

# Festina lente

Vernetjenestens rolle i å skape et godt arbeidsmiljø

---

Jarle Krogsæther  
Hovedverneombud  
Kristiansund Kommune

Her prøver jeg å samle mine erfaringer gjennom snart 20 år som Hovedverneombud i Kristiansund kommune.

Jeg håper at dette kan bli et hjelpemiddel for andre og på den måten bidra til en forståelse på hvor viktig det er for arbeidsmiljøet for en styrket, synlig og aktiv vernetjeneste.

Her kommer jeg inn på tema som:

- Visjoner
- Tillit
- Verneombudets oppgaver
- Verneombudets oppgaver i konfliktsaker
- Hovedverneombudets oppgaver
- Tid til å utføre vervet
- HMS grupper
- Hjelpemidler i arbeidet
- Selvinnsikt
- Etikk
- Kommunikasjon

Til slutt har jeg tatt med:

- Visjoner og Mål for vernetjenesten i Kristiansund,
- Verneombudets etiske retningslinjer
- Prinsippskisse av saksbehandling i verne og arbeidsmiljø saker
- Forslag til Årshjul for vernetjenesten
- Verneombudets Årsrapport.
- Innlegg som jeg har skrevet til tidsskriftet «OSS tillitsvalgte» (Fagforbundet)

**” Vernetjenesten skal være en viktig aktør i kommunens HMS arbeid, med verneombudet som en pådriver og ressurs for ledere og ansatte i arbeidet for et godt arbeidsmiljø.”**

### **Visjonen til vernetjenesten i kommunen**

For å få til et godt HMS arbeid på arbeidsplassen, er vi avhengige av at verneombudene er engasjerte, har tid til å gjøre sitt arbeid innenfor de rammer som lovverket setter og ikke minst, at de har en klar aksept fra ledelsen og sine medarbeidere på hvor viktig dette vervet er for arbeidsmiljøet.

NHO, LO og Arbeidstilsynet er enige i at en styrking av verneombudenes status er viktig og nødvendig. NHO sier at de ønsker, på lik linje med LO å styrke verneombudets rolle (HMS tinget 2008) LO mener at:” Vi må bedre vilkårene for verneombud gjennom tariffavtalene og inkludere verneombud i kollektive og sentrale avtaler som IA-avtalen”. (Marianne Svensli. HMS tinget 2008)

Jeg mener at det er viktig at vi viderefører arbeidet med å øke statusen for verneombudet slik at vernetjenesten blir styrket og fortsetter å bli en aktiv hjelp for ledelse og ansatte i arbeidsmiljøarbeidet på arbeidsplassen.

## HVORDAN SKAPE EN AKTIV OG SYNLIG VERNETJENESTE

---

*For å oppnå et godt arbeidsmiljø er det nødvendig med tillit og åpenhet mellom ansatte og ledelse. Dette kan vi som verneombud være med på å skape.*

Et godt arbeidsmiljø kommer ikke av seg selv, det er nødvendig med innsats fra alle parter. Som verneombud er vi valgt til å være brobyggere, og vi har en unik mulighet til å bidra til godt arbeidsmiljø.

I arbeidsmiljøloven § 6-5.2 står det at verneombudet skal ha nødvendig tid til å utføre arbeidet på en forsvarlig måte. Likevel blir det ikke i alle tilfelle tilrettelagt tilstrekkelig for dette. For å endre på dette, er det viktig med dialog mellom vernetjenesten og ledere.

Historisk sett har vernetjenesten hatt en alt for lav status i arbeidslivet. Mange har hatt liten interesse for vervet. Der det var aktive verneombud ble de sett på som en motpart av ledelsen, og fikk ofte ikke tid til å utføre vervet på en god måte. Mange steder var det andre tillitsvalgte som tok rollen til verneombudet.

I løpet av de siste årene har bevisstheten rundt det å ha en oppegående vernetjeneste økt både hos ledere, tillitsvalgte og verneombudene selv. Verneombudene har dermed fått bedre vilkår og mer aksept for å utføre vervet sitt, og er blitt mer synlige på arbeidsplassen. Det har blitt flere engasjerte verneombud, som har bedre innsyn i hva vervet innebærer.

Også samarbeidet mellom vernetjenesten og tillitsvalgte har blitt bedre. Samtidig begynner ledere å forstå at verneombudene er en ressurs for arbeidsplassen, og involverer dem i økende grad i saker der arbeidsmiljøet blir berørt.

En forutsetning for at vernetjenesten blir mer synlig er å skape felles arenaer på arbeidsplassen der ledere, verneombud og tillitsvalgte har faste møter og kan samarbeide om å skape et forsvarlig arbeidsmiljø.

## **Festina lente** (Skynd deg langsomt)

### **Kan man skynde seg**

Snakke fortere?

Tenke fortere?

Skrive fortere?

Løpe/gå fortere?

Eller??



I dagen travle samfunn, er det viktig å ikke forhaste seg, men bruke den tiden vi har behov for, når vi skal være med på å ta viktige beslutninger som kan ha stor betydning for arbeidsmiljøet for ansatte.

*I et godt og forutsigbart arbeidsmiljø føler alle medarbeidere at de blir sett og tatt vare på av arbeidsgiver og sine kolleger. Der er det rom for kunne være seg selv og bevare sin særegenhet. I et slikt arbeidsmiljø har de ansatte en viss grad av sosial intelligens og en god selvinnsikt (intuitiv intelligens). På en slik arbeidsplass er det en god kommunikasjon og tid til refleksjon.*

## Tillit

Hvordan vi opptrer og hvilke menneskesyn vi har overfor de menneskene vi møter i våre verv er viktige faktorer på hvordan vi blir hørt og trodd på av partene.

Vi må oppføre oss slik at vi har den tilliten som trengs for å være en pådriver for løse de sakene vi er involvert i.

Vi må respektere at andre ikke trenger å se problemstillingen på samme måte som oss, men vise forståelse for at de har andre meninger.

Det er viktig at vi er flinke til å kunne klare å se problemstillingene fra flere vinkler og da kunne komme med forslag til løsninger eller å få partene til å komme med løsninger som alle kan godta.

Vi må klare å se helheten og la være å ta "parti". Der andre kun ser problemer, skal vi arbeide for å komme med aktuelle forslag til løsninger. Det er viktig at vi klarer å få alle partene med på å løse problemene slik at de kan føle at de ikke kommer ut av saken som "tapere". Vi må heller strebe etter en vinn – vinn løsning enn å "vinne" saken for den ene parten.

Derfor er det viktig at vi har gode holdninger overfor vårt verv og ha en forståelse for hva som egentlig er vårt arbeid som verneombud/tillitsvalgte.

# Verneombudets oppgaver

---

Som verneombud skal vi:

- Ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.
- påse at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med arbeidsmiljøloven.
- medvirke under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for helse, miljø og sikkerhet.

For å oppnå et godt arbeidsmiljø, er det helt nødvendig med et tillitsfullt og åpent forhold mellom ansatte og ledelse. Dette kan vi, som verneombud, være med på å skape. Dette skaper vi gjennom en forståelse for at det gode arbeidsmiljøet ikke kommer av seg selv. Ledere og ansatte må akseptere og innse at det er nødvendig med innsats fra alle parter. Som verneombud er vi valgt til å være brobyggere og har dermed en unik mulighet for å bidra til å lage dette gode arbeidsmiljøet

## Lovpålagt varslingsplikt

Siden verneombudet har en lovpålagt varslingsplikt i henhold til arbeidsmiljøloven § 6-2 ved forhold som kan medføre helsefare, herunder mobbesaker, kan ikke verneombudet ivareta anonymitet i slike saker. Dersom den ansattes nærmeste leder er involvert som part i saken, plikter verneombudet å bringe saken videre til vedkommende leders nærmeste overordnede.

Skal vi makte disse oppgavene, må vi selvsagt ha både nok tid og ikke minst kunnskaper.

Å være pådriver betyr at vi må være aktive. Vi må konsentrere oss om de vesentlige og viktige forholdene på arbeidsplassen. Det er dette vi er valgt til, og da må vi på vår side vise oss denne tilliten verdig.

## Engasjement og tid

Verneombudet skal ha den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte. Det kan skilles mellom mer rutinemessige oppgaver og tilfeller hvor verneombudet må gripe inn i farlige situasjoner i arbeidet.

De rutinemessige sidene ved verneombudets arbeid bør drøftes i samarbeid med arbeidsgiver, slik at dette kan tilpasses verneombudets øvrige arbeid. Oppstår det uforutsette situasjoner som krever at verneombudet griper inn, skal verneombudet alltid kunne forlate sitt arbeid.

I utgangspunktet er det verneombudet som selv avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig. Oppstår det tvist om dette kan Arbeidstilsynet kontaktes for avgjørelse.

