

"Kunnskap - opplæring - holdninger" *Sluttrapport*

Norsk Vanns arbeidsgruppe for
HMS-arbeid i vannbransjen



F.v.: Trude Haug, Ragnar Kløverød, Bjørg Meling, Helene Ekren Wenner,
Candyce Tved, og Thomas Langeland Jørgensen

Innholdsfortegnelse

<i>Mandat og sammensetning</i>	2
Bakgrunn og mandat	2
Medlemmer:	2
Arbeidspериode:	2
<i>Svar på mandatet</i>	3
1 - Kartlegging og beskrivelse av nåsituasjonen	3
2 - Kommunikasjonstiltak	4
3 - Beste praksis	4
4 - Anbefalinger	6
<i>Andre tema</i>	6
Regelverk	6
Eksterne innledere	7
<i>Andre anbefalinger</i>	7
<i>Vedlegg</i>	7

Mandat og sammensetning

Bakgrunn og mandat

Styret i Norsk Vann drøftet i sitt møte 27. januar 2015 ulike prosjektforslag på området HMS/SHA/arbeidsmiljø, som var foreslått utsatt til ny vurdering i 2016. Styret mente at opprettelse av en arbeidsgruppe ville være en egnet måte for å avklare status og behov på HMS-området, herunder videre utredningsbehov gjennom Norsk Vanns prosjektsystem. Det ble vedtatt at "det legges frem en sak i neste styremøte om forslag til mandat for en ny arbeidsgruppe innen HMS".

Styret vedtok i styremøte 8. april 2015 at Norsk Vanns arbeidsgruppe for HMS-arbeid i vannbransjen skal bidra til å styrke vannbransjens HMS-arbeid, ved å:

- 1) Kartlegge og beskrive nåsituasjon og fremtidige utfordringer innen HMS, herunder likheter og forskjeller i HMS-arbeid på vannbehandlingsanlegg, renseanlegg og i transportsystem
- 2) Bidra til økt forståelse av regelverket og risikoforholdene gjennom ulike kommunikasjonstiltak
- 3) Komme med konkrete forslag til anbefalinger og tiltak for «beste praksis» innen:
 - a. HMS-arbeid på vannbehandlingsanlegg, renseanlegg, slambehandlingsanlegg og transportsystem
 - b. Hygienisk sikkert arbeid på VA-anlegg
 - c. SHA (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) i bygge- og anleggsprosjekt
- 4) Komme med anbefalinger til hvordan Norsk Vann skal jobbe videre på HMS-området etter at arbeidsgruppen har ferdigstilt sitt arbeid, herunder:
 - a. Foreslå aktuelle prosjekter på HMS-området
 - b. Vurdere behov for videreutvikling av Norsk Vanns HMS-kurs
 - c. Foreslå hvordan formidling av HMS-arbeidet kan skje, eksempelvis via egen nettportal (jf. www.arbetsmiliova.se) og eventuelt APP

Medlemmer:

Ragnar Kløverød, Larvik kommune (leder)
Bjørg Meling, IVAR IKS
Trude Haug, Driftsassistansen i Nordre Nordland
Helene Ekren Wenner, Bærum kommune
Candyce Tvedt, VEAS
Thomas Langeland Jørgensen, Norsk Vann (sekretær)

Tormod Tobiassen fra Ringerike kommune ble også valgt inn i arbeidsgruppen, og deltok på første møte. Han måtte senere trekke seg fra arbeidsgruppen.

Arbeidsperiode:

Gruppen hadde sitt første møte 18. mars 2016 og avsluttet sitt arbeid med siste møte 9. november 2017. Det ble avholdt fire møter i 2016 og seks møter i 2017.



HMS-arbeidet. Arbeidsgruppen har konsentrert seg om arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

Figur: Helbostad, Anne Grete "Innføring i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid" 2014.

Svar på mandatet

1 - Kartlegging og beskrivelse av nåsituasjonen

Arbeidsgruppen startet arbeidet med å innhente dokumentasjon på hvordan arbeidet med HMS i vannbransjen er. I perioden mars til mai 2016 ble det utarbeidet et enkelt spørreskjema som gruppens medlemmer tok med seg til egne virksomheter og noen andre virksomheter de kjente til. Her fikk vi til sammen svar fra 21 kommuner og selskaper. Noe av det vi undersøkte var HMS-rutiner, kunnskapen blant ansatte, opplæring, kommunikasjon og utfordringer. Undersøkelsen viste at de fleste har rutinene og kunnskapen på plass i organisasjonen. Det som ble pekt på som de største utfordringene knyttet til HMS-arbeidet var verneutstyr, rutiner og holdninger. En oppsummering av denne undersøkelsen ligger som vedlegg 1.

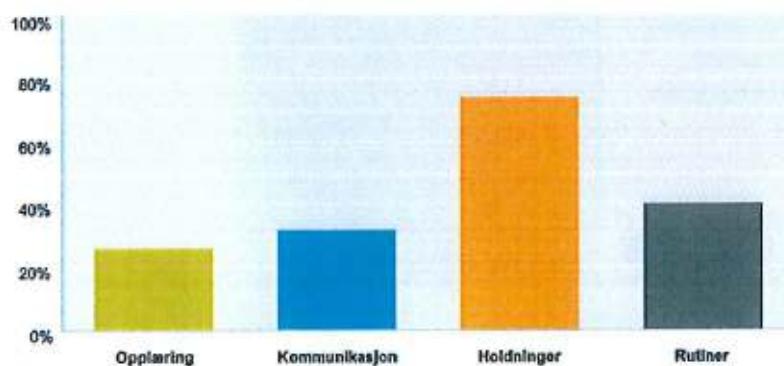
Arbeidsgruppen fulgte opp med en ny undersøkelse i perioden juni til august 2016. Denne ble sendt alle hovedkontaktene hos medlemmene i Norsk Vann. Vi fikk inn 54 svar. Her spurte vi bl.a. om antall ansatte, rutiner, kunnskap hos ansatte, opplæring, ren og uren sone, antall uhell og skader, hygienekrav, utfordringer og alenejobbing.

- Av de 54 som svarte tilhørte litt under halvparten en virksomhet med mellom 1 og 5 ansatte
- Nesten alle, 96 %, svarte at de har rutiner for HMS i virksomheten
- 81 % svarte at HMS-rutinene brukes aktivt i det daglige arbeidet
- På en skal fra 1 - 5 på spørsmål om hvordan kunnskapen er blant de ansatte ble det vektede gjennomsnittet 3,72
- 70 % av respondentene svarte at de jevnlig har opplæring av ansatte i HMS
- 25 % svarte at de ikke har jevnlig opplæring
- 85 % av virksomhetene har rutiner for bevegelse mellom/arbeid i ren og uren sone
- 74 % har ikke hatt noen uhell/skader/hendelser det siste året
- 24 % svarte at de har hatt mellom 1 og 3 uhell/skader/hendelser det siste året
- På spørsmål om i hvor stor grad virksomheten ivaretar hygienekravene (vask, klær, verktøy, biler etc.) på arbeidsplassen ble det vektede snittet 3,91 på en skala fra 1 - 5
- 55 % av virksomhetene har en eller flere ansatte i drift som jobber mye alene

Under ser vi det virksomhetene rapporterte som de største utfordringene i HMS-arbeidet:

Q12 Hvilke utfordringer i HMS-arbeidet opplever dere som størst? (Flere svar mulig)

Besvart: 50 Hoppet over: 4



Svarvalg	Svar	
Opplæring	26,00%	13
Kommunikasjon	32,00%	16
Holdninger	74,00%	37
Rutiner	40,00%	20
Totalt antall respondenter: 50		

Alle svarene på undersøkelsen ligger som vedlegg 2.

2 - Kommunikasjonstiltak

Arbeidsgruppen bestemte tidlig at vi ville sette HMS på dagsorden i bransjen. Ett av tiltakene vi har gjennomført er å skrive en artikkel om HMS til hver utgave av Norsk Vanns fagblad Vannspeilet. I løpet av perioden har det blitt sju artikler. Overskriftene på artiklene er som følger:

- Ny arbeidsgruppe, HMS-arbeid i vannbransjen (Vannspeilet 2 - 2016)
- HMS er et lederansvar (Vannspeilet 3 - 2016)
- HMS i et sikkerhetsperspektiv (Vannspeilet 4 - 2016)
- Risikovurderinger, verneutstyr og god HMS? (Vannspeilet 1 - 2017)
- Felles forståelse for HMS (Vannspeilet 2 - 2017)
- HMS: fra system til kultur (Vannspeilet 3 - 2017)
- Oppsummering og anbefalinger fra arbeidsgruppen (Vannspeilet 4 - 2017)

Samtidig ble det skrevet en artikkel om HMS-temaene som ble tatt opp på Årskonferansen 2016 i Vannspeilet 3 - 2016. Oversikt over artiklene ligger som vedlegg 3.

Arbeidsgruppen ønsket også å sette HMS på dagsorden på Norsk Vanns konferanser. HMS ble ett emne på Årskonferansen 2016 i Trondheim og i 2017 i Oslo.

Tema i 2016 var problemstillinger knyttet til H₂S med innledning fra Åse Dalseth Austigard i Trondheim kommune, presentasjon av arbeidsgruppens arbeid og undersøkelser ved Thomas Langeland Jørgensen i Norsk Vann, og beste praksis med eksempler fra IVAR IKS og VEAS, ved Astrid Salvesen og Candyce Tvedt. Tema i 2017 var HMS som lederansvar og holdningsspørsmål med innledning fra Ragnar Kløverød fra Larvik kommune og erfaringer på HMS-området og presentasjon av sikkerhetsprosedyrer ved Øystein Løvberg i Oslo kommune VAV.

3 - Beste praksis

Arbeidsgruppens konklusjon er at temaet beste praksis på alle mandatets punkter a, b og c er så stort og omfattende at det bør sees på i et eget prosjekt. Arbeidsgruppen har sendt inn prosjektforslag på dette til Norsk Vann. Under viser vi til noen av de punktene arbeidsgruppen har drøftet på de ulike temaene.



HMS-sirkelen. Figur: Helbostad, Anne Grete "Innføring i systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid" 2014.

HMS-arbeid på vannbehandlingsanlegg, renseanlegg, slambehandlingsanlegg og transportsystem

Dette punktet er stort og omfattende. En del generelle HMS-tiltak vil passe alle punktene i mandatet. Det handler bl.a. om organisering av HMS-arbeidet, gjeldende lover og forskrifter, systemer (TQM og lignende), opplæring med mer.

