

# ÅS KOMMUNE

## MØTEINNKALLING

**Administrasjonsutvalget har møte i Ås rådhus, Lille sal**

**27.09.2007 kl. 16.00**

**Møtet er åpent for publikum i alle saker med mindre saken i flg lov er unntatt fra offentlighet. Saksdokumentene ligger til offentlig gjennomsyn på rådmannskontoret.**

### Saksliste:

- **INFORMASJON FRA RÅDMANNEN**

Utv.sak nr. 5/07

07/2061

**KRAVSPESIFIKASJON FOR BEDRIFTSHELSETJENESTEN**

<p>Ås, 19.09.07</p> <p><b>Johan Alnes</b> <b>Leder</b></p>	<p><b>Eventuelt forfall eller inhabilitet meldes til Vibeke Berggård,</b> tlf. 64 96 20 04 eller e-post: <a href="mailto:vibeke.berggard@as.kommune.no">vibeke.berggard@as.kommune.no</a> (Det sendes personlig svar på at slik e-post er mottatt, dersom svar ikke mottas innen rimelig tid før møtet må telefonbeskjed gis)</p> <p><b>Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.</b></p>
--	---

## **REFERATSAKER TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET 27.09.07**

### **Rundskriv fra Kommunenes Sentralforbund:**

1. B-rundskriv nr. 8/2007: Revisjon av sentrale avtaler for privatpraktiserende leger og fysioterapeuter for perioden 01.07.07 – 30.06.08. (ASA 4301 og ASA 4303)

### **Diverse:**

1. Tilsynsrapport – Hjemmetjenesten i Ås kommune.  
Arbeidstilsynets brev av 05.07.07, jf. 07/1638-1.
2. Melding om tilsyn – Hjemmetjenesten. Arbeidstilsynets kampanje ”Rett hjem”.  
Arbeidstilsynets brev av 04.05.07, jf. 06/2539-3.

**Utv.sak nr 5/07**

**KRAVSPESIFIKASJON FOR BEDRIFTSELSETJENESTEN**

Saksbehandler: Wenche Vedhugnes	Arkivnr: 442	Saknr.: 07/2061
<b>Utvalg</b>	<b>Utv.sak nr</b>	<b>Møtedato</b>
Arbeidsmiljøutvalget	8/07	18.09.2007
Administrasjonsutvalget	5/07	27.09.2007

**Arbeidsmiljøutvalgets innstilling 18.09.07:**

*(m. forbehold om godkjent protokoll)*

1. AFI's evalueringsrapport tas til orientering.
2. Administrasjonsutvalget drøfter og gir innspill til utarbeidelse av kravspesifikasjon for innhenting av tilbud om bedriftshelsetjeneste.
3. AMU's arbeidsutvalg gis fullmakt til å godkjenne kravspesifikasjonen før innhenting av tilbud.
4. Rådmannen gis fullmakt til å velge og inngå avtale om bedriftshelsetjeneste fra og med 01.01.2008, i samsvar med forutsetningene i innstillingens punkt 3.

**Arbeidsmiljøutvalgets behandling 18.09.07:**

Saken legges frem for administrasjonsutvalget for avgjørelse. Innstillingens pkt. 2 endres slik at "arbeidsmiljøutvalget" endres til "administrasjonsutvalget".

**Votering:** Rådmannens innstilling ble enstemmig tiltrådt.

**Rådmannens innstilling 12.09.07:**

Tilsvarende arbeidsmiljøutvalgets innstilling.

**Tidligere behandling:**

AMU drøftet AFI's evalueringsrapport 21.08.2007

Administrativ ad-hoc gruppe drøftet og ga innspill til kravspesifikasjon 05.09.2007

**Avgjørelsesmyndighet:**

Administrasjonsutvalget

**Behandlingsrekkefølge:**

Arbeidsmiljøutvalget

Administrasjonsutvalget

**Vedlegg som følger saken trykt:**

1. AFI's evalueringsrapport (**unntatt fra off.het**)
2. Forslag til ny kravspesifikasjon for bedriftshelsetjeneste

**Vedlegg som ligger i saksmappen:**

1. Gjeldende avtale med Follo BHT frem til 31.12.2007 (**unntatt fra off.het**)
2. Forskrift nr. 518 om verne- og helsepersonale (Arbeidstilsynet 1994). Denne definerer hvilke oppgaver og kvalifikasjoner verne- og helsepersonalet skal ha i virksomheter med særlig behov for tilsyn med arbeidsmiljøet.
3. Kopi av Arbeidstilsynets internettside som gir veiledning for bevisstgjøring av behov og utforming av kontrakt og er hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/c28862/artikkel/vis.html?tid=29454> samt VHP-sjekkliste på side: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=27890>

