

Saksbehandlar: Arvid Stenehjelm, Fylkesrådmannen
Sak nr.: 15/8925-1

Årsrapporteringar frå LAMU 2014

Fylkesrådmannen rår hovudsamarbeidsutvalet til å gjere slikt vedtak:

- 1) Hovudsamarbeidet tek rapporteringa til vitande.
- 2) Hovudsamarbeidsutvalet ber Frm-personal om skriftleg følgje opp dei avvik som har komme fram i rapporteringa.
- 3) Einingar som skal lukke avvik eller utvikle sitt systematiske helse-, miljø- og tryggleiksarbeid kan kjøpe bistand frå Stamina Helse AS i samråd med Frm-personal.
- 4) Hovudarbeidsmiljøutvalet ber Frm-personal tilby opplæring/retteiing i bruk av utviklingssamtalen til dei einingane som har meldt om dette.
osv

Vedlegg:

Rekneark over samanstilling av rapportsvar

Andre dokument som ikkje ligg ved:

Grunnlags rapport frå Stamina AS
16 LAMU rapportar
Oversendingsbrev

SAKSFRAMSTILLING

1. Samandrag

I samarbeid med vår leverandør av bedriftshelsetenester (Stamina Helse AS) legg vi her fram kommentarar til eigenrapporteringane frå kvar eining som er organisert med eige arbeidsmiljøutval (LAMU). Tilrådingane på kva som bør følgjast opp vidare er basert på eininga/LAMU sin sjølvrapporterte status, fagleg råd frå frm-personal/HMT og bedriftshelsetenesta.

Generelt viser einingane god aktivitet på arbeidsmiljøfeltet. Alle einingane/LAMU-områda gjennomførte tre eller fleire møter i fjoråret og det er laga møteplan for inneverande år i alle 16 LAMU. Med forankring i HSU sitt vedtak tilbyr fylkesrådmann råd og rettleiing til dei av einingane som rapporterer avvik eller har manglande oppfølging av dei krav som ligg i lov, føresegner og lokale reglar på feltet. Vår leverandør av bedriftshelsetenester yter bistand til arbeidsgjevar lokalt med å lukke avvik samt å utvikle og auke standarden på HMT-arbeidet

både sentralt og lokalt. Frm-personal koordinerer dette arbeidet og godkjenner alle tiltak/leveransar frå tenesta.

2. Bakgrunn for rapportkravet – ein del av systematisk hmt-arbeid

Arbeidstilsynet sitt rapportskjema (503) vart trekt attende i år 2001 i samband med koordineringsarbeidet mellom alle tilsynsmyndigheitene på hmt-feltet. Det vart likevel sett krav om at verksemdar med arbeidsmiljøutval årleg skulle rapportere til internt bruk. Arbeidsmiljølova sin [§ 7-2 \(6\)](#) gjev heimel for minimumskravet til rapportering. Rapportering skal arkiverast internt i verksemda/eininga, medan ein kopi skal sendast til Frm-personal. Rådmann legg her fram ein summert tilbakemelding. Frm-personal/HMT vil etter vedtak i HSU kontakte alle einingane/LAMU i eit eige informasjonsbrev med opplysingar om avvik og råd om kva dei bør arbeide med for å betre standarden der dei gjer synleg utfordringar. Desse kommentarane vil saman med tilbod om konkret bistand bli sendt einingsleiaren som saman med LAMU lokalt vurderer lokale tiltak.

Alle 16 lokale arbeidsmiljøutval (LAMU) har nytta identisk mal som rapport frå aktiviteten i 2014. Fylkesrådmannen sin rapportmal er kvalitetssikra av Stamina Helse AS. Rapportmalen er basert på minimumskrava gitt av arbeidstilsynet inkludert dei tilleggsspørsmål som skal gi svar på standardar innan personal-/hmt-feltet definert av oss sjølve. Her viser eg til kravet om å gi eit tilbod om utviklingssamtalar med gjennomføring, samt til spørsmål som kartlegging av andre arbeidsmiljøutfordringar ved eininga.

