

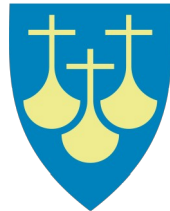


**HMS** helse / miljø / sikkerheit  
årsrapport  
2019



Møre og Romsdal  
fylkeskommune

# HMS- Årsrapport 2019



Møre og Romsdal  
fylkeskommune

# Innholdsliste

<b>Innholdet i HMS-årsrapporten.....</b>	<b>4</b>
<b>Samandrag av rapporten, vurdering av resultata.....</b>	<b>5</b>
<b>1. HMS er ein viktig del av arbeidsgivarpolitikken.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Fylkesrådmannen sine HMS-mål 2019.....</b>	<b>7</b>
HMS-mål 1: Medarbeidar- og utviklingssamtalar.....	7
HMS-mål 2: Alle einingane skal ha eit operativt HMS-årshjul.....	7
HMS-mål 3: Kontaktmøter med verneombod/AMU skal avtast.....	8
HMS-mål 4: Implementert Forbetnings- og avvikssystem.....	8
HMS-mål 5: Krava til Miljøfyrtårnverksemd er oppfylt.....	10
<b>3. Avvik og risikovurderingar.....</b>	<b>10</b>
Avviksfordeling totalt.....	11
HMS-avvika.....	12
Avvik pr. eining.....	14
Restansar.....	15
Risikovurderingar.....	15
Tiltak.....	15
<b>4. Oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet.....</b>	<b>16</b>
<b>5. Personalstatistikk, pensjon og yrkesskader.....</b>	<b>17</b>
Nøkkeltal – tilsette og alder.....	17
Kjønnsfordeling og aldersmedian.....	18
Pensjonering.....	19
Yrkesskader/ulykker registrert i KLP.....	20
Arbeidsavklaring.....	20
<b>6. Sjukefråver og sjukefråversmønster.....</b>	<b>21</b>
Sjukefråveret – litt over snittet for dei siste åra.....	21
Sjukefråveret i tannhelse går litt ned.....	21
Auke i sjukefråveret for menn.....	22
Langtids-fråveret utgjør nær 70% av sjukefråveret.....	22
Sjukefråveret fordelt på stillingsgrupper.....	23
Sjukefråver og alder.....	24
<b>7. Arbeidsmiljøutval og rusførebygging.....</b>	<b>25</b>
Arbeidsmiljøutval på skolane.....	25
Samarbeidsutvala for sentraladministrasjonen og tannhelse.....	26
Rusførebyggande arbeid (AKAN).....	26
<b>8. Det systematiske HMS-arbeidet.....</b>	<b>27</b>
<b>9. Beredskap og kriseøvingar på skolane.....</b>	<b>29</b>
<b>10. HMS-opplæring.....</b>	<b>30</b>
<b>11. Bedriftshelsetenester.....</b>	<b>31</b>
<b>12. Signal for vidare arbeid og prioriteringar.....</b>	<b>33</b>
Status på tidlegare utfordringar.....	33
Vidare utfordringar.....	34
<b>Oversikt over HMS-koordinatorar og verneombod.....</b>	<b>35</b>

## Innholdet i HMS-årsrapporten

I samsvar med HMS-systemhandboka skal alle driftseiningane i fylkeskommunen årleg rapportere HMS-status i eininga ved årsskiftet. Driftseining blir i denne samanhengen nytta som samleomgrep for alle organisatoriske nivå som er ansvarleg for å følgje opp HMS-systemhandboka sine krav til eit systematisk HMS-arbeid heimla i [arbeidsmiljølova § 3-1](#) og [internkontrollforskriften](#).

29 driftseiningar har levert årsrapport for 2018. Dette omfattar 23 skolar og 4 kompetanseregionar tannhelse. Sentraladministrasjonen og Bygg- og eigedomsavdelinga har eige AMU og leverer egne rapportar.

### Grunnlag for kontinuerleg forbetring

HMS-årsrapporten skal bidra til å få fram eit grunnlag for kontinuerleg forbetring av HMS-arbeidet. Rapporten vil difor også innehalde signal for vidare prioriteringar og tiltak i det vidare HMS-arbeidet.

