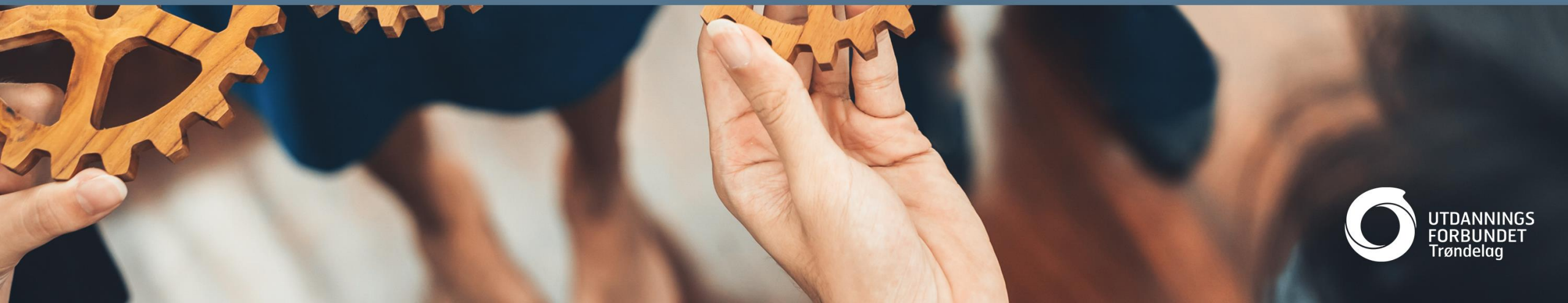




FYK 9 & 10

Siri Denstad Langlo april 2024





Reddet musikklinja til Monica: – Dette betyr

g Åge Aleksandersen
nja på videregående

Spørsmål til fylkesdirektøren fra Vegard Sem (H) om anonym retting av prøver

Svar på spørsmål fra fylkesdirektøren:

Fylkesdirektøren er enig i at det skal jobbes mot diskriminering i skolen i alle former, og at forutinntatthet i vurderingssituasjoner ikke er akseptabel praksis. Dårlige skoleprestasjoner hos gutter er en bekymring vi tar på alvor. Tall fra forrige skoleår viser et noe lavere karaktersnitt blant gutter enn hos jenter i videregående opplæring. Den

202324014-6

side 1 av 3



Elina Rydland Ørnhaug
Journalist
Johannes Børstad
Journalist
Sunniva Skurtveit
Journalist
Jete Toftaker
Journalist
Espen Sandmo
Journalist

lg i Trondheim: aktisk bli

ipp om at det ikke er karakterene som skal
skole du kommer inn på. Nå er det én
lir fritt skolevalg neste år.

Foreslår linjer på

Trøndelag fylke
vide

Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjélte

årlige kvalitetsmeldingen som fylkesdirektøren legger fram til behandling i fylkestinget i juni, vil følge med på indikatoren kjønn fremover.

2. Vil fylkesdirektøren utrede muligheten for å innføre en prøveordning med anonym retting av større prøver i videregående skole i Trøndelag?



Emelie Kjærnli

Publisert: 15. september 2023 kl. 13:49
Oppdatert: 19. september 2023 kl. 08:58



Ivaretagelse av videregående i lokallaget

- **Hvordan ivareta medlemmene i klubben og lokallaget?**
- **ATV- klubbleder, deltager i drøftingsmøter, tilsettinger. Arrangør av klubbmøter. Bindeledd mellom klubben-HTV-f, klubben – lokallaget.**
- **Lokallagsleder – politisk leder. Kontakt med politikerne i kommunen**
- **Kontaktperson vgo- fylkesstyret**
- **Kontaktforum vgo - Sentralstyret**

Gi lyd!

- **Ytre deg!**
- **Inviter oss!**
- **Ring oss!**
- **Bruk Teamskanalen**
- **Sammen er vi sterke!**

Emosjonell belastning, avvik, vold og trusler

Emosjonelle krav og belastninger i yrker som jobber for og med mennesker

Hva er omfanget av emosjonelle krav og hvilke arbeidssituasjoner er belastende?

Hva er positive sider ved å jobbe med mennesker og hvilke jobbressurser bidrar til å bufre og redusere belastningen?

