



Notat

Frå: Arvid Stenehjøm

Til: Gro Fivelsdal, DALV
Ove Bjørlo, EIDV
Reidar Grønli, FISF
Hallgeir Hansen, FIRV
Knut Chr. Clausen, FLOV
Nina Bygstad, HAFV
Torill Thorbjørnsen, HOYV
Åsta Navelsaker Røed, MALV
Aksel Hugo, SJH
Ole Jørgen Øygarden, SOGV
Anders Magne Bruvoll, STRV
Liv Horvei, MOY
Geir Kjetil Øvstetun, ARDV
Clara Øberg, THT
Tore Oddvin Stølen, DT
Paal Fosdal, FRM

Kopi til: Ottar Bjørkedal, EIDV
Arnfinn Ekerheim, FLOV
Magne Frøholm, HAFV
Alf Reidar Myrstad, MALV
Venke Sjursen, SJH
Tor Arne Hov, SOGV
Kristin Færestrand, THT
Paul Lemvik, MOY
Hans Otto Tråi, ARDV
Toril Einarsen, FRM
Tor-Einar Holvik Skinlo, OA
Bygge- og eigedomssjef Jan Tore Rosenlund, BET
Olav Vestrheim, FHVO
Stamina Helse v/Wenche Elveseter (e-post)

Vedlegg: Rapportmal 2018

Bestillingsbrev - LAMU årsrapport 2018

Vi ber eininga førebu ei sak til LAMU der årsrapport 2018 er tema. Dette brevet bør inngå i saksframstillinga eller ligge som vedlegg til saka du utarbeider for LAMU. Rapportmalen (vedlegg) skal nyttast til å dokumentere arbeidsmiljøarbeidet eininga, det som er gjennomført og den status ein har i høve dei krav som er nedfelte i arbeidsmiljølova og i tilhøyrande forskrifter. Rapporten skal drøftast med verneombod/hovudverneombod og vedtakast i det lokale arbeidsmiljøutvalet. Ein kopi av rapporten skal vidare etter vedtak returnerast i sak 18/9632 til fylkesrådmann (Frm-personal) innan den fastsette **fristen som er 1. mars 2019**.

Etter at vi har motteke alle 15 årsrapportane vert dei oversende til vår leverandør av bedriftshelsetenester (Stamina Helse AS - BHT) som rådgjevarar i analysearbeidet og samanstillinga av saksgrunnlaget. Vi kjøper denne tenesta som systembistand og oppnår med

dette at bht får betre innsikt i den sjølvrapporterte hmt-statusen i alle fylkeskommunale einingar. Dette vil i sin tur bidra til betre bistand frå bht.

Fylkesrådmann vil deretter legge fram ei samla saksframstilling frå alle 15 LAMU sine årsrapportar for hovudsamarbeidsutvalet (HSU) sitt møte den 22. mai 2019.

Rådmann vil vidare følgje opp vedtaket i HSU med å sende brev til kvar einskild eining/LAMU. Her vert eventuelle avvik som kjem fram i årsrapporten kommenterte. Vidare følgd av konkrete tilbod om råd og rettleiing for å kunne korrigere avvik som ikkje er retta og for å fremje god standard på hmt-arbeidet. Bedriftshelsetenesta er til ein kvar tid disponibel for råd/rettleiing og kan bidra både på systemnivå og på det praktiske med retting av avvik eller forbetre system og systematikk i hmt-arbeidet. Desse tiltaka i vårt årshjul bidreg til kontinuerleg forbetring og utvikling av hmt-standard den for organisasjonen.

Rapportmalen

HMT-arbeidet samla må forholde seg til reglar frå heile åtte lovverk, men det er kun arbeidsmiljølova som krev eiga årsrapport. Rapportmalen er basert på arbeidstilsynet sine minimumskrav ([Aml § 7-2, sjette ledd](#)) til årsrapportering for einingar med arbeidsmiljøutval. I tillegg er kjem utvalde spørsmål som skal gi fylkesrådmann svar på status innan personal-/hmt-feltet. Her viser rådmann til kravet om å gjennomføre utviklingssamtalar¹ og til spørsmål som knyter seg til kartlegging av utfordringar i arbeidsmiljø ved eininga. Med heimel i [Aml § 2-3](#) har rådmann peikt på tilsette sin medverknads- og deltakingsplikt. Spørsmåla under pkt. F) *Arbeidstakars medverknadsplikt* tek i vare dette viktige området. I tillegg er det i malen lagt inn spørsmål kring skade, yrkessjukdom og oppfølging av sjukefråvær. Etter erfaringar og innspel er malen justert noko i år også.