Ein av grunnprinsippa i kvalitetsstyring (ISO) er at prioriteringane, beslutningane og tiltaka vi gjer skal vere faktabasert.

Pål Molander i Stami, peikar på tre faktorar som må til for at arbeidsmiljøtiltaka skal virke: dei må vere

behovsbasert, kunnskapsbasert og systematisk implementert.

I den vidare utviklinga av HMS-arbeidet og HMS-systema er dei tre faktorane noko vi må ha fokus på. Vi har dei seinare åra fokusert på å få fram kunnskap om- og behova gjennom

- a) å få fram avvik og handtere dei systematisk
- b) gjere risikovurderingar innan dei områda der risikovurdering er lovpålagt, - og innan dei områda der vi har mest avvik.

Vidare registrerer vi tiltak for å lukke avvika og redusere risikonivået. Desse tiltaka blir systematisk følgd opp gjennom dei verktøya vi nyttar.

Det er også viktig at vi held eit fokus på **nærværsfaktorane** i arbeidslivet. Dette er grunnane til at vi trivst på jobb og held oss på jobb. Det er eit mål å få nærværsfaktorane meir synlege i HMS-arbeidet og HMS-systemet/-verktøya.



## Samandrag av rapporten, vurdering av resultat

Tabellen under viser eit samandrag av resultatvurderinga. Vi har nytta same fargekodane som i risikovurderingar: grønt er bevaringsområde som vi må halde oppe same nivået på, gult betyr framleis forbetningsområde, og raudt betyr prioritert forbetningsområde.

<b>Bevaringsområde</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 9 av 10 tilsette har gjennomført medarbeidarsamtale på skolane og i sentraladministrasjonen</li><li>• Dokumentasjon av HMS-mål, HMS-organisering og HMS-opplæring er gjort av alle einingane</li><li>• Dei fleste einingane legg fram avviksrapportar for AMU</li><li>• Nær alle einingane har eit operativt HMS- årshjul</li></ul>
<b>Framleis forbetningsområde</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle bør ha mål for akseptabelt sjukefråver og klare oppfølgingsrutiner når fråveret er litt over målet</li><li>• Vi må arbeide for å få ned talet på kjemikalier som er brukt i organisasjonen</li><li>• Fleire skolar tek ikkje Bedriftshelsetenesta med på AMU-møta</li><li>• Vi må halde eit jamnt fokus på brannvern. Øvingar og utstyrskontroll må skje i pakt med dei kommunale brannvern-forskriftene</li><li>• Alle einingane skal ha oppdatert HMS-handlingsplan og BHT-periodeplan</li></ul>
<b>Prioritert forbetningsområde</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• HMS-systemet må gjerast meir brukarvenleg, særleg når det gjeld dokumentopplasting og risikovurdering</li><li>• Alle einingane skal dokumentere resultatane frå vernerundane med risikovurdering og avviksliste</li><li>• Miljøfyrtårn-arbeidet må flytt fokus meir mot involvering, prosess og forbetningsrutinar.</li><li>• Det er behov for meir målretta tiltak for å redusere langtids-sjukefråveret. Oppfølgingsrutinane må følgjast etter oppsett plan.</li></ul>



# 1. HMS er ein viktig del av arbeidsgivarpolitikken

Arbeidsmiljø – HMS inngår som innsatsområde i fylkeskommunens arbeidsgivarpolitikk, ”Arbeidsgivarpolitikk for framtida”, vedtatt av Fylkestinget i sak T-7/09.

## Systematisk arbeid og kontinuerleg forbetring

Alle medarbeidarar i Møre og Romsdal fylkeskommune skal oppleve at dei har eit godt arbeidsmiljø som fremjar trivsel, helse og personleg utvikling.

Ein viktig føresetnad for det gode arbeidsmiljøet er eit systematisk HMS-arbeid som reduserer risiko for sjukdom og ulykker med basis i haldningsskapande arbeid og organisasjonskulturar der dialog og opne prosessar står i sentrum. Det målretta HMS-arbeidet i fylket er eit klart definert leiaransvar som skal inngå i alle aktivitetar, frå langtidsplanlegginga til den daglege drifta.

I Møre og Romsdal fylkeskommune er HMS-arbeidet ein del av kvalitetssystemet. Her er det sett fokus på at vi skal få til kontinuerleg forbetring.

