

Årsmelding Fylkeshovudverneombodet 2018.

Ved årsskifte 2018-2019 har eg vore fylkeshovudverneombod i 2 år og fem månader. På den tida har eg har møtt mange hovudverneombod, verneombod, tilsette og leiarar på mine besøk, og synes det er kjekt at eg blir godt tatt imot når eg kjem på besøk, eller sender ei forespørsel.

Opplæring, kurs, konferanser og møter.

Fylkeshovudverneomboda i Noreg (FiN) er eit nettverk der me diskuterer, spør og delar ulikt om arbeidsmiljøspørsmål som gjeld oppfølging av arbeidsmiljø i fylkeskommunar.

I løpet av året har eg møtt på to ulike FiN møter, eit tredagars møte i Trondheim, der me fekk presentasjonar frå erfaringar frå fylkessamanslåinga for trønderfylka, saman med «Risikovurdering av vold, trusler og trakassering», «Verneombudets rolle i trakasseringssaker», «Håndtering av klager på lærer», «Varsling», «Hvem er HVO for hvem?»

Me møttest til eit dagsmøte i FiN også 29. oktober, med tema som «Erfaringer fra Trøndelag - med vernetjenestens stemme», «Nye oppgaver til fylkeskommunen, SAMS veiadministrasjon».

Dessutan fekk eg med meg verneombodskonferansen 2018 (VOK) ein konferanse for Verneombod arrangert av UNIO. Samt eit dagskurs i HMT- av Stamina Helse i Sogndal, med hovudtema Vald og trussel om vald, der også alle HVOar vart invitert.

I 2018 har eg måtte prioritera bort einingsbesøk, medan eg har forsøkt å vere systemkritisk, gå til kjernen i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, all den tid eg ser at det er så stor forskjell i korleis dei ulike einingane arbeidar med Helse Miljø Tryggleik (HMT).

I løpet av året har eg spilt inn til Hovedsamarbeidsutvalet :

- Registrering av arbeidsrelatert skade (jfr. AML 5.1)
- Risikovurdering og utarbeiding av rutinar ved vald og trussel om vald
- Risikovurdering av fylkessamanslåing
- Informasjonsplan for fylkessamanslåing
- Årsrapportering av AKAN-utval
- Avvikssystem og avvikshandsaming
- Oppfølging, funn og handlingsplanar etter medarbeiderundersøkinga MTMII2016
- Arkivering av LAMU referat etter arkivplanen

Alle disse sakene går på det systematiske HMS arbeidet og internkontrollens krav til risikovurdering av arbeidsmiljøet, ikkje å «drive utviklingsarbeid» av nye rutiner.

Av disse sakene behandla HSU i 2018: årsrapportering av AKAN samt arkivering av LAMU referat etter arkivplanen. Mange av sakene blei avvist med at ein ikkje kunne driva med utviklingsarbeid i ein samanslåingsperiode.

I mine auge har fylkeskommunen hatt lite kontroll på om dei ulike einingane gjennomfører lovpålagte arbeidsmiljøarbeid, som feks om det er gjennomført kvartalsvise LAMU møter, eller om ein føl intensjonen om minst to arbeidsmiljøkartleggingar for året, der det er ein fysisk arbeidsmiljøkartlegging og ein psykososial arbeidsmiljøundersøking ([mal for arbeidsmiljøkartlegging vedtatt i HSU 22. februar 2017](#)).

Til dømes vart Medarbeidarundersøkinga MTMII 2018 vedtatt kanselert av leiarmøte 24. september 2018 utan at medarbeidaranes representantar (verken fylkeshovedtillitsvalde (FHTV) eller fylkeshovudverneombod) fekk informasjon eller blei spurdt til råds i forkant. HSU hadde møte 5 dagar før, 19. september. FRM har fortsatt ikkje informert HSU om kanselleringa av MTMII 2018, sjølv om det er HSU som initierte medarbeidarundersøkinga MTM. FHVO kjenner ikkje til at einingane er informert om at dei må iverksette eigen psykososiale kartleggingar for å følgje opp HSU sin forventning om at dei skal gjennomføre minst ei psykososial arbeidsmiljøkartlegging for året.

Det tok lang tid før alle einingane følgde arkivplanen for LAMU, det måtte ein protokolltilførsel i HSU til før alle LAMU la inn sine referat, og det manglar fortsatt LAMU referat frå to einingar. Når ein les LAMU referat, ser ein at fleir einingar ikkje har behandla risikovurdering i LAMU dei tre siste åra, sjølv om det er krav til at ei verksemd som ein fylkeskommune skal ha regelmessige gjennomgåande risikovurderingar (Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning 7-1).

