

**Sakshandsamar:**

Arvid Stenehjøm
E-post: arvid.stenehjøm@sfj.no
Tlf.: 91576880

Vår ref.

Sak nr.: 17/9632-1
Gje alltid opp vår ref. ved kontakt

Internt l.nr.

47889/17

Dykkar ref.**Dato**

LEIKANGER, 4.1.2018

Notat

Frå: Arvid Stenehjøm

Til: Gro Fivelsdal, DALV
Ove Bjørlo, EIDV
Reidar Grønli, FIF
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
Clara Øberg, THT
Liv Horvei, MOY
Henny Midtun, ARDV
Ottar Bjørkedal, EIDV

Kopi til: Arnfinn Ekerheim, FLOV
Magne Frøholm, HAFV
Alf Reidar Myrstad, MALV
Anne-Kjersti Stenehjøm, FRM
Björg Fritsvold, SJH
Tor Arne Hov, SOGV
Randi Bjørset, STRV
Kristin Færestrand, THT
Paul Lemvik, MOY
Hans Otto Tråi, ARDV
Toril Einarsen, FRM
Olav Vestrheim, FHVO
Tor-Einar Holvik Skinlo, OA
Paal Fosdal, FRM

Vedlegg: Rapportmalen

Bestillingsbrev - LAMU årsrapport 2017

Vi ber eininga førebu ei sak til LAMU der årsrapport 2017 er tema. Dette brevet bør inngå i saksframstillinga eller ligge som vedlegg til saka. Rapportmalen (sjå vedlegg her) 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. Rapporten skal vidare etter vedtak returnerast i sak 17/9632 til fylkesrådmann (Frm-personal) innan den fastsette **fristen som er 1. mars 2018.**

Fylkesrådmann vil deretter legge fram ei samla saksframstilling frå alle 15 LAMU sine årsrapportar for hovudsamarbeidsutvalet (HSU) sitt møte den 23. mai 2018. Vår leverandør av bedriftshelsetenester (bht) blir som vanleg nytta 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 fylkeskommunale einingar. Dette vil i sin tur bidra til betre bistand frå bht.

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 og 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.

Rapportmalen

Rapportmalen er basert på arbeidstilsynet sine minimumskrav ([Aml § 7-2, sjettedde](#)) 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 utviklingsamtalar¹ 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) *Arbeidstakers 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 er 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 2018 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. Hugs også at IA-avtalen (Sak 11/1137-4) set krav om at det skal haldast to årlege møter der IA-arbeidet er eige tema. Dette kravet skal kunne stettast ved at LAMU set av ein eigen bolk til tema. [NAV Arbeidslivsentret](#) stiller med gratis bidrag skriftleg og/eller munnleg. 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.

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 arbeidsmiljølova og 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.

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

- spørsmål som vedkjem bedriftshelseteneste 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

LAMU skal handsame sjukefråværsstatistikk, rapportar om yrkessjukdommar, arbeidsulykker og tillaup til ulykker. Utvalet skal søke å finne årsaker til ulykker eller sjukdommar, og sjå til at arbeidsgjeveren 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 23. mai 2018 stettar dette kravet).

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

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

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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Årsplan for HMT-arbeidet: ✓ Mål, kartlegging, risikovurdering, prioritering av tiltak ✓ Konkretisering av IA-måla ✓ Samordning av IA- 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 ✓ 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

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 sitt verneområde.

Teknisk personale

Det kan også vere rett at teknisk personale ([Bygg & eigedom/Driftsteama](#)) kunne møte i utvalet med ein representant eller sende kvartalsvise 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.](#)

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.

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) leverar 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.

Det vil likevel vere naudsynt i alle einingar å ha på plass eitt revidert/oppdatert 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.