



Kommune BHT



Sak 4-22 Ordinært møte i representantskapet

Årsmelding 2021

Bedriftshelsetjenesten kommunalt oppgavefelleskap

Kommune BHT

**Deltakerkommuner
Tysvær, Karmøy og Haugesund kommune**

"Bedriftshelsetjenesten- Arbeidsmedisinsk rådgivning med fokus på forebygging"



Kommune BHT



Innhold

Årsmelding 2021 Kommune BHT	1
Innledning	3
Virksomhetenes måloppnåelse.....	4
Virksomhetenes mål:	4
Delmål	4
1. Etablere gode HMS arbeidsprosesser - utvikling av systemer for HMS internkontroll	4
2. Etablere arenaer for samarbeid og kommunikasjon mellom involverte aktører.	5
Muligheter og utfordringer	6
Årsverk og kompetanseprofil.....	6
Økonomi.....	7
Etikk og internkontroll	7
Informasjonssikkerhet og GDPR	7
Kvalitetssystem og avvik	7
Kjønnslikestilling, deltidsproblematikk og sykefravær	7
Erfaringer fra 2021 og anbefalinger videre for 2022	8



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 2021 bistått arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud.

Året 2021 har vært et år som har vært preget av Covid- 19 pandemien. Flere av de planlagte aktivitetene har endret seg underveis, og nye måter å organisere og utføre arbeidet på har vært et gjennomgående behov ved flere av henvendelsene som BHT har mottatt. Den største endringen har vært å gjennomføre og utvikle kurs digitalt. Dette har vært ressurskrevende, vi ser at året 2021 har gitt oss flere muligheter og plattformer til kursvirksomhet, både gjennom Teams og ved å benytte KS læring som en læringsplattform.



Kommune BHT



Virksomhetenes måloppnåelse

Året 2021 har vært et oppstartsår der fokus har vært på å etablere gode HMS arbeidsprosesser, arenaer for samarbeid og kommunikasjon mellom involverte aktører i tillegg til å rekruttere og ansette riktig kompetanse.

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 iløpet av 2021 bistått arbeidsgiver med å kartlegge risiko i arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass. Alle HMS/ arbeidsmiljøgruppene har fått tilbud om å delta på kurset «Grovkartlegging av arbeidsmiljøfaktorer».

Med bakgrunn i grovkartleggingen har HMS/ arbeidsmiljøgruppene valgt ut to arbeidsmiljøfaktorer med høy risiko som man skal jobbe systematisk med å redusere risiko for i løpet av 2022 .

Kommune BHT bistår som rådgivere med å foreslå kunnskapsbaserte tiltak, som på sikt har som mål å redusere HMS risiko. Den enkelte arbeidsplass er ansvarlig for å iverksette tiltak basert på rådgivning fra Kommune BHT. Måltrettet rådgivning vil styrke 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 2021. Se vedlegg 1-4.

Resultater

- Alle tre kommunene har fått etablert 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).
- Øverste ledelse og AMU har muligheten til å hente frem dokumentasjon og ha oversikt over status og endringer i HMS risikobilde.
- Dokumentasjonen følger den enkelte arbeidsplass slik at historikk sikres.



Kommune BHT



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

Kommune BHT har etablert flere arenaer for samarbeid for å sikre god kommunikasjon mellom de involverte aktørene:

Styremøter:

Det har blitt avholdt styremøter hver 14 dag der personalsjefene sammen med daglig leder deltar. Målsetting med møtene har blant annet vært å få en samstemthet rundt prioriteringer og strategi. 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 månedlige møter. Målet med samarbeidsmøtene har vært å dele på gode erfaringer fra HMS arbeid, samt samkjøre behov og forventninger mellom de tre kommunene.

Gode tiltak og erfaringer i arbeidsmiljøarbeidet som kommunene har delt seg imellom:

- Rutiner for oppfølging av gravide
- Rutiner for oppfølging av ansatte med rus- og spill problematikk.
- Rutiner for forebygging av muskel og skjelett plager i barnehagene
- Rutiner for forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler i skolen.
- Rutiner for forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler i helsesektoren.
- Deling av erfaringer mellom hovedverneombudene i kommunene.

Kommunalt samarbeidsmøte med den enkelte kommune

Daglig leder sammen med en ansatt fra Kommune BHT har 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 6: Årsrapport Karmøy kommune
- Vedlegg 7: Årsrapport Tysvær kommune
- Vedlegg 8: Årsrapport Haugesund kommune.
- Vedlegg 9: Gjennomførte aktiviteter 2021- oppsummert

Muligheter og utfordringer

- **Kompetanseløft innen digitalisering**

Alle arbeidsplasser har fått økt sin teknologiske kompetanse på å jobbe med HMS arbeid digitalt. Dette har gitt større muligheter for Kommune BHT til å nå ut til alle arbeidsplassene uten å måtte miste kostbar arbeidstid i reisetid. Det er lettere å komme i kontakt med ledere og ansatte både gjennom kurs og oppfølgingsarbeid.

- **Bemanningssituasjonen**

Planlagt bemanningsøkning har ikke gått som først planlagt, samtidig som en ansatt har avsluttet sitt arbeidsforhold i løpet av 2021. Dette har ført til at Kommune BHT i har periodevis driftet med samme grunnbemanning som i starten av året. Dette har krevd mye av de ansatte og det har i perioder vært ventelister. *Utfordringer:*

Rekrutteringsprosessen har bydd på utfordringer, og den planlagte bemanningen har ikke vært fulltallig før 03.01.2022.

