof Arne Johan Vetlesen 2021)

**Saksbehandling kan fremme
eskalering av saken**

Kilder

- Varsling – verdier og vern NOU 2018:6
- Proposisjon 74L (2018 – 2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
- Takk for at du sier ifra – Rutine for varsling om kritikkverdige forhold i politiet
- Kvalnes Ø. (2017), Se gorillaen! Etikk i arbeid, Universitetsforlaget
- Arbeidsmiljøloven
- www.arbeidstilsynet.no
- Politiforum
- Varsling i DnK
- Hva er etikk? Arne Johan Vetlesen, Universitetsforlaget
- E. Rongved og K. O. Sæther (2023)– Konflikter på arbeidsplassen – lederens håndtering steg for steg, Hegnar Media