

Vald og trugslar

Kva gjer du om ein kollega blir utsett for vald?

SIDE 6-7

Kontorplassen din

Hvordan skal kontorplassene være i skoler og barnehager?

SIDE 18-19

Opplæringslovens §9A

Kollegaen beskyldes for elevkrenking. Hva gjør du?

SIDE 28-29

Forbundsnytt

FOR TILLITSVALGTE I UTDANNINGSFORBUNDET



TRYGGE ARBEIDSPLASSER

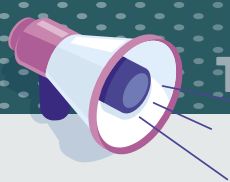
— *en spesialutgave* —

Hva kan du og dine kolleger si og mene i det offentlige rom? Hvordan håndterer du vold mot deg og dine kolleger, og hvorfor skjer dette? Hvordan skal kontorplassen til ansatte i skoler og barnehager

være? Hva gjør du hvis ditt arbeidssted har for dårlig inneklima eller er for støyfullt? Hvordan melder du avvik, hva gjør du hvis en av dine kolleger beskyldes for krenking av en elev og hva vil det

si at arbeidsplassen din skal være «trygg og helsefremmende»?

ALT DETTE, OG MYE ANNET, FÅR DU SVAR PÅ I DENNE SPESIAL-UTGAVEN AV FORBUNDSNYTT!



INNHOOLD

- 3 YTRINGSFRIHET**
Hva kan lærere si og skrive? Rammene er videre enn mange tror!
- 6 VALDSSAKER**
Kva gjer du om ein kollega kjem til deg og fortel at ho har vore utsett for vold eller trugslar på arbeidsplassen?
- 8 VOLD OG TRUSLER**
Slik jobbet denne Viken-skolen for å få ned voldstallene. Sjekk om dette er grep som dere også kan bruke på din arbeidsplass!
- 11 FEM TRINN FOR EN TRYGGERE ARBEIDSPASSER**
Denne femtrinnsprosessen kan forebygge vold og trusler i barnehager og skoler.
- 12 SINT UTENPÅ, VONDT INNI**
Hva er det som gjør at barn og elever tyr til vold og trusler mot andre barn og voksne? 100 barn med erfaring fra dette er intervjuet.
- 17 STØY PÅ ARBEIDSPlassen**
Ein av fem tilsette i barnehage og SFO blir kvar dag utsette for for sterk lyd. Visste du at eit barneskrik har same lydstyrke som ei motorsag?
- 18 KREV DIN Plass**
Hvor stort skal kontorplassen din egentlig være? Hvilke andre ting er det som er viktig?
- 20 LEDERES ARBEIDSSITUASJON**
Arbeidstid kan være en vanskelig balansegang for mange ledere. Pandemien har forverret situasjonen.
- 22 INNEKLIMA**
Inneklima er viktig, noe pandemien ettertrykkelig har vist oss. Slik kan det forbedres.

- 24 ARBEIDSMILJØET I BARNEHAGEN**
Partene i Bransjeprogram barnehage tilbyr gratis kurs i rolleforståelse og partssamarbeid for barnehager som vil jobbe med arbeidsmiljøet.
- 26 AVVIKSHÅNDTERING**
Hvordan kan du jobbe for at avvik blir håndtert riktig? Her får du noen gode tips basert på hva Utdanningsforbundet Kristiansand har gjort.
- 28 OPPLÆRINGSLOVEN § 9A**
Hva gjør du som tillitsvalgt når en kollega beskyldes for krenking, diskriminering eller vold mot en elev?
- 30 INKLUDERENDE ARBEIDSLIV**
Et stort prosjekt i FUS-barnehagene i Trøndelag viser hvordan målrettet arbeid med inkluderende arbeidsliv (IA) kan gi resultater på kort tid.

- 32 FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ**
Mange tillitsvalgte har spurt seg om arbeidsmiljøloven også gjelder for ansatte i skoler og barnehager. Ifølge Utdanningsforbundets juridiske avdeling er det bare ett svar: – Selvsagt!
- 34 HELSEFREMMANDE ARBEIDSPASSER**
Eit av måla i strategisk plan er å ha «helsefremmande arbeidsplassar». Men kva er no eigentleg det? Og ikkje minst: Korleis kan du få det?
- 36 ARBEIDSMILJØSIDENE PÅ UDF.NO**
På udf.no finner du egne temaside om arbeidsmiljø. Her får du blant annet råd om hvordan du kan håndtere vold og trusler.



Trygge og helsefremmende arbeidsplasser – en spesialutgave!

Velkommen til denne spesialutgaven av Forbundsnytt!

Sist sommer vedtok sentralstyret i Utdanningsforbundet de viktigste satsingsområdene for organisasjonen frem til august 2022. Et av innsatsområdene går på trygge og helsefremmende arbeidsplasser, hvor det heter at «Utdanningsforbundet skal være en pådriver for arbeidsplasser preget av et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.» Dette nummeret er ment å være en hjelp til deg som tillitsvalgt i dette arbeidet, med tips, råd og andres erfaringer på dette området – på godt og vondt. Vi håper at bladet kan være til god nytte for deg i dette arbeidet, og er noe som både du og dine kolleger kan ta frem i årene som kommer når dere lurer på noe om arbeidsmiljøet.

God lesning!





Rammene er videre enn du tror:

Hvor går egentlig grensene for ytringsfrihet?

La oss ta det først som sist: Retten til fritt å ytre seg er en grunnleggende menneskerettighet nedfelt i Grunnloven og i internasjonale konvensjoner Norge er del i.

– Frie ytringer er viktige for demokratiet og den åpne meningsdannelsen i vårt samfunn. Dette må vi slå ring om og heie på som en vesentlig verdi!

Ordene tilhører advokat Ruth-Line Meyer Walle-Hansen. Hun jobber i sekretariatet i Utdanningsforbundet med saker der spørsmål om retten til frie ytringer inngår.

Og hun slår fast:

– Ytringsfriheten gjelder så klart også for ansatte i barnehager, skoler og universitet. Så lenge ansatte ytrer seg på egne vegne kan de som et soleklart utgangspunkt fritt gi uttrykk for sine meninger – også om forhold knyttet til eget arbeid.

Da burde jo alt være såre vel? Dessverre er det ikke alltid så lett i praksis. Det finnes flere eksempler på konflikter mellom ansatte og arbeidsgiver når det gjelder rammene for ytringsfrihet. I noen av disse sakene kan det være forsøk på båndlegging av ansatte, ilegging av sanksjoner og gjengjeldelsesproblematikk.

– Når det dukker opp konflikter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det nok skyldes manglende kunnskap om ytringsfrihetens grenser og

kanskje også manglende øvelse i å verdsette meningsbrytning, forklarer Walle-Hansen.

Retten til ubehagelige ytringer

Så hvor går egentlig grensene?

Ifølge Walle-Hansen er det riktig at det eksisterer en lojalitetsplikt i et arbeidsfold, men det er bare ytringer som klart og påviselig skader arbeidsgivers legitime interesser som er ulovlige.

Hun viser til at Sivilombudet har påpekt at det ikke er nok at arbeidsgi-

ver oppfatter ytringene som uønskede, uheldige eller ubehagelige.

Med andre ord skal det svært mye til for at en ytring ikke kan aksepteres i et arbeidsforhold. At ansatte bidrar til debatt må tvert imot anses som et gode.

Kan være en personlig belastning

En som har erfart hvordan det er å stå i en ytringsfrihetskonflikt er sentralstyremedlem i Utdanningsforbundet, Simon Malkenes. Utover våren 2018 havnet Malkenes i en betent konflikt med toppledelsen i Utdanningsetaten i Oslo. Saken utviklet seg raskt til en formidabel maktkamp mellom byråkrati og politisk ledelse om ytringsfrihet, tillitsreform og retning for Osloskolen. Han advarer mot å være naiv.

– Man må forberede seg på at å si ifra kan innebære personlig belastning. Det har jeg selv kjent på. Og det er klart det kan være kjempeskummelt, sier Malkenes.

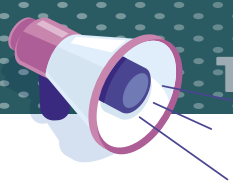
Han påpeker at mange har en naiv forståelse av offentligheten og det å «si ifra».

– Mange tror at hvis man bare sier ifra så vil ansvarlige politikere gripe inn og rydde opp. Men skoledebatt

Fra forarbeidene i anledning grunnlovsrevisjon i 2004:

«Når departementet anbefaler en grunnlovsbestemmelse som innebærer at arbeidsgivere må tåle et visst nivå av offentlig kritikk fra egne ansatte, er dette samtidig et krav om at arbeidsgivere må lære seg toleranse for uenighet og kritikk – styrke sin «dannelse» – og lære seg å bruke motinnlegg og korrigerende ytringer som viktigste virkemiddel, fremfor arbeidsrettslige tiltak mot den ansatte.»





«PÅ ET GENERELT PLAN OPPLEVER VI AT MANGE MEDLEMMER ANSER RAMMENE FOR YTRINGSFRIHET SOM SNEVRERE ENN DE ER. DET ER VIRKELIG TANKEVEKKENDE.»

Ruth-Line Meyer Walle-Hansen, advokat

» er også maktkamp og dermed full av skitne triks. Dermed er det ikke slik at det bedre argument vinner frem.

Skitne triks i posen

Som et eksempel trekker han frem påstanden om at kritikere også må komme med løsningen på problemet de kritiserer.

– Har man ikke samtidig en løsning, får man ikke lov til å kritisere. Det er et av mange triks.

– Et annet triks er å påstå at lærere har et særlig ansvar når det gjelder formen på ytringer. Men ytringsansvaret gjelder alle. Alle har et ansvar for å holde seg til en anstendig form, påpeker Malkenes.

– Jeg vil heller snu på det og si lærere har et særlig ansvar for å ytre seg når skolen rammer barna. Vårt «særlige ansvar» er på vegne av barna. Det bør tvert imot være en lavere terskel for å si ifra for lærere.

Han vedkjenner at det finnes enkeltpersoner, for eksempel på sosiale medier, som går for langt. Samtidig påpeker han at også lærere har lov til å være opprørte og frustrerte, som alle andre. At lærere så kan fremstilles som sutrende og krasse og uansvarlige som gruppe, mener Malkenes er et godt eksempel på en stråmannsargumentasjon som skader ytringskli-

maet, men som samtidig er en del av maktkampen i offentligheten.

– Det gjør at en snakker kun om formen, og ikke om innholdet i kritikken, presiserer Malkenes.

Frykt og selvsensur

Frykt og selvsensur er mekanismer som kan bidra til snevre inn rommet for ytringsfrihet, mener Walle-Hansen.

– På et generelt plan opplever vi at mange medlemmer anser rammene for ytringsfrihet som snevrere enn de er. Det er virkelig tankevekkende. Dette er en slags selvjustis og kanskje en frykt som det er viktig å bekjempe.

Hun fortsetter:

– Vår vurdering er at arbeidsgiver har et stort ansvar for å legge til rette for debatt, meningsytring og god ytringskultur og derved ivareta de ansattes ytringsfrihet. Arbeidsgiver kan ikke i kraft av styringsretten bestemme at den ansatte ikke kan ytre seg fritt.

Med én viktig presisering:

– Det arbeidsgiver imidlertid kan bestemme er hvem som uttaler seg på vegne av virksomheten. Retten til å ytre seg er retten til å ytre seg på vegne av seg selv.

Viktig å være forberedt

Det er viktig å være forberedt på at



Hva kan du som ansatt i barnehage, skole eller universitet egentlig si og uttale deg om? – Så lenge ansatte ytrer seg på egne vegne kan de som et soleklart utgangspunkt fritt gi uttrykk for sine meninger – også om forhold knyttet til eget arbeid, sier advokat Ruth-Line Meyer Walle-Hansen. (Foto: Privat)

fremtidige debatter om skolepolitikken kan bli harde, påpeker Malkenes. I Hurdalsplattformen står det blant annet at regjeringen ønsker en nasjonal tillitsreform i offentlig sektor, med mål om å redusere bruken av markedsmechanismer i alle deler av velferdsstaten.

– Det vil ikke være slik at det bedre argumentet vinner frem. Det vil være maktpolitikk og maktkamp. Det finnes folk på ulike nivå som er fornøyd med status quo, og som vil forsvare det bestående. Offentligheten er sjelden ryddig og saklig og korrekt, sier han.

Og hva bør man gjøre dersom man opplever at man havner i en konflikt med arbeidsgiver? Dette kan være spesielt aktuelt for deg som er tillitsvalgt.

– Jeg vil råde den som opplever dette til gå inn i en dialog med





Ytringsfrihetens rettslige vern

- » Ytringsfriheten er forankret i vår øverste rettskilde, Grunnloven, § 100.
- » Ytringsfrihet også en sentral menneskerettighet og nedfelt både i Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen art. 10 og Den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter art. 19.
- » Ytringsfriheten står også sterkt i arbeidslivet, jfr. arbeidsmiljøloven § 1 første ledd bokstav c) og kapittel 2 A om varsling.
- » Ytringsfriheten er hovedregelen, men kan unntaksvis begrenses av lojalitetsplikten arbeidstaker har overfor arbeidsgiver.
- » Lojalitetsplikten er ulovfestet og innebærer at arbeidstaker plikter å avstå fra å utføre handlinger til skade for arbeidsgivers interesser, og plikter å utføre handlinger for å ivareta arbeidsgivers interesser.
- » Retten til å varsle er en slags modifikasjon av lojalitetsplikten, men fremgangsmåten ved varsling må likevel ivareta lojalitetsplikten.

Kilde: Advokatfirma Raugland AS

Malkenes' råd dersom man står i konflikt med arbeidsgiver om grensene for ytringsfrihet

- 1 Husk: Makt er ujevnt fordelt. Å definere grensene for ytringsfrihet er også maktkamp.
- 2 Dokumentér alt du kan.
- 3 Husk at offentligheten også er din venn.
- 4 Skaffe deg politisk støtte.
- 5 Ikke vær redd.

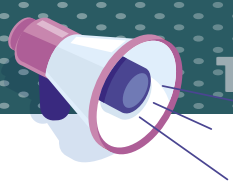
arbeidsgiver for å belyse retten man har til å ytre seg fritt, og verdien av at ulike synspunkter kommer frem, sier advokat Walle-Hansen.

– Det er viktig å være tydelig på at man ytrer seg på egne vegne og man bør alltid tilstrebe en respektfull form og tone. Dersom forholdene tilspisser seg er det et gode å være en del av en fagforening. Da kan man også få råd og støtte i saker knyttet til frie ytringer, sier hun.

Av Anna Tresse
anntre@udf.no



illustrasjon: iStock



Som tillitsvald må du passe på å få registrert vald eller trugslar om vald. Det er viktig for kollegaene dine og for eleven, seier Einar Osnes, mangeårig hovudverneombod i Utdanningsetaten i Oslo. Foto: Privat

Kva gjer du som tillitsvald i valdssaker?

Kva gjer du viss ein kollega kjem til deg og fortel at ho har vore utsett for vald eller trugslar om vald på arbeidsplassen?

Einar Osnes er nyleg blitt pensjonist, men har vore hovudverneombod i Utdanningsetaten i Oslo sidan 2006. Han har og vore realfagslærer og tillitsvald ved Sogn vidaregåande skule. Han meiner skulen i Noreg må ta vald på arbeidsplassen meir på alvor.

– Når det er fare for liv og helse ved

ein byggjeplass blir plassen stengd, men i skulen har me mykje mindre fokus på tryggleik. Det er ofte slik at ein freistar å bortforklare eller bagatellisere kva som har skjedd: «Eleven har det dårleg heime, han har ein vanskeleg periode i livet eller liknande», seier Osnes.

Han meiner at noko av det verste som kan skje er at saka ikkje blir teken på alvor.

– Eg prata ein gong med ein lærar som hadde vore truga med pistol i klasserommet av ein elev i kamuflasjelede. Ho greidde å få pistolen frå guten og den viste seg å vere ein lei-



kepistol, men det var umogleg å sjå før ho hadde den i handa. Ho melde saka vidare til leiar, men dette blei ikkje registrert, fortel han.

Læraren sleit og måtte gå til psykolog i mange år etter hendin- ga. Til slutt tok ho kontakt med Utdanningsforbundet, som ho var medlem av, og spurte om hjelp til å få kompensasjon for det ho hadde vore gjennom.

