

Årsmelding 2022

Bedriftshelsetjenesten kommunalt oppgavefelleskap

Kommune BHT

Deltakerkommuner
Tysvær, Karmøy og Haugesund kommune

"Bedriftshelsetjenesten- Arbeidsmedisinsk rådgivning med fokus på forebygging"



Kommune BHT



Innhold

Årsmelding 2022	1
Bedriftshelsetjenesten kommunalt oppgavefelleskap	1
Kommune BHT	1
Innledning	3
Virksomhetenes måloppnåelse.....	4
Muligheter og utfordringer	6
Økonomi.....	7
Etikk og internkontroll	7
Erfaringer fra 2022 og anbefalinger videre for 2023	9



Kommune BHT



Innledning

Kommune BHT ble konstituert 28.4.2021 som et oppgavefellesskap om bedriftshelsetjenester mellom Haugesund, Karmøy og Tysvær kommune. Bakgrunnen for samarbeidet var ett ønske om å få en felles intern bedriftshelsetjeneste med opphav i Karmøy kommune sin egen interne bedriftshelsetjeneste ordning. Med tilførte ressurser fra de to andre kommunene skulle tjenesten utvides med mer kompetanse og årsverk for å styrke kvaliteten på tjenestene.

Formålet med oppgavefellesskapet er å drifte og utvikle BHT-tjenester i de tre kommunene. Ved å dele kompetanse og erfaringer innen arbeidsmiljøarbeid i offentlig sektor, er målet å sikre helsefremmende arbeidsplasser som vil bidra til å utvikle gode kommunale tjenester til innbyggerne i de tre kommunene.

Kommune BHT skal være en fagkyndig og rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomhetene.

Ifølge Arbeidsmiljøloven skal BHT ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål og skal ikke være underlagt arbeidsgivers instruksjonsmyndighet i faglige spørsmål. Dette innebærer at informasjon, forslag og råd fra BHT skal være basert på faglige vurderinger.

Helsepersonell i BHT har taushetsplikt og journalplikt i henhold til Lov om helsepersonell. BHT har i løpet av 2022 bistått arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud.



Kommune BHT



Virksomhetenes måloppnåelse

Året 2022 har vært et år der fokus har vært på å videreutvikle arbeidet med å etablere gode HMS arbeidsprosesser, arenaer for samarbeid og kommunikasjon mellom involverte aktører.

Virksomhetenes mål:

«Kommune BHT skal være en ressurs i arbeidet med å sikre sunne og trygge arbeidsforhold»

Kommune BHT har som mål å bistå arbeidsgiver i forhold til kravene til bruk av bedriftshelsetjeneste som er beskrevet i § 13 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning». BHT rådgivning skal gi kunnskap om hvordan man i praksis unngår at helseplager oppstår med bakgrunn i arbeidet.

Kommune BHT bistår henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Delmål

1. Etablere gode HMS arbeidsprosesser - utvikling av systemer for HMS internkontroll

For å sikre sunne og trygge arbeidsforhold har Kommune BHT i løpet av 2022 bistått arbeidsgiver med å videreføre arbeidet som startet i 2021 med Grovkartlegging av arbeidsmiljøfaktorer. Alle HMS gruppene i de tre kommunene valgte i 2021 to arbeidsmiljøfaktorer som de skulle jobbe målrettet med å få ned risikoen innenfor. HMS gruppene har fått innkalling til to kurs rettet mot de arbeidsmiljøfaktorene de valgte ut. Kursene fikk navnet «Kurs i utvalgte arbeidsmiljøfaktorer- navnet på den aktuelle arbeidsmiljøfaktoren».

BHT har holdt kurs i utvalgte arbeidsmiljøfaktorer der BHT bistod med risikovurdering av den utvalgte faktoren, forslag om kunnskapsbaserte tiltak og der arbeidsplassene utarbeidet HMS handlingsplan. Dette sikret at HMS gruppene ivaretar myndighetskrav innenfor den utvalgte arbeidsmiljøfaktoren. Arbeidsplassene har i en videreføring av dette arbeidet iverksatt tiltak på egen arbeidsplass for å jobbe med å redusere kartlagt risiko. Det er den enkelte arbeidsplass som er ansvarlig for å iverksette tiltak basert på rådgivning fra Kommune BHT. Målrettet rådgivning styrker kvaliteten i HMS arbeidet.

Ny grovkartlegging i 2023 har som mål å vise redusert risiko på den enkelte arbeidsplass. Den enkelte HMS/ arbeidsmiljø gruppe har dokumentert det systematiske HMS arbeidet.

