

Årsmelding FHVO 2017.

Om FHVO rolla, rammer og innhald.

I Sogn og Fjordane fylkeskommune er det organisert med verneteneste i tre nivå; Verneombod (VO) som har ansvar i eit verneområde, alle einingane skal ha eit Hovudverneombod det, om det berre er eit verneområde vil da Verneombodet få rolla som hovudverneombod. Sidan det er mange einingar i Sogn og fjordane Fylkeskommune har ein eit verneombod som samlar alle HVO, og organiserer for dei. Det er Fylkeshovudverneombodet (FHVO). Eg begynte som FHVO i sommaren 2016, og er nå på veg inn i min andre periode på to nye år, og eg ser frem til det. Som verneombod skal me sjå til at arbeidsmiljøet i bedrifta er så godt som mulig, og at arbeidsgjevaren heile tida driv forbetningsarbeid. Arbeidsmiljøarbeid er lagt utanfor fagforeiningane sine tillitsvalde, nettopp for at ein skal sikre seg at ikkje arbeidsmiljøarbeid og tarifforhandlingar setjast opp mot kvarandre.

Kurs/konferansar/møte:

Å setja seg inn alle lover og forskrifter med tanke på at det skal vere eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø er ei stor oppgåve, slik at eg er glad for at Arbeidsgjevaren let me få dra på gode kurs når eg ber om det.

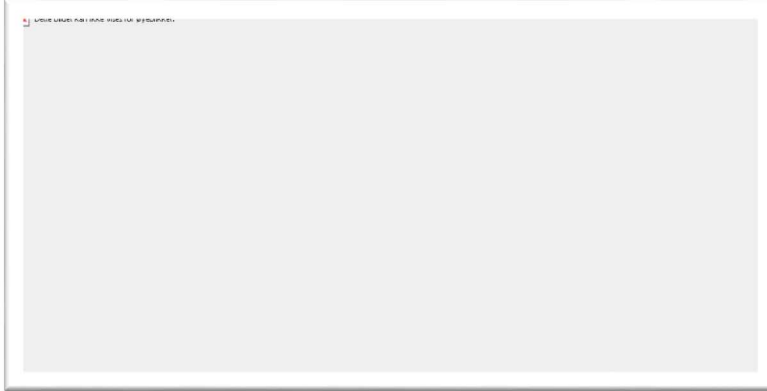
Vald og trussel om vald. 1. januar 2017 kom det nye reglar som gjeld korleis arbeidsgjevar skal forholde seg til risiko for vald og trussel om vald. Reglane gir arbeidsgjevar mykje strengare regler for kva som er gjort i forkant av situasjonen, med risikovurdering, handlingsplanar med informasjon, opplæring og oppfølging av valdsutsette tilsette. Igjennom nettverket mitt med andre fylkeshovudverneombod fekk eg nokre meldingar om korleis dei handterte valdsepisodar hos dei, men eg tenkte at dette ikkje beskrev situasjonen i lille Sogn og Fjordane. Nett da vart eg kontakta av ein Hovudtillitsvalgt, med beskjed om at det hadde vert ei alvorleg hending, mellom ein elev og ein assistent. Så eg melde meg på kurs «Handtering av vald og truslar» av Fagakademiet, der lærte me ein del om korleis ein kan arbeida førebyggjande, vere forberedt, og korleis me kunne sikra oss alle og følgje opp den valdsutsette. Deretter blei eg invitert på kurs av Utdanningsforbundet, som hadde temaet Arbeidsmiljø, men foredragshaldarar som presenterte vald i arbeidslivet. Sjølv om begge kurs hadde mykje den same tittelen, var det godt å ha gått igjennom begge kursa, da dei gav ulike døme og ulikt innhald, slik at eg nå har ein god bredde i kunnskapen min om vald og trussel om vald. Det er viktig med førebyggjande arbeid, god informasjon, god opplæring i kva ein bør gjere i ei farleg situasjon, og korleis ein blir følgt opp i etterkant. Ei nyttig påminning om korleis ein som arbeidsgjevar må sikra den valdsutsette god oppfølging i etterkant av vald- eller trusselsituasjonen. Det er altfor mange valdshendingar som endar opp med at den utsette sit att med opplevinga at dei er sit att aleine ([Clemens Saers](#), Oslo og [Invild Pedersen](#), Bodø). Begge er døme på alvorlege valdsskader som påverkar livskvaliteten for dei begge. Det er så viktig at den valdsutsette ikkje opplever at arbeidsgjevar og kollegaer meiner at den valdsutsette nok var litt skuld i det sjølv.

Verneombudskonferansen (VOK 2017) arrangert av UNIO, er ein stor konferanse der det er fullt fokus på kva verneomboda kan og skal gjere. Hyggeleg samling der mange av dei andre FHVOane i landet møtast, og set av tid for ei felles møtedag.

På den samlinga for FHVOane i Noreg som var i forkant av VOK 2017 heldt eg ein presentasjon på ein time der eg heldt ein presentasjon «**Kjemikaliehandtering** – Kjemikalier; rutinar for innkjøp, lagring, merking, handtering og avfallshandtering». Den 1.6.2017 skulle alle kjemikalier vere merkte etter ny CLP forordning.

HVO kontaktmøte 2017.