– Problemet var berre det at saka ikkje var registrert. Då var det heilt umogleg for forbundet å kome nokon veg.

Osnes meiner dette med å få skrevet ned kva som har skjedd er heilt avgjerande for korleis saka blir handsama på.

– Det er ekstremt viktig at ein meldar inn trugslar og vald. Ikkje berre for seg sjølv, men og for elev- en. Når ein elev er valdeleg må han eller ho ha hjelp, seier Osnes.

Her er lista Osnes meiner tillitsvalte må sjekke av på når ein kollega for- tel om vald eller trugsmål om vald:

Kva gjer du som tillitsvald:

- » Ta saka til verneombodet
- » Gå saman med verneombodet til rektor
- » Be om risikovurdering
- » Be om tiltak frå rektor. Det kan vere:
 1. Kartlegg når og i kva slags situasjonar eleven blir utage- rande i?
 2. Kva kan gjerast for at eleven ikkje blir det?
 3. Opplæring av tilsette.
 4. Tiltak som minskar moglege skader. Til dømes fjerne knivar i dei romma eleven er i.
- » Viss rektor ikkje vil setje i verk tiltak: Be om ei skriftleg grunn- gjeving

Vald og trugsmål om vald er ikkje ei privatsak. Det er ikkje den enkelte lærar som skal løyse det. Men alle kan gjere noko. Under har Utdan- ningsforbundet laga ei liste over kva ein skal gjere når ein sjølv kjem opp i ein situasjon eller når ein er vitne til at barn, elevar eller kolle- gaer vert utsett.

Kva gjer vi som kollega når det oppstår ei hending?

Med ein gong

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

Rett etterpå:

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

Når situasjonen har roa seg litt:

- » Meld frå til alle som skal ha beskjed.
- » Registrer eventuelle skadar (yrkesskadar).

Korleis registrere, dokumentere og melde frå?

- » Hugs å melde avvik. Alle episodar skal registrerast på skulen.
- » Skulen/kommunen skal fylla ut rapporteringsskjema, som oppbe- varast på skulen. Det skal even- tuelt sendast kopi til rådmann, politi, hovudverneombod eller andre instansar.
- » Skademeldingsskjema skal sen- dast til arbeidsgivar sitt forsi- kringsselskap.
- » Alvorlege skader skal meldast til Arbeidstilsynet.
- » Melde saka til politiet/bekym- ringsmelding skal sendast til barnevernet.

Av Arun Ghosh
arugh@udf.no



Verneombud på Campus Nesna Gary Hoffman. Foto: Embret Tangen Rognerød.

Unios verneombudpris i 2021: – Samtaler kan snu trenden

I mai 2019 vurderte verneombud på campus Nesna, Gary Hoffman, de psykososiale arbeidsforholdene som så uforsvarlige at han så seg nødt til å beordre arbeidsstans.

Hoffman mener samtaler og medvirkning er nøkkelen til å snu trenden når arbeidsmiljøet er blitt helseskadelig.

– Man må snakke med folk, sier første- lektor på Nord universitet campus Nesna, Gary Hoffman.

Han tok grep, og for den innsatsen ble han tildelt Unios verneombudpris i 2021. «Han har sørget for å sette risikovurdering av arbeids- miljøet på dagsorden, ved behov involvert bedriftshelsetjenesten og Arbeidstilsynet i vernearbeidet, og arbeidet hardt og målret- tet for å ivareta de ansattes arbeidsmiljø og helse», het det i juryens begrunnelse.

Frem til i høst var campus Nesna truet av nedleggelse. Etter noen år med stor usikker- het og høyt arbeidspress slet mange ansatte tungt. I 2019 stengte han studiestedet på grunn av et helseskadelig psykososialt ar- beidsmiljø.

I månedene før hadde man gjennomført un- dersøkelser rundt arbeidsmiljøet, men selv tror han samtalene rundt lunsjbordet var det viktig- ste. Der forsøkte han å være på tilbudssiden.

– Jeg spurte folk: «Skal vi ha et møte?». Og jeg gjorde det klart at jeg var tilgjengelig.

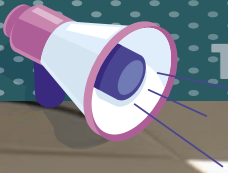
Selv slet han med å sove. Det viste seg at mange kolleger gjorde det samme. Samtidig slet flere med muskelsmerter og hodepine – vanlige symptomer på stress.

– Jeg visste at miljøet ikke var godt. Men det var først da jeg var ute og stilte spørsmål til folk, jeg oppdaget utbredelsen av proble- mene, sier han.

Hoffman mener kombinasjonen av en usikker fremtid og et moderne arbeidsliv, med høye krav til produktivitet og der mye skal måles, gjør situasjonen ekstra sårbar for arbeidstakere.

– Når du føler deg dårlig på jobb, er det veldig ofte strukturene og ikke deg selv som er problemet. Folk har generelt en veldig høy arbeidsmiljømoral og de skammer seg over ikke å kunne jobbe for fullt.

Av Embret Tangen Rognerød
embrog@udf.no



Slik jobber de med vold og trusler

De har tatt tak i vold og utagering mot både lærere og elever med ulike metoder og verktøy. Skoleledelsen mener et positivt elevsyn og en felles forståelse er viktig i arbeidet.

Ytre Enebakk skole i Viken opplever i økende grad elever med høyt stressnivå som de strever med å regulere.

– Vi har hatt flere elever som havner i krise her ved skolen. Vold og utagering dreier seg om elever som av ulike årsaker havner i avmaktssituasjoner, sier rektor Ingelinn Gramstad.

Hun og assisterende rektor Ann Katrin Tiller Halvorsen er enige: Elever som angriper lærere eller medelever, er i stort strev, slik de ser det.

De forteller om en hel rekke hendelser, og at arbeidet med dette har pågått over flere år. På det verste har skolen hatt 180 avviksmeldinger i kategorien vold og utagering. Mange av dem omhandlet materiell vold samt fysisk og psykisk vold. Flere avvik handlet om elever som hadde angrepet lærere og andre elever.

– Elever har brukt fysisk vold som slag og spark mot lærere og elever. Det er også hendelser med psykisk

vold fra enkeltelever i form av trusler og skjellsord både mot lærere og elever, sier rektor.

– Hvordan kan vi håndtere elever i krise?

Måtene skolen jobber på har utgangspunkt i spørsmålet: Hvordan kan vi håndtere elever i krise? For elevene bak volden er ikke slemme barn, de har vansker inni seg. Det er hovedsynet her. Å jobbe med problematikken



på skolen og konsekvensene, er en kontinuerlig jobb som fortsatt pågår.

For bare noen år siden ble elevene som utløste hendelsene egenskapsforklart.

– Vi sa de hadde dårlig oppdragelse eller at de måtte skjerpe seg og ikke være slemme. Vi tenkte straff, utvisning og sterke konsekvenser. Dette har vi snudd. I stedet for å tenke «hva er det med deg?» jobber vi nå ut fra «hva har skjedd med deg?», sier rektoren.

Hun legger til at dette er i tråd med teorien og hjerneforskningen til dr. Bruce Perry, som de fikk kjennskap til via PPT og gjennom boka «Fra uro til ro».

Rektor beskriver elever som kan ha manglende ferdigheter som blir til psykiske handicap fordi de ikke forstår mimikken i andres ansikt eller de sosiale kodene.

– Ansatte skal ikke tåle slag og spark eller å bli snakket stygt til.
– Samtidig må man få erkjennelse av at slik er det på skolen vår og på jobben. Dette har vi jobbet mye med. Hvordan vi skal klare å møte denne erkjennelsen på en god måte, sier Gramstad.

Langvarig prosess

Vold og trusler har skjedd overalt på skolen som har 504 elever fra første til syvende trinn: På uteområder, i korridorer og klasserom. Skoleledelsen har sett at ansatte er blitt alvorlig skadet, noen så alvorlig at skolen har måttet melde fra til Arbeidstilsynet.

– Vi har fortsatt mange utfordringer som vi må orientere oss i. Veien må bli til mens man går. Dette arbeidet er ingen quick-fix, sier Halvorsen.

Hun understreker at det tok tid før ledelse og ansatte forsto at verktøyene de hadde brukt, ikke lenger fungerte. De skjønnte at de måtte ha nye verktøy og få hjelp og støtte fra kompetanse utenfra.

De har tilnærmet seg problemene fra ulike vinkler: Traumebevisst omsorgspedagogikk er en av dem. Der har de støttet seg til forskning på feltet og eksterne fagfolk, og de har hatt seminarer. Verktøyet Circle of security, trygghets sirkelen, er blitt mye brukt. Den gir los til elevens behov, forteller hva signalene elevene gir betyr og hva som kan gjøres for å imøtekomme det de trenger. Metoden bærer med seg både kognitiv terapi og psykoedukasjon.

Et eksternt firma har lært ansatte hva de skal gjøre når akutte situasjoner oppstår. Det dreier seg både om opplæring av pedagogisk håndtering av vold og utagering – og teknikker for å holde og beskytte seg fysisk.

Gramstad og Halvorsen forteller om bredt samarbeid med foreldre, PP-tjenesten, BUP og Barnevernstjenesten, ut ifra elevens behov. Bedriftshelsetjenesten er brukt, ved hjelp av den har skolens ansatte hatt gruppesamtaler og laget strategier. Arbeidstilsynet har hjulpet med å igangsette planer både

Vold mot lærere

- » Lærere på 1.–10. trinn har over fire ganger så høy risiko for å bli utsatt for vold og trusler sammenlignet med andre yrkesaktive. Vold eller trusler om vold kan dreie seg om slag, spark, dytting, lugging eller andre fysiske angrep. (Utdanningsnytt)
- » En rapport fra Osloskolen (2019) viser at antallet tilfeller av vold mot lærere er femdoblet de siste fire år. (Dagsavisen)
- » En undersøkelse fra Respons analyse (2018) på oppdrag fra Utdanningsforbundet viste at 35 prosent av lærerne i barneskolen hadde opplevd fysisk vold fra elever en eller flere ganger siste 12 måneder.

for forebygging og håndtering.

– Mange innmeldte avvik har gitt oss en god oversikt. Den har vi brukt aktivt opp mot kommunen som igjen førte til at vi fikk økte ressurser til en sosiallærer i halv stilling, opplyser rektor.

Fellesforståelse og pedagogikk

De har gått inn for en fellesforståelse av problemene, at alle skal bruke samme språk og begreper som gjør den pedagogiske tilnærmingen til elevene tilnærmet lik.

– Den pedagogiske praksisen har vi måttet endre mye for å imøtekomme elevene i krise. Mange av lærerne jobber nå annerledes i klasserommet enn før, og samarbeidet mellom lærere, spesialpedagoger og miljøarbeidere er blitt tettere.

– Det har vært viktig å bygge opp en forståelse for dette blant ansatte, men også i foreldregruppen, sier rektoren.

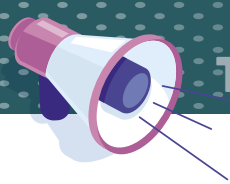
Assisterende rektor supplerer:

– Forståelsen hjelper lærerne til å regulere sitt eget stress, de er blitt bedre på å snu speilet og vite hva som fungerer. Og de kan støtte hverandre mer. Noen foreldre har en god forståelse, og vet at det handler om sosiale prosesser og inkludering.

Elevene får nye funksjoner og oppgaver

Inn i arbeidet trekker Halvorsen også frem et system der elever hjelper elever gjennom ulike jobber på skolen





TRYGGE ARBEIDSPLASSER

Rektor Ingelinn Gramstad (til høyre) og assisterende rektor Ann Katrin Tiller Halvorsen, Ytre Enebakk skole.
Foto: Stig Weston



» som alle elever på 6. og 7. trinn kan søke seg til et par timer i uken.

– Elever i ulike funksjoner er motiverende og miljøbyggende. De kan søke om jobb som blant annet elevmeglere, førsteklassehjelpere, trivselsledere, bibliotekassistenter, være DJ i storefri eller IKT-hjelpere, forteller hun.

– Dette har vi sett svært god effekt av, både på innsats og motivasjon. Det hjelper alle på trivselen, og trivsel gir gode følelser og reduserer stress.

Gramstad sier:

– Med det nye kapittel 9 a i opplæringsloven, og kartleggingsjobb rundt psykososialt miljø på skolen, kom det frem mye fra elever om hvordan de opplevde utagering fra medelever. Vi fikk raskt løftet frem hvordan det påvirket medelever.

Begge er tydelige på at utfordringene har hatt og har mange sider.

– Vi har opplevd at både lærere og elever har vært redde for å komme

på skolen – en konsekvens av at vi i perioder ikke har greid å hjelpe elevene i krise godt nok. Avmaktsfølelsen kan spre seg rundt i et system, sier Halvorsen.

Pandemien med restriksjoner har kommet på toppen av arbeidet. Det har vært ekstra utfordrende. Til andre skoler som står i de samme utfordringene og ikke vet hvor de skal ta tak først, sier Halvorsen:

– Start med en erkjennelse av vanskene, og anerkjenn hvor vanskelig

det er for både lærere og elever. Bygg laget til å se at dette står vi sammen om å løse. Det er første steg.

Av Vigdis Alver
vicalv@udf.no



PODKAST OM VOLD OG TRUSLER

Skann QR-koden og hør vår podkast «Lærerrrommet» om hvordan skolen kan jobbe med vold og trusler.

– Trenger mer ressurser

– Økte ressurser kunne gitt elevene mye bedre hjelp enn de får i dag.

Det sier lærer og arbeidsplassutvalgt Atle Hindenes Børresen ved Ytre Enebakk skole.

– Til tross for pågående, langsiktig arbeid, trenger vi fortsatt å løse de reelle problemene. Der er vi ikke ennå. Elever som formelig skriker etter hjelp, må få den hjelpen de fortjener, mener han.

– Både lærere og andre ansatte melder om at de opplever vold, på en eller annen måte, på jobb. Noen er usikre på hvor lenge de orker å stå i en slik arbeidssituasjon, men jeg kjenner ikke til noen som er redde for å komme på jobb.

Børresen synes det er bra at slike problemer ved skolen er blitt tatt opp eksplisitt, og at det anerkjennes og prates om at lærere blir utsatt for vold:

– Mye av det vi gjør nå ved skolen er bra og langsiktig arbeid. Vi lærere etterlyser

likevel hjelp til hva vi konkret skal gjøre i klasserommet når utageringen og krisen skjer. Det dreier seg svært ofte om antall kompetente ansatte tilgjengelig til å hjelpe, men også om manglende eller mangelfullt tilbud utenfor det ordinære klasserommet.

Børresen peker på at det skolen sliter med er blitt enda mer prekært på grunn av et ekstra høyt sykefravær under koronaen.

– Skoleeier gir ikke skolen nok ressurser til at vi kommer oss ut av den negative spiralen.

Den tillitsvalgte mener det fåtallet elever det er snakk om trenger hjelp ut over skolens ordinære ressurser og handlingsrom. Han understreker at det også er andre elever i klasserommet:

– Også de kan oppleve uro og redsel, og trenge støtte.

Som tillitsvalgt har han vært involvert i



Atle Hindenes Børresen. Foto: Privat

ulike prosesser i det pågående arbeidet. Han sier han ikke vet om alle lærere føler seg involvert i dette, men lærerne er trygge på at de har ledelsens støtte.

– Det har kommet tydelig frem i medarbeiderundersøkelser, sier Børresen.

Av Vigdis Alver
vicalv@udf.no



SKANN QR-KODEN
OG LES MER

PS! Hvordan å drive påvirkningsarbeid overfor kommuneadministrasjonen og lokalpolitikere, om prioriteringen av økonomiske ressurser, er en sentral oppgave for tillitsvalgte lokalt. På våre nettsider finner du mer om hvordan dette kan gjøres.



Fem trinn til et trygt arbeidsmiljø

Denne femtrinnsprosessen kan forebygge vold og trusler mot deg og dine kolleger i skole og barnehage.

1. Kartlegg farene

Kartlegging vil gi arbeidsplassen oversikt over utfordringer med vold og trusler. Det er arbeidsgivers ansvar å kartlegge og å risikovurdere, men tillitsvalgte og verneombud skal være pådrivere i dette arbeidet. Den enkelte arbeidstaker har også plikt til å engasjere seg i prosessene og tiltakene som blir satt i gang.