Med heimel i [Aml § 2-3](#) legg vi stor vekt på at alle medarbeidarar følgjer sin medverknads- og deltakingsplikt. Spørsmåla under pkt. F i skjemaet - Arbeidstakars medverknadsplikt - prøver å kartlegge denne samarbeids- og «seie i frå» plikta. I tillegg har vi lagt inn spørsmål kring skade, yrkessjukdom og sjukefråvær.

Det er mottatt 16 årsrapportar. Alle LAMU har gjennomført møte. Snittet er på 4 og det variera mellom 6 møter til eitt møte i året. Hovudinntrykket er at dei fleste har arbeidd med eit bredt spekter av saker. Alle følgjer opp sjukefråvær, og i dei sakene det har vore arbeidsrelatert sjukefråvær har dette vore fylgt opp. Også andre problematiske saker ser ut til å bli teke tak i på generell basis.

14 einingar har hatt bistand frå Stamina Helse, 13 frå Frm-personal v/A. Stenehjem (HMT-gruppa). I ei eining har tilsette rapportert om tilfelle av utilbørleg oppførsel/trakassering/diskriminering, men ikkje kryssa av på at dette har vore fokus i LAMU i 2014, på punkt i). Tre einingar har konflikta som uroar i arbeidsmiljøet. Inntrykket er at det blir arbeidd med desse sakene.

Fysiske tilhøve er eit fokus hos mange, medan psykososialt arbeidsmiljø har vore eit fokusområde hos berre fem einingar. Det er mogleg at det er desse einingane som har hatt størst behov for vidare bistand etter MTM-undersøkinga som blei gjennomført tidlegare. Ni av einingane har rapportert om avvik som ein ikkje kan ordne sjølv. Det punktet synleggjer at avvikssystemet er i bruk, men det kunne med fordel vert eit punkt som t.d. talfestar kor mange avvik ein har hatt i løpet av eitt år for å sjå om det vert nytta etter hensikta. Erfaring tilseier at alle har forbettrings-potensiale på dette.

Dei fleste einingane gjennomfører kartleggingar/vernerundar, og desse ser ut til å bli fylgt opp med handlingsplanar med unntak av ei avdeling.

Sjukefråværet er for det meste lågt, men nokre einingar skil seg ut. Fire einingar har sjukefråvær over 5 %, men ingen over 6 % - positiv utvikling i forhold til 2013. Når det vert snakk om normalfordelinga på sjukefråværet seinare i rapporten så er det dette som er referert til. Ein ser at ofte er det enkeltsaker med langvarig sjukefråvær som å årsak til høge tal. Det er legemeldt sjukefråvær som dominerer hos dei fleste einingane. Det begynner somme stader å bli praksis hjå sjukmeldar å ikkje gi sjukemelding der dei meiner ein kan bruke eigenmelding. Det er også ofte ønskeleg at tilsette som har helseplager er flinkare til å bruke eigenmeldingsdagar til å hente seg inn att, i staden for å halde på til dei ikkje klarar lenger.

Dei fleste reviderer internkontrollhandboka, men det er fleire som gir uttrykk for at dei ikkje er nøgd med den dei har. Ein del av eininga har arbeidd med å få på plass dette, og held framleis på med det i 2015.

Nedanfor vil det bli lista opp det som er karakteristisk for kvar skule/eining.

Hafstad Vidaregåande Skule

Ser ut til å arbeide breidt og ganske systematisk med HMT-arbeidet. Har sjukefråvær som er over målsetninga til SFFK. Medlemmar av LAMU har ein person som ikkje har nødvendig opplæring, og det vert i år som i 2013 ytra ynskje om bistand ved opplæring i høve medarbeidersamtalar. Avvikssystemet vert nytta, det er flott. Dei arbeidar aktivt med HMT-arbeidet – positivt!

