



Evenes kommune
Evenášši suohkan

HMS- hovedbok for Evenes kommune

Revidert høsten 2022

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 | ARBEID MED HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHET (HMS) | 3 |
| 1.1 | HMS-POLITIKK I EVENES KOMMUNE..... | 3 |
| 1.2 | OVERORDNET HMS-MÅL I EVENES KOMMUNE..... | 3 |
| 1.3 | OVERORDNET HANDLINGSPLAN FOR HMS..... | 3 |
| 1.4 | INNHOOLD I HMS-HÅNDBOKEN FOR EVENES KOMMUNE | 4 |
| 1.5 | BESKRIVELSE AV VÅRT HMS-SYSTEM..... | 5 |
| 1.6 | FUNKSJON TIL HMS-HÅNDBØKER | 6 |
| 1.7 | OVERSIKT OVER HMS-BØKER I KOMMUNEN..... | 6 |
| 1.8 | KRAV TIL DET SYSTEMATISKE HMS-ARBEIDET VED ENHETENE..... | 6 |
| 1.9 | PRINSIPPER FOR KOMMUNENS HMS-ARBEID | 7 |
| 2 | ORGANISERING, ANSVAR OG MYNDIGHET | 7 |
| 2.1 | ORGANISASJONSBEKRIVELSE AV EVENES KOMMUNE | 7 |
| 2.2 | ORGANISASJONSKART | 7 |
| 2.3 | ANSVAR/MYNDIGHET | 8 |
| 2.4 | OVERSIKT OVER VERNEOMBUD MED VERNEOMRÅDE OG AMU | 9 |
| 3 | LOVER OG FORSKRIFTER | 10 |
| 3.1 | LOVER OG FORSKRIFTER SOM GJELDER FOR EVENES KOMMUNE | 10 |
| 4 | TILSYN | 11 |
| 4.1 | INTERNT TILSYN | 11 |
| 4.2 | EKSTERN TILSYNSMYNDIGHET..... | 11 |
| 5 | KARTLEGGING OG RISIKOVURDERING AV ARBEIDSMILJØET | 12 |
| 5.1 | VERNERUNDE | 12 |
| 5.2 | RISIKOVURDERINGER OG UTARBEIDING AV HANDLINGSPLAN | 12 |
| 6 | MELDING OG OPPFØLGING AV AVVIK | 13 |
| 6.1 | AVVIKSBEHANDLING | 13 |
| 6.2 | MELDING OM YRKESSKADE OG YRKESSYKDOM..... | 13 |
| 7 | OPPLÆRING I HMS | 13 |
| 7.1 | OVERSIKT OVER ANSATTE SOM HAR DELTATT PÅ OPPLÆRING I HMS..... | 14 |
| 8 | KRAV TIL ARBEIDSMILJØET | 14 |
| 8.1 | PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ..... | 14 |
| 8.2 | FYSISK ARBEIDSMILJØ..... | 15 |
| 9 | BRANNVERN | 16 |
| 10 | EVENES KOMMUNE SOM IA-VIRKSOMHET | 16 |
| 10.1 | HANDLINGSPLAN IA-ARBEID | 17 |
| 11 | SPILL OG RUSFOREBYGGENDE ARBEID | 19 |

1 ARBEID MED HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHET (HMS)

1.1 HMS-politikk i Evenes kommune

I Evenes kommune skal HMS være en naturlig del av den daglige drift. I alle våre tanker, beslutninger og handlinger skal HMS ligge til grunn. Det skal ikke være slik at HMS er noe man kun arbeider med ved tilsynsbesøk og vernerunder.

HMS-politikk skal være en ledestjerne man strekker seg mot. I Evenes kommune skal ledelsen, i samarbeid med de ansatte, arbeide systematisk med HMS.

Visjon

- Arbeidsmiljøet i Evenes kommune skal preges av trygghet og trivsel.
- Evenes kommune skal ha en felles kultur, der grunnleggende verdier er gjensidig respekt og yrkesstolthet.
- Det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet skal bidra til å bygge opp Evenes kommunes omdømme.

Satsing på HMS er ikke bare nødvendig for å forebygge helseplager og ulykker. Arbeidsmiljøet har også avgjørende betydning for kvaliteten på det arbeidet som hver enkelt utfører. Skal vi få den ønskede effekt av arbeidet med HMS, må dette arbeidet rettes mot og tilpasses de utfordringer som finnes lokalt ved enhetene.

1.2 Overordnet HMS-mål i Evenes kommune

Alle ansatte i Evenes kommune skal ha grunnleggende kunnskap om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid.

Aktiviteter:

1. Alle ansatte skal lese Evenes kommunes HMS-hovedbok.
 2. Nyansatte skal gjøre seg kjent med Evenes kommunes HMS-hovedbok, og signere på at de har lest og satt seg inn i det.
 3. Verneombudene skal orientere arbeidstakerne innenfor sitt verneområde om egen rolle.
- Alle enheter skal med bakgrunn av en kartlegging utarbeide en tiltaksplan for å forbedre arbeidsmiljøet.
 - Evenes kommunes HMS hovedbok skal til en hver tid være oppdatert, og skal revideres en gang årlig
 - Gjennomsnittlig nærvær skal i 2023 ikke være lavere enn 94%.

1.3 Overordnet handlingsplan for HMS

Overordnet handlingsplan tar utgangspunkt i Evenes kommunes HMS-mål. Økt fokus på områdene i denne planen vil ha positiv effekt på HMS-arbeidet i kommunen.

Den enkelte enhet er ansvarlig for å lage lokal handlingsplan for HMS-arbeidet på sin enhet, med bakgrunn i de overordnede målene og handlingsplanene.