Det sier seg selv at vi har behov for tid til å utføre våre verv på en tilfredsstillende og god måte. Selv om lovens § 6-5.2 sier klart fra at verneombudet skal ha nødvendig tid til å utføre arbeidet på en forsvarlig måte, blir ikke denne tiden tilrettelagt på en slik måte at verneombudene får den tiden de trenger.



For å få til et godt HMS-arbeid må verneombudene være engasjerte, men også ha nok tid til alle oppgaver som ligger i loven, og ikke minst, ha en aksept fra ledelse og kolleger at dette vervet er viktig for arbeidsmiljøet.

Etter at vi i Kristiansund hadde visjon og etiske retningslinjer på plass begynte arbeidet med å skape en arena, der ledere, verneombud og tillitsvalgte skulle samles for å samarbeide om et godt arbeidsmiljø. Kommunen opprettet HMS-grupper på arbeidsplassene og i avdelingene, som består av nærmeste leder, verneombud og tillitsvalgt/ansattererepresentant. Jevnlige møter behandler arbeidsmiljø saker. I de største enhetene, ble det også etablert «overordnet HMS gruppe», der blant annet Hovedverneombud og Hovedtillitsvalgte er medlemmer. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) var en viktig arena for å kunne skape dette samarbeidet.



## Vernetjenesten på arbeidsplassen

---

En av oppgavene til verneombud, tillitsvalgte og ledere er opplysning og ansvarliggjøring av sine medarbeidere om at alle har en medvirkningsplikt til å skape et godt arbeidsmiljø på sin arbeidsplass.

Alle arbeidstakere har en plikt til å være med på å skape et etisk forsvarlig arbeidsmiljø

*Det å være verneombud er et tillitsverv. Vi har altså blitt valgt ut til å representere alle ansatte i de forholdene som har med arbeidsmiljøet å gjøre. Dette vil jo si at vi er synlige, respektert og godt likt blant våre kolleger.*

Hvis vi går foran med de gode eksemplene, får vi med oss andre kolleger som begynner å gjøre det samme som oss. Da er vi på vei til å skape den kulturen som vi ønsker på vår arbeidsplass.

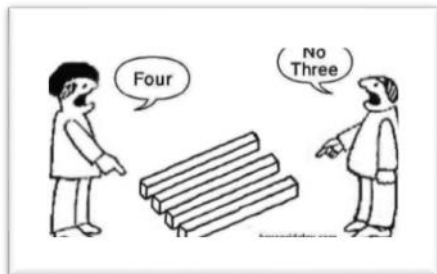
Gjennom å være de ansattes representant i de fora som har med arbeidsmiljøet å gjøre, kan vi motiver andre til å se viktigheten av arbeidet med å skape en god arbeidskultur.

*I et godt og forutsigbart arbeidsmiljø føler alle medarbeidere at de blir sett og tatt vare på av arbeidsgiver og sine kolleger. Der er det rom for kunne være seg selv og bevare sin særegenhet. I et slikt arbeidsmiljø har de ansatte en viss grad av sosial intelligens og en god selvinnsikt (intuitiv intelligens). På en slik arbeidsplass er det en god kommunikasjon og tid til refleksjon.*

For å lage et slikt arbeidsmiljø, er det behov for at alle ansatte er med på å skape en god arbeidskultur. For å skape en slik arbeidskultur, trenger vi noen personer som er pådrivere for denne prosessen. Leder er selvfølgelig en viktig ressurs for denne prosessen, men leder kan ikke skape denne kulturen uten medvirkning av alle ansatte. Det er da behov for noen som har tillit blant sine kolleger.

## Verneombudets oppgaver i konfliktsaker

---



### *Flere sannheter*

Siden verneombudet har en lovpålagt varslingsplikt i henhold til arbeidsmiljøloven § 6-2 ved forhold som kan medføre helsefare, herunder mobbesaker, kan ikke verneombudet ivareta anonymitet i slike saker.

I henhold til § 6-2 (1 og 2) skal verneombudet bringe saken videre til nærmeste ansattes leder dersom verneombudet blir gjort oppmerksom på eller selv oppdager mobbing. Dersom den ansattes nærmeste leder er involvert som part i saken, skal verneombudet bringe saken videre til vedkommende leders nærmeste overordnede.

**Verneombudet skal ikke ta parti ved konflikter, men søke etter å være nøytral slik at verneombudet klarer å se saken fra flere sider.** (*Fra Verneombudets etiske retningslinjer*)

Ved å være nøytral i en konflikt, kan verneombudet se saken fra flere sider. Det er nødvendig for at saken kan løses til beste

for alle partene. Husk at det er leder som har ansvaret for at saken blir løst.

Verneombudet har en definert rolle gjennom arbeidsmiljøloven kapittel 6. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesse i saker som angår arbeidsmiljøet. Dette betyr at verneombudets oppgave er å se til at arbeidsmiljøet er fullt ut forsvarlig.

Verneombudet har vanligvis ingen rolle i en personalsak. Dersom verneombudet opptrer som støtteperson for en ansatt i en slik sak, kan det innebære en rollekonflikt med det å være et verneombud for alle.

Verneombudet kan likevel være til stede i behandling av saken for å påse at retningslinjene blir fulgt for alle parter, og vurdere om forholdet er en arbeidsmiljøesak.

Uavhengig av dette bør verneombudet bli orientert om at forholdet er under behandling dersom det anses at det har betydning for arbeidsmiljøet.

Det kan også bli aktuelt å gjøre tiltak i arbeidsmiljøet, for eksempel bedre samhandling mellom grupper, og da har verneombudet en naturlig rolle i dette arbeidet.

# Hovedverneombudets oppgaver

---



Som hovedverneombud skal jeg organisere vernetjenesten

- Samordne verneombudenes virksomhet.
- Spørsmål som gjelder flere verneområder skal forelegges hovedverneombudet.
- Holde oversikt over alle verneombud og verneområder.
- Gjennomføre faste nettverksmøter med verneombudene.
- Formidle nødvendig informasjon til verneombudene.
- Få tilbakemeldinger fra verneombudene i viktige saker.
- Avklare hvilket verneombud som har ansvar for en sak.
- Delegere oppgaver der det er nødvendig og/eller hensiktsmessig.
- Være arbeidstakernes talerør i Arbeidsmiljøutvalget.

Hovedverneombudets oppgaver i konfliktsaker/varslingsaker

Hovedverneombudet kommer inn i konfliktsaker som rådgiver for verneombudet og når saken kommer opp til enhetsleder nivå, eller høyere.

Hovedverneombudet bør sitte i Varslingsutvalget for å se til at saken blir behandlet innenfor bedriftens retningslinjer for konfliktbehandling og varsling, samt at Arbeidsmiljøloven blir overholdt av partene. Ved å sitte i Varslingsutvalget får

<http://vernetjeneste.no>

hovedverneombudet tilgang og orientering i saksgangen og kan komme med veiledning og råd til partene, uten å ta part i saken.

## Forventninger

Selv om ikke hovedverneombudet har styringsrett over verneombudene, er det naturlig å ha forventninger.

Hovedverneombudet må kunne forvente:

- Å bli orientert om spesielle og vanskelige saker.
- At verneombudene søker råd angående disse og løfter saker som ikke lar seg løse lokalt.
- At de stiller opp på verneombudsmøter – møteplikt.
- Lojalitet til de prioriteringer man sammen har kommet fram til.

*Til ettertanke!*

**Vi skulle aldri skamme oss for å tilstå at vi har feilet, for dette er jo i virkeligheten å si at vi er klokere i dag enn i går.**

# HMS-gruppene

---

## Formål

HMS-gruppene er et underutvalg til Arbeidsmiljøutvalget i kommunen, og skal sikre at det jobbes systematisk med HMS-arbeid i enhetene/ avdelingene i henhold til aml. § 3-1.

HMS-gruppen skal sette dagsorden for arbeidsmiljøarbeidet i enheten, og engasjere og ansvarliggjøre alle medarbeiderne. HMS-gruppen skal også sikre et godt samarbeid mellom ledelsen, vernetjenesten og øvrige ansatte i saker som har med arbeidsmiljø å gjøre. Arbeidet i HMS-gruppen er en kontinuerlig prosess.

Grunnen til at HMS gruppene ble etablert var behovet for en arena der ledere og ansatte representanter kunne samarbeide om å skape et godt og trygt arbeidsmiljø. Før vi satte i gang med disse gruppene, kunne ansatte representanter til tider oppleve at de ble sett på som en motpart av ledere. Etter oppstarten ble samarbeidet mellom partene mye bedre og ledere ansatte opplevde å bli informert og få en reell medbestemmelse fikk forståelse for den hjelpen de kunne få av verneombudene og tillitsvalgte. Fordelene er at de ansatte får en mye større innflytelse på sitt eget arbeidsmiljø og at ledere får mye mer hjelp og støtte i sitt arbeid for arbeidsmiljøet.

