

**Sakshandsamar:**

Arvid Stenehjøm  
E-post: arvid.stenehjøm@sfj.no  
Tlf.: 91576880

**Vår ref.**

Sak nr.: 18/5878-5  
Gje alltid opp vår ref. ved kontakt

**Internt l.nr.**

9497/19

**Dykkar ref.****Dato**

LEIKANGER, 16.03.2019

Gasemyr, Kari  
Lars Hillesgate 30

5008 BERGEN

## Forvaltningsrevisjon av HMT og inkluderande arbeidsliv til høyring, uttale

Fylkesrådmannen har motteke sluttrapporten «Forvaltningsrevisjon av HMT og inkluderande arbeidsliv». Deloitte kjem i denne med sine endelege vurderingar, konklusjonar og tilrådingar. Med utgangspunkt i dei 9 tilrådingane kommenterer fylkesrådmannen desse. Men først ein generell kommentar til undersøkinga og funna.

I revisjonsrapporten skriv Deloitte at rolla til fylkeshovudverneombodet (FHVO) ikkje er tilstrekkeleg tydeleg og definert. Fylkesrådmannen meiner at rolla burde vere tilstrekkeleg avklart og oppfatta gjennom dei opplæringstiltaka FHVO har gjennomført; 40-timarskurset over 2+2 dagar, eitt tre-dagars spesialkurs for hovudverneombod, deltaking i seminar og samlingar samt at FHVO har fått utdelt relevant litteratur og fått rettleiing. I tillegg definerte hovudsamarbeidsutvalet (HSU) rolla til FHVO i oktober 2016, sak 13/16. Vidare skriv personalsjef Toril Einarsen (e-post til FHVO) ei avklaring kring dei praktiske og personalmessige sider/vilkår for å kunne utøve vervet.

Fylkesrådmannen tek likevel til vitande at rolla vert opplevd som noko uavklart og at det fordrar at eg må gå grundigare inn i dette. Vi oppfattar samtidig at detaljregulering av rolla vil vere overstyrande for den frie og uavhengige rolla FHVO skal ha.

Vidare vert det peika på at det føreligg eit opplæringsbehov i heile verneorganisasjonen inkludert ovafor leiarane i einingane. Undersøkinga indikerer at det også kan vere behov for å avklare rollene og samarbeidet mellom einingsleiar, LAMU og hovudverneomboda når det gjeld HMT-arbeidet i einingane ytterlegare. Dette er fylkesrådmannen samd i. Det vil kontinuerleg vere behov for interne opplæringstiltak og vi vil legge meir ressursar inn i dette. Vi tek også til etterretning at revisjonen råder til at vi aukar kravet ut i einingane om bruk av fylkeskommunen sine malar for at dette skal bidra til å sikre at regelverk og god praksis blir etterlevd i heile organisasjonen.

### Kommentarar til tilrådingane – våre tiltak

1. Tydeleggjer fylkeshovudverneombodet si rolle ytterlegare
  - a. Fylkesrådmannen tek til vitande at rolla er oppfatta som uavklart og at vi må gå grundigare inn i dette. Vi vurderer å gi meir/andre typar opplæringstiltak av FHVO og/eller definere rolla tydelegare og informere grundigare ut i organisasjonen kva som ligg i rolla.
2. Sikrar at det blir valt verneombod i alle verneområde
  - a. Fylkesrådmannen vil be dei lokale AMU (LAMU) om å redefinere alle verneomboda sine oppgåver i samsvar med reglane i arbeidsmiljølova og i forskrift om organisering, leiing og medverknad. Fylkesrådmann set krav om at det vert valt verneombod i alle verneområde. Sentralt vil fylkesrådmann setje opp 40-timarskurs for dei som vert nyvalde eller ikkje har slik opplæring frå før. I eit slikt bestillingsbrev vil fylkesrådmann klargjere rammer for rolla og med det setje LAMU lokalt i betre stand til å definere arbeidsmengda til verneomboda.
3. Sikrar at det jamleg og i samarbeid med arbeidstakarane og deira tillitsvalde blir utarbeidd risikovurderingar, mål og handlingsplanar i alle einingar, inkludert risikovurderingar knytt til vald og truslar.

