

 HELSE BERGEN Haukeland universitetssjukehus	Organisering av arbeidsmiljøutvalg
Kategori: Ledelse og styringssystem/Virksomhetsbeskrivelse	Gyldig fra/til: 04.08.2025/04.08.2027
Organisatorisk plassering: Helse Bergen HF/Fellesdokumenter/Ledelse og styringssystem	Versjon: 14.05
Godkjenner: Bua, Ingvild	□
Dok. ansvarlig: Elisabeth Jane Dragsnes	Dok.id: D01277

1. Mandat

Arbeidsmiljøutvalgene baserer sin aktivitet på arbeidsmiljøloven (AML) kapittel 7 og *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning; Kapittel 3. Valg, opplæring m.m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg.*

2. Opprettelse av arbeidsmiljøutvalg

Helse Bergen HF har et arbeidsmiljøutvalg på foretaksnivå som heter Foretakets arbeidsmiljøutvalg (FAMU). FAMU har opprettet egne arbeidsmiljøutvalg (AMU) ved hver nivå 2-enhet og ett felles AMU for stabsavdelingene Avdeling for internasjonalt samarbeid, Foretaksadministrasjonen, Kommunikasjonsavdelingen, Personal- og organisasjonsavdelingen og Samhandling.

3. Oppgaver og arbeidsdeling mellom AMU og FAMU

Arbeidsmiljøutvalgenes oppgaver følger av arbeidsmiljøloven med forskrifter, og skal behandle saker som er viktige for arbeidsmiljøet i virksomheten. FAMU skal behandle saker av foretaksovergripende eller høy prinsipiell karakter, samt saker som berører flere nivå 2-enheter og ikke hensiktsmessig løses i AMU-ene.

4. Arbeidsmiljøutvalgenes virkeområde

AMU/FAMU skal etter arbeidsmiljøloven § 7-2 (1) «virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.»

4.1. Hovedfokus

Helse Bergen HF har som mål å utvikle og vedlikeholde et godt arbeidsmiljø for sine ansatte. En ønsker å gjennomføre dette gjennom satsning på det forebyggende området. Forebygging er ikke først og fremst et spørsmål om økonomi, men en etisk forpliktelse til å bidra til bedre helse, hindre lidelse og sosial utstøtning. Fokus på det forebyggende tiltak flytter fokus fra enkeltindivider til rammebetingelser for å sikre en bedre og sikrere jobbutførelse. Dette betyr at en søker et offensivt FAMU og offensive AMU-er som ikke lar seg begrense av lovens minimumskrav, men som søker også å fokusere på de strukturelle og kulturelle føringene i organisasjonen.

4.2. Lovkrav

§ 7-2 (2): «Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- a) spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
- b) spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,
- c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9,
- d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,
- e) etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1,
- f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.»

§ 7-2 (4) Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater. Før utvalget behandler rapporter som nevnt i dette ledd, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningen gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.

§ 7-2 (5) «Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det **påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse**, kan:

- *utvalget vedta at arbeidsgiveren **skal gjennomføre** konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov.*
- *For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren **skal utføre målinger eller undersøkelser** av arbeidsmiljøet.*
- *Utvalget skal sette en **tidsfrist** for gjennomføringen av vedtaket.*
- *Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.»*
(våre uthevinger)

§ 7-2 (6) «Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.»

4.3. Praktisk arbeid i AMU

Eksempler på saker som AMU-ene ut fra § 7-2 skal behandle:

- Resultater fra den årlige ForBedringsundersøkelsen og ved behov gi råd om videre arbeid til enhetens kartlegging/handlingsplan, herunder
 - Gi føringer til eventuell videre kartlegging/risikovurdering av faktorer i arbeidsmiljøet
- Enhetens handlingsplan, herunder
 - Bidra til å utarbeide en overordnet plan som inkluderer HMS-aktiviteter felles for nivå 2-enheten
 - Gjennomgå status for handlingsplanen minst to ganger i året
 - Følge opp at underliggende enheter arbeider systematisk med sine handlingsplaner
- Planlegging av verne- og miljøarbeidet, herunder:
 - AMU skal virke for at det arbeides systematisk med HMS på alle nivå i egen organisasjon, herunder behandle endringer i enhetens HMS-system
 - Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste, herunder skal de lokale AMU-ene bestemme hvilke verneområder enheten skal ha ([jamfør AML § 6-1 punkt 2](#))
 - Overvåke at det inngås avtaler mellom verneombud og leder
- Skal jevnlig behandle uønskede hendelser med hovedfokus på helse-, miljø og sikkerhet i egen nivå 2-enhet. AMU skal se på trender og gjennomgå hvilke typer uønskede hendelser enheten registrerer, samt saker enheten får fra andre samhandlende enheter, og diskutere arbeidsmiljømessige konsekvenser av disse, med særlig fokus på ansattskader, med det formål å iverksette tiltak dersom nødvendig. AMU kan også vedta ytterligere undersøkelser eller granskinger av uønskede hendelser.
- AMU skal nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Dette innebærer at AMU skal identifisere arbeidsbetingelser innenfor eget ansvarsområde som har betydning for medarbeiderens helse. AMU må være spesielt opptatt av hvordan det ergonomiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet påvirker sykefraværet. AMU skal gjennomgå sykefraværstatistikk, se på trender og initiere tiltak dersom nødvendig. Det anbefales at AMU behandler dette kvartalsvis.
- Alle rapporter fra andre undersøkelser som gir informasjon om HMS-relaterte forhold som:
 - Rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater, jf. aml. § 7-2 (4),
 - Rapport fra intern systemrevisjon og andre revisjoner og tilsyn, f.eks. eksterne tilsynsrapporter fra Arbeidstilsynet, Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet og lokale brannvesen.
- Planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, jf. aml. § 7-2 (2), slik som planer om:

