

Kristiansand
kommune

Kvalitetssystemet

Retningslinjer for et verneombud

Dokumentadministrator: Lars Erik Brekne Johnsen

Gyldig fra: 26.10.2024

Revisjon: 1.3

Godkjent av: Karianne Skoland

Revisjonsfrist: 26.10.2027

ID: 3360

Retningslinjer for et verneombud i Kristiansand kommune

1. Et verneombud i Kristiansand kommune er et verneombud for alle ansatte. Det vil si at verneombudet må tenke helhetlig og ikke bare mot enkeltpersoners unike behov.
2. Verneombudet skal være tilgjengelig for ansatte. Herunder ha muligheten til å delta på vernerunder og personalmøter i alle avdelinger i verneområdet, etter avtale med den aktuelle lederen. Har verneombudet ansvar for flere verneområder avklares deltakelse med andre avdelinger med den aktuelle lederen. Ved uenighet om deltakelse løftes saken til kommunalombudets hovedverneombud.
3. Verneombud bør med jevne mellomrom presentere HMS-rutiner på personalmøter og skal delta i nødvendig opplæring.
4. Verneombudet skal påse at arbeidsgiver følger opp sitt HMS-ansvar. Det gjelder blant annet arbeidsmiljøundersøkelse, vernerunder, 10-faktor, ROS-analyser, spørsmål om tilrettelegging og mange andre oppgaver som også har betydning for de ansattes arbeidsmiljø.
5. Verneombudet skal ha kopi av alle HMS-avvik via EQS i sitt verneområde og tas med på råd i behandlingen av avvikene. Dette bør skje fortløpende og presenteres i hvert medbestemmelsesmøte. Verneombudet bør oppfordre ansatte til å registrere avvik.
6. Verneombud skal sette seg inn i de gjeldende risikoforhold som gjelder for sitt verneområde.
7. Som prinsipp skal saker løses på lavest mulig nivå. Når verneombud skal følge opp saker er det viktig å sette av tid og innhente kunnskap. Hovedverneombud for kommunalombud og sentralt hovedverneombud i Kristiansand kommune er tilgjengelig i vanskelige saker. Ansatte har et eget ansvar om å si fra om forhold på arbeidsplassen, men lokaltverneombudet skal videreformidle til hovedverneombud når enhetens ledelse ikke følger opp.
8. Verneombudet er et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og skal samarbeide om å skape en trygg arbeidsplass gjennom helse- miljø og sikkerhetsarbeidet. Verneombudet skal hjelpe arbeidsgiver med å avdekke risikoforhold og bistå og gi råd for å finne tiltak som sikrer at arbeidet ikke går utover arbeidstakernes liv og helse.
9. Dersom verneombudet blir involvert i vanskelige saker, herunder konflikter, er det viktig å huske at verneombudet skal ivareta arbeidsmiljøet for alle, også enkeltansatte og ledere. Verneombudet skal ikke ta side, men opptre som en nøytral part som skal påse at alle blir ivaretatt. Oppstår konflikten i verneombudets eget arbeidsmiljø må man vurdere om verneombudet er inhabil og om saken bør snarest løftes til hovedverneombud for kommunalombud og sentralt hovedverneombud i Kristiansand kommune. Hvis arbeidsgiver vurderer kontraktsrettslige tiltak skal tillitsvalgte kobles på i saken og verneombudet tre ut av saken.

10. Det er viktig å sette grenser for hvilke saker som skal følges opp. Vurderingen gjøres av det enkelte verneombud. Ved tvil bør du konferere med kommunalområdets hovedverneombud slik at du slipper å bli en «søppelbøtte» for store og små problemer. Eksempelvis der du må løpe andres ærend der den ansatte vegrer seg for å snakke med nærmeste leder.
11. Arbeidstilsynet skriver at verneombud skal ha tid til å utføre vervet. En slik ordning forutsetter at verneombudet avtaler med arbeidsgiver om tidsbruk til å utføre vervet.
12. Du har taushetsplikt.