- a. Tiltak er sette verk her ved ei ekstra bestilling i einingane og bestilt bistand frå bht. Stamina Helse AS, som leverer bedriftshelsetenester til Sogn og Fjordane fylkeskommune, har fått i oppdrag å ta kontakt med einingane med tilbod om bistand i samband med ein del grunnleggjande systematisk HMS-arbeid. Sjå vedlegg A «Bestillingsbrev – LAMU årsrapport 2019».
4. Sikrar at risikovurderingar og handlingsplanar blir utarbeidd med tilstrekkeleg kvalitet, og i samband med dette vurderer auka krav til bruk av fylkeskommunen sine malar
  - a. Bistand frå bht er sett i verk jf. pkt. 3 ovafor og til bestillarbrevet til einingane, vedlegg B.
5. Sikrar at rutinar og malverk er oppdatert i høve til gjeldande regelverk og organisering
  - a. Dette pågår kontinuerleg og vi vil prøve å intensivere dette arbeidet. Vi vil likevel understreke at nye Vestland fylkeskommune vil starte med nye verktøy og nye malar for heile HMT-feltet. Vi har ambisjonar om at rutinar, malverk skal vere fullt ut oppdaterte frå og med 1.1.2020.
6. Sikrar at fylkeskommunen etterlev krav til registrering av personskadar og at registeret er kjent og tilgjengeleg for verneombod og arbeidsmiljøutval
  - a. Vi har i eige utgreiingsarbeid identifisert dette forbetningsområdet og har bestilt verktøy som skal stette desse krava til registrering. Når verktøyet er på plass, skal det utarbeidast prosedyrar og sikre naudsynt opplæring. Viser her til svar til FHVO og HSU i vedlegg C.
7. Vurderer å etablere skriftlege rutinar som skal sikre etterleving av regelverket i samband med planlegging og gjennomføring av organisasjonsendringar
  - a. Fylkesrådmannen tek råda til etterretning.
8. Etablerer eit avvikssystem som gir oversikt over avvik i heile fylkeskommunen og som kan nyttast til utvikling og forbetring av tenestene
  - a. Vårt avviksverktøy er noko utdatert, men stettar likevel lovkravet. Vi skal likevel utvikle eit nytt gjennomgåande system for handtering av avvik. Systemet skal stette kravet til adressering på ulike nivå i organisasjonen og det skal utarbeidast tydelege prosedyrar for sakshandsaming. Systema skal gi sentral oversikt over avvik og handlingsplanar. Avvik skal kunne lukkast på relevant nivå – sentralt og på lokalt nivå.
9. Sikrar at det blir gitt nødvendig opplæring
  - ✓ I høve til vald og truslar om vald
  - ✓ Kva som er å rekne som eit avvik og korleis dette skal meldast til verneombod og leiarar
  - a. Fylkesrådmannen har sett i verk tiltak for å sikre god opplæring i høve vald og trugslar. Viser til bestillinga av bistand frå bedriftshelsetenesta til einingane dokumentert i vedlegg A og B. Avvikshandtering og melderutinar, sakshandsaming og utarbeiding av handlingsplanar basert på risikovurderingar, skal komme på plass i samband med implementering av nye Vestland fylkeskommune sine HMS-verktøy.

### Oppsummert

Til råda i pkt. 1 og 2 vil fylkesrådmannen setje inn tiltak.

Til råda i pkt. 3, 4 og 9 har fylkesrådmannen allereie sett i verk tiltak som vert følgd opp – jf. vedlegga A, B og C

Til råda i pkt. 5, 6, 7 og 8 ser fylkesrådmannen at problemstillingane er adresserte i våre felles utviklingssamarbeid (delprosjekta) med Hordaland fylkeskommune. Desse områda skal kome på plass med bestilling av nye verktøy og når nye tiltak som skal takast i bruk og implementerast i nye Vestland fylkeskommune - med verknad frå 1.1.2020.

Med helsing

Tore Eriksen  
fylkesrådmann

*Brevet er elektronisk godkjent og er utan underskrift*

Vedlegg:

**Vedlegg A)** Tilbod om bistand SFFK første kvartal 2019

**Vedlegg B)** Bestillingsbrevet - LAMU årsrapport 2018 - sendt 4. januar 2019

**Vedlegg C)** Fylkesrådmann sitt svar til fylkeshovudverneombod og HSU

**Vedlegg A)** Tilbod om bistand SFFK første kvartal 2019

Stamina Helse Bedriftshelsetjeneste  
Hafstadvegen 36  
6800 FØRDE

Unnateke offentlegheita

Einingar i Sogn og Fjordane Fylkeskommune  
Att: Einingarleiarar/nestleiarar/administrative leiarar  
Kopi til: Arvid Steneheim og Olav Vestrheim

26.02.19

### Tilbod om bistand frå Stamina

Viser til «bestillingsbrev – LAMU årsrapport 2018», datert 04.01.2019. Stamina Helse har fått i oppdrag å ta kontakt med alle einingane i Sogn og Fjordane Fylkeskommune, innan første kvartal 2019. Dette er eit tilbod til dykk om å få ein gjennomgang av HMS-system og anna praktisk HMS-arbeid. Dei konkrete tiltaka som er spesifisert i bestillingsbrevet er:

- Reformulere hmt-måla der det nye IA-målet med å redusere sjukefråværet med 10 % jamført med einingane sine registreringar for 2018. (Desse tala kjem til einingar medio januar 2019)
- Revidering av HMT-handbok generelt
- Gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegging saman med leiinga, HVO og andre relevante deltakarar. Vernemøte kan godt erstatte den tradisjonelle vernerunden om eininga føretrakk dette. Her skal BHT tilby opplæring i vårt nyaste verktøy (excel-skjema) som inkluderer grovkartlegging, detaljkartlegging og ikkje minst risikovurdering. Fleire risiko-områder kan vere aktuelt etter eininga sine egne prioriteringar. Om temaet psykososialt arbeidsmiljø vert valt er kartleggingsverktøyet eigna til å handtere dette også.
- BHT hjelper eininga med at dei prioriterte tiltak vert lagt inn i handlingsplanar som LAMU skal vedta/følgje opp.
- Vidare kan BHT hjelpe til med forbetringstiltaka som vert identifisert og prioriterte for 2019.

