

**Rapport**

**Arbeidsmiljø i Sandøy kommune**

23. januar 2019



## Forord

Denne rapporten er gjennomført på oppdrag frå kontrollutvalet i Sandøy kommune, som vedtok ein prosjektplan i sak 16/18 den 17. september 2018. Det vart då fatta følgjande vedtak:

*Kontrollutvalet igangsetjar arbeidet med ein forvaltningsrevisjon av arbeidsmiljø i Sandøy kommune i følgje vedlagte prosjektplan.*

Prosjektet inneheld førebuingar, utarbeiding av problemstillingar og prosjektplan, førebuing og gjennomføring av datainnsamling, analyse av data, utarbeiding av rapport og kvalitetssikring.

Undersøkinga er gjennomført i tråd med standard for forvaltningsrevisjon.

Denne rapporten har henta ein del frå en annan forvaltningsrevisjon, *Arbeidsmiljø og leiing i Averøy kommune* frå 2018, som vart utgitt av *Møre og Romsdal Revisjon IKS* ved *Marianne Hopmark*.

Eit oppstartsmøte med rådmannen vart gjennomført den 10. oktober 2018.

Rapporten vart sendt på høyring til rådmannen i tråd med praksis den 11. januar 2019.

Kommunerevisjonen tok imot rådmannen sine kommentarar og merknader den 21. januar 2019, og dei ligg ved rapporten. Rådmannen gav følgjande tilbakemelding på rapportutkastet:

*Vi vil gå gjennom anbefalingane frå revisjonen mellom anna i arbeidsmiljøutvalet, og vil nytte anbefalingane i kommunens forbetningsarbeid.*

*Rådmannen er einig i at det er viktig at leiinga legg til rette for at tilsette og vernetenesta kan bidra til å utvikle eit godt arbeidsmiljø.*

*I tillegg til oppslag for å sikre god informasjon, vil rådmannen i samråd med hovudverneombodet sende eit informasjonsskriv til tilsette etter behandlinga av rapporten i kontrollutvalet og kommunestyret.*

*Rådmannen vil understreke at verneomboda er ein ressurs som vi nyttar. God dialog mellom leiing og verneombod er her sentralt. Rådmannen har faste møte med hovudtillitsvalte og hovudverneombodet. Møte med tillitsvalte og verneombod blir gjennomført i noko varierende grad i dei ulike einingane.*

*Kvalitetssystemet har behov for fornying, men det har ikkje vore tenleg å prioritere dette sidan vi skal over i ny kommune der det vil bli nytt kvalitetssystem. Det meste av utviklingsarbeidet må no gjennomførast saman med dei andre kommunane og i regi av nye Ålesund. Rådmannen vil derfor også overføre anbefalingane frå revisjonen til arbeidet med utvikling av nye Ålesund.*

Ålesund, januar 2019

Svein Ove Otterlei  
oppdragsansvarleg revisor

Lillian Reder Kristoffersen  
prosjektansvarleg revisor

## Samandrag

### Bakgrunn og bestilling

Kontrollutvalet i Sandøy kommune vedtok 13. juni 2018, å bestille eit forvaltningsrevisjonsprosjekt om arbeidsmiljøet og vernetenesta i Sandøy kommune. Formålet med prosjektet, har vore å kartlegge på kva måte Sandøy kommune følgjer arbeidsmiljølova sine krav om vernetenesta. Vidare om verneomboda, hovudverneombodet og arbeidsmiljøutvalet fungerer i tråd med formåla i arbeidsmiljølova.

### Problemstilling

Har Sandøy kommune organisert den interne vernetenesta på ein god måte?

### Metode

For å kunne belyse problemstillinga i denne rapporten nytta kommunerevisjonen metodane: Spørjeskjema, telefonintervju, ansikt til ansikt intervju, dokumentanalyse og observasjon.

Opplysningar er henta inn frå rådmann, 6 einingsleiarar, 6 verneombod, hovudverneombodet, leiar i arbeidsmiljøutvalet, 6 hovudtillitsvalde og 13 arbeidstakarar.

Kommunerevisjonen har gjennomført ei dokumentanalyse av møtereferata frå møta i arbeidsmiljøutvalet, samt arbeidsmiljøutvalet sine årlege rapportar og vernerundar.

### Arbeidsmiljøutval

Kommunerevisjonen vurderer det slik at kommunen har nokså god struktur på organiseringa av Arbeidsmiljøutvalet. Det er også utviklande for utvalet at representantar frå Bedriftshelsetenesta og frå NAV er med på møta for å gi råd innan helse og velferd.

Årsrapportar for 2015 og 2017 er utarbeidd og protokollar er blitt skrivne. Årsrapport for 2016 er ikkje utarbeidd.

Kommunerevisjonen vurderer det slik at det er tenleg for dei tillitsvalde at dei blir orienterte om kva for saker AMU har arbeidd med for arbeidstakarane. Dei har opplyst at dei no får tilsendt saksliste og protokoll frå møta.

Undersøkinga viser at det er ikkje kunngjort ved oppslag på arbeidsplassane kven som er medlemmar i AMU. Det er krav om dette i arbeidsmiljølova. Få av arbeidstakarane har informasjon om at dei kan ta kontakt med AMU.

Kommunerevisjonen vurderer dokumentasjonen på kva som er blitt teke opp som saker på møta i AMU i 2015, som at orienteringssakene har vore omfattande og har teke meir plass i møta enn AMU sine kjerneoppgåver, som er arbeid innan helse, miljø og sikkerheit for å betre arbeidsmiljøet til arbeidstakarane.

Undersøkinga viser at AMU har planlagt vernerundar. Verneomboda og hovudverneombod har gjennomført vernerundar og notert seg manglar i dei ulike einingane. Utvalet har utarbeidd handlingsplanar for utbetring, og planane har blitt evaluert på møta i AMU.

### Anbefalingar - Arbeidsmiljøutval

- Arbeidstakarane bør få informasjon om at dei kan kontakte AMU ved behov for hjelp i arbeidsmiljøet.
- Årsrapportar om arbeidet i AMU bør sendast til dei tillitsvalde.

- Sakslistene til møta i AMU bør ha meir fokus på vernetenesta, arbeidsmiljø og HMS. Orienteringssaker som ikkje vedkjem dette bør i staden takast opp i leiarmøta.

## Verneombod

Sandøy kommune har oppnemnt eit verneombod i kvar eining, og har oppfylt dette kravet. Kommunen skal sørge for at alle verneomboda får opplæring i vervet som verneombod. Dette er etter vår vurdering innfridd.

Kommunen har stort sett ikkje kunngjort ved oppslag, kven som er verneombod. Dette er eit brot på arbeidsmiljølova. Tilsette med lang fartstid har stort sett fått med seg kven som er verneombod, medan dei som er nyleg tilsett ikkje ser ut til å vere informert. Rådmannen bør vurdere å utbetre kvalitetssystemet. Kvalitetssystemet i kommunen inneheld ikkje tilstrekkeleg og lett tilgjengeleg informasjon om verneomboda.

Ikkje alle verneomboda er sikre på om dei raskt kan forlate arbeidsplassen, om tilsette skulle trenge deira hjelp. Desse verneomboda har ikkje nokon avtale om dette med einingsleiar.

Undersøkinga viser at det ikkje er klårt for dei tilsette og andre, kva for ansvar som ligg til verneombod og kva for ansvar som ligg til tillitsvald. Saker om arbeidsmiljøet bør først bli forsøkt løyst av verneomboda framfor dei tillitsvalde. Kommunerevisjonen ser at det fungerer best i dei einingane der verneombodet og den tillitsvalde har avtalt seg imellom kva for saker dei skal hjelpe arbeidstakarane med.

Alle verneomboda føler det som si plikt å seie ifrå om det er noko i arbeidsmiljøet som ikkje stemmer med krava i arbeidsmiljølova. Ikkje alle verneomboda opplever det som ei enkel oppgåve å sjå til at arbeidsgjevar overheld krava som blir stilt i arbeidsmiljølova.

## Anbefalingar - Verneombod

- Kommunen bør oppdatere informasjonen om verneomboda, både ved oppslag på arbeidsplassen og i kommunen sitt kvalitetssystem. Leiarane bør med jamne mellomrom oppmode dei tilsette til å lese denne informasjonen. Nye arbeidstakarar bør spesielt informerast om kven som er verneombod og kva dei kan hjelpe med.
- Rådmannen bør oppmode verneomboda til å informere arbeidstakarane om kva dei kan hjelpe arbeidstakarane med.
- Rådmannen bør gi eit tydeleg signal til dei tilsette om kva som er rett tenesteveg å gå ved problem i arbeidsmiljøet.
- Rådmannen bør vurdere om det kan vere tenleg å krevje at alle verneomboda skal ha ein skrifteleg avtale med omsyn til retten til å forlate arbeidsplassen.
- Rådmannen bør sikre at alle einingsleiarane har ein god dialog med verneomboda, slik at verneomboda kan utøve dette vervet i tråd med dei føresetnadane som er gitt i regleverket. Ein viktig del av denne dialogen er å sikre at alle verneomboda har nok tid til vervet. Ein annan viktig del, er å sørge for at kommunikasjonen og tilliten er av ein slik art at alle verneomboda opplever det som enkelt å vere med å sørge for, og sjå til, at det er eit godt arbeidsmiljø i Sandøy kommune.

## Hovudverneombod

Kven som er valt som hovudverneombod er i følgje undersøkinga ikkje kunngjort ved oppslag på arbeidsplassane.

Kommunen oppfyller kravet til at hovudverneombodet skal delta på alle møta i AMU.

Når det gjeld det å gå riktig tenesteveg, fungerer ikkje det heilt godt nok i forhold til alle verneomboda i kommunen. Det skjer at arbeidstakarar og einingsleiarar tek direkte kontakt med hovudverneombod, i staden for å be verneombodet i si eining om hjelp først.

Kommunerevisjonen ser det som nyttig for arbeidsmiljøet til arbeidstakarane at hovudverneombodet har vore med i prosessen mot kommunesamanslåinga med Nye Ålesund for å fremje arbeidstakarane sine meiningar.

### Anbefalingar - Hovudverneombod

- Kven som er valt som hovudverneombod må kunngjerast ved oppslag i einingane.
- Kommunen og hovudverneombodet, bør arbeide for å få til eit betre samarbeid som gjer at arbeidstakarar og leiarar nyttar det verneombodet som er valt i si eining.

## Innhold

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | Innleiing .....                                    | 1  |
| 1.1 | Bakgrunn og bestilling .....                       | 1  |
| 1.2 | Problemstilling og avgrensingar .....              | 1  |
| 1.3 | Metode og gjennomføring .....                      | 2  |
| 1.4 | Revisjonskriterier.....                            | 2  |
| 1.5 | Om arbeidsmiljø og verneteneste.....               | 4  |
| 2.  | Arbeidsmiljøutval.....                             | 5  |
| 2.1 | Revisjonskriterier.....                            | 5  |
| 2.2 | Fakta grunnlag.....                                | 6  |
| 2.3 | Vurderingar .....                                  | 9  |
| 3.  | Verneombod.....                                    | 12 |
| 3.1 | Revisjonskriterier.....                            | 13 |
| 3.2 | Fakta grunnlag.....                                | 13 |
| 3.3 | Vurderingar .....                                  | 17 |
| 4.  | Hovudverneombod.....                               | 20 |
| 4.1 | Revisjonskriterier.....                            | 20 |
| 4.2 | Fakta grunnlag.....                                | 20 |
| 4.3 | Vurdering.....                                     | 21 |
| 5.  | Konklusjonar og anbefalingar .....                 | 23 |
|     | Vedlegg.....                                       | 25 |
|     | Litteraturliste .....                              | 25 |
|     | Rådmannen sine kommentarar .....                   | 26 |
|     | Saklister - Arbeidsmiljøutvalet 2017 og 2018 ..... | 27 |





## 1. Innleiing

Denne rapporten dokumenterer vår gjennomgang av arbeidsmiljøet i Sandøy kommune.

