



**Verneombud, Vold og trusler,
AMU, Avvik, Risikovurderinger,
Arbeidstilsyn
Systematikk over tid**



Unios Verneombuds konferanse 2025

Tor Erlend Nordhuus,
hovedverneombud



Bodø Kommune

Sesjon 1 – Håndtering av utagerende adferd som en arbeidsmiljøutfordring

Bodø kommune har jobbet strukturert og systematisk med trusler og vold i hele organisasjonen og på alle nivåer, etter blant annet tilsyn fra Arbeidstilsynet. Vi får høre om hvordan AMU har jobbet med struktur og hvordan den enkelte enhet jobber med blant annet opplæring, risikovurderinger og avvik.

Ved Tor Erlend Nordhuus og Anders Eivik,
hovedverneombud i Bodø kommune

Litt om oss

- Anders

- Jobbet i Bodø kommune fra 1998
- Spesialvernepleier
- Fra 2011 Hovedtillitsvalgt (FO)
- Hovedverneombud fra 1.januar 2017

- Tor Erlend

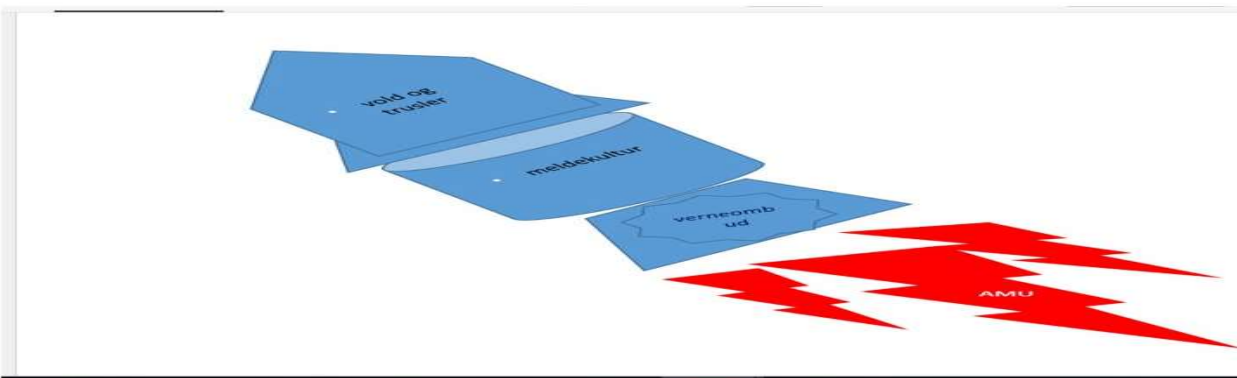
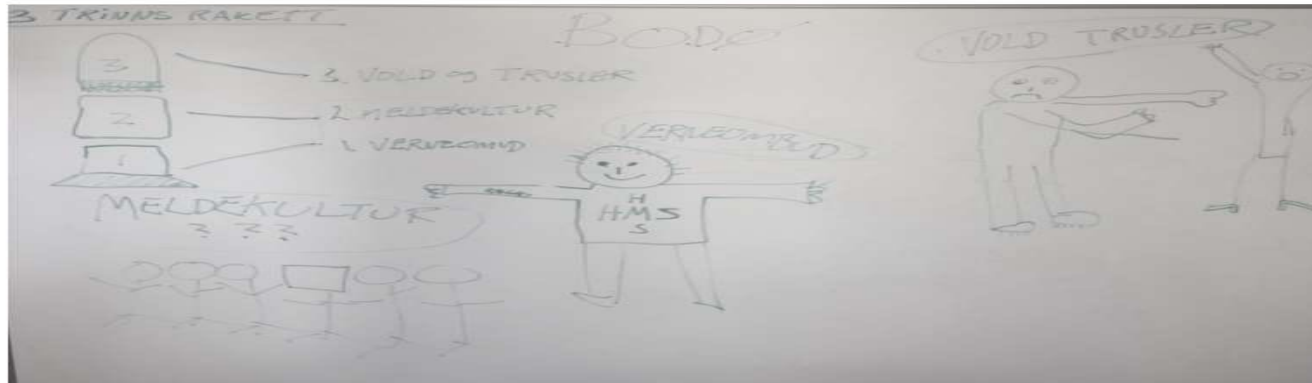
- Spesialsykepleier
- Fra 2011 Hovedtillitsvalgt for Norsk Sykepleierforbund og rådgiver NSF
- Jobbet i Bodø kommune Oppfølgingstjenesten
- Hovedverneombud fra 1.august 2022
- Ansatt i Bodø kommune sitt kriseteam