# Omfang/Virkeområde

---

## Sammensetning

HMS-gruppen er en partssammensatt samarbeidsarena, og består som hovedregel minimum av følgende tre personer:

- Enhetsleder/ avdelingsleder
- Verneombud
- Tillitsvalgt/ ansattrepresentant

Medlemmene av HMS-gruppa skal ha fokus på alle ansatte i enheten uavhengig av organisasjon eller fagtilknytning.

## Møtefrekvens m.m.

Alle HMS-gruppene skal ha faste og jevnlig møter, minimum en gang i kvartalet. Møtene skal avholdes i arbeidstiden.

## Ansvar

**Enhetsleder:** Har hovedansvar for at det er etablert en eller flere velfungerende HMS-grupper ved sin enhet (jf. aml. § 2-1). Enhetsleder skal innkalle til og delta på møtene, og sørge for at de tiltak som HMS-gruppen er enig om, blir satt inn i en handlingsplan og fulgt opp. Enhetsleder skal også sikre at øvrige ansatte blir informert om HMS-gruppens arbeid og tiltak knyttet til arbeidsmiljøet (gjennom f.eks. personalmøter, informasjonskriv o.l.).



**Avdelingsleder:** I større enheter kan det praktiske arbeidet med HMS-gruppen tilfalle avdelingsleder. Enhetsleder har likevel det overordnede ansvar.

**Verneombudet:** Skal delta i HMS-arbeidet ved enheten og ivareta de ansattes interesser i henhold til Arbeidsmiljøloven § 6-2 (4). Skal bidra til at viktige arbeidsmiljøspørsmål tas opp med enhetsleder og HMS-gruppen.

**Tillitsvalgt:** Verneombudene har en mer sentral rolle i arbeidsmiljøspørsmål enn tillitsvalgte. Det kan likevel være hensiktsmessig å ha en eller flere tillitsvalgte som faste medlemmer i HMS-gruppen som et ledd i å sikre forankring i hele enheten. Tillitsvalgte som sitter i HMS-gruppen representerer i denne sammenhengen *alle* ansatte i enheten/avdelingen, ikke bare medlemmer i sin fagforening.

**Arbeidsmiljøutvalget:** Har det overordnede ansvar for det systematisk HMS-arbeidet i Kristiansund kommune. AMU skal ha innsikt i HMS-gruppenes arbeid og kan legge føringer for hva HMS-gruppene skal prioritere og rapportere.

**Støttespillere:** Ved behov for opplæring eller ønsker bistand i spesielle saker, kan HMS-gruppen kontakte interne støttespillere som hovedverneombud eller HMS-ansvarlig, eller eksterne fagpersoner som BHT eller NAV.

**Øvrige ansatte:** Alle ansatte har et ansvar i forhold til medvirkning og samarbeid, jf. aml. § 2-3 (1). Kan foreslå saker som HMS-gruppen bør diskutere.

## Aktivitet/beskrivelse

### Arbeids- og ansvarsområder for HMS-gruppene i Kristiansund kommune

HMS-gruppen har ansvar for å fange opp saker relatert til arbeidsmiljøet som omfatter hele eller deler av personalgruppen. I prinsippet skal alle tema som har betydning for arbeidsmiljøet, behandles i HMS-gruppen. Forhold som kan medføre ulykker, skader og belastninger, helse- og miljøfaktorer, samt forhold som kan medføre fysiske eller psykiske helseskader på sikt, er aktuelle tema.

HMS-gruppen skal i utgangspunktet ikke behandle saker som involverer enkeltpersoner og/ eller personlige forhold. Dersom saken har mer generelle sider og virkninger for arbeidsmiljøet, kan enhetsleder ta opp en mer prinsipiell drøfting i HMS-gruppen.

Alle ansatte i enheten skal gjøres kjent at det eksisterer en HMS-gruppe i enheten, hvem som er medlemmer i gruppen og når møter avholdes. I etterkant av alle møter skal alle ansattes orienteres om gruppens arbeid (i persoaanlmøter e.l.).

HMS-gruppen rapporterer til AMU og kommunalsjef.

## AKAN

HMS-gruppen har en sentral rolle i arbeidet med forebygging og oppfølging knyttet til rus- og avhengighetsproblematikk i enheten. HMS-gruppen skal:

- sikre at det er kjent blant ansatte i enheten at Kristiansund kommune har et AKAN-utvalg og prosedyrer for oppfølging av personer med rusproblematikk.
- gjøre kjent at AKAN-arbeidet ikke bare er avhengighet knyttet til alkohol, men også til narkotiske stoffer, medikamenter og spilleavhengighet
- bidra til økt bevissthet knyttet til risikofaktorer og situasjoner knyttet til rus- og avhengighetsproblematikk.
- sette fokus på forebyggende arbeid

#### Aktuelle tema som kan tas opp:

- Psykososialt arbeidsmiljø/ trivselstiltak
- Hvordan håndteres konfliktsaker, mobbing og varsling?
- Ivaretagelse av gravide arbeidstakere
- Seniorpolitikk
- Brannvern (brannøvelser, sjekk av brannslokningsutstyr m.m.)
- Hygiene/ smittevern
- Fysiske forhold, inkl. bygningsmessige HMS-tiltak
- Organisasjonsendringer som får innvirkning på arbeidsmiljøet

## Hjelpemiddel i verneombudsarbeidet

---

For at verneombudene skal kunne fungere godt i sitt verv, har vi behov for egnede hjelpemidler som forenkler og gjør hverdagen vår mer forutsigbar. Vi har behov for prosedyrer og retningslinjer, et oppslagsverk kan vi si. For å få samlet alt dette, laget vi en egen nettside.

Her samler vi dokumenter og temaer som vi mener hjelper oss i vårt arbeid som verneombud. Denne siden er ment som en tidløs ting, der det blir langt inn tema som vi mener vi har bruk for og letter vårt arbeid. (<http://vernetjeneste.no>)

Lenger bak finnes eksempler på prosedyrer og retningslinjer til hjelp i arbeidet.

### Mer synlige verneombud



I Kristiansund kommune har vernetjenesten blitt mer synlig. Verneombudene er engasjerte og aktive og vernetjenesten har fått en aksept som en viktig samarbeidspartner for ansatte og ledere til å skape det gode arbeidsmiljøet. Da det ble opprettet HMS grupper i de enkelte enheter og avdelinger, fikk vi en arena der leder, verneombud og tillitsvalgte kunne samles for felles å skape et godt arbeidsmiljø.

En av hovedverneombudets oppgave er å skape en synlig, engasjert og aktiv vernetjeneste. Ut fra denne forutsetningen trengte kommunen en egen visjon og målsetning for vernetjenesten.

I tillegg laget vi «etiske retningslinjer for verneombudet».

Visjonen og de etiske retningslinjene finnes lenger bak.

# Selvinnsikt

---



Til ettertanke!

«Å gå i seg selv kan være en skummel affære. Kanskje er det ingen hjemme.»

Gunnar Gjengset

## DE 7 INTELLIGENSER

På starten av 80-tallet lanserte Harvard-forskeren Howard Gardner sin teori omkring multi-intelligens. Gardner er hjerneforsker og gjennomførte sammen med flere kollegaer forskning omkring separate intelligenser i den menneskelige hjerne.

Gardner har funnet frem til at mennesker har minst 7 ulike intelligenser:

Den syvende intelligensen er:

## 7. Selvinnsikt – intuitiv intelligens.

Dette er evnen til å ha adgang til sin egen indre bane med følelser, verdier og intuisjon. Det å ha innsikt i seg selv og kjenne seg selv er en meget viktig egenskap, men den krever at det settes av tid til egenrefleksjon og tid til seg selv. Du må få klarhet på din indre bane og ha en selvforståelse: «Hvem er jeg?» (Evnen til å nå sitt indre). «Vise» eldre mennesker, filosofer, rådgivere, guruer, forfattere mv. er ofte mennesker med høy grad av selvinnsikt. Filosofen Platon er et godt historisk eksempel. Typiske kjennetegn ved mennesker som har høy selvinnsikt – intuitiv intelligens er at de har stor selvinnsikt, er følsomme overfor egne verdier, er meget bevisste på egne følelser, er selvmotiverte, klar over egne sterke og svake sider, og har en velutviklet selvfølelse.