Det første en må gjøre er å kartlegge farene, det vil si å gå gjennom arbeidet og oppgavene som skal utføres og spørre seg hvor og i hvilke typer arbeidssituasjoner arbeidstakerne kan bli utsatt for vold og trusler. Dette vil gi virksomheten en kontinuerlig oversikt over hvor store utfordringer en har til enhver tid.

Vi foreslår følgende:

- » Skaff oversikt over arbeidet og oppgavene som skal utføres.
- » Finn ut hvor arbeidstakerne potensielt kan bli utsatt for vold og trusler.
- » Finn ut hvilke typer arbeidssituasjoner som arbeidstakerne potensielt kan bli utsatt for vold og trusler i.

2. Risikovurder

Ta utgangspunkt i kartleggingen og vurder risikoen, det vil si sannsynlighet og konsekvens for å bli utsatt for vold og trusler.

Vi foreslår følgende, tre hovedspørsmål:

- » Hva kan gå galt?
- » Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
- » Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?



For å unngå vold og trusler på arbeidsplassen må en ha et systematisk arbeid på området.
Foto: Samfoto/NTB scanpix

3. Planlegg tiltak for forebygging, håndtering og oppfølging

Med utgangspunkt i utført kartlegging, risikovurdering må det planlegges tiltak for å forebygge, håndtere og følge opp hendelser.

Vi foreslår følgende:

Handlingsplan og rutiner

1. Foreslå forebyggende tiltak.
2. Avklar roller og ansvar.
3. Alle ansatte må få skolerings.
4. Sett av tid til å diskutere arbeids-, skole- og barnehagemiljø.
5. Sett av tid til å gjennomføre forebyggende tiltak.
6. Bestem hvilke møter dette skal være tema på.
7. Sett av tid til å øve på mulige situasjoner («skrivebordsøvelser»).
8. Sett av tid til å evaluere forebyggende tiltak og prosess.

Handlingsplanen må også informere om hvordan:

- » sikre at alle ansatte vet at det skal meldes avvik og hvordan det gjøres.
- » sikre at alle ansatte kjenner til og følger opp handlingsplanene.

- » informere foreldrene om barnehagens/skolens mål for handlingsplanene.
- » involvere barn og elever i arbeidet med å skape et miljø uten vold og trusler.

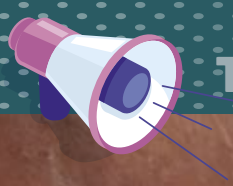
4. Iverksett tiltak

Iverksett de planlagte og aktuelle tiltakene, både for å forebygge og for best å kunne håndtere hendelser som måtte oppstå. Det er viktig at ledelsen involverer alle ansatte i dette arbeidet, og at alle tar ansvar for å gjennomføre tiltakene.

5. Evaluer og kartlegg på nytt

Evaluer i hvilken grad tiltakene har ført til ønskede endringer. Hvis ikke, er det nødvendig å justere planer og tiltak, og iverksette igjen.

Endringer i arbeidshverdagen innebærer jevnlig arbeid med denne 5-trinnsprosessen. Dette gir oversikt over utfordringene, nødvendige tiltak og hvordan de virker, noe som igjen bidrar til et godt forebyggingsarbeid og som gjør lærerne bedre rustet til å møte krevende hendelser.



TRYGGE ARBEIDSPASSER

Når barn og unge utøver vold og trusler, handler det alltid om noe. Det finnes ikke vanskelige barn, men barn som har det vanskelig. Det sier både forskningen og oppsummert kunnskap fra barn og unge. Illustrasjonsfoto: Wavebreak-media / Mostphotos





Sint utenpå, vondt inni

Kunnskap om toleransevinduet, hjerneutvikling og stress er nyttig når man skal forstå hva som ligger bak elevs utagerende adferd. Det kan også bidra til å forebygge og reparere når uønskede hendelser skjer. Barn og unge gjør nemlig alltid så godt de kan.

I 2020 ga Kunnskapscenteret Forandringsfabrikken ut rapporten «Sint utenpå, vondt inni». Funnene er basert på samtaler med 100 barn og unge fra hele landet som selv har erfaring med å bruke vold og trusler mot andre barn og voksne.

Hovedbudskapet i rapporten er at vold og trusler er uttrykk for noe som er vondt. De fleste barna i undersøkelsen har opplevd vonde ting i oppveksten, som å vokse opp i fattigdom, med rus, vold eller seksuelle overgrep. Det kan også handle om en opplevelse av ikke å passe inn eller bli likt, på skolen eller i livet ellers. Mange har manglet ord for disse følelsene, og det har dermed kommet til uttrykk gjennom vold og trusler.

– Ingen av barna vil bruke vold, de vil bli stoppet, men det handler om hvordan man gjør det, sier Dania.

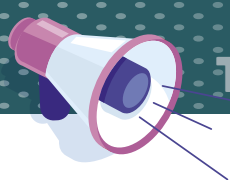
Hun er en av «proffene» i Forandringsfabrikken. En proff er et barn eller en ungdom som er med og gir råd til et system de har erfaring med.

– Barna vet at det ikke er greit å bruke vold og trusler. Vi må huske at de er nødt til å leve med de tingene de har gjort. Lærere og andre må huske at ingen av disse barna vil være slemme, og at de elevene som bruker vold har ulike grunner som har satt seg fast inni dem, sier hun.

Barn gjør så godt de kan

De siste par tiårene har det kommet mye forskning på hvordan hjernen er *bruksavhengig*, det vil si at hjernen vår bygges av erfaringer. I tillegg finnes det omfattende kunnskap om hvordan traumer, omsorgssvikt, manglende tilknytning og stress påvirker hjernen og barns oppvekstvilkår.

Psykolog og Harvard-professor dr. Stuart Ablon oppsummerer denne kunnskapen i læresetningen: *Barn gjør alltid så godt de kan, ut ifra sine forutsetninger*. Med andre ord: Det finnes ikke vanskelige barn, men barn som har det vanskelig. >>



» Forbundsnytt kontakter fagleder ved RVTS Sør, Heine Steinkopf, for å få utdypet dette. Han er utdannet spesialist i klinisk barne- og ungdomspsykologi.

– *Hva ligger egentlig i utsagnet «Barn gjør alltid så godt de kan»?*

– Det er et verdimeessig utgangspunkt. Vi spør oss selv: Hva skal vi gjøre med voldelige barn i skolen? Da kan vi enten gå rett på tiltakene og si at vi må iverksette X, Y, Z. Alternativt kan man først undersøke hvordan vi forstår disse barna, og på hvilke måter dette barnet og dets oppførsel berører meg som voksen, sier Steinkopf.

Kanskje har du opplevd det selv? Når du står overfor et barn eller en ungdom som er sint, frekk, eller oppleves farlig; hva skjer med deg som voksen da?

– Alle som har vært i veldig presede situasjoner har nok kjent på de samme følelsene, at man for eksempel kan bli så sint at man får lyst til å «ta» noen ordentlig, sier Steinkopf.

Han sier at oppgaven da blir å reflektere rundt denne ryggmargsrefleksen. Hvordan kan man reagere istedenfor, ut ifra en forståelse av hva man tror barnet strever med?

Indre arbeidsmodeller

For å få en fyldigere forståelse av dette, er det nyttig å kunne noe om

begrepene «indre arbeidsmodeller» og «toleransevinduet».

– Vi har alle ulike modeller for hvordan vi tenker verden fungerer og henger sammen, forklarer Steinkopf.

– Møter vi andre mennesker med åpenhet og tillitsfullhet, eller med mistenksomhet og en avventende holdning? Ulike barn vil ha ulike forestillinger om hvordan verden er, basert på hva de har lært og erfart så langt i livet. Er voksne snille eller slemme? Vil de hjelpe meg eller ikke? Må jeg være forsiktig eller ikke? Hvordan kan jeg unngå straff? Smerte? Skam?

Barn og unge som har erfart at voksne egentlig ikke vil dem vel, vet ikke hvordan de skal møte voksne som om de er snille. Det er dette som ligger i utsagnet «ut ifra deres forutsetninger». Barnet vil med andre ord se på den voksne som en skummel person inntil man har klart å bygge nok tillit og bevist det motsatte.

Steinkopf understreker at denne måten å møte verden på ikke trenger å handle om traumer eller alvorlige ting. Det kan også handle om foreldre og voksne som av mange ulike grunner ikke makter å møte barnet på det de trenger.

Toleransevinduet

Et annet nyttig begrep er toleransevinduet (se figur under). Det er et bilde på ens aktiveringsnivå, altså

hvor stresset eller rolig man er. Vi har alle et toleransevindu; er vi midt i vinduet, er vi rolige og til stede. Da kan vi lytte, ta inn kunnskap og er generelt passe aktiverte. Så skjer det *noe* som får oss ut av vinduet.

– Stort sett er det følelser som får deg ut av vinduet, og ofte er det redsel. Vi pleier å si at da handler du uten en kaptein som styrer skuta. Du mister roen og styringen, fornuften er vekk, og du handler på refleks basert på det du har lært fra før. Har du mye erfaring med å være sint og rope når du er redd, så gjør du det. Dette er automatiske innarbeidede forsvarsrespons, sier Steinkopf.

Han forklarer videre at man kan gå både over og under toleransevinduet sitt. Er du overaktivert, opplever du mye stress og går inn i en «fight or flight»-modus; du kjemper ved å rope eller være truende og voldelig, eller du flykter fra hele situasjonen.

– Et barn som ser sint og slem ut utenpå, er ofte et livredd barn på innsiden, påpeker Steinkopf.

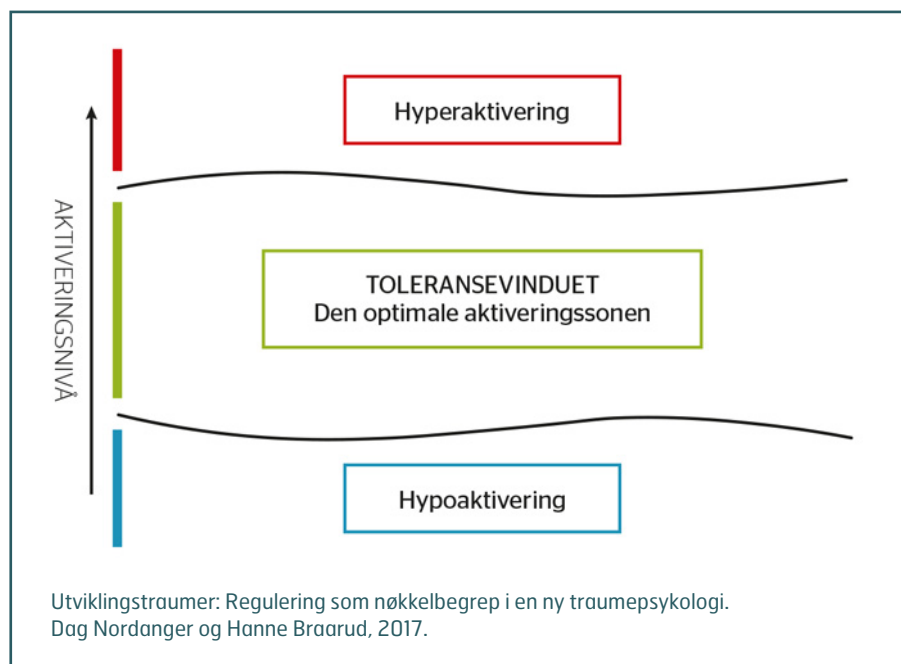
Er man derimot underaktivert, kan man bli passiv, apatisk og fjern. Utenifra kan det se ut som om man er lat, likegyldig og ikke til stede, men det som egentlig skjer er at stressnivået er så høyt at kroppen «skruer seg av».

Hvert enkelt barn er forskjellig

Nettopp fordi både de indre arbeidsmodellene og toleransevinduet hos barn er så forskjellige, ut ifra hvilke opplevelser de har med seg fra livet så langt, skal man ikke gå rett på tiltak i møte med et barn som utagerer. Man må bli kjent med både sine egne reaksjoner og med barnets reaksjoner.

– Disse barna må med andre ord lære hvordan de skal være i en trygg og god relasjon til læreren. Det kan de ikke lære på noen annen måte enn å få gjentatte opplevelser som bekrefter at læreren er snill og vil dem vel, sier Steinkopf.

Steinkopf presiserer at relasjonsbygging ikke bare handler om å være snill på en ettergivende måte. Helt vanlige, normale og fornuftige grenser skal man ha. Det som er viktig er å ha et bevisst forhold til hvorfor





Heine Steinkopf. Foto: Eva Dønnestad

«ET BARN SOM SER SINT OG SLEMT UT UTENPÅ, ER OFTE ET LIVREDD BARN PÅ INNSIDEN.»

Heine Steinkopf, RVTS Sør

man skal ha grenser, hvorfor akkurat disse, når skal man sette dem, samt hva det handler om for ens egen del som voksen.

Hva skjer inni deg?

Denne forskningskunnskapen går hånd i hånd med erfaringskunnskapen fra barn og unge selv. Forandringfabrikken fremhever at dersom man møter barnet med spørsmålet: «Hva skjer inni deg?» istedenfor: «Hva er galt med deg?», endrer det noe helt grunnleggende i hvordan vi møter og kan hjelpe barnet.

– Dersom vold forstås som «smerteuttrykk» heller enn «adferdsproblem», viser den voksne at den forstår at volden er et uttrykk for noe vondt inni barnet, og at det ikke er et problem med barnet. Det gir et helt annet utgangspunkt til å forstå hva som skjer og hjelpe barnet, sier Dania.

Både Forandringfabrikken og RVTS Sør fremhever at voksne må «oversette» barns adferd og finne ut av hva det egentlig handler om. Eller for å si det med Astrid Lindgren: Varför gör hon på detta viset?

De fleste uforståelige reaksjoner er nemlig normale reaksjoner på unormale situasjoner.

Følelser på agendaen

– Samtidig er det er jo forskjell på en

åtte-åring som slår og klyper, og en 17-åring med kniv i lommen?

– Vi må tenke at det handler om noe inni barn når de gjør dumme ting uansett alder, sier Dania. Hun påpeker at når en 17-åring går med kniv i lommen, har det ofte startet lenge før.

– Den 17-åringen med kniv i lommen var kanskje en gang den åtteåringen som slo og kløp. Klarer vi å møte 17-åringen trygt nå, klarer vi kanskje å slippe at den blir 21-åringen som knivstakk.

Dania poengterer at skolen har en svært viktig rolle i å fange opp elever som ikke har det bra. Barn bruker store deler av livet sitt på skolen, og da er det helt avgjørende at det er trygt i klassen og med læreren. Skolen må være et sted det er normalt og naturlig å snakke om følelser, sier hun.

– På den måten kan barn lære å sette ord på følelsene sine når noe blir vondt, og lære at det er helt greit å kjenne på de forskjellige følelsene. Da kan det bli lettere for barn å si ifra med ord når ting blir strevsomt, istedenfor å bruke vold eller trusler.

Steinkopf er enig i dette. Han påpeker at dersom det er en akutt farlig situasjon, må den selvsagt håndteres med det som trengs av politi eller barnevern. Men både før og etter en hendelse må man begynne med forståelsen: man må forstå av eleven som utagerer er *følelsesaktivert*.

Ingen enkle løsninger

– Samtidig står man der som lærer med kanskje 30 barn i klassen som alle trenger ulik oppfølging og tilpasset opplæring. Forventer vi for mye av lærere?

– Det er et helt betimelig spørsmål, og man trenger absolutt ikke å være psykologen til barnet. Samtidig er det sånn at barn er utstyrt med et fantastisk sensorsystem som plukker opp alt; hva du som lærer sier, stemmeleie, blikkontakt, kroppsspråk, og så videre. Dette er det som er med på å bygge tillit og skape gode menneskemøter, sier Steinkopf.

– Dette er unektelig ikke så veldig enkelt?

– Det stemmer, og vi kan ikke snakke om denne tematikken som om det finnes enkle svar. Løsningen ligger nemlig ikke i barnet, eller hos noen andre som sitter på et eller annet kontor langt bort fra situasjonen. Løsningen ligger hos de voksne og den skolekulturen man er en del av. Det kan være både ubehagelig og vanskelig å ta innover seg.