Alle nyansatte skal ha omfattende opplæring om HMS i jobben. Ulike virksomheter har ulike opplæringssystemer. Kunnskap gir forståelse. Undersøkelsene arbeidsgruppen har gjennomført viser at de nyeste i bransjen generelt har gode holdninger til HMS-arbeidet. Etter hvert som det har kommet ny kunnskap om HMS-arbeid og ny teknologi på anlegg, er det viktig med opplæring for alle ansatte. Vaksinering

og riktig arbeidstøy må også være på plass for nytilsatte. HMS må være fokus på alle internmøter og være tilgjengelig på ulike oppslagstavler (fysisk og digitalt).

I arbeidshverdagen er det viktig å ha utstyr som er enkelt å bruke og som ikke bare er "til pynt". De ansvarlige må teste ulike typer utstyr/klær og ha god kontakt med leverandørene. Når nytt utstyr skal testes er det lurt å la de som faktisk skal bruke det være med i testingen. Riktig bruk og vedlikehold av utstyr er viktig å følge opp. Oppdatert oversikt over risikovurderinger og oppdaterte rutiner er også et viktig område.

I vår bransje er det en del risikofylte operasjoner. Dette er bl.a. entring av kummer, spyling, overlop, kjemikalier, gasser, arbeid i grøft, alenejobbing og eksplosjonsfare. God kunnskap, sikker jobbanalyse og gode rutiner rundt dette er særdeles viktig å ha på plass.

I det daglige er det viktig å være oppmerksom på å finne det riktige nivået for arbeidet med HMS. Det må være samsvar mellom risiko og tiltak, likeledes mellom teori og praksis. Gamle vaner må ikke trumfe ny kunnskap. Virksomhetens økonomi vil gjøre at tiltak må prioriteres. Alt i arbeidshverdagen er ikke HMS. Det er viktig å unngå skippertak og heller ha jevnlig oppfølging av rutiner og tiltak. HMS er i siste instans et lederansvar, og det må tas på alvor.

Basert på arbeidsgruppens diskusjoner, kort oppsummert over, har vi disse anbefalingene:

- Ansvarspllassering og -bevissthet, det er viktig å sette av tilstrekkelig med ressurser
- Involvering/tilstedevarelse av ledelse, verneombud, tillitsvalgt, ansatte og eksterne
- Både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er viktig – men det har ulik vanskelighetsgrad
- Det må gjennomføres risikovurderinger og risikoreduserende tiltak
- Det må utarbeides rutiner, prosedyrer og instrukser, disse må være tilgjengelig for alle
- Nødvendig utstyr må være tilgjengelig
- Det må legges til grunn HMS-hensyn ved innkjøp av utstyr, produkter m.m.
- Det må gjennomføres tilstrekkelig med opplæring og kurs for ansatte
- HMS må jevnlig være tema på personalmøter/prosjektmøter (fast punkt på agendaen)
- Virksomheten må ha et godt utviklet kvalitetssystem, jf. krav i internkontrollforskriften
- Avvik må resultere i en gjennomgang og tydelige forbedringsforslag

HMS-arbeid handler om kunnskap, bevissthet, holdninger og adferd.

Hygienisk sikkert arbeid på VA-anlegg

Hygienisk sikkerhet handler i stor grad om biologisk helsefare. Hygiene på vannbehandlingsanlegg handler først og fremst om eventuell risiko for abonnent. Hygiene på avløpsrenseanlegg handler først og fremst om risiko for de ansatte. I arbeidet med hygienisk sikkerhet og biologisk helsefare er det viktigste tiltaket kunnskap blant de ansatte og opplæring. Det må foreligge god kunnskap om det du arbeider med og hvorfor du gjør det. Kunnskap gir gode holdninger. Regelverket er til for å beskytte deg.

Følgende forhold må det være rutiner for, gode kunnskaper om og holdninger til:

- Arbeidsklær
- Håndhygiene
- Kjøretøy
- Rene og urene soner
- Renhold
- Vaksinasjon
- Ventilasjon
- Verneutstyr, gassmålere, masker og lignende

SHA (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) i bygge- og anleggsprosjekt

SHA er et av temaene arbeidsgruppen ikke har fått jobbet nok med. Men arbeidsgruppen mener at denne problemstillingen er godt beskrevet i en artikkel i Kommunalteknikk nr. 4 2017 skrevet av Per Stranger-Thorsen fra Future Technology. Artikkelen ligger vedlagt denne rapporten som vedlegg 4. Arbeidsgruppen vil for øvrig vise til arbeidstilsynet.no og byggherreforskriften som gir temaet god behandling. Statsbygg har utarbeidet en veileder til utfylling av plan for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø, som kan lastes ned her:
<http://www.statsbygg.no/files/samfunnsansvar/sha/VeilederSHAPlan.pdf>

4 - Anbefalinger

Prosjektforslag

Arbeidsgruppen har levert prosjektforslag for 2018. Prosjektforslaget er utarbeidet på bakgrunn av at mandatets punkt 3 ble for omfattende å gå i detaljer på gjennom arbeidet til en arbeidsgruppe. For å virkelig få fram forslag til beste praksis på alle disse områdene mener arbeidsgruppen at et større prosjekt er veien å gå. Prosjektforslaget heter "Beste praksis for HMS-arbeid i vannbransjen".

Målsetting for prosjektforslaget:

Beskrivelse av nåsituasjonen for arbeidet med HMS i vannbransjen viser store ulikheter mellom de forskjellige kommunene/selskapene. Norsk Vanns arbeidsgruppe for HMS-arbeid i vannbransjen har avdekket at det er knyttet utfordringer til holdninger med å ta viktigheten av HMS på alvor. Vannbransjen preges av mange ulike oppgaver hvor det er knyttet stor risiko, både ved vannbehandlingsanlegg, avløpsrenseanlegg og i transportsystemet. Arbeidsgruppen skal levere egen rapport på sitt arbeid, men en slik rapport kan ikke gå i dybden på temaet beste praksis for HMS-arbeid. Derfor mener arbeidsgruppen at dette bør beskrives nærmere i et eget prosjekt.

Arbeidsgruppen ønsker at prosjektet skal ende opp med et oppslagsverk på beste praksis som er tilgjengelig for alle i bransjen. Oppslagsverket må være tilgjengelig på norskvann.no (oppslug på web – synlig og lett tilgjengelig). Opplæring skal foregå i eget HMS-kurs i regi av Norsk Vann.

Behov for videreutvikling av Norsk Vanns HMS-kurs

Arbeidsgruppen har jobbet mye med gjennomgang av e-læringskurset i HMS og anbefalinger til videreutvikling av dette. Arbeidsgruppens medlemmer fikk tilgang til kurset og har gjennomgått det, deretter har gruppen drøftet hvordan kurset kan utvikles videre. Det har vært god dialog mellom arbeidsgruppen og Norsk Vanns kursavdeling underveis, bl.a. har Yngve Wold deltatt på to møter med arbeidsgruppen. Etter lengre tids drøfting sendte arbeidsgruppen en "bestilling" til Norsk Vann på hvordan kurset kan videreutvikles. Denne ligger vedlagt som vedlegg 5. Arbeidsgruppens medlemmer har stilt seg til disposisjon som referansegruppe for testing av pilotkurset som skal være klart i 2018.

Formidling av HMS-arbeidet

I prosjektforslaget har arbeidsgruppen lagt til grunn at det etableres et eget oppslagsverk på norskvann.no med beste praksis på HMS-arbeid. Arbeidsgruppen har ikke drøftet om det er aktuelt å lage en nasjonal APP for HMS-arbeid i bransjen. Noen av de største kommunene og interkommunale selskapene har utviklet egne APPer for dette. Et godt oppslagsverk på norskvann.no kan gjøre informasjonen lettere tilgjengelig for alle medlemmene i Norsk Vann.

Andre tema

Regelverk

Det finnes mange lover og forskrifter for arbeidet med HMS. Arbeidstilsynet har fått nye websider som er veldig godt egnet til å søke i lover og forskrifter. Arbeidstilsynet har også lagt inn kommentarer. Disse er veldig pedagogiske, og arbeidsgruppen anbefaler alle å bruke denne siden. I tillegg kan man benytte seg av websiden regelhjelp.no, veiviser til HMS-regelverket. Hos begge kan man også abonnere på nyhetsbrev på e-post.



Arbeidstilsynet

Kontakt oss | Om oss | Nyhetsbrev

Hva leter du etter?

Arbeidsforhold	HMS	Tema	Regelverk	Godkjenningsregister
Riskovurdering	Roller i HMS-arbeidet			Internkontroll
HMS-kort i bygg og anlegg	HMS-kort renhold			HMS i bygg og anlegg
Semordning på arbeidsplass med flere arbeidsgivere	Arbeidsmiljømodellen			

Skjermdump: arbeidstilsynet.no



REGELHJELP.NO

Velviser til HMS-regelverket

Om rullstol | Kontakt oss | Lenker | For tilhøyresvennlig | English | Personvern

Søk i Regelhjelp

BOK

FORSIDEN

BRANSJER

TEMA

INNHOLD A-Å

NYHETER

Finn kravene til din bransje

I eks. Min Bedrift AS

FINN KRAV

Fyll inn bedriftsnavn eller organisasjonsnummer for din virksomhet.

Gå direkte til bransjeoversikten

Skjermdump: regelhjelp.no

Eksterne innledere

Arbeidsgruppen har på sine møter hatt besøk av tre eksterne innledere som har presentert ulike tema innen HMS, og drøftet aktuelle problemsstillinger med gruppen. I møte 26. august 2016 var Tore Andreas Larsen og Jonny Korsnes fra Maskinentreprenørernes Forening (MEF) og Einar Wik fra Arbeidstilsynet innom. MEF viste eksempler på hvordan de jobber med HMS ovenfor deres medlemmer. Arbeidstilsynet fortalte om deres arbeid og tilsynskampanje i perioden 2008 – 2012. Kari Heldal fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) var på besøk 23. mai 2017. Hun fortalte bl.a. om eksponering og helseeffekter på luftveier og sentralnervesystem ved håndtering av avløpsvann. Dialogen med de eksterne har vært til god hjelp i arbeidet.