**Utskrift av saken sendes til:**

Hovedverneombudet  
Organisasjons- og personalavdelingen

**SAKSUTREDNING:**

**Fakta i saken:**

Ås kommune har kjøpt ekstern bedriftshelsetjeneste siden 01.01.2002. Før dette hadde Ås kommune egen HMS-avdeling som også ivaretok bedriftshelsetjenestefunksjonene.

Avtalen mellom Ås kommune og Follo BHT opphører per 31.12.2007. Ås kommune har hatt ekstern bistand fra Arbeidsforskningsinstituttet til å evaluere eksisterende bedriftshelsetjeneste. Målet med evalueringen i Ås kommunes bedriftshelsetjeneste var å kartlegge og beskrive hvordan dagens bedriftshelsetjeneste tilfredsstiller Ås kommunes kravspesifikasjon, kommunens behov for tjenesten i dag og få avklart behov for endringer av kravspesifikasjonen/avtalen.

AFI's evalueringsrapport er presentert og drøftet i AMU i august 2007. I tillegg til AMU deltok også representanter fra kvalitetskommunesamarbeidet under drøftingen. Det ble nedsatt en ad-hoc-gruppe bestående av AMU's arbeidsutvalg, leder Ingeborg Siggerud, rektor Knut Kr. Nielsen, Aase Skeie Holten og Wenche Vedhugnes fra organisasjons- og personalavdelingen.

Ås kommune er IA-bedrift, og har i dag et godt samarbeid med NAV. Arbeidsformen spesielt knyttet til attføringsarbeid er blitt vesentlig endret ved at det ikke lenger er så stor grad av meldinger om behov for BHT i etterkant av vernerundene. Det er kun registreringer som synliggjør behov knyttet til BHT-tjenester som innrapporteres. Melding om BHT-tjenester gjøres i dag i større grad ut fra oppstått behov i den enkelte enhet.

Som følge av dette må det utarbeides en ny kravspesifikasjon og innhentes nye tilbud om bedriftshelsetjeneste.

Krav til verne- og helsetjenesten fremgår av arbeidsmiljølovens § 3-3. Bedriftshelsetjeneste.  
Sitat:

*” (1) Arbeidsgiver plikter å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.*

*(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.*

*(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.*

*(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre. ”*

Forskrift nr. 518 om verne- og helsepersonale (Arbeidstilsynet 1994) definerer hvilke oppgaver og kvalifikasjoner verne- og helsepersonalet skal ha i virksomheter med særlig behov for tilsyn med arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynets internettside gir også veiledning for bevisstgjøring av behov og utforming av kontrakt.

#### **Vurdering med konklusjon og begrunnelse:**

På bakgrunn av evalueringsrapporten, flere års erfaring med ekstern bedriftshelsetjeneste og tilbakemeldinger/innspill fra AMU og Ad-hoc-gruppa anbefales det at følgende innarbeides i HMS-rutiner og/eller ny avtale med bedriftshelsetjenesten:

- Tjenesten skal omfatte alle ansatte og skal være innrettet mot et planmessig forebyggende HMS-arbeid, jfr utarbeidet kravspesifikasjon.
- HMS-arbeid er et lederansvar og tjenesten skal være rådgivende ifht ledere og arbeidstakere.
- Bedriftshelsetjenesten roller, oppgaver og hvilke tilbud de har må tydeliggjøres.
- Informasjon om bedriftshelsetjenesten
- Endre arbeidsform for å få innrapport enhetenes arbeidsmiljøutfordringer (behov). Denne danner grunnlag for årlig aktivitetsplan for bedriftshelsetjenesten
- Skriftlige BHT-rapporter må være mer utfyllende, være tydelig på vurderinger, forbedringsforslag/-tiltak.
- I tillegg må BHT gi rapportering av resultater/aktiviteter etter hver tertial, samt en årsrapportering.
- BHT må være en pådriver i det forebyggende arbeidet (faste møter mellom kommunen og BHT) og bidra med BHT-faglig kompetanse ifht arbeidsmiljøutfordringer.
- BHT må bistå ledere i forbindelse med oppfølging av medarbeiderundersøkelser.
- Bistå ved forebygge fravær, oppfølging av langtidssyke, de ofte syke. Der det er vanskelig å finne løsninger i samarbeid med fastlege.
- Stoff-kartotek
- Risikovurderinger – bidra med utvikling av enkle modeller for dette og bistå ved gjennomføring der det er behov for det.
- Bidra med tiltak for de som er friske/langtidsfriske

