

## TIDSRESSURS TIL VERNEARBEIDET

### Innstilling til vedtak

1. Videregående skoler
  - a. HAMU stiller seg bak modell for tidsressurs som er lagt frem i møtet 27.05 (vedlegg 1). Modellen har vært til høring blant rektorer, hovedverneombud i skolene og organisasjonene.
  - b. HAMU mener at Avtale for verneombud (vedlegg 2) kan bevisstgjøre ledere og vernetjenesten om verneombudets rolle med felles mål om et godt og trygt arbeidsmiljø.
  - c. Avtalen og modell for tidsressurs trer i kraft fra høsten 2020, der hvor den ikke allerede er innført.
  
2. Tannhelse
  - a. HAMU ber om en tilbakemelding fra TAMU på verneområder og avklaring av verneombudsrollen i tannhelse
  - b. HAMU anbefaler at det beregnes en ressurs for HVO og vara i tannhelse, for eksempel ved at modellen 0,1 x antall ansatte benyttes som grunnlag for beregning av stillingsprosent totalt.
  - c. HAMU ber fagforeningene til å velge HVO og vara HVO for tannhelse. Rollene bør spres geografisk.
  
3. Sentraladministrasjonen
  - a. HAMU anbefaler at det beregnes en ressurs for HVO og vara HVO i sentraladministrasjonen, for eksempel ved at modellen 0,1 x antall ansatte benyttes som grunnlag for beregning av stillingsprosent.
  - b. HAMU ber fagforeningene til å velge HVO + vara HVO for samferdsel og HVO + vara HVO for sentraladministrasjonen. Rollene bør spres geografisk.

### Saksutredning

Arbeidsmiljøloven §6-5 (2) sier: «Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid».

Samtidig sier forarbeidene til loven at «verneombudet skal få den nødvendige tid til å utføre sine oppgaver på forsvarlig måte. Det forutsettes at disse personene i utgangspunktet selv må vurdere hvor mye tid som er nødvendig, men at det må kunne treffes nærmere avtaler om dette innenfor den enkelte virksomhet».

I Troms og Finnmark fylkeskommune er det vedtatt lokale AMU og dermed lokale overordnede verneområder i 22 skoler.

I tidligere Troms har det vært benyttet en modell for beregning av tidsressurs til vernetjenesten, mens i tidligere Finnmark har man funnet løsning på den enkelte skole. Nå ønskes det en felles løsning for skolene i fylket.

Sentraladministrasjonen og tannhelse har løst «tilstrekkelig tid til arbeidet» ved at det løses innenfor ordinær stilling ved fleksibilitet/justering av oppgaver/pasientbehandling, i dialog med nærmeste leder. I

sentraladministrasjonen har hovedverneombudet og tilhørende ressursbruk rullert mellom enhetene, altså at man har fulgt et prinsipp om å veksle på hvem som har/betaler for hovedverneombudet.

Det er ønskelig å finne en helhetlig løsning for ressursspørsmålet i vernetjenesten i fylket som helhet. Samtidig kan det hevdes at behovet for å «sette av tid» til vernearbeidet er størst blant lærerne, da lærernes tid i stor grad er styrt av antall undervisningstimer og leseplikten som følges av disse.

## Videregående skoler

Per i dag det er opp til skolen selv å vurdere løsning for ressurs til verneombudene. Dette har resultert i store variasjoner i ressurstildeling, også mellom verneområder som synes å burde ha tilnærmet likt vernebehov.

Fylkeshovedverneombudet/vara fylkeshovedverneombud og HMS-sjef får tilbakemeldinger om at det er vanskelig å rekruttere verneombud, og at årsaken er for liten eller ingen tidsressurs. Ut fra dette foreslås at det sikres en grunnressurs til vernetjenesten uavhengig av skole i fylkeskommunen. Grunnressursen skal bidra til å sikre nødvendig tid til vernearbeidet slik at det kan utføres på en forsvarlig måte, jamfør kravet i Arbeidsmiljøloven §56-5 (2) nevnt innledningsvis.