Et ledelsesansvar

Det er ikke den enkelte lærer som skal stå alene med ansvaret, understreker seniorrådgiver i Utdanningsforbundet, May-Britt Heimsæter. Hun slår fast at det er et ledelses- og arbeidsgiveransvar å sikre at lærere er i stand til å møte elevene på en god og trygg måte.

– Ingen lærer skal måtte oppleve at man står alene i så tøffe situasjoner. Her er det mange som må bidra, og både skoleeier og skoleledelsen er nødt til å ta sitt ansvar. Det må også finnes nok ressurser og et støtteapparat som kan bistå og som er tett på både elevene og lærerne, sier Heimsæter.

Et eksempel på en skole som har jobbet godt med skolekulturen er Ytre Enebakk skole i Viken som du kan lese om på side 8.

Og så kan det jo selvsagt skje: Vi voksne sprekker. Det skjer jo fra tid til annen, at vi mister kontrollen og reagerer følelsesmessig. Hva da?

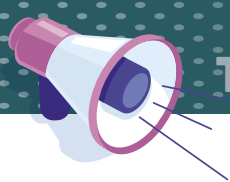
– Det er jo kjempenaturlig. Vi voksne har også et toleransevindu som vi kan gå ut av. Vi tipper også over! sier Steinkopf.

– Da går det helt fint å si unnskyld. Det kan faktisk være noe av det mest potente og tillitsbyggende man kan gjøre.

Straff skyver barn vekk

Ifølge rapporten «Sint utenpå, vondt inni» er det viktigste rådet til skoler og lærere fra barn og unge som selv har utøvd vold og trusler, å unngå å gi barn konsekvenser i form av straff





Dania er en av «proffene» i Forandringsfabrikken.

Foto: Morten Brun

» når de har brukt vold eller truet.

- Med konsekvenstenkningen som finnes i skolen i dag så skyver man barn vekk, sier Dania.

Det handler ikke om at man ikke skal stoppe barn, minner hun om. Barn vet at det de gjør ikke er greit og de vil bli stoppet, men det handler om hvordan man stopper dem. Man kan jobbe med å få barnet til å slutte å bruke vold eller trusler, men hvis man ikke får jobbet med *grunnene* til at barnet gjør som det gjør, finner det bare andre måter å vise at det har det vondt på.

- Når barn og unge blir møtt med konsekvenser som anmerkninger, kjeft, sendt på gangen eller til rektor, eller at det ringes hjem, så kjennes det som at de voksne ikke forstår at det handler om noe inni barnet. Da blir det vanskelig å beholde tillit til voksne, forklarer Dania.

Det får følger også senere i livet, påpeker hun.

- Ungdom som er i konflikt med loven og gjør kriminalitet svarer tydelig at skolen er kjempeviktig for hvordan de tenker om voksne. Når de er blitt møtt med konsekvenser fra de var små, har mange tenkt at voksne ikke vil dem godt, og det er

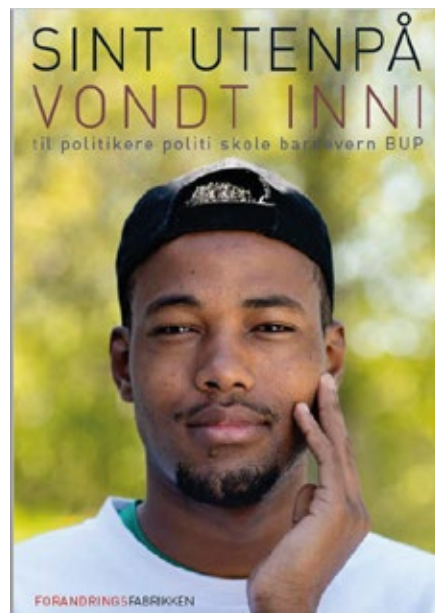
blitt vanskelig å få hjelp av voksne senere.

Barn er motiverte til å gjøre det bra

Heine Steinkopf fra RVTS Sør understreker at valget mellom å bruke konsekvenspedagogikk eller ikke også er et verdimeslig valg.

- Konsekvenspedagogikk går ut på at frekvensen av en adferd øker hvis konsekvensen er positiv. Det er et teorigrunnlag basert på dyreforsøk, altså på mus og rotter i bur. Det har gitt opphav til en hel rekke adferdsanalyser og «metoder» i skolen for å motivere barn og unge til en bestemt type adferd som vi voksne vil ha, og skremme eller straffe dem bort fra såkalte negative adferder, sier han.

- Så spørsmålet er ikke nødvendigvis: *Virker konsekvenser?* På noen barn så virker det. Men spørsmålet er heller: *Er det nødvendig?* Der er svaret nei. Barn og unge vil nemlig så veldig gjerne være snille og at voksne skal like dem. Når de så ikke klarer å oppføre seg, er det noe som står i veien for det. Det handler om evne, ikke vilje.



Om rapporten «Sint utenpå, vondt inni», Forandringsfabrikken (2020)

Undersøkelsen SINT UTENPÅ, VONDT INNI er kunnskap direkte fra 101 barn i alderen 13–20 år. De er fra Oslo, Viken, Trøndelag, Vestland, Rogaland, Agder, Troms og Finnmark samt Møre og Romsdal. De er invitert i samarbeid med skoler, utekontakten, uteseksjonen, barnevernstjenester, SLT og politi.

Alle barna bestemte selv om de ville delta og om de ville snakke i grupper eller alene. De fleste ble snakket med to ganger, for at de skulle få muligheten til å gå i dybden etter å ha tenkt mer på spørsmålene. Tilretteleggeren var tilgjengelig for barna i etterkant for å støtte og svare på ting, ved behov.

Hvordan forklares vold:

Barna som har deltatt har brukt vold som å slå, sparke, kløre, kvele, slåss, ranet, truet og brukt kniv. Dette er blitt gjort mot både voksne og andre barn. De voksne har vært offentlige ansatte, ukjente eller noen i familie eller omgangskrets. Fokuset i undersøkelsen har ikke vært på annen kriminalitet, som salg av rus, stjeling og hæverk.

Da er vi altså tilbake til dr. Stuart Ablons læresetning: Barn gjør alltid så godt de kan, ut ifra deres forutsetninger.

Av Anna Tresse
anntre@udf.no



Høg lyd ei helse- utfordring

Eit barneskrik kan komme opp i 115 desibel. Det har same lydstyrke som ei motorsag eller ein rockekonsert.

I følgje Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) oppgjev ein av fem tilsette i barnehagar og SFO at dei blir utsette for sterk støy i løpet av arbeidsdagen. Sektoren er på femte plass over dei næringane i Noreg som er mest utsette for støy, og er den einaste «velferdssektoren» på topp ti-lista. Øvst tronar sjø- og luftfart, tett etterfølgd av anleggsverksemdar.

Grense: 85 desibel

Seniorrådgjevar i Utdanningsforbundet, May-Britt Heimsæter, påpeiker at desse næringane ofte har ulike tiltak som

Gode tips:

- » Dersom du er usikker på akustikken i barnehagens lokale, kan du ta kontakt med Hjelpemiddelsentralen i fylket ditt. Dei har instrument som kan måle etterklangstida i lokala og kan gje råd om lydisolerande tiltak.
- » Sikre gode samtalerutinar og at belysninga er god nok. Dersom du ønsker kontakt med ein person, ikkje rop, men gå bort til hen.
- » Filtknottar til stol- og bordbein, voksduk på borda, bilete og tekstilar på veggane, samt tallerkenar og bestikk i plast kan bidra til å dempe lyden.
- » Filt med lim under kan kjøpast i me-tervis. Kan blant anna limast i kassene der Lego-klossane oppbevarast.
- » Del barna inn i små grupper når aktivitetar skal gjerast.
- » Prøv med støyfrie soner deler av dagen.
- » Kjøp ein lydsmålær frå HLF. Sjå nettbutikk.hlf.no

Kilde: Hørselshemmedes Landsforbund

hørselsvern for å redusera skadeverknadar av høg støy. Det kan ein ikkje bruke i barnehagane og i SFO. Grensa for arbeidslivets krav om hørselsvern går ved 85 desibel. Eit barneskrik overstig den grensa med god margin.

Høg lyd kan vere ei utfordring for både vaksne og barn, og kan i verste fall føre til helseplager. Nesten ein av fire tilsette i barnehage og SFO oppgjev at dei er plaga – i varierende grad – av nedsett hørsel eller øyresus. 11 prosent av desse oppgjev at plagene heilt eller delvis skuldast jobben. Også stress, muskelspenningar, hovudpine, søvnevanskar og redusert trivsel kan vere blant plagene.

Finst tiltak

Heldigvis finst det tiltak ein kan sette i verk for å gjere både barn og vaksne meir støybevisste. Nyleg har Hørselshemmedes Landsforbund (HLF), i samarbeid med Utdanningsforbundet, PBL og Fagforbundet, lansert tre filmar om Skriketrollet. Skriketrollet er eit troll som bur i barnehagen og er var på lydar, og er eit pedagogisk hjelpemiddel for å redusere skadeleg

støy i barnehagen.

Så langt er over 2300 skriketroll tekne i bruk i barnehagar i heile landet.

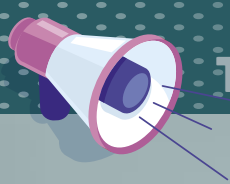
I IA-avtalen har barnehagar fått et eget bransjeprogram. Bransjeprogrammet tek utgangspunkt i kva forskning viser har innverknad på sjukefråværet, og lyd og hørsel er eit tema som vert trekt fram. I det nye IA-verktøyet BarnehageHMS er dette eit av 13 arbeidsmiljøtema. Verktøyet «En bra dag på jobb» har og dette som tema.

I faktaboksen finner du ein rekke andre tips til moglege tiltak som kan hjelpe på lydnivået i barnehagen din. Dersom barnehagen har økonomi til det, kan ein gå til innkjøp av lydmålararen «Lydia». Ved hjelp av trafikklýsfargar, viser Lydia kor høg lyd det er i rommet.

Les meir og finn fleire ressursar på

- » godlydibarnehagen.no
- » barnehageHMS.no
- » enbradagpajobb.no.

Av Anna Tresse
anntre@udf.no



Trange kontorer er noe altfor mange lærere opplever.
Foto: Tom Egil Jensen



Er kontorplassene tilfredsstillende?

Mange lærere, og enda flere barnehagelærere, forteller om mangelfulle kontorplasser. Visste du at Arbeidstilsynet sier at du har krav på den samme plassen som alle andre yrkesgrupper?

En av mange utfordringer for tillitsvalgte er kollegenes arbeidsforhold. Svært mange lærere i barnehager og skoler har for dårlige kontorforhold, med mangelfull plass, ventilasjon, lysforhold – og ikke minst muligheten for å jobbe i rolige forhold. Vit da at det ikke er slik det skal være. Arbeidstilsynet påpeker nemlig følgende, som også gjelder for deg som jobber i skoler og barnehager:

- » Hver kontorplass bør ha et gulvareal på minst seks kvadratmeter, ikke fire kvadratmeter slik normen var frem til 2005. Dette gjelder både enkeltkontorer og felleskontorer eller kontorlandskap. Møterom, stillerom, ganger og lignende skal ikke tas med i beregningen av dette arealet.
- » Hvis mindre enn seks kvadratmeter

skal godtas må en totalvurdering innebære at kontorplassen fortsatt er fullt forsvarlig og gir plass til gode og varierte arbeidsstillinger og bevegelser.

Flere kompenserende tiltak spiller i så fall inn, for eksempel skal du ha:

- » Umiddelbar nærhet til vrimleareal eller stillerom.
- » Godt faglig fundert og bevisst utforming og innredning av selve arbeidsrommet.
- » Merk ellers at krav i loven til spiserom/pauserom, dagslys, utsyn, ventilasjon med videre aldri vil kunne begrunne avvik fra normen.

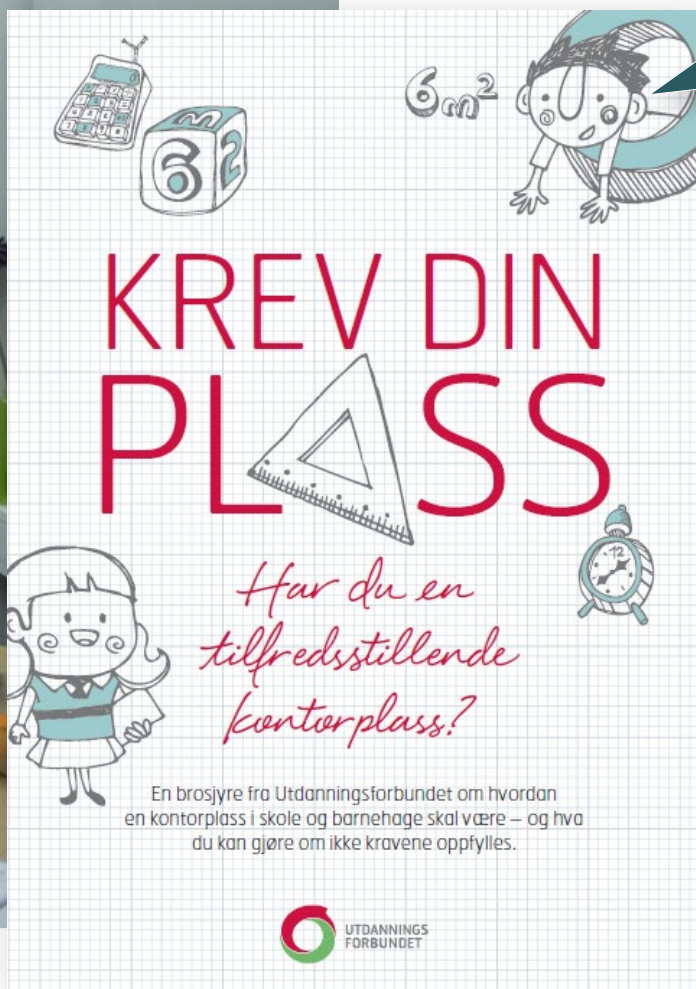
Klima, lys og andre forhold

Arbeidsplassforskriften sier videre at «arbeidsplasser skal være di-

mensjonert, innrettet og tilpasset arbeidets art, arbeidsutstyret og den enkelte arbeidstaker». Det innebærer blant annet at du skal kunne arbeide komfortabelt, og at det tas hensyn til «arbeidets art». Det vil i praksis si at du må kunne jobbe uforstyrret og konsentrert.

Plassen din skal også være tilgjengelig når du trenger den, og den skal være praktisk. Du skal ha lett tilgang til egne arbeidsaker, som egne bøker og annet arbeidsverktøy, samtidig som det skal være PC og telefon i umiddelbar nærhet.

Kontorplassen skal ha tilfredsstillende klima med hensyn til temperatur, fuktighet, trekk, luftkvalitet og sjenerende lukt. Den skal selvsagt også være beskyttet mot giftige og/eller helsefarlige stoffer.



SKANN QR-KODEN
og last ned brosjyren
Krev din plass

Du kan lese mer om hvordan skal kontorplassen din være utformet på våre nettsider, eller skanne QR-koden øverst på siden og laste ned brosjyren.

handlingsplan for hvordan dere skal få funksjonelle og bekvemme kontorplasser. Oppfølging av planen og iverksetting av tiltak er arbeidsgivers ansvar.

Det er viktig at du sender avviksmelding til lederen din. Det skal finnes et elektronisk avvikssystem på arbeidsplassen din. Skjemaet finner du også på udf.no. Verneombud eller tillitsvalgt kan bistå deg hvis du er i tvil om hvordan du skal melde avvik. Husk at melder alltid skal ha tilbakemelding på saksgangen når et avvik er rapportert.

Hvis verneombud, tillitsvalgt og leder (styrer/rektor) er uenige om kravene er oppfylt, må Arbeidstilsynet kontaktes.

Blir ikke forholdene utbedret til tross for enighet? Meld saken på nytt til øverste leder (rektor/styrer)! Blir kontorplassen fortsatt ikke utbedret må verneombudet eller tillitsvalgt ta saken videre til hovedverneombudet eller arbeidsmiljøutvalget (AMU) – og eventuelt Arbeidstilsynet. Dette kan bli en tidkrevende prosess, men ikke gi opp!

Av Marius G. Vik
marvik@udf.no

Det er dessuten viktig med tilfredsstillende belysning – hver kontorplass skal ha både dagslys og utsyn. For å oppfylle dette kravet bør ingen faste arbeidsplasser ligge mer enn ti meter fra et vindu.

