

HVA ER VERNETJENESTEN

Og hva kan den brukes den til?+

Fylkeshovedverneombud Ulrik Falck

HVEM ER VERNETJENESTEN?

- Vernetjenesten utgjør til sammen en ombudsfunksjon som er hjemlet i arbeidsmiljøloven. Verneombudets oppgaver går først og fremst ut på å se til at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet blir oppfylt. Mer kan leses hos arbeidstilsynet her: [Verneombud](#).
- I Buskerud fylkeskommune er vernetjenesten delt i tre nivåer:
 - fylkeshovedverneombud(FHVO),
 - hovedverneombud(HVO) og
 - verneombud(VO).
- Mitt ansvar som FHVO er i tillegg til ivaretagelse av AML og forskrifter, også definert i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning(§ 3-5) som: *Hovedverneombudet har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet.* Det er en oppgave jeg har ovenfor hovedverneombudene, og som HVO igjen har over VO på sine enheter.

VERNETJENESTEN

- Verneombudet representerer alle arbeidstakerne i saker om helse, miljø og sikkerhet (HMS).
- Det betyr at verneombudet også skal representere innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere (nytt fra 2024) som jobber i nær tilknytning til virksomheten.



«..KARTLEGGE FARER OG PROBLEMER I VIRKSOMHETEN»

- Støy
- Kjemikalier
- Inneklima
- Lys
- Ergonomi
- Vibrasjoner
- Biologiske faktorer
- Psykososiale arbeidsforhold
- Risikovurderinger
- Avviksbehandling
- Oppfølging av sykmeldte
- Vernerunder
- +++

AML OM «FARER OG PROBLEMER»

Føremålet til arbeidsmiljølova er å sikre eit arbeidsmiljø som gir grunnlag for ein helsefremmande og meningsfull arbeidssituasjon.

«...full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger" (§1-1)

«...arbeidsmiljøet er full forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering" (§4-1)

«...så langt det er mulig beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre" (§4-3)

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

(Mulig!) NY § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er fullt forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
- (2) Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjette ledd blant annet a. uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og den tiden som er til rådighet d. støtte og hjelp i arbeidet
- Nåværende første til femte ledd blir tredje til sjuende ledd.

TILLITSVALGTE OG VERNETJENESTEN

- Den tillitsvalgte skal bare ivareta interessene til **egne medlemmer** etter tariffavtalen. Ingen har plikt til å være medlem i en fagforening, men det er en rettighet man har som arbeidstaker i Norge.
- Rollen som tillitsvalgt for en fagforening er ikke lovregulert, men baserer seg på tariffavtale eller hovedavtale. Oppgavene til den tillitsvalgte er blant annet å ivareta arbeidstakernes rettigheter i kontrakter, tariffavtaler og lignende.
- Verneombudet representerer **alle** arbeidstakerne i saker om helse, miljø og sikkerhet (HMS).
- Rollen som verneombud er lovregulert
 - «Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø».

Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter er derfor ikke oppgaver for verneombudet, det er oppgaver for den som er tillitsvalgt. (finnes unntak)

HVORDAN?

- Medbestemmelsesorganer hjemlet i hovedavtalen

- Arbeidsmiljøutvalg hjemlet i Arbeidsmiljøloven

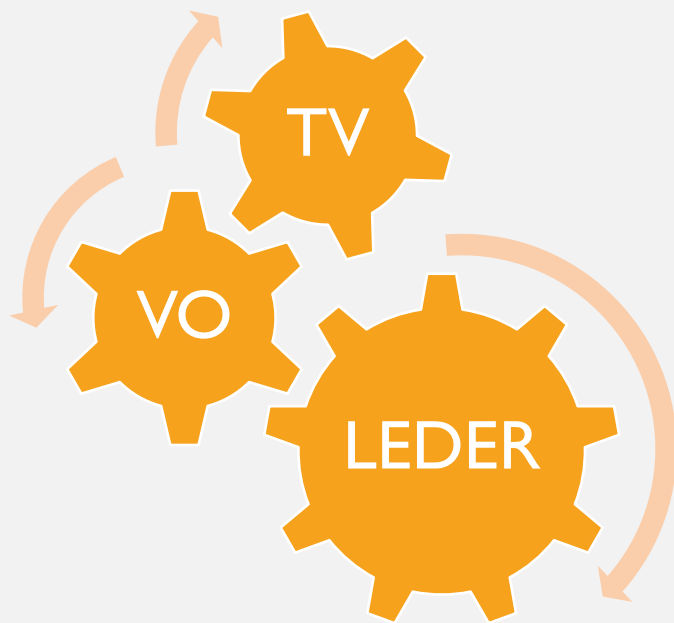


Medbestemmelse

Medvirkning



DEN NORSKE ARBEIDSLIVSMODELLEN?



