

Saksbehandlar: Arvid Stenehjøm, Fylkesrådmannen
Sak nr.: 17/369-7

LAMU årsrapportar 2016 - samla oversikt

Fylkesrådmannen rår hovudsamarbeidsutvalet til å gjere slikt vedtak:

- 1) Hovudsamarbeidsutvalet tek årsrapportane til vitande.
- 2) Hovudsamarbeidsutvalet ber Frm-personal melde attende til einingane/LAMU om avvik og utviklingsområder som er rapportert.
- 3) Einingane kan søkje bistand frå bedriftshelstenesta og/eller frå Frm-personal for å lukke eigenrapportert avvik eller å få bistand til utviklingstiltak.

Vedlegg:

- Samlerapport frå aggregert gjennomgang av LAMU sine årsrapportar
- Mal for årsrapport 2016

Andre dokument som ikkje ligg ved:

- 15 LAMU årsrapportar

SAKSFRAMSTILLING

1. Samandrag

Det er mottatt 15 årsrapportar (Fagskulen manglar). Alle LAMU har gjennomført møte. Snittet er på 4,5 og det varierer mellom 3 til 8 møte. Tidlegare har variasjonen vore større (frå 0-8 møte i 2016). Alle har nytta Stamina. År 2016 var siste året for rapportering frå LAMU Ytre kultur. Einingane fylkesarkivet og fylkesbiblioteket er frå 1. januar 2017 lagt inn under LAMU sentraladministrasjonen.

2. Oppsummering av årsrapportar frå LAMU for 2016

Systematisk HMT-arbeid

13 av 15 rapporterer at internkontrollsystemet er tilfredsstillande. Dei som har skrive «nei», har også kommentert at det er ønske om eit elektronisk system. 13 av 15 LAMU reviderer HMT-systemet årleg.

Alle LAMU rapporterer om gjennomført vernerunde eller anna arbeidsmiljøkartlegging, og med unntak av fire LAMU er desse fylgd opp med handlingsplan. Ei eining har laga handlingsplan, men ikkje fylgd han opp.

G) Systematisk helse- miljø og tryggleiksarbeid (internkontroll) (AML § 3-1)

	Ja	Nei	Kommentar
Generelt - er verksemda sitt internkontrollsystem tilfredsstillande?			
• Er det fastsett mål for verksemda si helse, miljø og tryggleik?			
• Er fordeling av ansvar og oppgåver klårt?			
• Er det gjennomført verneundar, eller andre arbeidsmiljøkartleggingar?			
• 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 forebygging og oppfølging av sjukefråvær?			
• Reviderer LAMU verksemda sitt lokale hmt-system årleg (AML § 3-1 andre ledd h)?			

Opplæring

Det er berre 2 einingar der ikkje alle VO og LAMU-medlem har opplæring, men 9 einingar skriv at det er behov for 40-t kurs for einkilde (frå 1-4 per eining). 5 einingar ynskjer opplæring for leiarar/mellomleiarar, og 10 einingar ynskjer dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap (frå 2-10 personar per eining).

E) HMT-opplæring i arbeidsmiljøkunnskap

	Ja	Nei	Kommentar
• Har alle verneomboda og medlemmane i LAMU gjennomført grunnopplæring i arbeidsmiljøkunnskap (40-timarskuset)? AML §6-5			
• Treng leiar/mellomleiar (AML § 3-5) arbeidsmiljø opplæring?			
Kor mange frå eininga di treng 40-timars kurs i 2017?			
Kor mange ynskjer å delta på dagskurs i arbeidsmiljøkunnskap i 2017?			

Arbeidstakers medverknad og arbeidsmiljøutfordringar

To LAMU har under arbeidstakers medverknadsplikt rapportert om tilfelle av utilbørleg oppførsel/trakassering/diskriminering. Under arbeidsmiljøutfordringar har eitt LAMU kryssa for at det er varsla om eller på anna vis kartlagt trugande åtferd, og 3 for at det er varsla om eller på anna vis kartlagt vald/trakassering. Tre einingar har rapportert om konflikthar som har uroa arbeidsmiljøet. Inntrykket er at det blir arbeidd med desse sakene.