Andre anbefalinger

Arbeidsgruppen har noen anbefalinger til Norsk Vann som går ut over mandatet. Gruppen ønsker at Norsk Vann også etter at arbeidsgruppen er ferdig med sitt arbeid skal ha et sterkt fokus på HMS-arbeid i bransjen. Dette kan gjøres ved ulike tiltak:

- Det bør etableres et eller flere (regionbaserte) nettverk for de som jobber med HMS i bransjen
- Det bør etableres egen HMS-dag for vannbransjen. Denne kan gjennomføres som egen parallel på et fagtreff
- Norsk Vann bør ta initiativ til en holdningskampanje for godt HMS-arbeid i bransjen. Dette kan være et samarbeid mellom bransjens folk som jobber med HMS og kommunikasjon

Slemmestad, 9. november 2017
Arbeidsgruppen for HMS-arbeid i vannbransjen

Bjørg Meling

Candyce Tvedt

Helene Ekren Wenner

Ragnar Kløverød

Trude Haug

Thomas L. Jørgensen
sekretær

Vedlegg

Vedlegg 1: Oppsummering spørreskjema HMS-arbeid, undersøkelse mars – mai 2016

Vedlegg 2: HMS-arbeid i vannbransjen, undersøkelse juni – august 2016

Vedlegg 3: Oversikt over alle artikler i Vannspeilet 2016 - 2017

Vedlegg 4: Byggherres ansvar med tanke på sikkerhet, helse og arbeidsmiljø – SHA

Vedlegg 5: Behov for E-læringskurs i HMS-arbeid

Vedlegg 1

Oppsummering spørreskjema HMS-arbeid

21 kommuner og selskaper har svart på spørreskjemaet. Av svarene er det laget en kort oppsummering som forsøker å gi et raskt overblikk over svarene.

1. Har kommunen/selskapet rutiner for HMS på plass og brukes disse aktivt?			
Ja:	Ja, men ikke oppdatert:	Nei:	Annet:
19	2		

2. Hvordan er kunnskapen blant de ansatte om HMS-arbeidet på arbeidsplassen?			
God:	Passe:	Dårlig:	Annet:
16	4	1	

3. Hvordan legger kommunen/selskapet opp opplæring rundt HMS på arbeidsplassen?			
Godt:	Passe:	Dårlig:	Annet:
19	1	1	Bedriftshelsetjeneste Interne kurs

4. Hvor mange ansatte har tatt Norsk Vanns e-læringskurs om HMS i avløpsanlegg?			
Mange:	Få:	Ingen:	Annet:
0	1	20	

5. Tilbys det førstehjelpskurs for ansatte i vann og avløp i kommunen/selskapet?			
Ja:	Nei:	Vet ikke:	Annet:
19	1		Ved behov Norsk Luftambulanse Bedriftshelsetjeneste

6. Gi en kort beskrivelse av helseundersøkelsene som foretas av ansatte			
<i>Ikke oppsummert</i>			

7. Hvordan kommuniseres arbeidet med HMS til ansatte? (<i>flere svar</i>)			
Møter:	Skriftlig info:	Digital info:	Annet:
16	8	4	10 Vernerunder/ombud

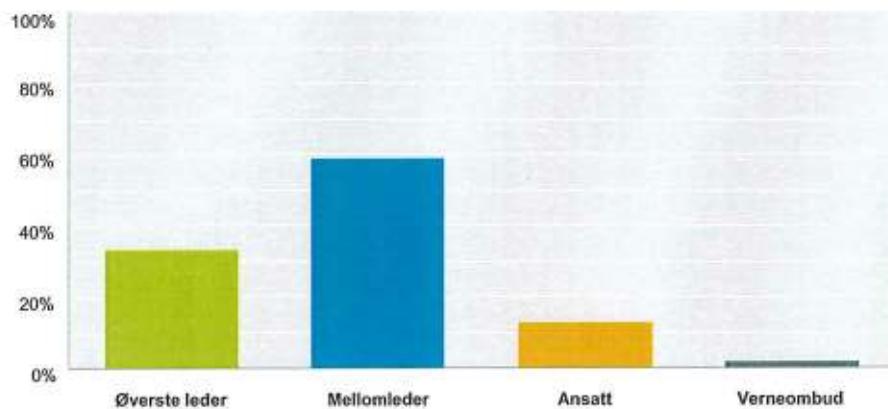
8. Gi en kort beskrivelse av utfordringene knyttet til HMS-arbeid ved ulike anlegg i kommunen/selskapet (<i>flere svar</i>)				
Rutiner:	Holdninger:	Liten bemanning:	Avviksmeldinger:	Kjemikalier m.m.:
6	4	1	3	4
Ventilasjon:	Verneutstyr:	Sikring:	Terreing/grøftekanter:	
1	7	3	2	

Vedlegg 2

HMS-arbeid i vannbransjen

Q1 Hva er din stilling? (Flere svar mulig)

Besvart: 54 Hoppet over: 0

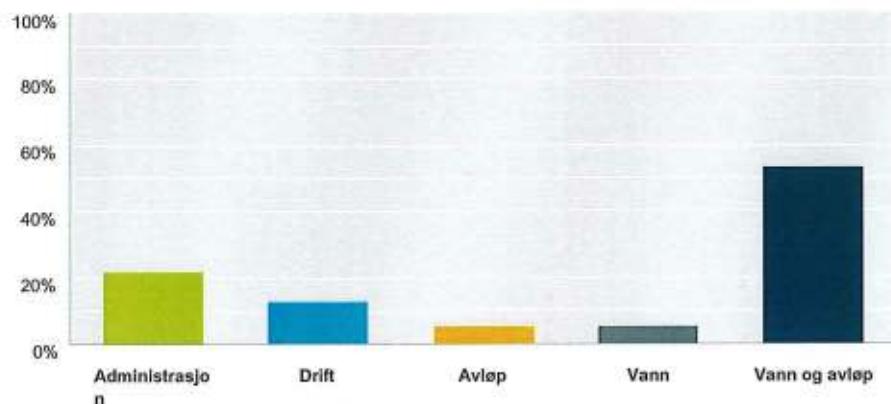


Svarvalg	Svar	Antall
Øverste leder	33,33%	18
Mellomleder	59,26%	32
Ansatt	12,96%	7
Verneombud	1,85%	1
Totalt antall respondenter: 54		

HMS-arbeid i vannbransjen

Q2 Hvilken avdeling jobber du i?

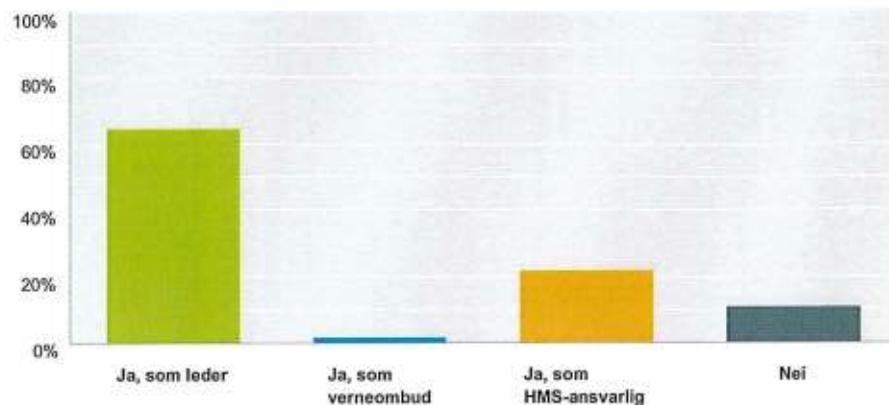
Besvart: 54 Hoppet over: 0



Svarvalg	Svar	
Administrasjon	22,22%	12
Drift	12,96%	7
Avløp	5,56%	3
Vann	5,56%	3
Vann og avløp	53,70%	29
Totalt		54

Q3 Har du et HMS-ansvar i jobben din?

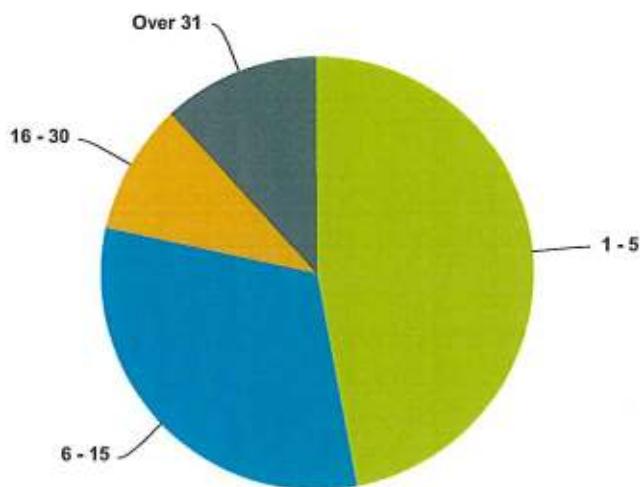
Besvart: 54 Hoppet over: 0



Svarvalg	Svar	
Ja, som leder	64,81%	35
Ja, som verneombud	1,85%	1
Ja, som HMS-ansvarlig	22,22%	12
Nei	11,11%	6
Totalt		54

Q4 Hvor mange jobber med drift av vann og avløp hos dere?

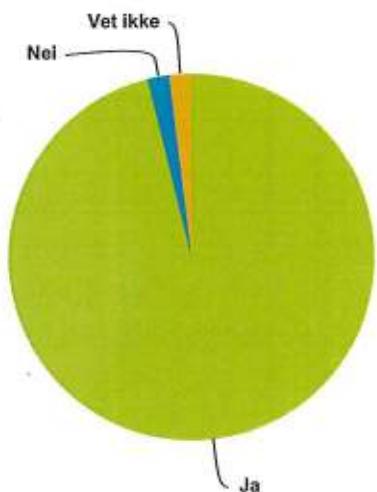
Besvart: 51 Hoppet over: 3



Svarvalg	Svar	Antall
1 - 5	47,06%	24
6 - 15	31,37%	16
16 - 30	9,80%	5
Over 31	11,76%	6
Totalt		51

Q5 Har kommunen/selskapet rutiner for HMS?

