

A woman with long blonde hair, wearing a dark jacket over a patterned top and light-colored trousers, stands in the center of a room. She is looking towards a group of people seated around a table. The room has a chalkboard in the background, decorated with colorful papers and a large ruler. There are also some toys on a shelf to the left. The lighting is warm and focused on the woman.

Ja, så er det bare en siste ting før dere går,

Arbeidstilsynets tilnærming

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Bidra til at virksomhetene gjør det de skal for at de ansatte ikke skal bli syke eller skadet på jobb.



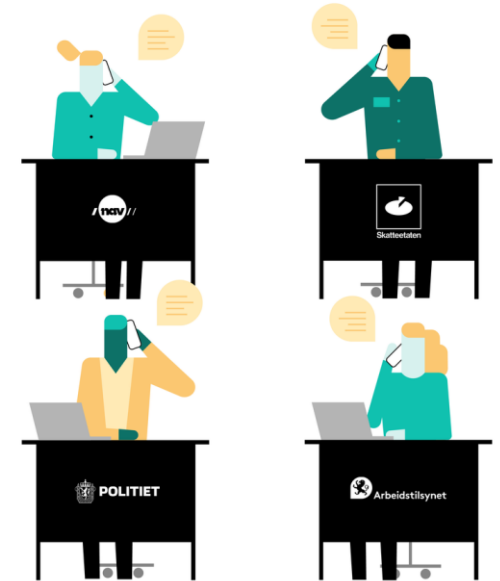
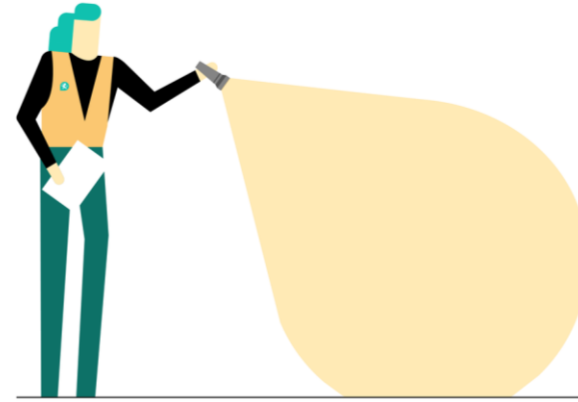
Bekjempe useriøsitet og arbeidslivskriminalitet

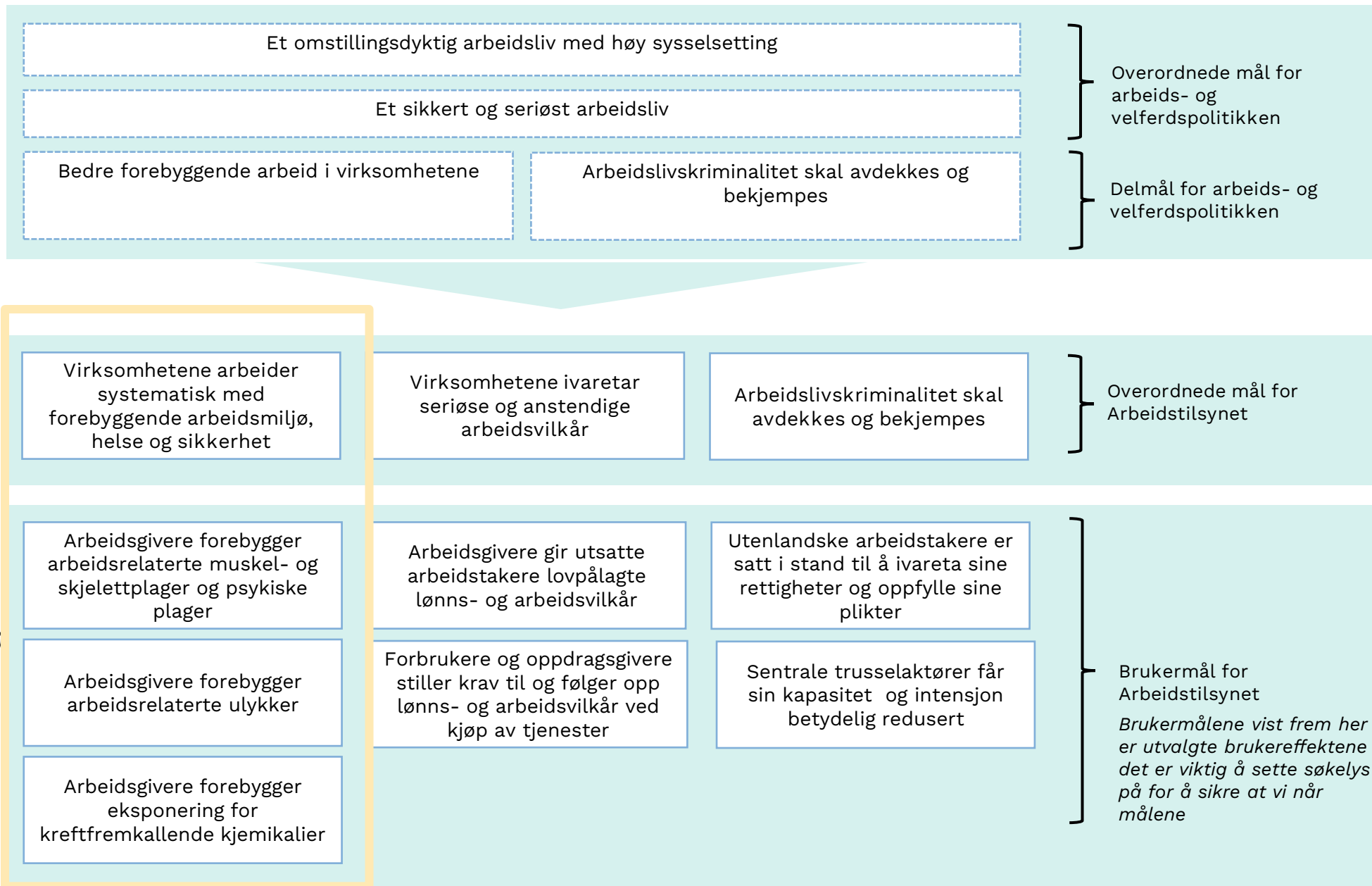
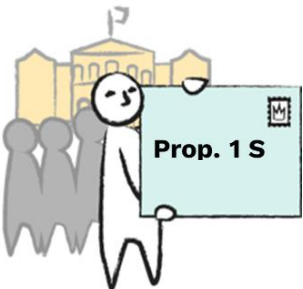
Arbeidstakere skal ha gode og trygge arbeidsforhold, og lovlige lønns- og arbeidsvilkår.