Årsverk og kompetanseprofil

Stillings størrelse	Stilling	Årsverk pr 1.1.2021	Årsverk pr 31.12.2021	Planlagte årsverk 2022	Kommentar
100 %	Leder	1	1	1	
90 %	Bedriftssykepleier	0,8	0,8	0,9	10% permisjon
100 %	Bedriftsfysioterapeut	1	0	1	Permisjon 2 mnd.
100 %	Bedriftsfysioterapeut	0	1	1	Fødselspermisjon april- des
50%	Bedriftslege	0,3	0,4	0,5	20% permisjon
50%	Bedriftsjordmor	0	0,5	0,5	Økt stilling pga. andre permisjoner
50%	Yrkeshygieniker/ HMS ingeniør	0	0,5	0,5	
	SUM	3,2	4,2	5,4	

Nyansatt bedriftsfysioterapeut 100 % stilling oppstart 3.1.2022.



Kommune BHT



Opplæring og kompetanseutvikling for Kommune BHTs ansatte

Pandemien har lagt restriksjoner på planlagte kurs og opplæring for ansatte.

Relevant kompetanseutvikling for 2022 innebærer kurs i regi av

- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Bransjeforeningen for bedriftshelsetjeneste
- Forflytningsinstruktør kompetanse
- Arbeidsmiljøkonferanse på Vestlandet i regi av avdeling Arbeids- og miljømedisin, Universitetet i Bergen (UiB).
- Kurs i motiverende intervju teknikk og kognitiv terapi.

Økonomi

Samarbeidsavtalen om felles bedriftshelsetjenester ble signert 1.1.2021, men ble først vedtatt av representantskapet den 28.4.2021. Det ble ikke lyst ut stillinger før i etterkant av representantskapsmøtet, og dette har ført til at ansettelser av personell ikke var fulltallig før i slutten av desember. Dette har ført til at Kommune BHT sitter med et økonomisk overskudd, basert på ubesatte tiltenkte stillinger. Overskuddet er plassert i et disposisjonsfond.

De økonomiske hoved utgiftene til Kommune BHT er lønnsutgifter, samt for 2021 investering i nytt medisinsk utstyr og kontorfasiliteter.

Se eget vedlegg sak «Sak 5-22 Regnskap og revisjonsberetning» og « Sak 6. Budsjett»

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, deltidsproblematikk og sykefravær

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



Kommune BHT



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.

Sykefravær ansatte Kommune BHT

- For 2021 er det totale sykefraværet på 0,74 %

Erfaringer fra 2021 og anbefalinger videre for 2022

Pandemien har preget 2021. Flere av de ansatte har måttet omstille seg til å jobbe med andre metoder og annen type organisering enn man har vært kjent med tidligere. Mange arbeidsplasser har opplevd utfordringer med bakgrunn i sentrale smitteverntiltak som har satt begrensninger på den sosiale kontakten mellom ledere, ansatte og brukere av kommunale tjenester. Dette er en faktor som påvirker helsen og arbeidsmiljøet til ansatte.

Reduksjon i sykefravær hos deltakerkommunene

Sykefraværstatistikken viser en tilnærmet lik grad av fravær som i 2020, som også var et år preget av Covid pandemien. Samfunnet er nå i en noe endret situasjon med tanke på at flere er vaksinert og det kan se ut som at symptomene på den nye virus varianten gir mildere symptomer.

Flere vil ha behov for å komme tilbake til en mer normal arbeidshverdag. Kommune BHT anbefaler å ha fokus på fysisk aktivitet for 2022. Flere i befolkningen har under pandemiårene opplevd en reduksjon i sin fysiske aktivitet, noe som fremmer dårlig helse og kan gi økt risiko for sykefravær.

Over halvparten av alt sykefravær representerer diagnoser innen muskel- skjelett og lettere psykiske helseplager. Det ligger en stor helsegevinst i å motivere, fremme forslag og legge til rette for fysisk aktivitet for ansatte som står i fare for eller har helseplager i disse diagnosegruppene.

Redusere HMS risiko på arbeidsplassene – kurs i utvalgte arbeidsmiljøfaktorer

I løpet av våren 2022 vil alle arbeidsmiljøgrupper blir kalt inn til kurs i de to arbeidsmiljøfaktorene de valgte ut under grovkartleggingen 2021. Målet med kursene er å jobbe systematisk og målrettet i hele 2022 med å få ned relevant HMS risiko på egen arbeidsplass. Målet er at dette arbeidet blir synliggjort i den nye grovkartleggingen som gjennomføres i 2023.

Tettere oppfølging av utvalgte arbeidsplasser med høyt sykefravær.

Kommune BHT anbefaler at det velges ut to arbeidsplasser som følges tett opp av BHT i en 6 måneders periode. Tidligere erfaringer viser at oppfølgingen gir god effekt på reduksjon i sykefraværet. Den tette oppfølgingen består i at BHT gjennomgår:

- Arbeidsplassens systematiske HMS arbeid og avklarer behov for bistand fra BHT.
- Arbeidsplassens behov for individuell oppfølging av ansatte med fraværshistorikk.
I samarbeid med leder vurderes behov for arbeidsplassvurderinger.
- Rådgivning og støtte til ledere.

Daglig leder

Janne Robertsen

Bedriftshelsetjenesten kommunalt oppgavefelleskap

Årsmelding 2021