## Prosess

Modellen som foreslås i denne saken er utarbeidet i dialog mellom avdelingsledere for Utdanning øst/vest, fylkeshovedverneombudet, vara fylkeshovdeverneombud, og HMS-sjef. Rektorkollegiet har vært referansegruppe, og modellen har vært til høring hos vernetjenesten (HVO-er i skolene) og hos organisasjonene.

Modellen som foreslås er samme modell som har vært brukt i videregående skoler i tidligere Troms fylkeskommune i perioden 2018-2020. Evaluering av erfaringer med modellen er foretatt i arbeidsgruppe i møte 17.04.2020, hvor det også ble drøfte alternativ modell som tenkes brukt i Viken fk.

Arbeidsgruppa foreslår å videreføre modellen i det nye fylket. Arbeidsgruppa består av avdelingsledere Utdanning øst/vest, FHVO og vara FHVO, HMS-sjef, og to rektorer fra hhv øst og vest.

## Modell for beregning

I modellen som foreslås beregnes det en tidsressurs (stillingsprosent) per skole, basert på følgende:

- 5% - «flat/lik for alle skolene», pluss
- 0,1% x antall ansatte (hele faste stillinger), og
- «Risikofaktortillegg» på 0-10%, basert på risikofaktor fra 1 til 3

Det siste strekpunktet – risikofaktoren - er ment å ta høyde for skoler med risikoutsatte fag eller andre forhold som stiller særlige krav til HMS-arbeidet.

- Risikofaktor 1 gir ingen ekstra tidsressurs.
- Risikofaktor 2 gir 5% ekstra tidsressurs.
- Risikofaktor 3 gir 10% ekstra tidsressurs.

Risikofaktor 2 (5%) gis til skoler som innfrir ett eller to av kriterier under:

Risikofaktor 3 (10%) gis til skoler som innfrir tre eller fire av kriteriene under:

- 1) Tung yrkesfaglig skole og/eller krav om ISO-sertifisering
- 2) Geografisk spredte lokaler
- 3) Økt behov for forebygging av utagering, vold og trusler

#### 4) Byggeprosjekter eller stor omstilling som er inngripende i arbeidsmiljøet inneværende skoleår

Internat og hybelhus medfører også økte oppgaver for verneombudet, særlig i tilfeller hvor det er mangler på rutineområdet og hvor verneombudets påse-funksjon aktiviseres hyppig. Det anbefales at internat/hybelhus vurderes som en tilleggsfaktor på risikokategoriene nevnt over, ved evaluering i 2021.

I vedlegg 1 (exclfil) «Ressursberegning» fremkommer resultatene for den enkelte skole som følger av modellen, basert på antall ansatte (helse faste stillinger) per 05.mai 2020.

Hvordan tidsressursen fordeles internt på den enkeltes skole mellom hovedverneombudet og verneombudene forøvrig, foreslås bestemt lokalt på den enkelte skole i dialog mellom partene.

Dersom det avtales at enkelte verneområder ikke skal ha tidsressurs til verneombudet, til fordel for andre verneområder eller økt ressurs til hovedverneombudet, anbefales det likevel at tid til verneombudsarbeidet fremgår av arbeidsplanen for å gi forutsigbarhet for det aktuelle verneombudet.

#### *Stoffkartotek*

I tillegg til verneressursen som fremkommer av modellen, skal den enkelte skole sette av tilstrekkelig tid til arbeid med stoffkartoteket, vurdert til 5% stilling («stoffkartotekadministrator»).

#### **Verneombudets oppgaver**

Verneombudet skal ha en fri og uavhengig funksjon i arbeidsmiljøarbeidet. Rollen og oppgavene er beskrevet i Arbeidsmiljøloven §6.

Oppgavene fremgår av HMS-plan eller/årshjul som er utarbeidet på den enkelte arbeidsplass og oppgaver/aktiviteter som måtte avtales mellom leder, hovedverneombudet/verneombudet.

Det anbefales i tillegg at leder og verneombud skriver en avtale hvor verneombudets ansvarsområde og oppgaver fremkommer. Se vedlegg 3.

#### **Stipulerte kostnader videregående skoler**

Modellen i vedlagte fil impliserer en total stillingsressurs på 441% per år.