Vidare er det også påpeika behov for å følgje opp krav vedrørende forskrift «Utførelse av arbeid», Kap 23A om vald og trugsmål. Vald og trugsmål har vore eit viktig tema i arbeidsmiljøsamanheng sidan 2017, og ein ser at førekomsten er høgare enn ein trur, samt at Arbeidsmiljøregelverket har lågare terskel for å definere handlingar som vald og trugsmål enn det straffelova gjer. Det er viktig å ha med seg forståinga for dette når ein går i gang med dette arbeidet. Vi kan bidra med overordna risikovurdering der ein tek med dette tema, spesifikk risikovurdering om emnet, lage rutine for oppfølging/handtering og opplæring av tilsette.

Andre aktuelle aktivitetar kan vere bistand ved utarbeiding av rutinar/revisjon av rutinar, arbeid knytt til kjemikaliehandtering, varmt arbeid, eksponering for biologisk materiale, arbeidsutstyr, tilrettelegging for bruk av arbeidsutstyr, kontroll og vedlikehald av arbeidsutstyr og anlegg, arbeid i høgda og vald og trugsmål.

Relevant arbeid er generelt lovkrav som ikkje er fulgt opp, eller som må reviderast. Vi vil imøtekomme dykkar behov, men vil understreke at grunnarbeid i form av HMS-system, grovkartlegging og overordna risikovurdering er ein svært god plass å starte.

Vi kan gjennomføre aktivitetar ved direkte oppmøte, evt ved revisjon kan det vere aktuelt også å få materiell tilsendt pr e-post, evt møte via video/skype. Vi imøteser dykkar tilsvar om behov for bistand, og gjerne forslag til tid for gjennomføring.

Nokre einingar har allereie gjennomført samarbeidsmøte med dykkar kontaktperson, men sjå gjerne over om det er noko denne planen bør utvidast med, iht bestillingsbrevet.

De kan ta kontakt med underteikna via mail eller telefon, sjå epost, eller med dykkar kontaktperson i Stamina Helse.

Med venleg helsing  
Stamina Helse bedriftshelsetjeneste



Evi Ollikainen  
HMS-seniorrådgjevar/verneingeniør/ergoterapeut

**Vedlegg B)** Bestillingsbrevet - LAMU årsrapport 2018 - sendt 4. januar 2019

SOGN OG FJORDANE  
FYLKESKOMMUNE

Side 1 av 5

Fylkesrådmannen

Sakshandsamar:

Arvid Stenehjøm  
E-post: arvid.stenehjøm@sfj.no  
Tlf.: 91576880

Vår ref.

Sak nr.: 18/9632-1  
Gje alltid opp vår ref. ved kontakt

Internt l.nr.

56000/18

Dykkar ref.

Dato

LEIKANGER, 04.01.2019

**Notat****Frå:** Arvid Stenehjøm

**Til:** Gro Fivelsdal, DALV  
Ove Bjørlo, EIDV  
Reidar Grønli, FISF  
Hallgeir Hansen, FIRV  
Knut Chr. Clausen, FLOV  
Nina Bygstad, HAFV  
Torill Thorbjørnsen, HOYV  
Åsta Navelsaker Røed, MALV  
Aksel Hugo, SJH  
Ole Jørgen Øygarden, SOGV  
Anders Magne Bruvoll, STRV  
Liv Horvei, MOY  
Geir Kjetil Øvstetun, ARDV  
Clara Øberg, THT  
Tore Oddvin Stølen, DT  
Paal Fosdal, FRM

**Kopi til:** Ottar Bjørkedal, EIDV  
Arnfinn Ekerheim, FLOV  
Magne Frøholm, HAFV  
Alf Reidar Myrstad, MALV  
Venke Sjørnsen, SJH  
Tor Arne Hov, SOGV  
Kristin Færestrand, THT  
Paul Lemvik, MOY  
Hans Otto Tråi, ARDV  
Toril Einarsen, FRM  
Tor-Einar Holvik Skinlo, OA  
Bygge- og eigedomssjef Jan Tore Rosenlund, BET  
Olav Vestrheim, FHVO  
Stamina Helse v/Wenche Elveseter (e-post)

**Vedlegg:** Rapportmal 2018**Bestillingsbrev - LAMU årsrapport 2018**

Vi ber eininga førebu ei sak til LAMU der årsrapport 2018 er tema. Dette brevet bør inngå i saksframstillinga eller ligge som vedlegg til saka du utarbeider for LAMU. Rapportmalen (vedlegg) skal nyttast til å dokumentere arbeidsmiljøarbeidet eininga, det som er gjennomført og den status ein har i høve dei krav som er nedfelte i arbeidsmiljølova og i tilhøyrande forskrifter. Rapporten skal drøftast med verneombod/hovudverneombod og vedtakast i det lokale arbeidsmiljøutvalet. Ein kopi av rapporten skal vidare etter vedtak returnerast i sak 18/9632 til fylkesrådmann (Frm-personal) innan den fastsette **fristen som er 1. mars 2019**.

Etter at vi har motteke alle 15 årsrapportane vert dei oversende til vår leverandør av bedriftshelsetenester (Stamina Helse AS - BHT) som rådgjevarar i analysearbeidet og samanstillinga av saksgrunnlaget. Vi kjøper denne tenesta som systembistand og oppnår med

Besøksadresse:

Fylkeshuset

Postadresse:

Askedalen 2  
6863 LEIKANGER

E-post:

post@sfj.no

Helmeside:

www.sfj.no

Telefon:

57638000

Bankgiro:

4212 02 02000

Org.nr :

NO 941 388 841 MVA

dette at bht får betre innsikt i den sjølvrapporterte hmt-statusen i alle fylkeskommunale einingar. Dette vil i sin tur bidra til betre bistand frå bht.