Kommune BHT har levert flere kompetanse hevende aktiviteter i løpet av 2022.

Se vedlegg 1. Oppsummert gjennomførte aktiviteter 2022

Resultater

- Alle tre kommunene har videreutviklet systemer i egne kvalitetssystem der HMS dokumentasjon ligger lagret på den enkelte virksomhet. Dette sikrer dokumentert oversikt av HMS risikobilde (kartlegging, risikovurdering og handlingsplaner) på hver enkelt arbeidsplass (i tråd med Internkontrollforskriften §5). Haugesund og Tysvær kommune har innført Compilo som nytt kvalitetssystem i 2022. Alle tre kommunene benytter Compilo.
- Øverste ledelse og AMU har muligheten til å hente frem dokumentasjon og ha oversikt over status og endringer i HMS risikobilde.



Kommune BHT



- Dokumentasjonen følger den enkelte arbeidsplass slik at historikk sikres.

2. Videreutvikle arenaer for samarbeid og kommunikasjon mellom involverte aktører.

Kommune BHT har fortsatt å utvikle samarbeidsarenaene for å sikre utvikling og videreføring av kommunikasjonen mellom de involverte aktørene:

Styremøter:

Det har blitt avholdt månedlige styremøter der personalsjefene sammen med daglig leder deltar. Målsetting med møtene har blant annet vært å få en samstemthet rundt prioriteringer og strategi. Årshjul for styrets aktiviteter har blitt utarbeidet. Faste tema har vært status på økonomi og aktuelle interkommunale utfordringer og behov.

Interkommunale samarbeidsmøter:

Kommune BHT har sammen med kontaktpersoner i de tre kommunene samt hovedverneombudene gjennomført kvartalsvise samarbeids møter. Målet med samarbeidsmøtene har vært å dele på gode erfaringer fra HMS arbeid, samt samkjøre behov og forventninger mellom de tre kommunene.

Kommunalt samarbeidsmøte med den enkelte kommune

Daglig leder sammen med en ansatt fra Kommune BHT gjennomført månedlige samarbeidsmøter med kontaktperson i hver kommune og hovedverneombudet. Status for pågående bestillinger og prioriteringer har vært agenda på disse møtene.

For mer informasjon om aktiviteter inn mot den enkelte kommune, se egne vedlegg

- Vedlegg 2: Årsrapport Karmøy kommune
- Vedlegg 3: Årsrapport Tysvær kommune
- Vedlegg 4: Årsrapport Haugesund kommune.



Muligheter og utfordringer

Muligheter:

Henvendelser fra aktører som ønsker å bli deltakere i oppgavefelleskapet

- BHT har iløpet av 2022 fått to henvendelser med formell forespørsel om å delta i oppgavefelleskapet for bedriftshelsetjenester (Vindafjord kommune og Haugaland brann og redning IKS). Daglig leder har sammen med de ansatte risikovurdert hvilke muligheter som finnes for å ta inn nye deltakere. Konklusjonen er at BHT på det nåværende tidspunktet ikke er robust nok til å kunne ta inn en nye deltakere. Styret i Kommune BHT ser i utgangspunktet positivt på å ta inn flere deltakere i samarbeidet, men ser at det fremdeles er behov for å sikre dagens drift før det vil være formålstjenlig å utvide deltakerantallet. Dette gjelder både for dagens deltakere og eventuelle nye.

Interkommunale bransjesamlinger – erfarings- og kompetanse deling mellom kommunene.

- For å sikre at HMS kompetanse blir delt mellom kommunene i større grad, har BHT i de nye toårige samarbeidsplanene med de enkelte kommunene forslått bransjesamlinger. Ved å samle bransjene, vil HMS kompetansen i større grad spisses. BHT er fasilitator for samlingene, og vil kontakte ledelsen på tvers i de ulike kommunene iløpet av høsten 2023.

Utfordringer:

Implementering og evaluering av planlagte tiltak.

- BHT er en rådgivende instans i HMS arbeidet. Implementering og evaluering av tiltak er den enkelte arbeidsplass ansvar.