*Det er en stor fordel at verneombudene har stor selvinnsikt i vervet. Man har da evnen til å se seg selv i forhold til sine omgivelser, hvordan man forholder seg til sine arbeidskolleger og arbeidsoppgaver.*

*Har verneombudet innsikt nok til å kunne lære av sine feil, kan verneombudet ta imot konstruktiv kritikk, klare han å forholde seg til vedtatte regler i arbeidslivet.*

Selvinnsikt handler om å forstå seg selv og sine omgivelser, og om å bruke denne innsikten til å skape et arbeidsmiljø hvor folk flest er seg selv på sitt beste hver dag.

Selvinnsikt får du bare ved å omgås andre. Omgivelsene er som speil hvor du kan se reaksjoner på dine holdninger og handlinger. Som verneombud bør vi være gode til å ta mot reaksjonene på vår adferd på en konstruktiv og reflekterende måte.

(Mer om dette temaet finnes på hjemmesiden)

<http://vernetjeneste.no>

Til ettertanke!

«Den viktigste enkeltfaktoren i formelen for suksess, er å vite hvordan man forholder seg til andre»

Theodore Roosevelt

## Holdninger

---

### Hva er holdninger?

Holdning er en oppfatning vi har over lengre tid, av en person, av en situasjon eller en sak. Består av både tanker, følelser og handlinger

“En holdning er en lært tilbøyelighet til å reagere gjennomgående positivt, negativt eller nøytralt på et objekt”

Objektet kan være en ting, et livssyn, et menneske, en vare, en tjeneste, et dyr, et land, en handling.

*Hvordan vi opptrer og hvilke menneskesyn vi har overfor de menneskene vi møter i våre verv er en viktig faktor på hvordan vi blir hørt og trodd på.*

Vi må oppføre oss slik at vi har den tilliten som trengs for å være en pådriver for løse de sakene vi er involvert i.

Vi må respektere at andre ikke trenger å se problemstillingen på samme måte som oss, men vise forståelse for at de har andre meninger

Det er viktig at vi er flinke til å kunne klare å se problemstillingene fra flere vinkler og da kunne komme med forslag til løsninger eller å få partene til å komme med løsninger som alle kan godta.

Vi må klare å se helheten og la være å ta ”parti”. Der andre kun ser problemer, skal vi arbeide for å komme med aktuelle forslag til løsninger. Det er viktig at vi klarer å få alle partene med på å løse problemene slik at de kan føle at de ikke kommer ut av saken som ”tapere”. Vi må heller strebe etter en vinn – vinn løsning enn å ”vinne” saken for den ene parten.

Derfor er det viktig at vi har gode holdninger overfor vårt verv og ha en forståelse for hva som egentlig er vårt arbeid som verneombud/tillitsvalgte.

*“Holdninger er graden av affekt”*

Det vil si i hvor stor grad vi reagerer positivt, negativt eller nøytralt ovenfor et objekt.

(Mer om dette temaet finnes på hjemmesiden)



# Relasjoner

---

## Hva er sosiale relasjoner:

Jeg legger her til grunn Per Morten Schiefloes (2006) tilnærming til begrepet. Han sier at dersom man skal kunne snakke om en sosial relasjon, må koblingen mellom to aktører være relativt varig. De må ha et bevisst forhold til hverandre, og typisk er at partene utøver en eller annen form for innflytelse overfor hverandre. En sosial relasjon forutsetter også en rimelig grad av enighet om relasjonens innhold og forventninger, regler og plikter.

## Relasjonskompetansen

Det å inneha relasjonskompetanse handler blant annet om å kjenne seg selv, kunne forstå den andres opplevelse og hva som skjer i samspillet mellom deg og kollegaen. Dersom du skal kunne gå inn i en god relasjon må du kunne legge til rette for god kommunikasjon og kunne forholde deg til at det som skjer er til beste for den andre.

## Gode relasjoner

*Gode relasjoner gjør oss lykkeligere og sunnere. Vi får større grad av respekt, positivitet, humor, omsorg, lojalitet, trygghet, være meg selv, tid for hverandre, ærlighet, bli sett*

For å få god selvfølelse må vi ha gode relasjoner. Selvfølelse er fundamentalt med:

- Den jeg er
- At jeg er verdifull
- Indre trygghet og ro
- Egenkjærlighet og selvrespekt
- Glede og lykke

## Utenforskap

I motsatt tilfelle blir et hvis vi føler oss utenfor den gode relasjon til våre kolleger. Det kan da medføre fravær av den gode relasjonen gir oss og vi kan føle oss ensom, ekskludert, sårbar, usikker og få redusert motivasjon samt få en dårligere selvfølelse.

Dersom vi ikke klarer å skape tillit og gjensidig respekt i relasjonen, har du nærmest tap på forhånd. Det at kollegaene har en opplevelse av å føle seg forstått vil være med på å skape tillit, trygghet og ikke minst en opplevelse av det å bli trodd og tatt på alvor.

## Tilhørighet

Det å høre til et fellesskap, både privat og på arbeid, er viktig for selvfølelsen og tryggheten. Tilhørighet og gode relasjoner medfører at vi oppnår respekt, blir mer positive, vi gir og mottar omsorg, vi er lojale overfor våre nærmeste, trygghet øker, jeg kan være meg selv, vi har tid for hverandre, vi er mer ærlige og vi blir sett.

## Verneombudets oppgave

Som verneombud, er det viktig at vi er pådrivere til å skape denne gode relasjonen og tilhørigheten på arbeidsplassen og medvirke til at alle blir inkludert i arbeidsmiljøet.

# Etikk

---

## Hva er etikk og etisk refleksjon?

Refleksjon er uløselig knyttet til etikk, noe som kommer tydelig fra i en av de mange definisjonene av etikk:” Etikk er den verdibaserte refleksjonen mennesker gjør om sine holdninger, sine handlinger og sin atferd for å unngå at de verdien de setter høyt, blir forsømt eller krenket, eller for å fremme disse verdien”

*(Lingås 2008, s. 20).*

Dagens arbeidsliv består mye av innsparinger, rasjonaliseringer og effektivisering. I dagens samfunn og i arbeidslivet, er det i dag viktig å gjøre mest mulig på minst mulig tid og utføre mer med færre mennesker til oppgavene.

Dette går på bekostning av et godt og sikkert arbeidsmiljø med den forutsigbare arbeidshverdagen for den enkelte arbeidstaker og hele arbeidsmiljøet. Dette kan gjøre utslag i dårligere arbeidsmiljø, økt sykefravær og økt turnover

Vi tar oss ikke tid til å reflektere over om det vi holder på med eller det vi utfører, er av en slik kvalitet at vi ønsker å stå inne for det. Vi tenker ikke over om det vi gjør er av en slik verdighet og moralsk riktig for oss. Vi tar oss ikke tid til å reflektere over det vi gjør i hverdagen er riktig i vår egne etiske og moralske oppfattelser.

I et stadig raskere behov for omstilling i arbeidslivet, får vi ikke tid til å reflektere over hva som er det rette for enkeltmennesket eller samfunnet generelt. Vi tar oss ikke tid til å komme med en risikovurdering over hva som kan skje. Vi får ikke den medvirkning og informasjonen, som vi har behov for å føle oss tryggere på at vi har innflytelse på vår egne arbeidshverdag.

Kommunikasjonen mellom de forskjellige partene i arbeidslivet kan da bli for dårlig og resultatet av omstillingsprosesser og omorganisasjoner kan da bli mangelfull og utilstrekkelig for alle parter.

**I følge Aristoteles er et moralsk menneske, et menneske som handler og praktiserer de verdier det verdsetter og anser som etiske, gjennom sine daglige gjøremål. Dette krever kunnskap og innsikt, i tillegg til etisk refleksjon og bevissthet. Denne evnen kan oppøves.**

## Tid til refleksjon



Det å utføre vervet som verneombud kan være, til tider, en belastning for den enkelte. Derfor er det viktig å ta seg tid til å reflektere over hva er oppgaven til verneombudet i enkeltsakene. Hvilke forventninger har de andre og hva er det egentlig verneombudets oppgaver.

Når verneombudet er inne i en sak, er det ofte behov for å ta seg tid til å reflektere over om saken går i riktig retning. Er andre retninger som er mer hensiktsmessige for en god løsning på saken?

Etisk refleksjon handler om å være bevisst på de valgene jeg gjør, stoppe opp og tenke på hva jeg gjorde bra eller dårlig i en situasjon og hva jeg kan endre for å gjøre møtet, samarbeidet med medarbeidere og brukere bedre. Hvorfor jeg gjorde det jeg gjorde nå, er alltid viktig å tenke over.

Vi må oppføre oss slik at vi har den tilliten som trengs for å være en pådriver for løse de sakene vi er involvert i.

Vi må respektere at andre ikke trenger å se problemstillingen på samme måte som oss, men vise forståelse for at de har andre meninger.

Det er viktig at vi er flinke til å kunne klare å se problemstillingene fra flere vinkler og da kunne komme med forslag til løsninger eller å få partene til å komme med løsninger som alle kan godta.

