

**MØTEREFERAT**

Referat HAMU 06.05.2021

Dato: 10.06.2021

Arkivsak: 21/510

Journalpost: 21/91557

Møtedato/sted: Torsdag 6. mai 2021

## Til:

Aksel Robert Rustad	BHT-sjef	Bedriftshelsetjenesten
Anne Kari Baarli - HVO - Helse og Sosial - Barn og Unge	HVO - Helse og Sosial - Barn og Unge	Hovedverneombud i Bærum kommune
Bente Rudrud Herdlevær	kommunaldirektør org., styring og utvikling	Kommunedirektøren
Bjørn Sigurd Hjetland - Hovedtillitsvalgt	HTV	Hovedtillitsvalgte i Bærum kommune
Erik Førland	kommunalsjef Oppvekst barnehage	Kommunalsjef barnehager
Gøril Wang Larsen - HVO	koordinerende hovedverneombud	Hovedverneombud i Bærum kommune
Joe Christian Lie	Akademikerne	Hovedtillitsvalgte i Bærum kommune
Svein Finnanger	kommunalsjef tekniske tjenester	Kommunalsjef tekniske tjenester
Tom Steen	enhetssjef	HR-enheten

Forfall: Kristin Nilsen (for henne møtte Svein Finnanger)  
Zlata Ljubicic (for henne møtte Anne Kari Baarli)

Nina Morrison var til stede som observatør.

## Kopi til:

Kristin Nilsen	kommunaldirektør velferd	Kommunaldirektør velferd
Zlata Ljubicic	HTV	Hovedtillitsvalgte i Bærum kommune

Neste møte/sted: 10. juni 2021

Referent: Toril Stærk Fosse

Ansvarlig/Frist

<b>Sak 30/21</b>	<b>Årsrapport fra Varslingsrådet 2020</b>	Kommunaldirektør Bente Rudrud Herdlevær
	Saken ble utsatt.	

<p><b>Sak 22/21</b></p>	<p><b>Vold og trusler</b></p> <p>Presentasjonen fra Miljøtekniske tjenester v/Svein Finnanger er sendt deltakerne.</p> <p><u>Innspill:</u> Det ble påpekt at det skal lages lokale arbeidsinstrukser ved de tjenestestedene som er mest utsatte for vold og trusler.</p> <p>Det ble diskutert hvorfor det er så få meldte avvik. Kommunalsjefen og hovedverneombudet samarbeider jevnlig om melding og oppfølging av avvik.</p> <p><b>Konklusjon:</b> HAMU skal virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og vil se til at avvik knyttet til vold og trusler følges opp i linja.</p>	<p>Tom Steen HR-sjef</p>
<p><b>Sak 31/21</b></p>	<p><b>Godkjenning av innkalling og dagsorden</b></p> <p>Innkalling og dagsorden ble godkjent slik den foreligger.</p>	
<p><b>Sak 32/21</b></p>	<p><b>Godkjenning av referat fra møte 25.03.2021</b></p> <p>Det kom et innspill til referatføring generelt; at det skilles mellom en beskrivelse av saken, og hvilke innspill som kom fram i møtet.</p> <p>Endring i sak 23/21: Medvirkning i prosjekter og prosesser. Vernetjenesten etterspurte hvordan HMS-regelen skal implementeres, slik at man sikrer etterlevelse.</p> <p>Endring i sak 24/21: Prioritering ved eventuell koronavaksinering av ansatte.</p> <p><b>Konklusjon:</b> HAMU oppfordrer til at det gjennomføres risikovurdering i hvert kommunalsjefområde ift smittesituasjonen innen 23.04. – i tråd med <a href="#">Yammer-meldingen 15.02.</a></p> <p>Med disse endringene ble referatet godkjent.</p>	
<p><b>Sak 33/21</b></p>	<p><b>Medvirkning i prosesser og prosjekter – implementering</b></p> <p>Denne saken er knyttet til sak 23/21: Medvirkning i prosesser og prosjekter, og som ble behandlet i HAMU 25.03.21. Det ble da etterlyst en implementeringsplan, og denne ble nå behandlet i møtet.</p>	<p>Tom Steen</p>