Følgende innspill er gitt ifht hva bedriftshelsetjenesten ikke trenger å befatte seg med:

- Ikke nødvendig med helsekontroller for
  - alle ansatte (det fås ved henvendelse til fastlegen)
  - senioransatte 57 +
- Ikke nødvendig med generell bistand ved 12 ukers sykemelding (selv om det er lovkrav). Dette må kommunen imidlertid følge så lenge det er lovpålagt.

Ad-hoc-gruppa poengterte bl.a.:

- BHT må kunne bistå i større grad ved akutt behov i arbeidsmiljøforhold, i tilknytning til enkeltansatte eller grupper av ansatte.
- BHT må ha fokus på forebyggende tiltak og være pådriver på dette området.
- Lovpålagte tilbud innarbeides i aktivitetsplanen, mens øvrige må det være rom for å avtale ved oppstått behov.

Det er utarbeidet en kravspesifikasjon for ny bedriftshelsetjenesteordning der ovennevnte som berører bedriftshelsetjenesten er inntatt. De forhold som berører interne rutiner i kommunen vil senere bli innarbeidet i kommunens HMS-rutiner. Særskilt informasjonsopplegg vil bli gjennomført etter at ny bedriftshelsetjenesteordning er på plass.

Vedlagte forslag til kravspesifikasjon anbefales drøftet og at det gis innspill. Denne vil deretter bli oppdatert og lagt til grunn ved innhenting av tilbud på bedriftshelsetjeneste.

Rådmannen anses å ha fullmakt til å inngå avtale om bedriftshelsetjeneste basert på kommunens kravspesifikasjon.

UTKAST – 12.09.2007

VEDLEGG 2

## *KRAVSPESIFIKASJON:*

Ås kommune ønsker tilbud på bedriftshelsetjeneste for sine ansatte i henhold til Arbeidsmiljøloven og forskrift om verne og helsepersonale (nr. 518).

Bedriftshelsetjenesten må omfatte alle ansatte i Ås kommune, og må være innrettet mot planmessig forebyggende HMS-arbeid. Ved å delta i planleggingen og bistå ved gjennomføringen av kommunens HMS-virksomhet skal tjenesten ivareta en målrettet innsats på følgende oppgavefelt:

- Inngå som en del av kommunens HMS-internkontrollsystem, samt gi innspill til forbedringer av internkontrollsystemet
- Gi løpende rådgiving i HMS-spørsmål, planlegging av nye arbeidsplasser m.m.
- Delta i undervisning og opplæring
- Bistå ved vurdering, analyse og oppfølging av IK-HMS-data som bl.a. sykefravær, yrkessykdom, yrkesskader, arbeidspsykologiske forhold og andre HMS-avvik.
- Etter nærmere vedtak stå til rådighet for gjennomføring av særskilte prosjekter og tiltak overfor grupper av ansatte eller arbeidsplasser f.eks. i samband med sykefravær, psykososiale forhold eller andre problemfelter.
- Bidra i etablering av rutiner, kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet.
- Bistå i oppfølgingen av sykemeldte, ved tilretteleggingen for utsatte arbeidstakere og i den bedriftsinterne attføring.
- Bistå i oppfølgingen av medarbeiderundersøkelser etter meldt behov.
- Foreta helseundersøkelser etter nærmere plan eller avtale
- Bistå til AKAN-arbeidet.
- Delta i de organer som opprettes av kommunen for å ivareta arbeidsmiljø- og HMS-oppgavene.
- Pådriver med forebyggende arbeidsmiljøtiltak

Bedriftshelsetjenesten må utarbeide rapporter etter hver tertial, samt en årlig rapport. Rapportene skal inneholde oversikt over utførte aktiviteter, analyse, vurderinger, forslag til løsninger/tiltak og strategi for det videre arbeidet.