### 1.1 Bakgrunn og bestilling

Forvaltningsrevisjon er eit verktøy som kommunestyret og kontrollutvalet skal nytte til å sikre at kommunen på best mogleg måte tek omsyn til innbyggjarane sine behov og rettar. Forvaltningsrevisjon er ein av dei lovpålagde oppgåvene til kontrollutvalet. Gjennom forvaltningsrevisjon kan kontrollutvalet undersøkje om kommunen etterlever regelverk, når fastsette mål, og om ressursane blir forvalta på ein effektiv måte. Kontrollutvalet skal, innanfor dei rammene som er gitt av kommunestyret, velje tema og utforme problemstillingar basert på vurdering av risiko.

Kontrollutvalet avgjer på kva måte kommunen skal nytte ressursane som er løyvd til forvaltningsrevisjon, og kommunerevisjonen skal gjennomføre forvaltningsrevisjonsprosjekt i samsvar med faglege krav.

Sjølv om det er spesifikke krav til gjennomføring av ein forvaltningsrevisjon, er det viktig at kontrollutvalet involverer seg i val av problemstillingar, avgrensingar og tilnærming. Forvaltningsrevisjon gir kontrollutvalet høve til å fordjupe seg i ulike sakstilhøve, innan alle verksemdsområde i kommunen. Forvaltningsrevisjon vil difor kunne vere nyttig både for utvalet si kontrollverksemd, og for internkontrollen og forbetningsarbeidet i kommunen.

I sak 13/18 den 13. juni 2018 vedtok kontrollutvalet i Sandøy kommune å bestille ein forvaltningsrevisjon frå kommunerevisjonen. I vedtaket går det fram at tema skulle vere ein gjennomgang av arbeidsmiljøet og vernetenesta i Sandøy kommune.

### 1.2 Problemstilling og avgrensingar

Formålet med dette prosjektet, er å kartlegge på kva måte Sandøy kommune følgjer arbeidsmiljølova sine krav om verneteneste for dei tilsette i kommunen. Samstundes om verneomboda, hovudverneombodet og arbeidsmiljøutvalet fungerer i tråd med formåla i arbeidsmiljølova.

Arbeidsmiljølova nyttar ordet verneteneste på dei ulike interne tenestene som skal vere tilgjengelege for arbeidstakarane. Formålet med tenesta er å ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som vedkjem arbeidsmiljøet.

Prosjektet vil ha følgjande problemstilling:

#### ***Har Sandøy kommune organisert den interne vernetenesta på ein god måte?***

*Arbeidsmiljø* er eit stort og komplekst tema og inneheld mange element. Det er difor ei utfordring å slå fast om eit arbeidsmiljø er godt eller dårleg. Dei fysiske og organisatoriske elementa kan bli vurdert til å vere bra, likevel kan arbeidsmiljøet bli opplevd som dårleg av arbeidstakarane. Ei kartlegging av arbeidsmiljøet er difor ein omfattande prosess som stiller krav til innsamling og metode.

Temaet er av den grunn avgrensa til å sjå på organiseringa av den interne vernetenesta. Kommunerevisjonen har sett på ordninga med verneombod, hovudverneombod, tillitsvald sin funksjon og korleis arbeidsmiljøutvalet fungerer i arbeidsmiljøet.

Kommunerevisjonen har avgrensa til ikkje å sjå på kompetanseplan og gjennomført kompetanseheving. Tilhøve omkring etikk, habilitet, varsling og kommunen sine varslingsrutinar blir ikkje omhandla i denne rapporten. Kommunerevisjonen har heller ikkje gått nærare inn på om kommunen har gjennomført medarbeidarsamtalar og kor kommunen ligg i høve til sjukefråvær.

### 1.3 Metode og gjennomføring

Undersøkinga baserer seg på Norges Kommunerevisorforbund (NKRF), sin standard for forvaltningsrevisjon. I følgje NKRF sin RSK 001- pkt. 26 er det problemstillinga som er styrande for korleis metodar som bør nyttast i prosjektet. For å kunne belyse problemstillinga i denne rapporten nytta kommunerevisjonen metodane: Spørjeskjema, telefonintervju, ansikt til ansikt intervju, dokumentanalyse og observasjon.

Opplysningar er henta inn frå rådmannen, 6 einingsleiarar, 6 verneombod, hovudverneombodet, leiar i arbeidsmiljøutvalet, 6 hovudtillitsvalde og 13 arbeidstakarar.

Kommunerevisjonen har gjennomført ei dokumentanalyse av møtereferat frå møta i arbeidsmiljøutvalet, årsmeldingar, arbeidsmiljøutvalet sin årleg rapport og vernerundar.

Prosjektet vart gjennomført i samsvar med følgjande framdriftsplan:

- Oppstartsmøte med intervju av rådmann
- Innhente kontaktliste og dokumentar
- Spørjeskjema på e-post til einingsleiarane
- Telefonintervju med 6 hovudtillitsvalde
- Telefonintervju med leiar av AMU
- Telefonintervju med hovudverneombod
- Intervju med 6 verneombod
- Intervju med 13 arbeidstakarar, to frå kvar eining
- Observasjon av informasjon i kvalitetssystemet
- Utarbeiding av rapport
- Statusmøte med Kontrollutvalet
- Høringsrunde med rådmannen

### 1.4 Revisjonskriterier

I følgje forskrift om revisjon skal det etablerast revisjonskriterier ved gjennomføring av forvaltningsrevisjon. Revisjonskriterier er dei krav og forventningar som revisor gjer sine vurderingar opp imot. Dei seier noko om korleis kommunen sin praksis bør vere.

Revisjonsforskrifta seier at det skal etablerast revisjonskriterier ved forvaltningsrevisjon. Desse skal vere grunngjeve i, og utleia frå, autoritative kjelder innanfor det reviderte området.

Kommunelova legg ansvaret for at kommunen er gjenstand for ein forsvarleg kontroll til

rådmannen, jfr. § 23. Det inneber at rådmannen må ha nedfelt eit sett med gode prinsipp som gjer at kommunestyret kan forvente at viktige mål blir nådd. Eit av desse måla er å overhalde lova og reglar.

Vi har tatt utgangspunkt i arbeidsmiljølova med tilhøyrande regelverk. Sentrale element i den interne vernetenesta er:

- Arbeidsmiljøutval
- Verneombod
- Hovudverneombod

### **Arbeidsmiljøutval**

- Det skal vere oppnemnt eit arbeidsmiljøutval, der arbeidsgjevar og arbeidstakarane skal vere likt representert. Medlemmane skal vere kunnngjort ved oppslag på arbeidsplassen.
- Utvalet skal ta opp spørsmål på eige initiativ eller etter tilråding frå eit verneombod. Alle arbeidstakarar kan også ta kontakt med utvalet ved spørsmål knytt opp mot arbeidsmiljøet.
- Arbeidsmiljøutvalet skal handsame spørsmål som gjeld den interne vernetenesta. Om utvalet finn det nødvendig for å verne liv eller helse, kan det vedta at arbeidsgjevar skal gjennomføre konkrete utbetringar av arbeidsmiljøet.
- Arbeidsmiljøutvalet skal ha 4 møter i året, skrive referat og utarbeide ein rapport om sitt arbeid til kommunen sine styrande organ og arbeidstakarane sine organisasjonar.

Kriteria er utleia frå arbeidsmiljølova (aml.) § 7-1 (1), som seier at det skal vere eit arbeidsmiljøutval i verksemder som sysselsett minst 50 arbeidstakarar. Aml. § 7-1 (3) om oppslag på arbeidsplassen, og aml. § 7-2 som syner arbeidsmiljøutvalet sine oppgåver. Aml. § 7-2 (6) om utvalet si rapportering til kommunen og organisasjonane.

### **Verneombod**

- Det skal vere oppnemnt eit verneombod ved dei kommunale einingane. Kven som er verneombod skal kunnngjerast ved oppslag på arbeidsplassen.
- Verneombodet skal vere arbeidstakarane sin representant ved arbeidsmiljøspørsmål og i arbeidsmiljøutvalet. Verneombodet skal sjå til at arbeidsgjevar overheld dei krava som blir stilt til arbeidsmiljøet i lov og forskrift.
- Sandøy kommune skal sørge for at verneombodet får nødvendig opplæring og tid til å utøve vervet på ein forsvarleg måte. Ved situasjonar som krev at verneombodet grip inn, må denne alltid kunne forlate arbeidsplassen.
- Verneombodet har plikt til å følgje opp arbeidsmiljøproblem som er brot på arbeidsmiljølova sine reglar. Om ikkje arbeidsgjevar tek tak i saka, skal verneombodet varsle arbeidsmiljøutvalet.
- Verneomboda si rolle må ikkje forvekslast med dei tillitsvalde si rolle. Ved konflikt skal ein arbeidstakar kunne kontakte sin tillitsvald. Verneombodet kan vere lyttande, men skal ha ei objektiv rolle i slike saker.

Revisjonskriteria er utleia frå arbeidsmiljølova § 6-1 og § 6-2 om verksemda si plikt til å opprette verneombod og verneomboda sine oppgåver.

### **Hovudverneombod**

- Det skal vere oppnemnt eit hovudverneombod som har ansvaret for å samordne arbeidet til verneomboda i kommunen.
- Hovudverneombodet skal vere valt blant verneomboda, og valet skal kunngjerast ved oppslag på arbeidsplassen.
- Hovudverneombodet skal delta på arbeidsmiljøutvalet sine møter.

Revisjonskriteria er utleia frå arbeidsmiljølova § 6-1 (3) og § 6-1 (4).

## **1.5 Om arbeidsmiljø og verneteneste**

Kommunane har sentrale samfunnsoppgåver og er ein viktig aktør for innbyggjarane. For at kommunen skal kunne utføre alle sine oppgåver effektivt og med god kvalitet, er det viktig å sikre eit godt arbeidsmiljø, som gjer at kvar arbeidstakar kan yte sitt beste.

Eit godt arbeidsmiljø er også ei lovpålagd oppgåve for kommunen som arbeidsgjevar. Arbeidet skal organiserast og leggest til rette slik at arbeidstakarar blir sikra eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø utan fysiske eller psykiske belastningar.

Planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige tiltak skal skje i samarbeid mellom arbeidstakarane, verneomboda og tillitsvalde (Forskrift om organisering, leiing og medverknad).

Arbeidsgjevar må kartlegge og vurdere om krava til kvar arbeidstakar og samla, kan ha uheldige innverknadar på arbeidstakarane si fysiske og psykiske helse. Til hjelp i dette arbeidet har arbeidsgjevar verneomboda, arbeidsmiljøutvalet og bedriftshelsetenesta. I tillegg kan arbeidsgjevar delegere oppgåver for å løyse arbeidsmiljøproblem, til leiarar på eit lågare nivå i verksemda.

Arbeidsgjevar har det overordna ansvaret, men må sjølv vurdere på kva måte arbeidsmiljøproblema best kan løysast, og korleis oppgåvene kan delegerast slik at krava blir overhalde. Ein arbeidstakar som har til oppgåve å leie eller kontrollere andre arbeidstakarar, må ha nødvendig kunnskap om vernespørsmål for å kunne sikre at arbeidet innanfor sitt område blir utført på ein forsvarleg måte. Det vil ofte vere tenleg å inkludere leiarane på kursa som blir halde i verksemda for verneomboda.