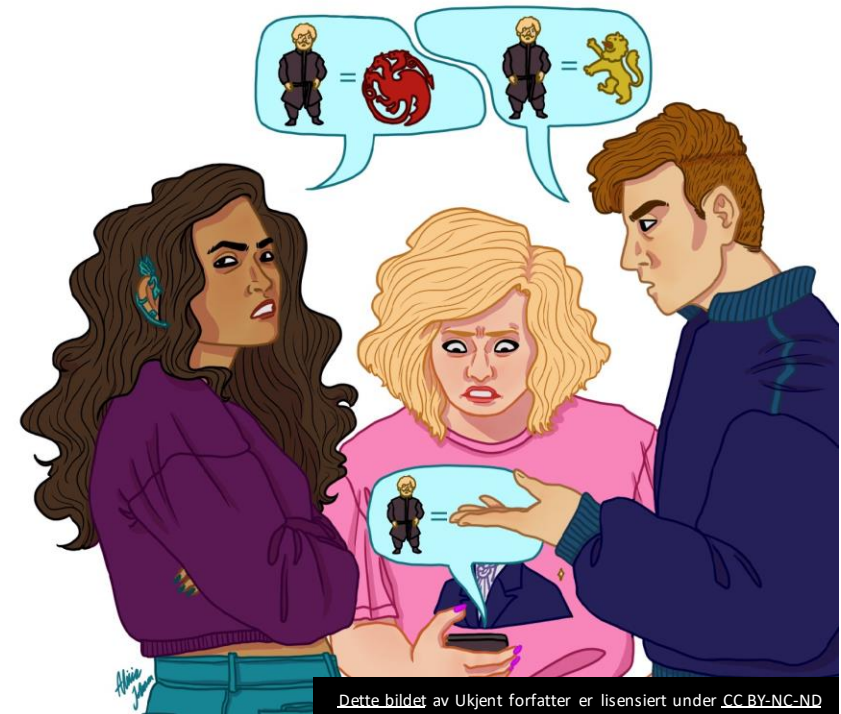
Hvordan kartlegges og håndteres emosjonelle krav på arbeidsplassene?

Hvordan påvirker normene, rammebetingelsene og andre jobbkrav opplevelsen og håndteringen av de emosjonelle kravene?

Hvordan opplever ansatte balansen mellom eget arbeidsmiljø og andres behov og rettigheter?

Emosjonelle krav og belastninger

De følelsesmessige kravene i møte med andre mennesker i en arbeidssituasjon.



Ansattes vern sett i forhold til brukerrettigheter

Økt omfang av vold og trusler.

Opplæringsloven ↔ Arbeidsmiljøloven



Arbeidsmiljøloven – lovens formål og krav til arbeidsmiljøet

I AML. §1-1 finner vi lovens formål.

a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet

b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,

Arbeidstakere har krav på et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø, jf. aml. §4-1 (1), jf. formålet i §1-1 «helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon».

Generelle krav til forebygging og tilrettelegging, jf. aml. § 4-1 andre ledd

Overordnet ansvar

Fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Krav til det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet.

Sentrale krav til psykososialt arbeidsmiljø – se aml. §§ 4-2 og 4-3.

Ikke utsettes for trakassering og annen utilbørlig opptreden.

Beskyttes mot vold, trusler og liknende som følge av kontakt med andre.

Elever og barns rett til et trygt og godt skole-og barnehagemiljø.

Opplæringsloven:

- Rett til et trygt og godt skolemiljø, jf. oppl. §9A-2.**

Aktivitetsplikt oppl. §9A-4

Ein lærar, gravid i 6. månad, kjem til deg fordi du er leiar/tillitsvald/verneombod. Ho seier:

«No skjedde det igjen. Eg gjekk bort til to elevar som bråka og forstyrre resten av klassa. Eg ba dei sette seg og ikkje forstyrre dei som jobba med oppgåva dei hadde fått. Då hoppa den eine mot meg og fekta med handa som om han hadde ein kniv i den. Han sa «om du ikkje sluttar å plage meg vil det gå utover magen din.» Eg klarar ikkje meir, går og er redd heile dagen.»

Kva gjer du?

Kva svarar du
læraren?

Kva er det
neste du gjer?

Kva gjer du
så?

Var det lett å svare på desse tre spørsmåla?

Opplever du at du har den nødvendige kompetansen som trengs for å hjelpe læraren?

Har de gode rutinar for å følge opp slike hendingar på din arbeidsplass?