Arbeidstilsynets virkemiddel

- Tilsyn
- Veiledning
- Samarbeid
- Regelverksutvikling
- Løpende forvaltningsoppgaver







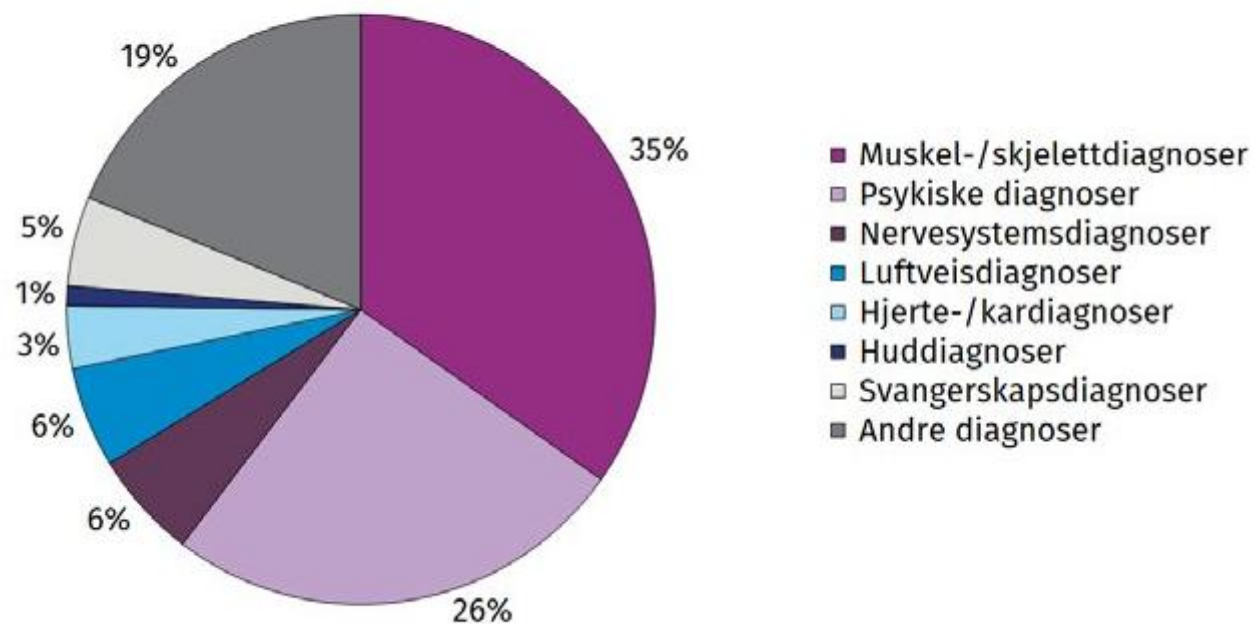
Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende helse-, miljø og sikkerhetsarbeid

Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager

Arbeidsgivere forebygger for kreftfremkallende kjemikalier

Arbeidsgiver forebygger arbeidsrelaterte ulykker

FIGUR 5-2 Prosentandel legemeldt sykefravær over 16 dager for lønnstakere, etter diagnosegrupper



KILDE: STAMI/NOA (NAV 2022)

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær

Det lønner seg å investere i arbeidsmiljøet. I gode arbeidsmiljø øker produktiviteten, trivselen og motivasjonen for arbeidet. Sykefraværet går også ned.

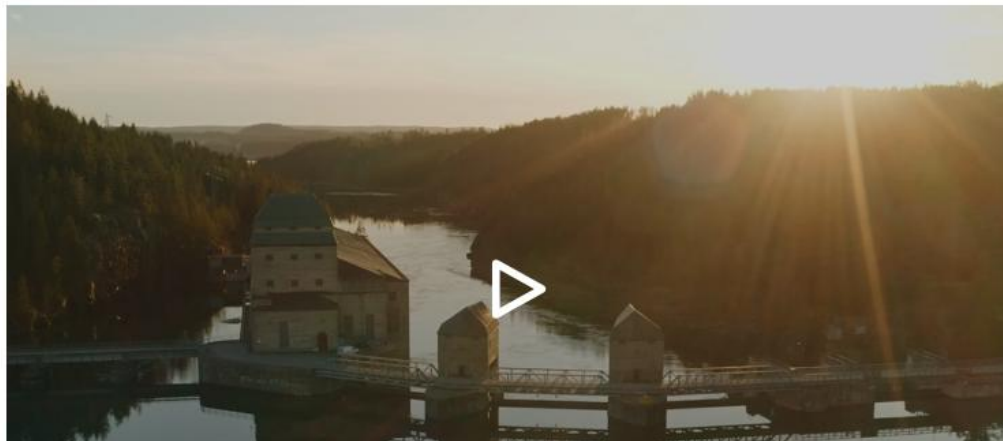


Finn din bransje

Her finner du kunnskap og verktøy for din bransje



Arbeidsmiljø handler om arbeidet



Arbeidsmiljøet

- er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
- er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever derfor ulike tilnærminger
- påvirker arbeidstakerens helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater og produktivitet

Undervisning: grunnskole

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører selve jobben. For å forebygge arbeidsrelatert sykefravær, bør du vite hvor skoen trykker.



Fakta om arbeidsmiljøet i undervisning: grunnskole

NOA+ er utarbeidet av STAMI, og oppsummerer arbeidsmiljøfakta for ulike bransjer i Norge. Her er noen utvalgte tall fra undervisning: grunnskole:

13%

er utsatt for vold på jobben.

32%

opplever høye emosjonelle krav.

18%

opplever rollekonflikt.

39%

opplever dårlig inneklima.

Interessert i mer statistikk? Gå til NOA+ 

Tjenesten er levert av STAMI

Undervisning: videregående skole

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører selve jobben. For å forebygge arbeidsrelatert sykefravær, bør du vite hvor skoen trykker.



Fakta om arbeidsmiljøet i undervisning: videregående skole

NOA+ er utarbeidet av STAMI, og oppsummerer arbeidsmiljøfakta for ulike bransjer i Norge. Her er noen utvalgte tall fra undervisning: videregående skole:

13%

er utsatt for vold på jobben.

32%

opplever høye emosjonelle krav.

18%

opplever rollekonflikt.

39%

opplever dårlig inneklima.

Interessert i mer statistikk? Gå til NOA+ [↗](#)

Tjenesten er levert av STAMI



Arbeidsmiljøhjelpen er et verktøy for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet

- Få eksempler på viktige utfordringer i deres bransje.
- Snakk sammen om hva dere kan gjøre for å jobbe med dem.
- Lag en handlingsplan basert på reelle utfordringer på arbeidsplassen.