Kvalitetssystemet for HMS er rammeverket som gir leiarane reiskapen for å sikre at arbeidsmiljøet blir utvikla til beste for dei tilsette og tenesteproduksjonen.

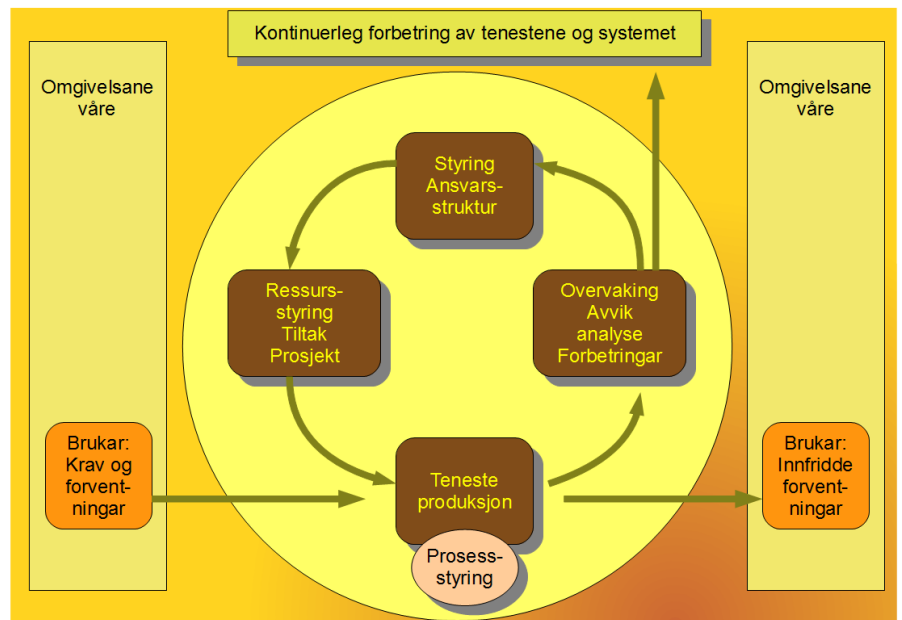
Det gode arbeidsmiljøet er lønnsamt for eiga verksemd og ein garantist for at brukarane våre skal få kvalitativt gode tenester i trygge omgavnader. Vi skal vitalisere HMS-arbeidet med fokus på leiarrolla og den helsefremmande arbeidsplassen, og utvikle vårt perspektiv på forbetring av arbeidsmiljøet som ei investering i betre tenester og betre økonomi i framtida. Lågt sjukefråver er ein konkurransefordel og godt utgangspunkt for satsing på helsefremmande arbeidsplassar.

Også vern av det ytre miljøet mot forureining og ei betre handtering av avfall skal ivaretaast gjennom HMS-systemet. Møre og Romsdal fylkeskommune ønskjer å integrere omsynet til det ytre miljøet i all drift.

## Datagrunnlaget for rapporten

Vi fekk inn rapportane elektronisk via Questback. Status på det systematiske HMS-arbeidet har vi gjort på grunnlag av den lokale HMS-dokumentasjonen på intranettet. På den måten er vi i stand til å legge fram HMS-årsrapporten på første HSAMU-møte i februar. Innan fristen fekk vi svar frå nær alle einingane. Rapporten omfattar difor alle einingane i organisasjonen.

Sjukefråverstala og personalstatistikk er henta ut frå lønssystemet Visma. Avvikstala er henta ut frå forbetnings- og avvikssystemet RiskManager.



## 2. Fylkesrådmannen sine HMS-mål 2019

Mål- og resultatstyring er eit viktig styringssystem i fylket. Fylkesrådmannen har fastsett fem resultatmål for heile verksemda på HMS-området for 2019. Måla og tilbakemeldingar frå driftseiningane går fram nedanfor.

### HMS-mål 1: Medarbeidar- og utviklingssamtalar

Alle tilsette i driftseiningane skal ha ein årleg medarbeidar-/ utviklingssamtale.