	<p><b>Innspill:</b>  Det ble påpekt betydningen av å sikre medvirkning på alle områder og nivåer, og at innspillene som kommer, blir lyttet til. Det er viktig at HTV og HVO blir involvert også når prosessene foregår hurtig, og at linjeledere følger opp. Det er også viktig at OAMU får et eierskap til HMS-regelen.</p> <p><b>Konklusjon:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. HAMU støtter implementeringsplanen slik den er beskrevet.</li> <li>2. OAMU lager en plan for hvordan de kan implementere HMS-regelen i linjen og sikre eierskap og forankring.</li> <li>3. HAMU støtter arbeidet med å utarbeide en veiledning til «Medvirkning i prosesser og prosjekter», og som omfatter byggeprosjekter og endring av arbeidslokaler.</li> </ol>	
<p><b>Sak 34/21</b></p>	<p><b>HMS-avvik 1. kvartal 2021</b></p> <p>Saken beskriver antall HMS-avvik, behandling av mottatte avviksmeldinger, antall avvik pr. kategori, konsekvens og utfall, og avvik innen vold og trusler.</p> <p><b>Innspill:</b>  Det ble påpekt at det var langt færre tiltak enn det var avvik. En mulig årsak til dette, er at situasjonen håndteres, men ikke registreres som et tiltak knyttet til hendelsen. Registrering av tiltak bør komme tydeligere fram i lederopplæringen.</p> <p>Det ble også påpekt at det er uheldig at leder kan overstyre den alvorlighetsgraden som er satt av melderer, og at avvik kan anses som uvesentlig. Det er teknisk mulig for leder å lukke et HMS-avvik uten å involvere verneombudet, og uten å sette tiltak, og dette bør forbedres med nytt kvalitetssystem.</p> <p>HAMU ønsket å se nærmere på de tre områdene med flest HMS-avvik; Pleie og omsorg, Helse og sosial og Oppvekst grunnskole. HAMU ønsket en orientering om avvikshåndteringen og sammenhengen mellom avvik og tiltak innenfor området.</p> <p><b>Innstilling:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoved-AMU tar saken til orientering.</li> <li>2. HAMU ber OAMU innenfor Pleie og omsorg, Helse og sosial og Oppvekst grunnskole følge opp avvikshåndteringen og sammenhengen mellom avvik og</li> </ol>	<p>Bente Rudrud  Herdlevær</p>

	tiltak innenfor området. Dette gjøres innen utgangen av august.	
<b>Sak 35/21</b>	<p><b>Opplæring for verneombud, ledere og AMU-medlemmer</b></p> <p>Robert Rustad orienterte om den planlagte HMS-opplæringen. Den er sammensatt av 9 moduler; 4 før sommerferien og 5 etter ferien. Det vil også bli 1 kurs til i september/oktober.</p> <p>De digitale kursene + forarbeid og hjemmeoppgaver tilfredsstiller kravet til opplæring.</p> <p>Kurset er åpent for ledere, verneombud og AMU-medlemmer, men er obligatorisk kun for de to sistnevnte gruppene. Arbeidstilsynet anser at opplæringen ikke må være eldre enn 5 år gammel for at den skal være gyldig.</p> <p><u>Innspill:</u> Det ble etterlyst en purring for å få flere til å melde seg på.</p>	Robert Rustad BHT-sjef
<b>Sak 26/21</b>	<p><b>Forslag til fordeling av BHT-timer 2021</b></p> <p>Saken beskriver hvordan bedriftshelsetjenestens (BHTJs) ressurser skal fordeles mellom områdene i 2021. Det er avsatt mye tid på overordnet nivå pga. koronaoppgaver. Det blir derfor en betydelig nedgang i timer som fordeles til hvert område.</p> <p><u>Innspill:</u> Det kom spørsmål om forbrukte timer er i samsvar med fordelingen. De mindre områdene har vanligvis brukt noe mindre timer enn oppsatt. Erfaringsmessig har skole, helse- og sosial og pleie- og omsorg fått tildelt ressurser som svarer til behovet.</p> <p>Det var en bekymring for at BHTJ ikke har tilstrekkelige ressurser til å ivareta forskriftskrav. Mye tid går med til vaksinerings av helsearbeidere, og en slik yrkesvaksinerings er også en del av lovpålagte oppgaver. Fra høsten kan det bli endret organisering av vaksinearbeidet mellom BHTJ og riggen.</p> <p>Covid -19-forebyggende tiltak skal prioriteres framfor andre aktiviteter, og det gjelder også for BHTJ.</p> <p>Det er ønskelig at BHTJ gir en statusoppdatering til HAMU på høsten.</p> <p><b>Konklusjon:</b> HAMU gir sin tilslutning til fordelingen av timer fra bedriftshelsetjenesten for 2021.</p>	Robert Rustad
<b>Sak 27/21</b>	<b>Trafikksikker kommune</b>	Tom Steen