HANDLINGSPLAN HMS-ARBEID EVENES KOMMUNE 2014

| HVA | HVORFOR | HVEM | NÅR |
|---|---|--|-------------------------------------|
| Evenes kommune skal legge til rette for at enhetene skal kunne oppfylle sine HMS-planer, og bistå ved behov | I Evenes kommune skal HMS være en naturlig del av den daglige drift | HR rådgiver | Kontinuerlig |
| Medvirkning, kommunikasjon og informasjon | Arbeidsplassene skal ha etablerte arenaer for samhandling ved å danne HMS utvalg. Hver enhet skal etablere et HMS utvalg bestående av leder, verneombud og ansattrepresentant. | Enhetsledere | Kontinuerlig |
| Opplæring i HMS for verneombud og enhetsledere | Lovpålagt at verneombud og enhetsledere skal ha kunnskap om HMS-lovgivningen. | HR rådgiver. Opplæring kan tilbys av NBHT | 2023 |
| Vernerunder | Egner seg for jevnlig kartlegging av arbeidsmiljøet | Enhetsledere | 3. kvartal |
| Dialogmøter | Lovpålagt å gjennomføre dialogmøter innen 7 uker etter sykemelding | Enhetsleder. HR rådgiver kan bistå. NBHT deltar. | Fortløpende innen 7 uker sykefravær |
| Løpende forbedringer av HMS-arbeidet | HMS skal være levende, og vi må fortløpende tenke forbedring og utvikling. | Enhetsledere | Kontinuerlig |
| AMU-møter | Lovpålagt | HR rådgiver | 4 ganger pr år |
| Utarbeide handlingsplan HMS | Det er krav til å fastsatte mål for HMS-arbeidet. | Enhetsledere sammen med arbeidstakere | Innen utgangen av 2023 |

1.4 Innhold i HMS-håndboken for Evenes kommune

HMS-håndboken inneholder oversikt over ansvarsforhold, prosedyrer og retningslinjer for systematisk HMS-arbeid i kommunen, samt oversikt over HMS-lovgivningen.

HMS-håndboken beskriver kommunens internkontrollsystem for HMS og vil være et hjelpemiddel for å arbeide systematisk og planlagt med HMS i kommunen. Dokumentasjonen her er utviklet i tråd med interne ambisjoner og *Internkontrollforskriften*.

1.5 Beskrivelse av vårt HMS-system

HMS-arbeidet skal dokumenteres i henhold til *Internkontrollforskriften*.

| Virksomheten skal: | I Evenes kommune ivaretas disse krav på følgende måte: |
|---|---|
| Fastsette mål for HMS. | Overordnet er dette ivaretatt av målene satt i kapittel 1. Enhetene skal lage lokale mål innen HMS for hva de ønsker å oppnå i sitt HMS-arbeid (som settes opp på årlig handlingsplan). |
| Ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt. | Kapittel 2 viser den overordnede ansvarsfordelingen innen HMS. Fordeling av oppgaver, ansvar og myndighet innen HMS på enhetsnivå må enheten selv dokumentere. HR rådgiver er systemansvarlig (systemansvarlig skal ha kopier og dokumentasjon for alle HMS-hendelser). |
| Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn å vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene. | Hver enhet skal kartlegge arbeidsmiljøet, og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide planer og tiltak for å redusere risikoforholdene. Dette kravet blir ivaretatt ved gjennomføring av vernerunder og risikovurderinger (kapittel 7). Handlingsplanene som blir utarbeidet vil være dokumentasjon av pålagt aktivitet. Andre eksempler på HMS-dokumentasjon er eventuelle referater og utfylte sjekklister. |
| Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivningen. | Enhetene skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av HMS-lovgivningen. Kontinuerlig avviksmelding vil være viktig i dette arbeidet. Generell prosedyre for avvikshåndtering er utarbeidet. |
| Foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontroll for å sikre at den fungerer som forutsatt. | Kommunen må sentralt foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av HMS hovedbok for å sikre at dette fungerer som forutsatt. Den enkelte leder er ansvarlig for å forbedre, gjennomføre og rapportere interne revisjoner av internkontrollen av HMS. Felles revisjon gjennomføres årlig. |

Siste versjon av hovedboken skal finnes på alle enheter i kommunen. Hovedboken skal være komplett (det er ikke tillatt å ta ut enkelte avsnitt eller deler av håndboken). I tillegg skal den elektroniske versjonen ligge på www.evenes.kommune.no.

All dokumentasjon skal samles i HMS-håndboka. Følgende er spesielt viktig:

- Sjekkliste vernerunde, risikovurderinger og handlingsplaner
- Avviksrapport, oppfølging
- Dokumentasjon av opplæringsaktiviteter
- All annen korrespondanse som omhandler HMS.

Ny versjon av HMS-hovedbok for Evenes kommune utkommer i forbindelse med hver revisjon av internkontrollsystemet i kommunen. Leder er ansvarlig for at ny versjon settes inn i HMS-håndboka. Alle sider i håndboken skal ha standard layout og vedlegg skal være særskilt merket.

1.6 Funksjon til HMS-håndbøker

HMS-håndboken skal ivareta to hovedfunksjoner:

1. Håndboken skal være et hjelpemiddel for egenkontroll og fungere i praksis
2. Håndboken skal være dokumentasjon for virksomheten og tilsynsmyndighetene.

1.7 Oversikt over HMS-bøker i kommunen

| |
|----------------------------------|
| HMS hovedbok Evenes kommune |
| HMS-håndbok Bogen barnehage |
| HMS-håndbok Liland barnehage |
| HMS-håndbok Evenes skole |
| HMS-håndbok Evenes omsorgssenter |
| HMS-håndbok Hjemmetjenesten |
| HMS-håndbok Miljøtjenesten |
| HMS-håndbok Administrasjon |

1.8 Krav til det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene

Alle enheter skal være kjent med hvordan ansvar og oppgaver innen HMS-området er fordelt ved enhetene.