## **TIL ETTERTANKE!**

«Handle bare etter den maksime som du samtidig kan ville skal være en allmenn lov»

Emanuel Kant

*Dette betyr at man bare skal oppføre seg på en slik måte man også vil at alle andre skal handle.*

Jeg tror at Etisk refleksjon kan sees opp mot Kant sine formuleringer, samt en stor grad av selvinnsikt og empati. Vi bør stoppe opp og reflektere over i hvilken retning vi går. Det er også viktig med en stor grad av selvinnsikt for å kunne utføre en refleksjon som har utbytte for meg selv, de jeg arbeider sammen med og det jeg arbeider med.

## **En modell for etisk refleksjon**

For å finne frem til gode løsninger av etiske problemstillinger kan det være nyttig å strukturere refleksjonen/diskusjonen.

Mange har presentert modeller for dette, som alle inneholder sentrale spørsmål som:

1. Identifisering av problemet.
2. Identifisering av de berørte parter.
3. Identifisering av verdier, prinsipper og dyder står på spill.
4. Vektlegging av ulike hensyn.
5. Mulig løsning.

## Etisk dilemma

Et etisk dilemma er en valgsituasjon hvor vi opplever at vi må gå på akkord med verdier og normer vi er moralsk forpliktet av – uansett hva vi velger

Et etisk dilemma er en situasjon hvor vi opplever at det blir galt uansett hva vi gjør. Følgende situasjoner er eksempler på etiske dilemmaer:

- Når faglige vurderinger går på tvers av brukerens eller pårørendes vurderinger
- Når brukeren har redusert evne til å forstå hva som er best for ham eller henne selv
- Når pårørende har sterke meninger som ikke deles av brukeren selv eller av medarbeidere
- Når rammer, regler og ordninger er til hinder for god pleie og omsorg

Et dilemma består av en verdikonflikt. Verdier som ofte kan stå på spill, er: omsorg, rettferdighet, lojalitet, kvalitet og respekt for den andres integritet og selvbestemmelse

Verdier som dette er ofte tvetydige, for eksempel fordi man må prioritere tid, omsorg, ressurser eller kvalitet. Og hvem skal man være lojal mot når det er kamp om ressurser, konflikter på arbeidsplassen eller uenighet i faglige spørsmål.

(Mer om dette temaet finnes på hjemmesiden)

# Kommunikasjon

---



*Til ettertanke!*

**«Tomrommet som oppstår ved manglende eller mislykket kommunikasjon, fylles raskt med rykter, sladder, vrøvl og gift.»**

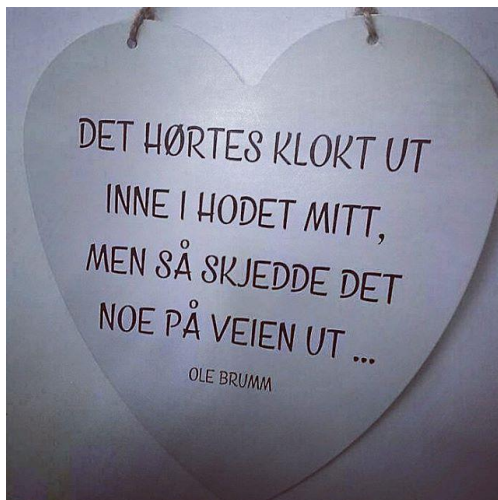
[Henry Louis Mencken](#)

Kommunikasjon er noe vi gjør hele tiden, så lenge vi er våken og sammen med noen. Det er viktig å vite at kommunikasjon er ikke bare hva vi sier, men også hvordan vi sier det og hva slags signaler vi sender ut. (kroppsspråk)

Min væremåte, måte å kommunisere på, kan være av en slik kvalitet at jeg enten fremmer eller hemmer meg selv og andre. Om jeg velger å være deltagende eller å lese avisen på et internmøte, om jeg gjør andre usikre eller trygge, om jeg skyver begåtte feil over på andre eller innrømmer egne, om jeg tenker kun på meg selv eller fellesskapet når oppgaver fordeles, om jeg avbryter midt i en setning eller lytter, om jeg med mitt kroppsspråk viser at jeg ikke gidder høre eller er



interessert, er eksempler på væremåter som påvirker det resultat jeg, mine kollegaer og bedriften kan oppnå.



Vi har vel mange av oss, erfaringer med at det som høres så fint ut inne i hodet, faller heller uheldig ut når vi sier det.

*Som verneombud må vi strebe etter å kommunisere på en så enkel måte at våre tilhørere forstår budskapet vårt og kan, ut i fra det, ta stilling til om de er enige i vår mening.*

- God kommunikasjon handler om å se den andre.
- At vi bryr oss om hva den andre sier og mener, og at vi forstår hva den andre sier,
- Være aktive lyttere, trenger ikke å være enige, men gå inn for å forstå at andre kan ha andre meninger enn det vi har.
- Det er lov å skifte mening.

*Kommunikasjon handler også om å se det som er bakenforliggende. Ikke bare se det vi tror eller ønsker å se. Vi må arbeide for å klare å se etter mer, være åpne for andres meninger og følelser.*

**Folk blir vanligvis mer overbevist av argumenter de selv har funnet, enn av dem andre har funnet.**

Blaise Pascal

Still spørsmål

*Et godt kjennetegn på god kommunikasjon er når partene aktivt undersøker om den andre har forstått hva man mente å si. Ved å stille spørsmål fører det til at den andre personen snakker mer, ikke mindre. Det kan man gjøre ved å stille spørsmål som:*

- «Skjønner du hva jeg mener, eller virker det uklart?»
- «Hvis du forteller meg hvordan du har oppfattet det jeg har sagt, så kan jeg oppdage om det er noen misforståelser slik at jeg kan formulere meg bedre»
- «Har jeg forstått deg riktig når jeg oppfatter at du synes at ...?»
- «Kan du forklare hva du mener med dette ...?»

«Å lytte er nøkkelen til konstruktiv konfliktløsning. problemet er ikke hvorvidt motparten lytter til oss, men snarere om vi lytter til og forstår den andre partens perspektiv.»

(Erik J. Van Slyke)

## Ikkevoldskommunikasjon

---



*Marshall Rosenberg (psykolog) er grunnleggeren av denne kommunikasjonsmetoden.*

Ikkevoldskommunikasjon blir også kalt **Sjiraff språket** fordi sjiraffens lange hals gir den oversikt, de store ørene gjør den flink til å lytte og det store hjertet gir den empati.

Sjiraff språket står i motsetning til **ulve-språket** som dessverre er den måten vi oftest uttrykker oss på. Ulven holder seg nær bakken og er veldig opptatt av å få sine behov dekket øyeblikkelig.

Den ser på andre som kilden til sinnet sitt og tror at ved å analysere og putte folk i bås, så har den forstått dem. Ut fra dette ståstedet kommer ulven gjerne med utsagn som «han er en tosk», «hun der er skikkelig dum» eller «du har ikke peiling på hva du holder på med».

Med ulvespråket «biter vi hodet av oss selv og andre» og når vi snakker på denne måten gir vi hverandre sår. Dessuten fører ulvespråket til at mottakeren går i forsvar og naturlig nok til motangrep. På den måten klarer ingen å finne fram til de følelsene som ligger bak handlingene våre, eller reaksjonene på dem.

Hvis vi derimot bruker Sjiraffspråket hvor vi relaterer til våre egne følelser og behov er det også lettere for andre å respondere med velvilje.

Kort og godt handler Sjiraff språket om å uttrykke egne følelser og behov, og om hva vi ønsker annerledes, uten å angripe andre. Fordømming, kritikk, anklager, bebreidelser, diagnose, og tolkninger av andre virker bare hemmende på kommunikasjonen

"Hver gang en annen tolker det du sier som kritikk, angrep, vurdering eller fordømmelse, er sannsynligheten for at vi får våre egne behov tilfredsstillt nærmest lik null", sier Marshall B. Rosenberg, "og vi kan være nokså sikre på at den andres neste trekk er å forsvare seg eller gå til motangrep."

Formålet med giraffspråket er ikke å endre andre eller å justere andres atferd, for at vi selv skal få det som vi vil: Formålet er å etablere kontakt, basert på oppriktighet og innlevelse - og dermed kunne ivareta den andres og dine behov.

*Ikkevoldskommunikasjon viser oss hvordan vi kan endre måten vi selv uttrykker oss på og hvordan vi lytter til andre. Resultatet blir at vi uttrykker oss på en oppriktig og tydelig måte og samtidig lytter til andre med respekt og empati*

Ikkevoldskommunikasjon (IVK) kan gi en konstruktiv stemme til forulempningen

Ved å styre dialogen etter sjiraffmetoden kan du hjelpe partene inn på en sti hvor forulempningen og fornærmelsen får et mer konstruktivt uttrykk

Dette er en god metode for verneombudene for å få til en konstruktiv kommunikasjon mellom partene.