Besvart: 53 Hoppet over: 1

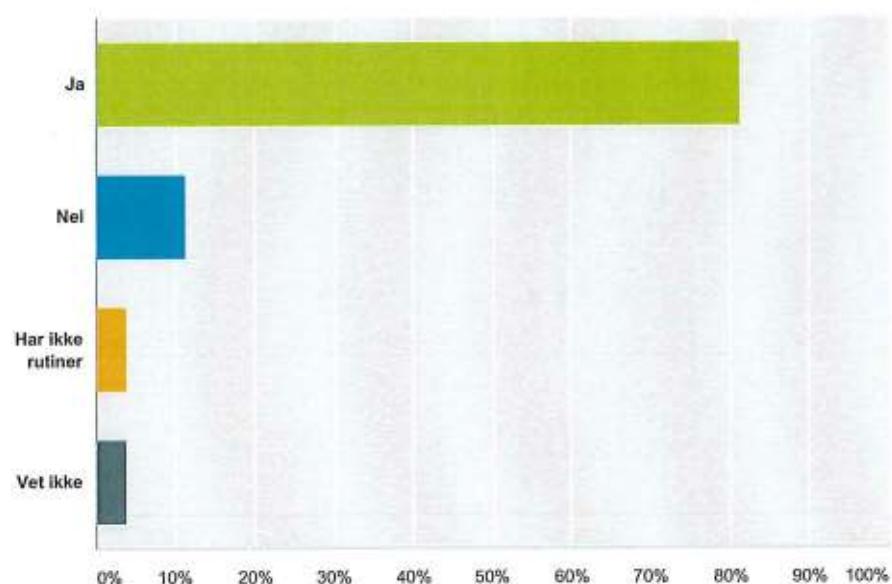


Svarvalg	Svar	Antall
Ja	96,23%	51
Nei	1,89%	1
Vet ikke	1,89%	1
Totalt		53

HMS-arbeid i vannbransjen

Q6 Brukes HMS-rutinene aktivt i det daglige arbeidet?

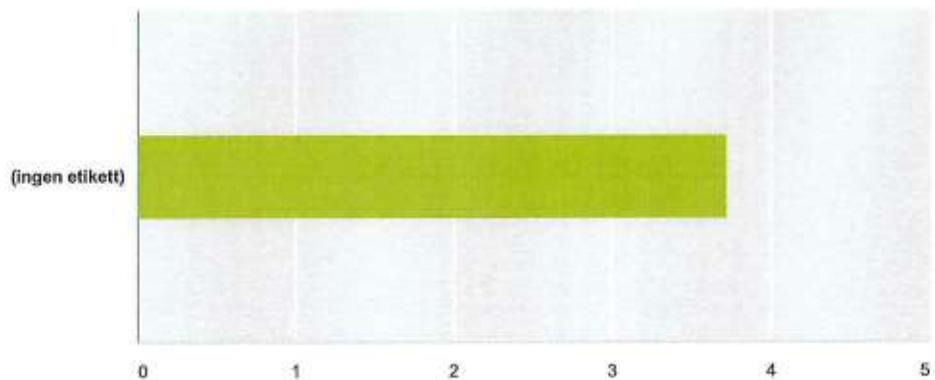
Besvart: 53 Hoppet over: 1



Svarvalg	Svar	Antall
Ja	81,13%	43
Nei	11,32%	6
Har ikke rutiner	3,77%	2
Vet ikke	3,77%	2
Totalt		53

Q7 Hvordan er kunnskapen blant de ansatte om HMS-arbeidet på din arbeidsplass? (1 dårlig - 5 veldig bra)

Besvart: 53 Hoppet over: 1

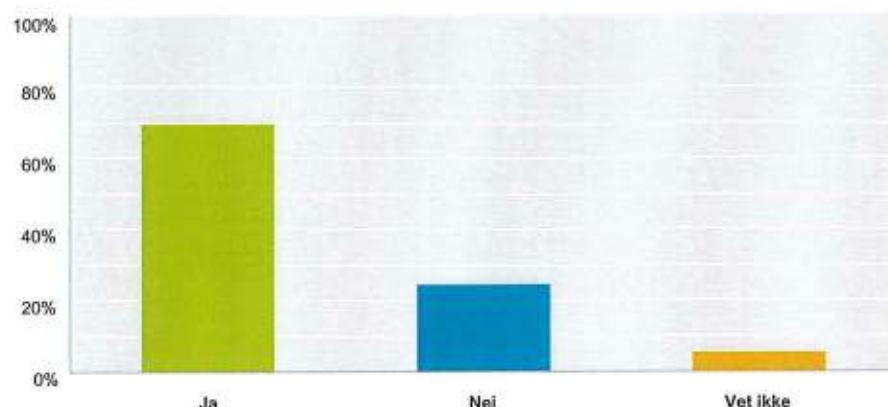


	1	2	3	4	5	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	0,00% 0	3,77% 2	30,19% 16	56,60% 30	9,43% 5	53	3,72

HMS-arbeid i vannbransjen

Q8 Har din/ditt kommune/selskap aktiv og jevnlig opplæring av ansatte i HMS-arbeid?

Besvart: 53 Hoppet over: 1

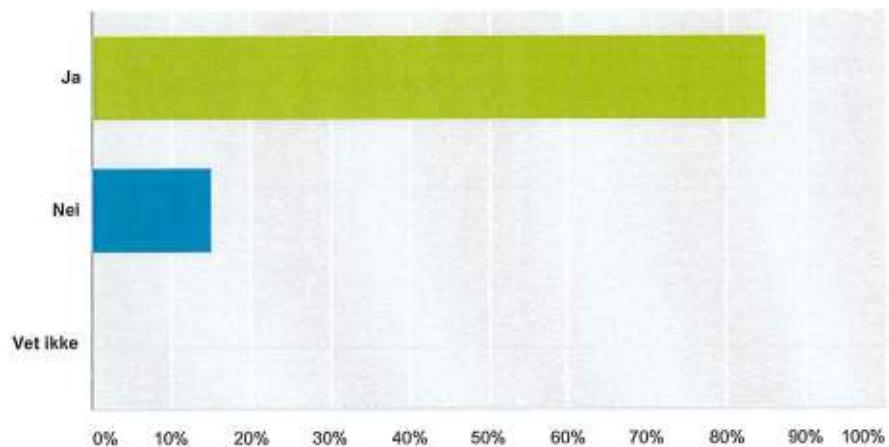


Svarvalg	Svar	
Ja	69,81%	37
Nei	24,53%	13
Vet ikke	5,66%	3
Totalt		53

Q9 Har dere rutiner for bevegelse mellom ren og uren sone og arbeid i ren og uren sone? (Eks. arbeid med vann kontra avløp, biler og utstyr, arbeidstøy, garderober).

Kom gjerne med kommentarer i kommentarfeltet.

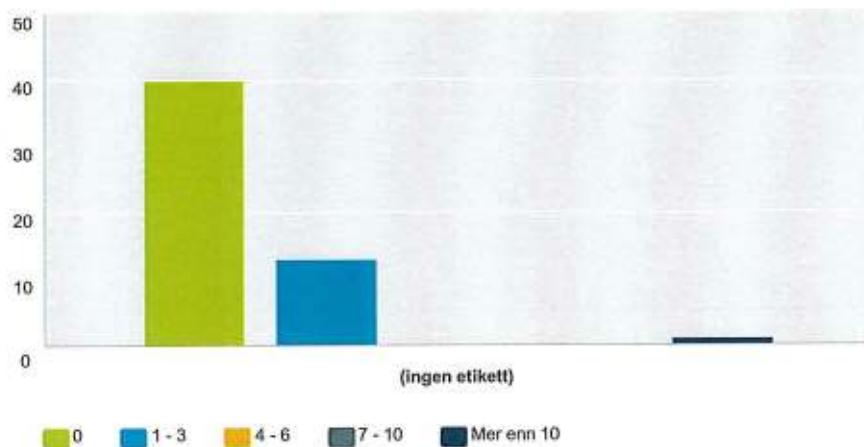
Besvart: 53 Hoppet over: 1



Svarvalg	Svar	
Ja	84,91%	45
Nei	15,09%	8
Vet ikke	0,00%	0
Totalt		53

Q10 Hvor mange uhell/skader/hendelser som har medført fravær har dere hatt hos dere det siste året?

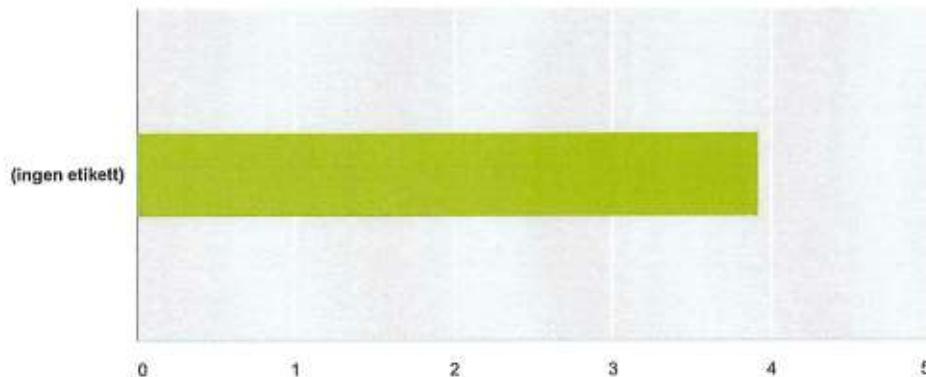
Besvart: 54 Hoppet over: 0



	0	1 - 3	4 - 6	7 - 10	Mer enn 10	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	74,07% 40	24,07% 13	0,00% 0	0,00% 0	1,85% 1	54	1,31

Q11 I hvor stor grad ivaretar dere hygienekravene (vask, klær, verktøy, biler etc.) på arbeidsplassen? (1 svært dårlig og 5 veldig bra)

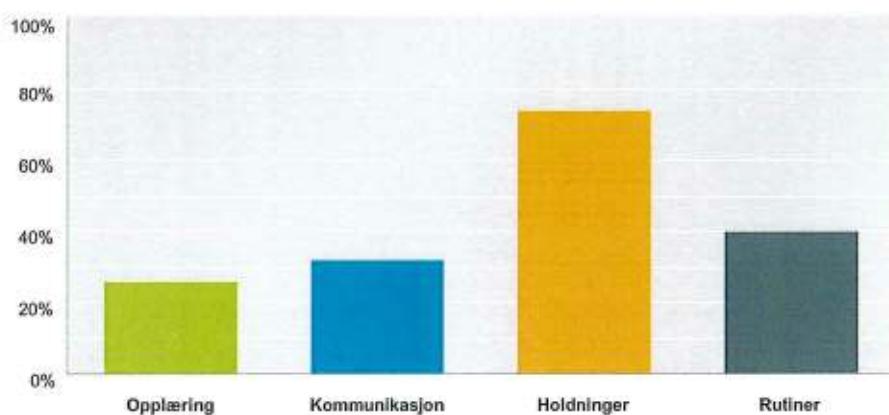
Besvart: 53 Hoppet over: 1



	1	2	3	4	5	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	1,89% 1	3,77% 2	18,87% 10	52,83% 28	22,64% 12	53	3,91

Q12 Hvilke utfordringer i HMS-arbeidet opplever dere som størst? (Flere svar mulig)

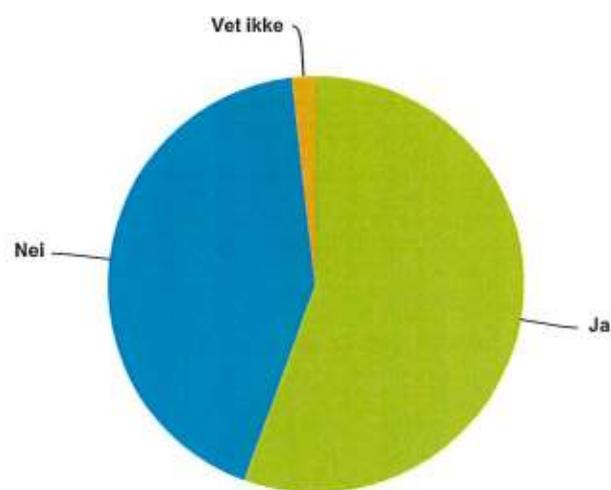
Besvart: 50 Hoppet over: 4



Svarvalg	Svar
Opplæring	26,00% 13
Kommunikasjon	32,00% 16
Holdninger	74,00% 37
Rutiner	40,00% 20
Totalt antall respondenter: 50	

Q13 Har dere en eller flere ansatte i drift som jobber mye alene?