Bedriftshelsetenesta skal også hjelpe arbeidsgjevar med å skape sunne og trygge arbeidstilhøve i verksemda jfr. aml. § 3-3 (2). Bedriftshelsetenesta skal ha ei fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål jfr. aml. § 3-3 (3). Oppgåvene til bedriftshelsetenesta går fram av forskrift om organisering, leiing og medverknad jfr. § 13-2.

## 2. Arbeidsmiljøutval

Arbeidstilsynet har ei god omtale av arbeidsmiljøutval på sin nettsider. Vi skal nedanfor gjengi delar av denne.

Alle verksemder med minst 50 tilsette har plikt til å ha eit arbeidsmiljøutval (AMU). Om ein av partane krev det, skal også verksemder med 20 og opptil 50 tilsette, ha AMU. AMU er eit samarbeidsorgan med lik representasjon frå arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida. Flest mogleg ulike grupper i verksemda, skal vere representert. Utvalet skal ha minst fire medlemmar, men dei bør ikkje vere fleire enn åtte personar. Ved usemje mellom partane, er det arbeidsgjevar som avgjer kor mange medlemmar det skal vere. Arbeidsgjevar peikar ut sine medlemmar i utvalet. Arbeidstakarane sine representantar blir valt ved fleirtalsval. Hovudverneombodet skal vere ein representant for dei tilsette. Alle tilsette, med unntak av leiinga, har rett til å stemme og er valbare. Valet skal vere skriftleg og hemmeleg. Medlemmane blir valt for to år om gongen, medan utvalsleiar blir valt for eitt år. Leiar blir valt blant medlemmane, og annankvar gong frå arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida. Det er praktisk å velje ein sekretær til å skrive referat, saksframlegg og liknande. Arbeidsmiljøutvalet skal arbeide for eit forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda. AMU skal difor delta i planlegginga av verne- og miljøarbeidet i verksemda og følgje nøye med på utviklinga av arbeidsmiljøet.

AMU har ei rekke lovpålagde oppgåver. Dei er mellom anna:

- Handsame spørsmål vedkomande bedriftshelsetenesta og vernetenesta.
- Handsame spørsmål om opplæring og instruksjonar på område som er viktig for arbeidsmiljøet.
- Handsame planar om nye lokale, prosessar eller ombyggingar som krev samtykkje frå Arbeidstilsynet.
- Handsame andre planer som kan påverke arbeidsmiljøet. Til dømes nye maskiner, rasjonaliseringstiltak, endringar i arbeidsprosessar og førebyggjande vernetiltak.
- Delta aktivt i verksemda sitt helse-, miljø og sikkerheitsarbeid. Delta i kartleggingsarbeid, utarbeiding av handlingsplanar og gje råd i høve til prioriteringar og tiltak.
- Vurdere helse- og velferdsaspekta ved arbeidstidsordningane.
- Gå gjennom alle rapportar om ulykker, nesten ulykker og sjukdom som kan skuldast arbeidsmiljøet

### 2.1 Revisjonskriterier

- Det skal vere oppnemnt eit arbeidsmiljøutval, der arbeidsgjevar og arbeidstakarane skal vere likt representert. Medlemmane skal vere kunngjort ved oppslag på arbeidsplassen.
- Utvalet skal ta opp spørsmål på eige initiativ eller etter tilråding frå eit verneombod. Alle arbeidstakarar kan også ta kontakt med utvalet ved spørsmål knytt opp mot arbeidsmiljøet.
- Arbeidsmiljøutvalet skal handsame spørsmål som gjeld den interne vernetenesta. Om utvalet finn det nødvendig for å verne liv eller helse, kan det vedta at arbeidsgjevar skal gjennomføre konkrete utbetringar av arbeidsmiljøet.

- Arbeidsmiljøutvalet skal ha 4 møter i året, skrive referat og utarbeide ein rapport om sitt arbeid til kommunen sine styrande organ og arbeidstakarane sine organisasjonar.

## 2.2 Faktagrunnlag

### 2.2.1 Arbeidsmiljøutvalet

Sandøy kommune har oppnemnt eit arbeidsmiljøutval og det er aktivt og fungerande.

AMU har i tråd med krav utarbeidd årsrapport for 2015. Kommunen kan ikkje vise årsrapport for 2016. Årsrapport for 2017 vart utarbeidd seint og er datert 19.09.18. Årsrapport for 2018 vart vist til kommunerevisjonen og kommunens styrande organ saman med årsrapport for 2017. Ein årsrapport blir vanlegvis utarbeidd etter årets slutt, når alle møta er gjennomført.

Årsrapportane og møtereferata viser at arbeidsgjevar og arbeidstakarar blir likt representert på møta. Det går også fram av rapportane at arbeidstakarane blir representert i AMU av verneomboda. Det er ikkje plass i AMU til alle seks verneomboda kvart år, men dei rullera slik at verneomboda frå dei mindre einingane byter på å vere med. Verneomboda for helse og skule er med kvart år, sidan dei er dei største einingane.

Årsrapportane viser også at arbeidsgjevarsida og arbeidstakarsida byter mellom å ha leiar, slik at leiaren sit i ein periode på to år om gongen. Andre medlemmar som er med på møta er: ein representant frå Bedriftshelsetenesta ved Medi3, ein representant frå NAV Arbeidslivssenter og ein sekretær frå administrasjonen. Desse tre har ein rådgivande funksjon. Dei representerer både arbeidsgjevar og arbeidstakarsida og har ikkje stemmerett.

AMU sine årsrapportar som viser det utvalet har jobba med i 2017, vart lagt fram for kommunen sine styrande organ 02.10.18. Ifølgje arbeidsmiljølova skal arbeidstakarane sine organisasjonar også få tilsendt desse årsrapportane. For å finne ut dette gjennomførte kommunerevisjonen telefonintervju med dei 6 hovudtillitsvalde i kommunen. Alle desse opplyste at dei ikkje har fått tilsendt årsrapport frå AMU som viser kva for saker som har blitt teke opp i utvalet.

Arbeidsmiljøutvalet hadde 4 møter i 2017. Ved tidspunktet for vår innsamling av protokollar hadde utvalet hatt 3 møter i 2018. Ein kan summer opp dette slik i ein tabell:

| Møtedato | Politiske saker   | Orienteringssaker |
|----------|-------------------|-------------------|
| 15.02.17 | 2017/01 - 2017/04 | 2017/01 - 2017/05 |
| 24.05.17 | 2017/05 - 2017/10 | 2017/06 - 2017/09 |
| 20.09.17 | 2017/11 - 2017/12 | 2017/10 - 2017/13 |
| 13.12.17 | 2017/13 - 2017/17 | 2017/14 - 2017/16 |
| 14.02.18 | 2018/01 - 2018/08 | 2018/01 - 2018/03 |
| 23.05.18 | 2018/09 - 2018/11 | 2018/04 - 2018/09 |
| 19.09.18 | 2018/12 - 2018/16 | 2018/10 - 2018/15 |

Sakslistene for desse møta ligg ved rapporten.

## 2.2.2 Oppslag på arbeidsplassen

Alle som har blitt spurt, har opplyst at det ikkje er kunngjort ved oppslag kven som er medlemmar i AMU.

Einingsleiarane svarte at dei var usikre på om dei har informert arbeidstakarane om dette. Nokre einingsleiarar meinte å huske at dei hadde informert på eit og anna fellesmøte.

Verneomboda opplyste at dei er usikre på om kva for informasjon arbeidstakarane har fått om AMU. Leiar av AMU er usikker på om informasjonen om AMU er kunngjort ved oppslag i einingane, men trur at arbeidstakarane har blitt informert på personalmøta og at informasjon om AMU ligg i kommunen sitt kvalitetssystem. Vår observasjon av kvalitetssystemet, viste at det ligg føre informasjon om AMU sine oppgåver. Informasjonen gir ingen opplysningar til dei tilsette om at dei sjølv kan ta direkte kontakt med AMU om dei har arbeidsmiljørelaterte spørsmål eller kven som er medlemmar.

Alle dei 13 arbeidstakarane opplyste at dei ikkje har sett oppslag med informasjon om AMU på eigen arbeidsplass. Dei fleste hadde ikkje fått informasjon om at dei sjølv kan ta kontakt med AMU, eller kven som er medlemmar. 5 av 13 arbeidstakarar var informerte om at dei kan ta kontakt med AMU om dei har spørsmål om arbeidsmiljøet.

## 2.2.3 Saker til Arbeidsmiljøutvalet

Alle 6 verneomboda opplyste til kommunerevisjonen at AMU tek opp dei sakene som dei har meldt inn som sak i forkant av møta. Verneomboda var stort sett samde i at AMU deltek aktivt og tek initiativ til å arbeide for å betre helse, miljø og sikkerheitsarbeidet i kommunen. Nokre er berre delvis samde og meiner at det ikkje alltid er fokus på HMS (Helse, Miljø og Sikkerheit) arbeid, då det kan bli brukt mykje tid på informasjon om andre saker frå arbeidsgjevarsida.

Hovudverneombodet opplyste at ho får høve til å informere om aktuelle HMS saker i møta i AMU. Einingsleiarane opplever at sakene som blir teke opp i møta kjem inn både frå arbeidsgjevarsida og arbeidstakarsida. I intervju med kommunerevisjonen opplyste leiar av AMU at det som oftast er verneomboda som melder inn saker til møta og at AMU sjølv tek mest initiativ til orienteringssaker.

I årsrapport for året 2015, under overskrifta «Saker som AMU tok opp i 2015» stod det:

*Fast innslag var orienteringssaker omkring, drift, mellom anna omkring desse områda:*

*Tertialrapportering, kommunereformarbeid, arbeid med kriseberedskapsplan, Bustadsosial handlingsplan, busetjingsplan for flyktningar, budsjettprosess 2016, prosjekt Sandøytunet, utviklingsprosjekt Harøy skule, plan for politikaropplæring og tilskot til aktivitet, Prosess rullering av permisjonsreglement og IA handlingsplan*

*Saker som var oppe til drøfting (nokon faste, andre enkeltsaker):*

*Sjukefråvær (fast informasjon)*

*Vernerundar*

*Evaluering felles personalmøte*

*lokalt arbeid med mål i IA avtalen*

*Revitalisering av arbeidet med bedriftsintern attføring/attføringsutval og arbeid med ønska jobbotasjon*

*Aktivitetsplan for HMS og samarbeid med Medi3 2016*

*Opplæringsbehov HMS*

*Tilretteleggingsbehov og status for verneombod for 2016*

*Drøfting av medbestemmelsesinstituttet etter lov- og avtaleverk*

*Eventuelt.*

*Det var høve til å melde inn saker til AMU i forkant av kvart møte.*

Årsrapport for 2016 er ikkje utarbeidd og lagt fram for styrande organ i kommunen.

Vår gjennomgang av dei 4 protokollane etter møta i 2017, viser at utvalet har gått gjennom 17 personalpolitiske saker og 16 orienteringssaker. Protokollane for dei 3 møta i AMU som har vore i 2018 viser at utvalet har gått gjennom 11 personalpolitiske saker og 9 orienteringssaker. Det som går igjen på møta i 2017 og 2018 er orienteringar om kommunereforma, status om byggjeprosessen av Sandøytun, og orientering om nye rutinar. Vernerundar og statistikkar om sjukefråvær, blir teke opp på alle møte i 2017 og 2018.