Ytre Kultursektor

Det har vore aktivitet i LAMU, og det ser ut til at dette har vore arbeidd med systematisk med på fysiske og psykososiale forhold. Det har vert utfordringar etter MTM kartlegginga i 2014. Eininga gjev uttrykk for at internkontrollsystemet ikkje er tilfredstillande, og det vert arbeidd med i 2015. Tre personar i LAMU treng opplæring, og dei ynskjer dagskurs i tillegg. Utviklingssamtalar går som planlagt, og dei ynskjer opplæring i bruk av utviklingssamtale. Dei har ganske høgt sjukefråvær. Ein svært stor del av sjukefråværet er legemeldt.

Tannhelse

Her har det vore bra møteaktivitet, og dei ser ut til å ha arbeidd breidt og med god systematikk i løpet av perioden. Dei har ein person som treng opplæring, og dei ynskjer dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap. Dei har eit sjukefråvær som er under 5 %. Her er konfliktar som uroar i eininga, men det ser ut som det er under arbeid og blir teke tak i. Avvikssystemet som ein ikkje kan gjere noko med sjølv er ikkje rapportert, så er usikker på avvikssystemet er nytta. Utviklingssamtalar ser ut til å gå som planlagt.

Sogndal Vidaregåande Skule

Her har vore bra møteaktivitet, Det verkar som om dei har hatt fokus på nokre sider ved arbeidsmiljøet, men at det som er gjort er fylgt godt opp med god systematikk i arbeidet. Ikkje alle medlemmar av LAMU har opplæring, to-tre personar treng 40-timarskurset. Det er også mogleg at fleire ønskjer dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap, det er avhengig av kva fokuset er. Utviklingssamtalar er gjennomført på 120 personar – bra! Det er varsla om utilbørleg oppførsel, trakassering, diskriminering, og dette er arbeidd systematisk med i etterkant i 2014/2015. Det er positivt at avvikssystemet blir brukt, men igjen hadde det vert interessant kor mykje det er i bruk. Har sjukefråvær som er over målsetninga til SFFK.

Sogn Jord- og hagebruksskule

Her har det vore veldig låg aktivitet i LAMU, det er heller ikkje mange møter som er planlagt i 2015. Det er utført meir arbeid innanfor HMT enn det som er handsama i LAMU. Det kan vere ulike årsaker til at LAMU-møter ikkje er haldne, men det er tilrådeleg at de aukar denne aktiviteten, for å følgje opp kartleggingar medan dei enda er ferske. Dei er 1 person i LAMU som treng opplæring, og 6 personar som ynskjer dagskurs. Det er ikkje laga mål for hmt-arbeid og ikkje handlingsplan etter kartleggingar, dette bør gjerast for å få ein systematisk måte å utføre arbeidet på. Det vert då lettare å følgje opp, halde kontroll og eit system som er mindre skjørt. Usikker på korleis avvikssystemet fungera.

Måløy Vidaregåande Skule

Bra møteaktivitet i LAMU, og plan for 2015. Dei rapportera at det er 2 elevar som ikkje har opplæring. Her bør ein vurdere det slik at eventuelt skal alle røysteføre medlemmar av LAMU ha opplæring. Det er også 2 elevar som ynskjer dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap. Utviklingssamtalar er ikkje talfesta, berre notert at det er få. Det er lågt sjukefråvær. Verkar til at dei arbeidar systematisk, men det har ikkje vore fokus på psykososialt arbeidsmiljø.

Mo og Øyrane Vidaregåande Skule

Har hatt høg møteaktivitet i LAMU og jobba breidt med ulike tema. Her ynskjer LAMU dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap. Avvikssystemet vert nytta, men som med dei andre kor mykje?

