

Verneombud

Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Hvis du oppdager forhold som kan føre til ulykkes- eller helsefare, skal du straks varsle ledelsen og de som er utsatt for faren.

Selv om du er valgt til verneombud betyr det ikke at du alltid skal tre inn på arbeidskollegaenes vegne hvis de har arbeidsmiljøproblemer. Alle problemer bør først søkes løst av den som best kjenner dem, for eksempel ved at den enkelte tar opp saken med sin nærmeste overordnede. Dersom saken ikke løses, er det naturlig at verneombudet blir kontaktet.

Arbeidsgiveren skal avverge faren eller sørge for at forholdet blir rettet opp innen rimelig tid. Dersom dette ikke blir gjort kan arbeidsmiljøutvalget kontaktes dersom virksomheten har dette. Arbeidstilsynet kan også kontaktes dersom virksomheten ikke kan eller vil rette på forholdene. Du vurderer selv hva som er "rimelig tid" for arbeidsgiveren til å reagere på din henvendelse.

Husk!

- Det er arbeidsgiver som har ansvar for arbeidsmiljøet i virksomheten, men du er en viktig medspiller.
- Krev å få opplæring så tidlig som mulig.
- Bruk naturlige samarbeidspartnere, som for eksempel bedriftshelsetjenesten.

Verneombud eller tillitsvalgt?

Mange blander sammen rollen som verneombud og rollen som tillitsvalgt, men dette er to forskjellige roller. I noen tilfeller er verneombudet og den tillitsvalgte en og samme person. Dette er ikke ulovlig, men da må vedkommende være nøye med å skille på rollene.

Tillitsvalgtordningen er ikke direkte lovregulert, og baserer seg på tariffavtale eller hovedavtale. Den tillitsvalgte skal som regel ivareta arbeidstaker når det gjelder rettigheter i henhold til kontrakter, tariffavtaler og lignende.

Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter er derfor ikke oppgaver for verneombudet, men mer en sak hvor den ansatte bør snakke med sin tillitsvalgte hvis det finnes. I de tilfellene hvor slike saker har sin bakgrunn i arbeidsmiljøet, eller konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombud ha en rolle i akkurat den delen av saken.

“ Som hovedregel skal det velges verneombud i alle virksomheter.

Verneombud eller annen ordning?

Som hovedregel skal det velges verneombud i alle virksomheter. Hvis virksomheten har færre enn 10 ansatte, kan arbeidsgiver og arbeidstakerne avtale en annen ordning. Alle arbeidstakere skal telle med, herunder fast ansatte (heltid og deltid), midlertidig ansatte og innleide. En slik avtale må være skriftlig og inneholde en beskrivelse av hvordan vernearbeidet konkret skal ivaretas. Eksempler på hva som avtalen må inneholde: nødvendige arbeidsmiljøtiltak, møtepunkt, hvordan vernespørsmål tas opp, hvordan risikoforhold håndteres, arbeidsgivers plikter, ansattes medvirkningsplikt m.m.

Mal for avtale om annen ordning

Arbeidstilsynet har laget en mal som kan brukes for å lage en avtale mellom arbeidsgiver og ansatte om en annen ordning. Malen fylles ut på en datamaskin og skrives så ut for signering.

[Last ned malen \(Word-format\)](#)

[Last ned malen \(ODF-format\)](#)

Dersom du har problemer med å laste ned skjemaene, kan du få hjelp ved å sende en epost til info@signform.no

Avtaleperioden skal være maksimalt to år og avtalen må inneholde hvem som er de ansattes representant eller kontaktperson. Hvis virksomheten inngår avtale om annen ordning, må alle ansatte signere avtalen. Arbeidsgiver må sørge for at alle ansatte har fått nødvendig opplæring og informasjon om vernearbeidet. Dersom virksomheten endrer antall ansatte slik de blir 10 ansatte eller mer i løpet av avtaleperioden, må det velges verneombud. Arbeidstilsynet kan ved tilsyn og ut fra vurdering av risikoforhold, pålegge virksomheter med færre enn 10 ansatte å velge verneombud.

Valg av verneombud

Verneombudet skal velges blant arbeidstakere og alle ansatte har stemmerett, med unntak av virksomhetens øverste daglige leder.

Verneombud skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere ved virksomheten, med erfaring og innsikt i virksomheten. De bør velges blant arbeidstakere som har arbeidet i virksomheten de siste to årene.

Det er arbeidstakerne alene som skal avgjøre hvem som skal være verneombud, men de kan ikke velge arbeidsgiver eller den som i arbeidsgiver sted leder virksomheten. Når det gjelder arbeidsledere er det åpnet for at disse er valgbar. Arbeidstilsynet anbefaler likevel at disse ikke velges som verneombud, da det lett kan oppstå konflikt mellom rollen som verneombud og rollen som arbeidsleder. Verneombudet velges for to år av gangen.

Valget skjer enten ved flertallsvalg blant de ansatte eller ved at det utpekes av lokale fagforeninger etter bestemte regler. Hvordan verneombud skal velges kan du lese mer om i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kapittel 3.

Flere verneområder

Et verneområdet skal ikke være større enn at verneombudet klarer å ha full oversikt innen sitt område. Hvor mange verneombud som skal velges avhenger av virksomhetens størrelse, risikoområder og arbeidsforholdene for øvrig. Som hovedregel skal det være et verneombud for hver avdeling eller skift, dersom risikoforholdene tilsier dette.