Merk også at malen inneheld linkar til lovheimelen for dei ulike spørsmåla og aktivitets-/standardkrav som vert stilte til eininga/LAMU. For LAMU som organ ligg det læring i gå inn på desse lovkrava ved å klikke på linken i spørjeskjemaet. Vår oppmoding er difor at ein set av god tid til handsaming av årsrapporten og utnyttar dette læringspotensialet.

Lag møteplan

LAMU må vedta møteplan for 2019 med minimum fire møter. Den årlege møteplanen (punkt B i rapportmalen) skal i prinsippet fastsetjast i siste møte førre året, seinast i første møte i gjeldande kalenderår. Møteplanen vil også gi bedriftshelsetenesta ([Stamina Helse AS](#)) nyttig informasjon for å kunne ha beredskap for å bistå dykk. Deltaking i LAMU via telefonmøter er vanlegvis tilstrekkeleg.

Det er *ikkje* lenger krav om at det skal haldast to årvisse møter der IA-arbeidet er eige tema. [NAV Arbeidslivsenteret](#) stiller likevel opp med gratis fagleg bidrag om eininga ønskjer det.

Årshjul – det systematiske hmt-arbeidet ved eininga

Det er hensiktsmessig å forankre alle hmt-aktivitetar som vert kravd i lover og regelverk til faste fora/funksjonar (LAMU/VO og HVO) til LAMU. Dette inkludert systematiske handlingar som arbeidsmiljøkartleggingar med risikovurderingar som eit døme. Arbeidsmiljøutvala skal som tidlegare skrive gjennomføre minimum fire møter i året og utvalet skal handsame saker etter heimel i hmt-lovgivinga inkludert tilhøyrande forskrifter. I tillegg tek utvalet stilling til dimensjonering av interne forhold som storleiken på verneområda (og med det tal verneombod) og om verneombod/leiarar har opplæringsbehov. Einingsleiaren skal syte for at LAMU handsamar den årlege systemrevisjonen. Hugs vårt ståande tilbod om å nytte bedriftshelsetenesta til dette arbeidet.

Følgjande oppgåver er lagt til LAMU, jf. [Aml §7-2](#):

- spørsmål som vedkjem bedriftshelsetenesta og den interne vernetenesta
- spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsverksemd i verksemda, som betyr noko for arbeidsmiljøet
- planer som krev Arbeidstilsynets samtykke i høve til [Aml § 18-9](#) andre planer som betyr mykje for arbeidsmiljøet, slik som planar om byggearbeid, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosessar, og førebyggjande vernetiltak
- etablering og vedlikehald av verksemda sitt systematiske helse-, miljø- og tryggleiksarbeid, jf. [Aml § 3-1 h](#) (systemrevisjon).
- helse- og velferdsmessige spørsmål som er knytt til arbeidstidsordningar

¹ I utviklingssamtalen med tilsette som fyller 62 år i inneverande år kan seniortiltak drøftast og avklarast ved at den tilsette levere søknad. Sjå seniortiltak på Portalen.

LAMU skal handsame sjukefråværsstatistikk, rapportar om yrkessjukdommar, arbeidsulykker og tillopp til ulykker. Utvalet skal søke å finne årsaker til ulykker eller sjukdommar, og sjå til at arbeidsgjevaren treff tiltak for å hindre gjentakning. Sjukefråværsstatistikk vert utskrevet kvartalsvis og det gir ein naturleg periodisering for utvalet sine møter. Arbeidsmiljøutvalet skal årleg leggje fram sin rapport om sin aktivitet til verksemda sine styrande organ og arbeidstakarane sine organisasjonar (HSU si handsaming av årsrapportane den 22. mai 2019 stettar dette kravet).