Start med å velge en bransje

Anlegg



Bank, finans og forsikring



Barnehage



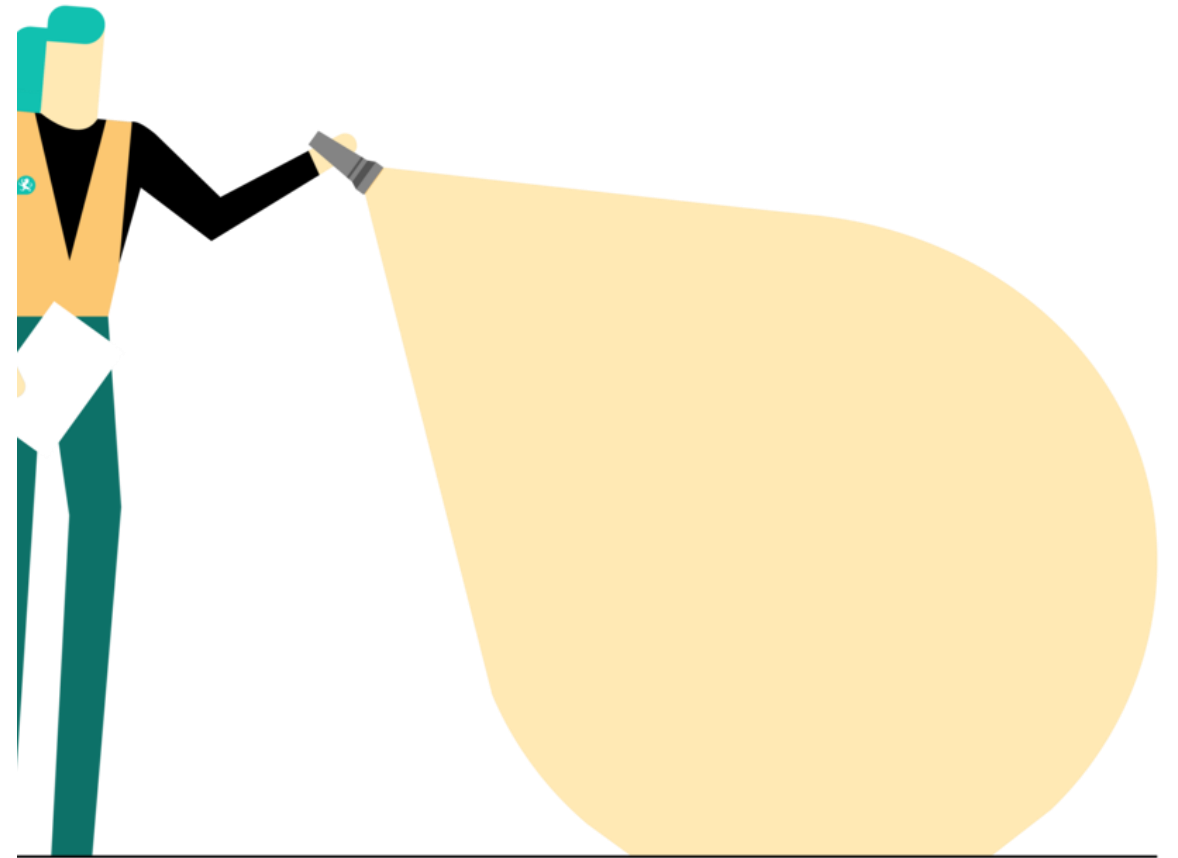
Ta en kikk!



Erfaringer fra tidligere tilsyn 2018-2019

Tilsynspilot fra 2019 viser at:

- 9 av 10 skoler ikke tilfredsstiller kravene til å forebygge vold og trusselhendelser på en tilsrekkelig måte
- HMS-tilstanden i skolesektoren er urovekkende i lys av at vold og trusler er en kjent og alvorlig arbeidsmiljøutfordring i skolesektoren



Yrke

Næring

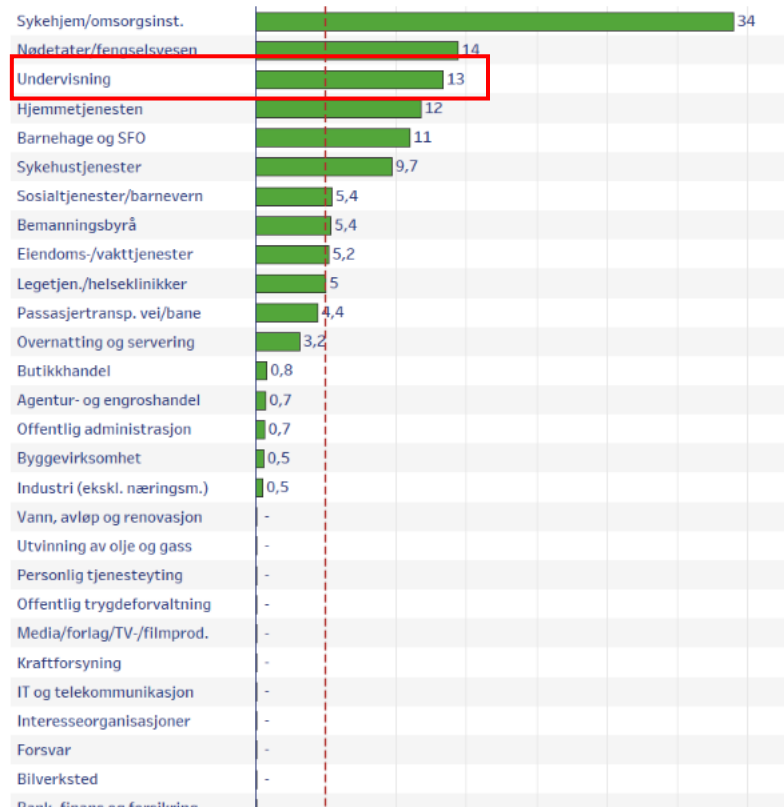
Trend

Bakgrunn

5% er utsatt for vold

Det tilsvarer om lag 130 000 personer

Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for vold på jobben i løpet av det siste året.

Næringsgrupper

Yrke

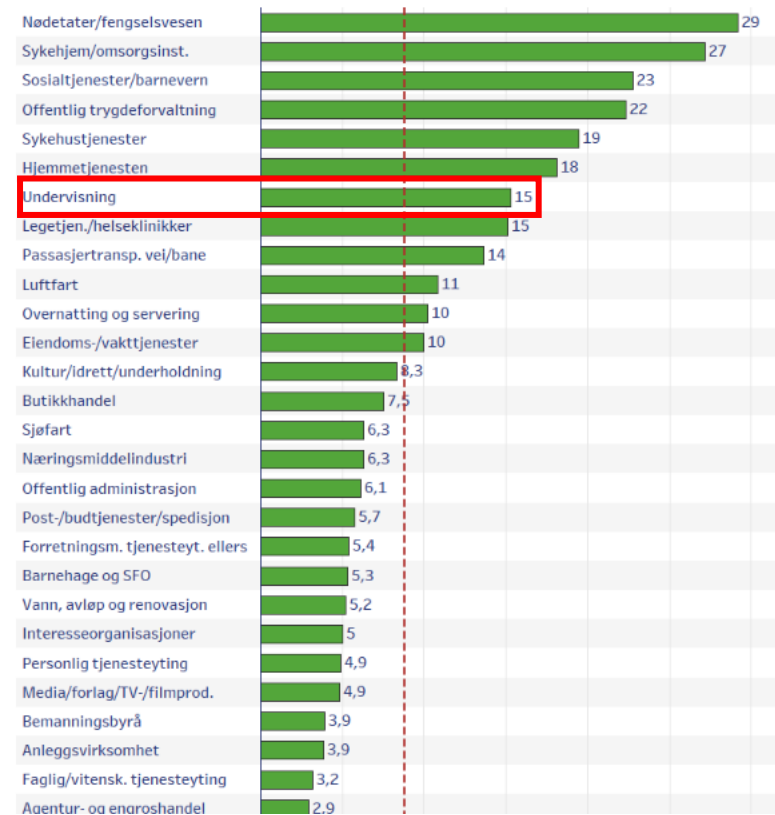
Næring

Bakgrunn

8,8% er utsatt for hets eller trusler

Det tilsvarer om lag 230 000 personer

Figur viser andelen av de sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for hets eller trusler på jobben i løpet av det siste året.