I tillegg utarbeides rapporter etter gjennomførte undersøkelser, kartlegginger osv. der også analyse, vurderinger, forslag til løsninger/tiltak og strategi fremgår.

**Se forøvrig de krav som fremgår på de neste sidene.**

### **Arbeidsmiljøbefaring/-møter og vernearbeid**

Hovedkartlegging av arbeidsmiljøet gjennomføres etter meldt behov.

Hovedkartleggingen skal minst inneha kartlegging av :

- psykososialt arbeidsmiljø
- fysisk arbeidsmiljø: inneklima, ergonomi
- organisatorisk forhold

Ved behov bistå leder/arbeidssteder ved kartlegging av arbeidsmiljø.

Ved behov bistå leder/arbeidssteder/ansatte i forbindelse med oppstått yrkesskade/-yrkessykdom.

Bistand og vurdering av sykefravær/turnover, yrkessykdom/-skader, medarbeiderundersøkelse, risikovurdering, samt forebyggende arbeid

### **Helseundersøkelser/-samtaler**

#### Generelt:

Det foretas periodiske og målrettede helseundersøkelser av arbeidstakere etter oppsatt plan, og i forhold til der:

- det er krav om at helseundersøkelse skal **gjennomføres** hvert år eller i hht. egne planer for det enkelte arbeidsområde.
- det er krav om at helseundersøkelse skal **tilbys**
- **arbeidsgiver mener** arbeidstakere skal gjennomgå eller tilbys helseundersøkelse

#### Helseundersøkelse - behov og omfang:

Helseundersøkelser utføres ut fra individuelle behov/arbeidsrelaterte behov og kan omfatte:

- samtale/veiledning
- laboratorietjenester og -analyser slik som blodprøvetaking, urinprøver m.m
- synskontroll
- hørselskontroll

Ansatte med spesielt stor smittefare på arbeidsstedet kan gis tilbud om forebyggende vaksinerings herunder også influensavaksinerings, f.eks. ansatte i skole/barnehage og ansatte innen pleie- og omsorg.



**I tillegg til de lovpålagte helseundersøkelser** for bestemte grupper gir kommunen tilbud om *periodisk og målrettet helseundersøkelse* til:

- senior-ansatte - dvs. f.o.m. det året de fyller 57 år
- Foretas i hht fastsatt plan.

Følgende ansatte gis også tilbud om *helseundersøkelse* etter meldt behov fra lederen, fra den ansatte, eller som BHT-tjenesten på eget initiativ mener skal ha helseundersøkelse:

- langtidssykemeldte/attføringskandidater
  - ansatte med hyppig sykefravær
  - ansatte med yrkesrelaterte helseproblemer, yrkesskade/-sykdom
  - ansatte med behov for omplassering evt. vurdering av restarbeidsevne
  - ansatte med behov for AKAN-oppfølging
  - ansatte som til daglig håndterer medisin.
- Foretas ved behov.

Ref. forøvrig vedlagte oversikt.

### Lovpålagt - skal GJENNOMGÅ helseundersøkelser :

Arbeidstaker/arb.steder		Intervaller	Merknader
Kloakk-/vann		Se merknad	Det er utarbeidet egne planer for dette.
Renovasjon		Se merknad	Det er utarbeidet egne planer for dette.
Gravere			Ingen i Ås kommune. Dette ivaretas av kirkevergen, da disse ikke lenger er kommunalt ansatte.

### Lovpålagt - skal TILBYS helseundersøkelser :

Arbeidstaker/arb.steder	Antall	Intervaller *)	Merknader
Renholdere		5. år	
Vaskeri		5. år	
Kjøkken (Åslund, kantina)		5. år	
Bygg og anlegg: - vaktmestere - snekkere - fagarbeidere		5. år	
Nattarbeidstakere	Få personer kommer inn under dette.	ved tiltredelse, deretter hvert 5. år	Behov meldes fra den enkelte leder.
Unge arbeidstakere som settes til nattarbeid	Varierer, men svært få kommer inn under dette.	ved tiltredelse, deretter hvert 5. år	Behov meldes fra den enkelte leder.

\*)Intervallene er foreløpige forslag