På berre eitt av møta, var referat frå møta mellom verneomboda og hovudverneombod, nemnt på saklista. Vår undersøking viser at verneomboda og hovudverneombod har møte før alle møte i AMU.

I spørjeundersøkinga av leiarane kom det fram at nokre skulle ønskje at arbeidstakarane hadde lufta problema med dei, før det vart ei sak i AMU. Slik at leiar først fekk høve til å forsøke å løyse problemet saman med arbeidstakarane.

Dokumentanalyse av protokollane og saklistene viser at dette ikkje er blitt handsame i AMU som ei sak.

AMU skal handsame spørsmål som gjeld den interne vernetenesta. I vår undersøking vart verneomboda spurt om dei opplever at AMU deltek aktivt for å betre HMS. Alle verneomboda var samde om at det gjer utvalet, men at nokre meinte at det kunne bli litt mykje informasjon om andre saker enn HMS.

#### **2.2.4 Utbetring av brot på arbeidsmiljølova**

Utvalet kan vedta at arbeidsgjevar skal gjere konkrete tiltak for å utbetre brot på arbeidsmiljølova. Våre spørsmål til arbeidstakarar, verneombod og einingsleiarane om dette, og ingen av dei hadde høyrte om at dei nokon gong har vore nøydd til å gjere det.

Dokumentanalyse av protokollar og handlingsplanar etter vernerundar, viser at AMU har lagt planar for vernerundar. Dei viser også at verneomboda og hovudverneombod har gjennomført vernerundar og notert seg manglar i dei ulike einingane. Protokollane viser følgjande saker:

*Møte 15.02.2017 - sak 2017/04 - AMU vedtek at elektroniske vernerundeskjema frå 2017 vert nytta til bruk for kartlegging og innsamling av tilsette sine tilbakemeldingar.*

*Møte 24.05.2017 - sak 2017/09 - Plan på vernerundar i einingane for våren 2017.*

*Møte 20.09.2017 - sak 2017/11 - Evaluering av kva for eininga som har fått fysiske vernerundar våren 2017.*



*Møte 13.12.2017 - ingen sak om vernerundar.*

*Møte 14.02.2018 - sak 2018/06 - AMU vedtok at dei skulle gjennomføre fysiske vernerundar innan 1. april 2018. AMU vedtok også at handlingsplanar skulle utarbeidast og leverast til hovudverneombod og rådmann v/rådgivar innan AMU 2 som var satt til 23. mai.*

*Møte 23.05.2018 - sak 2018/07 - Statusrapport i samband med vernerundar/ handlingsplanar for 2018. AMU godkjente at vernerundar i områda under helsetenester, stab, legetenester og NAV blei utsett til AMU møte 3. september 2018.*

*Møte 19.09.2018 – AMU godtok verneområda sine HMS og IA – mål- og handlingsplanar for 2018.*

Kommunen viste dokumentasjon på handlingsplanar for 2017 og 2018. Det var skjema skreve etter vernerundar i ulike einingar. Skjema viste avvik, tiltak for utbetring, ansvarleg for gjennomføring, tidsfrist, status for utbetring av tidlegare avvik og kvittert dato for utbeta avvik.

For 2017 viste kommunen skrivne skjema etter vernerundar i eining for tekniske tenester, barnehage, skole og for rådhuset som inkluderer administrasjon, legekantor og NAV. Det er ikkje vist dokumentasjon på gjennomført vernerunde i Helse- og omsorg inkludert kjøkken i 2017.

For 2018 viste kommunen skrivne skjema etter vernerundar i eining for tekniske tenester, skole, Helse- og omsorg og for rådhuset som inkluderer administrasjonen, legekantor og NAV. Det er ikkje vist dokumentasjon på gjennomført vernerunde med handlingsplan for barnehagen i 2018.

Opplysningar frå einingsleiarane og verneomboda viser at dei ikkje kjenne til saker som ikkje har blitt utbeta av arbeidsgjevar. Arbeidstakarane var stort sett samde, men sakna utbetring av nokre saker som blei nemnt under intervju med kommunerevisjonen. Desse arbeidstakarane veit ikkje om AMU har vedteke at desse sakene skal utbeta. Vår gjennomgang av vernerundar og handlingsplanar, viser at desse sakene er notert og planlagt i skjema.

## 2.3 Vurderingar

### 2.3.1 Arbeidsmiljøutvalet

Kommunerevisjonen vurderer det slik at kommunen har nokså god struktur på organiseringa av Arbeidsmiljøutvalet. Kommunen dokumentera at dei har hatt møte i AMU 4 gonger i 2017. Medlemmane er likt fordelt mellom arbeidstakarsida og arbeidsgjevarsida og leiar blir bytta etter to år, slik som lova krev.

Det er også utviklande for utvalet at representantar frå Bedriftshelsetenesta og frå NAV er med på møta for å gi råd innan helse og velferd. Desse personane skal vere objektive og gje nyttige innspel frå andre perspektiv i diskusjonane.

Årsrapportar for 2015 og 2017 er utarbeidd og protokollar for 2015, 2017 og delar av 2018 er blitt skrivne. Årsrapport for 2016 er ikkje utarbeidd.

Kommunerevisjonen vurderer det slik at det er tenleg for dei tillitsvalde at dei blir orienterte om kva for saker AMU har arbeidd med for arbeidstakarane. Dei har opplyst at dei no får tilsendt saksliste og protokoll frå møta.

### 2.3.2 Oppslag på arbeidsplassen

Undersøkinga viser at det er ikkje kunngjort ved oppslag på arbeidsplassane kven som er medlemmar i AMU. Det er krav om dette i arbeidsmiljølova. Få av arbeidstakarane har informasjon om at dei kan ta kontakt med AMU. I den grad det er arbeidstakarar som har behov for hjelp av vernetenesta, men er i familie med eller nær venn til verneombod eller hovudverneombod, kan desse ta kontakt eit medlem i AMU. I slike tilfelle må arbeidstakarane vite kven dei kan ta kontakt med. Eit oppslag på arbeidsplassen vil kunne gje lik informasjon til alle på arbeidsplassen.

### 2.3.3 Saker til Arbeidsmiljøutvalet

Kommunerevisjonen ser det som uheldig at arbeidsgjevarsida brukar mykje av møtetida til å informere om andre saker enn kva som kan gjerast betre for arbeidstakarane i arbeidsmiljøet. Saker som verneomboda har snakka om på sine møte i forkant av møta i AMU, vil vere svært relevant. Sidan det kan vere saker som kjem frå arbeidstakarane. I følgje Arbeidstilsynet skal Arbeidsmiljøutvalet blant anna handsame spørsmål som gjeld den interne vernetenesta, spørsmål om opplæring på område som er viktig for arbeidsmiljøet, planar om nye lokale, prosessar eller ombyggingar som krev samtykkje frå Arbeidstilsynet. Handsame planer som kan påverke arbeidsmiljøet, endringar i arbeidsprosessar og førebyggjande vernetiltak. Gå gjennom alle rapportar om ulykker, nesten ulykker og sjukdom som kan skuldast arbeidsmiljøet. Vurdere helse- og velferdsaspekta ved arbeidstidsordningane.

Kommunerevisjonen er kjend med at kommunen har vore gjennom ein lang byggjeprosess og at arbeidsgjevarsida naturleg nok har informert om denne prosessen undervegs. I slike periodar vil det vere utfordringar knytt til belastningar for arbeidstakarane i byggjeperioden vedkomande støy, temperatur, støv og lys. Om orienteringane er knytt til å finne gode løysingar for arbeidstakarane undervegs, så vil møtetida vere godt nytta. Ifølgje møtereferata og intervju, så ser det ut til at det har vore informasjon om kor langt byggjeprosessen har kome.

Kommunerevisjonen vurderer dokumentasjonen på kva som er blitt teke opp som saker på møta i AMU i 2015, som at orienteringssakene har vore omfattande og har teke meir plass i møta enn AMU sine kjerneoppgåver som er arbeid innan helse, miljø og sikkerheit for å betre arbeidsmiljøet til arbeidstakarane.

Årsrapport for 2016 er ikkje utarbeidd og lagt fram for styrande organ i kommunen. Dette er eit brot på arbeidsmiljølova som seier at arbeidet skal dokumenterast med årsrapport og referat frå kvart møte.

Dokumentasjon frå møta i 2017, viser ein reduksjon i talet på orienteringssaker, men det gjeld likevel halvparten av sakene. Dokumentasjonen av møtesaker i 2018 viser at orienteringssakene fortsett tek stor plass. Men mykje av referata i protokollane er kortfatta og gjer ikkje heilt informasjon om kva som er teke opp.

Kommunerevisjonen vurderer det slik at om det er saker frå verneomboda som det ikkje blir tid til å ta opp i møta i AMU, så kan kanskje nokre av orienteringssakene bli gitt i leiarmøta med rådmann.

Derimot bør sakene som har kome fram på verneomboda sine møte, vere viktig å ta opp i AMU. Verneomboda og Hovudverneombod opplyste at AMU tek opp dei sakene som dei har

meldt inn i forkant av møta. Referata frå møta i AMU, viser få saker som tydeleg er meldt inn frå verneomboda. Berre ei sak frå møte 10.09.2018 står som referat frå møte mellom Hovudverneombod og verneomboda. Kommunerevisjonen meina at om det er slik at AMU i Sandøy tek opp saker som kan betre arbeidsmiljøet, så bør dei vere nemnt i sakslistene og referata. Dette for å kunne dokumentere at utvalet handsamar saker om arbeidsmiljøet, som er ei viktig oppgåve for AMU.

Det er arbeidsgjevar sitt ansvar å arbeide for eit forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda og AMU si oppgåve skal vere å følgje nøye med på utviklinga av arbeidsmiljøet.

Nokre leiarar opplyste at dei skulle ønskje at arbeidstakarane hadde lufta problema med dei, før det vart ei sak i AMU. Kommunerevisjonen vurderer det slik, at i dei tilfella det er mogleg bør problem løysast i eininga mellom arbeidstakarane og einingsleiar. Samstundes er det arbeidstakarane sin rett å nytte vernetenesta for å få hjelp i saker som arbeidstakarar synes er for vanskeleg å ta opp med sin leiar. Kommunerevisjonens analyse av referata frå møta viser ikkje noko informasjon om denne saka, eller at utvalet har handsama dette spørsmålet.

Arbeidstakarar kan velje å få hjelp frå ein person som verneombod, som kan vere objektiv. Eit verneombod kan få i gang ein god og konstruktiv samtale mellom partane. Ein bør forsøke å få i gang ein kommunikasjon mellom leiar og arbeidstakarar, før saka blir meldt inn til AMU.

Utvalet tek opp spørsmål på eige initiativ og etter oppmoding frå verneomboda, som er eit krav. Undersøkinga viser derimot at saker frå arbeidsgjevarsida har meir fokus på orientering og ikkje så mykje på sjølve arbeidsmiljøet for arbeidstakarane. Kommunerevisjonen vurderer denne informasjonen slik at da bør det vurderast betre kva som blir satt opp på sakslista i høve til kva som er kjerneoppgåva til AMU.

#### **2.3.4 Utbetring av brot på arbeidsmiljølova**

Kommunerevisjonen vurderer det slik at AMU har planlagt vernerundar. Verneomboda og hovudverneombod har gjennomført vernerundar og notert seg manglar i dei ulike einingane. Utvalet har utarbeidd handlingsplanar for utbetring, og planane har blitt evaluert på møta i AMU.