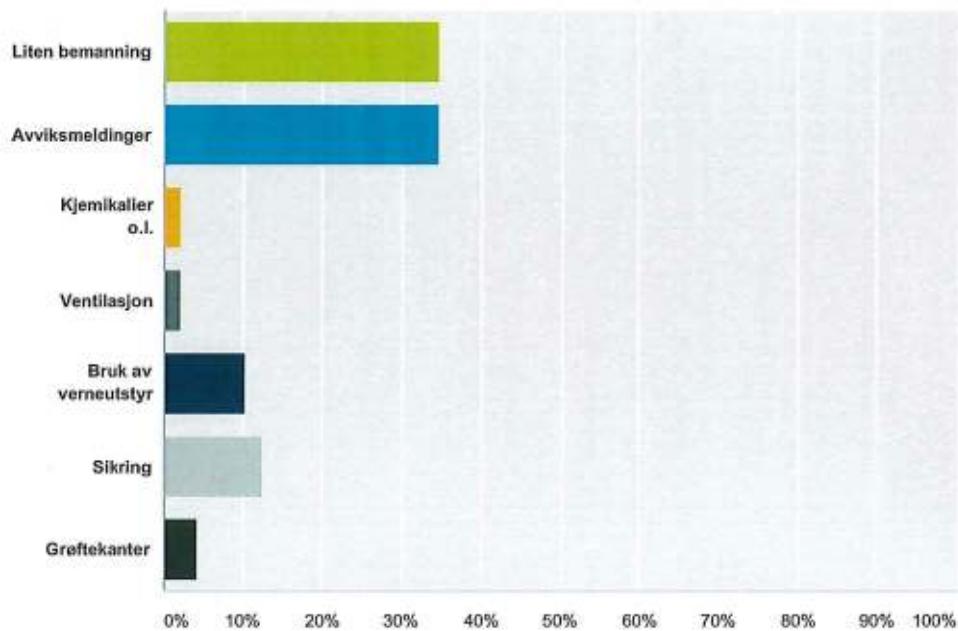
Besvart: 54 Hoppet over: 0



Svarvalg	Svar	Antall
Ja	55,56%	30
Nei	42,59%	23
Vet ikke	1,85%	1
Totalt		54

Q14 På hvilke områder har dere flest utfordringer?

Besvart: 49 Hoppet over: 5



Svarvalg	Svar
Liten bemanning	34,69% 17
Avviksmeldinger	34,69% 17
Kjemikaller o.l.	2,04% 1
Ventilasjon	2,04% 1
Bruk av verneutstyr	10,20% 5
Sikring	12,24% 6
Greftekanter	4,08% 2
Totalt	49

Ny arbeidsgruppe

HMS-arbeid i vannbransjen

Av Thomas Langeland Jørgensen, Norsk Vann

Norsk Vann har satt ned en ny arbeidsgruppe som skal jobbe med HMS-arbeid i vannbransjen. Gruppen skal være i drift frem til desember 2017. Noen av oppgavene til arbeidsgruppen er å kartlegge nåsituasjonen for HMS-arbeidet i bransjen, finne gode kommunikasjonstiltak og komme med konkrete forslag til anbefalinger om hvordan man bør jobbe med HMS.

Mandat

Vannbransjens mange ansatte, samt ansatte hos innleide firma, arbeider i et miljø der mulighetene for ulykker og for skadelig eksponering av fysiske, kjemiske eller biologiske faktorer gjør det nødvendig med klare retningslinjer og rutiner for å sikre HMS. Det antas at det er stor forskjell mellom kommunene/selskapene i bransjen når det gjelder fokus på og utførelse av HMS-arbeidet i dag.

Vannbransjen har et uløst behov for en økt bevissthet om regelverket og hvordan anlegg og arbeidsoperasjoner kan tilrettelegges slik at ulykker, skader og sykdommer kan forebygges.

Arbeidsgruppen skal blant annet:

- Kartlegge og beskrive nåsituasjonen og fremtidige utfordringer innen HMS, herunder likheter og forskjeller i HMS-arbeid på vannbehandlingsanlegg, renseanlegg og i transportsystem
- Bidra til økt forståelse av regelverket og risikoforholdene gjennom ulike kommunikasjons tiltak
- Komme med konkrete forslag til anbefalinger og tiltak for «beste praksis», blant annet på hygienisk sikkerhet
- Komme med anbefalinger til hvordan Norsk Vann kan jobbe videre med de problemstillinger som arbeidsgruppen avdekker i sitt arbeid, herunder prosjektforslag, videreutvikling av Norsk Vanns e-læringskurs for HMS og formidling av godt HMS-arbeid

Deltagere

Arbeidsgruppen er bredt sammensatt av dyktige fagfolk som kan godt HMS-arbeid. Disse er:

- Ragnar Kløverød, Larvik kommune
- Bjørg Meling, IVAR IKS
- Candyce Tvedt, VEAS
- Helene Ekern Wenner, Bærum kommune
- Trude Haug, Driftsassistanse VA i nordre Nordland

Undersøkelse

Arbeidsgruppen hadde oppstartsmøte i mars, og har til nå gjennomført to møter. I oppstarten arbeider gruppen med kartlegging og beskrivelse av nåsituasjon. Så langt er det hentet inn skriftlig tilbakemeldinger fra 21 kommuner og selskaper. Gruppen planlegger å gjennomføre en spørreundersøkelse til alle medlemmene i Norsk Vann i august. Her vil vi sende et enkelt spørreskjema om det vesentlige innen HMS-arbeid. Det er viktig for arbeidet at så mange som mulig svarer på undersøkelsen når den kommer. Arbeidsgruppen skal i neste møte ha besøk fra STAMI, MEF og Arbeidstilsynet for å få eksterne innspill til vårt arbeid.

Tema på Årskonferansen

HMS-arbeid blir også tema på Årskonferansen i Trondheim onsdag 7. september. Kari Heldal fra STAMI skal snakke om «store utfordringer med arbeidsmiljø og HMS i vannbransjen: hva sier nyere forskning, og hva er behovene for tiltak?». Sekretær for arbeidsgruppen, Thomas Langeland Jørgensen, skal orientere om gruppas arbeid. Deretter får vi to innlegg fra hverdagen ute blant medlemmene. Candyce Tvedt fra VEAS skal snakke om intern opplæring og informasjon. Astrid Salvesen fra IVAR IKS skal fortelle om hvordan man skal implementere, vedlikeholde og engasjere et godt HMS-arbeid i egen organisasjon.

HMS som tema i Vannspeilet

Arbeidsgruppas medlemmer skal skrive hver sin artikkel om HMS-arbeid i egen virksomhet eller andre problemstillinger som kommer frem under gruppas arbeid i de neste nummerene av Vannspeilet. Dvs. at du kan lese noe nytt om HMS-arbeid i dette bladet frem til desember 2017.



Arbeidsgruppe for HMS-arbeid i vannbransjen. Fra venstre: Trude Haug, Candyce Tvedt, Helene Ekern Wenner, Bjørg Meling, Ragnar Kløverød og Thomas L. Jørgensen

HMS i vannbransjen

HMS er et lederansvar

Av Ragnar Kløverød, Larvik kommune, og leder av Norsk Vanns arbeidsgruppe for HMS-arbeid i vannbransjen

Leder sitter uansett med ansvaret for at HMS-arbeidet i organisasjonen fungerer i tråd med krav i lover og forskrifter, og må sørge for at dette viktige arbeidet utføres på en forsvarlig måte.

HMS kan ikke velges bort

Internkontrollforskriften pålegger den som er ansvarlig for en virksomhet å sørge for en systematisk internkontroll i forhold til helse, miljø og sikkerhet. De ansatte skal medvirke til dette.

Internkontroll innebærer at virksomheten til enhver tid skal ha oversikt over de lover og forskrifter som gjelder, og sørge for at de ansatte har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter innenfor HMS. Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, risiko og omfang. Virksomheten skal som et minimum kunne fremlegge skriftlig dokumentasjon av mål for HMS-arbeidet, organisering, risikovurdering, avviksbehandling og årlig gjennomgang av internkontrolle.

Flere aktuelle forskrifter for bl.a. vannbransjen ble for noen år siden samlet i Forskrift om utførelse av arbeid.

Formålet med denne forskriften er å sikre at utførelse av arbeid og bruk av arbeidsutstyr blir gjennomført på en forsvarlig måte, slik at arbeidstakerne er vernet mot skader på liv eller helse.

Arbeidsgruppe 2016-2017

Norsk Vanns arbeidsgruppe for HMS i vannbransjen skal i løpet av to år kartlegge situasjonen og foreslå tiltak for å forbedre vannbransjens HMS-arbeid. VA-virksomheter kan ha et komplisert risikobilde, med både kjemiske, biologiske og fysiske risikofaktorer. I forhold til andre bransjer med sammenlignbar risiko kan det se ut

som en del virksomheter i vannbransjen ligger noe etter i forhold til HMS, selv om det også er mange som har god kontroll. Denne ulikheten kan ha kulturelle, organisatoriske, økonomiske eller andre årsaker.