Det handler kort og godt om: **«Å se den andre»**

OBSERVERE UTEN Å VURDERE:

Det å klare å komme med konkrete former for adferd som vi reagerer på. Ikke nok med å si: «han er stor i kjeften, prater for mye etc» men presisere det vi reagerer på. «når du begynner å fortelle historier som ikke har noe med det vi snakker om, blir jeg irritert»

*Det å observere uten å vurdere er den høyeste form for menneskelig intelligens*

*Filosof J. Krishnamurti*

For de fleste av oss er det vanskelig å observere andre mennesker og deres adferd, uten samtidig å vurdere, kritisere eller på andre måter analysere dem.

Å TA IMOT EMPATISK

*«Ikke bare gjør noe, stå der»*

*Buddhistisk ordspråk*

Empati krever at vi vier den andre personens budskap full oppmerksomhet. Vi gir andre den tid og rom de trenger, slik at de får anledning til virkelig å gi uttrykk for hva de har på hjertet, og til å føle seg forstått.

Vi må konsentrere oss om å oppfatte følelsene og behovet bak budskapet.

Det buddhistiske ordspråket beskriver denne evnen på en svært treffende måte.

Når noen virkelig lytter til det du sier uten å dømme deg, uten å prøve å ta ansvar for deg, uten å prøve å forme deg, føles det veldig godt. Når jeg er blitt lyttet til og når jeg er blitt hørt, er jeg i stand til å se verden på en ny måte å komme videre.

*Den fundamentale attribusjonsfeil*

*«Min feil skyldes situasjonen, de andres feil skyldes personligheten»*

TA TIDEN TIL HJELP

For å trene på «Ikkevoldskommunikasjon» (sjiraffspråket) må vi gå langsomt frem, tenke oss godt før vi snakker, og i mange tilfeller nøye oss med å puste dypt og ikke si noe i det hele tatt. Det tar tid både å lære prosessen og å bruke den.

*Fokuser på det du ønsker å gjøre i stedet for på hva som gikk galt*

*«Å lytte er nøkkelen til konstruktiv konfliktløsning. problemet er ikke hvorvidt motparten lytter til oss, men snarere om vi lytter til og forstår den andre partens perspektiv.» (Erik J. Van Slyke)*

## Humor

---



*Latter er godt våpen mot «snurping» og den korteste veien mellom mennesker er gjennom et smil.*

Å dele latter er helseskapende og miljøfremmende. hvor befriende er det ikke å le i sammen med kolleger, gode venner, og sine kjære. Hvor viktig er ikke latteren i en alvorlig situasjon, hvor godt gjør det ikke, når vi får en befriende latter i en stresset arbeidshverdag.

**Å dele latter er den beste form for kommunikasjon**



## Helsefremmende faktorer



Det finnes hemmende og fremmende faktorer i alle utviklingsforløp.

I Twinstar-modellen er det summert opp resultater fra finsk forskning.

Det er fire positive faktorer, anerkjennelse, humor, suksess og omsorg. Felles for disse er at de bidrar positivt til utvikling av mennesker og organisasjoner.

Anerkjennelse er et grunnleggende behov vi har med oss fra fødselen. Betydningen av humor vet vi fra nyere forskning, blant annet fra sykehus, har stor effekt på trivsel og fysisk helse. Suksess avler suksess. Ved å feire og ta vare på årsakene til suksessen nå, er vi bedre rustet for å møte nye utfordringer. Omsorg fra andre har vært en livsbetingelse for

oss fra første levedag, og er det fortsatt for voksne. Å kunne gi og motta omsorg er en gave.

Motsatt virker de fire negative faktorene.

Kritikk kan virke ødeleggende på selvbildet, stjeler energi og kan forsterke eksisterende uønsket adferd. Negative tilbakemeldinger kan avle behov for å ta igjen, ansvarsfraskrivelser, forsterkede elendighetsbeskrivelser og gjentakelser.

Få liker problemer, særlig av relasjonell art. Problemer fører ikke sjelden til jakt på syndebukker.

Feil og tilbakeslag møter vi alle. De fratar oss energi og handlekraft.

Smerte er ofte et resultat av opplevde krenkelser. Dersom jeg føler meg urettferdig behandlet av andre skapes det sterke negative følelser. Disse fire faktorene finnes i alle organisasjoner.

## Motivasjon

---

Hva er motivasjon?

***Motivasjon er en grunnleggende kilde til alt vi foretar oss. Mister vi motivasjonen mister vi også evnen til å gjøre noe. Vi mister evnen til å handle. og uten den kommer vi ikke langt.***

For å opprettholde motivasjon trenger vi også inspirasjon. Inspirasjon gir påfyll for motivasjon.

Når vi i dagligtalen bruker ordet motivasjon, mener vi ofte «lyst til» å gjøre noe. I psykologien defineres gjerne motivasjon som «de biologiske, psykiske og sosiale mekanismene som aktiverer, energi mobiliserer og gir retning til atferd av ulik intensitet til måloppnåelse».

## YTRE OG INDRE MOTIVASJON

•**Ytre motivasjon:** Aktiviteten starter og holdes ved like ved utsikter til å oppnå belønninger eller mål som er selve oppgaven uvedkommende – kalles ofte for kunstig motivasjon –

•**Indre motivasjon:** aktiviteten starter og holdes ved like av interesse for selve oppgave – kalles ofte også for naturlig motivasjon – selvmotivering

Det er svært viktig å merke seg at både indre og ytre motivasjon har til felles at de er lystbetonet – enten vi snakker om en indre glede ved et gjøremål – eller håp om en framtidig belønning



(Mer om dette temaet finnes på hjemmesiden)

<http://vernetjeneste.no>

side 43

## Hjelpemidler i arbeidet

---

- Visjoner og mål for vernetjesten
  - Verneombudets etiske retningslinjer
  - Prinsippskisse for saksbehandling i verne og arbeidsmiljøsaker
  - Årshjul for vernetjenesten
  - Verneombudets årsrapport
  - Innlegg i Oss tillitsvalgte (Fagforbundet)
-

# Visjon og mål for vernetjenesten i Kristiansund kommune

---

## Visjoner:

*«Vernetjenesten skal være en viktig aktør i kommunens HMS arbeid, med verneombudet som en pådriver og ressurs for ledere og ansatte i arbeidet for et godt arbeidsmiljø»*



## Våre verdier:

- \*Respekt for hverandre.
- \*Trygghet og samhold.
- \*Kvalitet gjennom medvirkning og samarbeid

**Vi er hverandres arbeidsmiljø og alle handlinger og væremåte er med på å skape miljøet på arbeidsplassen.**

## Mål:

- Vi har et ansvar for alle ansatte på vårt verneområde, uansett hvor og om de er organisert.
- Vi arbeider for at det forebyggende HMS arbeidet blir prioritert.
- Vi støtter hverandre i rollen som verneombud.
- Vi forholder oss til våre ”Ethiske retningslinjer for verneombud”.
- Vi er synlige i arbeidsmiljøet.
- Vi er en naturlig samarbeidspartner for medarbeidere, tillitsvalgte og ledere.
- Vi holder oss faglig oppdatert.
- Vi bruker tilstrekkelig tid til å ivareta vervet.
- Vernesaker skal håndteres på riktig nivå.
- Verneombudenes kompetanse i konfliktløsning skal bedres.
- Bevisstheten om verneombudsfunksjonen hos alle ansatte skal økes.

## VERNEOMBUDETS ETISKE RETNINGSLINJER

### **1. Verneombudet skal opprette og bevare en yrkesmessig/profesjonell relasjon til alle parter.**

En sak kan gå over lang tid og vil bevege seg i spenningsfeltet mellom nærhet og avstand. Det kan være en hjelp for verneombudet å finne en balanse mellom disse polene ved å holde fokus på den oppgaven som skal løses eller det arbeidet som skal ferdigstilles. Det er viktig at verneombudet ikke lar seg styre av egne impulser, følelser og intuisjoner uten at dette er vurdert og fremmer saken.

### **2. Verneombudet skal ikke ta parti ved konflikter, men søke etter å være nøytral slik at verneombudet klarer å se saken fra flere sider.**

Ved å være nøytral i en konflikt, kan verneombudet se saken fra flere sider. Det er nødvendig for at saken løses til beste for partene. Det er viktig at ingen skal føle seg som taper i en konflikt. Her må verneombudet jobbe for en vinn – vinn løsning, få saken i gang.. Husk at det er leder som har ansvaret for at saken blir løst.