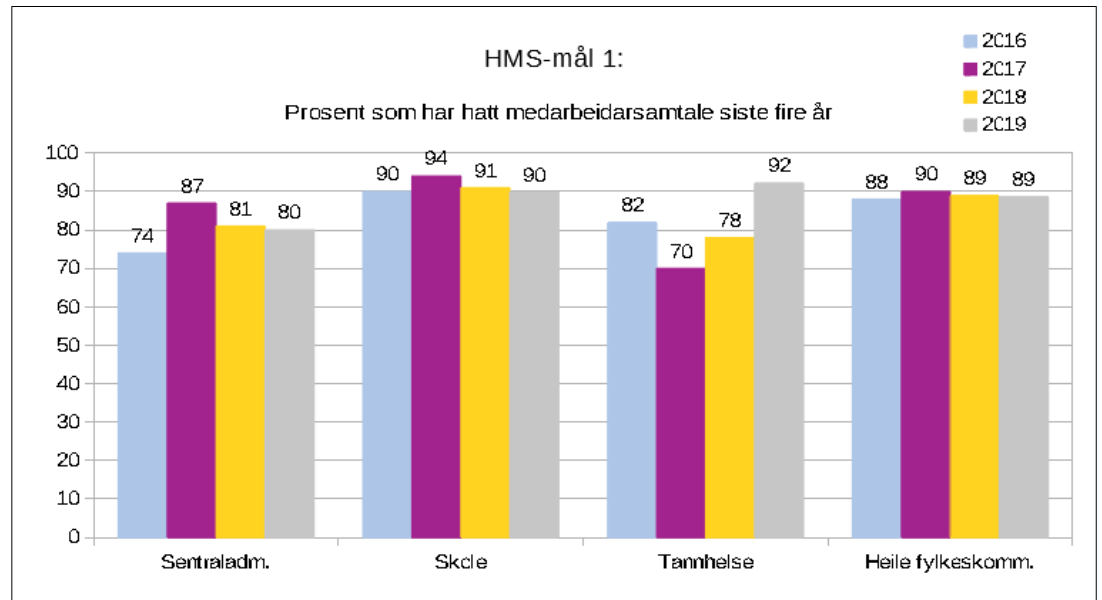
HMS-årsrapporten for 2019 viser at 89% av alle tilsette har gjennomført medarbeidersamtale siste året. Dette er ein prosent lågare enn året før.

På skolane var prosentdelen 90%. Dette er eit godt resultat, sjølv om det er litt lågare enn året før.

I sentraladministrasjonen er det ein svar nedgang i prosentdelen som har hatt medarbeidersamtalar, frå 81 til 80 prosent.

I tannhelse ser vi ei positiv utvikling, der 92% av dei tilsette hadde fått gjennomført medarbeidersamtale i 2019 – mot 78% året før.

I tannhelse ser vi ei positiv utvikling, der 92% av dei tilsette hadde fått gjennomført medarbeidersamtale i 2019 – mot 78% året før.