Sjukefråværet er lågt. Dei arbeidar aktivt HMT-arbeidet sjølv om det psykososiale arbeidsmiljøet ikkje har vore fokusområde. I 2015 arbeidar dei med å få eit elektronisk internkontrollsystem. Bra gjennomføring av medarbeidersamtale.

Firda Vidaregåande Skule

Her har vore bra møteaktivitet. Det er kryssa av for at det er ein person som treng 40-timarskurs og LAMU ynskjer dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap. Dei ser ut til å ha hatt god breidde i høve tema dei har arbeidd med. Sjukefråværet er lågt. Avviksystemet vert nytta.

Fagskulen

Det har vert møteaktivitet i 2014, og det er planlagt møter for 2015. Eininga har ikkje nytta seg av hmt-personale eller Stamina Helse. Både leiar og medlemmane i LAMU har naudsynt opplæring. Det er gjennomført kartleggingar/vernerunde i avdelinga, men det er ikkje laga i handlingsplan i etterkant og det er ikkje gjeve svar på om evt. tiltak er fylgde opp. Det er god gjennomføring av medarbeidersamtalane. Ingen avvik er registrert. Sjukefråvær er ikkje gjeve svar på i rapporten.

Eid Vidaregåande Skule

Det var bra møteaktivitet i LAMU i 2014, det er satt opp møteplan for 2015. Utviklingssamtalar er gjennomført, og det er ønske om meir opplæring på dette området. Det er tilbakemelding om ikkje tilfredstillande internkontrollsystem. Sakene dei har arbeidd med er først og fremst opp mot fysisk arbeidsmiljø og sjukefråvær som i 2013. Det er kryssa av nei for overordna handlingsplanar, men kartleggingar som er gjort er fylgt opp med handlingsplanar, som heimla i lovverket. Dei har sjukefråvær under 5 %, der det meste er legemeldt sjukefråvær. I tillegg er det meldt om sjukefråvær som er arbeidsrelatert og som er følgt opp.

Dale Vidaregåande Skule

LAMU har hatt god møteaktivitet, og dei ser ut til å ha arbeidd systematisk med eit breitt spekter av saker. Møteplan for 2015 er lagt. Medlemmane i LAMU har den opplæringa dei treng, men kan vere aktuelt med dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap. Avvikssystemet har vore nytta, det er flott. Det er ikkje varsla frå tilsette om utilbørleg oppførsel, trakassering, diskriminering, men motsett der ein tilsett har fått varsel gjeldande dette. Dei har ikkje hatt konflikstar som har forstyrra arbeidsmiljøet generelt. Det har vore to tilfelle med arbeidsrelatert sjukefråvær, dette har blitt fylgt opp. Sjukefråværet er under 5 %.

Stryn Vidaregåande Skule

Det har vore møteaktivitet i LAMU, og dei ser ut til å ha arbeidd med saker av både fysisk og psykososial art. Møteplan for 2015 er lagt. Det er 4 personar som har behov for opplæring, og 4 stykk som ynskjer dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap. Dei er ikkje nøgd med internkontrollsystemet, og har ikkje revidert systemet. Utviklingssamtalar pågår i følgje rapporten. Det er 3 personar med arbeidsrelatert sjukefråvær, og sjukefråværet generelt er bra lågt.

Sentraladministrasjonen

Her har vore hyppige LAMU møter, og møteplan for 2015 er lagt. Det er to personar som manglar opplæring i LAMU/VO. I tillegg er det ynskje om dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap, men med fokus for ledarar. Det er ikkje meldt om avvik som ein ikkje kan gjere noko med sjølv, og her hadde det også vert interessant å vite om avvik vert nytta aktivt som ein del av HMT-arbeidet. Utviklingssamtalar er tilbudd og gjennomført på dei fleste, men tal er ikkje oppgitt. Det er uttrykt ynskje om opplæring til utføring av samtalane. Det ser ut som det ikkje er fokusert verken på fysiske eller psykososiale arbeidsområde, noko som ikkje stemmer i forhold til at ein har kryssa av på gjennomført kartleggingar, vernerunde ol. Litt usikker på korleis tolke skjemaet her. Det har ikkje vore meldt om arbeidsrelatert sjukefråvær, og fråværet generelt ser ut til å vere innanfor normalfordelinga blant einingane.

