



STERK
FORTID

STOLT
FRAMTID



Verdal kommune
verdal.kommune.no

Vernetjenesten

- Består av
 - Verneombud på arbeidsplassene (46 verneområder)
 - Hovedverneombud med 50 % frikjøp (vara 5 %)
 - Arbeidsmiljøutvalget
- Støtteroller: Personal- og HMS- avdelingen, bedriftshelsetjenesten, Nav arbeidslivssenter

Oppgaver hovedverneombud

- veilede og bistå verneombudene
 - samordne verneombudenes virksomhet
 - vurdere og behandle saker som gjelder flere verneområder
 - medlem i arbeidsmiljøutvalget
-
- i vår kommune også medlem i varslingssekretariatet



Oppgaver verneombud

- delta aktivt i HMS-arbeidet
- foreta vernerunder med jevne mellomrom
- bidra med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor eget verneområde
- tas med på råd ved etablering, utøvelse og vedlikehold av det systematiske HMS-arbeidet
- delta i utvikling av internkontrollsystemet på HMS-området
- følge med at nødvendig opplæring blir gitt, at nødvendig verneutstyr finnes, at arbeidet er tilrettelagt, at arbeidsprosesser er forsvarlige
- deltakelse i tilsyn fra myndighetene

Valg

- Valg av hovedverneombud foregår hos oss gjennom utpeking (største fagforening).
 - Valg av vara ble gjort i AMU
- Valg av verneombud skjer på arbeidsplassene
 - Vi har ikke praksis for valg av vara for verneombudet
- Valg av arbeidsgiverrepresentanter foregår gjennom utpeking



Samarbeid med fagforeningene

- Vi har vel 20 fagforeninger i vår kommune, ikke alle har tillitsvalgt
- Noen har hovedtillitsvalgt
- Noen har frikjøp, andre har det ikke, men alle skal ha avsatt nødvendig tid for vervet (frikjøp styres av medlemsantall, omstillingsbehov m.m.)
- Alle fagforeninger har rett på informasjon
- Drøftinger gjennomføres i tråd med avtaleverket, og med den/ de organisasjon(er) og på det nivå som er riktig i den enkelte sak
- Etablering av samarbeidsarenaer skal følge org. strukturen

Forts samarbeid

- Det utvidete partssamarbeidet består av leder, verneombud og tillitsvalgte
- Det utvidete partssamarbeidet reguleres av arbeidsmiljøloven og hovedavtalen primært, men også hovedtariffavtalen.
- I det utvidete partssamarbeidet tas det opp saker som berører den daglige drift og utvikling av arbeidsplassen

Forts. samarbeid

- Vi har utvidet partssamarbeid på avdelingsnivå, på virksomhetsnivå og på kommunedirektørnivå
 - Det er en forventning om jevnlige (månedlige) møter, og det er fast sakliste.
- Vi har partssammensatt utvalg (Admu) med de største fagorganisasjonene og politikere fra formannskap, med månedlige møter
- Kommunedirektøren innfører ukentlige informasjons-/dialogmøter fra og med medio august.

Saker og oppfølging av saker

AMU

- Alle ansatte kan melde inn saker, men det er også faste saker (skader gjennomgås på hvert møte)
- Egen sakliste utvikles i en arbeidsgruppe under Amu, og sendes ut primært en uke før møtene

Admu

- Faste orienteringer om fravær/ nærvær og heltid/ deltid
- Behandling av reglement og arbeidsgiverpolitiske dokument
- Ulike reglement

Saker følges opp gjennom at det informeres i ulike kanaler, og at det informeres i styringslinjen

Prosedyre med sakliste etablert

Møtereferat – Utvidet partssamarbeid			
Virksomhet/Avdeling:			
Dato, Sted:			
Deltakere:			
Tema	Referat	Ansvarlig	Frist
Oppfølging av forrigemøte	<i>Hjelpetekst: Videreføring av åpne oppgaver, saker som er til videre oppfølging.</i>		
Helse, miljø og sikkerhet	1. Status fremdrift på tiltak i HMS-planen: 2. Status sykefravær, vurdering av nye tiltak eller forbedringer: 3. Status avvik HMS, vurdering av nye tiltak eller forbedringer: 4. Status psykososialt arbeidsmiljø, vurdering av nye tiltak eller forbedringer:		
Andre faste saker	1. Status øvrige registrerte avvik (Brukere, Tjenester og GDPR) og vurdering av evt. tiltak eller forbedringer: 2. Status økonomi og vurdering av endringer: 3. Status forbedringsmeldinger:		
Øvrige saker	<i>Hjelpetekst: Saker som ønskes tatt opp av tillitsvalgt, verneombud eller leder.</i>		
Saker til videre oppfølging	<i>Hjelpetekst: Saker som skal løftes opp til drøfting mellom tillitsvalgt og leder, saker det er behov for å løfte på virksomhets- eller kommunenivå. Saker med behov for involvering av alle ansatte og evt. hvordan.</i>		



Et mål om kontinuerlig forbedring, lærende organisasjon

- Vi har strukturer og utvikler en kultur for å melde, for å lære av avvik og for å justere praksis.
 - Arenaer for samarbeid og medvirkning skal bringe oss fremover
 - Innovasjonsprisen
- Alle gjør feil, det er lov å gjøre feil, men en skal lære av feil og unngå at samme feil oppstår flere ganger

Gode strukturer og en kultur for medvirkning og medbestemmelse

- Arbeidsplassene skal legge til rette for medvirkning
 - Den enkeltes stemme skal bli hørt i prosesser
- Arbeidsplassene skal legge til rette for medbestemmelse
 - Beslutninger i «sluttenden» av prosesser tas hovedsakelig i et samarbeid mellom ansattes representanter, verneombudet og leder
- Arbeidsgivers styringsrett og styringsplikt, og arbeidstakers lydighetsplikt og lojalitetsplikt

Andre saker som er relevant for KU

- Flere tilsyn viser at vi ikke lykkes godt nok i det systematiske HMS- arbeidet (kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak)
 - Det er behov for å løfte kompetansen både hos ledere og verneombud, og det skal gjennomføres egen opplæring på begge disse gruppene
- I tillegg legger vi nå opp til besøk ut i enhetene, og der vi vil være mer nysgjerrige på hvordan de gjennomfører det systematiske HMS- arbeidet
- Det er faste strukturer med ledelsens gjennomgang av HMS-området (årlig) på kommunedirektørnivå
- Det rapporteres årlig status på internkontrollen til kommunestyret
- Vi evaluerer partssamarbeidet jevnlig, og skal gjennomføre felles opplæring ila 2024
- Les rapporten fra Agenda Kaupang, utredning av helse og velferd