### 3. Verneombod

Kommunen har plikt til å velje verneombod jfr. aml. § 6-1. Dersom verksemda består av fleire avdelingar, skal det veljast minst eit verneombod for kvar avdeling. Verneområde skal ikkje vere større enn at verneombodet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgåve på ein forsvarleg måte.

Det er arbeidstakarane aleine som skal avgjere kven som skal vere verneombod, men dei kan ikkje velje ein arbeidsleiar. Arbeidstilsynet anbefaler dette fordi at det kan lett oppstå konfliktar mellom rolla som verneombod og rolla som arbeidsleiar. Verneomboda skal veljast for to år av gongen. Verneombodet bør veljast blant arbeidstakarar som er anerkjende og dyktige arbeidstakarar og som har vore tilsett i verksemda dei siste to åra (arbeidstilsynet.no).

Det skal kunngjerast ved oppslag på arbeidsplassen kven som fungerer som verneombod. Verneomboda skal ta vare på arbeidstakarane sine interesser når det gjeld arbeidsmiljøet. Dei skal sjå til at verksemda er innretta slik at arbeidet blir gjort på ein måte som tek omsyn til arbeidstakarane sin sikkerheit, helse og velferd jfr. aml. § 6-2, (1).

Verneombodet skal bli tatt med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som er viktig for arbeidsmiljøet innanfor helse, miljø og sikkerheit jfr. aml. § 6-2 (4). Verneombodet skal gjerast kjent med arbeidsulykker, yrkessjukdommar, yrkeshygieniske rapportar, målingar, feil og manglar. Verneombodet skal også delta ved Arbeidstilsynet sine inspeksjonar i verksemda jfr. aml. § 6-2 (7) og har ei plikt til å gjere seg kjent med vernereglar, instruksar og pålegg frå Arbeidstilsynet eller arbeidsgjevar.

Arbeidsgjevar skal sørge for at verneomboda får den opplæringa som er nødvendig for å kunne utføre vervet på ein forsvarleg måte jfr. § 6-5 (1) og arbeidsgjevar er ansvarleg for utgifter til opplæring og utgifter i samband med verneombodet sitt arbeid. Verneombod skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på ein forsvarleg måte. I alminnelegheit skal oppgåvene utførast innanfor vanleg arbeidstid jfr. aml. § 6-5 (2)

(arbeidsmiljøloven, lovdata.no).

Det er arbeidsgjevar som har ansvaret for arbeidsmiljøet i verksemda, men verneombodet er ein viktig medspelar. Saker skal først søkast løysast mellom arbeidstakar og nærmaste overordna, fordi dei kjenner saka best. Dersom det ikkje går, er det naturleg at verneombodet blir kontakta. Arbeidsgjevar skal hindre eventuell fare eller sørge for at tilhøva blir retta opp innan rimeleg tid. Dersom dette ikkje blir gjort kan arbeidsmiljøutvalet kontaktast.

Arbeidstilsynet kan også kontaktast dersom verksemda ikkje kan eller vil rette på tilhøva (arbeidstilsynet.no). For å utløyse eit krav om retting for arbeidsgjevar, må det finnast ei fare for belastning på arbeidstakarane si helse eller sikkerheit. Ikkje alle belastningar er uheldige. Belastningar blir først uheldige om dei kan gje skadeverknadar, eller går utover arbeidstakarane sin helsesituasjon. Det er nok å konstatere at arbeidet kan føre til helseplager for ein arbeidstakar (Arbeidstilsynet sin Arbeidsmiljømodell s. 41).

Verneomboda har rett til å stanse farleg arbeid. Vanlegvis vil det måtte ta noko tid å gjennomføre arbeidsmiljøtiltak, men ved akutte farar kan verneombodet stanse arbeidet fram til Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Stans av arbeid og årsak skal straks meldast til arbeidsgjevar. Verneombodet er ikkje ansvarleg for tap som er ein følgje av at arbeidet vart stansa. Dette gjeld også om det skulle vise seg at verneombodet overvurderte risikoen og at det viser seg at det ikkje var nødvendig å stanse arbeidet (arbeidstilsynet.no).

Arbeidstilsynet si rolle er å gje råd i høve til regelverket om verneombodet sine oppgåver og rolle. I tillegg kan Arbeidstilsynet utføre sakshandsaming og føre tilsyn med at lova på området blir overhaldd ([arbeidstilsynet.no](http://arbeidstilsynet.no)).

Mange blandar saman rolla som verneombod og rolla som tillitsvald, men dette er to ulike rollar. I nokre tilfelle er verneombodet og den tillitsvalde ein og same person. Dette er ikkje ulovleg, men da må vedkommande vere nøye med å skilje rollene frå kvarandre.

Ordninga med tillitsvald er ikkje direkte lovregulert, og er basert på at verksemda har tariffavtale eller hovudavtale. Den tillitsvalde skal som regel ivareta arbeidstakar når det gjeld rettigheter i høve til kontraktar, tariffavtale og liknande.

Oppseiingar, personalsaker og lønnskonfliktar er ikkje oppgåver for verneombodet. Det er meir saker der den tilsette bør snakke med sin tillitsvalde, om denne finnast.

I dei tilfella kor slike saker har sin bakgrunn i arbeidsmiljøet, eller har fått konsekvensar for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombodet ha ei rolle i akkurat den delen av saken ([arbeidstilsynet.no](http://arbeidstilsynet.no)).

### 3.1 Revisjonskriterier

- Det skal vere oppnemnt eit verneombod ved dei kommunale einingane. Kven som er verneombod skal kunngjerast ved oppslag på arbeidsplassen.
- Verneombodet skal vere arbeidstakarane sin representant ved arbeidsmiljøspørsmål og i arbeidsmiljøutvalet. Verneombodet skal sjå til at arbeidsgjevar overheld dei krava som blir stilt til arbeidsmiljøet i lov og forskrift.
- Sandøy kommune skal sørge for at verneombodet får nødvendig opplæring og tid til å utøve vervet på ein forsvarleg måte. Ved situasjonar som krev at verneombodet grip inn, må denne alltid kunne forlate arbeidsplassen.
- Verneombodet har plikt til å følgje opp arbeidsmiljøproblem som er brot på arbeidsmiljølova sine reglar. Om ikkje arbeidsgjevar tek tak i saka, skal verneombodet varsle arbeidsmiljøutvalet.
- Verneomboda si rolle må ikkje forvekslast med dei tillitsvalde si rolle. Ved konflikt skal ein arbeidstakar kunne kontakte sin tillitsvald. Verneombodet kan vere lyttande, men skal ha ei objektiv rolle i slike saker.

### 3.2 Faktagrunnlag

#### 3.2.1 Verneombod

Kommunerevisjonen si undersøking viser at kommunen har eit verneombod i kvar eining. Dei har 6 verneombod for dei 6 verneområda som er: Sentraladministrasjonen, Undervisning/kultur, barnehagetenester, Helsestasjon/helse, Rehabilitering/ heime/kjøkken og Tekniske tenester.

I intervju opplyste rådmannen om at inntrykket var at arbeidstakarane er ganske godt informerte om kven som er verneombod i si eining, men at det truleg kan bli betre. Vidare at arbeidstakarane skal ha blitt informerte om dette via oppslag på arbeidsplassen, samt at det skal vere sendt ut e-post til einingsleiarane om å informere om dette på personalmøta.

Dei fleste einingsleiarane svarte at det ikkje er oppslag i eiga eining. Ein einingsleiar svarte at dei hadde oppslag. Einingssleiarane opplyste vidare om at arbeidstakarane er blitt informert via vernerundar, på personalmøte, via e-post, via referat frå AMU, ved nyval av verneombod og via interne grupper på Facebook.

Arbeidstakarane opplyste i intervju at dei ikkje har sett noko oppslag på sin arbeidsplass om kven som er verneombod for dei. Arbeidstakarane har heller ikkje sett informasjon om vernetenesta i kvalitetssystemet, men nokre reknar med at det står der. Ingen av arbeidstakarane opplyste om at dei har blitt oppmoda av sin leiar om å lese informasjon om vernetenesta i kommunen sitt kvalitetssystem.

Arbeidstakarar med lang fartstid opplyste at dei var blitt informert om verneombod og vernetenesta via e-post, på personalmøte og ved at det blir snakka om på arbeidsplassen. Dei nyleg tilsette som var med i undersøkinga, var ikkje informerte om kven som er verneombod og visste ikkje om det var informasjon om vernetenesta i kvalitetssystemet.

Halvparten av verneomboda svarte at kven som er verneombod er kunngjort ved oppslag på sin arbeidsplass.

Kommunerevisjonen sin observasjon inne i Sandøytun, viste ingen oppslag om verneombod eller vernetenesta i dei ulike lokala for dei tilsette i helse og omsorg og administrasjon.

Kommunerevisjonen nytta deltakande observasjon for å undersøke kva for informasjon som ligg i kvalitetssystemet. Prosjektleiar satt ved pc saman med tilsett og stilte spørsmål. Den tilsette søkte fram informasjon etter førespurnad frå prosjektleiar.

Kommunerevisjonen avdekte at orda verneteneste, verneombod eller AMU, ikkje kan sjåast på framsida, men tilsette kan sjølv søke opp orda i eit skjermfelt. Kommunerevisjonen fant *Retningsliner for vernearbeidet i Sandøy kommune* frå 2011. Dette var den nyaste informasjonen om vernetenesta.

Teksten om *Verneombod* omtalar pliktane til verneombodet, slik som at arbeidet ikkje skal stoppe opp ved ferie eller ved permisjonar. I tillegg til plikt til å gjennomføre vernerundar. Teksten har ingen informasjon om korleis hjelp verneombodet kan gje til arbeidstakarane og ikkje kven som sist vart valt som verneombod.

### 3.2.2 Arbeidstakarane sin representant

Nesten alle av arbeidstakarane opplyste i intervju at dei kjenner til at dei er representert i AMU via verneombod og hovudverneombod.

Halvparten av arbeidstakarane svarte at dei ikkje visste om vernetenesta var organisert på ein god måte, fordi at dei har fått lite informasjon og enda ikkje har hatt behov for å ta kontakt.

Den andre halvparten av arbeidstakarane svarte at vernetenesta er organisert slik at det er lett å ta kontakt om det er noko dei treng hjelp til. Det vart opplyst at det var lett å ta kontakt med verneombodet i eiga eining fordi vedkommande var på jobb kvar dag.

Andre svarte at det var lettare å ta kontakt med hovudverneombodet, fordi at ho har ein fast dag i veka kor ho er tilgjengeleg. Det er lettare enn å forsøke å få til ein samtale med verneombod, som gjeng ulike vakter i turnus.

Nokre av verneomboda opplyste til kommunerevisjonen at dei ikkje hadde fått inn ei einaste sak frå dei tilsette på fleire år. Desse verneomboda har opplevd at nokre tilsette ikkje vil at dei skal ta saka vidare av frykt for at det skal bli ugreie eller konflikt med leiar, i staden for ei

løysing. Nokre verneombod opplever også at grunnen til at dei ikkje får inn saker, er at tilsette går direkte til hovudverneombodet, utan å ha snakka med verneombodet først.

### 3.2.3 Teke med på råd

Dei fleste verneomboda blir teke med på råd av leiar for å drøfte spørsmål som har betydning for arbeidstakarane sitt arbeidsmiljø. Dei fleste verneomboda blir også teke med på medråderettsmøte saman med tillitsvald, leiar og rådmann kvar månad.

Ikkje alle verneomboda blir inviterte til medråderettsmøte, men dei skulle ønske at dei vart det. Dette for å bli inkludert i drøftingar som har med arbeidstakarane sitt arbeidsmiljø å gjere.