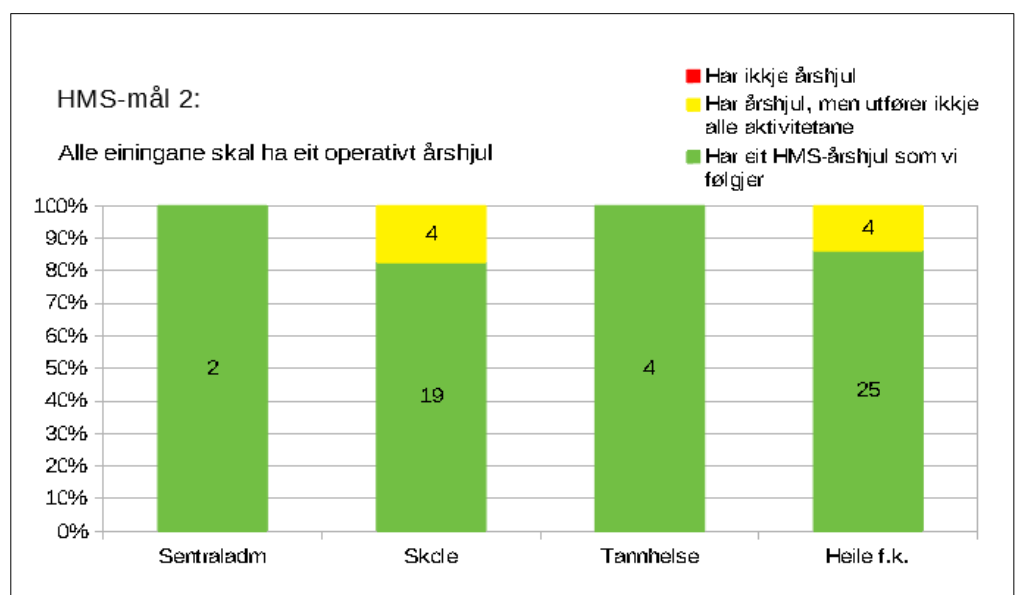


### HMS-mål 2: Alle einingane skal ha eit operativt HMS-årshjul

Hovudsamarbeidsutvalet har for 2019 vedteke følgjande mål:

Alle einingane skal ha eit operativt HMS-årshjul der desse aktivitetane blir utført på fastsette tidspunkt i året:

- Vernerunde, risikovurdering og kartlegging
- Utarbeide og følge opp handlingsplanar og BHT-periodeplan
- IA-arbeidet skal vere dokumentert i periodeplanen og IA-rutinane skal vere godt kjent i eininga
- Årsrapportering,
- Revisjon av HMS-dokumentasjon på nett

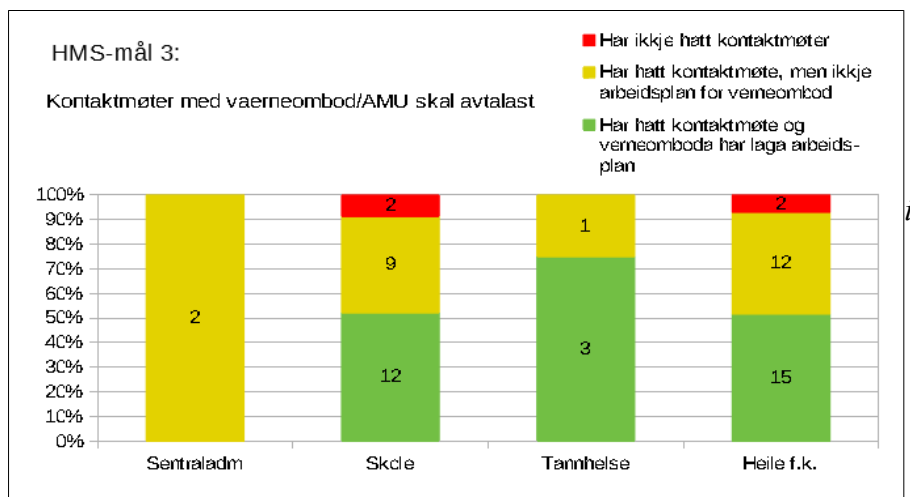


Grafen viser at dette målet er nådd bra i alle sektorane. Det er 4 skolar som melder at dette målet dels er nådd ved at dei har eit årshjul, men utfører ikkje alle aktivitetane.

### HMS-mål 3: Kontaktmøter med verneombod/AMU skal avtalast

Målet er formulert slik:

*Kontaktmøter med verneombod/AMU og tid til verneombodsarbeid skal avtalast mellom leiar og verneombod i den enkelte driftseining, med utgangspunkt ei avklaring av verneombodet si rolle og deltaking i HMS-årshjul aktivitetane. Verneombodsaktivitetane dette utløysar skal vere synleggjort i verneombodet sin arbeidsplan. (Jfr. notat vedr. verneombodsarbeid 9.10.2013)*



Denne gongen rapporterer berre ca 50% av verksemdene at dei har nådd dette målet. 12 einingar svarar at dei har kontaktmøte, men verneombodet har ikkje arbeidsplanar. To skolar svarar at dei ikkje har hatt kontaktmøter, det var ein mindre enn året før.

Det er sett av tid av tid på torsdagar. Møte gjennomført ved behov

Borgund vgs

Verneomboda får den tida dei treng til å utføre rolla sjølv om det ikkje er Avtale i ein konkret plan.

BYE

Møtene i 2019 har vore sporadiske, ved behov.

