

## Årsrapport fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) 2025 – Tvedestrand kommune

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i Tvedestrand kommune legger med dette fram sin årsrapport for 2025. Rapporten er utarbeidet i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2 (6), som pålegger utvalget å årlig avgi en samlet oversikt over sitt arbeid. Rapporten dekker AMUs arbeid, utviklingen i arbeidsmiljøforhold, risikovurderinger, avvik, HMS-tiltak og oppfølging av omstillingsprosesser som har påvirket kommunen i 2025.

### 1. AMUs rolle og lovgrunnlag

AMU er et partssammensatt organ med ansvar for å overvåke, drøfte og bidra til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2. Utvalget har i 2025 særlig arbeidet med:

- å følge utviklingen i arbeidsmiljøet i kommunen
- å bidra i planlegging og oppfølging av HMS-tiltak
- å behandle arbeidsmiljøspørsmål som har vesentlig betydning for arbeidstakerne
- å drøfte sykefravær, IA-arbeid, avvik, omstilling og organisatoriske endringer
- å sikre medvirkning fra vernetjeneste og arbeidstakerorganisasjoner.

### 2. Sammensetning av Arbeidsmiljøutvalget 2025

Arbeidsgiversiden:

- Jan Magne Kåsa Stensrud, kommunedirektør
- Liv Siljan, kommunalsjef helse og mestring (til 01.12.2025)
- Esther Kristine Hoel, kommunalsjef læring og oppvekst (til 01.06.2025)
- Arne Mowatt Haugland, kommunalsjef læring og oppvekst (fra 01.08.2025)
- Anne Karen Birkeland, kommunalsjef helse og mestring
- Tone Vestøl Bråten, personal- og organisasjonsleder

Arbeidstakersiden:

- Nina Sperre, Fagforbundet
- Britt Anniken Thomassen, Utdanningsforbundet
- Gerd-Torunn Bechen, Delta
- Wenche Zaal, Norsk Sykepleierforbund

- Bent Andreas Ekra, hovedverneombud

### 3. Møtevirksomhet 2025

AMU gjennomførte i 2025 totalt 7 møter der 23 saker ble behandlet. Møtene har omfattet løpende HMS-saker, avvik, oppfølging av arbeidsmiljøutfordringer i sektorene, omstillingsspørsmål og orienteringer fra arbeidsgiver, vernetjenesten og arbeidstakerorganisasjonene. Utvalget vurderer møtefrekvensen som tilstrekkelig for å utføre lovpålagte oppgaver.

### 4. Sykefravær og IA-arbeid

Sykefraværet i 2025 har vist variasjon mellom sektorene. IA-arbeidet har hatt fokus på:

- forebygging av langtidsfravær
- tidlig innsats og tett oppfølging av sykmeldte
- tilrettelegging av arbeidssituasjonen
- styrket samarbeid mellom leder, HR, NAV og BHT

Langtidsfravær utgjør fortsatt en betydelig andel av det totale fraværet. AMU understreker behovet for systematisk oppfølging, gode risikovurderinger og støtte til ledere i krevende fraværssaker.

### 5. Arbeidsmiljøet i sektorene

AMU har gjennom året hatt orienteringer og drøftinger om arbeidsmiljøet i sektorene. Generelt rapporteres det om godt samarbeid og gode prosesser, men enkelte utfordringer ble identifisert:

- høyt arbeidspress spesielt i helse- og omsorgstjenestene
- økt behov for støtte til ledere i perioder med stor endringsbelastning

AMU vurderer samarbeidet mellom lederne, HR og vernetjenesten som konstruktivt og forbedret gjennom året.

### 6. HMS-tiltak i 2025

Viktige HMS-tiltak gjennomført i 2025:

- opplæring av ledere og verneombud
- styrking av kommunens HMS-system jf. AML § 3-1
- ergonomiske tiltak og innemiljøkartlegginger
- forbedring av interne informasjonskanaler (Teams og Kjernen)

- styrket innsats mot trakassering og uønsket adferd jf. AML § 4-3

Tiltakene har bidratt til å utvikle kommunens HMS-arbeid, men AMU anbefaler fortsatt fokus på risikovurderinger og systematisk forbedringsarbeid.

## **7. Avvikshåndtering og kvalitetssystem**

I 2025 startet innføringen av nytt kvalitets- og avvikssystem, Compilo. Systemet forventes å gi bedre oversikt, styring og analysegrunnlag for HMS-arbeidet i tråd med arbeidsmiljølovens krav.

## **8. Omstillingsarbeidet fra 01.01.2025**

Kommunen gjennomførte fra 1. januar 2025 et omfattende omstillingsarbeid. AMU har hatt særlig oppmerksomhet på:

- arbeidsbelastning og stress i omstillingsperioder
- behov for tydelig kommunikasjon og medvirkning
- risiko for psykososiale utfordringer

AMU vurderer at omstillingsarbeidet har vært krevende, men at kommunen har hatt fokus på ryddige prosesser og involvering av vernetjeneste og tillitsvalgte.

## **9. Anskaffelse av ny bedriftshelsetjeneste**

I 2025 anskaffet kommunen ny bedriftshelsetjeneste (BHT). Ny leverandør gir styrket kompetanse innen:

- ergonomi
- psykososialt arbeidsmiljø
- risikovurderinger
- arbeidsmedisinske vurderinger

AMU vurderer at ny bedriftshelsetjeneste vil bidra til mer målrettet og faglig solid støtte til ledere og ansatte.

## **10. Samlet vurdering og anbefalinger**

AMU vurderer at HMS-arbeidet i 2025 er styrket sammenlignet med tidligere år, særlig innen avvikshåndtering, IA-oppfølging, lederstøtte og involvering i omstillingsprosesser. Utvalget anbefaler at kommunen viderefører fokus på:

- forebygging av langtidsfravær
- styrking av lederkompetanse innen arbeidsmiljø

- systematiske risikovurderinger
- videre implementering av Compilo som kvalitets- og avvikssystem
- ivaretagelse av ansatte i videre omstillingsprosesser

## **11. Sekretariat**

Tone Vestøl Bråten har vært sekretær for AMU i 2025.