Alle Einingane sine HVOar kom, med unntak av ein vara-HVO og ein som meldte forfall grunna sjukdom. Det var ein god samling der dei ulike HVOane fekk mykje god informasjon, som ein ser frå programmet under. Eg ser at ein dag, med reise att og frem blir litt i kortaste laget, gitt innhaldet i informasjon som skal ut til spydspissane i vernetenesta. Eg ser at nokre av HVOane treng meir opplæring for å vere sikre nok i arbeidsoppgåver og ansvaret sitt.



I Sogn og Fjordane Fylkeskommune er mykje av Arbeidsmiljøarbeidet lagt til einingane. Leiarane skal følgje opp alle lover og forskrifter, utarbeide rutinar for mellom anna Vald og trussel om vald, kjemikaliehandtering og avfallshandtering, revidera rutinane minst tredjekvart år, og om det skjer ein forskriftsending må rutinen takast fram at, og reviderast for å dekke lovpålagte

minstekrav. Det er eit stort arbeid, dei i Hordaland Fylkeskommune har HMS utdanna folk til. Og dei seier at dei slit fordi dei ikkje har tid til å revidera alle rutinar kvart tredje år. Å følgje opp eit slikt system, der alle einingane har sitt eige system er vanskeleg, For mange tilsette er det slik at dei ikkje kjenner til rutinane heller. Dei har ikkje blitt informert om [HMT handboka](#) () (lenka går til malen, men kvar eining skal ha si eigen rutinehandbok) eller Internkontrollhandboka på eininga der dei er tilsett, så det er viktig at alle tilsette blir lært opp i og får tid til å gå igjennom heftet der alle rutinane som gjeld dei er samla. Og det ligg rutinar på ulike stader, for opplæringsavdelinga står det nokre i [Kvalitets- og rutinehandboka for opplæringsavdelingen](#). Når rutinane er utarbeidde på kvar enkelt eining vil det og vere kvalitetsforskjeller på rutinane. Dette legg svært mykje ansvar på HVOane fylkeskommunen.

Mykje av tida mi har sist år gått til å gå igjennom organiseringa av HMT arbeidet i fylkeskommunen, det er mykje å setja seg inn, og eg nyttar mykje tid på forsøke å få frem ulike reglar og hjelpemiddel nyttig informasjon for alle HVOane, samt kartleggja korleis dei løyser utfordringane på dei ulike einingane. Så det er mykje tid som går med på å senda informasjon frå min side for å sikre all informasjonen som skal frem til HVOane kommer frem.

Nettverk:

Alle Fylkeshovudvereomboda diskuterar saker i mailingslister eller direkte med kvarandre. Me kjenner kvarandre godt etter fleir årlege møter eller at me treffast på konferansar rundt omkring, slik at me kjenner godt til korleis dei andre arbeidar, får frem dei endringane dei arbeidar mot. Det kan trygt seiast at ikkje ein fylkeskommune er likt organisert. Men nokre fellestrekk er det jo, og me føl dei same lovane. Medverknad en som eg som FHVO får i mitt fylket er svært begrensa i forhold til korleis FHVO i Hordaland for eksempel har. Ho har fulltidsstilling, og møter i 5 forum «der arbeidsmiljø diskutert» med møter kvar månad eller anna kvar månad. Eg sit att med eit årleg «Drøftingsmøte mellom fylkesutvalet, fylkeshovudtillitsvalde, fylkeshovudverneombodet og hovudsamarbeidsutvalet.» samt fire Hovudsamarbeidsmiljøutval (HSU) møter. Eg opplever det som for lite til at ein kan sikra at arbeidsgjevar arbeider mot eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

To tunge saker har eg jobbe med for at Fylkeskommune skal utarbeida sentrale rutinar for; den eine har vært å følgje opp Arbeidsmiljøloven 5.1, der alle arbeidsrelaterte skader/sjukdommar skal leggst inn, slik at ein kan gå igjennom desse sakene utan fare for at personsensitiv informasjon lekk ut. Dette gjerast ikkje i Fylkeskommunen i dag, her har eg møtt mykje motstand frå FRM-personal si side. Det er eit system som skal kunne nyttast til dette i Visma, men ingen sentrale rutinar er laget, slik at ein får ikkje nytta dette verktøyet på ein overordna måte i fylkeskommunen. Dette medfører at me ikkje kan gå inn å arbeida forebyggande.

Den andre store tunge saken har vært at me i fylkeskommunen skal følga opp med gode rutinar som føl dei nye forskriftene for organisering av arbeidet 23 A1-5. her er det utarbeid rutinar i skulane sine krise og beredskapsplanar, men dei er ikkje gode nok til å vere innafor lova, meiner eg.

Omorganiseringa til ein nytt storfylke Vestland Fylkeskommune. I dette arbeidet er eg involvert i to delprosjekt som omhandlar val av type Bedriftshelseteneste og i delprosjektet som skal se på organiseringa av HMS arbeidet. Dette er svært viktig arbeid som eg ser fram til å vere med å påverka. Til no er eg ikkje involvert for mykje i sjølve omstillingsarbeidet, men framover er det viktig med eit fokus på at arbeidsmiljø blir sett under press under omorganisering, slik at me i fylkeskommunen i forkant av dette og kan sikra oss at me sjølv ser når det er for hardt.

Olav Vestrheim
FHVO
Leikanger 16.5.2018