LAMU referat bør vere den skriftlege dokumentasjonen for gjennomført systematisk HMT arbeid, som er lovpålagt gjennom mellom anna internkontrollforskriften. Det er i tillegg fleir einingar der LAMU ikkje har behandla nokre arbeidsmiljøundersøkingar, sjølv ikkje MTM II undersøkingane, som er gjennomførde i partalsåra 2014 og 2016, og det uttrykkelig er skrevet i prosedyren for etterarbeid av undersøkinga, at handlingsplanar skal behandlast av LAMU og vedtekne handlingsplanar skal sendast inn til FRM-personal.

Mykje av dette kjem i all hovudsak av at ein har sett av for lite ressursar på HMT, og oppfølging av arbeidsmiljøarbeidet. Tidligare fylkeshovudverneombod (Annbjørg Geithus Lereim) adresserte i alle årsrapportane underbemanning på HMT feltet. Det ser ein mellom anna i årsrapportane for 2005 «HMT-gruppa er nå redusert til ein person som skal arbeide innan dette feltet. Og det seier seg sjølv at aktiviteten på dette feltet vert redusert. Tidligare har det vore tilsett 3-4 personar innan same arbeidsfelt», 2007 «Fylkeshovudverneombodet ser det som nødvendig å auke bemanningen[] på HMT-gruppa. Det er begrensa kva ein enkelt person kan ivareta på eit så stort felt, og effektiviteten trengs å verte større, det ser vi når mange saker har så lang behandlingstid.» det same i 2008 «Fylkeshovudverneombodet ser det som nødvendig å auke bemanningen på HMT-gruppa. Det er begrensa kva ein enkelt person kan ivareta på eit så stort felt, og effektiviteten trengs å verte større».

Annbjørg beskrev den same utfordringa som eg har følt på som fylkeshovudverneombod, spesielt godt kjem dette fram, med samtaler med dei andre fylkeshovudverneomboda i Noreg. Noko eg og ser ved at HMT rådgjevaren ofte grunnlegg manglande oppfølging av FHVO sine førespurnadar og innspel til HSU, med manglande tid/ressurs. Det gjer at mykje av det systematiske HMT arbeidet blir forventa planlagt og gjennomført på eige initiativ av einingsleiarane, som ofte ikkje har meir enn 40-timars kurs i HMT.

Den saka som har oppteke meg mest har vært korleis me føl opp vald og trussel om vald. Det er overraskande kor mange som har opplevd vald i arbeidssituasjonen, sjølv i fjordfylket vårt. Eg har ikkje vore nøgd med korleis fylkeskommunen har arbeidd med dette i etterkant av forskriftsendringane i Forskrift om utførelse av arbeid 23A1-5. Ser no at det ligg i skriv om Årsrapport for LAMU (18/9632-1), der det står «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

Årsmelding Fylkeshovudverneombodet 2019 Sogn og Fjordane Fylkeskommune

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.» og i tillegg «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». Det er bra at FRM-personal har tatt tak i dette, og eg kommer til å følgje dette opp, med samtaler med kvar enkelt HVO, at det vert gjort.

I mine 30 månader som fylkeshovudverneombod, ser eg og mange andre forbetringar i 2018: LAMU arbeidet ser ut til å vere meir systematisert, det er fleir einingar som gjennomfører dei fire LAMU møta som er minstekravet, det er fleir einingar som utarbeidar risikovurderingar, og gjennomfører vernerundar. Det er mange fleir einingar som nå nyttar avviksskjema, for å melde om arbeidsmiljørelaterte avvik/uønskete hendingar, som ein forbetningsmetodikk. Dei følgjer rutinen for oppfølging av avvik, som er vedtatt i dei ulike avdelingane, men vi er fortsatt langt unna situasjonen der tilsette nyttar avviksskjema som det viktigaste reiskapen for å melde kva me kan bli betre på, for å unngå uønskete hendingar, slik som arbeidsrelaterte skadar. Avvikssystemet me har i dag, er basert på papirutskrift av skjema, utarbeidd i 2001. Det finnast fortsatt nokre einingar som ikkje har gitt opplæring til sine tilsette på kor dei finn skjemaet og rutinen rundt avvikshandteringa. Men alt i alt ser det ut til at me er på veg den positive vegen når det gjeld systematikken i arbeidsmiljøarbeidet.