Alle har svart at arbeidsmiljøet er fullt ut forsvarleg, og hovudvekta har utfordringar med fysisk arbeidsmiljø. 10 LAMU har hatt saker med feil eller manglar ein ikkje kan rette opp sjølv. Svara synleggjer at avvikssystemet er i bruk, men ikkje av alle. Erfaring tilseier at alle har forbedringspotensiale på dette.

H) Om andre arbeidsmiljøutfordringar i år 2016

	Ja	Nei	Kommentar
Er eininga sitt fysiske arbeidsmiljø <i>fullt forsvarleg</i> i samsvar med krava i AML §4-4 ?			
Har eininga fysiske utfordringar som t.d. lys, inneklima, ergonomi, kjemikalier, støy etc.?			
Psykososiale utfordringar - samhandling, konflikthar, organisering og leiing. (AML § 4-3)?			
• Er det varsla eller på anna vis registrert/kartlagt om at tilsette har vore utsette for truande åtferd?			
• Er det varsla eller på anna vis registrert/kartlagt om tilsette har vore utsette for vald eller trakassering?			
• Har arbeidsmiljøkonflikthar skapt uro i verksemda?			
• Om ja på førre spørsmål; er desse konflikthar handsame og avslutta?			

Sjukefråvær og arbeidsrelatert skade/sjukdom

Sjukefråværet varierer frå 2.7 % - 14.47 %, der dei tre einingane med høgst fråvær har 6,5%, 6,9% og 14.47%. Snitt på 5,37 %. Til samanlikning var det ingen som hadde over 6 % på

rapportane frå 2014, men fire einingar over 6 % i 2015. Alle har svart ja på spørsmål om tilsette medverkar til oppfølgingsplan og dialogmøte, og om dei jobbar systematisk med førebygging og oppfølging av sjukefråvær. Alle har også svart ja på om dei har drøfta sjukefråværet kvartalsvis på LAMU-møta. Det er meldt om arbeidsrelatert sjukefråvær frå 7 LAMU, og dette gjeld 11 personar. Aktuelle tiltak i desse sakene vert rapportert å vere fylgt opp frå alle, med unntak av eitt LAMU som svarar delvis.

D) Er det registrert arbeidsrelaterte skader/sjukdommar i 2016 (AML § 7-2 fjerde leddet)

	Ja	Nei	Kommentar
Har arbeidsrelaterte skader/sjukdommar ført til sjukefråvær?			
• Om ja, tal på personar med slikt fråvær?			
• Om ja, er aktuelle tiltak følgt opp?			
• Tal fråværsdagar i 2016?			
• Kor stort var det gjennomsnittlege sjukefråværet prosentvis ved eininga i 2016?			
• Kor stor prosentdel var legemeldt sjukefråvær?			
• Kor stor prosentdel var eigenmeldt sjukefråvær?			

Utviklingssamtalen

Her er spørsmåla endra litt frå føregåande år. Alle oppfattar utviklingssamtalen som obligatorisk. Det er litt sprikande svar på om dei registrerer kompetanseprofil, men 10 einingar svarar nei, eitt LAMU at dette skal gjerast på vårparten i 2017. Nokre svarar delvis. 7 einingar ønskjer evaluering, 7 har kryssa nei på behov for det.

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 medarbeidersamtalen.	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?			

4. Konklusjon

Det er gjennom årsrapporten frå LAMU vi får einingane sin sjølvrapportert status på det lovpålagde hmt-arbeidet. Rapportane speglar den aktiviteten som går føre seg lokalt samt at HSU gjennom sitt vedtak gir fagleg tilbakemelding til einingane med tilbod om hjelp/rettleiing på områder som står i strid med hmt-lovgivinga og/eller på områder dei ønskjer utvikling.