Potensielt heldige effekter:

- Forankring
- Ytringsklima
- Utvikling

UTFYLLENDE OM HVA

Verneombudet skal blant annet:

- **delta aktivt i virksomhetens HMS-arbeid.** Dette inkluderer også arbeidstakernes psykososiale miljø.
- **foreta vernerunder** med jevne mellomrom, der målet er å se til at virksomheten driver i samsvar med lovens krav til HMS
- **tas med på råd** ved etablering, utøvelse og vedlikehold av det systematiske HMS-arbeidet ([internkontroll](#))
- **delta på alle stadier** i arbeidet med internkontrollsystemet og kan selv ta initiativet på flere stadier

Premisser for dette arbeidet er:

- **Kunnskap**
 - Arbeidsgiveren skal sørge for at verneombudet får nødvendig opplæring for å utføre vervet på en forsvarlig måte
- **Tid**
 - I utgangspunktet skal verneombudet selv avgjøre hvor mye tid som er nødvendig for å utføre verneombudsoppgavene forsvarlig.
- **Mandat.**
 - Som gitt i AML ←
- **Psykologisk trygghet**
 - Et godt ytringsklima

YTRINGSKLIMA

- Arbeidsmiljølovens formål: ...å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten...

Ytringsklima = Psykologisk trygghet + Ytringseffektivitet



Er det trygt å si ifra?



Nytter det å si ifra?

STRUKTURER, SYSTEMATIKK, OG?

- Forskerne mener at [strukturer] er sentrale bestanddeler i godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Forskerne **mener disse bestanddelene er nødvendige, men ikke tilstrekkelige**.
- Et kjennetegn ved virksomhetene som klarer å opprettholde et vedvarende lavt sykefravær, er at de også har **mer uformelle verdier, normer, tenkemåter og praksiser** som støtter opp under og bygger videre på det formaliserte arbeidsmiljøarbeidet.

Publisert 15.12.2022 | Oppdatert 12.12.2023

Kartlegging av sammenhengen mellom forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefravær på bransje- og virksomhetsnivå

«..KARTLEGGE FARER OG PROBLEMER I VIRKSOMHETEN»

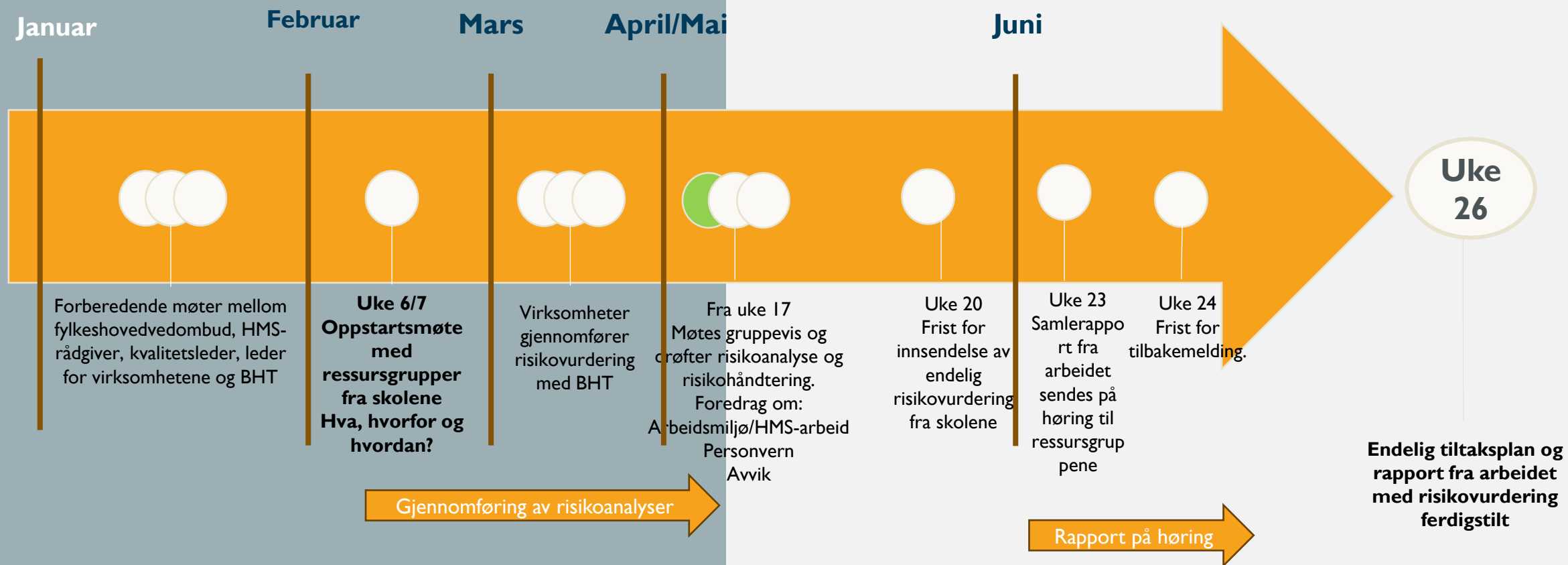
- Støy
- Kjemikalier
- Inneklima
- Lys
- Ergonomi
- Vibrasjoner
- Biologiske faktorer
- Psykososiale arbeidsforhold
- Risikovurderinger
- Avviksbehandling
- Oppfølging av sykmeldte
- Vernerunder
- +++