Verneombud og/eller tillitsvalgt bør be om et møte med øverste leder på arbeidsplassen din, vanligvis rektor/styrer.

Verneombud og/eller tillitsvalgt og øverste leder bør så lage en

Hva hvis kontorplassen ikke oppfyller kravene? Dette kan du gjøre:

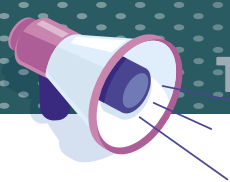
Ta først kontakt med din nærmeste leder. Om dette ikke fører frem, må du ta initiativ til følgende formelle prosesser:

Kontakt verneombudet. Vurdering av kontorplasser er i hovedsak et arbeidsmiljøspørsmål, og ligger derfor innenfor verneombudets oppgaver. Arbeidstilsynet vil også være behjelpelig om du lurer på noe.



SKANN QR-KODEN
og se filmen!

Vi har laget en video om hvordan kontorarbeidsplassen din skal være.



Krevende situasjon for ledermedlemmer

Mange ledere i skoler og barnehager er overarbeidet etter to år med korona. Ledere har et ansvar for å holde seg innenfor selv så langt det går. Men det fjerner ikke ansvaret fra arbeidsgiverne.

– Altfor mange steder opplever dessverre ledere i skoler og barnehager ikke å ha trygge og helsefremmende arbeidsplasser. Mange har aldri fri og jobber døgnet rundt, sier Espen van der Hoeven, lederrepresentant i fylkestyret i Rogaland.

– Våre hovedtillitsvalgte er bekymret for lederne.

Dette begeret var fullt allerede før korona, sier

Torill Beitdokken, som er nestleder i Utdanningsforbundet Innlandet og kontaktperson for ledere.

De tegner begge et bilde av en situasjon der arbeidsoppgaver knyttet til koronasituasjonen er kommet på toppen av en allerede travel hverdag.

– Lederne våre vil stå løpet ut, og de biter tennene sammen. På mange måter er de også forpliktet til å være trygghetspersoner med all bekymringen som knytter seg til smittesituasjonen. Men det finnes en grense for hvor langt man kan strekke seg, sier van der Hoeven.

Opplever høyt arbeidspress

Sentralt lederråd i Utdanningsforbundet, der både Beitdokken og van der Hoeven sitter, har arbeidet med å finne løsninger på hvordan Utdanningsforbundet kan jobbe for å redusere det høye arbeidspresset blant ledere også før pandemien brøt ut.

– Det ble gjort mange tidsbrukundersøkelser i barnehager og skoler før pandemien som viste at ledere opplever å ha for liten tid til pedagogisk ledelse. Under koronaen er dette problemet blitt forsterket ytterligere, sier leder i Utdanningsforbundets lederråd Tormod Korpås.

Ledere i skoler og barnehager er



Espen van der Hoeven, lederrepresentant i styret i Utdanningsforbundet Rogaland. Foto: Privat

ofte unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, men dette betyr likevel ikke at de ikke skal ha en forsvarlig arbeids situasjon, understreker Beitdokken.

– Prinsippet om en trygg arbeidsplass gjelder også når du er unntatt reglene om overtid. Men arbeidstiden kan være en vanskelig balansegang for mange ledere: På den ene siden

skal du kunne styre din egen arbeidstid, men på den andre siden blir du styrt av kravene du skal levere på, sier Beitdokken.

Som kompensasjon for et høyt arbeidspress har ledere som er innplassert under kapittel 3 i KS krav på inntil ti såkalte lederdager. Men det er få som i realiteten har muligheten til å ta ut så mange fridager i tillegg til ferie.

– Det mange spør seg, er: Når i all verden skal vi få tatt ut all denne overtiden? sier van der Hoeven.

Ukjent omfang av overtid

Omfanget av overtiden blant lederne er uklart fordi det er opp til dem selv å holde oversikt. Men både Beitdokken og Van der Hoeven kjenner til eksempler på saker der ledere har jobbet flere hundre timer for mye i fjor uten å få kompensasjon.

Det kan også være en utfordring å få tilstrekkelig kompensasjon i de tilfellene ledere får tilbud om dette. En rektor i Innlandet, som har dokumentert 450 timer med overtid i fjor uten kompensasjon,

fikk beskjed om at de ti lederdage, som han ikke har fått tatt ut, kan bli omgjort til ferie og at han kan få utbetalt lønn for disse ti dagene. Men dette tilsvarer 75 timer (ti ganger 7,5 timer) og ikke 450 timer, påpeker Beitdokken.

– Det oppstår en gråsone fordi regelverket er til for at ledere skal styre arbeidstiden selv. Men sånn de siste årene har vært må du jobbe så mye at du ikke har overskudd til å reflektere over hvor mye du jobber før etterpå. Vi må bevisstgjøre arbeidsgiverne om dette, sier van der Hoeven.

Han mener grunnprinsippet bør være at ledere kun skal jobbe et årsverk. Og at de må ha mulighet til å ansette en avdelingsleder hvis det for mange arbeidsoppgaver til at dette lar seg gjøre.

– Ledere har et ansvar for å holde seg innenfor selv så langt det går. Men det fjerner ikke ansvaret fra kommunene, som dessverre ikke er en god nok arbeidsgiver for lederne våre, sier han.

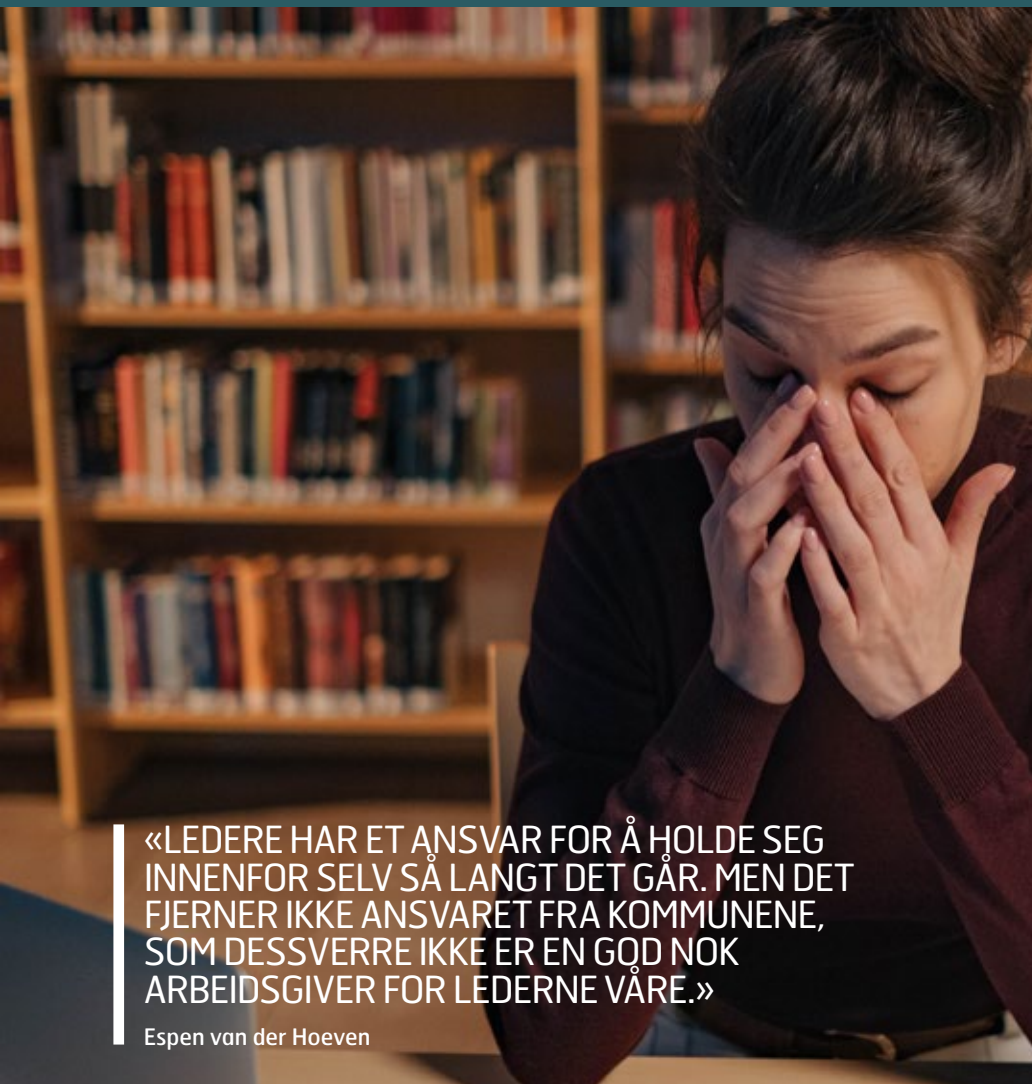
Har for mange oppgaver

Hovedgrunnen til at for mange jobber for mye er det store antallet oppgaver i forhold til ressursene, noe som også påpekes i Utdanningsforbundets strategiske plan for 2019–2023 «Vi utdanner Norge».

I mange år er ansvarsområder blitt flyttet fra kommunehuset til rektorene, avdelingslederne og styrerne. Denne delegeringen har i mange kommuner ikke ført til tilsvarende omfordeling av ressurser, men heller til nedskjæringer og bortfall av faglig kompetanse på kommunenivå.



Sentralstyremedlem og leder for kontaktforum ledere Tormod Korpås er bekymret for arbeidspresset ledere i skoler og barnehager opplever. Foto: Stig Weston



«LEDERE HAR ET ANSVAR FOR Å HOLDE SEG INNENFOR SELV SÅ LANGT DET GÅR. MEN DET FJERNER IKKE ANSVARET FRA KOMMUNENE, SOM DESSVERRE IKKE ER EN GOD NOK ARBEIDSGIVER FOR LEDERNE VÅRE.»

Espen van der Hoeven

Skal du bistå en leder som tillitsvalgt? Dette er de viktigste rådene:

- » Ledere skal kun jobbe et årsverk. Hvis dette ikke lar seg gjøre på sikt, skal lederen ha mulighet til å ansette en avdelingsleder.
- » Ledere bør oppfordres til å delegerer oppgaver til andre. Mange ledere gjør i dag alt for mange oppgaver selv.
- » Arbeidstidsavtalen og arbeidskontrakten kan brukes til drøfting og til å finne bedre løsninger – også for ledere.
- » Skolene må gjennomgående ansette flere i ledelsen for at lederne skal få gjort jobben sin. Dette er et viktig signal å sende ut.
- » Jobber en leder mye mer enn han/hun skal uten å få kompensasjon, kan det være lurt å dokumentere omfanget.
- » For mange ledere er pålogget døgnet rundt. Ledere bør generelt oppfordres til å koble av og finne strategier for å ta seg fri. Skru av varslene på mobilen i ferien og så videre.

Mange leder i skoler og barnehager jobber svært mye overtid. Utdanningsforbundet intensiverer nå innsatsen for å hjelpe sine ledere med det høye arbeidspresset. Foto: Ron Lach/Pexels.

– Det er utrolig mye gratisarbeid som blir gjort der ute. Samtidig vet lederne for lite om arbeidstidsavtalen sin, og mange arbeidskontrakter sier ingenting om at lederne er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, sier Beitdokken.

På mange skoler er ledelsen også underdimensjonert, mener van der Hoeven.

– Skolen er blitt mer lovstyrt de siste 10–15 årene og det krever mer ressurser og mer oppfølging av de ansatte, som trenger at lederne er tilgjengelige, sier han.

– Et plaster på såret

Heldigvis er den ferske overtidsavtalen, som KS og Utdanningsforbundet kom til enighet om i desember, godt



Torill Beitdokken, nestleder i Utdanningsforbundet Innlandet og kontaktperson ledere. Foto: Privat

nytt for mange ledermedlemmer. I avtalen, som skal sikre kompensasjon for overtid i forbindelse med korona, får ledere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene inntil 20 ekstra fridager i 2022. Alternativt kan disse tas ut i daglønner.

Beitdokken håper at korona-overtidsavtalen er det første skrittet i retning av å gi lederne bedre

uttelling for arbeidsbyrden sin. Hun påpeker også at det er godt påvirkningsarbeid som har gjort at lederne er omfattet av avtalen.

– Avtalen er et slags plaster på såret. Vi kan ikke løse hele denne situasjonen ved at folk som er utslitte får flere fridager eller mer penger alene. Men vi har fått økt antallet lederdager og forhåpentligvis kan lederne føle at

de blir satt mer pris på, sier hun.

Pedagogisk ledelse er en av de viktigste faktorene for å sikre god utdanning for alle, understreker Tor-mod Korpås.

– Derfor jobber vi for å bidra til å skape en større forståelse for betydningen av pedagogisk ledelse, og peke på hvilke rammevilkår som må oppfylles for at ledere kan bruke mer av sin tid til dette, sier han.

Av Embret Tangen Rognerød
embrog@udf.no

Slik tester du inneklimaet på din arbeidsplass

– Dokumentasjon er gull for å ha en god sak, understreker hovedverneombud Stig Arne Gundersen i Vågan kommune.

Hovedverneombudet Stig Arne Gundersen har lang erfaring som både verneombud og hovedverneombud. Som hovedverneombud følger han opp og bistår mellom 30 og 35 lokale verneombud ute i avdelingene. Kommunen har rundt 800 årsverk og mellom 1100 og 1200 ansatte totalt.

Gundersen har fem viktige råd og tips for å ha best mulig kontroll på inneklimaet:

- » Samle innkomne avvik som omhandler inneklima
- » Se på sykefravær og klager fra ansatte som eksempelvis hodepine og tretthet
- » Sjekk temperatur i rom, les gjerne av tre til fire ganger per dag gjennom en bestemt periode
- » Samarbeid med driftsenhet som har vaktmestere og vedlikeholdsansvar
- » Meld inn behov for undersøkelse og bistand fra bedriftshelsetjeneste eller andre
 - Dokumentasjon er gull for å ha en god sak. Hvis man samler dokumentasjon slik som nevnt kan man melde inn saken til arbeidsmiljøutvalget. Deretter kan avdelingen ha dialog

med hovedverneombud som følger opp vedtak som gjøres i AMU.

Verneombud + tillitsvalgt = sant

Et annet viktig poeng er å involvere tillitsvalgt hvis inneklimaet på arbeidsplassen din er for dårlig. Han har tett samarbeid med verneombudet, som kan kreve tiltak eller stenge arbeidsstedet hvis forholdene ikke bedres.

– Jeg har et godt samarbeid med hovedtillitsvalgt og vi passer på at vi blir tatt med i møter og prosesser sammen med kommuneledelsen.

– Vi har i kommunens arbeidsmiljøutvalg vedtatt at alle enheter og avdelinger skal ha helse-, miljø- og sikkerhetsgrupper som består av verneombud, tillitsvalgte og ledelse. Dette er gull for samarbeid, medvirkning og oppfølging av HMS-arbeidet, sier han.

Nylig varslet han stenging av Gimsøy oppvekstsenter på grunn av utilfredsstillende inneklima. Oppvekstsenteret huser både en avdeling med barnehage og en 1–10 skole.

– Dette bygget har jeg varslet at må stenges fra april i år på grunn av at det ikke er helsemessig forsvarlig

å oppholde seg i bygget over tid da det vil kunne påføre helseplager. Det er allerede ansatte og elever som har plager som kan relateres til det dårlige inneklimaet, sier han.

Varsel om stenging kommer etter lang tid med klager fra ansatte og manglende oppfølging fra kommunen. Da blir til slutt varsel om stenging maktmiddelet som er igjen.

– Før et slikt varsel kommer avvismeldinger, vernerunder med påfølgende rapporter og varslinger. Det skrives brev til enhetsledere, kommunalsjefer og kommunedirektør. Det sparres også med Arbeidstilsynet før, under og etter man har sendt et slik varsel til kommunen, sier han.

Mange i barnehage og skole har for dårlig innemiljø

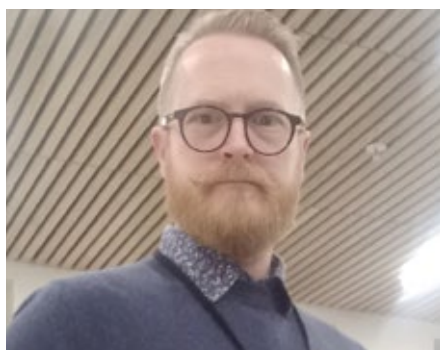
Undersøkelser Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gjort viser at mange som jobber i barnehager og skoler melder om dårlig inneklima i én fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. Høyest andel finnes blant sykepleiere, i gruppen andre helserelaterte yrker og grunnskolelærere. (Se mer i faktaboksen under.)