Fylkesrådmann vil deretter legge fram ei samla saksframstilling frå alle 15 LAMU sine årsrapportar for hovudsamarbeidsutvalet (HSU) sitt møte den 22. mai 2019.

Rådmann vil vidare følgje opp vedtaket i HSU med å sende brev til kvar einiskild eining/LAMU. Her vert eventuelle avvik som kjem fram i årsrapporten kommenterte. Vidare følgd av konkrete tilbod om råd og rettleiing for å kunne korrigere avvik som ikkje er retta og for å fremje god standard på hmt-arbeidet. Bedriftshelsetenesta er til ein kvar tid disponibel for råd/rettleiing og kan bidra både på systemnivå og på det praktiske med retting av avvik eller forbetre system og systematikk i hmt-arbeidet. Desse tiltaka i vårt årshjul bidreg til kontinuerleg forbetring og utvikling av hmt-standard for organisasjonen.

### Rapportmalen

HMT-arbeidet samla må forholde seg til reglar frå heile åtte lovverk, men det er kun arbeidsmiljølova som krev eiga årsrapport. Rapportmalen er basert på arbeidstilsynet sine minimumskrav ([Aml § 7-2, sjette ledd](#)) til årsrapportering for einingar med arbeidsmiljøutval. I tillegg er kjem utvalde spørsmål som skal gi fylkesrådmann svar på status innan personal-/hmt-feltet. Her viser rådmann til kravet om å gjennomføre utviklingssamtalar<sup>1</sup> og til spørsmål som knyter seg til kartlegging av utfordringar i arbeidsmiljø ved eininga. Med heimel i [Aml § 2-3](#) har rådmann peikt på tilsette sin medverknads- og deltakingsplikt. Spørsmåla under pkt. F) *Arbeidstakers medverknadsplikt* tek i vare dette viktige området. I tillegg er det i malen lagt inn spørsmål kring skade, yrkessjukdom og oppfølging av sjukefråvær. Etter erfaringar og innspel er malen justert noko i år også.

Merk også at malen inneheld linkar til lovheimelen for dei ulike spørsmåla og aktivitets-/standardkrav som vert stilte til eininga/LAMU. For LAMU som organ ligg det læring i gå inn på desse lovkrava ved å klikke på linken i spørjeskjemaet. Vår oppmoding er difor at ein set av god tid til handsaming av årsrapporten og utnyttar dette læringspotensialet.

### Lag møteplan

LAMU må vedta møteplan for 2019 med minimum fire møter. Den årlege møteplanen (punkt B i rapportmalen) skal i prinsippet fastsetjast i siste møte førre året, seinast i første møte i gjeldande kalenderår. Møteplanen vil også gi bedriftshelsetenesta ([Stamina Helse AS](#)) nyttig informasjon for å kunne ha beredskap for å bistå dykk. Deltaking i LAMU via telefonmøter er vanlegvis tilstrekkeleg.

Det er *ikkje* lenger krav om at det skal haldast to årvisse møter der IA-arbeidet er eige tema. [NAV Arbeidslivsenteret](#) stiller likevel opp med gratis fagleg bidrag om eininga ønskjer det.

### Årshjul – det systematiske hmt-arbeidet ved eininga

Det er hensiktsmessig å forankre alle hmt-aktivitetar som vert kravd i lover og regelverk til faste fora/funksjonar (LAMU/VO og HVO) til LAMU. Dette inkludert systematiske handlingar som arbeidsmiljøkartleggingar med risikovurderingar som eit døme. Arbeidsmiljøutvala skal som tidlegare skrive gjennomføre minimum fire møter i året og utvalet skal handsame saker etter heimel i hmt-lovgivinga inkludert tilhøyrande forskrifter. I tillegg tek utvalet stilling til dimensjonering av interne forhold som storleiken på verneområda (og med det tal verneombod) og om verneombod/leiarar har opplæringsbehov. Einingsleiaren skal syte for at LAMU handsamar den årlege systemrevisjonen. Hugs vårt ståande tilbod om å nytte bedriftshelsetenesta til dette arbeidet.

Følgjande oppgåver er lagt til LAMU, jf. [Aml §7-2](#):

- spørsmål som vedkjem bedriftshelsetenesta og den interne vermetenesta
- spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsverksemd i verksemda, som betyr noko for arbeidsmiljøet
- planer som krev Arbeidstilsynets samtykke i høve til [Aml § 18-9](#) andre planer som betyr mykje for arbeidsmiljøet, slik som planar om byggearbeid, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosessar, og forebyggjande vermetiltak
- etablering og vedlikehald av verksemda sitt systematiske helse-, miljø- og tryggleiksarbeid, jf. [Aml § 3-1 h](#) (systemrevisjon).
- helse- og velferdsmessige spørsmål som er knytt til arbeidstidsordningar

<sup>1</sup> I utviklingssamtalen med tilsette som fyller 62 år i inneverande år kan seniortiltak drøftast og avklarast ved at den tilsette leverer søknad. Sjå seniortiltak på Portalen.