Næringsgrupper

Hva trenger dere for å (i enda større grad) bidra til at det jobbes bedre med å forebygge vold og trusler på skolene?

- Forebygging. Kunnskap om hvordan håndtere vold, hvordan lese eleven og se hva som kommer.

- personvernutfordringer. Det er ikke bestandig en får kunnskap om elever med utfordringer grunnet personvernet til eleven.

Færre ord, flere verktøy.

- Opplæring og felles arbeid på skolen
- etterleve kap. 24 A
Hvorfor avviksmelding er viktig
- hva er konsekvenser for den som blir utsatt for vold og trusler om vold?

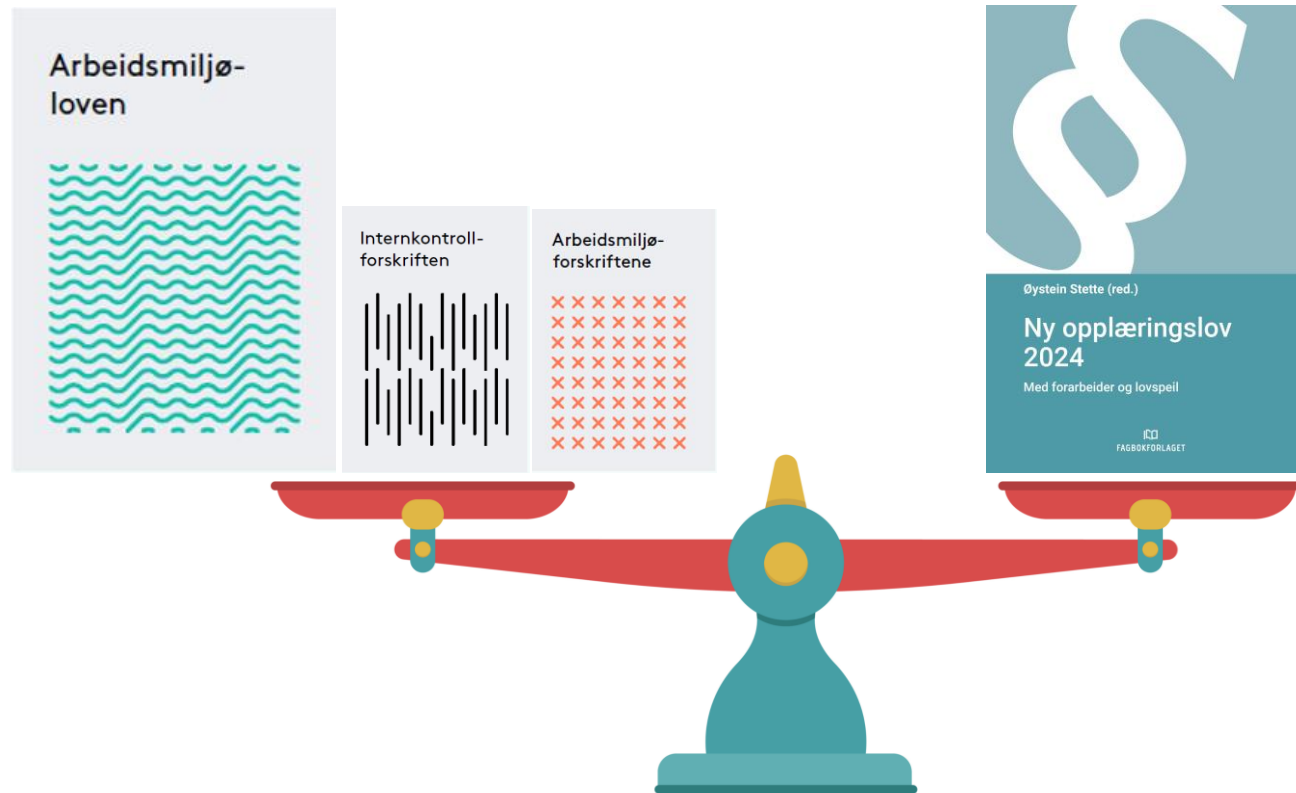
Hva kan Arbeidstilsynet bidra med slik dere ser det?

Hyppigere tilsyn!

Opplæring
tydeliggjøre ansvaret som barnehage og skoleeier har i lovverket

Husk at ledere også er omfattet av samme lovverk. De blir også utsatt for vold og trusler.

Kryssende lovverk



Veiledningsinnsats

Kampanje

(Bevisstgjøring)

Hvorfor er arbeidsmiljøet viktig, hvordan påvirker det de ansatte i skolen, og hva kan en gjøre med det?

Arbeidsgiver er ansvarlig, men trenger samarbeid

Webinar/ seminar

(Hva og hvorfor med eksempler på hvordan)

1. Elevene har det best når lærerne trives
2. Hvordan kan vi forebygge vold og trusler i skolen?
3. Skoleansatte skal ikke stå alene med belastningen

Skoleeiere, ledere
HAMU, HMS-ansatte
HTV, HVO

Opplæring (Hvordan og samhandling)

E-læring + fysiske samlinger: Praktisk opplæring i forebygging og håndtering. Å fjerne, redusere eller kompensere? Kunnskap, verktøy og trening

Partene på skolen
Arbeidsmiljøgruppe/H
MS-gruppe

Veiledningsinnsats

Kampanje

(Bevisstgjøring)

Hvorfor er arbeidsmiljøet viktig, hvordan påvirker det de ansatte i skolen, og hva kan en gjøre med det?



Webinar/ seminar

(Hva og hvorfor med eksempler på hvordan)

1. Elevene har det best når lærerne trives
2. Hvordan kan vi forebygge vold og trusler i skolen?
3. Skoleansatte skal ikke stå alene med belastningen

Skoleeiere, ledere
HAMU, HMS-ansatte
HTV, HVO

Opplæring (Hvordan og samhandling)

E-læring + fysiske samlinger: Praktisk opplæring i forebygging og håndtering. Å fjerne, redusere eller kompensere? Kunnskap, verktøy og trening

Partene på skolen
Arbeidsmiljøgruppe/H
MS-gruppe

Veiledningsinnsats

Kampanje

(Bevisstgjøring)

Hvorfor er arbeidsmiljøet viktig, hvordan påvirker det de ansatte i skolen, og hva kan en gjøre med det?