### **3. Verneombudet skal opprettholde en høy grad av respekt overfor den enkelte part.**

Respekt innebærer å akseptere den andres unikhhet og egenart. Har verneombudet den nødvendige respekt for andre, kan den som ber om bistand klare å holde på sin selvstendige tenkning og gjøre sine valg uten å bli påvirket av verneombudets eget syn på saken. Verneombudet skal være en aktiv lytter og hjelpe til slik at den det gjelder klarer å finn den beste løsningen for sin situasjon.

**4. Verneombudet har taushetsplikt i alle opplysninger av privat karakter. (Unntak fra dette er akutte nødssituasjoner der samtalepartneren eller andres sikkerhet er alvorlig truet).**

Verneombudet skal være nøye med taushetsplikten sin. Det som kommer fram i en samtale, skal behandles med varsomhet og diskresjon. Opplysninger behandles med fortrolighet og er taushetsbelagt. Taushetsplikten reguleres av lover og forskrifter.

**5. Verneombudet må kontinuerlig søke å utvikle sin faglige kunnskap slik at han/hun hele tiden blir bedre i stand til å kunne oppdage og analysere de problemer og utfordringer som hun /han står overfor i ulike saker.**

En interesse for kontinuerlig utvikling av faglig kunnskap signaliserer til andre at man tar verneombudsvervet alvorlig og er opptatt av kvalitet. Det igjen vil føre til tillit fra omgivelsene. Et verneombud som er opptatt av kvalitet på utførelsen av vervet, signaliserer samtidig ydmykhet overfor oppgaven. Alltid kan noe gjøres bedre, men vi handler ut ifra beste evne der vi er. Erfaringer vi gjør oss vil komme andre til gode ved en lignende anledning.

**6. Verneombudet må være bevisst den makt og de påvirkningsmuligheter som ligger i ulike prosesser og strategier.**

Verneombudet har med sine kunnskaper og ferdigheter en kompetanse som de involverte partene ikke har. De som kontakter verneombudet, kan være i en utsatt og sårbar situasjon. Dette gjør at verneombudet bør være varsom og tenke over hvilken framgangsmåte som skal benyttes. Ved å velge den mest



skånsomme framgangsmåten, kan både den som ber om bistand og verneombudet bli spart for ubehag.

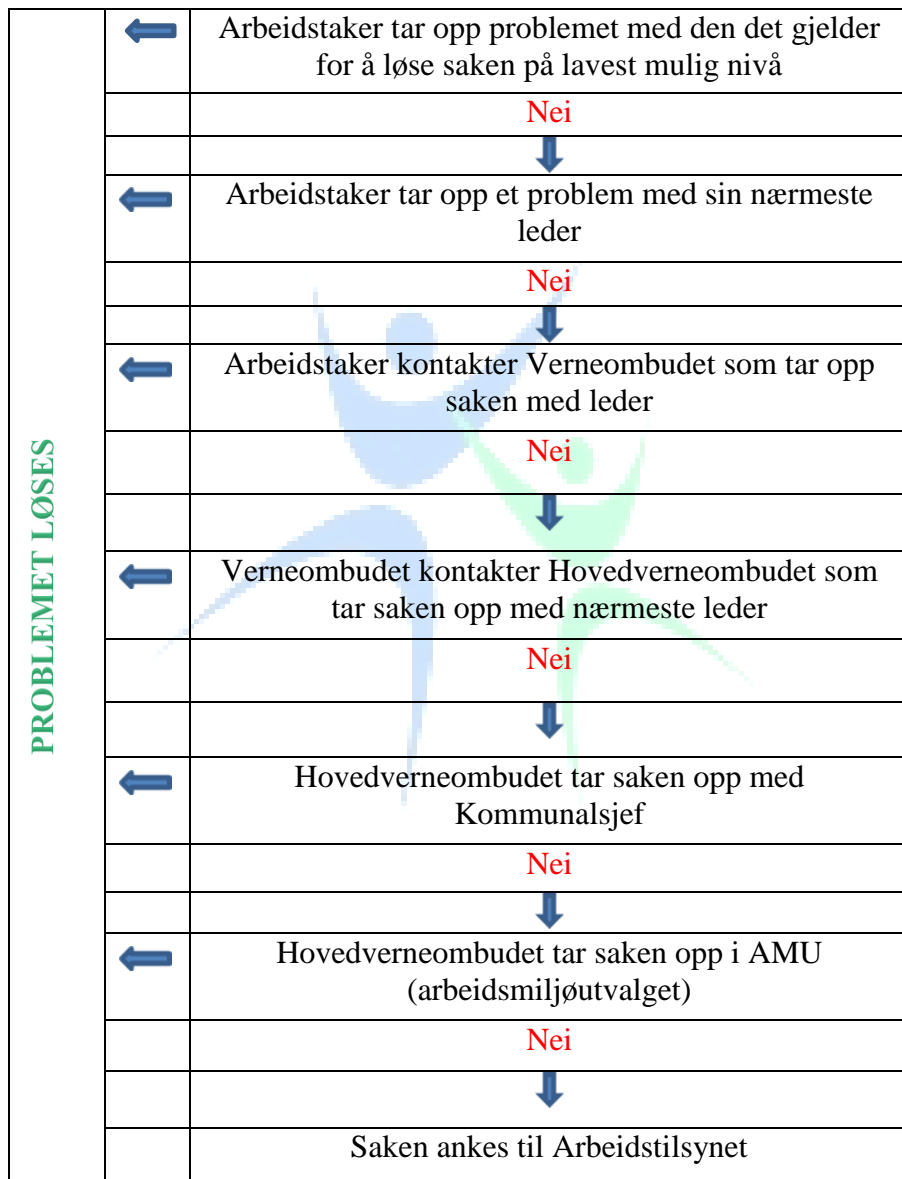
### **7. Verneombudet må kunne være oppmerksom på de påvirkningene og endringene som prosessen/e vil kunne føre til i partenes arbeidsliv og privatliv.**

Verneombudet skal ha som målsetting å skape kvalitative endringer. Det krever at verneombudet er bevisst på rollen og mandatet han/hun har. Samtidig bør verneombudet være bevisst på hvilke endringer som kan skje.

### **8. Verneombudet må ta seg tid til refleksjon.**

Det å utføre vervet som verneombud kan være, til tider, en belastning for den enkelte. Derfor er det viktig å ta seg tid til å reflektere over hva er oppgaven til verneombudet i enkeltsakene. Hvilke forventninger har de andre og hva er det egentlig verneombudets oppgaver. Når verneombudet er inne i en sak, er det ofte behov for å ta seg tid til å reflektere over om saken går i riktig retning. Er andre retninger som er mer hensiktsmessige for en god løsning på saken? Etisk refleksjon handler om å være bevisst på de valgene jeg gjør, stoppe opp og tenke på hva jeg gjorde bra eller dårlig i en situasjon og hva jeg kan endre for å gjøre møtet, samarbeidet med medarbeidere og brukere bedre. Hvorfor jeg gjorde det jeg gjorde nå, er alltid viktig å tenke over.

## PRINSIPPSKISSE AV SAKSBEHANDLING I VERNE OG ARBEIDSMILJØSAKER.



## Årshjul for Vernetjenesten

- HMS-gruppemøte
- Revidere neste års HMS-plan
- Valg/ gjenvalg av verneombud og Akan-kontakter
- Samling/ opplæring for Akan-kontakter
- Felles verneombudsamling

- HMS-gruppemøte
- Årsrapport fra verneombudet, sendes inn til HVO
- HMS-kurs for ledere og verneombud
- Felles verneombudssamling

**Visjoner:**  
Vernetjenesten skal være en viktig aktør i kommunens HMS arbeid, med verneombudet som en pådriver og ressurs for ledere og ansatte

- 1. kvartal
- 2. kvartal
- 3. kvartal
- 4. kvartal

- HMS-gruppemøte
- Oppfølging av vernerunde
- Nettverksamling verneombud

- HMS-gruppemøte
- Vernerunde
- HMS-dag: planlegging og gjennomføring
- Nettverksamling verneombud

# Verneombudets Årsrapport.

---

Virksomhet/avdeling:	År:
Navn:	Dato:

## 1. Jeg har registrert:

Antall forhold som omhandler arbeidsplassen/fysiske forhold	
Antall forhold som omhandler psykososiale forhold	

## 2. Rapportering fra meg til ledelsen:

Antall henvendelser fremlagt for ledelsen	
Antall svar på avsendte henvendelser	

Informasjon om /kontakt med:	Ja	Nei	Uaktuelt	Kommentarer
BHT				
Yrkessykdommer/arbeidsulykker				
Yrkeshygeniske rapporter og målinger				
Deltakelse på Arbeidstilsynets inspeksjoner				
Info fra Arbeidstilsynet				
Informasjon og deltakelse i enhetens arbeid med det systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeidet.				
Byggeprosjekt				
HMS gruppe				

### 3. Informasjon og deltakelse:

### 4. Annet:

# Innlegg i OSS tillitsvalgte (Fagforbundet)

---

## VISJON OG ETISKE RETNINGSLINJER FOR VERNETJENESTEN

Kristiansund kommunes visjon for vernetjenesten er at den skal være en viktig aktør i kommunens HMS-arbeid. Verneombudet skal være både pådriver og ressurs for ledere og ansatte i arbeidet for et godt arbeidsmiljø.