Matrisa under kan gi LAMU eit utgangspunkt for intervall/møteplan, aktivitet og innhald. Temalista er ikkje uttømmende.

Møte-frekvens	Tidspunkt	Hovudtema	Andre tema
1. kvartals møte	Medio februar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sjukefråvær 4.kv førre år ✓ Sjukefråvær heile førre år. ✓ Innsamling av resultat frå arbeidsmiljøkartleggingar ✓ Årsplan for HMT-arbeidet ✓ HMT/IA-mål ✓ Årsrapporten -frist 1. mars ✓ Avtale med teknisk personal om deltaking på LAMU sine møter 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Årsplan for HMT-arbeidet: ✓ Mål, kartlegging, risikovurdering, prioritering av tiltak ✓ Konkretisering av IA-målet 10% reduksjon i høve 2018-tala fram til utgangen av år 2022. ✓ Samordning av nytt fråværs-mål og HMT mål ✓ Opplæringsbehov? ✓ Hent nyhende frå Portalen ✓ Nytt om IA-avtalen ✓ Trafikktrygging inn i hmt-arbeidet. Jf. TTP 2018-21² ✓ Verneombodet har ordet ✓ Elevane har ordet ✓ Teknisk har ordet ✓ Start gjerne første møte med denne videoen frå HMS online – den tek 38 minuttar. ✓ BHT, NAV-arbeidslivsenteret, Frm-personal kan nyttast til å halde fagleg innleiing/timekurs.
2. kvartals møte	Medio mai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sjukefråvær frå 1. kvartal ✓ Oppfølging av tiltaksplanar ✓ Revidert internkontrollsystem 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oppfølging av årsplan ✓ Nyhende frå HMT-heimesida/Portalen ✓ Verneombodet har ordet ✓ Elevane har ordet
3. kvartals møte	Medio september	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sjukefråvær frå 2. kvartal ✓ Innspel til årsbudsjett ✓ Nyval av VO og LAMU medlemmar/vara medlemmar 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nye utfordringar? (I skulen; nye elevar, nyttilsette) ✓ Oppfølging av årsplan ✓ Nyhende frå HMT-heimesida/Portalen ✓ Nytt om IA-avtalen ✓ Verneombodet har ordet ✓ Elevane har ordet
4. kvartals møte	Medio november	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sjukefråvær frå 3. kvartal ✓ Møteplan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vedlikehald av internkontrollsystemet ✓ Oppfølging av årsplan ✓ Møteplan for neste år ✓ Nyhende frå HMT-heimesida/Portalen ✓ Verneombodet har ordet ✓ Elevane har ordet

Verneombodet

² HMT-arbeidet må ta omsyn til tilsette, elevar, lærlingar, andre brukarar sin trafikktryggleik. Tema er arbeids- og skulevegesikring, rett og sikker parkering av bil, mc, moped og sykkel. Bruk av fylkeskommunale køyretøy, maskiner og utstyr. Også generelle opplæring i temaet bør setjast på dagsorden.

Det er viktig at hovudverneombodet får ein fast post på LAMU sine møter. Verneombodet kan her informere utvalet om sine opplevingar – om utfordringar innan sitt verneområde. Er det fleire verneombod i eininga har hovudverneombodet eit koordineringsansvar og kan då formidle kva syn andre VO har i sine verneområder.

Teknisk personale

Det er styrke om teknisk personale ([Bygg & eigedom/Driftsteama](#)) deltek på LAMU- møta med ein representant eller subsidiert sender kvartalsvise skriftlege tilbakemeldingar til einingsleiar/LAMU om tilstanden på tekniske/fysiske innretningar som verkar inn på arbeidsmiljøet. Status for vedlikehaldsrutinar og planar for ombygging/utskifting av utstyr, klimamålingar etc. Det er naturleg at teknisk personale informerer LAMU om slike tilhøve/status som ei fast kvartalsvis ordning. Her ønskjer vi at det vert avtalt faste rutinar på dette lokalt. Hugs at alle planer for bygningsvedlikehald- og eller nybygg som er meldepliktige til arbeidstilsynet skal handsamast i LAMU.