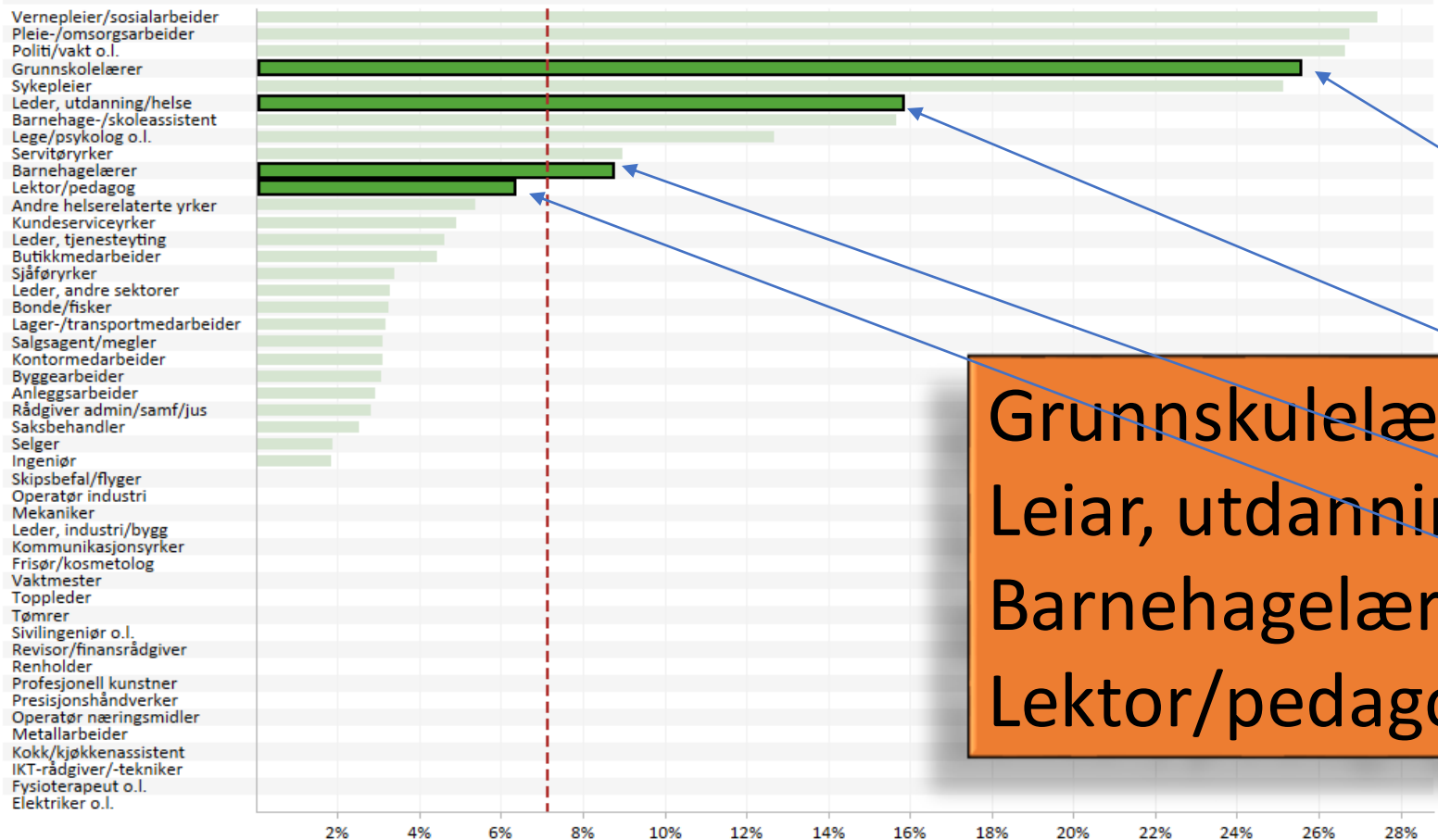
«Utsatt for vold eller trusler siste år»

Vold og trusler om vold (samlet)

Det vil si at man i løpet av det siste året har vært utsatt for trussel og/eller vold på arbeidsplassen