	<p>Bærum kommune er resertifisert som en trafiksikker kommune, og saken beskriver hvilke HMS-aktiviteter som ble presentert i forbindelse med resertifiseringen.</p> <p><u>Innspill:</u>  Det kom innspill til ordlyden i selve HMS-regelen; Arbeidsrelatert ferdsel i trafikken.  Det ble foreslått at forslag til temaer til diskusjon på arbeidsplassene ikke bare blir publisert på Yammer, men også blir formidlet i linjen.  Når man skal ha en dialog med Anskaffelse om hvordan trafiksikkerhet vurderes ved innkjøp/leasing av nye biler, må man sikre medvirkning.</p> <p><b>Konklusjon:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. HAMU anbefaler at det arbeides videre med tiltakene som beskrevet i saken, samt korrigerer ordlyden i regelen/rutinen jfr. innspill under møtet, slik at regelen/rutinen blir tydelig og avklart mht. ansvarlighet.</li> <li>2. HAMU ber O-AMU om å ha trafiksikkerhet på dagsorden. Hensikten er at medarbeidere skal opptre i trafikken slik at ulykker unngås.</li> </ol>	
<p><b>Sak 28/21</b></p>	<p><b>Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger</b></p> <p>Saken ble utsatt.</p>	<p>Vernetjenesten</p>
<p><b>Sak 29/21</b></p>	<p><b>HMS-veileder: Helsefremmende arbeidsplasser</b></p> <p>HMS-veilederen er laget for å framheve det helsefremmende perspektivet i utviklingen av arbeidsmiljøet.</p> <p><u>Innspill:</u>  Det ble diskusjon rundt en formulering i avsnittet: Sentrale begreper – helsefremmende arbeidsplasser. Dette endres til:</p> <p>«Fokus bør være på forhold som bidrar til å bevare og fremme helse gjennom økt mestring og motivasjon. Arbeidsmiljøet skal oppleves som trygt og forutsigbart, og ansatte skal oppleve at de er motstandsdyktige og robuste.»</p> <p><b>Konklusjon:</b>  HAMU gir sin tilslutning til HMS-veilederen: Helsefremmende arbeidsplasser; med justeringen som nevnt ovenfor.</p>	

<b>Sak 36/21</b>	<p><b>Status vaksinerings av ansatte</b></p> <p>BHTJ-sjefen orienterte om status for koronavaksinerings av helsearbeidere.</p> <p><u>Innspill:</u>  Det har vært gjennomført risikovurderinger i forhold til smittesituasjonen i nesten alle områder. Risikovurderingene skal kvalitetssikres, og det skal lages en sammenstilling til neste HAMU-møte.  Det ble etterlyst medvirkning i forbindelse med risikovurderingen som er gjort i helse- og sosial.</p>	Robert Rustad
<b>Sak 37/21</b>	<p><b>HMS-modulen i nytt kvalitetssystem</b></p> <p>Saken ble ikke behandlet.</p>	Tom Steen
<b>Sak 38/21</b>	<p><b>Konsepter for ny organisering av FM-tjenester</b></p> <p>Saken ble utsatt.</p>	Kommunalsjef Eiendom
	<b>Eventuelt</b>	