Webinar/ seminar

(Hva og hvorfor med eksempler på hvordan)

1. Elevene har det best når lærerne trives
2. Hvordan kan vi forebygge vold og trusler i skolen?
3. Skoleansatte skal ikke stå alene med belastningen



Opplæring (Hvordan og samhandling)



Arbeidstilsynet

E-læring + fysiske samlinger: Praktisk opplæring i forebygging og håndtering. Å fjerne, redusere eller kompensere? Kunnskap, verktøy og trening

Partene på skolen
Arbeidsmiljøgruppe/
HMS-gruppe

Veiledningsinnsats

Kampanje

(Bevisstgjøring)

Hvorfor er arbeidsmiljøet viktig, hvordan påvirker det de ansatte i skolen, og hva kan en gjøre med det?



Webinar/ seminar

(Hva og hvorfor med eksempler på hvordan)

1. Elevene har det best når lærerne trives
2. Hvordan kan vi forebygge vold og trusler i skolen?
3. Skoleansatte skal ikke stå alene med belastningen



Opplæring (Hvordan og samhandling)

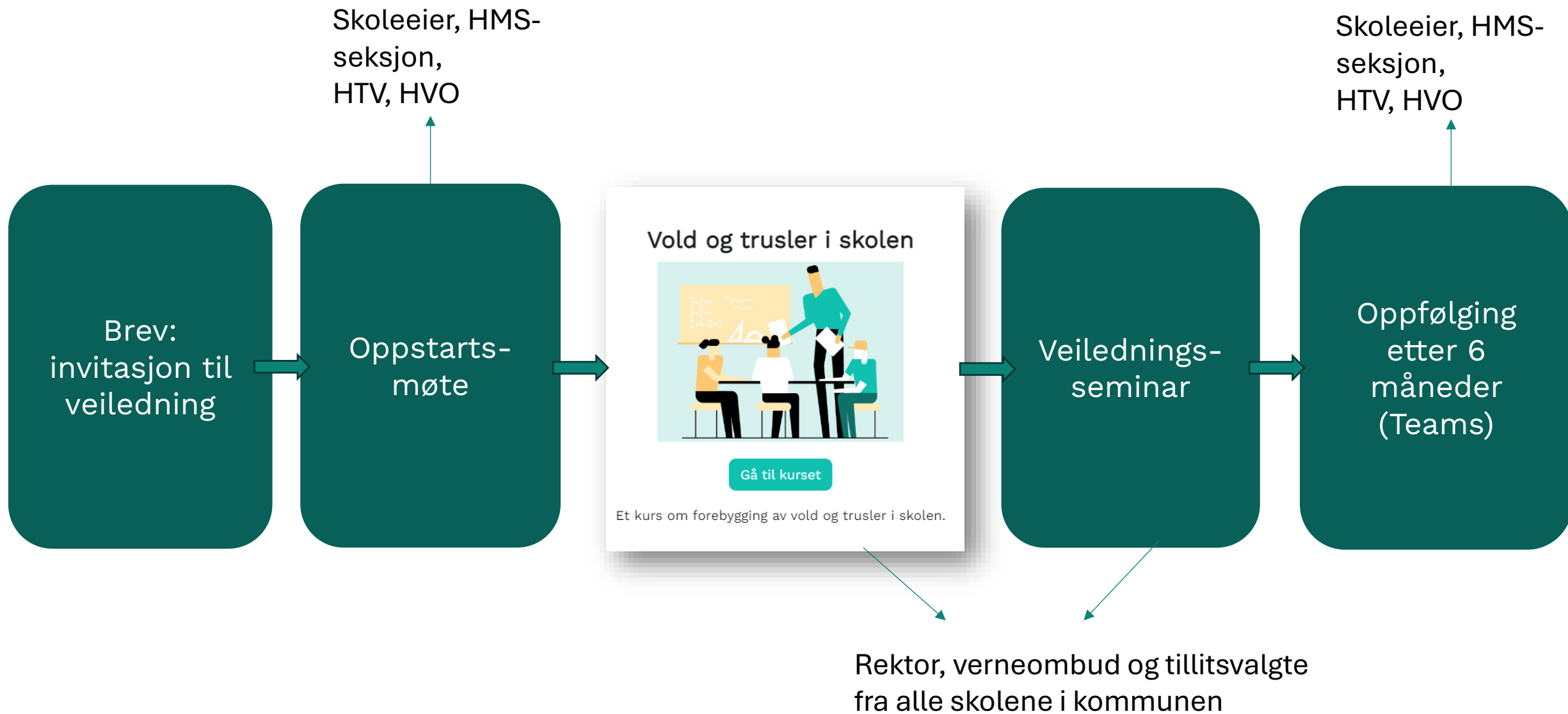


Arbeidstilsynet

E-læring + fysiske samlinger: Praktisk opplæring i forebygging og håndtering. Å fjerne, redusere eller kompensere? Kunnskap, verktøy og trening







Plan for dagen

09:00-09:15 Arbeidstilsynet introduksjon
09:15 -09:40 Kommunalsjef oppvekst
09:40 – 09:50 Gruppeoppgave 1
10:50 – 10:00 Pause
10:00 – 10:50 Gruppeoppgave 2
10:50 – 10:55 Benstrekk
10:55 – 11:45 Gruppeoppgave 3
11:45 – 12:15 Lunsj
12:15– 12:45 Lage handlingsplan
12:45 – 13:00 Evaluering

Læringsmål:

Dere kjenner arbeidsmiljøregelverket for forebygging av vold og trusler

Dere vet hvordan dere skal kartlegge, risikovurdere og sette inn tiltak for å forebygge vold og trusler

Dere vet hvordan dere kan få støtte og hjelp i forebyggingsarbeidet

Definisjon av vold og trusler

- Trussel er et verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skade eller skremme en person.
- Vold er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på en person.

«Til hensikt» er i denne definisjonen brukt for å skille handlingen fra rene uhell som også kan føre til skader

Hva ser vi etter?

Kartlegging og
risikovurdering

Opplæring og
øvelse

Informasjon,
avvik og avviks-
håndtering

Hva ser vi etter?

Kartlegging og
risikovurdering

Opplæring og
øvelse

Informasjon,
avvik og
avviks-
håndtering

Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Kapitlet tilføyd ved [forskrift 17 nov 2016 nr. 1339](#) (i kraft 1 jan 2017).

- [§ 23A-1. Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)
- [§ 23A-2. Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)
- [§ 23A-3. Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)
- [§ 23A-4. Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner](#)
- [§ 23A-5. Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold](#)

Oppgave 1:

Hvordan jobber vi forebyggende med vold og trusler på vår skole?

Gruppeoppgave med egen HMS-gruppe

- Hvor henter gruppen informasjon til forebyggingsarbeidet? (avvik, samtaler, kartlegginger)
- Har vi satt av tilstrekkelig tid til samarbeid om kartlegging og risikovurdering?
- Hvordan kan vi forbedre arbeidet? Utfordringer/spørsmål?