Undersøkelser fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser at mange som jobber i barnehager og skoler melder om dårlig inneklima. Foto: Mostphotos

Fakta om inneklima fra Stami

- » 27 prosent av de sysselsatte oppga i 2019 at de i sitt daglige arbeid er utsatt for dårlig inneklima.
- » Andelen som oppga dårlig inneklima er redusert de siste 20 årene, fra 40 prosent til 27 prosent.
- » Andelen som oppga dårlig inneklima varierer betydelig etter yrke, fra om lag 10 prosent til 55 prosent.
- » Høyest andel finnes blant sykepleiere, i gruppen andre helserelaterte yrker og grunnskolelærere.
- » Se mer om undersøkelsen og resultatet for yrkesgruppene her: Temaområder - Inneklima - NOA (stami.no)



Hovedverneombud Stig Arne Gundersen i Vågan kommune oppfordrer tillitsvalgte til å dokumentere grundig dersom det er mistanke om for dårlig inneklima ved barnehagen eller skolen.
Foto: privat.

Hovedverneombudet mener det er mye man kan gjøre for å forebygge dårlig inneklima og hindre at for eksempel varsel om stenging til slutt må gjøres.

– Ansatte må få innarbeidet gode rutiner for å melde avvik slik at lokal HMS-gruppe med verneombud, tillits-

valgt og ledelse kan drøfte utfordringer sammen.

– På bakgrunn av dette kan det også meldes inn behov for nærmere undersøkelser som igjen gir videre dokumentasjon til å lage sak til kommunens arbeidsmiljøutvalg, sier han.

Dokumentasjon er viktig for å kunne ha en god sak. Derfor må ansatte ha en kultur for å melde inn avvik og forbedringsmeldinger.

– Arbeidstilsynet har god veiledning på sine nettsider. Man kan også ringe svartelefonen deres for å rådføre seg anonymt. Der kan man også få veiledning om hvilke krav som gjelder til inneklima.

– Ellers er bedriftshelsetjenesten en god samarbeidspartner som også kan foreta målinger og dokumentasjon, minner Gundersen om.

Unngikk stenging – enn så lenge

Ved oppvekstsenteret ble ikke bygget stengt på dagen da det ikke var

umiddelbar fare for liv og helse.

Kommunestyret har vedtatt bygging av nytt oppvekstsenter, men det er ikke estimert ferdig før i 2024. Dagens bygg er i så dårlig forfatning at det må betydelige utbedringer til for å opprettholde drift frem til nytt oppvekstsenter er ferdigstilt.

Derfor har hovedverneombudet gitt varsel om stenging etter påske slik at kommunen har tre måneders behandlingstid for å finne alternative løsninger for de berørte partene. Hvis det ikke gjøres utbedringer vil det føre til stenging slik som varslet.

Her finner du forskjellige måter du kan kontakte Arbeidstilsynet på: arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/

Her finner du mer om inneklima på nettsidene til Arbeidstilsynet: arbeidstilsynet.no/tema/inneklima/

Av Stig Brusegard

stibru@udf.no



illustrasjon: iStock

Gratis kurs i partsamarbeid og rolleforståelse for barnehager

Jobber du i en barnehage, som leder, tillitsvalgt eller verneombud, og ønsker å jobbe med arbeidsmiljøet? Fra august kan nye barnehager delta på kurs i regi av Bransjeprogram barnehage.

Både IA-avtalen 2019–2022 og bransjeprogrammet setter betydningen av partssamarbeidet i fokus. For å kunne skolere arbeidsplassene i godt partssamarbeid tilbyr bransjeprogrammet et eget kurs som skal gi barnehagene redskap til å jobbe målrettet med arbeidsmiljøet sitt.

Sesong 3 av kursrekken pågår fortsatt. Her deltar 22 kommunale og private barnehager fra hele landet. I høst begynner sesong 4 av kurset. Kristin Gustavsen Haugsvold, som er en av representantene fra Utdanningsforbundet i bransjeprogram barnehage, oppfordrer enda flere barnehager til å melde seg på og hun kan fortelle om

et kurs som tar arbeidsmiljøarbeidet på alvor.

– I planleggingen av kurset har vi lagt vekt på å finne de gode og riktige spørsmålene til deltagerne: Hva må de ansatte på arbeidsplassen snakke om for å forstå sin egen og andres rolle? Og hva må de snakke om for å skape et best mulig arbeidsmiljø, spør Gustavsen Haugsvold.

Gjennom kurset skal partene på arbeidsplassen få en arena til å teste ut samhandling på tvers av roller og ansvar. Sammen skal de finne en retning og få i gang konkrete tiltak for å skape et bedre arbeidsmiljø, som kan redusere sykefraværet. De får derfor

trening i effektive, adferdsrettede verktøy.

Kurset hjelper også barnehagene med å arbeide sammen som grupper, og med å involvere hele arbeidsplassen, uavhengig av om de allerede har et godt utviklet partssamarbeid eller ikke.

– Det er viktig at alle på arbeidsplassen vet hva gruppen jobber med og hvorfor. De ansatte må også få bidra inn i dette arbeidet gjennom personalmøter. Hele arbeidsplassen må med hvis man skal få til varige endringer, sier Gustavsen Haugsvold.

I tillegg til partene vil man i kurset møte fire dyktige kursholdere. Prosess-

Kurs i rolleforståelse og partssamarbeid

Modul 1



Fellessamling

- Rolleforståelse og partssamarbeid
- Arbeidsmiljøarbeid
- Hva er et problem og hva er et symptom
- Hva kan vi gjøre med det?

Modul 2



Samling på egen arbeidsplass

- Partssamarbeid
- Hvordan skal vi jobbe sammen, om hva, når og hvordan.

Modul 3



Fellessamling

- Hvordan har det gått og jobbe med valgte problemet?
- Partssamarbeid
- Arbeidsmiljøarbeid
- Hvordan skape varige endringer på arbeidsplassen
- Hvordan vite at man har lykket

Modul 4



Samling på egen arbeidsplass

- Partssamarbeid
- Hvordan skal vi jobbe sammen, om hva, når og hvordan.

Modul 5



Fellessamling

- Hvordan har det gått og jobbe med valgte problemet?
- Dypdykk: ta tak i det riktige problemet og søke «ut» av de vante banene
- Rett tiltak til rett problem. Hva betyr dette i praksis

Informasjon og forberedelse

Personalmøte

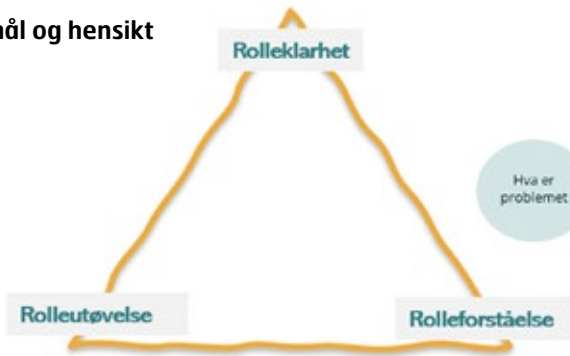
Informasjon og forberedelse

Personalmøte

Modul 6
Oppfølging



Kursets mål og hensikt



Prosess: fra problem til tiltak - til gjennomføring



lederne Carl Jørgen Lie og Anita Jenbergsen fra KPMG presenterer verktøy, gruppeoppgaver og refleksjoner:

Hans Jacob Busch og Lisbeth Øyum holder faglige foredrag om henholdsvis «Den sømløse dialogen», om refleksjon og diskusjon – to viktige dialogsjangere i kunnskaps- og problemløsningsprosesser for et tryggere arbeidsmiljø – og utvidet partssamarbeid og driftsnært utviklingsarbeid.

Lokaliserer problemet

Et av verktøyene man blir godt kjent med i løpet av kurset er rotårsaksanalyse, eller «five whys», som noen kaller det. Dette er en utfordrende metode, men den gir verdifull trening og veiledning på veien mot målet, forklarer Gustavsen Haugsvold.

– Vi opplever at barnehagene i dag er veldig gode på å løse problemer. Men jobber man med det riktige problemet? Her vil vi utfordre partene, og rotårsaksanalyse er veldig godt egnet til å komme til bunns i hva som er det egentlige problemet.

På arbeidsplasser som sliter med dårlig kommunikasjon, setter man for eksempel ofte i gang med tiltak for å forbedre kommunikasjonen, påpeker hun.

– Vi opplever at dårlig kommunikasjon gjerne er et symptom på et annet, større problem. For å kunne sette seg gode mål og få til varige endringer til det bedre, må man først identifisere det riktige problemet, rotårsaken.

Skal skape bedre forståelse

På kursrekkene så langt har barnehagene tatt opp utfordringer knyttet til blant annet arbeidsfordeling, stillingsbeskrivelser og mangel på felles informasjon. Utover i kurset skal deltagerne jobbe med både løsninger og mål: Hva slags tidsperspektiv ser deltagerne for seg? Hva slags fartsdumper kan

man møte på veien og hvordan rydder man disse av veien? Hva er målet, hvordan ønsker vi å ha det?

– Endring tar tid og krever mye arbeid. Dette er en av årsakene til at kurset foregår over en lang periode, med en kombinasjon av Zoom-kurs for partsgruppen og samlinger på egen arbeidsplass, både i partsgruppen og med resten av personalet, sier hun.

Kurset består totalt av seks moduler, som er spredt over fem måneder. Modul 2 og 4 skal foregå på arbeidsplassen. Kurset oppfordrer barnehagene til å fortsette med arbeidet også etter siste modul.

Gustavsen Haugsvold har opplevd at kurset kan være til stor nytte for barnehagene.

– Alle har et ansvar for arbeidsmiljøet på arbeidsplassen sin. Hvis barnehagen din blir bedre på å snakke sammen, på å finne de egentlige utfordringene og på å tenke litt utenfor boksen, viser erfaringene fra kurset at man rett og slett kan få det enda bedre på jobb, sier hun.

På sikt er målet med kurset å bidra til et bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær. Flere av barnehagene som har rapportert om at de kommuniserer bedre, og at alle involverte har fått mer kjennskap til partene på arbeidsplassen og hva de kan bidra med.

– En av barnehagene som deltok meldte at de opplevde at avgjørelsene som ble tatt var bedre forankret. Det ble lettere å ta bedre avgjørelser og de ansatte står mer samlet enn før, sier hun.

Må sette av tid

For å delta på kurset må barnehagen stille med både tillitsvalgt, verneombud og leder.

– Vi er tydelige på hva vi krever av arbeidsplassen og at man setter av tid. Men vi har virkelig troen på at det er

verdt det, sier Gustavsen Haugsvold.

Barnehagen må også koble på en såkalt «hjelper», som skal bidra med faglig kompetanse og støtte barnehagene i det som kan være vanskelige diskusjoner. I de fleste barnehagene som deltar er dette en rådgiver fra NAV Arbeidslivssenter, men det kan også være en hjelper fra HR. Hjelperne får egen skolering i tillegg til de oppsatte kursene.

– Vi anbefaler at barnehagen tar kontakt med NAV Arbeidslivssenter for å høre om de kan bidra, sier Gustavsen Haugsvold.

Har du spørsmål, kan du ta kontakt med prosjektleder for Bransjeprogram barnehage Rakel Malene Solbu: rakel.malene.solbu@ks.no eller ansatt i Utdanningsforbundets sekretariat Kristin Gustavsen Haugsvold: krihau@udf.no

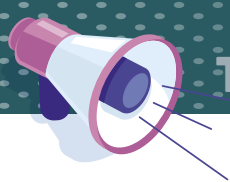
Klikk på eller skann QR-koden og få datoer og påmelding til kurset:



SKANN QR-KODEN
Her får du datoer og påmelding til kurset.

Tilbyr to nyttige HMS-verktøy

Bransjeprogram barnehage har utviklet verktøyene BarnehageHMS-kalender og Tidlig inn. Disse kan brukes uavhengig av kurset, men kurset gir gode råd og tips om hvordan disse kan brukes. BarnehageHMS gir tilgang til en dynamisk kalender, som alle barnehager kan bruke gratis og som er tilgjengelig på nett.



Alle virksomheter skal ha rutiner for å avdekke, rette opp og rebygge avvik fra helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Foto: Mostphotos



- Riktig avvikshåndtering gir tryggere arbeidsmiljø!

Arbeidsgiver har ansvar for at regelverket blir fulgt. Samtidig har alle ansatte plikt til å melde fra om avvik eller mangler. Men hvordan kan man jobbe for at avvik blir håndtert riktig?

I Utdanningsforbundet Kristiansund jobbes det mye for å fremme forståelsen for hvor viktig det er at avvik meldes og håndteres riktig.

- Et avvik er når noe avviker fra det planlagte eller oppsatte. En uønsket hendelse eller en situasjon som handler om enten avvik i tjenestetilbud, arbeidsmiljø for lærere eller på utstyr.

- Avvik er et signal og en beskjed fra tjenesteyter om at noe ikke er i tråd med det man forventer, og at vi er tjent med å rette det opp eller hindre at det skjer flere ganger, sier lokallagsleder Hege Henden Nørbech.

For å bevisstgjøre både kommunen og egne medlemmer tar lokallaget i bruk forskjellige virkemidler.

- Det er kontinuerlig jobbing over flere år. Vi tilbyr både kursing, har oppsøkende virksomhet på enhetene, skriver leserinnlegg i avisene og gir

innspill til politisk ledelse i hovedutvalg, formannskap og til bystyret.

Nylig har man også fått på plass en fellesskolering med Utdanningsforbundets egne arbeidsplassstillingsvalgte og verneombud der formålet er å kurse bedre. Alt i regi av Utdanningsforbundet Kristiansund.

- Jeg snakker mye med ATV-ene om at de må bidra til å synliggjøre utfordringene. For uten at det kommer opp og frem i lyset, eksisterer det på en måte ikke, sier Henden Nørbech.

Ifølge internkontrollforskriften § 5, punkt 7 skal alle virksomheter ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen (HMS-lovgivning). Virksomheten skal også iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i samsvar med helse-,

miljø- og sikkerhetslovgivningen. Det skal i tillegg dokumenteres skriftlig.

Handler både om system og kultur

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at virksomheten har og bruker et system for å registrere og håndtere avvik. Et levende avvikssystem er en del av internkontrollen. Men hvis systemet ikke er godt nok kjent eller det ikke gis god nok opplæring i bruk av det, så hjelper det lite. Her har Utdanningsforbundet i Kristiansund vært klare overfor kommunen.

- Kommunen har et helt greit system. Det som er mangelfullt, er opplæringen. Medlemmer sier de synes det er vanskelig å orientere seg i hva man skal legge de ulike avvikene under. Det er nok dessverre et kjent problem i andre kommuner også, sier Henden Nørbech.



Dette bør du vite om avvikshåndtering:

- » Tillitsvalgt og verneombud må etterspørre avviksrutiner og bidra til å gjøre disse kjent for alle på arbeidsplassen.
- » Alle virksomheter skal ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen (HMS-lovgivningen).
- » Alle hendelser som innebærer brudd på lovverket, blir regnet som avvik.
- » Nestenulykker og årsaken til dette skal også registreres. Det kan koste mer å håndtere skadene etter en uønsket hendelse hending enn det koster å forebygge årsakene til at hendelsen oppstår.
- » Loven krever at arbeidsgiveren har opprettet et system for å håndtere avvik. God avvikshåndtering dreier seg om å finne ut hva som er skjedd, hvorfor det skjedde, rette opp tilfellet og sørge for at det ikke skjer igjen.
- » Alle medarbeidere har plikt til straks å melde fra om avvik eller mangler på arbeidsplassen. Det bidrar til at virksomheten kan lære av feilene sine.
- » Det er ikke skaden som er avviket – det er årsaken til skaden som skal registreres som avvik.
- » Samtidig som avvik meldes, må en registrere skader i tilfelle yrkesskadeerstatning/forsikringer.

