

# LAMU

# ÅRSRAPPORT

## VERNE- OG MILJØARBEIDET I 2017



-----  
(Namn på eining)

Kopi av denne rapporten skal sendast til Frm personal som legg rapportane frå alle 15 LAMU fram til hovudsamarbeidsutvalet (HSU).  
Rapporten din skal oppbevarast i HMT-handboka/IK-dokumentasjonen på eininga.

Formålet med rapporten er å dokumentere aktiviteten i arbeidsmiljøarbeidet.

Arbeidsgjevaren har plikt til å utvikle og setje ut i livet systematiske tiltak for å unngå skadar, ulukker og yrkessjukdom. Arbeidsgjevar skal også systematisk fremje eit godt arbeidsmiljø i verksemda.

For å oppnå god helse og trivnad i verksemda, er det naudsynt å følgje opp lover og forskrifter som gjeld arbeidslivet.

Det er arbeidsgjevar som har ansvaret for helse, miljø og tryggleik.

## **Innleveringsfristen er fastsett til 1. mars 2018**

Kravet til årsrapport frå arbeidsmiljøutvala (LAMU) har heimel i [Aml §7-2 sjetle ledd](#). Rapporten skal minimum innehalde følgjande element:

Fakta omkring utvalet; datoen for opprettinga av utvalet, tal medlemmar med stemmerett i utvalet, om kva part som har hatt leiarvervet det siste året og kor mange møter som har vore halde. Hovudpunkta i utvalet sitt arbeid; om utvalet har utført arbeid og oppgåver som nemnt i [Aml §7-2](#), skal rapporten innehalde opplysningar om dette saman med ein kort skildring. Rapporten skal innehalde opplysningar om verksemda sin handlingsplan for verne- og miljøarbeidet og om utvalet si deltaking i dette arbeidet.

## A) Samansetjing av arbeidsmiljøutvalet (LAMU) i 2017

Arbeidstakar representantar		
Namn medlem:	Funksjon (VO/HVO/TV)	E-post
Namn varamedlem:		

Arbeidsgjevar representantar		
Namn	Funksjon (avd.leiar/ektor/etc.)	E-post
Namn varamedlem:		

Elev representantar (gjeld skulane)		
Namn	Funksjon (tillitselev/elevrådsmedl./leiar)	E-post

- Kva part har hatt leiarvervet siste året?  Arbeidsgjevar representanten.  Arbeidstakar representanten.
- Kor mange møter vart gjennomført førre året? \_\_\_\_\_

## B) Møteplan 2018

Planlagde møtedatoar i 2018: \_\_\_\_\_

### C) Om bruk av bedriftshelseteneste

	Ja	Nei	Kommentar til kvaliteten
Har eininga vore i kontakt med og/eller fått bistand frå Stamina Helse i 2017? ( <a href="#">Aml §3-3 andre ledd</a> )			

### D) Hovudpunkta - har LAMU handsama/drøfta følgjande saker i perioden?

	Ja	Nei	Kommentar
• Om ekstra vernetiltak, målingar eller undersøkingar ( <a href="#">Aml §7-2 femte ledd</a> )?			
• Om handlingsplanar ( <a href="#">Aml § 3-1 andre ledd bokstav c</a> ) for betring av arbeidsmiljøet?			
• Kvartalsvis drøfting av sjukefråværet i verksemda ( <a href="#">Aml § 7-2 fjerde ledd</a> )?			
• Byggjesaker ( <a href="#">Aml §18-9</a> )?			
• Om tilrettelegging for tilsette med redusert arbeidsevne ( <a href="#">Aml § 4-6</a> )?			
• Oppdatering/internrevisjon av internkontrollen-systemet ( <a href="#">Aml § 3-1 h</a> )?			

### E) HMT-opplæring i arbeidsmiljøkunnskap

	Ja	Nei	Kommentar
• Har alle verneomboda og medlemmane i LAMU gjennomført grunnopplæring i arbeidsmiljøkunnskap (40-timarskuset)? ( <a href="#">Aml §6-5 første ledd</a> ) og i forskrifta <a href="https://lovdata.no/SF/forskrift/2011-12-06-1355/§3-18">https://lovdata.no/SF/forskrift/2011-12-06-1355/§3-18</a>			
• Treng leiarar/mellomleiarar ( <a href="#">Aml § 3-5</a> ) arbeidsmiljø opplæring?			
Kor mange frå eininga di treng 40-timars kurs i 2018?			
Kor mange ynskjer å delta på dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap i 2018?			

