

VERNEOMBUDET OG ARBEIDSMILJØUTVALGET

Peter Alexander Hansen
Koordinerende hovedverneombud
I Statoil Utvikling og Produksjon Norge (UPN)



Arbeidsmiljøloven

- [Arbeidsmiljøloven](#) er helt vesentlig og grunnleggende.
- [Forskrift](#) om organisering, ledelse og medvirkning.

Verneombudet

Verneombudet er grunnlaget for alt godt HMS arbeid

[§ 2-2. Verneombudets oppgaver og medvirkning](#)

Verneombudet skal virke for arbeidsmiljølovens målsettinger og ellers utføre sine oppgaver etter arbeidsmiljølovens § 6-2 og forskriften §12-11 verneombudets oppgaver.

Verneombudet har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte.

[Arbeidsmiljøloven § 6-3](#) retten til å stanse farlig arbeid.

I virksomhet som ikke har etablert arbeidsmiljøutvalg: skal verneombudet også avgi uttalelse om saker som nevnt i arbeidsmiljøloven §7.2

«Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver»

Arbeidsmiljøutvalget

Virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert.

Prinsippet er at det alltid skal sitte en representant fra den øverste ledelsen i AMU.

Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det.

Der arbeidsforholdene tilsier det, kan tilsynsmyndigheten bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere.

Arbeidsmiljøutvalgets ulike roller

- AMU som beslutningsorgan
- AMU som rådgiver
- AMU som styringsorgan
- AMU som koordinator
- AMU som samarbeidsutvalg

Arbeidsmiljøutvalgets arbeidoppgaver

AMU er samarbeidsorganet som skal legge de grunnleggende premissene for arbeidsmiljøarbeidet.

Utvalget har som hovedoppgave å virke for et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø. Det betyr blant annet å overvåke utviklingen i virksomheten.

Påse og bidra til en trygg og helsefremmende arbeidssituasjon for den enkelte.

AMU skal bidra til å virkeliggjøre målet om et inkluderende arbeidsliv. AMU skal lage rammene for kartlegging og utvikling, initiere og koordinere prosjekter samt bidra med å tegne hovedlinjene for HMS systemet i virksomheten.

AMU må trekke et klart skille mellom de strategiske avveiningene og beslutningene på den ene siden og det mer operasjonelle miljøarbeidet på den andre.

De konkrete oppgavene og aktivitetene må utføres av arbeidstakerne, linjelederne, verneombud, bedrifthelsetjeneste.

Utviklingen av AMU som et overordnet organ avhenger i stor grad av hvordan utvalget og dets eiere greier å få frem dette skillet. (*worst case «stratofærisk»*)

Arbeidsmiljøutvalgets arbeidsform

Arbeidsmiljøutvalgets sammensetting og arbeidsform er grunnleggende for suksess.

- Hvilken opplæring har vi/får vi
- Hvordan samhandler vi på arbeidstakersiden
- Hvordan forbereder vi oss

En utfordring er politiske og eller prinsipielle uenigheter, det er her vi må ballansere for forsøke å være mest mulig omforent og spesielt på arbeidstakersiden.

Arbeidsgiversiden er som oftest og uten unntak enig med den *øverste* leder uansett sak.

Her har vi et forbedringspotensiale hvor skikkelig opplæring må til.

Arbeid i verneombudstjenesten og i arbeidsmiljøutvalg tar tid.

Faktum

Det er ingen vei utenom å velge og våge å satse på verneombudstjenesten, sette den i stand til å gjøre en skikkelig jobb, og over tid få rett i at det er den beste investeringen en virksomhet kan gjøre.

Det er vi som må være «motorene» og bidragsyterne for å få dette til.

Styringsretten

Styringsretten er sterkt begrenset av lov, forskrift og inngåtte bindende avtaler.

Hvordan har petroleumsvirksomheten løst dette?

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er grunnleggende
- Etablere AMU struktur
- Inndeling av verneområder
- Få på plass verneombudene
- Skolere og videreutvikle
- Skape gode relasjoner og samarbeide med både arbeidsgiverrepresentanter og myndigheter
- Hovedverneombud er en viktig funksjon med «pondus»!
- Etterleve lov og forskrift på din arbeidsplass.
- Fagforeningenes HMS talspersoner

Eksempel: Verneombudstjenestens arbeid og kompetansekrav

- AMU struktur
- AMU
- Handlingsplan - Tiltaksplan

- Arbeidsprosesskrav

- Etablere god kultur



Eksempel på innhold i et arbeidsprosesskrav – styrende dokumentasjon

- **FORMÅL, MÅLGRUPPE OG HJEMMEL**
- **ARBEIDSMILJØUTVALG INNDELING AV VERNEOMRÅDER**
- INNDELING AV ARBEIDSPLASSEN I VERNEOMRÅDER
- INNDELING I VERNEOMRÅDER PÅ KONTORSTEDER INNDELING I VERNEOMRÅDER PÅ LANDANLEGGENE
- INNDELING AV VERNEOMRÅDER PÅ BASENE
- INNDELING AV VERNEOMRÅDER PÅ SOKKELEN (UPN)
- RETNINGSLINJER FOR VERNEOMRÅDER FOR ARBEIDSTAKERE I EN
- ORGANISASJONSENHET MED ANSATTE SOM ARBEIDER PÅ FLERE INNRETNINGER
- AKTIVITETSSTYRTE VERNEOMRÅDER/VERNEOMBUD
- PROSJEKT HVO
- HVO UPN PÅ RE-NIVÅ
- **VALG**
- UTPEKNINGSRETT **SAMARBEIDSPRINSIPPER** GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER
- SAMARBEID MED LEVERANDØRERS VERNEOMBUDSTJENESTE
- SAMARBEID VERNEOMBUDSTJENESTE OG LINJELEDELSE
- **VERNEOMBUDSTJENESTENS ROLLE OG OPPGAVER** - ROLLE OG OPPGAVER FOR VERNEOMBUD - ROLLE OG OPPGAVER FOR HOVEDVERNEOMBUD GENERELT .
- ROLLE OG OPPGAVER FOR KOORDINERENDE HOVEDVERNEOMBUD UPN
- **LINJENS ANSVAR**
- **OPPLÆRINGSNORM FOR VERNEOMBUDSTJENESTEN OG AMU-MEDLEMMER**
- RELEVANTE LOVER OG FORSKRIFTER - OPPLÆRINGSNORM FOR VERNEOMBUD OG MEDLEMMER AV ARBEIDSMILJØUTVALG (AMU) *PÅBYGNING/FAGLIG FORDYPNING**. - *TILBUD; ANDRE SPESIALKURS, DELTAKELSE PÅ FAGSEMINARER OG KONFERANSER SOM IKKE ER LISTET I TRAPPEN SKAL AVTALES INDIVIDUELT FOR HVO MED WBS ANSVARLIG OG FOR VO GODKJENNES AV LINJELEDER*
- **TILLEGGSINFORMASJON**
- DEFINISJONER OG FORKORTELSER - ENDRINGER FRA FORRIGE VERSJON - REFERANSER
- **APP A ANBEFALTE MØTEPLASSER**
- **APP B FORSLAG TIL SAKSGANG I VERNEOMBUDSSAKER**
- **APP C SKJEMA FOR DOKUMENTASJON AV SAKSBEHANDLING I VERNEOMBUDSTJENESTEN**
- **APP D SKJEMA FOR VERNERUNDER/HMS-INSPEKSJON (LINK TIL EXCEL-FIL AV AKSJONSLISTEN)**
- **DENNE STYRENDE DOKUMENTASJONEN ER GYLDIG FOR.....**