*Kunnskap, verdier,
relasjoner og
systematikk*

**= Systematisk
HMS-arbeid**

VOLD OG TRUSSEL OM VOLD

BFK: PROSJEKT VOLD OG TRUSLER: TIDSLINJE FOR ARBEIDET



Utsatt for vold på jobb, siste 12 måneder

| Type yrke | 2013 | 2016 | 2019 | 2022 |
|--------------------|------|------|------|------|
| Undervisningsyrker | 7 | 9 | 13 | 14,1 |
| Alle yrker | 5 | 4 | 5 | 5 |

Kilde: Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø. Statistisk sentralbyrå

Kildetabeller i statistikkbanken: 2013-2019 (10477, avsluttet tidsserie), 2022 (14131)

[Hvilke kilder til informasjon om vold og trusler mot ansatte i skolen finnes i dag? | udir.no](https://udir.no)

«Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære. Trusler er verbale angrep eller handlinger som tar sikte på å skade eller skremme en person. Vold er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på person. Det inkluderer også hendelser der den som skader en annen person ikke er klar over eller vurderer konsekvensene av handlingen sin»

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

11. UTGAVE

*Med kommentarer av
Børre Pettersen og Atle Sønsteli Johansen*

HVA SKAL VÆRE PÅ Plass I ARBEIDET MED VOLD OG TRUSLER?

[Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for
å bli utsatt for vold og trussel om vold.](#)

- Kartlegging og Risikovurdering (§23A-1)
- Rutiner for forebygging og oppfølging (§23A)
- Opplæring av medarbeidere (§23A-2)
- Opplæring av ledere i skole (§23A-2)
- Lederstøtte og lederveiledning (§23A-2 og 4)
- Oppfølging etter hendelser § (23A-5)
- Sikre medvirkning. Sett Vold og trusler på dagorden i AMU (§23A-3)



ET GODT SKOLEMILJØ OG ET GODT ARBEIDSMILJØ

**Tverrfaglig samarbeid om vold og trussel om vold i
videregående skole**

Samarbeid med fire videregående skoler

5. MAI 2023



TVERRFAGLIG SAMARBEID OM VOLD OG TRUSSEL OM VOLD I VIDEREGÅENDE SKOLE

SAMARBEID MED FIRE VIDEREGÅENDE SKOLER
VIKEN FYLKESKOMMUNE

*«VOLD OG TRUSLER ER EN STOR UTFORDRING SOM VI MÅ STÅ SAMMEN OM. DA MÅ VI
JOBBE TVERRFAGLIG, SYSTEMATISK MED Å FOREBYGGE, KARTLEGGE RISIKOFORHOLD OG
HA EN PLAN FOR VÅRT ARBEID. ARBEIDET MÅ VI GJØRE I SAMARBEID MELLOM LEDELSE,
ANSATTES REPRESENTANTER OG ELEvene, OG DET MÅ GJØRES KJENT FOR ALLE.»*

HØYE EMOSJONELLE KRAV

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *- Rektor i samarbeid med arbeidsgruppen ser på, hvordan ivaretagelse av involverte etter vold og trussel om vold hendelse skal organiseres. Dette må gjennomgås og tydeliggjøres jevnlig, på hver skole.*
- *- Benytte verktøyene i eksisterende HMS-rutiner/veiledere*
- *- Gjennomføre samtale med arbeidstaker umiddelbart etter hendelse. Verneombud og/eller tillitsvalgte medvirker om ansatte ønsker det.*
- *- Kollegastøtte må organiseres.*
- *- Benytt bedriftshelsetjenesten ved behov for videre oppfølging av ansatt/e.*

OPPLÆRING OG HÅNDTERING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *- Må sikre en helhetlig plan for opplæring og øvelser i videregående opplæring i nye fylker*
- *- Vurdere program for opplæring, øvelse og trening, som KS gjør i samarbeid med Nav (ferdig høsten 23)*

AVVIK

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *- Opplæring i avviksmodulen*
- *- Ledere skal gi informasjon og oppfordrer ansatte til å melde avvik*
- *- Alle saker meldes inn i avvikssystemet (ivareta nulltoleranse, ivareta lovkrav, skaffe oversikt og kunne jobbe med forbedring)*
- *- Melding av avvik for elev i avviksmodulen bør inn i rutine for behandling av elevsaker (9A)*

RISIKOVURDERING

Arbeidsgruppen anbefaler følgende tiltak:

- *- Gjennomføre risikovurdering før skolestart (da vet man bl.a. hvilke elevgrupper etc.)*
- *- Risikovurdering skal gjennomføres jevnlig (minimum årlig) og når det oppstår behov.*

TILLITSVALGTE OG VERNETJENESTE

Anbefaling fra arbeidsgruppen:

- *Hovedverneombud og lokale tillitsvalgte skal bidra i samarbeidet rundt vold og trusler.*
- *Større fokus på, Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. (arbeidstilsynet.no)*
- *Se på om rutiner/prosedyrer knyttet til overføring av elevinformasjon fra avgiverskolene er gode nok.*

TAKK FOR MEG

Ulrik Falck

Fylkeshovedverneombud

ulrikf@bfk.no

93431562