Sykkylven vgs

### HMS-mål 4: Implementert Forbetrings- og avvikssystem

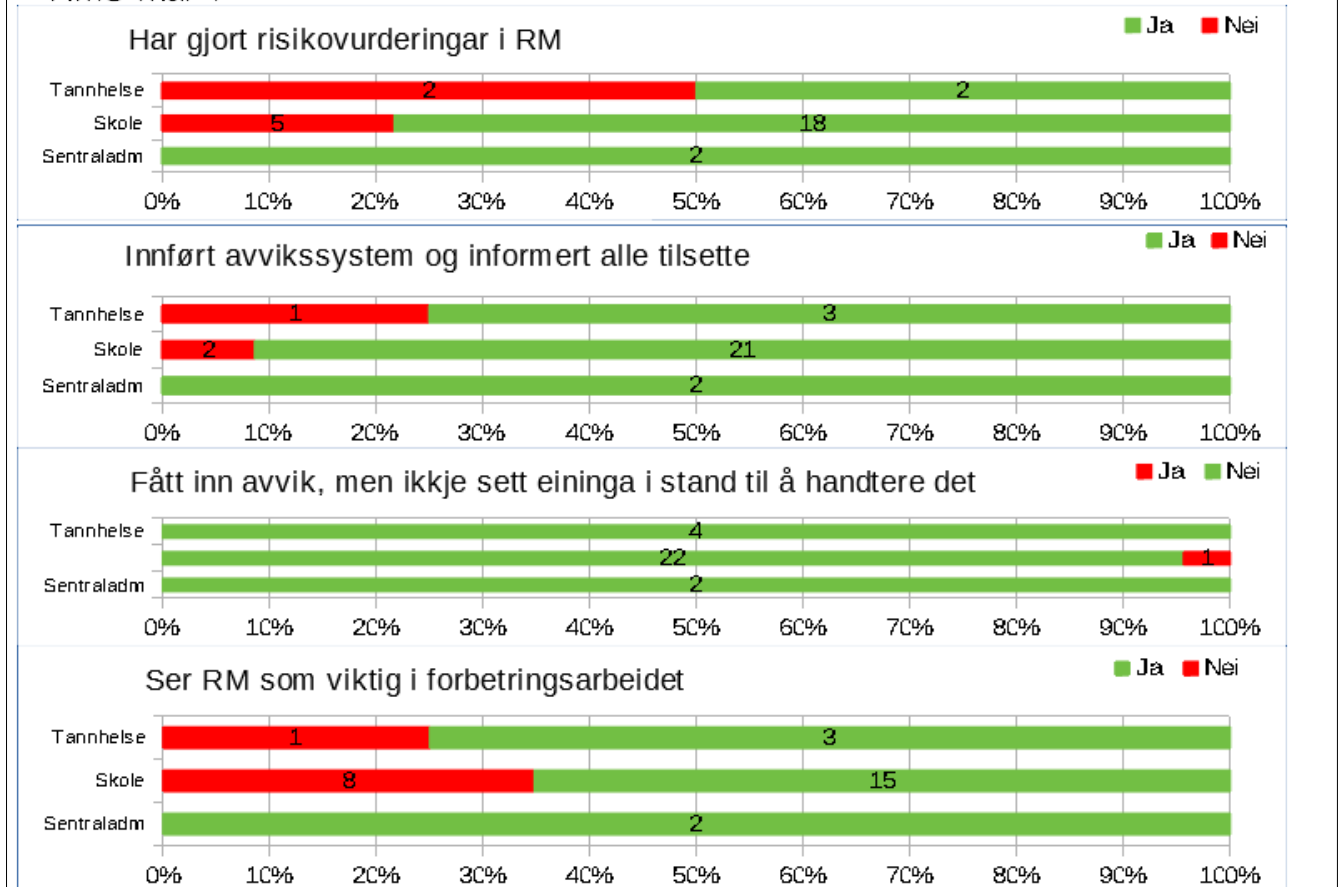
Følgjande HMS-mål er vedteke av Hovudsamarbeidsutvalet:

*Alle driftseiningane skal nytte det elektroniske Forbetrings- og avvikssystemet RiskManager til avviksbehandling og risikovurdering. Avviksrapportane og risikovurderingane skal handsamast av lokale AMU*

Her var det mogeleg å krysse av fleire svaralternativ samtidig. Vi har presentert kvart svaralternativ i eigne grafer.



## HMS-mål 4



I tannhelsesektoren er risikovurderingar berre gjort i halvparten av kompetanseregionane.