I AMU-sak 05/2018 den 14. februar 2018, vart det vedteke at verneomboda skal vere med på medråderettsmøta i alle einingane i kommunen. Vedtaket var slik:

*AMU støtter verneomboda om at einingane skal ha lik ordning med faste medråderettsmøter med leiar, tillitsvalde og vernetenesta. Møtefrekvens bestemmer områda sjølve i samband med saker som er aktuelle.*

### 3.2.4 Forlate arbeidsplassen

Alle einingsleiarane svarte at verneombodet får forlate arbeidsplassen sin for å gripe inn og hjelpe om det oppstår ein slik situasjon. Einingsleiarane ønskja å legge til rette for dette.

Dei fleste arbeidstakarane trur at verneomboda kan få høve til raskt å forlate arbeidsplassen ved ein situasjon som krev det. Eit par er usikre på dette.

Dei fleste verneomboda svarte at dei ville ha fått høve til å forlate arbeidsplassen raskt, medan andre ikkje har gjort noko avtale med leiar om dette.

### 3.2.5 Overvake arbeidsgjevar

Halvparten av arbeidstakarane har inntrykk av at verneombodet passar på at arbeidsgjevar overheld krava til arbeidsmiljøet. Den andre halvparten har ikkje merka noko til at dei gjer det.

Kommunerevisjonen si undersøking viser at nesten alle einingsleiarane har blitt kontakta av verneombodet i si eining, i ei eller fleire saker i løpet av 2017 og 2018. Berre ein er ikkje blitt det og denne leiaren er ny i stillinga. Sakene som verneomboda har teke opp med leiar har omhandla arbeidsmiljø, organisering, arbeidsfordeling og manglande samarbeid.

I intervju med verneomboda opplyste dei om at dei føler å ha ei plikt til å seie frå om dei ser noko som er eit brot på reglane om arbeidsmiljøet. Likevel var det slik at ikkje alle verneomboda opplevde det enkelt å vere med å sjå til at arbeidsgjevar overheld dei krava som blir stilt til arbeidsmiljøet.

### 3.2.6 Følgje opp brot

Verneomboda har ikkje opplevd at arbeidsgjevar ikkje har utbetra brot på arbeidsmiljølova. Difor har dei ikkje vore nøydd til å ta slike saker vidare til AMU eller til Arbeidstilsynet.

Halvparten av arbeidstakarane svarte at dei opplever at verneombodet knytt til si eining følgjer opp saker om arbeidsmiljøproblem. Den andre halvparten veit ikkje, men dei trur det.

### 3.2.7 Opplæring og tid

Nesten alle einingsleiarane svarte at verneomboda har fått nødvendig opplæring til å utføre verva som verneombod. Ein leiar var usikker og ein leiar svarte at verneombodet hadde delvis fått nok opplæring. Alle einingsleiarane svarte at verneombodet knytt til si eining, får nødvendig tid til å utøve vervet.

Alle seks verneomboda svarte at dei har fått nødvendig opplæring av kommunen. Dei har vore på HMS kurs i regi av Bedriftshelsetenesta ved Medi3. Eit par av verneomboda føler at dei ikkje får nok tid i arbeidstida til å lese seg opp og sette seg meir inn i det som omhandlar vervet.

Dei 4 andre verneomboda svarte at dei får nok tid til å utøve vervet.

### 3.2.8 Verneombod versus tillitsvalde

Verneomboda opplever at dei tillitsvalde får inn fleire saker enn verneomboda. Dei trur at det er fordi at arbeidstakarane har meir tillit til at dei kan ordne opp i eventuelle problem. Dei meiner også det er fordi at arbeidstakarane ikkje er nok informert om, i kva for saker dei kan få hjelp av verneombod og i kva for saker dei kan få hjelp frå tillitsvald.

Verneomboda synes sjølve at det til tider kan vere vanskeleg å skilje kva for saker dei kan ta i mot og ikkje. Nokre verneombod samarbeider med dei tillitsvalde, medan andre ikkje gjer det. Fleire av verneomboda skjønar at dei skal vere objektive ved løysing av konflikter i saker, og at nokre saker heller bør handterast av ein tillitsvald.

Over halvparten av dei hovudtillitsvalde blir ikkje kontakta i saker som gjeld arbeidsmiljøet. I nokre einingar er det avtale om at verneombodet tek seg av slike saker. I andre einingar er det ikkje noko samarbeid mellom verneombodet og tillitsvalde om kva for saker dei skal ta seg av.

Under halvparten av dei hovudtillitsvalde får inn saker som gjeld arbeidsmiljøet, eller at dei blir spurt om råd i slike saker. Nokre opplever at sjølv om det er verneombodet som har informert om helse, miljø og sikkerheit, så kan dei oppleve at dei tilsette kontakta hovudtillitsvald i arbeidsmiljø saker.

Dei hovudtillitsvalde opplyste at dei blir kontakta ved konflikt, men at det er sjeldan at det er slike saker. Det er om lag ei sak i året. Dei har inntrykk av at dei plasstillitsvalde får inn fleire slike saker i året, enn hovudtillitsvalde gjer.

Halvparten av arbeidstakarane svarte at dei synest at det er vanskeleg å velje i kva for saker dei skal gje til verneombod og kva for saker dei skal gje til tillitsvald. Den andre halvparten svarte at dei kontaktar verneombodet ved spørsmål om arbeidsmiljøet og arbeidsplassen. Dei kontakta sin tillitsvald ved spørsmål om turnus og bemanning. Dei som ikkje er organiserte, spør verneombodet om alt. Ein arbeidstakar svarte at verneomboda passar på at arbeidsmiljølova blir følgd, medan dei tillitsvalde passar på at tariffavtalen blir følgd.

Ved konflikt svarte over halvparten av arbeidstakarane at dei ville ha teke kontakt med tillitsvalde eller hovudtillitsvalde. Dei andre ville ha kontakta leiar, hovudverneombod eller andre i vernetenesta.



### 3.3 Vurderingar

#### 3.3.1 Verneombod

Sandøy kommune har oppnemnt eit verneombod i kvar eining, og har oppfylt dette kravet.

Det at kommunen stort sett ikkje har kunngjort ved oppslag kven som er verneombod, er eit brot på arbeidsmiljølova. Kommunerevisjonen vil tilrå å utbetre dette. Ofte er det lettare å få med seg fysiske oppslag som ein kan lese kvar dag, enn informasjon som blir gjett på eit og anna personalmøte eller på pc i kvalitetssystemet.

Rådmannen bør også vurdere å utbetre kvalitetssystemet. då det etter vår vurdering ikkje inneheld tilstrekkeleg lett tilgjengeleg informasjon om verneomboda. I tillegg bør dei tilsette bli oppmoda av sin leiar til å lese denne informasjonen regelmessig.

Tilsette med lang fartstid har stort sett fått med seg kven som er verneombod, medan dei som er nyleg tilsett ikkje ser ut til å vere informert. Med tanke på dette bør kommunen vurdere å betre informasjonen ved introduksjon av nye arbeidstakarar.

Einingsleiarane opplyste at arbeidstakarane er blitt informert via vernerundar og på personalmøte. Kommunerevisjonen vurderer det slik at ofte er ikkje alle tilsette til stades ved vernerundar og på personalmøta, slik at informasjonen ikkje vil kunne nå alle på denne måten.

#### 3.3.2 Arbeidstakarane sin representant

Verneomboda i dei største einingane i kommunen er med å representera arbeidstakarane på møta i AMU. Nokre rullerer, slik at dei andre også får vere med. Arbeidstakarane er også representert via hovudverneombod. Kravet til representasjon av arbeidstakarsida i AMU er oppfylt.

#### 3.3.3 Teke med på råd

AMU vedtok 14.02.18 i sak 2018/05 at verneomboda skal vere med på medråderettsmøta i alle einingane i kommunen. I denne undersøkinga kom det fram at ikkje alle verneomboda i kommunen blir invitert til medråderettsmøta.

Kommunerevisjonen vil anbefale rådmannen å gjere ei avklaring av om dei har rett til å vere med, og i så tilfelle også sørge for at dei får vere med.

#### 3.3.4 Forlate arbeidsplassen

Einingsleiarane svarte at verneomboda får forlate arbeidsplassen raskt, om det oppstår ein situasjon som krev det.

Dei fleste verneomboda svarte i intervju at dei ville ha fått høve til å forlate arbeidsplassen raskt. Nokre verneombod følte seg litt usikre på dette, fordi dei ikkje har ein avtale med einingsleiar om dette.

Kommunerevisjonen vil anbefale rådmannen om å vurdere om det kan vere tenleg å krevje at alle verneområda skal ha ein skriftleg avtale med omsyn til retten til å forlate arbeidsplassen.

### 3.3.5 Overvake arbeidsgjevar

Ved at verneomboda føler det som si plikt å seie frå om dei opplever brot på reglane om arbeidsmiljøet, og at dei har teke kontakt med einingsleiarane i dei to siste åra, tydar dette på at dei passar på at arbeidsgjevar overheld reglane.

Likevel var det slik at ikkje alle verneomboda opplevde det enkelt å vere med å sjå til at arbeidsgjevar overheld dei krava som blir stilt til arbeidsmiljøet. Kommunerevisjonen ser det som uheldig for utviklinga av eit godt arbeidsmiljø, om det er eitt eller fleire verneombod som opplever det vanskeleg å vareta sitt medansvar for å sørge for, og sjå til, at det er eit godt arbeidsmiljø i Sandøy kommune.

At halvparten av arbeidstakarane ikkje har lagt merke til at verneomboda passar på at arbeidsgjevar overheld krava til arbeidsmiljøet, kan tyde på at det ikkje er stor fokus på å seie frå om det som ikkje blir gjort riktig frå arbeidsgjevarsida. Samstundes kan det vere ein indikasjon på at det i arbeidsmiljøet ikkje er mange problem å ta opp.

At halvparten av arbeidstakarane opplever at sitt verneombod følgjer opp saker dei får inn, og dei andre arbeidstakarane trur at dei gjer det, viser at halvparten er veldig fornøgd med hjelpa frå verneomboda. Dei andre har ikkje så mykje erfaring med saker og har ikkje høyrdd om noko som gjer at dei ikkje trur at verneombodet ordnar opp. Dette gjer at vi kan slå fast at det ikkje er stor misnøye, men at det heller ikkje er slik at alle arbeidstakarane er fornøgde med at verneomboda følgjer opp saker dei får inn.

Kommunerevisjonen vil anbefale rådmannen å sikre at alle einingsleiarane har ein god dialog med verneomboda. Slik at verneomboda kan utøve dette vervet i tråd med dei føresetnadane som er gitt i regleverket.

### 3.3.6 Følgje opp brot

Det er positivt at verneomboda aldri har vore nøydd til å varsle AMU om at kommunen ikkje har utbetra brot på arbeidsmiljølova.

### 3.3.7 Opplæring og tid

Kravet om at kommunen skal sørge for at alle verneomboda får opplæring i vervet som verneombod, er etter vår vurdering innfridd.

Dei fleste verneomboda opplever at dei har nok tid til å utføre vervet, men dei har samstundes svart at dei nesten ikkje får inn saker å arbeide med. Ikkje alle verneomboda opplever at dei får nok tid til vervet. Kommunerevisjonen vurderer det slik at dette kan utbetrast ved betre kommunikasjon mellom verneombod og einingsleiar om kva for behov verneombodet har i høve til vervet.