LAMU skal handsame sjukefråværsstatistikk, rapportar om yrkessjukdommar, arbeidsulykker og tilhøve til ulykker. Utvalet skal søke å finne årsaker til ulykker eller sjukdommar, og sjå til at arbeidsgjevaren treff tiltak for å hindre gjentakning. Sjukefråværsstatistikk vert utskrevet kvartalsvis og det gir ein naturleg periodisering for utvalet sine møter. Arbeidsmiljøutvalet skal årleg leggje fram sin rapport om sin aktivitet til verksemda sine styrande organ og arbeidstakarane sine organisasjonar (HSU si handsaming av årsrapportane den 22. mai 2019 stettar dette kravet).

Matrisa under kan gi LAMU eit utgangspunkt for intervall/møteplan, aktivitet og innhald. Temalista er ikkje uttømmende.

Møte-frekvens	Tidspunkt	Hovudtema	Andre tema
1. kvartals møte	Medio februar	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sjukefråvær 4.kv førre år</li> <li>✓ Sjukefråvær heile førre år.</li> <li>✓ Innsamling av resultat frå arbeidsmiljøkartleggingar</li> <li>✓ Årsplan for HMT-arbeidet</li> <li>✓ HMT/IA-mål</li> <li>✓ Årsrapporten -frist 1. mars</li> <li>✓ Avtale med teknisk personal om deltaking på LAMU sine møter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Årsplan for HMT-arbeidet:</li> <li>✓ Mål, kartlegging, risikovurdering, prioritering av tiltak</li> <li>✓ Konkretisering av IA-målet 10% reduksjon i høve 2018-tala fram til utgangen av år 2022.</li> <li>✓ Samordning av nytt fråværs-mål og HMT mål</li> <li>✓ Opplæringsbehov?</li> <li>✓ Hent nyhende frå <a href="#">Portalen</a></li> <li>✓ Nytt om IA-avtalen</li> <li>✓ Trafikktrygging inn i hmt-arbeidet. <a href="#">Jf. TTP 2018-21</a><sup>2</sup></li> <li>✓ Verneombodet har ordet</li> <li>✓ Elevane har ordet</li> <li>✓ Teknisk har ordet</li> <li>✓ <a href="#">Start gjerne første møte med denne videoen frå HMS online – den tek 38 minuttar.</a></li> <li>✓ BHT, NAV-arbeidslivsenteret, Frm-personal kan nyttast til å halde fagleg innleiing/timekurs.</li> </ul>
2. kvartals møte	Medio mai	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sjukefråvær frå 1. kvartal</li> <li>✓ Oppfølging av tiltaksplanar</li> <li>✓ Revidert internkontrollsystem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Oppfølging av årsplan</li> <li>✓ Nyhende frå HMT-heimesida/Portalen</li> <li>✓ Verneombodet har ordet</li> <li>✓ Elevane har ordet</li> </ul>
3. kvartals møte	Medio september	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sjukefråvær frå 2. kvartal</li> <li>✓ Innspel til årsbudsjett</li> <li>✓ Nyval av VO og LAMU medlemmar/vara medlemmar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nye utfordringar? (I skulen; nye elevar, nyttilsette)</li> <li>✓ Oppfølging av årsplan</li> <li>✓ Nyhende frå HMT-heimesida/Portalen</li> <li>✓ Nytt om IA-avtalen</li> <li>✓ Verneombodet har ordet</li> <li>✓ Elevane har ordet</li> </ul>
4. kvartals møte	Medio november	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sjukefråvær frå 3. kvartal</li> <li>✓ Møteplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vedlikehald av internkontrollsystemet</li> <li>✓ Oppfølging av årsplan</li> <li>✓ Møteplan for neste år</li> <li>✓ Nyhende frå HMT-heimesida/Portalen</li> <li>✓ Verneombodet har ordet</li> <li>✓ Elevane har ordet</li> </ul>

#### Verneombodet

<sup>2</sup> HMT-arbeidet må ta omsyn til tilsette, elevar, lærlingar, andre brukarar sin trafikktryggleik. Tema er arbeids- og skulevegesikring, rett og sikker parkering av bil, mc, moped og sykkel. Bruk av fylkeskommunale køyretøy, maskiner og utstyr. Også generelle opplæring i temaet bør setjast på dagsorden.



Det er viktig at hovudverneombodet får ein fast post på LAMU sine møter. Verneombodet kan her informere utvalet om sine opplevingar – om utfordringar innan sitt verneområde. Er det fleire verneombod i eininga har hovudverneombodet eit koordineringsansvar og kan då formidle kva syn andre VO har i sine verneområder.

#### **Teknisk personale**

Det er styrke om teknisk personale ([Bygg & eigedom/Driftsteama](#)) deltek på LAMU- møta med ein representant eller subsidiert sender kvartalsvise skriftlege tilbakemeldingar til einingsleiar/LAMU om tilstanden på tekniske/fysiske innretingar som verkar inn på arbeidsmiljøet. Status for vedlikehaldsrutinar og planar for ombygging/utskifting av utstyr, klimamålingar etc. Det er naturleg at teknisk personale informerer LAMU om slike tilhøve/status som ei fast kvartalsvis ordning. **Her ønskjer vi at det vert avtalt faste rutinar på dette lokalt.** Hugs at alle planer for bygningsvedlikehald- og eller nybygg som er meldepliktige til arbeidstilsynet skal handsamast i LAMU.