Alle enheter skal hvert år kartlegge arbeidsmiljøet ved å:

- gjennomføre en eller flere vernerunder, og fylle ut skjema for vernerunde i etterkant.
- gjennomføre årlige medarbeidersamtaler, og fylle ut skjema for medarbeidersamtale
- foreta en årlig gjennomgang av HMS-arbeidet på personalmøte (med skriftlig referat)

Den enkelte enhet må med utgangspunkt i kartlegging av eget arbeidsmiljø og kommunens overordnede mål for arbeidsmiljø:

- ved behov å utarbeide egne mål for arbeid med HMS – det må tilstrebes at målene er konkrete, tidfestet, målbare og at de danner grunnlag for handling.
- gjennomføre risikovurderinger av arbeidsmiljøet
- utarbeide handlingsplan vedrørende HMS.
- følge opp handlingsplan vedrørende HMS. Tiltak vedrørende HMS skal synliggjøres i de ordinære aktiviteter.

Enhetene skal ha prosedyrer for hvordan spesielt risikofylte arbeidsoperasjoner skal utføres. Enhetene skal sikre at nyansatte og øvrige ansatte får opplæring og øvelse i spesielt risikofylte arbeidsoperasjoner for å unngå skader og sykdom.

1.9 Prinsipper for kommunens HMS-arbeid

Det er viktig at det settes av tid og ressurser på alle nivå til å jobbe systematisk med HMS-arbeidet. Dette er ett lederansvar.

Medvirkning

Medvirkning fra ansatte er en forutsetning for å lykkes i arbeidet med å utvikle arbeidsmiljøet. Metoder må velges slik at ansatte får muligheter til å påvirke det lokale HMS-arbeidet. Dette kan gjøres ved å fordele oppgaver og ved å involvere ansatte i kartleggings- og beslutningsprosessen.

Informasjon

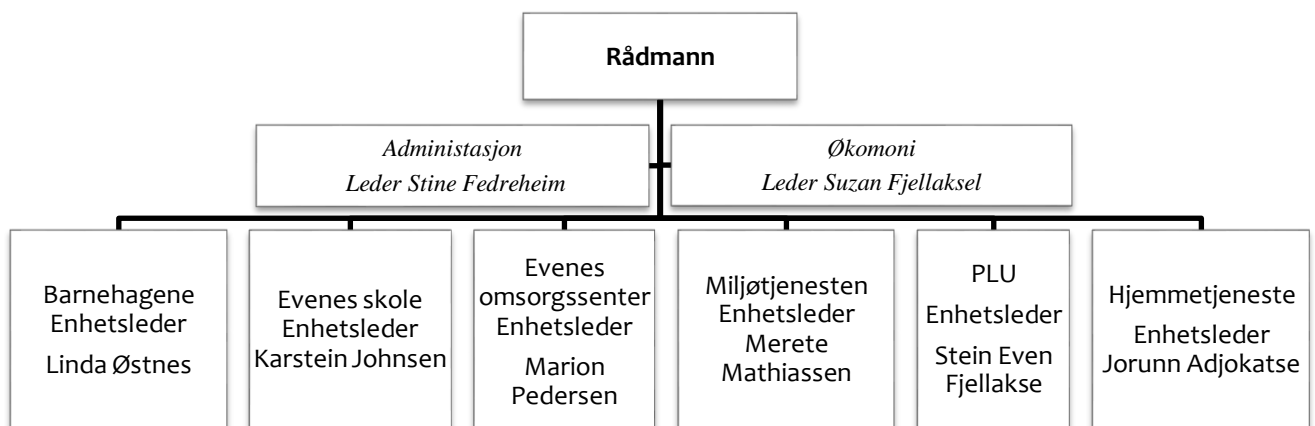
Informasjon og opplevelse av å være informert har betydning for hvordan en opplever arbeidsmiljøet. Derfor er det viktig å gi alle ansatte god informasjon om HMS-arbeidet. I arbeidet med arbeidsmiljø ønsker vi stor grad av åpenhet. Ansatte skal bli informert om resultater etter vernerunder og handlingsplaner.

2 ORGANISERING, ANSVAR OG MYNDIGHET

2.1 Organisasjonsbeskrivelse av Evenes kommune

| | |
|------------------------|------------------------------|
| Ordfører: | Terje Bartholsen |
| Rådmann: | Bjørn Tore Sørensen |
| HR rådgiver | Torill H. Larsen |
| Hovedverneombud: | Edel Danielsen |
| Revisor: | KomRevNord |
| Bedriftshelsetjeneste: | Narvik Bedriftshelsetjeneste |

2.2 Organisasjonskart



2.3 Ansvar/myndighet

Fordeling av ansvar og oppgaver i Evenes kommunes HMS-arbeid:

Kommunedirektør

- Har det overordnede ansvar for HMS-arbeid i kommunen og fastsetter mål for hele virksomheten
- Sørge for at det etableres og vedlikeholdes et system for HMS-arbeidet
- Sørger for at mål, strategier og tiltak kommer med i det ordinære plansystemet
- Motiverer og delegerer ansvar og myndighet til sine underordnede ledere
- Sørger for tilstrekkelig opplæring i HMS- arbeidet til ledere og ansatte

HR rådgiver

- På vegne av kommunedirektøren er denne kommunens systemansvarlig for HMS
- Kontaktperson overfor bedriftshelsetjenesten
- Oppdaterer oversikten over valgte verneombud
- Sørge for at dokumentasjon systematiseres, sikres og arkiveres i henhold til gjeldende retningslinjer
- Informere ledelse og AMU om arbeidet med HMS
- Revidering av HMS-system
- Sørge for selv å være oppdatert i forhold til HMS