Utdanningsforbundet Kristiansund og lokallagsleder Hege Henden Nørbech jobber målrettet og over tid for å få arbeidsplassstillitsvalgte i kommunen til å registrere avvik på riktig måte.
Foto: Trond Hasselø/Tidens Krav.

For at systemet skal fungere er det i tillegg til opplæring viktig at arbeidsgiver legger til rette for en HMS-kultur der det ikke bare er godtatt, men forventet, at ansatte på alle nivå melder fra om avvik. Her kan etablering av lokale HMS-grupper bestående av verneombud, tillitsvalgte og ledelse være til god hjelp for å skape medvirkning, utvikling og et godt arbeidsmiljø gjennom felles innsats og forståelse. En slik gruppe vil formelt være en undergruppe av et arbeidsmiljøutvalg.

I tillegg må arbeidstakerne være trygge på at arbeidsgiveren faktisk følger opp avvikene og håndterer dem.

De kan være vanskelig for den enkelte ansatte å melde fra om avvik hvis ikke kommunen har et positivt syn på avviksmelding. Noen frykter å bli utsatt for represalier eller opplever å bli sett på som illojal overfor egen virksomhet. Likevel har alle ansatte en plikt til å melde fra om avvik og mangler.

Lokallagslederen mener mye handler om å bygge en god kultur for avviksmelding. Og er samtidig klar

på at de fortsatt har en jobb å gjøre i egen kommune.

– Vi har nok ikke klart å etablere en god nok aksept og forståelse hos politisk ledelse. Men jeg opplever nå at både vi og ATV-ene er mer klare for å bidra til å endre praksis. Jeg mener de nå ser sammenhengen mellom at utfordringene som er i barnehage og skole ikke blir bedre om de ikke sier fra, sier lokallagslederen.

Må forstå hvorfor det er viktig

Hensikten med å melde avvik er å forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang, redusere risikoen for uønskede hendelser og bidra til et tryggere arbeidsmiljø.

Lokallagslederen i Kristiansund mener det snakkes for lite om betydningen av avvik og hvorfor man må melde dem.

– Det har betydning for å kunne tilby gode lovpålagte tjenester, ha et godt arbeidsmiljø og kunne legge til rette for at barn og unge får et godt opplæringstilbud i praksis, ikke bare på papiret.

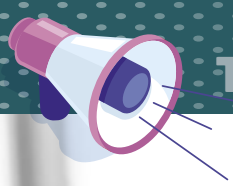
– Hvis man snakker om og håndterer avvik slik det er tenkt, så vil alle at vi skal melde fra. For ingen er jo uenige i at lærere, barn og elever skal ha gode forutsetninger for å jobbe og lære. Avvikshåndtering burde endres til å hete kvalitetssikringssystem!

Av Stig Brusegard

stibru@udf.no

«ALLE VIRKSOMHETER SKAL HA RUTINER FOR Å AVDEKKE, RETTE OPP OG FOREBYGGE AVVIK FRA HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSLOVGIVNINGEN.»

Arbeidstilsynet



Som tillitsvalgt må du kunne bistå et medlem som beskyldes for krenking eller mobbing av en elev.
Illustrasjonsfoto: Mostphoto



Opplæringslovens § 9A-4 og -5: **Hva gjør du som tillitsvalgt?**

Hva gjør du som tillitsvalgt når en kollega beskyldes for krenking, diskriminering eller vold mot en elev?

Det er ikke vanlig at tillitsvalgt alltid bistår læreren i de tilfeller det kommer anklager om at læreren har krenket en elev. Det at skolen iverksetter undersøkelser etter opplæringsloven § 9A-5, betyr ikke nødvendigvis at læreren ender opp i en personalsak. En undersøkelse som blir iverksatt med hjemmel i opplæringsloven § 9A-5 kan oppleves som belastende, men er i utgangspunktet ikke arbeidsrettslig motivert. Det er først i de tilfellene det blir en personalsak at tillitsvalgt blir koblet på.

Skolens aktivitetsplikt

I 2017 ble det gjort endringer i opplæringsloven kapittel 9A om elevenes skolemiljø. Målet var å sikre et mer effektivt regelverk mot mobbing og en

bedre håndheving av reglene. Reglene gjelder for grunnskolen og den videregående skolen. De gjelder også for elever som deltar i leksehjelpsordninger og i skolefritidsordninger. Utdanningsforbundet støttet endringene som ble gjort og har gjennom vår profesjonsetiske plattform definert at vår lojalitet først og fremst ligger hos barnehagebarn, elever og studenter. Det ble lovfestet en ny bestemmelse om skolens aktivitetsplikt i saker om elevens psykososiale skolemiljø. Formålet med aktivitetsplikten er å sikre handling i tilfeller der eleven opplever ikke å ha et trygt og godt skolemiljø. Ett av flere tiltak som ble innført, var det som kalles aktivitetsplikten. Med dette menes den plikten en skole har til å iverksette tiltak dersom en elev

av en eller annen grunn gir uttrykk for at skolemiljøet ikke er trygt og godt.

I enkelte 9a-saker kan det komme anklager om at læreren krenker elever. I slike saker mener Utdanningsforbundet at det er viktig at lærerens rett til å ta til motmæle mot beskyldninger blir ivaretatt.

Det største problemet for Utdanningsforbundet er kommet i § 9A-4 og -5.

§ 9A-4

I opplæringslovens § 9A-4 er det innført en tydeligere aktivitetsplikt for skolen. Bestemmelsen oppstiller tydelige krav til hva som skal gjøres; skolen skal følge med, gripe inn, varsle, undersøke, og sette inn tiltak.



Dette gjelder for alle som arbeider i skolen. Skolen skal dokumentere hva som gjøres for å oppnå aktivitetsplikten. Det betyr at skolen må lage en aktivitetsplan når det settes inn tiltak. Planen skal si noe om problemet tiltaket skal løse, hvilke tiltak som skal settes inn, når tiltakene skal gjennomføres, hvem som har ansvar for å gjennomføre tiltakene og når tiltakene skal evalueres.

Skolen har en plikt til å sette inn tiltak så lenge eleven ikke har et trygt og godt skolemiljø, etter elevens egen opplevelse.

De tiltakene som settes inn skal være riktige etter en faglig vurdering. Her er elevens opplevelse ikke avgjørende. Aktivitetsplikten er oppfylt dersom skolen har gjort alt det som med rimelighet kan forventes. Dette gjelder for alle deler av aktivitetsplikten.

§ 9A-5

For de tilfeller hvor det er snakk om ansatte som mobber elever, foreligger det en skjerpet plikt for skolen. Den skjerpede aktivitetsplikten utløses der en som arbeider i skolen får mistanke eller kjennskap til at en annen som arbeider på skolen krenker en elev. § 9A-5 inneholder blant annet en varslingsbestemmelse som krever at det skal reageres straks. For eksempel når en kollega oppfatter at en lærer opptrer krenkende eller diskriminerende i forhold til en elev. Noen ganger blir dette en personalsak som kan havne hos tillitsvalgte.

Som tillitsvalgt kan det være fornuftig å ta opp tematikken med skjerpet aktivitetsplikt på et klubbmøte. Ta gjerne et slikt møte før du får en slik sak i fanget. Temaer som kan tas opp på klubbmøtet er blant annet hva som ligger i krenking og hva slags praksis rektor på deres skole har for å varsle skoleeier.

Lærernes rettsikkerhet og elevenes trygghet må sikres. Det er viktig å huske at det ikke er enten eller, når vi diskuterer kapittel 9A i opplæringsloven. Utdanningsforbundet

har dessverre sett for mange saker der lærernes rettigheter er blitt satt til side.

Ofte reagerer rektor for fort med for eksempel å varsle skoleeier før lærerens syn på saken har kommet frem.

Hva gjør du som tillitsvalgt når du får en slik sak?

Som tillitsvalgt kan du risikere å bli kontaktet av en lærer på ulike stadier av en 9A-sak. Hvordan arbeidsgiver har innrettet saken er av betydning for når det er behov for at læreren ber tillitsvalgt om bistand i en sak. Det beror derfor på en vurdering av den konkrete saken hva som er klokt å gjøre på de ulike stadiene.

Her er likevel en huskeliste:

- » Læreren anklages for å ha krenket en elev. Skolen er da forpliktet til å undersøke om det foreligger en krenkelse.
- » Krenkelsesbegrepet er objektivt i den forstand at det beror på en helhetsvurdering om noe er en krenkelse, ikke bare den enkelte elevs subjektive opplevelse.
- » Læreren må få se anklagene før læreren gir sin versjon av saken.
- » I forbindelse med undersøkelser som blir gjort må læreren få mulighet til å forklare sin versjon av hva som er skjedd. Påstandene skal gjennomgås punkt for punkt og det er viktig å få frem omstendighetene rundt eventuelle hendelser.
- » Skolens undersøkelser skal dokumenteres.
- » Det er ikke alle undersøkelser som ender opp som personalsaker. Skolen må avklare om saken skal behandles som en personalsak eller om den skal avsluttes.
- » Læreren kontakter gjerne tillitsvalgt dersom saken utvikler seg til å bli en personalsak.
- » Tillitsvalgte bør kjenne til relevant regelverk. Les kapittel 9A i opplæringsloven og gjerne våre nettsaker om tematikken. Ha kjennskap til arbeidsmiljøloven.
- » Bistå læreren i møte med arbeidsgi-

ver dersom læreren ønsker det.

- » Lærerens versjon av saken skal komme frem før rektor konkluderer i personalsaken. Også på dette stadiet bør påstandene gjennomgås punkt for punkt, og det er viktig at konteksten synes.
- » Sjekk referatet fra møtet sammen med læreren og sammen må dere sørge for at lærerens versjon er riktig gjengitt. Dersom arbeidsgiver ikke ønsker å endre referatet, må dere be om at deres merknader blir lagt sammen med referatet i personalmappen.
- » Husk at du som tillitsvalgt har taushetsplikt.

Det er arbeidsgiver som eventuelt vurderer og har ansvar for å reagere med arbeidsrettslige reaksjoner. En eventuell reaksjon overfor læreren skal alltid stå i forhold til krenkelsen. Eventuelle tiltak skal være saklige og forholdsmessige. Ta kontakt med fylkeslaget ved mer alvorlige saker, som også kan få bistand av Utdanningsforbundet sentralt.

Av Arun Ghosh
arugho@udf.no

Opplæringsloven § 9A-4 og § 9A-5:

- » § 9A-4 Aktivitetsplikt for å sikre at elever har eit trygt og godt psykososialt skolemiljø
- » Alle som arbeider på skolen, skal følge med på om elevane har eit trygt og godt skolemiljø, og gripe inn mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering dersom det er mogleg.
- » Alle som arbeider på skolen, skal varsle rektor dersom dei får mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø. Rektor skal varsle skoleeigaren i alvorlege tilfelle.
- » Ved mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skolemiljø, skal skolen snarast undersøkje saka.



Fem gode råd

1. Bestem dere for å prioritere dette, og gå i gang. Det viktigste er ikke hvilken ende dere starter i – bare begynn! Og se på det som en kontinuerlig endringsprosess – ikke et stunt.
2. Finn en hensiktsmessig møtестruktur. Vi har valgt fem ganger i året. Planlegg agenda god tid i forveien, og prioriter de møtene dere faktisk har.
3. Hjelp de ansatte med å forstå at ytterste konsekvens av å jobbe med HMS-arbeidet er en fantastisk god arbeidsplass.
4. Velg representanter som har interesse for arbeidet, og som har lyst til å gjøre en god jobb.
5. Send verneombud og tillitsvalgte på kurs.



Det er viktig å finne frem til en felles retning på HMS-arbeidet, viser erfaringene fra FUS-barnehagene i Trøndelag.

Foto: Mostphotos

«Før var det brannslukking, nå er det brannvegg»

Et stort prosjekt i FUS-barnehagene i Trøndelag viser hvordan målrettet arbeid med inkluderende arbeidsliv (IA) kan gi resultater på kort tid.

– I barnehagene er man ofte opptatt av barnas psykososiale miljø. Man strekker seg langt for å skape gode vilkår for barna. Men så glemmer man sitt eget arbeidsmiljø. Derfor er det kjempeviktig at vi fokuserer på dette i sektoren vår, sier Anne-Lena Pedersen, organisasjonstillitsvalgt i private barnehager i Utdanningsforbundet i Trondheim.

Det siste året har hun vært delaktig i et systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i de syv FUS-barnehagene i Trøndelag. Arbeidet er en del av IA-bransjeprogram barnehage, og Utdanningsforbundet har deltatt sammen med NAV arbeidslivssenter, Fagforbundet, HR-avde-

lingen i FUS og HMS-gruppene i de ulike barnehagene.

Arbeidsmiljøet ble ikke prioritert

Da prosjektet gikk i gang ble det raskt klart at en hovedutfordring med HMS-arbeidet var at det ikke var blitt prioritert. Systemene og strukturene var der, men de ble ikke fulgt opp. Tiden strakk ikke til, og arbeidsmiljøarbeidet ble prioritert bort i en hektisk hverdag.

I mars 2021 fikk FUS-barnehagene en oppgave. De skulle møtes etter sommeren og hovedtillitsvalgte fra Utdanningsforbundet og Fagforbundet kobles på. Men da de tillitsvalgte innkalte plasstillitsvalgte for å høre

om status, viste det seg at man ikke hadde fått etablert strukturer hverken for agenda og møter i HMS-gruppene eller innholdet.

– Det var ulik forståelse av hva arbeidet med eget arbeidsmiljø skulle være og hvordan man skulle gå i gang, sier Pedersen.

I en rapport fra november 2021 uttrykker alle de involverte aktørene stor glede over endringene som har skjedd etter at HMS-arbeidet ble tatt på prioritert. Så hva skjedde i løpet av høsten i fjor?

Alt snudde på en høst

De to hovedtillitsvalgte kontaktet IA-arbeidslivssenteret og fikk påskyn-



«MAN MÅ INVESTERE TID OG RESSURSER. MEN JEG TROR DETTE ALLER MEST HANDLER OM Å SE VERDIEN I ET LANGSIKTIG ARBEID.»

Anne-Lena Pedersen, organisasjonstillitsvalgt i private barnehager i Utdanningsforbundet i Trondheim

det arbeidet. HMS-gruppene i de syv barnehagene hadde to fagdager, der de diskuterte hva et psykososialt arbeidsmiljø er, rolleforståelse, og hva det er viktig å fokusere på hva gjelder utfordringene i sitt eget arbeidsmiljø.

IA-avtalens to hovedmål er å redusere sykefravær og frafall. Partenes roller og ansvar står sentralt, og formålet med bransjeprogrammene er at partene på bransjenivå jobber sammen om bransjevise utfordringer. Avtalen vektlegger partssamarbeidet (dvs. at ledere, tillitsvalgte og verneombud samarbeider for å nå målene i IA-arbeidet) som er avgjørende for å lykkes.

Grepene gav raskt resultat, og har gitt Pedersen noen erfaringer av hva som må til for å få fart på arbeidet.

– Det viktigste er å involvere de ulike partene i HMS-gruppen i første omgang, og å finne verktøy som barnehagene klarer å skape eierskap til. Forankringen er det første som må på plass, og det må forankres både hos leder, tillitsvalgt og verneombud, sier Pedersen.

For å få til et godt psykososialt arbeidsmiljø må man involvere hele HMS-gruppen og hele organisasjonen. Det krever også at arbeidet er godt forankret i ledergruppen, påpeker Pedersen.

– Det er et lederansvar å få et arbeidsmiljø til å fungere. Ledere må reflektere godt rundt spørsmålet: «Hva er HMS-arbeidet i din barnehage?» Samtidig er det viktig at de ansatte blir ansvarliggjort, og at de også tar ansvar for sitt eget arbeidsmiljø.

Arbeidet bør også gjøres så praksisnært som mulig. Derfor bør utfordringene som kommer fra HMS-gruppen danne grunnlaget for videre arbeid, mener hun. Gjennom HMS-gruppene



Anne-Lena Pedersen, organisasjonstillitsvalgt i Utdanningsforbundet Trondheim. Foto: Privat

kan også tillitsvalgt og verneombud fungere som en termometer ute i arbeidsmiljøet.

– Vær oppmerksomme på å stille spørsmål når ansatte sier at de sover dårlig eller har vondt i nakken. Det er vanskeligere å sette ord på de psykososiale utfordringene, som er det vi betegner som emosjonelle belastninger, enn på det fysiske.