Verneombudets oppgaver

Som verneombud skal du se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.

Særlig skal du følge med på at:

- maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare.
- verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand.
- arbeidstakerne får nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring.
- arbeidet er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.
- meldinger om arbeidsulykker blir sendt.

Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner, og følge opp at arbeidsgiveren oppfyller de pålegg og henstillinger som Arbeidstilsynet gir.

Verneombudet skal ha en aktiv rolle i virksomhetens HMS-arbeid. Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av internkontrollsystemet i virksomheten.

Hvis det ikke er arbeidsmiljøutvalg i virksomheten skal verneombudet også:

- vurdere og avgi uttalelser om spørsmål som gjelder bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjenesten.
- vurdere opplæringsprogrammer av betydning for arbeidsmiljøet
- behandle planer som krever Arbeidstilsynets samtykke og andre planer som har vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, f.eks. innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidstidsordninger og vernetiltak, og etablering og vedlikehold av internkontrollsystemer.
- gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker, yrkeshygieneundersøkelser og medvirke til at årsakene klarlegges og at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelser

Det er likevel viktig å presisere at det er arbeidsgiverens ansvar å oppfylle lovens krav.

Verneombudet skal lytte til arbeidskollegene og rådføre seg med dem før det foreslås løsninger overfor arbeidsgiveren. Der hvor det finnes bedriftshelsetjeneste eller vernepersonale er det naturlig å samarbeide med dem.

Konflikter om arbeidsmiljøproblemer bør helst løses internt i virksomheten. Du kan alltid kontakte Arbeidstilsynet når du har behov for råd og veiledning. Dette samme gjelder når du mener det er nødvendig å få Arbeidstilsynets vurdering i saker der du og arbeidsgiveren ikke kan komme til enighet.

Hovedverneombud

I virksomhet med flere verneombud skal det være hovedverneombud. Hovedverneombudets sentrale oppgave er å samordne verneombudenes arbeid. Hvis det er tvil om hvilket verneombud en sak hører inn under, kan hovedverneombudet avgjøre dette.

Ut over dette har ikke hovedverneombudet noen alminnelig myndighet til å styre eller bestemme over det enkelte verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal med andre ord ikke utøve verneombudets funksjon når verneombudet fungerer tilfredsstillende på sitt område.

Hovedverneombudet skal sitte i arbeidsmiljøutvalget som en av de ansattes representanter. Hovedverneombudet kan velges blant ett av verneombudene eller en annen person som har eller har hatt tillitsverv i virksomheten.

Valget kan enten skje ved at verneombudene velger hovedverneombudet, eller ved at lokale fagforeninger utpeker hovedverneombudet etter bestemte regler.

Retten til å stanse farlig arbeid

Vanligvis vil det måtte ta noe tid å gjennomføre arbeidsmiljøtiltak. Er det umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse som ikke kan avverges på annen måte, kan verneombudet stanse arbeidet inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette.

Stans av arbeid og årsak skal straks meldes til arbeidsgiveren. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet mener er nødvendig for å avverge faren. I visse tilfeller kan verneombudet også stanse arbeidet dersom påvirkningen på arbeidstaker(e) har pågått over lang tid og på et gitt tidspunkt vurderes å gi akutt fare for liv eller helse.

Verneombud er ikke ansvarlig for tap som er en følge av at arbeidet stanses. Dette gjelder også selv om det skulle vise seg at verneombudet overvurderte risikoen og stansingen derfor ikke var nødvendig.

Hovedverneombudet har samme rett til å stanse arbeid som verneombudet. Det betyr at hovedverneombudet kan stanse et arbeid uavhengig av det enkelte verneombuds vurdering. Hvis et verneombud har stanset et arbeid, kan ikke hovedverneombudet omgjøre denne beslutningen.

Opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å utføre vervet på en forsvarlig måte. I utgangspunktet skal opplæringen være på minst 40 timer, men partene i den enkelte virksomhet kan i spesielle tilfeller avtale kortere opplæringstid.

Det kan også være aktuelt med opplæring ut over 40 timer, avhengig av forholdene i virksomheten.

Opplæringen kan foregå på kurs som arrangeres av opplysningsorganisasjoner, bransjeorganisasjoner og andre. Hvis du ønsker det, kan du gå på kurs som er arrangert av det fagforbundet du tilhører.

Opplæringen skal fortrinnsvis foregå i arbeidstida, og alle utgifter betales av arbeidsgiver. Du skal ha tjenestefri med full lønn. Er opplæringen lagt til fritiden, skal du ha lønn som for vanlig arbeidstid, men ikke overtidstillegg. Du har også krav på lønn når opplæringen tas som fjernundervisning på fritida.

Verneombudet vil også ofte måtte skaffe seg tilleggs kunnskap, for eksempel om hvilke forskrifter som gjelder på arbeidsplassen. I første omgang bør verneombudet ha arbeidsmiljøloven, arbeidsmiljøforskriftene og internkontrollforskriften tilgjengelig.

Tid til arbeidet

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

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

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

Arbeidstilsynets rolle

Arbeidstilsynet veileder i regelverket om verneombudets oppgaver og rolle. I tillegg kan Arbeidstilsynet gjøre saksbehandling og føre tilsyn med at lovens bestemmelser på dette området overholdes.

Regelverk

[Se kap. 6 i arbeidsmiljøloven om verneombud](#)