Norsk Vanns HMS-kurs

De siste årene har det vært gjennomført flere Norsk Vann-kurs i HMS på avløpsanlegg. Dette e-læringskursset ble utviklet i regi av Steinar Nybruket, og Lillevik renseanlegg i Larvik ble benyttet som demonstrasjonsanlegg. HMS-kurset har i løpet av 6 år totalt hatt 43 deltagere, med mellom 1 og 15 deltagere pr. virksomhet. Kurset har også vært relativt lite benyttet - dette kan ha både med tema, omfang og markedsføring/målgruppe å gjøre. De som deltok på dette kurset var

stort sett verneombud og vanlige ansatte, i liten grad ledere med personal- og budsjettansvar. En del av arbeidsgruppas mandat er å vurdere behov for videreutvikling av Norsk Vanns HMS-kurs.

Den menneskelige faktor

Min erfaring er at man kan ha så mange risikovurderinger og rutiner man bare vil - det nyttet likevel lite hvis disse ikke blir fulgt. Det er leders ansvaret å sørge for at de ansatte er med på å lage gode rutiner og forstår viktigheten av å følge dem. God kunnskap skaper gode holdninger, som igjen skaper ønsket adferd. Oppsummert: Ledere har en nøkkelrolle i HMS-arbeidet, og må ta lederansvar også for dette.



Viktig med riktig verneutstyr.

HMS i et sikkerhetsperspektiv

Avgjørelse fra Bjørn Meling, HMS-ingeniør i VAKR IKS og medlem i arbeidsgruppe for HMS-arbeid i vannbransjen

Arbeid med kvalitet og HMS skal sikre gode arbeidsforhold for alle ansatte.

Arbeidsplassen skal være slik innrettet at vi ikke pådrar oss skader eller uhelse, verken på kort eller lang sikt.

Arbeidsmiljøloven

De aller fleste arbeider under gode og forsvarlige arbeidsforhold i Norge, og mange har opplevd en forbedring både av arbeidsmiljø og arbeidstilkallar de senere. Arbeidsmiljøet er et omfangsrikt begrep og ulikraker summen av alle fysiske, psykiske, sosiale og organisatoriske forhold på en arbeidsplass. I Norge er Arbeidsmiljøloven hjernestenen for alt dette arbeidet.

All menneskelig aktivitet er forbundet med risiko. A. Identifisere, forstå og styre risiko er avgjørende i arbeidet med å forebygge uansikte hendelser. Denne identifikasjonen er et beslutningsgrunnlag for å iværksette tiltak for å forebygge arbeidskravet risiko.

Risikostyring står også sentralt i denne utgavenes av kvalitets- og miljøstyringsstandardene, og som skal sikre at risiko står på dagordenen i enda større grad enn tidligere.

Helt skal jobben vår medfare at vi blir friskere av å gå dit, og vi ber støpe et arbeidsmiljø som gir oss overskudd og glede, også inn i fridelen! Et miljø preget av trives, åpenhet og trygghet!

Vi skal forbedre arbeidsmiljøet, ha fokus på forebyggende tiltak, redusere sykkelavvaret og øke pensjonsalderen. Vi vet at psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorer på arbeidsplassen har betydning for helse og det helse i arbeidslivet.

Arbeidsmiljøloven og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsfag i virksomheten (internkontrollforskriften) stiller krav til arbeidsgiver om å:

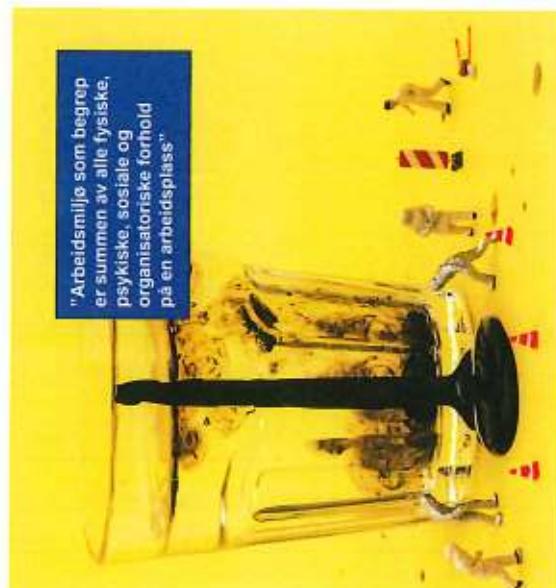
- Holde oversikt over farer i arbeidsmiljøet
- Vurdere risiko for helseskader og ulykker
- Sette i gang aktiviteter og tiltak for å forebygge og redusere risiko
- Følge opp, rette opp og forbedre feil og mangler

Forskriften krever at arbeidsgiver i det systematiske forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet sammen med ansatte skal:

- ansatte blir informert
- ansatte får mulighet til å bidra med sine kunnskaper og erfaringer
- ansatte får medvirke

Vennombud og hovedvernemeldibud skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Bedriftsbedriftenes linjeårs som et ledd i det forebyggende helse- og miljøarbeidet. Tjenesten er først og fremst tillagt forebyggende funksjoner.

"Arbeidsmiljø som begrep er summen av alle fysiske, psykiske, sosiale og organisatoriske forhold på en arbeidsplass."



Mattilsynet krever fullgod reservevannforsyning i Oslo

Et godt arbeidsmiljø stiller krav om høy grad av sikkerhetsstabilitet og tilrettelegging for hver enkelt ansatt. Kartlegginger av arbeidsmiljøet har mange nivåer og med ulike formål. Arbeidsplassundersøkinger, vurdering av arbeidssituasjoner og -operasjoner.

Biologiske faktorer

I tillegg er det viktig å kartlegge biologiske faktorer som stoff, gasser, mikroorganismer og aerosoler med sikte på en ekst bevissthet om regulererhet og hvordan anlegg og arbeidspasjoner kan tilrettelegges slik at ulykken, skader og sykdommer kan forebygges.

Følgende kjemikalier er en alvorlig trussel for helse og miljø og det stillles stadig strengere krav til hvordan kjemikalier skal håndteres og dokumenteres.

Registrering av alle kjemikalier i et stoffkartotek er hoyverdsett. Det fungerer også som et eksponeeringregister for krettfremkallende/avnestoskadelige stoffer og som et risikounderliggende-ty for kjemikalielehåndtering.

Tradisjonell har de fysiske arbeidstilholdene fått mest oppmerksamhet når det gjelder regulering av arbeidsstøt. Arbeidsmiljøloven krever derimot at vi legger til rette for hver enkelt ansatts integritet og verdighet, mulighet for kontakt og kommunikasjon med kolleger, samt beskyttelse mot mobbing og trakassering.

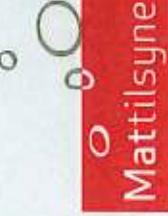
For å få en trygg arbeidsplass, skal alle ansatte få informasjon og opplysing om spesielle forhold som anger sin arbeids-situasjon. I tillegg er en viktig opplysing å gi kunnskap som er med på å forebygge og øke sikkerheten.

Oslo kommune har varslet Oslo kommune ved Vann- og avløpsetaten om at de vil pålegge kommunen å etablere en fullgod reservevannforsyning innen 01.01.2028.

Oslo kommune har gjennom en åretids arbeidet for å få plass en alternativ vannforsyning til Maridalsvannet og Oslo vannrenn. Utredningen har pekt på behovet og det har også vært fattet politiske vedtak helt tilbake i 1973 om å benytte Holsfjorden. Vedtaket ble omgjort tre år senere. I dagens Hovedplan vannforsyning 2015 - 2030 er en rekke tiltak beskrevet for å sikre redundans og leveringssikkerhet. Nytt vannverk med Holsfonden som vannkilde er et av tiltakene. Planleggingsfasen for vannverket vil være fra 2027 til 2030 med byggestart etter 2030.

Mattilsynet påpeker at det må det finnes et alternativ til Osset vannbehandlingsanlegg for å sikre en fullgod forsyning. Hovedplanen, slik de ser det, har ikke tilstrekkelig fremdrift. Felleslig har Mattilsynet ønsket et fullgod reservevannforsyning innen 01.01.2028 og en plan for hvordan dette skal gjennomføres innen 01.03.2017. Sentrale elementer i en slik løsning vil minimum være ny reservevannskilde, nytt vannbehandlingsanlegg og tilrettelegging av ledningsnettet. Mattilsynet kan også godta eventuelle andre løsninger som oppnår tilsvarende fullgod reservevannforsyning, gitt at dette er tilstrekkelig dokumentert.

Oslo kommune har i skrivende stund ikke hatt anledning til å besvare varslat, siden det skal forelegges bystyret til behandling.



Mattilsynet har varslet Oslo kommune ved Vann- og avløpsetaten om at de vil pålegge kommunen å etablere en fullgod reservevannforsyning innen 01.01.2028.

Av Kjetil Turberg, Norsk Veen

Mattilsynet har varslet Oslo kommune ved Vann- og avløpsetaten om at de vil pålegge kommunen å etablere en fullgod reservevannforsyning innen 01.01.2028.

Oslo kommune har gjennom en åretids arbeidet for å få plass en alternativ vannforsyning til Maridalsvannet og Oslo vannrenn. Utredningen har pekt på behovet og det har også vært fattet politiske vedtak helt tilbake i 1973 om å benytte Holsfjorden. Vedtaket ble omgjort tre år senere. I dagens Hovedplan vannforsyning 2015 - 2030 er en rekke tiltak beskrevet for å sikre redundans og leveringssikkerhet. Nytt vannverk med Holsfonden som vannkilde er et av tiltakene. Planleggingsfasen for vannverket vil være fra 2027 til 2030 med byggestart etter 2030.

Mattilsynet påpeker at det må det finnes et alternativ til Osset vannbehandlingsanlegg for å sikre en fullgod forsyning. Hovedplanen, slik de ser det, har ikke tilstrekkelig fremdrift. Felleslig har Mattilsynet ønsket et fullgod reservevannforsyning innen 01.01.2028 og en plan for hvordan dette skal gjennomføres innen 01.03.2017. Sentrale elementer i en slik løsning vil minimum være ny reservevannskilde, nytt vannbehandlingsanlegg og tilrettelegging av ledningsnettet. Mattilsynet kan også godta eventuelle andre løsninger som oppnår tilsvarende fullgod reservevannforsyning, gitt at dette er tilstrekkelig dokumentert.

Oslo kommune har i skrivende stund ikke hatt anledning til å besvare varslat, siden det skal forelegges bystyret til behandling.

Oslo kommune har i skrivende stund ikke hatt anledning til å besvare varslat, siden det skal forelegges bystyret til behandling.