Verneombudskonferanse 2018 PP

PPTX - 5,2 MB



**Vold og
trusler
er ingen**



Bodø Kommune

Krav til arbeidsgiver

- Forebygg at vold- og trusselsituasjoner oppstår. Gjennomfør risikovurderinger jevnlig og iverksett nødvendige tiltak.
- Gi nødvendig informasjon om mulige farer i arbeidet.
- Gi de ansatte nødvendig opplæring og sørg for at de får øve jevnlig. Både for å hindre at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og for at ansatte skal vite hva de skal gjøre hvis det likevel skjer.
- Ivareta og følg opp de ansatte etter vold- og trusselsituasjoner. Involver bedriftshelsetjenesten ved behov.

2 minutt diskusjon

- Hvordan jobber dere i deres Arbeidsmiljøgruppe/Arbeidsmiljøutvalg
- (hvis dere ikke har AMG hva vil være naturlig å ta opp?)



TERMA

Terapeutisk møte med aggresjon



Bodø Kommune

https://fri.fagbevegelse.no/... FriFagbevegelse

Kraftig økning av vold og trusler mot lærere

Ansatte i skole og barnehage er blant de som er mest utsatt for vold og trusler på jobben, i tillegg til ansatte i helserelaterte yrker, samt politi og vakter.

Dobbel medlemsrabatt på alle charterreiser for neste vinter fra Ving

Foto: ylmager.com

20:44 08.02.2018

«KULTUR- OG DEBATTAVISA» LESEOPPPLEVELSE

NINA KARIN MOSSEN TILDELT FRITT ORD-PRISEN

Det frie ord gir rett til å såre og krenke. Den retten bruker Monsen. ANDREAS WESKE, SIDE 47

Norske Nora hos «Oprah»

En av verdens mest talentfulle

Dagbladet

Onsdag 6. mai 2015 Nr. 122, 2. år 19, 148. årgang, 1. halvdel kr 15,00 4,3 kroner kronen

ELEV FIKK KJEFT PÅ SKOLEN

- Far skulle knuse gravid lærers kneskåler med **KØLLE**

Det grovste jeg har hørt om noen gang. Kjetil Hylberg, Hovedskoleleder

SE HVORDAN NORSKE LÆRERE FÅR GJENNOMGÅ SIDE 2 OG 3

7 romantiske ferier

Verdens beste -IGJEN

CHAMPIONS LEAGUE

ARMANI - MARCUSSELA UNITED 1-4

SPORTEN

RØKSOPP

JUNIOR

Helt obdu de rø... Helt obdu de rø... "Helt obdu de rø..." "Helt obdu de rø..." "Helt obdu de rø..."

149,-

Verneombud vs tillitsvalgt

VO **skal** velges iht. lov. TV **kan** velges iht. Hovedavtale.

Det er TV som skal ivareta medlemmenes interesser i konflikter mellom enkeltpersoner eller av privatrettslig karakter.

Personalkonflikter, oppsigelsessaker og lønnskonflikter er ikke vanlige saker for verneombudet.

- Det hender likevel at slike saker har sammenheng med arbeidsmiljøet, og da kan jo dette bli et tema for VO. (for eksempel lønn)

- VO oppgave i konfliktsituasjoner vil være å

- melde fra til arbeidsgiver at det må igangsettes tiltak
- veilede enkeltpersoner videre til for eksempel tillitsvalgt

Men først,,,,,

- **Summeoppgave 2-3 min:**
- **Hva er forskjell på verneombud/tillitsvalgt?**

Tabell 1 Eksempler på risikofaktorer/situasjoner i grunnskolen.