### 3.3.8 Verneombod versus tillitsvald

Kommunerevisjonen ser at det fungerer best i dei einingane der verneombodet og den tillitsvalde har avtalt seg imellom kva for saker dei skal hjelpe arbeidstakarane med. I ei slik ordning bør arbeidstakarane også bli informert om kva som er avtalt. På denne måten vil det kunne bli klårare for alle partar kva for ansvar som ligg til vervet som verneombod og kva for ansvar som ligg til dei tillitsvalde.

Verneomboda bør bli kontakta før hovudverneombod blir kontakta, om ikkje årsaka er at ein

er i familie eller nær venn med verneombod. Saker om arbeidsmiljøet bør først bli forsøkt løyst ved hjelp av verneomboda, framfor dei tillitsvalde.

Dei tilsette bør få betre og meir regelmessig informasjon om vernetenesta og kva som er rett tenesteveg ved problem i arbeidsmiljøet. Dei bør også få informasjon om kva for saker som ein bør gi til tillitsvalde.

## 4. Hovudverneombod

Arbeidstilsynet har også ei god omtale av hovudverneombod på sin nettsider. Vi skal nedanfor gjengi delar av denne.

I verksemdar med fleire verneombod skal det vere eit hovudverneombod.

Hovudverneombodet si sentrale oppgåve er å samordne verneomboda sitt arbeid. Om det er tvil om kva verneombod ei sak høyrer til, kan hovudverneombodet avgjere dette.

Utover dette har ikkje hovudverneombodet noko alminneleg mynde til å styre eller å fatte avgjersle for eit verneombod si verksemd. Hovudverneombodet skal med andre ord ikkje utføre verneombodet sin funksjon når verneombodet fungerer tilfredsstillande på sitt området.

Hovudverneombodet skal sitje i arbeidsmiljøutvalet som ein av dei tilsette sin representant. Ved val av hovudverneombod, kan det veljast blant verneomboda eller ein annan person som har hatt tillitsverv i verksemda. Valet kan enten skje ved at verneomboda vel hovudverneombod, eller ved at lokale fagforeiningar utpeikar hovudverneombod etter nærare reglar.

Når det gjeld retten til å stanse farleg arbeid, så har hovudverneombodet også rett til dette på lik linje med verneomboda. Dette inneber at hovudverneombodet kan stanse farleg arbeid uavhengig av vurderingane frå eit verneombod. Om eit verneombod har stansa eit farleg arbeid, kan ikkje hovudverneombodet gjere om denne avgjersla (arbeidstilsynet.no).

### 4.1 Revisjonskriterier

- Det skal vere oppnemnt eit hovudverneombod som har ansvaret for å samordne arbeidet til verneomboda i kommunen.
- Hovudverneombodet skal vere valt blant verneomboda, og valet skal kunngjerast ved oppslag på arbeidsplassen.
- Hovudverneombodet skal delta på arbeidsmiljøutvalet sine møter.

### 4.2 Faktagrunnlag

#### 4.2.1 Hovudverneombodet

Sandøy kommune har oppnemnt eit hovudverneombod.

Kommunerevisjonen har gjennomført eit intervju med hovudverneombodet. Den som har dette vervet vart valt til det i mai 2017 av dei andre verneomboda, og har erfaring frå tidlegare. Mellom anna frå perioden 2013-2015, men også i periodar før det.

Ein dag i veka har hovudverneombodet kontortid, og er da tilgjengeleg slik at arbeidstakarar kan ta kontakt ved arbeidsmiljøproblem eller ved spørsmål til arbeidsmiljøet.

I intervjuet vart det opplyst om at det er satt av nok tid til å utføre vervet.

Hovudverneombodet er også tilgjengeleg for verneomboda om det er noko dei treng hjelp til. Hovudverneombodet uttalte at det var eit godt samarbeid med verneomboda.

Hovudverneombodet trudde at det var oppslag i alle einingane om kven som er

hovudverneombod, men var usikker på om det også er oppslag i det nye rådhuset på Sandøytunet.

Arbeidstakarane uttalte at dei ikkje har sett oppslag om kven som er hovudverneombod i kommunen. Kommunerevisjonen sine observasjonar på Sandøytunet viste ingen oppslag med informasjon om hovudverneombod. Observasjon av kvalitetssystemet viste ingen informasjon om kven som er hovudverneombod eller om kva vedkomande kan hjelpe arbeidstakarane med.

#### 4.2.2 Arbeidstakarane sin representant

Protokollane frå møta i AMU viser at hovudverneombodet deltek på møta i AMU. I intervju med verneombod og hovudverneombod, vart det opplyst at alle verneomboda og hovudverneombod har eit møte før alle møte i AMU der dei drøfter saker som dei ønskjer å ta opp i AMU. Hovudverneombodet opplyste at ho får høve til å orientere om aktuelle saker på desse møta.

Hovudverneombodet har også delteke på møta i styringsgruppa for kommunesamanslåing. Det har gitt kontakt med kommunegrupper, kommunalsjefar og hovudverneombod frå dei andre kommunane. Verneomboda har fått referat frå desse møta i ettertid.

Kommunen har gjennomført tilsynsbesøk eller vernerundar i dei fleste kommunale einingane. Hovudverneombodet har vore med saman med Bedriftshelsetenesta på fleire av desse besøka.

Hovudverneombodet opplyste at bedriftshelsetenesta ved behov gjennomfører samlingar med informasjon om HMS til hovudverneombod, verneombod og rådmann.

#### 4.2.3 Tenesteveg

Som tidlegare nemnt i rapporten under kapitelet om verneomboda, så er det nokre verneombod i kommunen som opplever at arbeidstakarar og einingsleiarar «går forbi dei», og tek direkte kontakt med hovudverneombodet. I slike tilfelle ønskjer desse verneomboda at hovudverneombodet kan spørje om dei først har teke kontakt med verneombod, og at hovudverneombodet informerer verneomboda om desse sakene ut frå eit ønske om å få til eit betre samarbeid som gjer at arbeidstakarar og leiarar nyttar verneombodet.

### 4.3 Vurdering

#### 4.3.1 Hovudverneombodet

Sandøy kommune oppfyller kravet til å ha oppnemnt eit hovudverneombod. Ut frå undersøkinga vurderer kommunerevisjonen det slik at hovudverneombodet oppfyller krava til å samarbeide med og samordne arbeidet til verneomboda.

Hovudverneombodet i kommunen er valt blant verneomboda, som er innanfor det kravet seier.

#### 4.3.2 Arbeidstakarane sin representant

Kven som er valt som hovudverneombod er i følgje undersøkinga, ikkje kunngjort ved oppslag på arbeidsplassane. Kommunerevisjonen ser det som nyttig for arbeidstakarane at dei får betre informasjon om kven som er hovudverneombod og kva vedkomande kan hjelpe dei med.

Dette kan gjerast ved oppslag, ei betre utarbeidd side om vernetenesta i kvalitetssystemet og eventuelt informasjon på avdelingsmøte eller personalmøte.

Som tidlegare nemnt, er det viktig for arbeidstakarane å vite om ulike personar i vernetenesta, som dei kan ta kontakt med ved behov for hjelp.

Kommunen oppfyller kravet til at hovudverneombodet skal delta på alle møta i AMU. Kommunerevisjonen ser det også som nyttig for arbeidsmiljøet til arbeidstakarane at hovudverneombodet har vore med i prosessen mot kommunesamanslåinga med Nye Ålesund, for å fremje arbeidstakarane sine meiningar.

#### 4.3.3 Tenesteveg

Når det gjeld dei verneomboda som blir forbigått av arbeidstakarar og einingsleiarar, så vurderer kommunerevisjonen det slik at vernetenesta i Sandøy kommune ikkje fungerer godt nok i forhold til verneomboda. Oppbygginga av vernetenesta mister sin funksjon om ikkje dei ulike ledda fungerer i det hierarkiet slik det er meint. Følgjene av feil tenesteveg blir at verneomboda blir overkøyrtd og mister gradvis sin styrke og det blir ein praksis å ikkje nytte dei.

Kommunerevisjonen vil anbefale at kommunen forsøker å få til eit betre samarbeid som gjer at arbeidstakarar og leiar nyttar det verneombodet som er valt for kvar eining.

## 5. Konklusjonar og anbefalingar

### **Problemstilling: Har Sandøy kommune organisert den interne vernetenesta på ein god måte?**

Sandøy kommune har i all hovudsak organisert den interne vernetenesta på ein god måte. Kommunen er flink til å gjennomføre møter mellom verneomboda og hovudverneombodet, flink til å gjennomføre møter i AMU. Det blir skreve referat, men dei kunne ha vore meir utfyllande og beskrivande om sakene som har blitt handsama. Det har blitt utarbeide to årsrapportar, men det manglar rapport for 2016. Kommunen gjennomfører også vernerundar regelbunden og utarbeidar handlingsplanar. Dei viser engasjement til å utbetre manglar frå vernerundane. Kommunen har organisert arbeidstida til Hovudverneombodet på ein god måte, ved at ho er tilgjengeleg ein dag i veka.

Vår gjennomgang har likevel påvist nokre område der det etter vår vurdering er rom for forbedringar. Vi skal nedanfor kort summere opp desse.

Halvparten av arbeidstakarane svarte i intervju at dei ikkje har nok informasjon eller erfaring til å kunne vite korleis den er organisert. Den andre halvparten av arbeidstakarane er nøgd med måten vernetenesta er organisert på. Dei opplever at det er lett å ta kontakt om det er noko dei treng hjelp til.

Nokre verneombod opplyste at nokre arbeidstakarar ikkje vågar å nytte vernetenesta av frykt for at dei skal kome i ei konflikt med einingsleiar. Kommunerevisjonen vurderer denne informasjonen slik at kommunen bør sjå nærare på dette, og informere einingsleiarane om at for å kunne få til eit utviklande arbeidsmiljø der arbeidstakarane trivest og gir gode tenester til innbyggjarane, er det viktig at alle einingsleiarar har god kommunikasjon med arbeidstakarane og vernetenesta. Slik at dei saman kan finne løysingar.

Kommunerevisjonen si undersøking viser at ikkje alle følgjer rett tenesteveg. Dei tilsette bør få betre og meir regelbunden informasjon om rett tenesteveg og kva vernetenesta kan hjelpe med. Verneomboda bør bli kontakta før hovudverneombod blir kontakta, om ikkje årsaka er at ein er i familie eller nær venn med verneombodet. Saker om arbeidsmiljøet bør først bli forsøkt løyst av verneomboda, framfor dei tillitsvalde.

Kommunerevisjonen vil til slutt peike på at det er viktig at rådmannen og leiarane signaliserer ei tydeleg forventning, om at dei tilsette nyttar dei formelle strukturane som den interne vernetenesta legg opp til.

### Anbefalingar - Arbeidsmiljøutval

- Arbeidstakarane bør få informasjon om at dei kan kontakte AMU ved behov for hjelp i arbeidsmiljøet.
- Årsrapportar om arbeidet i AMU bør sendast til dei tillitsvalde.
- Sakslistene til møta i AMU bør ha meir fokus på vernetenesta, arbeidsmiljø og HMS. Orienteringssaker som ikkje vedkjem dette bør i staden takast opp i leiarmøta.