#### **Generelt**

Det er ei utfordring å få nok innsikt i arbeidsmiljøutfordringar ved einingar med fleire åtskilde avdelingar, gjerne med store avstandar mellom kvar. Om kvar «avdeling» (avdelingsleiar i samarbeid med verneombodet/tillitsvald) leverer eit kvartalsvis notat om status kunne dette inngå som melding til LAMU sine møter. Her må ein sjå ulike arbeidsmiljøkartleggingar i samanheng; vernerunden, MTM, info framkomme ved avviksmeldingar og utviklingsamtalen. Hugs at risikovurderingar skal ligge i botnen for ei prioritert handlings-/tiltaksplan som LAMU skal vedta.

Utvalet kan ta opp spørsmål på eige initiativ eller etter oppmoding frå verneombodet. Ein kvar annan arbeidstakar kan også vende seg til utvalet med eit arbeidsmiljøproblem. Det vil alltid vere arbeidsgjevar som har ansvaret for hmt-arbeidet. Men det vil vere særskilt viktig at utvalet har ein dedikert sakshandsamar/sekretær som alle kjenner og at fristane for å melde saker som skal vurderast som relevante for utgreiing er opplyste for alle.

#### **Elevdeltaking**

LAMU ved dei vidaregåande skulane skal leggje til rette for elevdeltaking i samsvar med intensjonane i Opplæringslova [§9a](#). Her deltek elevane på saker som har felles interesse og vert permitterte frå møtet når andre saker skal handsamast. Regjeringa har lagt ut informasjon på <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/veileder-til-opplaringsloven-kapitel-9a-/id437836/>

#### **Systemrevisjon**

I tillegg til den jamlege oppfølginga med kartleggingar og tiltak, må verksemda minst ein gang i året gå igjennom sjølve systemet som er bygd opp og vurderer om det har fungert i praksis eller bør endrast. Denne årlege systemrevisjonen har heimel i arbeidsmiljølova [§3-1b](#). Det har synt seg at vi har potensiale for å bli betre her og eg minner om at Fm-personal og bedriftshelsetenesta vil kunne bistå ved systemgjennomgang/revisjon. Arbeidstilsynet viser også til denne [bistå-rolle](#) til bedriftshelsetenesta.

På [Portalen](#) finn du mal for oppbygging av internkontrollhandboka. Mal-handboka skal vere grunnlaget for revisjonsarbeid i alle einingane. Denne vart godkjend i hovudsamarbeidsutvalet (HSU) den 7. november i 2013.

Tida er nok inne for vurdering av digitaliserte styrings/rapporteringsverktøy også på hmt-feltet. Denne problemstillinga vert teken med inn i arbeidet med å slå saman Sogn og Fjordane fylkeskommune med Hordaland fylkeskommune til nye Vestland fylkeskommune.

Det vil likevel vere naudsynt i alle einingar å ha på plass eitt revidert/oppdatert grunnverktøy som denne hmt-handboka gir oppskrift på. Sjølv om dokumentasjon og formelle strukturer er viktig, så vil vårt praktisk vedlikehalds- og forbetningsarbeide vere det viktigaste for å skape sunne og trygge arbeidsforhold for alle.

#### **VIKTIG I – ny IA-avtale gir nye mogelegheiter**

Ny IA-avtale vart presentert av statsråd Anniken Hauglie (H) den 18. desember i fjor. Den nye avtalen skil seg vesentleg frå dei avtalane som har vore framforhandla tidlegare.

Den nye skal gjelde fram til utgangen av 2022 og skal gjelde alle arbeidsgjevarar/bedrifter og verksemdar. Verkemidlane vil vere generelle og når alle medan andre vert meir bransjeretta. Tiltaka skal vere forskningsbasert for å sikre at dei virker.

Nye nasjonale mål er at sjukefråværet skal ned 10 % samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018. Og vi skal redusere fråfallet frå arbeidslivet. Det vert ein tydelegare konkretisering av måla og det vert innført bransjeretta måla. Fm-personal ber einingane om å justere sine HMT-/IA-mål med sikte på å kunne nå dei nasjonale måla om ytterlegare reduksjon av sjukefråværet for perioden 2019-2022.

Vi får også ein ny portal for formidling av kunnskap og det vert innført eit nytt kompetansetiltak. Langtidsfråværet skal adresserast betre. Arbeidslivssenterane skal no vere tilgjengeleg for alle.

Retten til å nytte utvida eigenmelding vert gitt også til dei som p.t. ikkje har vore IA-verksemder. Loven vert utvida med drøftingsplikt for å kunne velje utvida rett til eigenmelding - dette gjeld mest private verksemder/bedrifter. Sjukelønsordninga vert ikkje endra i avtaleperioden.

Fm-personal rår til at vi vidarefører retten til utvida eigenmelding som frivillig ordning fram til at hovudsamarbeidsutvalet (HSU) gjer endeleg vedtak. Den nye avtalen vert i sin heilheit lagt fram for HSU i sitt første møte den 20. februar 2019. Einingane vert informert i etterkant via portalen (vårt intranett) og skriftleg via brev.

### **VIKTIG II – tilbod om bistand frå bedriftshelsetenesta**

I status og bestillingsmøte med vår leverandør av bedriftshelsetener (BHT) – Stamina Helse AS – vart eit tilbod til einingane utforma.