Emosjonelle faktorer	Fysiske faktorer	Psykososiale faktorer	Organisatoriske faktorer	Ergonomiske faktorer	Kjemiske og biologiske faktorer
Nedlatende og krenkende språkbruk fra enkeltelever eller grupper av elever (psykisk utagering)	Fysisk utagerende elever, ansatte utsettes for slag, spark og spyting, biting, kasting av stoler, pulter og annet inventar	Konflikter mellom ansatte eller mellom ansatte og leder	Manglende lederstøtte i krevende situasjoner	Utslitte stoler og pulter, aldri midler til fornying	Kjemiske stoffer som ikke oppbevares på forsvarlig måte.
Mobbing og trakassering fra elever mot ansatte	Våpenbruk fra elever (kniv, pistol, hagle etc.)	Enkeltansatte som skaper dårlig arbeidsmiljø	Bruk av ufaglærte vikarer	Dårlig utformede arbeidsstasjoner	Matavfall og annet avfall som ikke blir tømt
Trusler om våpenbruk fra elever (kniv, pistol, hagle etc.)	Åpne landskap skaper fysiske og visuelle forstyrrelser	Dårlig og utydelig ledelse	Bruk av øvrige ansatte ved sykefravær, som gir merbelastning	Trangt om plassen	Foreldre sender barn på skolen selv om de er syke
Lærere som uthenges og hetses på sosiale medier av elever	Ikke egnet arbeidsplass til konsentrasjon	Rektor har ikke kunnskap om HMS	Ikke nok ressurser til å gjøre alle arbeidsoppgavene	Stå bøyd i samme stilling over pulter i mange år	Smittfare for ansatte
Seksuell trakassering av ansatte fra elever	Personalrom og arbeidssone for lite areal i forhold til antall ansatte	Utenforskap i kollegiet	Manglende rammer for å drive individuelt tilpasset opplæring	Skulderproblemer grunnet mye skriving på tavla i mange år	
Hyperallergi som krever akutt medisinsk behandling av lærer	Manglende solskjerming og ventilasjon, temperatursvingninger.		Mangelfullt systemarbeid		
Sinte og misfornøyde foreldre som tar kontakt med enkeltlærere for å kjeft og kreve særbehandling	Støy		Manglende støttefunksjoner i krevende situasjoner		
Foreldre som ringer på lærers fritid	Uegnede bygninger, dårlig inneluft				
Konflikter eller konfrontasjoner skole/hjem eller lærer/elev	Feil innetemperatur				
	For få grupperom til elever som trenger skjerming				
	Soppdannelse i bygninger som ikke blir gjort noe med				
	Undervisningsrom spredt på mange bygg som fører til at det blir for korte pauser for lærerne i friminuttene				

Hvorfor melde avvik?

Formål: avdekke, rette opp og forebygge uønskede hendelser. Ved å registrere avvik kan vi iverksette tiltak for å hindre gjentakelser.

- Avvikshåndtering handler om å lære av sine feil slik at risikoen i neste omgang blir mindre.
- Det kan dermed forbedre arbeidsmiljøet og tjenestene vi leverer.
- Det er viktig med et reelt bilde av avvik og risiko for å kunne gjøre nødvendige tiltak/forbedringer.

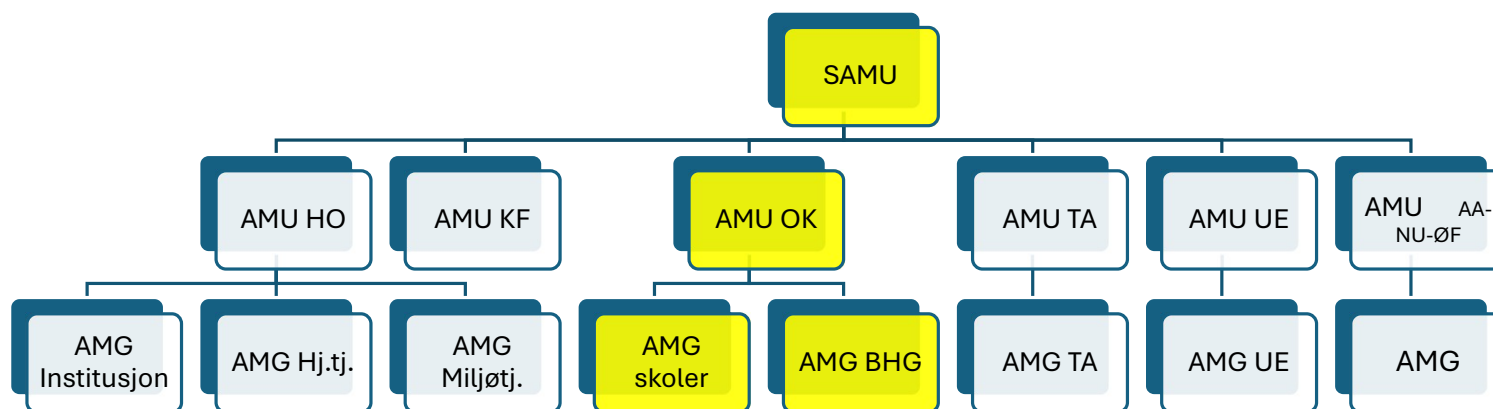


Utfordringer:

Det er for få avvik som blir meldt inn

Avvikene har en tendens til å bli innrapportert feil - Feil kategori - Feil alvorlighetsgrad

Organisasjonskart SAMU-AMU-AMG



Sentralt
arbeidsmiljøutvalg
(SAMU)
AML § 7-1,2



Arbeidsmiljøutvalg
(AMU)
AML § 7-1(2)



Arbeidsmiljøgrupp
e



Likt antall representanter fra arb.takersiden og arb.giversiden (5 medlemmer)

- **Arbeidsgiverrepresentanter:**
Kommunedirektøren (eller ass kom. dir), pluss avdelingsdirektører skal være representant i SAMU
- HR sjef (observatør med uttale og forslagsrett)
- **Arbeidstakerrepresentanter:**
Hovedverneombudet skal være fast representant i SAMU
Øvrige representanter utpekes av arbeidsgiver

BHT: Fast representant uten stemmerett

Kommunale foretak: En felles representant for foretakene

- Arbeidsmiljøutvalg for hver overordnet avdeling – Underutvalg av SAMU
- Likt antall representanter fra arb.taker og arb.giversiden (Hovedregel er 5 pers fra hver side)
- Avdelingsdirektør skal være fast representant i AMU
- Øvrige representanter utpekes av arbeidsgiver (HVO, ledere fra tjenesten, HTV)
- Rapporterer til SAMU

- Alle virksomheter skal ha arbeidsmiljøgruppe (AMG), jf. SAMU-vedtak 2009
- AMG har samme oppgaver som AMU, men ikke deres myndighet
- Arbeidsmiljøgruppene kan organiseres på en annen måte dersom det er mer hensiktsmessig. Avdelingens AMU skal godkjenne slike ordninger.
- Minimum representasjon: Leder, verneombud og 1 arbeidsplassstillitsvalgt
- Rapporterer til avdelingens AMU

HMS underutviklet sier Sintef

Forskning - sykefravær

“For at HMS ikke gradvis skal miste sin relevans, må lovverket utvikles i takt med utviklingen i arbeidsmarkedet.

*For eksempel har ikke HMS-feltet evnet å utvikle seg i samsvar med de store endringene i arbeidsmarkedet **de siste 40 årene.***

HMS er derfor sterkt underutviklet både som konsept og innhold i typiske kvinneyrker.”

Sykefravær, HMS og inkludering Solveig Osborg Ose, (2016)



Arbeidsmiljøloven er utviklet i en industrikontekst.

HMS i industrien har utviklet seg mye.

Yrker med en kvinneandel > 80 %.

Seniorforsker i Sintef

Overordnet HMS-plan

Mål/Hensikt	Problemstilling/ Funn	Tiltak/ Handling	Tidspunkt for gjennomføring	Ansvarlig	Kommentar
Arbeid med nærvær- og helsefremmende arbeidsmiljø					
- Alle ansatte i Bodø kommune har et helsefremmende arbeidsmiljø. - Virksomheter i Bodø kommune har en sykefraværprosent som ligger på 7,5 % eller lavere - Arbeidsmiljøloven om helsefremmende arbeidsmiljø, § 1-1 - IA-avtalen 2019-2024 - Mål i økonomiplanen 2023-2026	- Behov for å øke nærværet og styrke arbeidet med et helsefremmende arbeidsmiljø - Sykefraværstatistikk for Bodø kommune viser at sykefraværet over år har vært over administrasjonens satte mål på 7.5 %.	Ledere i Bodø kommunes virksomheter skal i samarbeid med AMG og øvrige ansatte gjøre en vurdering av hvilke faktorer som kan bidra til et forebyggende og helsefremmende miljø på deres arbeidsplass, samt avklare mål og tiltak for dette arbeidet.	Årlig	Virksomhetsleder	
		Gjennomføre vernerunder med fokus på fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, samt fokus på eventuelle behov for kompetanseheving.	Årlig	Virksomhetsleder	
		Gjennomføre medarbeidersamtaler	Årlig	Virksomhetsleder	
		Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse (10.Faktor) i alle virksomheter	Annethvert år (gjennomføres i 2024)	Virksomhetsleder har ansvar for prosess og oppfølging av dette arbeidet i egen virksomhet. HR-kontoret har ansvar for å koordinere arbeidet og bistå med veiledning ved behov.	