## F) Arbeidstakar sin medverknadsplikt ([Aml § 2-3](#))

	Ja	Nei	Kommentar
• Generelt - er arbeidstakarane sin medverknadsplikt tilfredstillande oppfylt?			
• Vert påbode verneutstyr nytta?			
• Har tilsette gitt melding til arbeidsgjevaren om feil og manglar han/ho ikkje sjølv kan rette opp?			
• Har tilsette gitt melding til arbeidsgjevaren om utilbørleg oppførsel, trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen?			
• Har arbeidsgjevar fått melding frå tilsette om sjukdom som den tilsette trur har samanheng med arbeidet (jf. sjukmeldingar og eigenmeldingar)?			
• Medverkar dei sjukmelde i utarbeiding av sin oppfølgingsplan?			
• Deltok den sjukmeldte i dialogmøte etter innkalling frå arbeidsgjevar, jf. også <a href="#">Aml § 4-6 fjerde ledd</a> ?			

## G) Systematisk helse- miljø og tryggleiksarbeid (internkontroll) ([Aml § 3-1](#))

	Ja	Nei	Kommentar
• Generelt - er verksemda sitt internkontrollsystem på hmt området tilfredsstillande?			
• Er det fastsett mål for verksemda si helse, miljø og tryggleik?			
• Er fordeling av ansvar og oppgåver for arbeidet med helse, miljø og tryggleik klart?			
• Er det gjennomført vernerundar, eller andre former for arbeidsmiljøkartlegg?			
• Er kartleggingsfunna risikovurderte prioriterte tiltak som er ført i handlingsplanar?			
• Om ja på , vert desse planane fylgd opp?			
• Praktiserer verksemda eit tilfredsstillande systematisk arbeid med førebygging og oppfølging av sjukefråvær?			
• Reviderer LAMU verksemda sitt lokale hmt-system årleg ( <a href="#">Aml § 3-1 andre ledd h</a> )?			

## H) Om andre arbeidsmiljøutfordringar i år 2017

	Ja	Nei	Kommentar
Er eininga sitt fysiske arbeidsmiljø <i>fullt forsvarleg</i> i samsvar med krava i <a href="#">Aml §4-4</a> ?			
Har eininga fysiske utfordringar som t.d. lys, inneklima, ergonomi, kjemikaliar, støy etc.?			
<b>Om psykososiale utfordringar - samhandling, konflikhtar, organisering og leiing. (Aml § 4-3):</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er det varsla eller på anna vis registrert/kartlagt om at tilsette har vore utsette for truande åtferd?               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Om ja, er desse handtert/avslutta/lukka som avvik?</li> </ul> </li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er det varsla eller på anna vis registrert/kartlagt om tilsette har vore utsette for vold eller trakassering?               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Om ja, er desse handtert/avslutta/lukka som avvik?</li> </ul> </li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har arbeidsmiljøkonflikhtar skapt uro i verksemda?               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Om ja, er desse handtert/avslutta/lukka som avvik?</li> </ul> </li> </ul>			

## I) Er det registrert arbeidsrelaterte skader/sjukdommar i 2017 ([Aml § 7-2 fjerde leddet](#))

	Ja	Nei	Kommentar
Har arbeidsrelaterte skader/sjukdommar ført til sjukefråvær?			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Om ja, tal på personar med slikt fråvær?</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Om ja, er aktuelle tiltak følgt opp?</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tal fråværsdagar i 2017?</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kor stort var det gjennomsnittlege sjukefråværet prosentvis ved eininga i 2017?</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kor stor prosentdel var legemeldt sjukefråvær?</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kor stor prosentdel var eigenmeldt sjukefråvær?</li> </ul>			

## J) Utviklingssamtalen

Utviklingssamtalen er eit verktøy for å drøfte korleis medarbeidaren best kan bidra til å nå organisasjonen sine mål og planar, og korleis organisasjonen best kan leggje til rette for medarbeidaren sine arbeidsoppgåver og vidare utvikling. Samtalen er obligatorisk, har høg prioritet og skal gjennomførast årleg i alle ledd av verksemda. Utviklingssamtalen erstattar medarbeidarsamtalen.	Ja	Nei	Kommentar
Er utviklingssamtalen oppfatta som obligatorisk?			
I samband med utviklingssamtalen skal tilsette oppdatere sin kompetanseprofil. Blir dette gjort?			
Er det behov for ein grundig evaluering av utviklingssamtalen som konsept/verktøy?			

## K) Underskrifter

Stad: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_ Einingsleiar: \_\_\_\_\_

---

(signatur)

## Handsaming i LAMU

Rapporten er handsama i arbeidsmiljøutvalet (LAMU), dato: \_\_\_\_\_

Rapporten er verifisert og godkjent av hovudverneombod/verneombod:

Stad: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_ Hovudverneombod/verneombod: \_\_\_\_\_

---

(signatur)