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. Dette kan starte med å:

- ✓ Reformulere hmt-måla der det nye IA-målet med å reduser sjukefråværet med 10% jamført med einingane sine registreringar for 2018. (Desse tala kjem til eininga medio januar 2019).
- ✓ Revidering av hmt-handbok generelt
- ✓ Gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegging saman med leiinga, HVO og andre relevante deltakara. Veremøter kan godt erstatte den tradisjonelle veremunden om eininga føretrakk dette. Her skal BHT tilby å opplæring i vårt nyaste verktøy (excel-skjema) som inkluderer, grovkartlegging, detaljkartlegging og ikkje minst risikovurdering. Fleire risiko-områder kan vere aktuelt etter eininga sine egne prioriteringar. Om temaet psykososialt arbeidsmiljø vert valt er kartleggingsverktøyet eigna til å handtere dette også.
- ✓ BHT hjelper eininga med at dei prioriterte tiltak vert lagt inn i handlingsplanar som LAMU skal vedta/følgje opp.
- ✓ Vidare kan BHT hjelpe til med forbetringstiltaka som vart identifisert og prioriterte for 2019.

### **I forskrift om utførelse av arbeid. §23A er det sett opp eksplisitte krav til kartlegging av forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at tilsette kan bli utsett for vald og truslar.**

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 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.

Det operative ansvaret er delegert til det lokale nivå der ulike arbeidsmiljøfaktorar må vurderast. Der eininga meiner at faktoren vald og trugsmål må vere eit høgt prioritert område og risikovurdere, må dei måle risiki, vurdere tiltak som enten reduserer sannsynet på at uønska hendingar oppstår og/eller reduserer konsekvensar om ein ikkje kan hindre det uønska. Vidare skal LAMU vedta sin handlingsplan for dette. Dette er normal saksgang. Overordna tilbyr råd og rettleiing samt adekvat verktøy for å gjennomføre dette lokalt.

## Vedlegg C Fylkesrådmann sitt svar til fylkeshovudverneombod og HSU



SOGN OG FJORDANE  
FYLKESKOMMUNE

Side 1 av 2

Fylkesrådmannen

Sakshandsamar:

Arvid Stenehjem

E-post: arvid.stenehjem@sfj.no

Tlf.: 91576880

Vår ref.

Sak nr.: 19/88-1

Gje alltid opp vår ref. ved kontakt

Intern L.nr.

748/19

Dykkar ref.

Dato

LEIKANGER, 13.02.2019

## Notat

**Frå:** Fylkesrådmannen

**Til:** Hovudsamarbeidsutvalet

**Kopi til:**

### Arbeidsmiljølova sine reglar for registrering av skader og sjukdommar

Fylkeshovudverneombodet (FHVO) har stilt spørsmål kring fylkeskommunen sin registrering av skader og sjukdommar i våre personalregistreringssystem. FHVO viser til reglane i arbeidsmiljølova sin [§ 5.1](#). Fylkesrådmannen svarar FHVO med dette notat til hovudsamarbeidsmøtet, då saka truleg har interesse for utvalet og for organisasjonen som heilskap.

Det er på det reine at vi ikkje har ei tilstrekkeleg registrering i eitt samla verktøy. Ei heller systematisk registrering av uhell/småskader som ikkje fører til sjukefråvær. Registreringskravet i [§ 5.1 \(4\)](#) krev føring av statistikk over sjukefråvær og fråvær ved barns sjukdom etter nærmare retningsliner frå Arbeids- og velferdsdirektoratet, jf. folketrygdlova [§ 25-2](#), første ledd. Her meiner vi fylkeskommunen har gode rutinar for føring og for framlegging av relevant statistikk for arbeidsmiljøutvala og hovudsamarbeidsutvalet. Vi har derimot ikkje eit godt eigna verktøy til å registrere alle personskadar og sjukdommar som skjer i samband med arbeidet internt i eige HMS system – uavhengig av om det medfører sjukefråvær eller ikkje.

I samband med arbeidet med å skape den nye fylkeskommunen har vi ut frå dette og gjennom relevante delprosjekt spelt inn at her er eit udekkta behov. Vi ønskjer å få på plass eit adekvat elektronisk verktøy for fullt ut å stette krava i gjeldande lovverk.

#### Bakgrunnen for lovkravet

Vi har gått inn i forarbeidet til lova og spesielt sett på odelstingsproposisjonen nr. 3 (1975-76), der det blir presisert at registreringsplikta også omfattar alle skader på person som skjer på arbeidsplassen og/eller i arbeidstida, uansett om skaden medfører sjukefråvær, likevel slik at heilt bagatellmessige skader som f.eks. skrubbsår og smårifter er unnateke.

*Ot.prp. nr. 3 (1975-76) [s. 113](#) presiserer at registreringsplikten gjelder alle skader på person som skjer på arbeidsplassen og/eller i arbeidstiden, uansett om skaden medfører sykefravær, likevel slik at helt bagatellmessige skader som f.eks. skrubbsår og smårifter er unntatt. Registreringsplikten går således betydelig lenger enn varslingsplikten etter [§ 5-2](#). Om plikten til å registrere sykdom fremholder proposisjonen at alle sykdomstilfeller som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen skal registreres. Plikten til å registrere gjelder ikke bare tilfeller hvor det er klar årsakssammenheng mellom arbeid og sykdom. Det er tilstrekkelig at det er indikasjoner på årsakssammenheng. Hensikten med registeret er primært at det skal være et hjelpemiddel ved kartlegging av helsefarlige forhold på arbeidsplassen, jf. kravene til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i [§ 2-1](#). Når det gjelder mindre skader og sykdommer, vil arbeidsgiveren i stor utstrekning være avhengig av at arbeidstakerne selv melder fra. Arbeidstakerne er derfor pålagt å melde slike skader og sykdommer, se [§ 2-3](#) annet ledd bokstav e. Lovforarbeidene forutsetter at alle skader og sykdommer som arbeidstakerne melder fra om, blir registrert, jf. Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 113. Iht. Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 113 må registeret for å kunne tjene sin hensikt, inneholde opplysninger om når og i hvilken forbindelse skaden er oppstått, en beskrivelse av skaden, antatt skadeårsak og eventuelle andre opplysninger av betydning. I Ot.prp. nr. 50 (1993-94) kap. IX pkt. 3.4 [s. 99](#) er det understreket at registreringsplikten også omfatter ulykker som skjer ved bruk av transportmidler i forbindelse med utførelsen av arbeidet.*