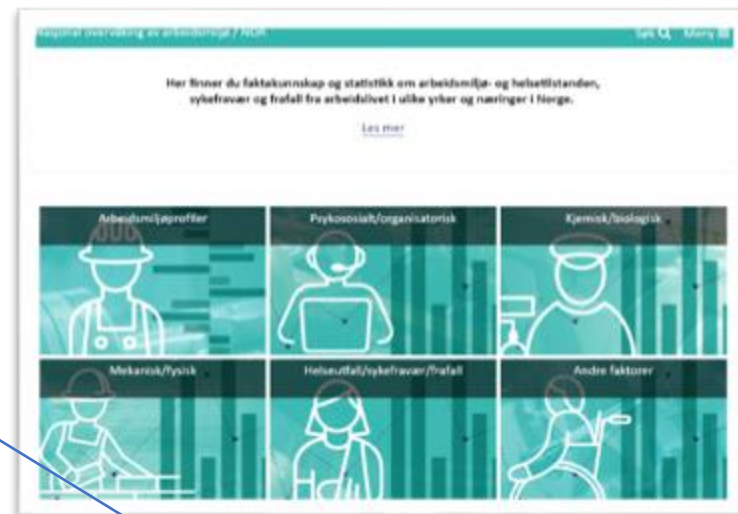
- Vold og trusler om vold (samlet)
- - Vold, synlige merker
- - Vold, ikke synlige merker
- - Trusler

NOA yrkesgrupper



■ Andel (%) som oppgir at de er utsatt for vold og/eller trussel

Kilde: SSB, LKU-A 2019



Grunnskulelærar	26%	(14,9)
Leiar, utdanning og helse	16%	
Barnehagelærer	9%	(14,3)
Lektor/pedagog	6%	(2,7)

Et gratis verktøy for et bedre arbeidsmiljø

Alle vinner på å ha et godt arbeidsmiljø. Verktøyet er basert på forskning og tilpasset ulike bransjer slik at dere enkelt kan komme i gang med arbeidet.

Kom i gang

[Les mer om verktøyet](#)



Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23 A

Arbeid som kan medføre fare for å bli utsett for
vald og trussel om vald

Kartlegge risiko

Opplæring

Informasjon

Tiltak

Oppfølging av arbeidstakar

Risikovurderinga skal vurdere:

- ☐ organisering og tilrettelegging av arbeidet
- ☐ kvar, kor tid og i kva situasjonar slike hendingar skjer
- ☐ åleinearbeid
- ☐ bemanning
- ☐ kompetanse
- ☐ utforming av arbeidslokala og tekniske løysingar,
- ☐ effekten av iverksette og planlagte førebyggjande tiltak

Lenke:

[Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav \(forskrift om utførelse av arbeid\) - Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. - Lovdata](#)

Avvik og avvikshåndtering

God avvikshåndtering handler om:

- å finne ut hva som har skjedd
- å finne ut hvorfor det skjedde
- rette opp forholdet
- sørge for at det ikke skjer igjen

Loven er klar!

Det er et lovkrav at arbeidsgiver skal ha opprettet et system for å melde og håndtere avvik.

Hvordan fungerer det i praksis?

Det er ikke selve skaden, men grunnen til den uønskede hendelsen, situasjonen eller «nestenulykken» som skal meldes som avvik.

Hvordan bygge en god avvikskultur?

Arbeidsgiver må legge til rette for, og ønske og forvente at det meldes avvik.

Avvik må følges opp.

Aktive HMS-grupper/partssamarbeid

Dette sier KS om avvik

Dersom handlingen bryter bestemmelser i lover og forskrifter, bør det oppfattes som et avvik.

Et avvik kan være både en hendelse og en mer permanent situasjon.

[\(Fra KS sin «kommunedirektørens internkontroll veileder s 101\)](#)



AML § 2-3

Medvirkningsplikt

Arbeidstakere har plikt til å medvirke til å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, delta i det systematiske HMS-arbeidet og aktivt medvirke til et godt og sikkert arbeidsmiljø.



Risikovurdering

- 1. I kva situasjon kan det oppstå ei vald- eller trusselhending på din arbeidsplass?**
- 2. Vurder risikoen for at dette kan skje.**

Dette gjer vi når det oppstår ei hending

Med ein gong

- Andre vaksne skal tilkallast så raskt som mogleg.
- Evakuer dersom det er fare for sikkerheita til barn, elevar eller lærarar.
- Rektor og eventuelt andre skal varslast med ein gong.
- Den valdsutsette skal takast hand om.
- Valdsutøvaren skal takast hand om.
- Pårørande varslast.
- Barn, elevar, andre tilsette og eventuelt andre føresette må få nødvendig informasjon om hendinga.

Tausheitsplikt og personvern

Har lærarar rett på informasjon om farar som kan oppstå i jobben?

Ja, seier Arbeidstilsynet.

Lærarar skal ha informasjon dersom det for eksempel er ein elev ved skulen som kan skade elevar og lærarar.

