knif kompetanse

Helse, miljø og sikkerhet

Kjell Hammen og Heidi Aslaksen

2025

Arbeidsmiljøloven - «Arbeidslivets Bibel»

- Norsk lov som er den grunnleggende loven for arbeidslivet i Norge
- Sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidshverdag
- Legge til rette for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan ivareta og utvikle arbeidsmiljøet

- *Les gjerne mere på nettsiden til lovdata*

Arbeidsgivers plikter – AML § 2

- Fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Sørge for at de som har behov får en tilstrekkelig HMS opplæring:
- Sørge for at arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er systematisk og løpende. Dette innebærer bl.a. løpende kartlegging av arbeidsmiljøet og iverksetting av nødvendige tiltak

Arbeidstakers medvirkningsplikt

- Delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten
- Melde fra om trakassering og diskriminering
- Straks varsle om farlige feil eller mangler på arbeidsplassen
- Bruke påbudt verneutstyr og medvirke til å forhindre ulykker
- Rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet

Krav til arbeidsmiljøet – AML § 4

- Inneklima og ventilasjon
- Utforming av arbeidslokalet
- Dagslys og utsyn
- Belysning og synsforhold
- Ergonomiske forhold
- Personalrom
- Støy og vibrasjoner

Bedriftshelsetjeneste (BHT)

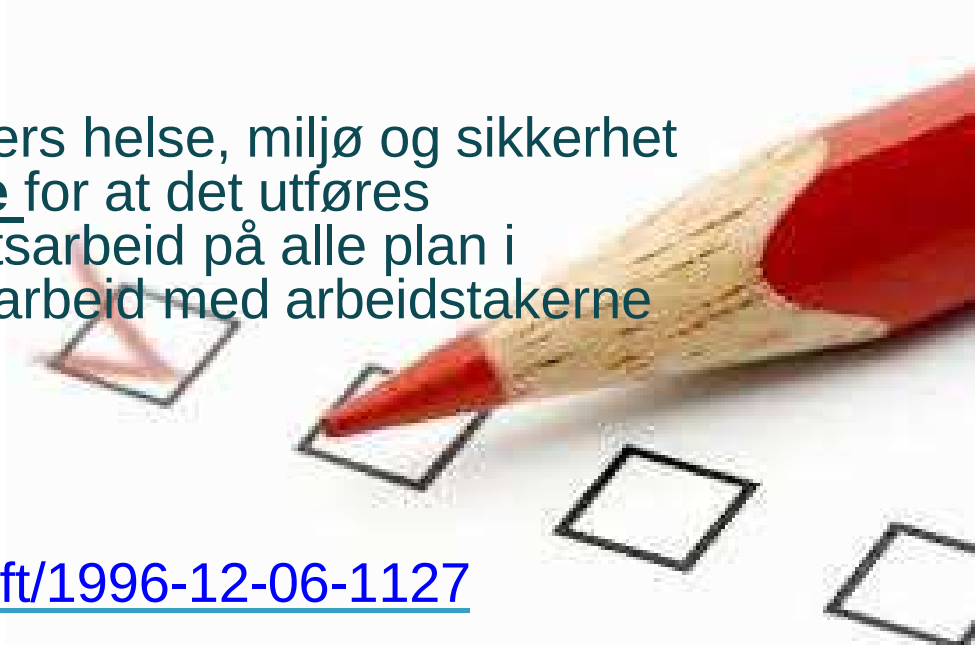
- Hva er BHT?
  - Rådgivende tjeneste og fagkompetanse inne HMS
  - Fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål
  - Kan gjennomføre kartlegging av arbeidsmiljøet
  - Delta i risikovurderinger
  - Bistå ved sykefraværsoppfølging
  - mm

Hjemmekontor forskriften pr 1.juli 2022

- Når er man omfattet av forskriften?
- Hva gjelder?
- Krav til arbeidsmiljø
- Sjekk hjemmekontor forskriften

Krav til systematisk HMS-sikkerhetsarbeid - AML§ 3-1

«For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, **skal arbeidsgiver sørge** for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte»



Aktuelle lenker:

https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127

https://www.arbeidstilsynet.no/hms/

Hvorfor systematisk HMS-arbeid?

- Skape trygghet og sikkerhet i arbeidet
- Redusere sykefravær og skader
- Bedre arbeidsmiljøet
- ..som igjen øker produktiviteten

Hva er en risikovurderingsprosess?

- Sjekk nettside arbeidstilsynet

Risikovurderingsprosessen

Hvordan vurdere om tiltakene i handlingsplanen har ønsket effekt?

HUSK: risikovurderingen er en kontinuerlig prosess!