Høyanger Vidaregåande Skule

Det har vore god møteaktivitet i LAMU, og møteplan for 2015 er lagt. Dei ser ut til å ha arbeidd bra systematiske med handterte saker, men dei har kanskje ikkje hatt den store breidda i handterte saker. Det har utført kartleggingar, men ikkje følgt opp planane. Dei har eit lågt sjukefråvær. Det er to saker med arbeidsrelatert sjukefråvær, desse har vore fylgt opp.

Utviklingssamtalar ser ut til å bli haldne som planlagt, og det er ikkje meldt i frå om behov for støtte til gjennomføring av desse.

Flora Vidaregåande Skule

LAMU har ok møteaktivitet, og plan for 2015 er lagd. Alle medlemmane i LAMU har opplæring. Det er to som ynskjer dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap. Dei ser ut til å ha arbeidd mest med det fysiske aspektet av arbeidsmiljøet, men dei ser ut til å ha god systematikk i arbeidet sitt. Utviklingssamtalar er bra gjennomført. Her er ikkje meldt om arbeidsrelatert sjukefråvær. Storleiken på sjukefråværet er litt over normalfordelinga. Avvikssystemet har vore brukt, det er flott.

Årdal Vidaregåande Skule

Det har vore ok møteaktivitet i LAMU i 2014, men møteplan for 2015 er ikkje lagt. Dei ser ut til å ha arbeidd bra systematiske med handterte saker, og har jobba aktivt med internkontrollsystemet. Dei har ikkje mål for HMT-arbeidet sitt. Det er ikkje meldt om avvik som ein ikkje kan handtere sjølv. Utviklingssamtalar har ikkje vert gjennomført, og det er ikkje meldt i frå om behov for støtte til gjennomføring av desse. Dei har eit lågt sjukefråvær.

3. Tiltråding for inneverande periode

Det er framleis behov for vidare arbeid med å få eit godt fungerande internkontrollsystem som er tilpassa til eiga eining. Dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap er ynskjeleg frå mange einingar. Emne innanfor systematisk hmt-arbeid og psykososialt arbeidsmiljø, gjerne retta mot leiarar er behov som er gjentakande. Gjentakande spørsmål og problemstillingar i einingane er til dømes kva er essensen i ein internkontroll, korleis implementere det i praksis og korleis få eit mindre sårbart system. I forhold til psykososialt arbeidsmiljø er konflikt, god leiing og arbeidsmiljø aktuelle emne. Aktuelle spørsmål er korleis vere i førekant av konflikhtar, korleis handtere oppståtte konflikhtar, kva innebere ei god leiing og korleis kan ein aktivt arbeide for eit positivt og konstruktivt arbeidsmiljø.

Kor godt avvikssystemet til dei ulike einingane fungera vert ikkje tydeleggjort nok i LAMU-rapportane. Det som kjem fram er om det er meldt avvik som ikkje kan gjere noko med sjølv. Det variera på om einingane har det eller ikkje. Det vil vere positivt å setje fokus på dette slik at avvik kan verte nytta som ein effektiv måte å forbetre arbeidsmiljøet på. Mest truleg er det forbetringspotensiale hos dei ulike einingane.

4. Konklusjon

Elles er det viktig at alle einingar syter for å ha i orden pålagde kartleggingar, risikovurderingar og undervisning/informasjon til tilsette. Ein god start er at einingane byrjar med å gjennomføre ei generell/grovkartlegging. Stamina Helse gjev gjerne bistand på fleire av desse områda etter avtale.