§ 23A-1. Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging,
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,
- alenearbeid,
- arbeidstidens plassering og organisering,
- bemanning,
- kompetanse,
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,
- effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.



Oppgave 2:

Kartlegging og risikovurdering – en øvelse

Hvor, når og i hvilke situasjoner kan det oppstå vold og trusler?

<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/025f889a0df545ca9bc317566b237e1b/risikovurderingsverktoy-vold-trusler.pdf>

Hva kan gå galt?	Hva er sannsynligheten for at dette går galt hos oss?	Hva kan konsekvensene bli for de ansattes helse dersom det skjer?	Virksomhetens risikovurdering av punktet	Hvordan reduseres risikoen?	Restrisiko etter allerede igangsatte tiltak	Plan med frist for gjennomføring av tiltak
Kartleggingen og risikovurderingen skal særlig ta hensyn til følgende:	Hvor ofte kan det skje?	.	Høy Middels Lav	- Hva gjør vi for å forhindre dette? - Hva gjør vi for å redusere konsekvensene dersom det skjer? Oversikt over gjennomførte	Høy Middels Lav	... er ytterligere tiltak

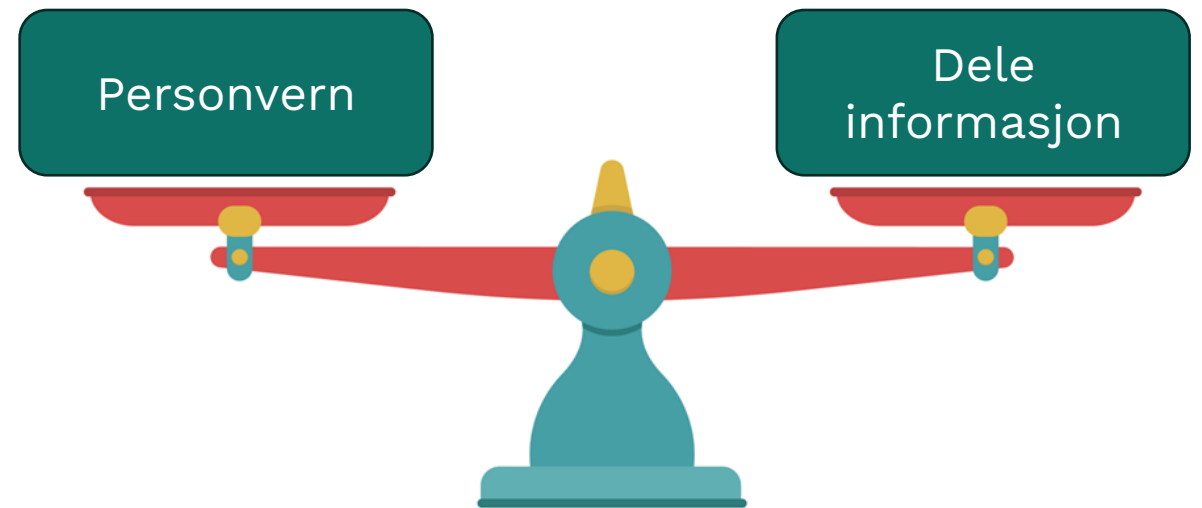
§ 23A-2 Opplæring og øvelse

Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

23A-3 Informasjon

- Krav om at ansatte skal få og dele informasjon om risiko og om hvilke tiltak som er satt inn
- Hvordan finne arenaer for å dele informasjon på en måte som ivaretar begge krav?



§23A-4 Tiltak

- Må henge sammen med risikovurderingen

Særlig ta hensyn til:

- muligheter for tilkalling av hjelp
- bemanning og alenearbeid



§23A-5 Følge opp arbeidstaker

..med tanke på fysisk og psykisk belastning

Rutine – slik at oppfølgingen ikke blir personavhengig

Kan følges opp av bedriftshelsetjenesten – men oppfølging fra nærmeste leder er særlig betydningsfull



Oppgave 3:

a. Hvordan kan dere sørge for at de ansatte får nødvendig informasjon for å forebygge vold og trusler?

b. Hvordan kan dere sørge for nødvendig opplæring og øvelse?

Hva er relevant og tilstrekkelig øvelse?

Hvordan inkludere nyansatte og vikarer?

c. Hvordan sørger dere for at ansatte som utsettes for vold og trusler følges opp på en god måte både fysisk og psykisk?

- Rutiner og prosedyrer
- Skam og opplevelse av utilstrekkelighet
- Avvik og avvikssystem

Hva meldes hvor?

Melde ulykke til Arbeidstilsynet og politiet

Alvorlig skade meldes straks til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet

Arbeidsrelatert skade

Lege registrerer skade - går videre til Arbeidstilsynet

Avviksmeldinger

Brukes i det interne forbedringsarbeidet – krav i Internkontrollforskriften

Opplegg å ta med tilbake til skolen.

Forslag 1: Om å melde fra

Steg 1: Se film (Morten)

Steg 2: Gruppeoppgave. Hvilke situasjoner kan oppstå hos oss? Når melder vi fra om utfordrende situasjoner? Hvordan?

Steg 3: Informasjon fra leder, verneombud, tillitsvalgte. Viktigheten av å melde fra. Avvik og avvikssystem. Viktigheten av å følge opp. Rutine

Steg 4: Viktige buffere: Sosial støtte, opplæring, medvirkning. Hvordan rigger vi oss?

Hovedbudskap:
Skoleansatte skal ikke
stå alene med
belastningene. Vold,
trusler og emosjonelle
krav er arbeidsmiljø-
utfordringer som vi
jobber forebyggende
med i fellesskap

Opplegg å ta med tilbake til skolen

Forslag 2: Arbeidsmiljøet vårt

- Steg 1: Se film (Karoline eller Morten)
- Steg 2: Informasjon fra leder, tillitsvalgte og verneombud: Faktorer som påvirker arbeidsmiljøet på skolen (forskning). Hvilke faktorer har størst betydning hos oss? Hva er det vi vil prioritere, og hvordan jobber vi forebyggende med det? (Arbeidsmiljøportalen)
- Steg 3: Arbeidsmiljøhjelpen tema: Jobbe med mennesker
 - Diskuter påstandene: kjenner vi oss igjen?
 - Hva er det med vårt arbeidsmiljø vi er fornøyd med og vil bevare?
 - Hvilke tiltak kan redusere belastningen?
- Steg 4: Diskusjon i plenum: Hvilke risikoforhold kan vi ikke fjerne helt? Hvordan kan vi likevel redusere belastningen ved utfordringer vi opplever i arbeidet?