Generelt

Det er ei utfordring å få nok innsikt i arbeidsmiljøutfordringar ved einingar med fleire åtskilde avdelingar, gjerne med store avstandar mellom kvar. Om kvar «avdeling» (avdelingsleiar i samarbeid med verneombodet/tillitsvald) leverer eit kvartalsvis notat om status kunne dette inngå som melding til LAMU sine møter. Her må ein sjå ulike arbeidsmiljøkartleggingar i samanheng; vernerunden, MTM, info framkomme ved avviksmeldingar og utviklingsamtalen. Hugs at risikovurderingar skal ligge i botnen for ei prioritert handlings-/tiltaksplan som LAMU skal vedta.

Utvalet kan ta opp spørsmål på eige initiativ eller etter oppmoding frå verneombodet. Ein kvar annan arbeidstakar kan også vende seg til utvalet med eit arbeidsmiljøproblem. Det vil alltid vere arbeidsgjevar som har ansvaret for hmt-arbeidet. Men det vil vere særskilt viktig at utvalet har ein dedikert sakshandsamar/sekretær som alle kjenner og at fristane for å melde saker som skal vurderast som relevante for utgreiing er opplyste for alle.

Elevdeltaking

LAMU ved dei vidaregåande skulane skal leggje til rette for elevdeltaking i samsvar med intensjonane i Opplæringslova [§9a](#). Her deltek elevane på saker som har felles interesse og vert permitterte frå møtet når andre saker skal handsamast. Regjeringa har lagt ut informasjon på <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/veileder-til-opplaringsloven-kapitel-9a-/id437836/>

Systemrevisjon

I tillegg til den jamlege oppfølginga med kartleggingar og tiltak, må verksemda minst ein gang i året gå igjennom sjølve systemet som er bygd opp og vurderer om det har fungert i praksis eller bør endrast. Denne årlege systemrevisjonen har heimel i arbeidsmiljølova [§3-1h](#). Det har synt seg at vi har potensiale for å bli betre her og eg minner om at Frm-personal og bedriftshelsetenesta vil kunne bistå ved systemgjennomgang/revisjon. Arbeidstilsynet viser også til denne [bistå-rolla](#) til bedriftshelsetenesta.

På [Portalen](#) finn du mal for oppbygging av internkontrollhandboka. Mal-handboka skal vere grunnlaget for revisjonsarbeid i alle einingane. Denne vart godkjend i hovudsamarbeidsutvalet (HSU) den 7. november i 2013.

Tida er nok inne for vurdering av digitaliserte styrings/rapporteringsverktøy også på hmt-feltet. Denne problemstillinga vert teken med inn i arbeidet med å slå saman Sogn og Fjordane fylkeskommune med Hordaland fylkeskommune til nye Vestland fylkeskommune.

Det vil likevel vere naudsynt i alle einingar å ha på plass eitt revidert/oppdaterert grunnverktøy som denne hmt-handboka gir oppskrift på. Sjølv om dokumentasjon og formelle strukturer er viktig, så vil vårt praktisk vedlikehalds- og forbetningsarbeide vere det viktigaste for å skape sunne og trygge arbeidsforhold for alle.

VIKTIG I – ny IA-avtale gir nye mogelegheiter

Ny IA-avtale vart presentert av statsråd Anniken Hauglie (H) den 18. desember i fjor. Den nye avtalen skil seg vesentleg frå dei avtalane som har vore framforhandla tidlegare.

Den nye skal gjelde fram til utgangen av 2022 og skal gjelde alle arbeidsgjevarar/bedrifter og verksemder. Verkemidlane vil vere generelle og når alle medan andre vert meir bransjeretta. Tiltaka skal vere forskingsbasert for å sikre at dei virker.