Enhetsleder

- Har det overordnede ansvar for HMS-arbeid i sin enhet, fastsette mål for enheten
- Iverksetter tiltak, tilrettelegger, motiverer og involverer sine medarbeidere i HMS-arbeidet
- Sørger for tilstrekkelig opplæring i HMS- arbeidet til ansatte i enheten
- I holdning og handling vise at HMS prioriteres og er viktig.
- Utarbeide mål for HMS-arbeidet, handlingsplaner og tiltak for egen arbeidsplass. Iverksette tiltak, dokumentere rutiner og tiltak slik at fastsatte mål oppnås
- Foreta vernerunder sammen med verneombud, gjennomføre risikovurdering for sitt område
- Sørge for at de ansatte har nødvendig opplæring i HMS systemet og kjennskap til helsefarer ved arbeidet.

Arbeidstakere

- Delta aktivt i planleggingen, i den daglige drift og i kartlegging med å finne gode løsninger for arbeidsmiljøet, medvirke ved de tiltak som igangsettes
- Bidra til fellesskap, trivsel og omsorg på arbeidsplassen
- Ta ansvar for at HMS-problemer tas opp med overordnede og/eller verneombud
- Varsle overordnet når feil eller mangler i arbeidsmiljøet oppstår (avviksmelding)

Retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten er lovfestet og gir vern mot gjengjeldelse. Se egen prosedyre i HMS-verktøykassen.

| | | |
|----------------|--------------|-----------------|
| Evenes kommune | HMS-hovedbok | Vedtatt av AMU: |
|----------------|--------------|-----------------|

Hovedverneombud

- Fast medlem i AMU
- Koordinere og stimulere verneombudenes virksomhet. Spørsmål som gjelder flere verneområder, skal forelegges hovedverneombudet.
- Har ansvar og oppgaver i henhold til Arbeidsmiljøloven og Internkontrollforskriften
- Ha opplæring og tid til å engasjere seg i HMS-arbeid
- Bistå arbeidsgiver og arbeidstaker i deres arbeid for å skape sikre og trygge arbeidsplasser

Verneombudet

- Ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet
- Ha opplæring og tid til å engasjere seg i HMS-arbeid
- Følger opp det daglige HMS-arbeid i avdelingen og rapporterer forhold av betydning for HMS
- Deltar i vernerunder og eventuell annen kartlegging sammen med ansvarlig leder

Fagforeningene:

- Er en aktiv medspiller i utarbeidelsen av mål og handlingsplaner for HMS-arbeidet i kommunen, og følger opp og støtter disse.

Arbeidsmiljøutvalget

- Ansvar og oppgaver i henhold til Arbeidsmiljøloven § 7-2
- Overordnet ansvar for etablering og vedlikehold av HMS-systemet
- Delta i planleggingen av det overordnede HMS-arbeidet
- Alle rapporter om yrkessykdommer og arbeidsulykker
- Alle yrkeshygieniske rapporter og målinger
- Annet av vesentlig betydning for arbeidsmiljøet

2.4 Oversikt over verneombud med verneområde og AMU

Verneområder med verneombud 2012-2014

| Nr | Verneområde | Verneombud | Arbeidssted + telefon |
|----|---|-----------------------|--------------------------------------|
| | Hovedverneombud (HVO) | Edel Danielsen | Hele kommunen (40461033) |
| 1 | Rådhuset | Gaute Gaasemyr | Rådhuset (769 81500) |
| 2 | Evenes omsorgssenter (inkl. kjøkken) | Annelise Ingebrigtsen | Evenes omsorgssenter (478 61033) |
| 3 | Hjemmetjenesten | Lill- Hege Mohaug | Hjemmetjenesten (400 71 270) |
| 3 | Liland barnehage Evenes skole | Stine Sørensen Åsli | Evenes Skole (402 41 844) |
| 4 | Bogen barnehage | Edel Danielsen | Evenes skole (40461033) |
| 5 | Miljøtjenesten (inkl. psykisk helse og helsesykepleier) | Anne- Lise Nylynd | Miljøtjenesten (970 15085) |

| | | |
|----------------|--------------|-----------------|
| Evenes kommune | HMS-hovedbok | Vedtatt av AMU: |
|----------------|--------------|-----------------|

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) for perioden 2019-2023

| Arbeidsgiver | Arbeidstaker |
|---|--|
| Kommunedirektør Bjørn Tore Sørensen | Hovedverneombud Edel Danielsen Fagforbundet Britt Anne Holtmo Utdanningsforbundet Sølvi Simons |
| HR rådgiver: Torill H. Larsen (ikke stemmerett) | |
| Representant for bedriftshelsetjenesten: Heidi Mikalsen (ikke stemmerett) | |

3 LOVER OG FORSKRIFTER

Myndighetene krever at virksomhetene etablerer et system som sikrer at sentrale krav innen HMS overholdes og dokumenteres skriftlig. Myndighetenes krav reguleres av: «Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)».

Kommunedirektøren og hovedverneombud skal ha en perm med samtlige lover, forskrifter og prosedyrer som gjelder for hele kommunen. Lover, forskrifter og prosedyrer er tilgjengelig for alle ansatte elektronisk.