Hovedbudskap:
Elevene skal ha et trygt
og godt læringsmiljø
Ansatte har krav på et
trygt og godt
arbeidsmiljø

Oppgave kommuneledelsen + BHT + andre

- Lag en handlingsplan (eller fortsett med den dere har) for hvordan dere skal jobbe videre med forebygging av vold og trusler i skolesektoren i kommunen
- Hvordan skal dere skape en kultur som bidrar til å redusere belastningen for skoleansatte?
 - Etablere/utvikle et systematisk forebyggende arbeid
 - Melde tilbake til skolene om meldinger/tiltak
 - Etterspørre hvordan forebyggingsarbeidet på skolen går
 - Tilby opplæring og øvelse

Oppgave Arbeidsmiljøgruppe

- Lag en handlingsplan (eller fortsett med den dere har) for hva dere skal gjøre videre for å jobbe systematisk med forebygging av vold og trusler
 - Hva gjenstår når det gjelder kartlegging og risikovurdering?
 - Hvordan følger dere opp?
 - Hvordan sørger dere for medvirkning?
 - Hva trenger dere fra kommunen?



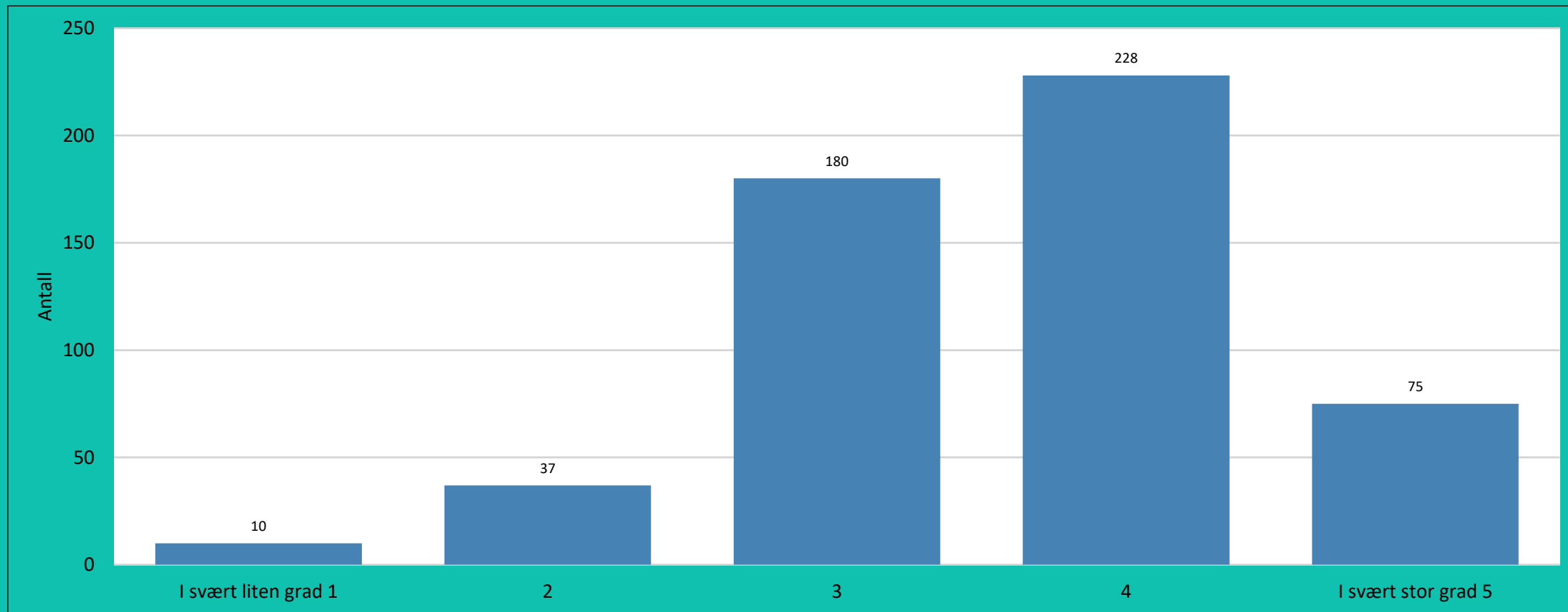
45 kommuner

1 fylkeskommune

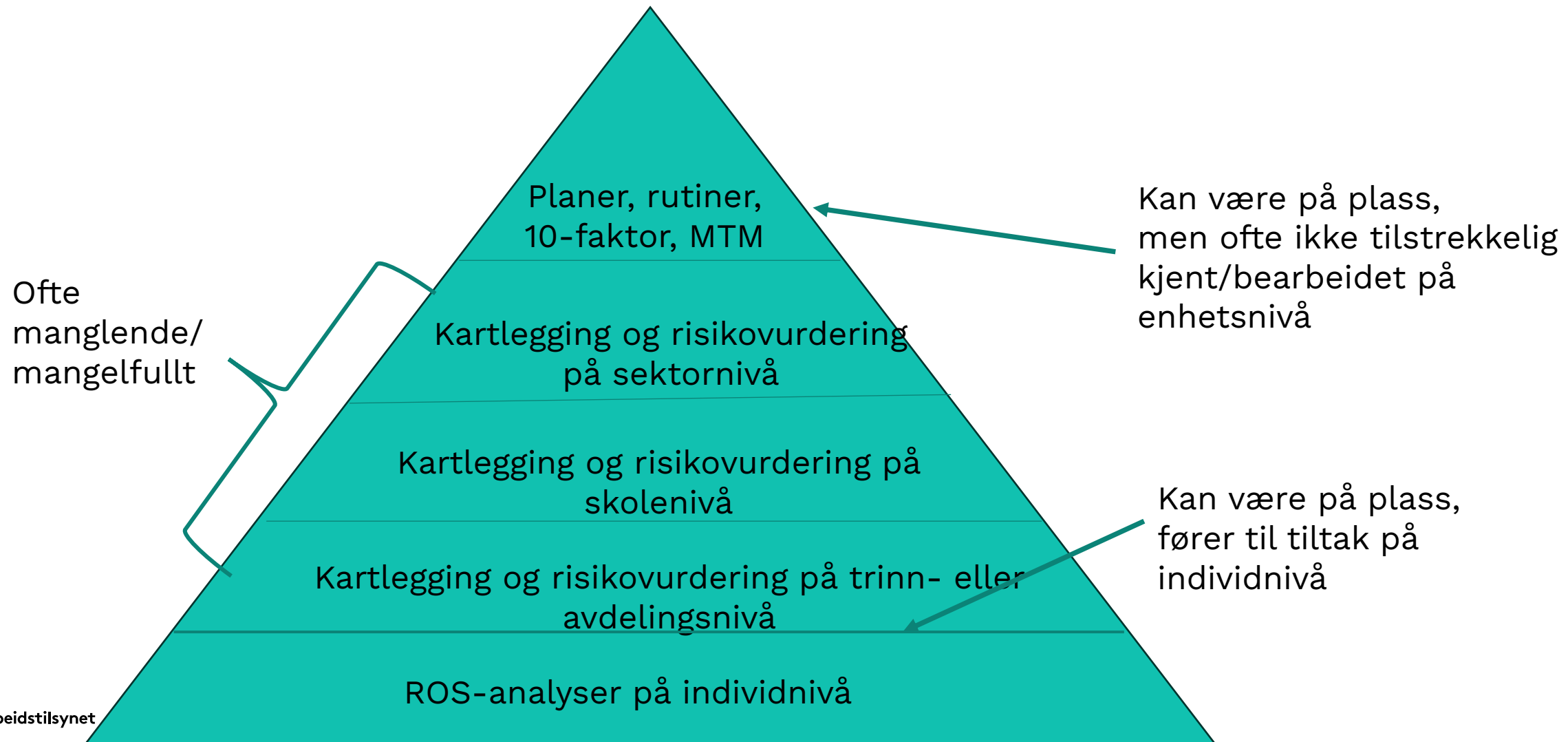
Ca.250
skoler

42 skoler

I hvilken grad ga fagdagen deg økt kunnskap om hvordan forebygge vold og trusler?