Krav til HMS opplæring

- Brann og rømningsveier
- Bruk av arbeidsutstyr
- HMS – Håndbok
- Avvikssystem
- Bruk av personlig verneutstyr
- Førstehjelp
- Fokus på eventuelle risiko man kan bli utsatt for

Avvikshåndtering

- Rapportering og registering av hendelse/farlig forhold
- Iverksette strakstiltak for å begrense konsekvensene/skadene
- Analysere og finne de bakenforliggende årsakene (rotårsakene)
- Iverksette korrektive og preventive tiltak
- Følge opp, for å sikre at tiltakene er effektiv

Det psykososiale arbeidsmiljøet – AML § 4-3

- **Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet skal kartlegges ved jevne mellomrom**
- **Et godt psykososialt arbeidsmiljø gir engasjement og arbeidsglede**
- **Hvordan avdekke utviklingen i det psykososiale arbeidsmiljøet**
  - **Følge opp sykefravær**
  - **Økt stressnivå**
  - **Konflikter**

Sykefraværsoppfølging - AML § 4-6

- **Arbeidsgiver har hovedansvaret for å følge opp ansatte som blir sykemeldt**
  - Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med den ansatte
- **Arbeidstakers ansvar**
  - **Samarbeide og medvirke til å finne løsninger**
- **Legen har også et ansvar for å finne gode løsninger slik at den ansatte kan komme raskest mulig tilbake i jobb.**

Verneombud - AML § 6

- Alle virksomheter skal ha verneombud
- Verneombud skal velges eller utpekes
- Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud
- Verneombudet skal ivareta alle arbeidstakeres interesser

Verneombud - Tillitsvalgt

- **Vernetjenesten**
  - Hjemlet i arbeidsmiljøloven
  - Løfter saker til ledelsen
- **Tillitsvalgt**
  - Hjemlet i hovedavtalen/tariffavtalen
  - Ivareta arbeidsvilkårene for medlemmene
  - Hovedfokus på lønn og arbeidsvilkår

Frivillig arbeid

Er frivillige omfattet av arbeidsmiljøloven?

- Sikkehetsforutsetningene
- Planlegging av arbeidet

Definisjon på frivillig arbeid

- Arbeid hvor man ikke er i et ordinært ansettelsesforhold
- Man mottar ikke ordinær lønn