3.1 Lover og forskrifter som gjelder for Evenes kommune

De generelle lover og forskrifter av betydning er følgende:

- Arbeidsmiljøloven
- Brann- og eksplosjonsvernloven
- El-tilsynsloven
- Forurensningsloven
- Kommuneloven
- Forvaltningsloven
- Offentlighetsloven
- Plan- og bygningsloven
- Ligestillingsloven
- Personopplysningsloven
- Arkivlova
- Produktkontrollloven
- Sivildforsvarsloven
- Tobakksskadeloven
- Kommunchelsetjenesteloven

Forskrifter til disse lovene av betydning for HMS-arbeidet:

- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- Arbeidsplassforskriften
- Forskrift om utførelse av arbeid
- Forskrift om tiltaks- og grenseverdier

Disse lover og forskrifter finnes på nettstedet:

www.lovdata.no

<http://www.arbeidstilsynet.no/>

Utover ovennevnte lover og forskrifter gjelder de tjenestespesifikke lover og forskrifter som det enkelte tjenestested henviser til. Enhetene må selv skaffe seg en oversikt over hvilke lover og forskrifter som gjelder for den aktivitet de utøver. Enheten må passe på å holde seg oppdatert ved endring i eksisterende regelverk og innføring av nytt regelverk, slik at enheten til en hver tid forholder seg til gjeldene regelverk.

4 TILSYN

4.1 Internt tilsyn

Kommunedirektøren er ansvarlig for å følge opp kommunens HMS-arbeid, og se til at det fungerer hensiktsmessig. For å sikre en tett oppfølging og videreutvikling av HMS-håndbøkene er daglig oppfølging og praktisk tilpasning tillagt HR rådgiver og den enkelte enhetsleder.

Se HMS-verktøykassen, Skjema for HMS-revisjon

4.2 Ekstern tilsynsmyndighet.

I henhold til HMS-lovgivningen skal tilsynsmyndighetene samordne sine tilsyn og inspeksjoner. Internkontrollforskriften fastslår hvem som skal forestå tilsyn for å se til at lov og forskrifter overholdes.

De som kan forestå tilsyn i forhold til forskrifter er følgende tilsynsmyndigheter:

- Arbeidstilsynet (*arbeidsmiljøloven*)
- Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap/kommunale brannvernmyndigheter (*brann og eksplosjonsvernloven*)
- Statens forurensningstilsyn (*forurensningsloven og produktkontrollloven*)
- Statsforvalterne (*forurensningsloven og enkelte forskrifter med hjemmel i produktkontrollloven*)
- Næringslivets sikkerhetsorganisasjon (*sivilforsvarsloven/sivilbeskyttelsesloven*)
- Hålogaland kraft, det lokale eltilsynet (*lov om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr*)

Tilsynsmyndighetene foretar også verifikasjoner (stikkprøver) for å undersøke om virksomhetens aktivitet, produksjon og tjenesteyting er i henhold til myndighetenes krav. Tilsynsmyndighetene gjennomfører tilsynsbesøk for å inspisere virksomhetenes HMS-tilstand med vektlegging av det forebyggende HMS-arbeidet.

Enhetsleder og verneombud skal være tilstede under slike tilsynsbesøk. Kommunedirektør og hovedverneombud skal underrettes om tilsyn og inspeksjoner. Bedriftshelsetjenesten skal inviteres for å kunne delta med representant ved tilsyn. Kopi av tilsynsmyndighetens rapport og eventuelle pålegg/varsel om pålegg skal også sendes systemansvarlig.

Tilsynsmyndighetene kan også:

- gi veiledning i forståelsen av internkontrollforskriftens krav (regulert av forvaltningsloven)
- innvilge dispensasjon
- utstede pålegg og bøter
- foreta stansing av arbeidet
- stenge en virksomhet

5 KARTLEGGING OG RISIKOVURDERING AV ARBEIDSMILJØET

5.1 Vernerunde

Formål

Formålet med vernerunde er å sikre at arbeidsmiljøet minst en gang i året blir kontrollert for å avdekke avvik og risiko for helseplager, ulykker, brann etc.

Omfang

Det skal gjennomføres en vernerunde ved alle kommunens verneområder minimum en gang i året, og ellers når spesielle forhold tilsier det.

Ansvar

Enhetsleder på verneområde har ansvar for å gjennomføre minst en vernerunde hvert år.

Runden må tas i god tid før budsjettprosessen starter slik at eventuelle tiltak kan innarbeides i budsjett. Leder har ansvar for at verneombud er med på runden, og for å kalle inn eventuelle andre som bør være med på vernerunde.

Se HMS-verktøykassen, Prosedyre for kartlegging

5.2 Risikovurderinger og utarbeiding av handlingsplan

Formål

Avdekke/ redusere de risikoforhold som eksisterer ved systematisk å kartlegge uønskede hendelser og tilstander, og ut fra dette iverksette forebyggende tiltak i forhold til disse.

Omfang

Ved avdelinger hvor det utføres arbeider som kan være helseskadelig og medføre helseplager, eller som innebærer fare for ulykker eller skader, skal det foretas en risikovurdering, og utarbeides prosedyrer for hvordan de aktuelle arbeidsoppgavene skal utføres sikkert.

Målgruppe

Alle ansatte som arbeider med noe som kan være helseskadelig eller medføre utvikling av helseplager.

Ansvarlig

Enhetsleder på området er i henhold til arbeidsmiljøloven ansvarlig for å kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene.

Se HMS-verktøykassen, Prosedyre for risikovurdering og utarbeidelse av tilhørende handlingsplan

6 MELDING OG OPPFØLGING AV AVVIK

6.1 Avviksbehandling

Når et forhold ikke er i overensstemmelse med lover, forskrifter, instruksjoner eller prosedyrer er det et avvik. Avviksbehandlingen i Evenes kommune skal følge samme prinsipper i alle avdelinger at:

- konsekvensene av avvik begrenses
- hvert avvik behandles systematisk slik at vi kan lære av feil og forbedre oss

Eksempel på avvik:

- arbeidsulykke eller nestenulykker
- uønsket hendelse
- mangler eller feil i prosedyrer eller instruksjoner
- mangelfull opplæring eller kunnskap
- uheldige psykososiale forhold i bedriften som trakassering, baksnakking, støtende adferd, etc.