Risikovurderinger på ulike nivå



Alvorlighetsgrad

Mindre alvorlige hendelser

Daglig

Ofte, ukentlig

Svært alvorlige hendelser

Månedlig, årlig

Sjelden, aldri

Spytting, skjellsord, blikking, banning, motstridende krav

Slag, spark, lugging, trusler

Skoleskyting, angrep med kniv

Muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Skader, sykdommer

Død



§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)



Kapittel 1. Innledende bestemmelser



Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter



Kapittel 2 A. Varsling



Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet



Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet



§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet



§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling



§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet



§ 4-4. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Forrige

Neste

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Endret ved lov [16 juni 2023 nr. 37](#) (i kraft 1 jan 2024 iflg. [res. 16 juni 2023 nr. 943](#)).

Arbeidsmiljø- forskriftene



[Arbeidstilsynet](#) > [Regelverk](#) > [Forskrifter](#) > [Forskrift om utførelse av arbeid](#) > [Fjerde del: Krav til annet risikoutsatt arbeid](#) >

Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)



Første del: Innledende bestemmelser



Andre del: Krav til arbeid med kjemiske og biologiske risikofaktorer



Tredje del: Krav til arbeid med fysiske risikofaktorer



Fjerde del: Krav til annet risikoutsatt arbeid

Kapittel 23. Risikovurderinger, > opplæring og informasjon ved manuelt arbeid

Kapittel 23A Arbeid som kan > medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Kapittel 24. Arbeid med

Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Forrige

Neste

Kapitlet tilføyd ved [forskrift 17 nov 2016 nr. 1339](#) (i kraft 1 jan 2017).

[§ 23A-1. Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)

[§ 23A-2. Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)

[§ 23A-3. Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold](#)

[§ 23A-4. Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner](#)

[§ 23A-5. Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold](#)

Tabell 5: Tilsyn med brukermålet arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, fordelt på næringer, 2025. Én virksomhet kan være registrert i opptil tre næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen.

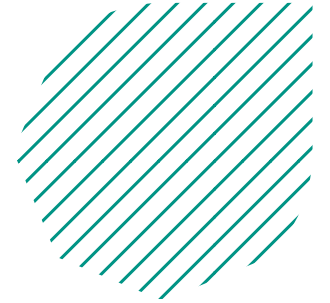
Næring	Antall gjennomførte tilsyn	Andel gjennomførte tilsyn med brudd	Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon
Q Helse- og sosialtjenester	216	82 %	3,6
F Bygge- og anleggsvirksomhet	203	86 %	4,1
P Undervisning	92	93 %	3,4
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	20	90 %	5,3
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	17	76 %	2,8
C Industri	14	79 %	2,8
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	10	70 %	2,8
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	10	100 %	3,4
A Jordbruk, skogbruk og fiske	3	100 %	3,0
N Forretningsmessig tjenesteyting	2	100 %	2,5
H Transport og lagring	1	100 %	2,0
Totalsum	586	86 %	3,5

Kontrollpunkt	Antall tilsyn	Andel brudd
5527 Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?	194	1 %
5528 Sørger arbeidsgiver for at det er utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?	180	51 %
5536 Har virksomheten kompetanse til å gjennomføre påleggene uten bistand fra bedriftshelsetjenesten?	175	65 %
5860 Har arbeidsgiver iverksatt rutine for hvordan avvik (uønskede hendelser) skal meldes og følges opp?	174	13 %
5735 Har virksomheten valgt verneombud?	171	2 %
5923 Har arbeidsgiver sørget for en oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med arbeidsmiljøarbeidet (helse-, miljø- og sikkerhet) er fordelt?	170	6 %
5694 Sørger arbeidsgiver for at verneombudet får nødvendig opplæring?	168	15 %
8704 Har arbeidsgiver kartlagt, risikovurdert og på denne bakgrunn utarbeidet planer og iverksatt tiltak for så langt det er mulig å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre?	161	93 %
1629 Sørger arbeidsgiver for at verneombudet blir tatt med på råd i virksomhetens arbeid i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	159	8 %
5706 Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig for å utføre arbeidet?	155	33 %
9393 Har arbeidsgiver kartlagt og risikovurdert psykososiale, ergonomiske og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne, og laget plan/iverksatt tiltak for dette?	131	86 %

[illegible]

Hva nå?

1. Erfaringssamling høsten 2025 sammen med partene og STAMI
2. Train the trainer – gi vårt veiledningsopplegg videre
3. Videregående skole – kan Vestland FK fasilitere i andre fylkeskommuner
4. Lage caser , animasjoner som er lett å ta utgangspunkt i – hente erfaringer fra veiledning og tilsyn
5. Tilsyn i undervisningssektoren fortsetter ut året





Fremdrift

Ein rapportserie om framdrifta i arbeidet vårt innan utvalde prioriterte område.

[Fremdriftsrapportar](#)



Kompass

Kompass tema er ein rapportserie om aktuelle og framtidige problemstillingar i arbeidslivet.

[Kompass-rapportar](#)



Risikobilde

Rapportserien Risikobilde viser korleis vi prioriterer aktivitetar, basert på risiko for skadar og sjukdom.

[Risikobilde \(pdf\)](#)

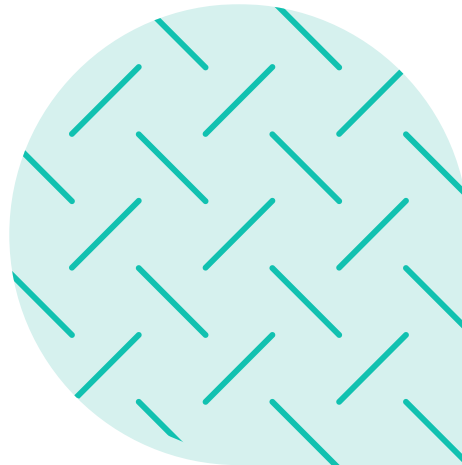
Spør vår
chatbot



Arbeidstilsynet

Følg oss

- Facebook
- LinkedIn
- Nyhetsbrev
- Podkasten Arbeidslyst



Sammen
for et godt
arbeidsliv