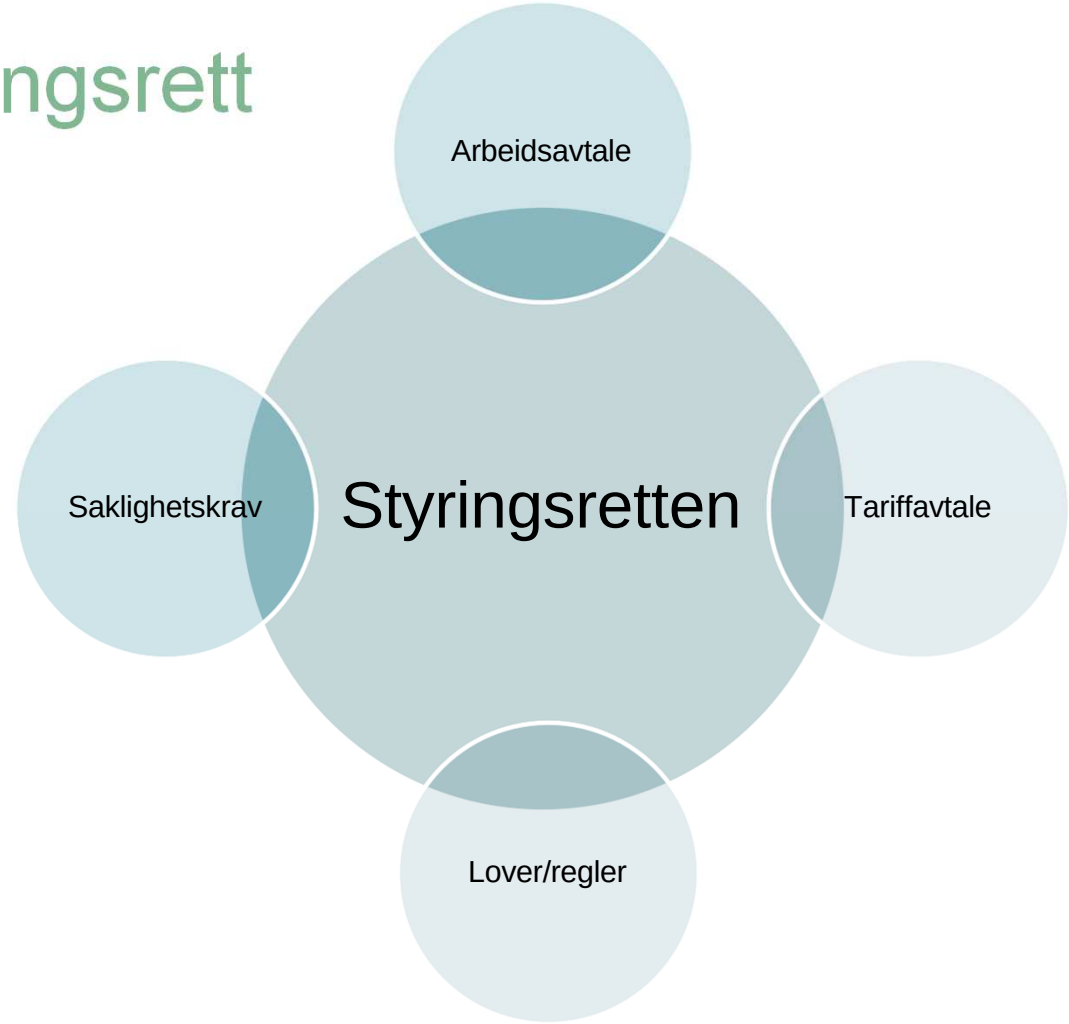
Eksempel på frivillig arbeid

- Butikk og kafer
- Stevner og festivaler
- Ulike aktiviteter i organisasjoner og menigheter
- mm

Arbeidsgivers styringsrett

- «Arbeidsgivers styringsrett» kan defineres som arbeidsgivers rett til å lede, fordele og organisere arbeidet
- Der hvor arbeidsavtale/lov/tariffavtale ikke er til hinder, vil arbeidsgiver sitte igjen med det som kalles en restkompetanse
- Hva betyr dette for frivillige medarbeidere?
  - Ingen arbeidsavtale
  - Ingen tariffavtale
  - Men er omfattet av norsk lov

Arbeidsgivers styringsrett



Arbeidsmiljøutvalgets (AMU)

- Minimum 30 ansatte
- Spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjenesten
- Spørsmål rundt opplæring
- Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Andre planer som har vesentlig betydning for arbeidsmiljøet
  - Byggearbeider, nye kontorer, arbeidsprosesser og forebygge vernetiltak

Kontrolltiltak i virksomheten – AML § 9

- Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker
- Kontrolltiltak skal drøftes med tillitsvalgte
- Før tiltak iverksettes skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakere informasjon om kontrolltiltaket
  - Formålet med kontrolltiltaket
  - Praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført
  - Kontrolltiltakets varighet
- Det er ikke tillatt å innhente helseopplysninger ved ansettelse unntatt av dem som er nødvendig for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen

Ansettelse AML § 14

- **Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid**
  - Innføring av heltidsnorm i norsk arbeidsliv, trådte i kraft 1 januar 2023
  - Før bruk av deltid, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse
  - Krav om drøfting med tillitsvalgte
  - Dokumentasjon som viser behovet for unntak fra hovedregelen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte
  - Fortrinnsrett til større stilling og ekstravakter for deltidsansatte

Fortrinnsrett - AML § 14-2

- **Deltidsansatte**
  - Må være fast ansatt
  - Må være kvalifisert til stillingen
  - Stillingen det hevdes fortrinnsrett til må inneholde om lag de samme arbeidsoppgavene som arbeidstaker har i sin nåværende stilling
  - Utøvelsen av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten
- **Oppsagte medarbeidere som er sagt opp på grunn av firmaets stilling**
  - 1 år etter oppsigelse
  - Må være kvalifisert
  - Må ha vært ansatt minimum 12 måneder de 2 siste årene

Arbeidsavtale - AML § 14-5/6

- **Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold**
- **Minimumskrav til innhold i arbeidsavtalen**
  - Partenes identitet
  - Arbeidsplassens adresse
  - Arbeidsbeskrivelse, tittel, stilling eller arbeidskategori
  - Ved midlertidig stilling skal varighet angis
  - Oppsigelsesfrister – Rett til ferie
  - Lønn og andre godtgjørelser – Arbeidstid
  - Eventuelle tariffavtaler

Arbeidstid – AML § 10

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for sin arbeidsgiver

- **Ordinær arbeidstid**
  - inntil 9 timer i løpet av 24 timer
  - inntil 40 timer i løpet av 7 dager
- **Overtid**

  All overtid skal være pålagt av arbeidsgiver
  - inntil10 timer i løpet av 7 dager
  - inntil 25 timer i løpet av 4 uker
  - inntil 200 timer i løpet av 52 uker
- Oversikt over overtidstimer skal være tilgjengelig for tillitsvalgte og arbeidstilsynet