Mattilsynet



HMS i vannbransjen

Risikovurderinger, verneutstyr og god **HMS?**

Av Helene Ekren Wenner, Bærum kommune, medlem i Norsk Vanns arbeidsgruppe for HMS-arbeid i vannbransjen

Hvordan vite hvilket verneutstyr man skal bruke, i hvilke situasjoner man skal bruke det, og hvorfor?

Gjennom risikovurderinger hvor både de ansatte, vernetjenesten, BHT og ledere går gjennom arbeidsoperasjonene trinn for trinn, og vurderer sannsynlighet og risiko opp mot lover og regler, får man en oversikt over arbeidsoperasjonene og hvilke risiki man har innen det aktuelle området. I tillegg må man bruke sunn fornuft – det hjelper ikke med oksygenutstyr dersom flaskene på ryggen hindrer deg mer enn de gagner og i tillegg skaper andre nye faremomenter. HMS handler ikke bare om lover og regler, men like mye om å bruke hodet.

Risikovurderinger

Risikovurdering er en systematisk gjennomgang av hva som kan gå galt på arbeidsplassen når vi utfører en arbeidsoperasjon. Hvorfor skal vi risikovurdere arbeidsplassen vår? Arbeidstilsynet sier at vi skal risikovurdere for å ha tenkt gjennom:

- Hva som kan gå galt
- Hva vi kan gjøre for å hindre dette
- Hva vi kan gjøre for å redusere konsekvensene dersom det går galt

Man foretar risikovurderinger for å kunne ta beslutninger som bedrer sikkerheten. Risikovurderingen gir en oversikt over mulige farer forbundet med den aktuelle arbeidsoperasjonen før man gjennomfører den. Gjennom risikovurderinger fremhever man eksisterende tiltak og dette gir grunnlag for beslutninger og prioritering av ytterligere påkrevde tiltak. Kort sagt så risikovurderer man for å forbedre HMS-

forholdene på arbeidsplassen, før man setter noen i arbeid.

Verneutstyr og god HMS

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at personlig verneutstyr er tilgjengelig og gir forsvarlig vern mot den aktuelle risiko arbeidstager er utsatt for. Arbeidsmiljøloven sier også at det er arbeidsgivers ansvar å følge opp at verneutstyret brukes (§3-1). Dette fratar imidlertid ikke den enkelte arbeidstager for ansvar. I kommunenes arbeid med vann og avløp er det sjeldent leder er med ut og gjennomfører arbeidsoperasjoner, og da krever det at den enkelte arbeidstager tar ansvar og følger opp de tiltakene man har blitt enige om gjennom risikovurderingene. Det krever at man tar vare på egen helse og melder i fra dersom man ser eller kjenner på at HMS og vernetiltak ikke fungerer godt nok. Samtidig som det er arbeidsgivers ansvar å følge opp.

Gjennom risikovurderingene får man fokus på vurderingene av hvilke tiltak man skal sette i verk og hvilke som i realiteten ikke øker sikkerheten. Risikovurderingene i Bærum kommune har gitt oss mange interessante diskusjoner. For å illustrere hvilke vurderinger man kan komme opp i vil jeg komme med et eksempel: Vi har 70 avløpspumpestasjoner og disse har ulike utfordringer hva HMS angår. Det er alltid to som jobber sammen på stasjonen og dette er selvagt av sikkerhetsmessige årsaker. Noen stasjoner krever bruk av fall-sikring, noen krever bruk av friskluftmaske og etter andre krever tilførsel av

friskluft. Noen steder kan det tidvis forekomme mye gass og andre ganger lite, diskusjonen som kom opp i risikovurderingene er om man bør ha oksygenmaske? Ja, oksygenmaske er selvagt bra dersom man har en kollega som ligger besvint i sumpa og man «må» ned for å redde han. Men, hva kreves av opplæring, vedlikehold og kunnskap for at utstyret skal fungere og gi oss en reell trygghet? Er det riktig å forvente at kollegaen din skal risikere eget liv for å redde deg? Er det riktig av arbeidsgiver å kreve det? Diskusjonen er ikke endelig avsluttet hos oss. Som arbeidsgiver er HMS vårt ansvar og vi gjør vi det vi kan for at helsa til arbeidstagerne våre skal være ivaretatt på best mulig måte, men vi må også bruke hodet og sunn fornuft.



Felles forståelse for HMS

Av Trude Haug, Driftsassistente VA i nordre Nordland og medlem i arbeidsgruppe for HMS-utvikling i vannbransjen

Det er mange opplagte forskjeller mellom store og små kommuner. Antall anlegg, størrelse på anleggene, avstanden mellom anleggene og så videre. En viktig forskjell er tilgang på personell. En liten kommune har personellressurser dimensjonert etter storrelsen på kommunen. Ofte er driftspersonell pålagt varierte oppgaver og man bruker mannskapet der det er behov.

I noen kommuner er driftsoperatører avhengig av å kunne bemynte seg av andre avdelingers personell for å kunne følge HMS-krav, ved for eksempel arbeidsoppgaver hvor det kreves at man ikke jobber alene. Et felles oppatt må oppdraget venta. Slik er hverdagen i noen av de mindste kommunene.

Holdningsskapende arbeid
Driftsassistansens målsetting er å drive med bevistgjøring og holdningskapende arbeid, sennere termér på samlingen. Likevel kan det være en utfordring for driftsoperatøren å komme tilbake til arbeidsplassen sin når skille fra dem som ikke har delatt på samlingen, til å føle det samme engasjementet. Utfordringen er å få en felles forståelse av de farer man kan utsætte seg for. HMS gjelder for alle, ikke bare den kritiske driftsoperatoren som eksisterer arbeidet med bruk av sikkerhetstutstyr. Kurskapsnivået og helninger er også viktig å overføre til nysette som kanskje kommer fra en bedrift eller kommune med helt andre holdninger til HMS. I en travell hverdag hvor man er presset på tid er det kanskje fristende å tas noen snarveier. Feieren var ikke tilstengelig, og hva er akkurat i dag? Konsekvensen vil jo være stor, men samtsynigheten vurderes som lav.

HMS på dagsorden
Driftsassistante VA i nordre Nordland har 3 faste konferanser i året. Vi har hatt HMS som tema over flere år. På noen av arrangementene har det vært sagt av helle dager til HMS-relaterte tema, og på andre samlinger har vi enkleforedrag om aktuelle temaer. Jeg opplever at driftspersonell innehaver nøyvindig HMS-kunnskap, men det er behov for å vedlikeholde de gode holdningene. På våre samlinger har vi hatt gode diskusjoner om hvordan man skal få omsettet teori til praktis. Jeg observerer en endring fra å diskutere sikkerhetsutstyr som et hinder for arbeidsoppgaver, til en diskusjon om hvordan man skal utmåla eksponering/tarlige situasjoner. Engasjerte foredragsholderer sørger for at man blir minnet på å foreta den risikovurderingen som er nødvendig. Kunnskapsdeling er en viktig faktor på konferansene. Samtalen over kaffekoppen i pauseene, hvor historiene om salvopphøye handelsdiskutenter, er lærerik. Og her er det ikke noen stor forskjell på liten og stor kommune.

Ansvar
Arbeidsgiver har ansvar for å tilrettelegge slik at man har et forsvarlig arbeidsmiljø som er i samsvar med regelverket. Men du som ansatt har plikt til å følge de rutiner og instruksjoner som er utarbeidet for din arbeidsplass. Du har også en plikt til å melde fra når arbeidsforholdene ikke er forsvarlig. Bruk avvismildring til å dokumentere forholdene. Det er viktig å ta i bruk Stikk innom hvilts du er i nærlheten!

maldesystemet slik at man får oversikt over hvilke avvik som gjentar seg. Dette muliggjør å gøre tilbake og se hvilke tiltak som er nødvendig. Kunnskapen om hvilken risiko man kan utsætte seg for er akende. Arbeidsgiver har blitt tilk�ne til å etablere rutiner for arbeidspersonell, ha økt fokus på gasstølling og tilrettelegge gardenøbeforhold for å kunne gjennomføre ren/skitten sonne på arbeidsplassen. Påleggene følges opp og muligheten for å kunne unngå å bli eksponert for helseskadelige stoffer er blitt bedre. Men hvem sitt ansvar er det til syvende og sist at du faktisk tar med deg den sammelatte? Personlig vermetestyr er faktisk ditt ansvar. Å verne deg selv er ditt ansvar. Egen helse er ditt ansvar.



Klimaet løper fra vannpolitikken

Av Thomas Langland Jørgensen, Norsk Vann

Norsk Vann, i samarbeid med Arendal kommune, er å finne på Arendalsuka 14. – 18. august. For femte år på rad skal vi ha stand på Sam Eydes plass, hvor vi skal dele ut godt kranvann og snakke med befolkningen, politikere, myndighetspersoner og andre interesserte.



Stortingsministeren benytter muligheten til å invitere venn fra springen under Arendalsuka.

Debatt om vannpolitikken

Det blir stadig mer ekstremmedbor i Norge. Selv med milliardinvesteringer vil ikke ledningsnettet kunne ta unna all nedbør. I overvannsutvalget offentlige utredning av 2015 blir det pekt på en rekke tiltak for å skape et klimatilpasset samfunn. Anbefalingene i utredningen er enda ikke fulgt opp. Dermed får overvannet herje fritt og påførte samfunnet skader, skader og kassen hvert år. Og dette er bare én av flere kostnadsrevende utfordringer som vannbransjen står overfor. Hvad dette vil koste for innbyggene i vann- og avløpsgebyrer frem til 2040, vil bli lansert i sommer.

Ansvarsret for vann- og avløp er i dag delt mellom 11 departement, uten et overordnet ansvarlig departement. For å hindre milliardskadene trengs det en Stikk innom hvilts du er i nærlheten!

Norsk Vann inviterer til debatt og spør: Er vannpolitikken i Norge klar for et nytt klima – og hvem blir ny vannminister? Norsk Vanns debatt finner sted på Symposium torsdag 17. august kl. 13.30. I panelet står Nikolai Astrup (H), Ola Elvestuen (V), Terje Aasland (Ap) og Per Olaf Lundteigen (Sp). Aslak Bonde er debattleder.

Prosjekt- forslag for **2018**

HMS-systemet er implementert; man har kartlagt risiko, implementert tiltak, definert behov for vennutstyr og har etablert HMS-rutiner.
Rutinene er distribuert og personlig verneutstyr er anskaffet.

Er jobben til HMS-lederen ferdig nå?