---

Publisert: 04. september 2017

– En av hovedverneombudets oppgave er å skape en synlig, engasjert og aktiv vernetjeneste. Ut fra denne forutsetningen trenger min kommune en egen visjon og målsetning for vernetjenesten. Den fikk vi.

I tillegg ønsket vi etiske retningslinjer for verneombudet, og de lyder slik; «Verneombudet skal ikke ta parti ved konflikter, men søke etter å være nøytral slik at verneombudet klarer å se saken fra flere sider», siterer Jarle Krogsæther, Utvalg for arbeidsmiljøaktivitet i Fagforbundet.

### **Engasjement og tid**

For å få til et godt HMS-arbeid må verneombudene være engasjerte, men også ha nok tid til alle oppgaver som ligger i loven, og ikke minst, ha en aksept fra ledelse og kolleger at dette vervet er viktig for arbeidsmiljøet.

– Etter at vi i Kristiansund hadde visjon og etiske retningslinjer på plass begynte arbeidet med å skape en arena, der ledere,

verneombud og tillitsvalgte skulle samles for å samarbeide om et godt arbeidsmiljø. Kommunen opprettet HMS-grupper på arbeidsplassene og i avdelingene, som består av leder, verneombud og tillitsvalgt. Jevnlige møter behandler arbeidsmiljø saker. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) var en viktig arena for å kunne skape dette samarbeidet, sier Krogsæther.

I tillegg har vernetjenesten fått en egen nettside, som et hjelpemiddel.

– Her samler vi dokumenter og temaer som vi mener hjelper oss i vårt arbeid som verneombud, forteller han.

### **Mer synlig**

I Kristiansund kommune er vernetjenesten blitt mer synlig. Verneombudene er engasjerte og aktive og vernetjenesten har fått en aksept som en viktig samarbeidspartner for ansatte og ledere til å skape det gode arbeidsmiljøet. Sånn sett har vi snart nådd vår visjon.

## VERNEOMBUDET SOM MOTIVATOR

I et godt og forutsigbart arbeidsmiljø føler alle medarbeidere seg sett og tatt vare på av arbeidsgiver og sine kolleger. Der er det rom for kunne være seg selv og bevare sin særegenhet.

---

Publisert: 10. juni 2016

I et godt og forutsigbart arbeidsmiljø føler alle medarbeidere seg sett og tatt vare på av arbeidsgiver og sine kolleger. Der er det rom for kunne være seg selv og bevare sin særegenhet.

For å lage et slikt arbeidsmiljø, er det behov for at alle ansatte er med på å skape en god arbeidskultur. Da trenger vi noen personer som er pådrivere i denne prosessen. Lederen er selvfølgelig en viktig ressurs, men en leder kan ikke skape denne kulturen uten medvirkning fra de ansatte.

### **Hva skal til for å skape det gode arbeidsmiljøet?**

Det å være verneombud er et tillitsverv. Vi er valgt ut til å representere alle ansatte i de forholdene som har med arbeidsmiljøet å gjøre. Dette vil si at vi er synlige, respektert og godt likt blant våre kolleger.

Kan vi ikke da bruke denne tilliten som vi har fått, til å være motivatorer for å skape det gode arbeidsmiljøet? Vi kan snakke varmt om hva det vil si å være med på å skape et godt miljø. Vi kan motivere til å lage en god kultur som ikke gir rom for negativ korridorprat, sladder, mobbing og misunnelse.



## **Gå foran med godt eksempel**

Vi kan være den som går foran som et godt eksempel på hvilket arbeidsmiljø og arbeidskultur vi vil ha på arbeidsplassen. Vi kan være de som kommer med konstruktive tilbakemeldinger til medarbeidere på rett sted til rett tid. Vi kan si ifra hvis noen oppfører seg på en måte som er brudd på vår arbeidskultur.

Hvis vi går foran som et godt eksempel, vil vi få med oss kolleger til å gjøre det samme som. Da er vi på vei til å skape den kulturen som vi ønsker på arbeidsplassen.

Ved å være de ansattes representant i fora som har med arbeidsmiljøet å gjøre, kan vi motivere andre til å se hvor viktig det er å skape en god arbeidskultur.

## HVORDAN SKAPE EN AKTIV OG SYNLIG VERNETJENESTE

For å oppnå et godt arbeidsmiljø er det nødvendig med tillit og åpenhet mellom ansatte og ledelse. Dette kan vi som verneombud være med på å skape.

---

Publisert: 17. september 2015

Et godt arbeidsmiljø kommer ikke av seg selv, det er nødvendig med innsats fra alle parter. Som verneombud er vi valgt til å være brobyggere, og vi har en unik mulighet til å bidra til godt arbeidsmiljø.

I arbeidsmiljøloven § 6-5.2 står det at verneombudet skal ha nødvendig tid til å detteutføre arbeidet på en forsvarlig måte. Likevel blir det ikke i alle tilfelle tilrettelagt tilstrekkelig for dette. For å endre på dette, er det viktig med dialog mellom vernetjenesten og ledere.

Historisk sett har vernetjenesten hatt en alt for lav status i arbeidslivet. Mange har hatt liten interesse for vervet. Der det var aktive verneombud ble de sett på som en motpart av ledelsen, og fikk ofte ikke tid til å utføre vervet på en god måte. Mange steder var det andre tillitsvalgte som tok rollen til verneombudet.

I løpet av de siste årene har bevisstheten rundt det å ha en oppgående vernetjeneste økt både hos ledere, tillitsvalgte og verneombudene selv. Verneombudene har dermed fått bedre vilkår og mer aksept for å utføre vervet sitt, og er blitt mer synlige på arbeidsplassen. Det har blitt flere engasjerte verneombud, som har bedre innsyn i hva vervet innebærer. Også samarbeidet mellom vernetjenesten og tillitsvalgte har

blitt bedre. Samtidig begynner ledere å forstå at verneombudene er en ressurs for arbeidsplassen, og involverer dem i økende grad i saker der arbeidsmiljøet blir berørt.

En forutsetning for at vernetjenesten blir mer synlig er å skape felles arenaer på arbeidsplassen der ledere, verneombud og tillitsvalgte har faste møter og kan samarbeide om å skape et forsvarlig arbeidsmiljø.

For å få til et enda bedre HMS arbeid på arbeidsplassen, er vi avhengige av at verneombudene er engasjerte, har tid til å gjøre sitt arbeid innenfor de rammer som lovverket setter og ikke minst, at de har en klar aksept fra ledelsen og sine medarbeidere på hvor viktig dette vervet er for arbeidsmiljøet.

NHO, LO og Arbeidstilsynet er enige i at en styrking av verneombudenes status er viktig og nødvendig. NHO sier at de ønsker, på lik linje med LO å styrke verneombudets rolle (HMS tinget 2008) LO mener at:” Vi må bedre vilkårene for verneombud gjennom tariffavtalene og inkludere verneombud i kollektive og sentrale avtaler som IA-avtalen”. (Marianne Svensli. HMS tinget 2008)

Jeg mener at det er viktig at vi viderefører arbeidet med å øke statusen for verneombudet slik at vernetjenesten blir styrket og fortsetter å bli en aktiv hjelp for ledelse og ansatte i arbeidsmiljøarbeidet på arbeidsplassen.

## Litteratur mm.

- Hjemmesiden til Vernetjenesten i Kristiansund: <http://vernetjeneste.no>
- Arbeidsmiljøloven <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Forskrift omorganisering, ledelse og medvirkning <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355>
- Idebanken: <http://www.idebanken.org/>
- Arbeidstilsynet: <https://www.arbeidstilsynet.no/>

## God litteratur

- «Ikkevoldskommunikasjon» av Marshall B. Rosenberg [www.arnebergforlag.no](http://www.arnebergforlag.no)
- «Hovedverneombudet» av Leif Johnsen, Gyldendal forlag
- «Verneombudet» av Ebba Wergeland og Paul Norberg, Gyldendal forlag
- «Arbeidsmiljøutvalget» av Arne Bernhardsen, Gyldendal forlag
- «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet» av Ståle Einarsen og Harald Pedersen, Gyldendal forlag
- «Folkeskikk og uskikk på arbeidsplassen» av Jan Atle Andersen, Barkas forlag