Dersom avviket representerer helsefare, skal tiltak settes i verk umiddelbart. Bistand til vurdering av tiltak kan, og i enkelte tilfeller bør, hentes fra bedriftshelsetjenesten.

Avvik skal meldes elektronisk i kommunens kvalitetssystem Compilo. Lenke: login.ksx.no/evenes

6.2 Melding om yrkesskade og yrkessykdom

I henhold til AML § 5-1 skal alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid registreres. Nærmeste leder har ansvaret for å fylle ut alle de nødvendige skjema på vegne av kommunen.

Med yrkesskade menes personskade, sykdom eller dødsfall som er en følge av arbeidsulykke. En sykdom kan også godkjennes som yrkessykdom, hvis den er en følge av skadelig påvirkning fra arbeidsmiljøet og er en av de sykdommer som er nevnt i forskrift om yrkessykdommer. Det er et vilkår at arbeidsulykken har skjedd eller den skadelige påvirkning har funnet sted mens du er yrkesskadedekket.

Les med om melding om yrkesskade og yrkessykdom på hjemmesiden til [NAV](#). Her finnes også aktuelle skjema til utfylling og innsending.

7 OPPLÆRING I HMS

Formål

Enhetsledere og ansatte skal være i stand til å utøve sin funksjon innenfor HMS-arbeidet på en tilfredsstillende måte. Alle ansatte skal ha kunnskap og ferdigheter som gjør at de er i stand til å utføre arbeidet på en sikker og forsvarlig måte og være kjent med ulykkes- og helsefarer i forbindelse med arbeidet.

Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i HMS-arbeid. (AML § 3-5) Med arbeidsgiver menes øverste leder av virksomheten (kommunedirektør). Øverste leder kan ikke delegeres ansvaret for slik opplæring. Arbeidsgiver må sørge for at arbeidsgivers representanter (ledere med

| | | |
|----------------|--------------|-----------------|
| Evenes kommune | HMS-hovedbok | Vedtatt av AMU: |
|----------------|--------------|-----------------|

personalansvar) har nødvendig HMS-kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Verneombud skal ha den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte. Det er også krav til at AMU-medlemmer skal ha opplæring i HMS.

Alle ansatte i Evenes kommune skal gjøre seg kjent med HMS-hovedbok for Evenes kommune, samt enhetens egen HMS-håndbok. Alle ansatte har eget ansvar for å holde seg oppdatert når det blir foretatt endringer i denne. Enhetsleder har ansvar for at de ansatte har tilstrekkelig opplæring, og skal aktivt sørge for å kartlegge områder der de ansatte trenger opplæring i HMS.

Nyansatte skal, som en del av de ordinære introduksjonsrutiner, informeres om HMS-arbeidet på arbeidsplassen. Arbeidstakere med risikofylte arbeidsoppgaver skal gis opplæring i forhold til dette.

7.1 Oversikt over ansatte som har deltatt på opplæring i HMS

Følgende har deltatt på HMS-kurs

| Navn | Funksjon | Tidspunkt for opplæring |
|-----------------------|----------------------------------|-------------------------|
| Bjørn Tore Sørensen | Kommunedirektør | |
| Stein Even Fjellaksel | Enhetsleder PLU | Høsten 2019 |
| Edel Danielsen | Hovedverneombud | Høsten 2019 |
| Stine Fedreheim | Leder administrasjon | Høsten 2019 |
| Eli Strømsberg | Rådgiver helse og omsprg | Høsten 2019 |
| Marion Pedersen | Enhetsleder Evenes omsorgssenter | Høsten 2019 |
| Hugo Heimgård | Leder økonomi | Høsten 2019 |
| Merete Mathiassen | Enhetsleder miljøtjenesten | Høsten 2019 |
| Britt Anne Holtmo | Hovedtillitsvalgt | Høsten 2019 |
| Linda Østnes | Enhetsleder barnehagene | Høsten 2019 |
| Karstein Johnsen | Enhetsleder skole | Høsten 2019 |
| Håkon Olsen | Leder PLU uteseksjon | Høsten 2019 |
| Lill Hege Mohaug | Verneombud | Høsten 2019 |
| Sølvi Simons | AMU medlem | Høsten 2019 |

8 KRAV TIL ARBEIDSMILJØET

8.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven § 4-3 stiller krav om at arbeidstakere ”ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppptreden. De skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.” Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at bestemmelsen blir overholdt.

| | | |
|----------------|--------------|-----------------|
| Evenes kommune | HMS-hovedbok | Vedtatt av AMU: |
|----------------|--------------|-----------------|

Forebygging av konflikter skal inngå i Evenes kommunes systematiske HMS-arbeid, og det må arbeides kontinuerlig for å oppnå et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Evenes kommune ønsker å være en god arbeidsplass med et sunt arbeidsmiljø. Det er derfor viktig for oss at våre ansatte og ledere håndterer konflikter så tidlig som mulig slik at vi kan bidra til å skape noe positivt ut av uenigheten.

For å forebygge at konflikter oppstår er det viktig å organisere og lede virksomheten på en måte som gir ansatte følelsen av trygghet i form av forutsigbarhet, sosial tilhørighet, medbestemmelse, mestringsmuligheter, meningsfylt arbeid og trygge ansettelsesforhold.

Evenes kommune er pliktig til å legge forholdene til rette for varsling. Varslingsrutinene skal legge til rette for at kommunen kan motta informasjon om kritikkverdige forhold, og at denne informasjonen blir behandlet på en måte som fører til nødvendig endring av forhold som varselet gjelder.