Nye nasjonale mål er at sjukefråværet skal ned 10 % samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018. Og vi skal redusere fråfallet frå arbeidslivet. Det vert ein tydelegare konkretisering av måla og det vert innført bransjeretta måla. Frm-personal ber einingane om å justere sine HMT-/IA-mål med sikte på å kunne nå dei nasjonale måla om ytterlegare reduksjon av sjukefråværet for perioden 2019-2022.

Vi får også ein ny portal for formidling av kunnskap og det vert innført eit nytt kompetansetiltak. Langtidsfråvære skal adresserast betre. Arbeidslivsenterane skal no vere tilgjengeleg for alle.

Retten til å nytte utvida eigenmelding vert gitt også til dei som p.t. ikkje har vore IA-verksemder. Loven vert utvida med drøftingsplikt for å kunne velgje utvida rett til eigenmelding - dette gjeld mest private verksemder/bedrifter. Sjukelønsordninga vert ikkje endra i avtaleperioden.

Frm-personal rår til at vi vidarefører retten til utvida eigenmelding som frivillig ordning fram til at hovudsamarbeidsutvalet (HSU) gjer endeleg vedtak. Den nye avtalen vert i sin heilheit lagt fram for HSU i sitt første møte den 20. februar 2019. Einingane vert informert i etterkant via portalen (vårt intranett) og skriftleg via brev.

VIKTIG II – tilbod om bistand frå bedriftshelsetenesta

I status og bestillingsmøte med vår leverandør av bedriftshelsetener (BHT) – Stamina Helse AS – vart eit tilbod til einingane utforma.

Vi ønskjer at BHT i løpet av 1. kvartal 2019 tek kontakt med kvar einskild eining med tilbod om systemgjennomgang og/eller hjelp til praktisk gjennomføring av systematisk hmt-arbeid. Dette kan starte med å:

- ✓ Reformulere hmt-måla der det nye IA-målet med å reduser sjukefråværet med 10% jamført med einingane sine registreringar for 2018. (Desse tala kjem til eininga medio januar 2019).
- ✓ Revidering av hmt-handbok generelt
- ✓ Gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegging saman med leiinga, HVO og andre relevante deltakara. Vernemøter kan godt erstatte den tradisjonelle vernerunden om eininga føretrekk dette. Her skal BHT tilby å opplæring i vårt nyaste verktøy (excel-skjema) som inkluderer, grovkartlegging, detaljkartlegging og ikkje minst risikovurdering. Fleire risiko-områder kan vere aktuelt etter eininga sine egne prioriteringar. Om temaet psykososialt arbeidsmiljø vert valt er kartleggingsverktøyet eigna til å handtere dette også.
- ✓ BHT hjelper eininga med at dei prioriterte tiltak vert lagt inn i handlingsplanar som LAMU skal vedta/følgje opp.
- ✓ Vidare kan BHT hjelpe til med forbetringstiltaka som vart identifisert og prioriterte for 2019.

I forskrift om utførelse av arbeid.. §23A er det sett opp eksplisitte krav til kartlegging av forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at tilsette kan bli utsett for vald og truslar.

I 2017 kom det ei ny forskrift om risikovurdering av fare for å bli utsett for vald og trussel om vald på arbeidsplassen. Dei nye avgjerdene stiller mellom anna krav om at verksemdene skal kartlegge risikoen for at arbeidstakarane kan bli utsett for vald eller truslar. Det blir også stilt krav om at dei tilsette skal få nødvendig opplæring i å forebygge og handtere vald- og trusselsituasjonar samt å sørge for nødvendig oppfølging av slike hendingar. Eg ber BHT saman med skuleleiinga å setje dette på dagsorden.

Det operative ansvaret er delegert til det lokale nivå der ulike arbeidsmiljøfaktorar må vurderast. Der eininga meiner at faktoren vald og trugsmål må vere eit høgt prioritert område og risikovurdere, må dei måle risiki, vurdere tiltak som enten reduserer sannsynet på at uønska hendingar oppstår og/eller reduserer konsekvensar om ein ikkje kan hindre det uønska. Vidare skal LAMU vedta sin handlingsplan for dette. Dette er normal saksgang. Overordna tilbyr råd og rettleiing samt adekvat verktøy for å gjennomføre dette lokalt.