– Det er mye lettere å skylde på nakken som er vond enn på de vonde følelsene eller slitenhet som har bygd seg opp. Man må rett og slett øve på å snakke om dette, sier hun.

Hun mener at man som «termometer» kommer langt med å stille spørsmål som: «Hvordan er det med deg i dag? Kan jeg gjøre noe for å hjelpe deg?» Det er også viktig å gjøre det klart for hele ansattegruppen at døren alltid er åpen, sier hun.

– Ofte har ansatte behov for å ta opp ting når tidspunktet føles riktig for dem. Derfor er det viktig å skape en aksept for at det er greit å ta kontakt. Her kan tillitsvalgte og verneombud tørre å ta en rolle.

Må investere tid

Man må legge bort andre prosjekter for å bruke tid på dette arbeidet, understreker Pedersen. Men ved å få i gang en god HMS-gruppe og å etablere en tillit, sparer man til gjengjeld mye tid på brannslukking. Eller som daglig leder i en FUS-barnehage skriver i evalueringen av prosjektet: «Før var det brannslukking, nå er det brannvegg.»

Når man finner gode systemer, og får tilbakemeldinger fra resten av arbeidsgruppen, da har man kommet langt, påpeker Pedersen. Og det er mulig å få til, selv om timeplanen er full og budsjettet lagt.



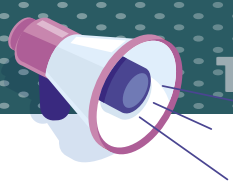
Grilstad FUS er en av sju trønderiske FUS-barnehager som har jobbet målbevisst med HMS.

– Man må investere tid og ressurser. Men jeg tror dette aller mest handler om å se verdien i et langsiktig arbeid og å anerkjenne at man gjør dette for at alle ansatte skal være fornøyd med arbeidshverdagen, sier hun.

Av Embret Tangen Rognerød
embrog@udf.no

Suksessoppskriften i Trøndelag:

1. Involvering trekkes frem som helt avgjørende på alle nivå. Særlig i starten var det viktig å tydeliggjøre at HMS er alles ansvar.
2. Etter deltakelsen i bransjeprogrammet har hele HMS-gruppen vært involvert i å lage handlingsplan for HMS-arbeidet, og dette har skapt et tydelig eierskap.
3. Få med representanter fra forbundene! De hjelper med oppfølgingsspørsmål og å forstå rollen i HMS-gruppen.
4. De involverte beskriver det å gå bort fra et ensidig løsningsfokus og se på HMS-arbeidet som en *samarbeidsprosess* som lever hele tiden som svært viktig.



Lærere skal ha fullt forsvarlig arbeidsmiljø!

Lærere og ledere i landets skoler og barnehager har strukket seg langt under pandemien, i en krevende og utrygg situasjon. Et overordnet prinsipp gjelder likevel: Du skal være trygg på jobb.

To år er gått siden koronaen kom til Norge. Mange har følt en betydelig engstelse, forståelig nok. Likevel har svært mange lærere i landets barnehager og skoler gjort sitt ytterste for å ivareta behovene til barna og elevene. Mange spør om de har måttet strekke seg for langt:

Må man som lærer bare avfinne seg med at jobben kan gå ut over egen sikkerhet?

Advokat og seksjonsleder i seksjon for juridiske spørsmål i Utdanningsforbundet, Ruth-Line Meyer Walle-Hansen, er klokkeklar:

– Alle skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Selvsagt!

Betydelig merarbeid under pandemien

Det gjelder også problemet med for stor arbeidsbelastning, som mange har kjent på under pandemien. Underveis er det blitt tydelig hvordan

ansatte i skole og barnehage har gjort sitt ytterste for å ivareta behovene til barna og elevene. Pandemien har ført til mye merarbeid i form av smittevernsarbeid, utarbeiding av undervisningsopplegg til digital undervisning, oppfølging av elever på hjemmeskole med mer. Det har vært mye frem og tilbake, parallelt med endringer i smittevernsnivå, og åpning og stengning barnehager og skoler. Situasjonen har vært svært krevende for mange.

Lærernes arbeidstidsordning, med bunden og ubunden tid, bidro sannsynligvis til at det til å begynne med ikke syntes godt nok hvor mye mer de ansatte jobbet på grunn av pandemien. Det var mange som ikke hadde for vane å føre timer for arbeidet de gjennomførte når de ikke var på skolen.

Som følge av at mange medlemmer har opplevd mye ekstraarbeid under koronaen har Utdanningsforbundet jobbet frem en avtale med KS som

skal sikre høyere kompensasjon for overtidarbeid. Denne kan du lese mer om her på våre nettsider. <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2021/overtidsavtale-enighet-med-ks/>

Et stort arbeidspress over tid kan gå negativt ut over den ansattes arbeidsmiljø, og i verste fall føre til at arbeidsmiljøet ikke er forsvarlig. Hver enkelt leder må ha tilstrekkelig kjennskap til den ansattes arbeidssituasjon, slik at de kan gripe inn om situasjonen begynner å utvikle seg i negativ retning. Samtidig er det viktig at den ansatte ikke arbeider utover vanlig arbeidstid på eget initiativ.

Arbeidsmiljøloven (aml) § 4-1 (1) slår fast at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig, ut ifra en enkeltvis og samlet vurdering av alle faktorene i arbeidsmiljøet som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Det er



«DET ER SVÆRT VIKTIG AT VERNE-OMBUDET INVOLVERES – DET ER EN SVÆRT VIKTIG MEDSPILLER.»

Ruth-Line Meyer Walle-Hansen



Ruth-Line Meyer Walle-Hansen, Advokat og seksjonsleder i seksjon for juridiske spørsmål i Utdanningsforbundet

klart at den pågående pandemien er en faktor som kan påvirke både fysisk og psykisk helse.

Arbeidsgivers ansvar

Og det er ingen tvil om hvem som har ansvaret både for at smitteverntiltak i skoler og barnehager følges og at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.

– Det er arbeidsgivers ansvar, og alle arbeidsgivere må iverksette et HMS-arbeid, sier Walle-Hansen.

Kravet om forsvarlighet innebærer at virksomheten skal innrettes, og arbeidet organiseres, på en slik måte at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse så langt dette rent praktisk lar seg gjennomføre. Forsvarlighetsstandarden er et minstekrav til alle virksomheter uten hensyn til for eksempel økonomisk stilling.

Forsvarlighetskravet er en rettslig standard som utvikler seg i tråd med samfunnsutviklingen. Pandemien tilsier at standarden har endret seg, og at det som kan ha vært forsvarlig før, ikke nødvendigvis er forsvarlig nå.

Ved planlegging og utforming av ar-

beidet, stiller arbeidsmiljøloven § 4-1 krav til forebygging. Bestemmelsen tydeliggjør på denne måten forebyggingssaspektet som et grunnleggende prinsipp.

Bruk verneombudet!

Retten til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø skal blant annet sikres gjennom det systematiske helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeidet (HMS) på arbeidsplassen. En viktig del av HMS-arbeidet er at arbeidsgiver kartlegger farer og problemer, vurderer risikoforholdene i virksomheten, utarbeider planer og iverksetter tiltak for å redusere risikoen, jevnfør aml. § 3-1 (2) bokstav c.

HMS-arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. I den forbindelse må også vernetjenesten involveres, minner Walle-Hansen om.

– Det er svært viktig at verneombudet involveres – det er en svært viktig medspiller, sier hun.

– Verneombud skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og fremgår av arbeids-

miljølovens § 6-2. Når verneombudet blir kjent med forhold som kan medføre helsefare, skal vedkommende gjøre arbeidsgiver oppmerksom på forholdet.

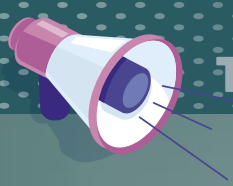
Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget. Dersom arbeidsmiljøutvalget finner det nødvendig, kan utvalget vedta at arbeidsgiver skal gjennomføre konkrete tiltak med hensyn til utbedring av arbeidsmiljøet.

I sin ytterste konsekvens har verneombudet rett til å stanse arbeidet i virksomheten dersom han eller hun «mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte». Loven overlater til verneombudets skjønn å vurdere faren.

Stort arbeidspress, merbelastning og merarbeid som følge av pandemien vil alle være risikofaktorer som må adresseres innenfor rammen av HMS-arbeidet. Internkontrollforskriften stiller krav om at store deler av HMS-arbeidet skal dokumenteres skriftlig, blant annet krav om at kartlegging, risikovurdering og tilsvarende.

Av **Susanne Azevedo Stiro**
stiro@raugland.no

Marius G. Vik
marvik@udf.no



Kva er ein «helsefremmande arbeidsplass»?

Eit av måla i strategisk plan er å ha «helsefremmande arbeidsplassar». Men kva betyr eigentleg det? Og korleis kan du få det?



For å ha ein helsefremmande arbeidsplass skal ein ikkje berre sikre seg mot uheldige forhold, men også rette søkelyset mot dei positive og helsefremmande faktorane i arbeidsmiljøet. Foto: mostphotos

I «Vi utdannar Noreg 2020–2023» ligg politikken som heile organisasjonen er forplikta til å arbeide med i landsmøteperioden. For så å gjere tydelege prioriteringar og styrke den politiske påverkinga har organisasjonen vedteke ein strategisk plan med dei viktigaste sakene som gjeld for perioden august 2021 til august 2022.

Eit av dei fire strategiske satsingane i planen for inneverande periode er å jobbe for «Trygge og helsefremmande arbeidsplassar». At arbeidsplassane skal være trygge er nok noko dei

fleste ser på som sjølvsgt og forstår intuitivt, men ikkje fullt så enkelt er kanskje omgrepet «helsefremmande arbeidsplass». Kva er no det?

Kort fortalt kan ein seie at ein helsefremmande arbeidsplass fokuserer på korleis ein kan organisere arbeidet, skape eit arbeidsmiljø og ein samværskultur som gir god helse og utvikling for alle tilsette.

For å lukkas med dette må det på arbeidsplassen skje eit systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid

som reduserer risikoen for sjukdom og ulykker. Det er svært viktig at ein har HMS som tema når tillitsvald og verneombod har møte med styrar/ rektor.

Merk at det helsefremmande perspektivet er breiare enn risikoperspektivet: Ein skal ikkje berre sikre seg mot uheldige forhold, men også aktivt rette søkelyset mot dei positive og helsefremmande faktorane i arbeidsmiljøet!



EIN HELSEFREMMANDE ARBEIDSPASSER FOKUSERER PÅ KORLEIS EIN KAN ORGANISERE ARBEIDET, SKAPE EIT ARBEIDSMILJØ OG EIN SAMVÆRSKULTUR SOM GIR GOD HELSE OG UTVIKLING FOR ALLE TILSETTE.

Korleis gjer ein det?

Ifølgje Arbeidstilsynet skapar du helsefremmande arbeidsplassar gjennom ein kombinasjon av å betre arbeidsorganiseringa og arbeidsmiljøet, å fremme aktiv medverknad og motivere til personleg utvikling, ved å styrke meistringkjensla til dei tilsette og skape eit meningsfylt arbeid.

Ein helsefremmande arbeidsplass inneber at arbeidet blir organisert og tilpassa arbeidsevna, dugleiken, alderen, livssituasjonen og andre føresetnader for den enkelte. Meistring er avgjerande.

Føremålet til arbeidsmiljølova er å sikre eit arbeidsmiljø som gir grunnlag for ein helsefremmande og meningsfull arbeidssituasjon. Denne skal gi full sikkerheit mot fysiske og psykiske skadeverknader, og ha ein standard for velferd som til kvar tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklinga i samfunnet.

Kva gjer at du får ein helsefremmande arbeidsplass?

Her er dei føreslaga Arbeidstilsynet kjem med slik at ein kan gjere arbeidsplassen helsefremmande:

- » eit fungerande helse-, miljø- og sikkerheitssystem
- » eit helsefremmande perspektiv forankra i leiinga
- » rutinar og praksis for å vurde helsekonsekvensar av ulike endringar i organisasjonen
- » aktivt arbeid for å fremme inkludering og førebygge utstøying (IA)
- » etablert verneorganisasjon og partssamarbeid
- » fokus på prosessar og langsiktigheit
- » ein organisasjon som stadig ønsker å utvikle seg og medarbeidarane sine gjennom fagleg og personleg utvikling
- » moglegheiter for reell medverknad for alle

- » leiarar som har relasjonelle ferdigheiter, er tydelege og som anerkjenner medarbeidarane sine
- » arbeid og oppgåver som blir opplevde som meningsfylte, handterbare og forstålege

Ei anna sak ein bør tenkje på på arbeidsplassen, er kva som gjer at ein held seg friske og kva ein blir friskare av. Kva har ein av bevaringspunkt, kva fungerer bra og er noko ein skal behalde? I IA-bransjeprogram barnehage sitt verktøy BarnehageHMS blir desse punkta framheva som viktige for å fremme god helse:

- » involvering og moglegheit til å påverke
- » få ansvar og bli gitt tillit
- » oppleva meistring og kontroll over eigen arbeidssituasjon
- » oppleving av rettferd
- » god relasjon til leiar og kollegaer
- » bli sett, høyrd og verdsett

Kva om du ikkje har ein helsefremmande arbeidsplass?

Ta først kontakt med leiaren din og føreslå at de tek tak i dette temaet. Om du ikkje når fram, kontakt verneombod og tillitsvald. Verneombod og/eller tillitsvald bør be om eit møte med øvste leiar på arbeidsplassen din, vanlegvis rektor/styrer. Verneombod og/eller tillitsvald og øvste leiar bør så lage ein handlingsplan. Oppfølging av planen og iverksetting av tiltak er det arbeidsgivar som har ansvaret for, men det er viktig at tillitsvald og verneombod medverkar og at heile personalet vert involvert i prosessane.

Om ikkje det nyttar kan du kontakte Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kontrollerer at verksemdene følger krava i arbeidsmiljølova og viser verksemdene korleis dei kan gå fram for å sikre eit arbeidsmiljø som gir grunnlag for ein helsefremmande og meningsfylt arbeidssituasjon.

Dei skriv at merksemda då vil bli retta mot:

- » det systematiske helse-, miljø- og sikkerheitsarbeidet med søkelys på risikoforhold og det som fremmar helse
- » vernetenesta (verneombod og arbeidsmiljøutval)
- » kunnskap om HMS og arbeidsmiljø
- » moglegheiter for arbeidstakarmedverknad
- » organiseringa av arbeidet, arbeidstilknytning og arbeidsavtalar
- » inkluderande arbeidsliv, tilrettelegging og sjukefråværsrutinar
- » bruk av bedriftshelsetenesta

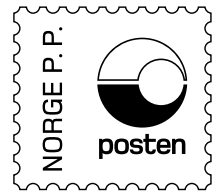
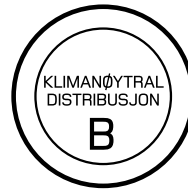
12 kjenneteikn på ein helsefremmande arbeidsplass

Nettstaden idebanken.no ramsar opp tolv forskjellige teikn på kva som gjer ein arbeidsplass helsefremmande.

Dei er som følgjer:

1. Forankring
2. Medverknad
3. Meistring
4. Støtte og attendemelding
5. Jamverdig og anerkjening
6. Utviklar kompetanse og dugleikar
7. Fokus på ressursar
8. Heilskapleg perspektiv
9. Integre det helsefremmande arbeidet
10. Godt sosialt fellesskap
11. Balanse mellom arbeid og privatliv
12. Rom for å være seg sjølv

Les meir på idebanken.org/aktuelt/er-din-arbeidsplass-helsefremmande



Returadresse
Forbundsnytt
Utdanningsforbundet
Postboks 9191 Grønland
No-0134 Oslo

BRUK ARBEIDSMILJØSIDENE PÅ UDF.NO TIL Å SKAPE TRYGGE OG HELSEFREMMENTE ARBEIDSPLASSER

Lurer du på hvordan du kan jobbe med å forbedre arbeidsmiljøet ditt?



På udf.no finner du egne temasider om arbeidsmiljø (skann QR-koden med kameraet på mbilen din). Her får du blant annet råd om hvordan du kan håndtere vold og trusler, og hvordan du kan varsle – i tillegg til en rekke andre relevante saker om arbeidsmiljø.