Se HMS-verktøykassen, Prosedyre for kartlegging, Prosedyre for risikovurdering og utarbeidelse av tilhørende handlingsplan, Retningslinjer for håndtering av konflikter, Prosedyre for håndtering av vold og trusler på arbeidsplassen og Prosedyre for intern varsling

8.2 Fysisk arbeidsmiljø

Både arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter stiller krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Kravene omfatter blant annet:

- Utforming og innredning av arbeidsplassen
- Bruk av maskiner, verktøy og hjelpemidler i utførelse av arbeid
- Bruk av verneutstyr og verneinnretninger
- Utførelse av arbeid som gir eksponering for kjemikalier/gass/støv, støy, vibrasjoner, biologiske faktorer, stråling etc
- Manuelt arbeid, så som tungt arbeid, ensformig arbeid, arbeid ved dataskjerm, arbeidsstillinger, forflytninger

Det fysiske arbeidsmiljøet skal kartlegges, for eksempel gjennom vernerunde. Det kan være aktuelt å etterspørre bistand fra bedriftshelsetjenesten med vurdering av miljømålinger eller andre kartlegginger.

Arbeidsgiver skal stille hensiktsmessig personlig verneutstyr til rådighet for arbeidstaker hvis risiko for skade på liv og helse hos arbeidstaker ikke kan unngås ved tekniske installasjoner på arbeidsplassen, ved endringer i arbeidsmetoder eller ved endringer av arbeidsprosesser. Arbeidsgiverens vurdering og valg av personlig verneutstyr bør foretas i samråd med arbeidstakeren, eventuelt verneombud og/eller bedriftshelsetjenesten. Arbeidsgiver skal før personlig verneutstyr tas i bruk informere arbeidstaker om hvilke farer det personlige verneutstyret beskytter mot og sørge for at det gis tilstrekkelig og forståelig informasjon om bruken av det. Arbeidsgiveren må utarbeide skriftlig arbeidsinstruks for arbeid som medfører særlig fare for liv og helse (nødvendig bruk av verneutstyr må inngå i instruksjonen). Arbeidstakere plikter å bruke påbudt verneutstyr.

Se HMS-verktøykassen, Prosedyre for kartlegging og Prosedyre for risikovurdering og utarbeidelse av tilhørende handlingsplan. HMS-verktøykassen skal ved behov kompletteres

| | | |
|----------------|--------------|-----------------|
| Evenes kommune | HMS-hovedbok | Vedtatt av AMU: |
|----------------|--------------|-----------------|

med nødvendige arbeidsinstrukser for arbeid som medfører særlig fare for liv og helse eller en generell prosedyre for bruk av personlig verneutstyr.

9 BRANNVERN

Evenes kommunes brannberedskap på den enkelte enhet skal være dimensjonert og organisert i samsvar med de krav som er satt i *Forskrift om brannforebyggende tiltak og branntilsyn*. Enhetslederne har det overordnede ansvaret for å påse at de ansatte som bruker bygningene ivaretar pliktene etter brannvernlovgivningen. Alle ansatte har et selvstendig ansvar i forbindelse med brannsikkerheten og ved eventuelle brannsituasjoner.

Gjør deg kjent med branninstruksen på det enkelte bygg, og følg denne hvis det oppstår brann eller tilløp til brann.

Hver arbeidsplass

- bør ha minst en årlig rømningsøvelse
- skal sørge for at alle nyansatte gis opplæring i brannvern
- skal ha etablerte rutiner i forhold til virksomhetens art og risiko
- skal ha manuelt sløkkeutstyr
- skal daglig påse at rømningsveiene er ryddige og tilgjengelige

I HMS-håndboka skal det finnes

- tegninger som viser branntekniske installasjoner og rømningsveier
- oversikt over tekniske brannverntiltak
- oversikt over ansvarsfordeling ved brannsikkerhetsarbeidet/branner
- oversikt over brannøvelser
- oversikt over vedlikeholdsavtaler av branntekniske anlegg

Følgende arbeidsplasser har krav til brannvernleder, som skal utføre de oppgaver som fastsettes i aktuell instruks:

| Objekt | Brannvernleder | Telefon |
|------------------------|-------------------------------|------------|
| Evenes skole | Enhetsleder Kartein Johnsen | 909 90 785 |
| Liland barnehage | Enhetsleder Linda Østnes | 971 25 787 |
| Bogen barnehage | Enhetsleder Linda Østnes | 971 25 787 |
| Evenes omsorgssenter | Enhetsleder Marion Pedersen | 954 48 107 |
| Miljøtjenesten (bo- og | Enhetsleder Merete Mathiassen | 917 78 908 |

Se HMS-verktøykassen, Instruks for brannvernleder og Egenmelding for brannvernopplæring

10 EVENES KOMMUNE SOM IA-VIRKSOMHET

IA-avtalens overordnede mål er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

- **Sykefravær:** Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2022.
 - o Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet.
- **Frafall:** Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
 - o Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Et inkluderende arbeidsliv innebærer at leder og medarbeidere går sammen om å utvikle arbeidsmiljøet slik at vi får helsefremmende arbeidsplasser. Dette vil gjøre arbeidslivet attraktivt for arbeidstakere i alle livets faser og tilgjengelig for alle som vil og kan arbeide. God oppfølging av sykmeldte og personer med redusert funksjonsevne vil redusere sykefraværet og hindre utstøting av arbeidslivet grunnet helseproblemer.

Innsatsområdene i IA avtalen:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Innsats mot lange og/ eller hyppig gjentakende sykefravær

Melding ved fravær

Ved fravær har arbeidstaker et særlig ansvar for å ta tidlig kontakt med sin leder for å avklare behov for tilrettelegging for å vurdere om fravær fra arbeidet kan unngås. Ved fravær skal dette alltid varsles nærmeste leder pr tlf.