Til sammenlikning ble det brukt 314% stillingsprosent på vernetjenesten skoleåret 2019/2020. Imidlertid er det benyttet funksjonstillegg/bruk av vikarer skoleåret 2019/2020, som ikke er kartlagt/tatt med i kostnadene brukt på vernetjenesten 2019/2020.

Den økte kostnaden som følge av modellen anslås å ligge mellom 800 000,- og 900 000,- per år. Kostnadene dekkes over den enkelte skoles eget budsjett.

#### **Tannhelse (klinikker)**

Strukturen i tannhelse er i hovedsak ett verneombud per tannhelsedistrikt, og ett hovedverneombud for tannhelse som koordinerer disse. En sentral oppgave for verneombudene i tannhelse er å synliggjøre sin rolle overfor de ansatte i distriktet, med tanke på store geografiske områder. På samme måte er det en viktig oppgave for hovedverneombudet i tannhelse er å samordne og koordinere verneombudene i de ulike tannhelsedistriktene.

*Vernerundene* er sentrale for i verneombudene i tannhelse, i den forstand at verneombudet gjerne reiser sammen med overtannlegen rundt om til tannklinikkene i sitt distrikt. Dette settes det av tid til i forkant, slik at pasientbehandlinger reduseres tilsvarende for vedkommende.

Det samme vil jo ikke gjelde for ad hoc-oppgaver og henvendelser som kommer inn.

Tannhelse har mulighet for å justere pasientbehandlinger uten av konsekvensen for «tjenesten» blir rammet på samme måte som f.eks i skolene. Dette muliggjør at verneombudets arbeid i all hovedsak grad kan legges innenfor den ordinære arbeidstiden, slik kravet er i arbeidsmiljøloven.

Det vil være hensiktsmessig at TAMU selv har en gjennomgang av verneområdene, rolleavklaring, samt beskrive hvordan samarbeidet mellom leder og verneombud skal tilrettelegges på en systematisk måte, f.eks ved HMS-årshjul. På den måten kan de også beskrive hvordan verneombudene skal sikres tilstrekkelig tid.

Hovedverneombudsrollen i tannhelse synes særlig viktig å styrke, med tanke på store geografiske verneområder og behov for koordinering av verneombud. Hovedverneombudet skal være fast representant i TAMU, og kan fordel også knyttes tettere inn i HMS-fagfellesskapet i fylkeskommunen.

Det bør beregnes en tidsressurs til HVO og vara HVOs arbeid, hvor blant annet oppgaver som kurs og opplæring, faste møter, vernerunder og TAMU-deltakelse inngår.

## Sentraladministrasjonen

Strukturen for verneombudene i sentraladministrasjonene er ikke endelig vedtatt. Divisjon samferdsel har ansatte spredt rundt i hele fylket. Ellers er Sentraladministrasjonen i hovedsak fordelt i Tromsø og i Vadsø.

De ulike lokasjonene stiller økt krav til koordinering. I tillegg vil konsekvenser av sammenslåingen kunne kreve noe mer av verneombudene i en god periode fremover (møtevirksomhet, opplæring, risikovurderinger, påse-rolle, etc.).

Som i tannhelse kan man generelt anta at verneombudene i sentraladministrasjonen har større fleksibilitet i forhold til tidspunkt for oppgaver enn i skolene. Dette muliggjør at verneombudenes arbeid i all hovedsak grad kan legges innenfor den ordinære arbeidstiden, slik kravet er i arbeidsmiljøloven.

Hovedverneombudet har imidlertid en større oppgave i forbindelse med sammenslåingen, og det rapporteres fra hovedverneombud i SA om en betydelig økning i ressursbruk de siste årene som følge av sammenslåingen.

Det anbefales et eget HVO for Samferdsel, særlig aktuelt dersom Samferdsel skal ha eget AMU, jamfør sak om «AMU for SA» i samme HAMU-møte.

Det bør beregnes en tidsressurs til HVO og vara sitt arbeid, hvor blant annet oppgaver som kurs og opplæring, faste møter, vernerunder og AMU-deltakelse inngår.