- Forebyggende vernetiltak
 - Endring og omstilling
 - Arbeidsprosesser
 - Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger
 - Rasjonalisering
 - Innkjøp av maskiner og utstyr, med spesielt fokus på HMS, når eget brukervalg ikke er oppnevnt
 - Byggearbeider som får konsekvenser for arbeidsmiljøet og spesielt planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9
- HMS-årsrapport for nivå 2-enheten før oversending til Personal og organisasjonsavdelingen ved seksjon Arbeidsmiljø- og personalrådgivning. Denne er AMUs rapport om sin virksomhet som det vises til i Arbeidsmiljølovens § 7-2 (6).
 - Brudd på arbeidstidsbestemmelsene før oversending til Personal og organisasjonsavdelingen ved seksjon Bemanningsløsninger og tarifforhandlinger (hvert halvår)
 - Langtidsbudsjett og årsbudsjett før det sendes økonomiavdelingen:
Det skal foretas en vurdering av risiko for arbeidsmiljøet og det ytre miljøet som grunnlag for behandlingen

5. Sammensetning av FAMU

FAMU består av fem representanter fra hver av partene. Arbeidsgiverrepresentantene skal hovedsakelig velges blant foretakets toppledelse og en av disse må være Administrerende direktør, mens arbeidstakerrepresentantene i hovedsak skal velges/utpekes blant foretakstillitsvalgte. Foretakets hovedverneombud skal inneha en av plassene til arbeidstakerrepresentantene. Leder av Bedriftshelsetjenesten møter i utvalget med tale- og forslagsrett, men uten stemmerett.

FAMU sitt arbeidsutvalg består av FAMUs leder, en fra den andre parten, leder av Bedriftshelsetjenesten og FAMUs sekretær.

6. Sammensetning av AMU

AMU består av minst tre, maksimalt fem representanter fra hver av partene, vurdert ut ifra enhetens størrelse og kompleksitet. Arbeidsgiverrepresentantene utpekes blant enhetens toppledelse, og en av disse må være nivå 2-leder. Arbeidstakerrepresentantene velges ved flertallsvalg eller utpekes av enhetens tillitsvalgte. Hovedverneombudet skal inneha en av plassene til arbeidstakerrepresentantene. Representant fra Bedriftshelsetjenesten møter i utvalget med tale- og forslagsrett, men uten stemmerett.

Oversikt over medlemmer inkl. varamedlemmer av AMU skal være tilgjengelige for medarbeiderne.

Partene skal i fellesskap forberede møtene, eventuelt i form av et arbeidsutvalg som beskrevet under punkt 5 i siste avsnitt.

7. Forholdet mellom FAMU og AMU

Det enkelte AMU arbeider på delegert myndighet fra FAMU. Denne myndighet skal normalt ikke trekkes tilbake/overprøves. I en gitt sak kan bare ett utvalg være vedtaksført etter Arbeidsmiljøloven. I den grad et AMU behandler saker innen andre utvalgs arbeidsområder, er det kun med uttalerett.

Saksbehandlingen i FAMU kan ikke kreves utsatt med den begrunnelse at en sak ikke er ferdigbehandlet i et AMU.

8. Saksbehandling

FAMU/AMU skal ha minst fire møter i året. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal arbeidsmiljøutvalget holde møte. Alle ansatte kan melde inn saker som har betydning for arbeidsmiljøet til FAMU/AMU. FAMU/AMU beslutter om sakene skal behandles.

Ifølge Arbeidsmiljøloven skal FAMU og AMU-ene behandle saker som har betydning for arbeidsmiljøet. I slike saker skal utvalget gis mulighet til å komme med innspill underveis i prosesser, og eventuelt gjøre vedtak/komme med en uttalelse når saken er ferdig utredet og risikovurdering og konsekvensutredning er foretatt. Dette innebærer at FAMU og AMU-ene må sikres et best mulig beslutningsgrunnlag før det gir en uttalelse. I saker som er drøftet etter hovedavtalen skal eventuelle protokoller være vedlagt. Mal for saksinnmelding bør benyttes i alle saker.

Det er viktig at representantene i AMU samarbeider for å gjennomføre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. FAMU/AMU drøfter de saker de behandler først med sikte på å oppnå enighet. Finner utvalget ikke fram til en løsning medlemmene kan bli enige om, skal det foretas avstemming. Det skal skrives referat fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstemninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.

Oversikt over møteplan, sakliste og møtereferater skal være tilgjengelige for medarbeidere.

9. Opprettelse av andre underutvalg

FAMU og AMU-ene kan opprette faste underutvalg for spesielle områder, eller midlertidige underutvalg for prosjekt eller andre tidsbegrensede oppgaver.

10. Virketid

Organisering av FAMU og AMU gjennomgås minst annethvert år i forbindelse med nyvalg til FAMU.

Interne referanser

[1.1.9-2-2-02](#)

[Rolle og oppgaver for verneombud](#)

Eksterne referanser

[1.2.1.6.1 AML §6-1 Plikt til å velge verneombud](#)

[1.16.4 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning](#)

[1.16.4.2 Kapittel 3. Valg, opplæring m.m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg \(Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning\)](#)

[1.2.1.7 AML Kap 7 Arbeidsmiljøutvalg](#)

[1.2.1.7.1 AML §7-1 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg](#)

[1.2.1.7.2 AML §7-2 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver](#)

[3.1.3.1.1.1 § 30 Hovedavtalen](#)