Dersom egenmelding ikke innleveres nærmeste leder innen fem dager etter at fraværet opphørte, vil arbeidstaker få trekk i lønn.

Behov for avklaring ved langvarig sykemelding

Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidstaker har rett til å beholde sin stilling de første 12 mnd etter at arbeidsuførheten inntrådte. Dersom arbeidstaker etter et års fravær ikke kan gjenoppta sitt arbeid, kan arbeidsgiver avslutte arbeidsforholdet etter følgende vurdering:

- Arbeidsgiver må vurdere muligheten for å tilrettelegge arbeidet og arbeidssituasjonen slik at arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet. (AML § 4-6)
- Arbeidsgiver kan vurdere om arbeidstaker trenger mer tid utover verneperioden på 12 måneder for tilfriskning. Arbeidstaker må isåfall søke om begrunnet permisjon fra sin stilling.
- Dersom det foreligger usikkerhet om arbeidstaker kan gjenoppta sitt arbeid innen rimelig tid, kan arbeidsforholdet avslutes.

10.1 Handlingsplan IA-arbeid

Det er utarbeidet egen handlingsplan for 2022-2025:

Mål og tiltak i Evenes kommune

Sykefravær

Målsettingen er å få opp frisknærværet. I arbeidet med å få opp frisknærværet skal det legges fokus på ”Vi trenger deg på jobb”.

I samarbeid med arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjoner ønsker arbeidsgiver å utarbeide løsninger og tilrettelegging for personer/grupper som er særlig utsatte for belastning psykisk eller fysisk. Åpenhet og dialog mellom den ansatte og nærmeste leder er svært viktig. Denne skal åpne for at det meste av behov for kortere fravær kan løses ved bruk av den utvidede egenmeldingsordningen. Eveneskommune ønsker ikke å ha fokus på spesielle grupper. Kommunen skal arbeide generelt med forebygging for å redusere omfanget av fravær. Vi ønsker også å gjennomføre tettere oppfølging av de som er langtidssykemeldte.

Personer med redusert funksjonsevne

Evenes kommune skal drive holdningsskapende arbeid innad i virksomheten og hvor det er mulig tilrettelegge arbeidsplassen, slik at personer med redusert funksjonsevne blir inkludert i bedriften. Videre skal det brukes eksterne ressurser ved behov, for eksempel Arbeidslivssenterets IA-rådgiver og bedriftshelsetjenesten. Det oppfordres positivt til å vurdere personer med redusert funksjonsevne ved nyansettelser.

Pensjoneringsalder

Arbeidsstyrken i Evenes kommune skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen, også mht. alderssammensetningen. Kommunen skal ha en livsfaseorientert personalpolitikk

Forebygging

Evenes kommune skal arbeide forebyggende for å øke omfanget av nærværet. Eksempler på forebyggende tiltak:

- Psykososialt arbeidsmiljø Den daglige aktiviteten skal preges av engasjement, samarbeid, respekt, lojalitet og entreprenøriell tenking. Arbeidsmiljøundersøkelser. Årlige medarbeidersamtale med tilhørende oppfølgingsamtale. Legge til rette for sosiale sammenkomster.
- Kompetanse innen HMS og IA Alle tillitsvalgte, ledere og vernetjenesten skal ha grunnopplæring i arbeidsmiljø. Gjennomgang av handlingsplanen ”Vi trenger deg på jobb” med ansatte. Gjennomføres av respektive avdelingsleder. Alle ansatte skal ha kunnskap om gjennomføring av oppfølgingsamtaler. Avdelingsledere skal ha kunnskap om oppfølgingsplan for langtidssykemeldte - individuell oppfølgingsplan.
- Ergonomi Kurs/rettledning vedr. ergonomi. Fysisk aktivitet i arbeidstiden. Evenes kommune gir de ansatte mulighet til å nytte 1 time per uke til fysisk aktivitet.
- Kultur i kommunen

Utøve ledelse som fremmer trivsel og tilhørighet. Gjennomføre personalmøter hvor frisknærvær er et av temaene. Fraværstatistikk kjøres og gjennomgås hvert kvartal i ledergruppen som i sin tur gir tilbakemelding til personalet. Tiltakene vurderes fortløpende.

Se HMS-verktøykassen, Oppfølging av sykefravær, Avkrysnings skjema for utført tiltak i henhold til oppfølging av sykefravær, Fravær ved sykdom, Individuell oppfølgingsplan og Dialogmøte, Rutine for oppfølging av sykmeldt arbeidstaker med tilhørende skjemaer.

11 SPILL OG RUSFOREBYGGENDE ARBEID

Rusmiddel og arbeid hører ikke sammen; å ikke møte på jobb på grunn av rus, å bruke rusmidler i arbeidstiden og å opptre påvirket på arbeidsplassen, tolereres ikke.

Rusmidler: Alkohol, vanedannende medikamenter og illegale narkotiske stoffer.

Med forseelse med tanke på rusmiddelbruk forstår vi: bruk av rusmidler i arbeidstiden, rusmiddelpåvirkning i arbeidstiden, fravær på grunn av rusmiddelbruk og frammøte i bakrus (reduert arbeidsevne, lukt av rusmidler eller annet).

Arbeidstiden er den tiden man utfører lønnet arbeid, uavhengig om det er dag, kveld, natt eller helgearbeid. Kurs, møter, seminar og konferanser regnes også som arbeidstid. I de tilfeller hvor det serveres alkohol i overenskomst med arrangør (kurs, seminar etc.) er det akseptabelt med et moderat forbruk som ikke får konsekvens for yteevne eller atferd.

Kontaktpersoner

HR rådgiver.

Bedriftshelsetjenesten kan også være rådgiver på dette området.

Se HMS - verktøykassen, Retningslinjer for rusforebyggende arbeid og håndtering av avhengighetsproblematikk