Besøksadresse:

Fylkeshuset

Postadresse:

Askedalen 2  
6863 LEIKANGER

E-post:

post@sfj.no

Helmeside:

www.sfj.no

Telefon:

57638000

Bankgiro:

4212 02 02000

Org.nr :

NO 941 388 841 MVA

Denne regelen har stått uendra sida den første arbeidsmiljølova kom i 1976. Føremålet, slik det er formulert i proposisjonen, er å dra kunnskap ut av dei registreringane verksemda gjer. Altså ei kartlegging av helserisiko i arbeidsmiljøet. Denne kunnskapen skal såleis bidra til rett risikovurdering og til å setje inn førebyggjande tiltak eller tiltak som reduserer konsekvensane av slike uhell.

Dette er sett i samanheng med krav til anna arbeidsmiljøkartlegging og risikovurdering, jf. [aml §3-1 \(2\) c og g](#) og i forskrift om systematisk HMS-arbeid, den såkalla [internkontrollforskrifta](#). Forskrifta er styrande for alle 8 HMS-lovene. I den seinare tid er supplerande kunnskap om helserisiko gjort tilgjengeleg for alle gjennom den forskingsbaserte satsinga til STAMI. Meir om det lenger nede.

Arbeidstilsynet skriv detaljert kva som skal registrerast på sine sider: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/registrere-skader-og-sykdom/#Hvaskalregistreres?> Dette vil vere med som kravspesifikasjon i Vestland fylkeskommune sitt nye HMS-system.

Arbeidstilsynet viser til at arbeidsgivar har plikt å registrere alle personskadar og sjukdommar som skjer i samband med arbeidet internt i eige HMS-system – uansett om det medfører sjukefråvær eller ikkje. Dette jf. Arbeidsmiljøloven § 5-1. Registeret skal være tilgjengeleg for arbeidstilsynet, verneombod, bedriftshelsetenesta og arbeidsmiljøutvalet.

Tilsynet viser til deira heimeside der regelen er omtalt: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljøloven/5/5-2/>

Tilsynet har også ei eiga temaside om registrering av skader og sjukdom: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/registrere-skader-og-sykdom/>

### Generelt om kartlegging

Arbeidsmiljøkartlegging etter tradisjonelle metodar er gjerne sykliske og tidfesta. Det ein ikkje der kan fange opp av feil og manglar, vert overlata til avviksmeldingar. Dette verktøyet vil kunne brukast gjennom heile arbeidsåret på feil eller manglar ein ikkje sjølv kan rette opp. [Jf. aml § 2-3](#) om plikten for alle til å rette avvik/feil og manglar. Vidare føreset det at det er etablert ein tydeleg struktur for mottak av avviksmeldingar.

### Kunnskapsbase

I dei seinare åra har risikovurdering som metode for arbeidsmiljøkartlegging vore styrka. For å få god kvalitet på slike vurderingar, er det vesentleg å kunne estimere kor hyppig potensielle uønska hendingar oppstår. Kor sannsynleg ei uønska hending er (målt i hyppigheit eller frekvens) vil vere ein av dei to viktigaste parametre i ei kvar risikovurdering. Konsekvens av det uønska er den andre parameteren. Storleiken på risiki vert vurdert etter formelen konsekvens x sansynlegheit.

Får å kunne seie noko objektivt om sansynlegheit er bransjekunnskap viktig. Slik forskingsbasert kunnskap er i dag å finne hjå [STAMI](#) (Statens arbeidsmiljø institutt). Dei har gjennom satsinga [NOA](#) (Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø) skaffa fram veldig god kunnskap på feltet. Deira data baserer seg på levekårsundersøkinga (sist 2016) og på data frå [SSB](#) (Statistisk sentralbyrå). NOA gir kvart tredje år ut ei [faktabok](#) som vi nyttar som oppslagsverk. Faktaboka ble lansert av Arbeids- og sosialminister Anniken Haugli 1. juni 2018.

### Konklusjon og svar til FHVO

Det er stadig eit behov for førebygging gjennom kunnskapsbaserte tiltak eller tilrettelegging av arbeidet. For ein stor organisasjon som Vestland fylkeskommune vil bli, skal vi hente ut relevant kunnskap frå eigne kartleggingar og registreringar, samt å gjere oss nytte av nasjonalt tilgjengelege data. Arbeidstilsynet skriv detaljert kva som skal registrerast på sine sider. Dette vil vere med som kravspesifikasjon for Vestland fylkeskommune sitt nye HMS-system.