Arbeidstid

Gjennomsnittsberegning

Avtale med den enkelte – innenfor 52 uker

- inntil 10 timer i løpet av 24 timer
- inntil 48 timer i løpet av 7 dager

Avtale med tillitsvalgte - innenfor 52 uker

- inntil 12,5 timer i løpet av 24 timer
- inntil 48 timer i løpet av 7 dager

Avtale med arbeidstilsynet - innenfor 26 uker

- inntil 13 timer i løpet av 24 timer
- inntil 48 timer i løpet av 7 dager

NB: arbeidsplanen må drøftes med tillitsvalgte

Permisjoner – AML § 12

- **Fødsel**
  - Svangerskapspermisjon - under svangerskapet
  - Fødselspermisjon – ved fødsel
  - Foreldrepermisjon - etter fødsel
  - Ammefri - 1år
  - Omsorgspermisjon - syke barn/foreldre
- **Fri ved barns sykdom**
  - For barn til og med 12 år
  - 10 dager pr. forelder ved et/to barn
  - 15 dager pr. forelder ved flere enn 3 barn

Omstilling

Markedet, samfunnet, rammevilkår endrer seg raskere..

- Hvorfor omstilling?
  - Teknologisk utvikling
  - Endrede arbeidsmønster
  - Økonomiske svingninger
  - Oppsplitting eller sammenslåing av organisasjoner eller avdelinger
  - Nedbemanning

Virksomhetsoverdragelse - AML § 16

Arbeidstakers rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

- Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen
  - Lønns og arbeidsvilkår følger med
  - Tariffavtaler som er inngått vil fortsette
  - Gjelder ikke pensjonsavtaler
  - Informasjon og drøfting med tillitsvalgte er påkrevd
    - Årsak
    - Dato for overtakelse
    - Følger av overtakelsen
    - Tariffavtaler
    - Reservasjon og fortrinnsrett

Informasjon og drøfting - AML § 8

- **For virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakers arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte**
  - Virksomhetens forventede utvikling og økonomiske situasjon
  - Bemanningssituasjonen inkludert eventuelle innskrenkninger
  - Endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold

Opphør av arbeidsforhold - AML § 15

- Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse skal spørsmålet drøftes med arbeidstaker og arbeidstakernes tillitsvalgte
- Med masseoppsigelse menes oppsigelser av minst 10 arbeidstakere
- Oppsigelsesfristen følger arbeidsavtalen eller arbeidsmiljøloven
- Visse formkrav ved oppsigelse
  - Arbeidstaker har rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål
  - Rett til å stå i stillingen
- Vern mot usaklig oppsigelse
  - Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold

Vern mot diskriminering AML § 13

Usaklig forskjellsbehandling er forbudt, ikke all forskjellsbehandling er usaklig

Usaklig forskjellsbehandling er forbudt hvis det dreier seg om forskjellsbehandling begrunnet i:

Kjønn – Graviditet – Omsorgsoppgaver
Fødsel eller adopsjon
Etnisitet – Hudfarge
Språk – Religion – Livssyn – Seksuell orientering
Funksjonsnedsettelse – Deltidsansettelse
Alder
Politisk syn
Medlemskap i arbeidstakerorg.

Vern mot diskriminering

- **Forskjellsbehandling er tillatt dersom;**
  - Saklig formål
  - Nødvendig for å nå formålet
  - Ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles
- **Eksempler**
  - Alder og sikkerhetshensyn
  - Religion
    - Der hvor en spesifikk religion er særlig relevant i den aktuelle stillingen
    - mm

Mobbing – definisjon AML § 4-3

- Arbeidsmiljøloven benytter ikke mobbing som begrep
- Arbeidsmiljøloven bruker begrepene
  - Trakassering, herunder seksuell trakassering
  - utilbørlig opptreden
- I tillegg et særskilt vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (likestillings- og diskrimineringsloven § 13 jfr. § 6 første ledd)
- Arbeidsgivers plikt å forebygge dette

- *Les gjerne mere på nettsiden til lovdata & arbeidstilsynet*

Mobbing - konsekvenser

- Oppleves vanligvis som krenkende og isolerende, og kan føre til alvorlige helsekonsekvenser i form av psykiske eller fysiske plager
- Psykiske plager
  - Søvnproblemer, irritabilitet, frykt/angst, konsentrasjonsproblemer, depresjoner
- Muskel- og skjelettplager
  - Stiv nakke, vonde skuldre, verk og smerter i rygg, verk og smerter i armer og bein
- Psykosomatiske plager
  - Magesmerter, diaré, forstoppelse, kvalme, hodeverk, hjerteklapp
- Konsekvenser for virksomhetens turnover, produktivitet og omdømme.

Varsling - AML § 2 A

- Når kritikkverdige forhold i bedriften avdekkes må dette varsles om!
- Hva menes med Kritikkverdige forhold?
  - Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet
- Ansatte har en lovfestet rett til å varsle
- Ansatte har plikt til å varsle i visse tilfeller

- Varslingsordningen er en del av ledelsens ansvarsområde

- *Les gjerne mere på nettsiden til lovdata & arbeidstilsynet*