«Lærerne vil samtidig ha taushetsplikt om personopplysninger, og hensynet til personvern vil i så måte langt på vei være ivaretatt», understreker Arbeidstilsynet.



Dette gjer vi forts.

Rett etterpå:

- **Støtt og hjelp den valdsutsette.**
- **Ikkje la den valdsramma vere åleine.**
- **Lytt og spørje. Få vite mest mogleg om situasjonen.**
- **Noter ned det du får vite.**
- **Tillat alle følelsar**

Når situasjonen har roa seg litt:

- **Melde frå til alle som skal ha beskjed**
- **Registrere eventuelle skadar (yrkesskadar)**



Arbeidstilsynet

Arbeidsplasstillitsvalde si viktige rolle

Ta initiativ på arbeidsplassen og vere leiar sin støttespelar

Melde som tema i HMS-gruppa og i medråderettsmøter

Sjekke om det allereie finst retningslinjer eller opplegg til bruk på arbeidsplassen

Involvere heile personalet i prosessane som vert sette i gong

Be om opplæring

Kontakte lokallaget og hovudverneombodet om det trengs.

Hugs å øve!

Gje støtte til medlemmer som:

- føler seg utrygg
- treng hjelp til å ta opp problemet
- opplever å ikkje bli høyrd
- ikkje føler seg ivareteken etter ei hending
- opplever å stå ålone i ei vanskeleg sak om vald/truslar



Diskusjon og refleksjon

Kva har de av planer, retningslinjer og rutinar på din arbeidsplass?

Korleis har de handtert valds- og trusselepisodar til no?

Kva har de gjort av førebyggjande arbeid?

Kva er det viktigaste å gjere no?

Kva kan de treng hjelp til?

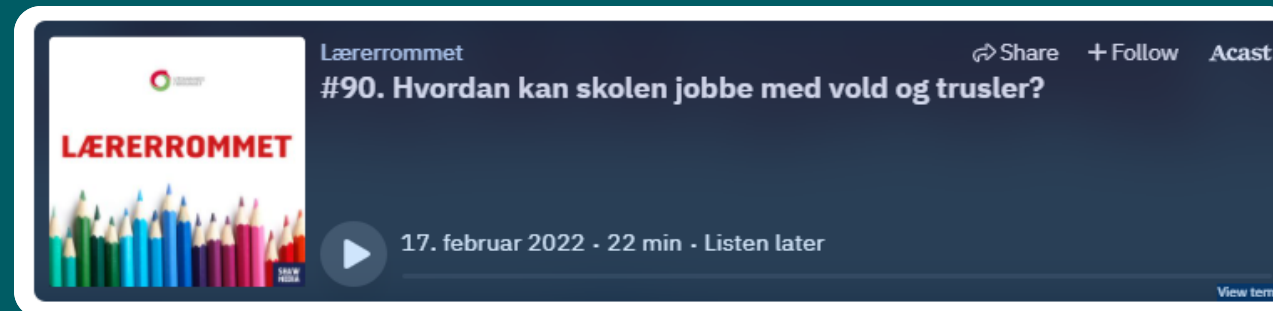
Kva kan Utdanningsforbundet bidra med?



Hugs det vi sa innleiingsvis:

Vald og truslar om vald er ikkje ei privatsak.