### Anbefalingar - Verneombod

- Kommunen bør oppdatere informasjonen om verneomboda, både ved oppslag på arbeidsplassen og i kommunen sitt kvalitetssystem. Leiarane bør med jamne mellomrom oppmode dei tilsette til å lese denne informasjonen. Nye arbeidstakarar bør spesielt informerast om kven som er verneombod og kva dei kan hjelpe med.
- Rådmannen bør oppmode verneomboda til å informere arbeidstakarane om kva dei kan hjelpe arbeidstakarane med.
- Rådmannen bør gi eit tydeleg signal til dei tilsette om kva som er rett tenesteveg å gå ved problem i arbeidsmiljøet.
- Rådmannen bør vurdere om det kan vere tenleg å krevje at alle verneomboda skal ha ein skrifteleg avtale med omsyn til retten til å forlate arbeidsplassen.
- Rådmannen bør sikre at alle einingsleiarane har ein god dialog med verneomboda, slik at verneomboda kan utøve dette vervet i tråd med dei føresetnadane som er gitt i regleverket. Ein viktig del av denne dialogen er å sikre at alle verneomboda har nok tid til vervet. Ein annan viktig del, er å sørge for at kommunikasjonen og tilliten er av ein slik art at alle verneomboda opplever det som enkelt å vere med å sørge for, og sjå til, at det er eit godt arbeidsmiljø i Sandøy kommune.

### Anbefalingar - Hovudverneombod

- Kven som er valt som hovudverneombod må kunngjerast ved oppslag i einingane.
- Kommunen og hovudverneombodet, bør arbeide for å få til eit betre samarbeid som gjer at arbeidstakarar og leiarar nyttar det verneombodet som er valt i si eining.



## Vedlegg

### Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven, LOV-2005-06-17-62. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Lest 21.09.2018.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Arbeidstilsynet.no. Ei rettleiing til lovverket om verneomboda og Arbeidstilsynet sine roller. Lest: 10.09.2018.

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

Arbeidstilsynet.no. Ei rettleiing til lovverket om Hovudverneombodet. Lest: 26.09.2018.

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

Arbeidstilsynet.no. *Arbeidsmiljømodellen* side 33, 39, 40 og 41, arbeidsmiljøloven som veiviser til et godt arbeidsmiljø. Rapport utarbeidet for Direktoratet for Arbeidstilsynet, av Solveig Gaupset og Hege Moløkken. Lest: 26.09.2018.

<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/5e0377114dbc43248ca00ed1b9b2bca5/arbeidsmiljomodellen.pdf>

Forskrift om organisering, leiing og medverknad § 2-1, 1. ledd. FOR-2011-12-06-1355.

Lest: 21.09.2018.

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355>

Hopmark, Marianne 2018, Forvaltningsrevisjonsrapport *Arbeidsmiljø og leiing i Averøy kommune*. Utgitt av Møre og Romsdal Interkommunale Revisjon IKS, Kristiansund.

## Rådmannen sine kommentarar



**Sandøy kommune**  
Rådmannen

KomRev3 ved Svein Ove Otterlei

Dykkar ref.:

Vår ref.: 18/448

JournalpostID: 19/334

Saksbehandlar, tlf.

Anny Sønderland, 70165710

Dato: 21.01.2019

### Høyringsuttale forvaltningsrevisjonsrapport

Vi vil gå gjennom anbefalingane frå revisjonen mellom anna i arbeidsmiljøutvalet, og vil nytte anbefalingane i kommunens forbetningsarbeid.

Rådmannen er enig i at det er viktig at leiinga legg til rette for at tilsette og vernetenesta kan bidra til å utvikle eit godt arbeidsmiljø.

I tillegg til oppslag for å sikre god informasjon, vil rådmannen i samråd med hovudverneombodet sende eit informasjonsskriv til tilsette etter behandlinga av rapporten i kontrollutvalet og kommunestyret.

Rådmannen vil understreke at verneomboda er ein ressurs som vi nyttar. God dialog mellom leiing og verneombod er her sentralt. Rådmannen har faste møte med hovudtillitsvalte og hovudverneombodet. Møte med tillitsvalte og verneombod blir gjennomført i noko varierende grad i dei ulike einingane.

Kvalitetssystemet har behov for fornying, men det har ikkje vore tenleg å prioritere dette sidan vi skal over i ny kommune der det vil bli nytt kvalitetssystem. Det meste av utviklingsarbeidet må no gjennomførast saman med dei andre kommunane og i regi av nye Ålesund. Rådmannen vil derfor også overføre anbefalingane frå revisjonen til arbeidet med utvikling av nye Ålesund.

Med helsing  
for Sandøy kommune

Anny Sønderland  
rådmann

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen signatur.*

Postadresse:  
Austrevegen 15  
6487 HARØY

Besøksadresse:  
Rådmannen  
Rådhuset, Steinshamnvegen  
112  
6487 HARØY

Telefon:  
+47 71 27 75 00  
Telefaks:  
+47 71 27 75 01

E-post:  
post@sandoy.kommune.no  
Org.nr.:  
964 981 248

Internett:  
www.sandoy.kommune.no

## Saklister - Arbeidsmiljøutvalet 2017 og 2018

| <b>15.02.17</b> | <b>Sak nr.</b> | <b>Sakstittel</b>   |
|-----------------|----------------|---|
| PS              | 2017/01        | Orienteringssaker   |
| OS              | 2017/01        | KIB kurs Våren 2017 i Molde   |
| OS              | 2017/02        | Kurs - Helsefremmende arbeidsplassar  |
| OS              | 2017/03        | IA rådgjevar til Sandøy   |
| OS              | 2017/04        | Kommunereforma  |
| OS              | 2017/05        | Ergonomisk gjennomgang i einingane  |
| PS              | 2017/02        | Fråværsstatistikk heile 2016 og 3 tertial 2016  |
| PS              | 2017/03        | Det store heiltidsvalet   |
| PS              | 2017/04        | Vernerundar i verksemda   |
| <b>24.05.17</b> | <b>Sak nr.</b> | <b>Sakstittel</b>   |
| PS              | 2017/05        | Godkjenning av protokoll frå førre møte   |
| PS              | 2017/06        | Orienteringssaker   |
| OS              | 2017/06        | Orientering: nytt hovudverneombod   |
| OS              | 2017/07        | Orientering: løyve for å legge til rette for utbetra lokale til mat og helse undervisning Harøy skule |
| OS              | 2017/08        | Orientering om prosess Sandøytunet  |
| OS              | 2017/09        | Orientering: Vernerundar i områda vår 2017  |
| PS              | 2017/07        | Attføringsutval 2017  |
| PS              | 2017/08        | Årshjul 2017  |
| PS              | 2017/09        | Val av nytt medlem på arbeidsgjevarsida i AMU   |
| PS              | 2017/10        | Sjukefråværsstatistikk 1.kvartal 2017   |
| <b>20.09.17</b> | <b>Sak nr.</b> | <b>Sakstittel</b>   |
| PS              | 2017/11        | Godkjenning av protokoll frå førre møte   |
| PS              | 2017/12        | Orienteringssaker   |
| OS              | 2017/10        | Arbeidsgrupper i samband med nye Sandøytunet  |
| OS              | 2017/11        | Fysiske vernerundar i områda våren 2017   |
| OS              | 2017/12        | Questalyze undersøking haust 2017 - framdriftsplan  |
| OS              | 2017/13        | Sjukefråværsstatistikk 2. kvartal 2017  |
| <b>13.12.17</b> | <b>Sak nr.</b> | <b>Sakstittel</b>   |
| PS              | 2017/13        | Godkjenning av protokoll frå førre møte   |
| PS              | 2017/14        | Orienteringssaker   |
| OS              | 2017/14        | Sjukefråvær for tredje kvartal 2017   |
| OS              | 2017/15        | Orientering Budsjett 2018, Handlingsplan og økonomiplan 2018-2021                                     |
| OS              | 2017/16        | Orientering om OU prosess Sandøytunet   |
| PS              | 2017/15        | Questalyze medarbeidarundersøking og IA-mål og handlingsplan  |
| PS              | 2017/16        | Val av medlemmar til AMU 2018-2019  |
| PS              | 2017/17        | Årshjul og møteplan for AMU 2018  |
| <b>14.02.18</b> | <b>Sak nr.</b> | <b>Sakstittel</b>   |
| PS              | 2018/01        | Godkjenning av protokoll frå førre møte   |
| PS              | 2018/02        | Orienteringssaker   |
| OS              | 2018/01        | Orientering - Sandøytunet   |
| OS              | 2018/02        | Orientering kommunereform   |
| OS              | 2018/03        | Nye rutinar - varsling, fleksitid, tilsetjing, digital sjukmelding, Attføringsutval, GAT              |
| PS              | 2018/03        | AKAN utval i Sandøy kommune   |
| PS              | 2018/04        | Konstituering AMU 2018-2020   |
| PS              | 2018/05        | Lik ordning i kommunen på faste møter med leder, tillitsvalt og verneteneste / medråderettsmøte.      |
| PS              | 2018/06        | Vernerundar og arbeid med Questalyze psykososialt arbeidsmiljø 2018-tiltak i einingane                |
| PS              | 2018/07        | Godkjenning av handlingsplanar for 2017 - Vernerundar og tiltak psykososialt arbeidsmiljø 2018        |
| PS              | 2018/08        | Sjukefråvær fjerde kvartal 2017 og for heile 2017   |

| <b>23.05.18</b> | <b>Sak nr.</b> | <b>Sakstittel</b>   |
|-----------------|----------------|---|
| PS              | 2018/09        | Godkjenning av protokoll frå førre møte   |
| PS              | 2018/10        | Orienteringssaker   |
| OS              | 2018/04        | Orientering - nye rutinar på Sandøytunet garderobe, kontor m.m.                             |
| OS              | 2018/05        | Orientering - Sandøytunet   |
| OS              | 2018/06        | Orientering - Statusrapport arbeid i einingane i høve oppfølging av medarbeidarundersøkinga |
| OS              | 2018/07        | Orientering - statusrapport i samband med vernerundar/handlingsplanar for 2018.             |
| OS              | 2018/08        | Orientering om kommunereforma   |
| OS              | 2018/09        | Seniorpolitikk Ålesund kom (L)(2169630)   |
| PS              | 2018/11        | Statistikk over sjukefråværet første kvartal 2018   |
| <b>19.09.18</b> | <b>Sak nr.</b> | <b>Sakstittel</b>   |
| PS              | 2018/12        | Godkjenning av protokoll frå førre møte   |
| PS              | 2018/13        | Orienteringssaker   |
| OS              | 2018/10        | HMS-Kartlegging - Harøy Brannstasjon - Orientering til AMU                                  |
| OS              | 2018/11        | Ny bedriftshelseteneste i Sandøy kommune  |
| OS              | 2018/12        | Sandøy kommune sin rapport for AMU 2017- 2018   |
| OS              | 2018/13        | Ref. hovudverneombodet sitt møte med verneomboda 12.09.2018                                 |
| OS              | 2018/14        | Statusrapport Sandøytunet   |
| OS              | 2018/15        | Orientering kommunereform   |
| PS              | 2018/14        | Sjukefråværsstatistikk for 2 kvartal 2018   |
| PS              | 2018/15        | HMS og IA Handlingsplanar for områda 2018   |
| PS              | 2018/16        | Omorganisering av verneområde   |



KOMREV3 IKS er et interkommunalt revisjonsselskap, etablert 01.01.1994. Selskapet har ansvar for revisjon av kommunane Giske, Haram, Midsund, Norddal, Sandøy, Skodje, Stordal, Stranda, Sula, Sykkylven, Ørskog og Ålesund.

Selskapet leverer tjenester som finansiell revisjon, forvaltningsrevisjon, selskapskontroll og rådgiving. Det blir rapportert til den enkelte kommune sitt kontrollutvalg og kommunestyre/bystyre.

Hovedkontor for selskapet er Lerstadvegen 545 i Ålesund kommune.

KOMREV3 IKS

Postboks 7734 Spjelkavik

6022 ÅLESUND

Tlf. 70172150 – E-post: [komrev3@komrev3.no](mailto:komrev3@komrev3.no)