



SKIEN KOMMUNE



HOVEDARBEIDSMILJØUTVALGET

ÅRSRAPPORT 2025

SKIEN KOMMUNE

INNLEDNING

Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) skal følge opp at kommunen oppfyller kravene til systematisk HMS-arbeid slik det er fastsatt i arbeidsmiljølovgivningen¹. Utvalgets ansvar gjelder arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. HMS-arbeid som gjelder andre forhold, som forbrukertjenester, virksomhetssikkerhet eller ytre miljø², ligger utenfor HAMUs beslutningsområde.

I 2025 har det vært gjennomført følgende faste opplæringsaktiviteter relatert til HMS:

- Introduksjonssamtaler med nye ledere om HMS og sykefravær
- Lovpålagt opplæring i systematisk HMS-arbeid for ledere, verneombud og nyvalgte AMU-medlemmer
- Opplæring i IT-systemer benyttet i kommunens HMS-arbeid
- Halvdagssamling for alle verneombud
- Heldagskurs for brannvernansvarlige
- Kurs knyttet til rekruttering, arbeidstid, tariff, lønns- og kompetanseutvikling samt sykefraværsoppfølging

I tillegg til faste opplæringsaktiviteter har HR-avdelingen, som har systemansvar for kommunens HMS-arbeid, gjennomført en rekke støtte- og bistandsoppgaver overfor ledere i organisasjonen. Dette omfatter blant annet oppfølging av omorganiseringer og omstillinger, sykefraværssaker, håndtering av tilsyn fra tilsynsmyndigheter, samt gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger. Bedriftshelsetjenesten (BHT) har i samme periode gjennomført kartlegging, bistand og veiledning innen forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

FAKTA OM UTVALGET

HAMU har 12 stemmeberettigede medlemmer; 6 fra arbeidsgiversiden og 6 fra arbeidstakersiden. Bedriftshelsetjenesten har deltatt med møte- og uttalerett:

Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) 2025					
Fra arbeidsgiver					
Medlem	Funksjon	Kurs	Varamedlem	Funksjon	Kurs
Karin G. Finnerud	Kommunedirektør	ja	Jan Petter Johansen	Innovasjon- og digitaliseringssjef	Ja
Kristian Ripegut	OU- direktør	Ja	Anne Apneseth	Leder av NAV Skien	ja

¹ [§7-2 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver](#)

² [IK-HMS §2](#)

Robert Rognli	Kommunalsjef Oppvekst	Ja	Tord Auensen	Fagsjef drift og utvikling oppvekst	ja
Ellen Sofie Øvrum	Kommunalsjef Helse og velferd	Ja	Geir Gjelstad	Assisterende kommunalsjef Helse og velferd	ja
Geir Harald Vale / Dag Trygve Enden	Kommunalsjef Byutvikling, drift og kultur	Nei	Anita Ballestad	Eiendomssjef	ja
Anne Lene Andersen Watn	HR-sjef	Ja	Line Marie With- Tande	Lønnssjef	Ja
Fra arbeidstaker					
Medlem	Funksjon	Kurs	Varamedlem	Funksjon	Kurs
Kjersti Fineid Hovden	Hovedverneombud	Ja	Espen Koch Hyni	Verneombud	Ja
Laila Brattelid	Hovedtillitsvalgt Fagforbundet	Ja	Line Gundersen	Tillitsvalgt Fagforbundet	Ja
Ida Kaspara Norum Oterholt	Hovedtillitsvalgt Utdannings- forbundet	Ja	Tine Mjaatvedt Solli	Tillitsvalgt Utdanningsforbundet	Ja
Guro Rugstad	Hovedtillitsvalgt FO	Ja	Monica Hatlen	Delta	Nei
Andrea Mayer	Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet	Ja	Kari Bergheim	Tillitsvalgt Norsk Ergoterapeutforbund	Ja
Bøye Bøland	Hovedtillitsvalgt NITO	Ja	Atle Kristiansen	Tillitsvalgt Juristforbundet	Ja
Møterett	Funksjon				
Tone Matre Roe	Leder BHT	Ja			
Leder av Omstillingsutvalget					

Leder av HAMU i 2025 har vært hovedtillitsvalgt Fagforbundet

STATUS 2025:

Det har vært gjennomført 4 møter i 2025 og behandlet 41 saker. Følgende hovedtematikker har vært tema:

- Årsrapporter for 2024-2025; Sykefravær, HAMU Bedriftshelsetjenesten, omstillingsutvalget, HMS-årsrapport
- Tertialvise sykefraværsrapporter samt status på sykefraværsarbeidet i kommunalområdene
- Tertialvise HMS-rapporter
- Referater fra L-AMU i kommunalområdene
- Evaluering av kartleggingsverktøyet 10-faktor

Sykefravær har vært et sentralt tema gjennom året. Flere kommunalområder, særlig Helse og velferd (nå Helse og mestring) og oppvekst, har hatt høyt fravær over tid. I 2025 ble det gjennomført et større arbeid i kommunedirektørens ledergruppe samt kommunalsjefenes ledergruppe (Helse og velferd samt oppvekst) knyttet til en overordnet tiltakspakke rettet mot sykefravær. Dette arbeidet har blitt presentert og diskutert i H-AMU gjennom året. I tillegg er kommunens rutiner for oppfølging av psykiske og fysiske skader restrukturert, med mål om å sikre bedre og mer systematisk oppfølging av slike hendelser – dette har også vært en sak for H-AMU i 2025.

I 2025 gjennomførte kommunen en evaluering av medarbeiderundersøkelsen 10-faktor. H-AMU besluttet at resultatene fra denne skulle behandles i L-AMU før saken kom tilbake til H-AMU for beslutning. H-AMU besluttet å sette 10-faktor på vent i 2026 og prøve ut KS sin nye arbeidsmiljøundersøkelse som skal være ferdigstilt våren 2026.

Arbeidet med å forebygge og håndtere vold og trusler mot ansatte har fått økt oppmerksomhet. Det er etablert arbeidsgrupper for å utvikle rutiner og sikre at opplæring og risikovurderinger blir gjennomført.

Det er besluttet at rapporteringsfrekvensen på HMS-rapportene gjøres fra tertialvis til kvartalsvis fra 2026 for at denne skal følge sykefraværssrapporteringen. Det er videre bestemt at i 2026 skal HMS-handlingsplanen revideres og det etableres en arbeidsgruppe med representanter fra ulike kommunalområder samt hovedverneombud og representanter for tillitsvalgte for å sikre at planen blir relevant og dekkende. IA-planen (inkluderende arbeidsliv) skal innlemmes i HMS-handlingsplanen.

Det er besluttet, i tråd med anbefaling fra SINTEF³, at ledere skal i 2026 delta i deler av den obligatoriske HMS-opplæringen for verneombud og arbeidsmiljøutvalg, for å styrke kompetansen og samarbeidet på tvers av roller. Det jobbes også med digitale opplæringsverktøy.

Andre saker som har vært oppe inkluderer trafikksikkerhet, orientering om forskningsprosjektet «Aldersbevisst ledelse» og ulike omstillingsprosesser i kommunen.



³ [SINTEF: HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer](#)