Det som mange seriarer er at for å lykkes med HMS-årsaksleder er det ikke nok bare med rutiner, krettelæring og utstyr alene. Man kan ha det beste systemet med alle lover og forskrifter i kontroll, og fortsatt ikke måtte HMS-arbeidet. Hvorfor er veien fra system til praktisk gjennomfaring noen gangen så vanskelig? Det som er viktig er å forsøke at HMS håndter om så mye mer enn rutiner, forskrifter og sikkerhetsutstyr. Disse elementene er kritiske faktorer, men HMS håndter også om misførdeleire, samarbeid, relasjoner og ikke minst bedriftens kultur.

Det å etablere en god HMS-kultur tar tid og dedikasjon. Man må ha forankring i ledelsen og godt samarbeid i hele organisasjonen fra toppledelsen, mellomledene, verneheltenes, tilstyrkelsene og medarbeiderne. Det kan være kreavende å få til en kultur der verdier vel svarer sammen med forløpte arbeidspass med like god helse som da vi kom. Når alle førstår at det er det som er hensikten med HMS-anledet, så vil det bli enklere å bygge en kultur for god HMS-praksis.

Norsk Vann ønsker nye prosjektforslag for 2018, og fristen for å sende inn prosjektforslag er 1. oktober.

Norsk Vann forventer å få inn ca. 10 millioner kroner i prosjektmidler, og inviterer alle Norsk Vanns medlemmer som deltar i prosjektfinansieringen til å komme med prosjektforslag for 2018 innen 1. oktober. Mail for prosjektkonkurransen ligger på norskvann.no.

Ved prioriteringen av forslagene blir det lagt vekt på om prosjektet møter fastsatte prioritiseringskriterier. Videre vil forslag til prioritert prioritering bli sendt ut på høring 1. november med høringsfrist 1. desember 2017.

Den endelige prioriteringen for 2018 tas av styret i Norsk Vann ultimo januar.



Lukke Jilf

Mye. Gjensidig tilstøt er gull verdi.

HMS: fra system til kultur

Av Candace Twedd. X-HMS-ide-avdelingens medlem i strategigruppen for HMS-systemet i Norsk Vann

Helse, miljø og sikkerhet



- Noen tips for å bygge en god HMS-kultur:
 - Innvolvering og synliggjøring av verneheltenes. Verneheltenesten er et kritisisk led i HMS-arbeidet.
 - HMS-kampanjer med medarbeiderne i fokus. Like viktig som sikkerheten etter arbeid - for eksempel refleksbruk i markedsfelten. Om man har midler til det, kan man dele ut «HMS-godter» som refleks, førstehjelpssett osv.
 - Ta opp HMS som fast tema på ledermøter.
 - Markering av måloppnåelse innenfor HMS-arbeid.
 - Aktiv bruk av bedriftsnettverket.
 - HMS-dag (køring eller hvert annet år).
- Når sikkerhet er en selvfølge, så vet man at bedriften har en god HMS-kultur.

Byggherres ansvar med tanke på sikkerhet, helse og arbeidsmiljø – SHA

Det eksisterer en viss usikkert med tanke på hvor grensesnittet mellom byggherres og entreprenørenes SHA/HMS-ansvar går. Noen byggherrer tar hele ansvaret, helt ned til det operative detaljnivået, mens andre byggherre velger å overse SHA/HMS-ansvaret totalt, og mener fullt ut at det er entreprenøren sitt ansvar fra A til Å.



Per Stranger-Thorsen,
Future Technology

Først noen ord om byggherres ansvar. Byggherre plikter i utgangspunktet sørge for at det prosjekterte han iverksetter er en trygg arbeidsplass med tanke på sikkerhet, helse og arbeidsmiljø Den generelle innledende bestemmelsen i byggherreforskriften (BHF) § 5 lyder:

- Byggheren skal sørge for at hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplassen blir ivaretatt. Under planlegging og prosjektering skal byggherren særlig ivareta sikkerhet, helse og arbeidsmiljø ved
- a) de arkitektoniske, tekniske eller organisasjonsmessige valg som foretas
 - b) å beskrive og ta hensyn til de risikoforholdene som har betydning for arbeidene som skal utføres
 - c) at det avsettes tilstrekkelig tid til prosjektering og utførelse av de forskjellige arbeidsoperasjoner.

Under utførelsen av arbeidene skal byggherren ivareta hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø ved koordineringen av virksomhetenes arbeid på bygge- eller anleggsplassen.

Byggherren skal sikre at pliktene som er pålagt koordinatoren, de prosjekterende, arbeidsgiverne og enmannsbedriftene i denne forskriften blir gjennomført.

Her går det tydelig frem at byggherre har et SHA-ansvar. Mange i byggherremiljøene er i tvil om hvor grensesnittet mellom eget ansvar og entreprenørenes ansvar går. Som det framgår i forskrifteksten skal byggherre sørge for at hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt. Videre presiseres det at dette gjelde under planlegging og prosjektering. Forskriftens intensjon er at byggherre plikter å ha et strategisk forebyggende ansvar for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA-ansvar) i plan og prosjekteringsfasen, mens entreprenøren/arbeidsgiver skal ha et operativt HMS/SHA-ansvar. Noe forenklet kan man si at, byggherre skal velge arbeidsmetode og pris, og entreprenøren/arbeidsgiver plikter å følge opp det som framkommer i byggherres plan for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA-planen).

Et enkelt eksempel på dette kan være at byggherre gjennom koordineringen i plan og prosjekteringsfasen plikter å sørge for at det avsettes tilstrekkelig tid til å gjennomføre prosjektet. Videre er det entreprenørens operative ansvar å se til at det settes på tilstrekkelig ressurser (arbeidskraft) og at han dermed disponerer personellet slik at det ikke oppstår tidspress med fare for ulykker.

Byggherreforskriften § 7 og 8 krever at byggherre tar stilling til de spesifikke risikoer som ligger i prosjektet, og plikter å sørge for fjerne eller redusere de ulike risikofaktorene som kan oppstå under arbeidet i prosjektet. Intensjonen bak dette er at byggherre skal ha det strategisk fore-



byggende SHA-arbeidet i plan og prosjekteringsfasen, og at arbeidsgiver plikter å følge opp de tiltak byggherre har besluttet i sin SHA-plan.

Den klare linjen

I modellen over framgår det at hvis byggherre involverer seg for mye i detaljene i SHA/HMS-arbeidet, og overstyrer det som er arbeidsgivers HMS-ansvar, kan arbeidsgiver fort føle at «her er det byggherre som bestemmer – så jeg legger meg litt bakpå, og lar byggherre ta styringen». I en slik situasjon kan det forekomme at arbeidsgiver har en tilbaketrukket SHA/HMS-holdning, og dermed økt risiko for ulykker.

I motsatt fall hvor byggherre har en mer tilbaketrukket holdning kan det fort skje at det totalt sett blir for lite, eller mangelfull styring. Det oppstår da ofte et tomrom uten SHA-styring og risikoen for ulykker eller uønskede hendelser kan dermed øke.

Ideelt sett bør det være et balansert forhold mellom byggherre og arbeidsgiver slik at det blir et tydelig og klart skille mellom byggherres strategiske ansvar, og entreprenørens operative ansvar.

Vedlegg 5

**Til sekretariatet i Norsk Vann
Fra arbeidsgruppe for HMS-arbeid i vannbransjen**

Oslo, 16. februar 2017

Behov for E-læringskurs i HMS-arbeid

Arbeidsgruppa for HMS-arbeid i vannbransjen har som del av sitt mandat å komme med anbefalinger og forslag for Norsk Vanns e-læringskurs i HMS. Gruppa har behandlet temaet på tre møter, og sender herved en bestilling til sekretariatet i Norsk Vann som svar på mandatet. Se for øvrig referat fra arbeidsgruppas møte 17. november 2016.

Organisering av kurset:

Kursportalen må bli tydeligere. Det oppleves som vanskelig å navigere i menyen og strukturen er lite oversiktlig. Det må bli lettere å navigere i webportalen. E-læringskurs må fange oppmerksomhet og være attraktivt. Kurset må ha et annen format enn det som ligger der i dag. Dagens HMS-kurs ble utviklet som en pilot, og det er stort behov for en mer pedagogisk innretning slik som senere e-læringskurs er formet rundt. Å bli guidet gjennom kurset med videosnutter fungerer bra, men lyden er dårlig og det må brukes headsett for god lyd. Kurset bør legges opp slik at det sies mest mulig med færrest mulig ord, med god bruk av tekst og god visualisering. Unødvendig informasjon kan med fordel tas bort. Det bør være variasjon på den muntlige presentasjonen i kurset. Arbeidsgruppa anbefaler at kurset fortsetter som et e-læringskurs for å gjøre det lett tilgjengelig, men at kurset avsluttes med en samling med befaring.

Læreplanen:

Hele kursets innhold må kvalitetssikres, og forskrifter og regelverk må oppdateres. Læreplan bør utvikles for ulike målgrupper som jobber med/har ansvar for HMS. Arbeidsgruppa opplever at det er et stort behov for kurset på operatørnivå og noe på mellomledernivå. Kan Norsk Vann lage et HMS-kurs som er pålagt ledere og verneombud som erstatning for andre kurstilbydere? HMS-kurset må inneholde det generelle regelverket. Kurset bør vise til "beste praksis" fra hverdagslivet. Det er mange organisasjoner som jobber godt med HMS. Til kursets emneliste vil arbeidsgruppa påpeke at eksterne lenker kan komme til slutt i kurset. Alt innhold bør ligge inne i webportalen, og ikke som egne PDF- eller word-vedlegg. Eventuelle nedlastbare filmer må ligge under aktuelle kapittel.

Aktuelle tema i et kurs i HMS:

Aktuelle tema i kurset, slik at det handler om mer enn avløpsrenseanlegg, kan være avløp, vann, kummer, pumpestasjoner, grøfter, transportanlegg, holdninger, ren og uren sone, privatbil på jobb, alenejobbing osv.

Aktuelle målgrupper for kurset:

Ledere på overordnet nivå, mellomledere og driftsansvarlige, driftsoperatører vann og driftsoperatører avløp. Moduler i kurset kan gjøres tilgjengelig for ulike målgrupper på ulike nivå.

Konklusjon

Arbeidsgruppa mener det er behov for oppdatering og utvikling av e-læringskurs på HMS som omfatter mer enn avløpsanlegg. Arbeidsgruppa anbefaler at oppdatert kurs bør være operativt fra våren 2018. Det må legges en strategi for markedsføring av kurset. Arbeidsgruppa for HMS kan bistå som testpilot for oppdatert kurs.

*Ragnar Kløverød
Leder av arbeidsgruppa*

*Thomas Langeland Jørgensen
Sekretær for arbeidsgruppa*