Årsverk og kompetanseprofil

Stillings størrelse	Stilling	Årsverk pr 1.1.2022	Årsverk pr 31.12.2022	Planlagte årsverk 2023	Kommentar
100 %	Leder	1	1	1	
90 %	Bedriftssykepleier	0,8	0,8	0,9	10% permisjon 2022
100 %	Bedriftsfysioterapeut 1	1	1	1	2 mnd. permisjon 2022
100 %	Bedriftsfysioterapeut 2	1	1	1	Fødselspermisjon april- des 2022
50%	Bedriftslege	0,4	0,4	0,5	10 % permisjon
50%	Bedriftsjordmor	0,5	0,5	0,5	
50%	Yrkeshygieniker/ HMS ingeniør	0,5	0	0	Oppsigelse des. 2022
	SUM	5,2	4,7	4,9	



Bemanningssituasjonen

Bemanningen var fulltallig ved oppstart i 2022, men har i perioder av året vært preget av ulike permisjoner. En ansatt avsluttet sitt arbeidsforhold i desember -22. Dette har ført til at Kommune BHT har periodevis driftet med en bemanning på 3,2 og 4,2 årsverk.

Dette har krevd mye av de ansatte og det har i perioder vært ventelister.

Opplæring og kompetanseutvikling for Kommune BHTs ansatte

Relevant kompetanseutvikling for 2022 har vært kurs i regi av:

- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Bransjeforeningen for bedriftshelsetjeneste
- Internopplæring på faste fagmøter og fagdager.

Økonomi

Lønnsutgifter utgjør over 90 % av utgifter for Kommune BHT. I budsjettet for 2022 ble det ikke gjort noen pris og/eller lønnsvekstjustering fra 2021. Høy pris og lønnsvekst siden oppstart kompenserer med økning i tilskudd på 9,4 % fra alle tre kommunene i 2023. Regnskapet for 2022 viser et overforbruk som dekkes inn av disposisjonsfondet. Avviket skyldes feil prognose i lønnsutgifter og utgifter knyttet til investeringer i nødvendig medisinsk utstyr.

Etikk og internkontroll

De ansatte i Kommune BHT har Karmøy kommune som arbeidsgiver og følger derfor Karmøy kommunes sine etiske retningslinjer.

Informasjonssikkerhet og GDPR

Kommune BHT følger Karmøy kommunes reglement for informasjonssikkerhet og GDPR.

Avviks og kvalitetssystem

Kommune BHT benytter Compilo som kvalitetssystem der styringsdokumenter og avvik blir registrert og håndtert.

Kjønnslikestilling

Kommune BHT følger Karmøy kommune sine retningslinjer iht. til å ivareta likestilling og unngå diskriminering (jf. Årsberetning Karmøy kommune 2021). De ansatte er kvinner.

Deltidsproblematikk

Det opprinnelige budsjettet har lagt restriksjoner på hvor store stillingsstørrelser man har kunnet bemanne med. Bedriftsjordmor, yrkeshygieniker og bedriftslege er i dag besatt i 50 % stillingshjemler. Det vil styrke utsiktene til å beholde kompetanse i Kommune BHT dersom man på sikt ser for seg å øke de tre 50 % stillingene til større stillingshjemlene til heltidsstillinger på sikt. Kompetansen som er innhentet er av god kvalitet, og har gitt større lønnsutgifter enn planlagt.



Kommune BHT



Sykefravær ansatte Kommune BHT

For 2022 er det totale sykefraværet på 4,1 %.



Kommune BHT



Erfaringer fra 2022 og anbefalinger videre for 2023

Erfaringer fra 2022

Åpning etter pandemien våren 2022 har preget sykefraværet hele året. Etter at strenge smitteverntiltak ble fjernet, ble det som forventet en økning i sykefravær. Flere arbeidstakere har i pandemiårene opplevd en økt arbeidsbelastning på egen arbeidsplass, noe som også kan ha hatt en innvirkning på det høye sykefraværet.

Alle deltakerkommunene har iløpet av 2022 implementert Dialogmøte 0 som er en arena mellom leder og ansatt for å vurdere muligheter for å forebygge sykefravær.

Anbefalinger for 2023

Individ oppfølging

Økt kompetanseheving hos ledere for bruk av Dialogmøte 0 vil sette organisasjonene i større stand til å ha fokus på viktigheten av god ledelse i arbeidet med forebygging av sykefravær.

Systematisk HMS arbeid.

BHT råder arbeidsgiver til å i større grad etterspørre iverksettelsen og effekten av HMS tiltakene arbeidsplassene iverksetter. Dette er et viktig ledd for å lykkes med det systematiske HMS arbeidet som arbeidsgiver har ansvar for å følge opp.

Daglig leder

Janne Robertsen

Bedriftshelsetjenesten kommunalt oppgavefelleskap

Vedlegg til årsmelding:

Vedlegg 1. Oppsummert gjennomførte aktiviteter 2022

Vedlegg 2: Årsrapport Karmøy kommune

Vedlegg 3: Årsrapport Tysvær kommune

Vedlegg 4: Årsrapport Haugesund kommune.

Årsmelding 2022