Fokus for FHVO i 2019:

Arbeidsmiljøkonfliktar: For mange av dei lokale arbeidsmiljøkonfliktane som øydelegg for fleir tilsette kan det sjå ut til at det manglande planlegging og/eller kommunikasjon frå leiinga. Og for nokre av sakene ser det ut til at det i dei fleste tilfella er lite som skal til for løyse opp i dei om ein tek tak i det tidleg. Det ligg til leiinga på ein eining å halde eit auge på det, og løyse opp i eskalerande situasjonar. Gangen i arbeidet blir da at det enkelte verneombod eller hovudverneombod etterlyser handling frå leiinga om dei vert kjent med slikt.

Det siste året skal mykje skje i Sogn og Fjordane fylkeskommune. Me skal avslutta eigen drift, me skal saman etablere ein enda betre fylkeskommune, som skal utvikle seg og gje eit enda breiare tilbod til våre innbyggjarar og besøkande. Dette skjer med at om lag 4500 HFK-arar, 1400 SFFK-arar samt 280 frå Statens vegvesen. Det er ingen enkel omorganisering, å sikra eit godt arbeidsmiljø for i overkant 6000 tilsette. Eg bekymrar meg for at det er sett av for lite fokus på korleis arbeidsmiljøet skal følgast opp, med oppfølging, kartlegging og bevaring av godt arbeidsmiljø undervegs i prosessen til me er overførde til VLFK 1. januar 2020. «Det er uakseptabelt at arbeidsmiljøarbeidet legges på "vent". Arbeidet med HMS er en kontinuerlig prosess og det finnes ingen unntaksbestemmelser i arbeidsmiljøloven eller forskrift! Systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet gjelder også omstillinger. » [jurist Ingunn Eriksen](#)

2019 skal Delprosjekt 11-4, utarbeide nye rutinar for Vestland fylkeskommune, FHVOane frå begge fylka sit der, Arvid Stenehem sit frå SFFK, saman med HR/HMS tilsette i HFK. Når ein skal utarbeide rutinar for å sikra arbeidsmiljøet på ein så stor verksemd som Vestland fylkeskommune blir, må ein systematisk nytta kjende uønskete hendingar, slik at rutinane førebygg nye avvik. Det er grunnen at det har vore viktig for meg å vera systemkritisk i eigen verksemd, slik at grunnlaget for rutineutarbeiding er tilpassa også utfordringar me i SFFK har. Derfor har det vore viktig å få sikra god avviksregistrering og avvikshandtering, registrering av arbeidsrelaterte skadar og sjukdom, samt riktig arkivering av LAMU referat. Slik at sjølve grunnlaget for risikovurdering er lett tilgjengeleg, kva slags skadar skjer hos oss? Kor alvorlege er dei, og kor ofte skjer dei. Når ein så analyserar både HFK og SFFK sine avvik, vil me kunne etablere ei ny og betre HMS systematikk.

Ombygging og renoveringar skjer på ulike einingar i fylket, og det er godt å sjå at fylkeskommunen vedlikeheld bygningsmassen. Det skjer ein storrenovering på Måløy vgs, en sammenslåing av vidaregåande skulane i Førde, vil medføre nybygg og renovering i Førde, medan Florø vgs og Sogn Jord og Hagebruksskule nett er ferdig med sine renoveringar. I slike anleggs- og byggeperioder er det viktig å passa på at det gjennomførast vernerundar og at den lokale vernetenesta vert involvert.

I 2018 vart det til at Hovudverneombudsmøtet, som har vore eit årleg møte ikkje vart arrangert, noko eg vonar skal gjennomførast på nyåret i staden. HVO-ane får tilsendt informasjonsbrev når det er behov, og rundt regnet har eg sendt ut 12 infobrev i løpet av året. Tema for nokre av desse breva har omhandla Omorganisering til Vestland fylkeskommune, vald og trussel om vald, merking og risikovurdering av farlege kjemikalier, avvikshandtering, arbeidsrelaterte skader/sjukdom register eller risikovurdering som metode.

Verneombodsrolla

Å bli verneombod er ikkje ei ettertrakta rolle å få, det er sett av lite ressursar, mange får ikkje sett av tid til å følgje opp ombodsrollen, medan andre får tid nok til dette. I det nye Vestland fylkeskommune bør me sikra at alle verneombod blir sett pris på, og innsatsen verdsatt, slik at me sikrar at me får tilsette som ser på verneombodsrolla som ei attraktiv rolle.

Eg vil nytta muligheita til å takka alle HVOane og VO i fylkeskommunen for et godt arbeid, og minna på at det bare er å kontakte meg om det er noko de er usikre på.

Olav Vestrheim

Fylkeshovudverneombod Sogn og Fjordane