**Dette må vi snakke om, og dette må handsamast
som ei arbeidsmiljøutfordring.**



En suks

Ende drøm

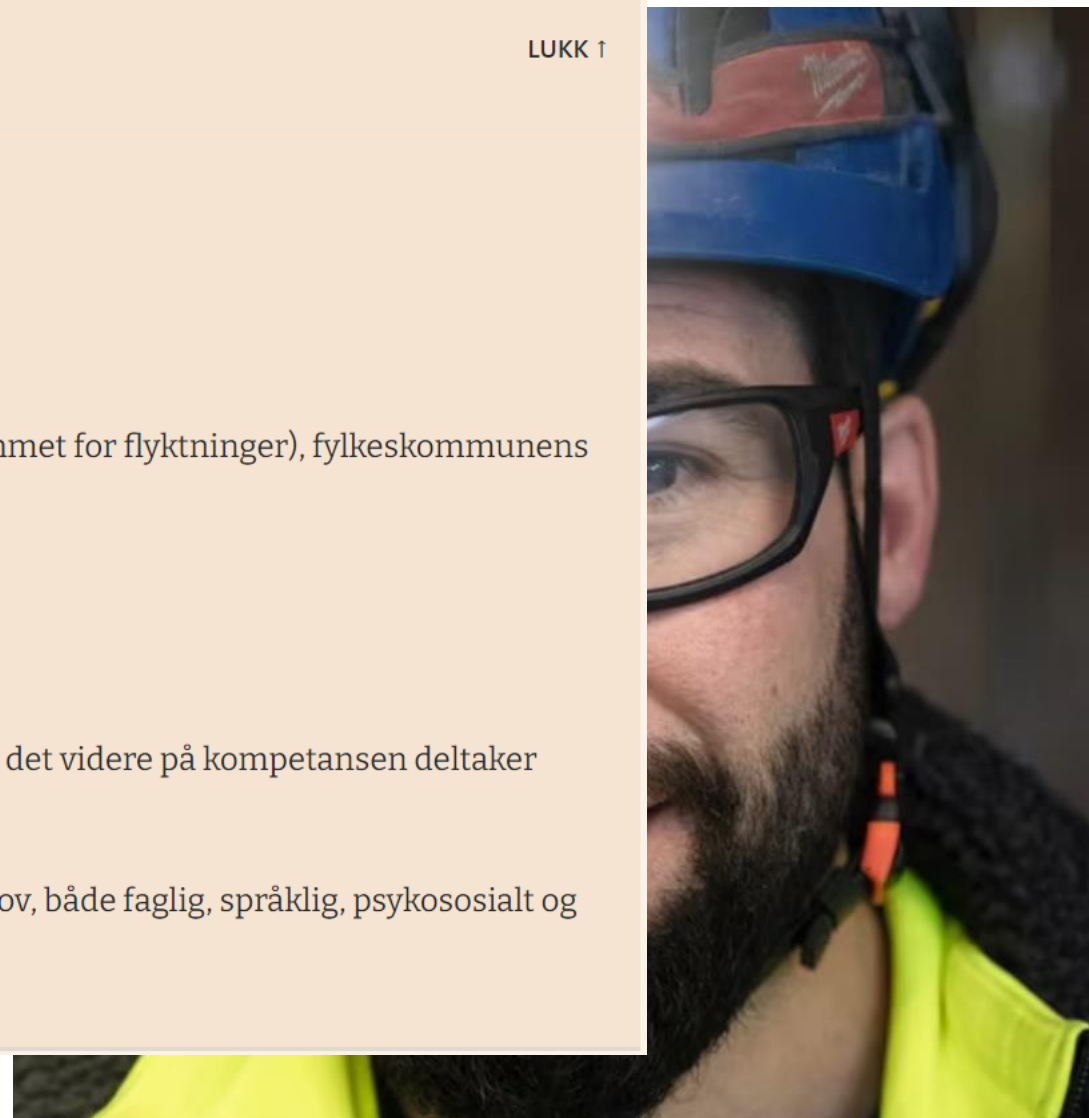
Zivar Mahm
kom ikke inn
svennebrev o

FAKTA

Trønderske deltakere i MFY

LUKK ↑

- 25 har tatt fagbrev gjennom MFY, fra 2018 til 2022.
- 1 av 3 er rekruttert fra NAV.
- 1 av 4 er rekruttert fra bedrifter.
- Andre er rekruttert fra INN (introduksjonsprogrammet for flyktninger), fylkeskommunens egne lister eller jungeltelegrafen.
- 75 prosent er minoritetsspråklige.
- 65 prosent er kvinner.
- Det gjøres en realkompetansevurdering, så bygges det videre på kompetansen deltaker allerede har.
- Opplæringen er fleksibilitet. Den tilpasse etter behov, både faglig, språklig, psykososialt og praktisk.



Fleksibilitet, fleksibilitet, fleksibilitet

- **Noen må holde i deltageren**
- **Tillit, fleksibilitet, selvstendighet**
- **Forutsetter et godt samarbeid mellom fellesfagslærer og yrkesfagslærer**
- **Forutsetter et godt samarbeid mellom voksenopplæringen og videregående**
- **Forutsetter et godt samarbeid mellom NAV, skolen, bedrift, opplæringsinstitusjon**
- **Forutsigbarhet i tilbudene, beholde fagmiljø og kompetanse**

Høst 2024

Salgsfaget	Helsearbeiderfaget	Betongfaget
TROVO vgs	Ole Vig vgs	Charlottenlund vgs
	Gauldal vgs	
	TROVO vgs	
	Orkdal vgs	
	Olav Duun vgs	
	Verdal vgs	
	Fosen vgs	