Dei fleste av einingane er kome godt i gang med avvikssystemet. Dei tilsette ser ut til å vere informert om systemet dei fleste stadene.

Størstedelen av einingane ser RiskManager som eit viktig verktøy for forbetningsarbeidet i si eining. I tannhelse og utdanningssektoren er det ca ein fjerdedel av einingane som ikkje ser verdien i RiskManager.

Informasjon om RiskManager og avviksrapportering vil bli gjennomgått på personalmøte i samband med skolestart kvart år.

Rauma vgs

Vi gjer risikovurderingane i rekneark. Det er mykje enklare å dele med brukarane.

Ulstein vgs

Har så langt lagt inn de større avvikene, skal begynne å legge inn mindre avvik også.

Tingvoll vgs

## HMS-mål 5: Krava til Miljøfyrtårnverksemd er oppfylt

Møre og Romsdal fylkeskommune er sertifisert som miljøfyrtårn-verksemd. Dette inneber at vi skal oppfylle eit sett med miljøkrav som Miljøfyrtårn-stiftinga har sett.

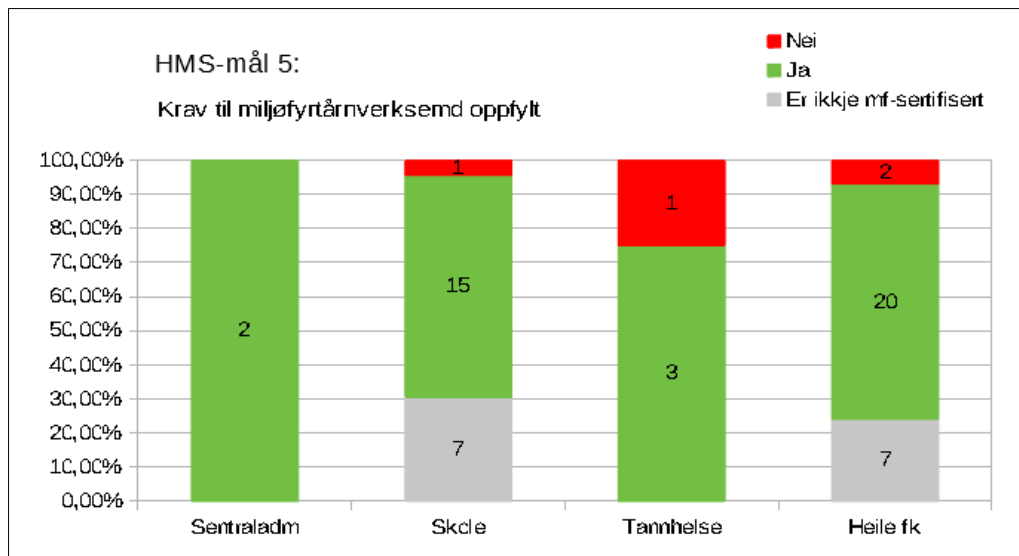
Kvar driftseining skal tilpasse sine interne rutinar slik at krava til Miljøfyrtårnverksemd er oppfylte. To einingar rapporterer at dei ikkje fyller krava til miljøfyrtårn.

Det var 7 skolar som meldte at dei ikkje har fått sertifisering. Dette skuldast stort sett bygningsmessige tilhøve som førebels gjer det umogeleg å bli sertifisert.

20 einingar er nå sertifisert, dette er ein mindre enn året før.

I 2020 vil krava til miljøfyrtårn bli ein del

endra. Det blir no lagt mindre vekt på teknisk rapportering, men langt meir vekt på aktivitetar, prosessar, involvering frå dei tilsette og at arbeidet er forankra i FN sine berekraftsmål.



Retningslinjer er ikkje kome ifrå utdanningsavdelinga. Ny sertifisering er utsett frå BYVE. Ny dato kjem våren 2020.

Surnadal vgs

Skolen er ikke godkjent etter forskrift om miljørettet helsevern. Vi kan ikke søke om miljøsertifisering før dette er på plass

Romsdal vgs

### 3. Avvik og risikovurderingar

Avvik og risikovurdering står svært sentralt i HMS-arbeidet. Det er her vi får den mest systematiske informasjonen om den faktiske tilstanden i områda Helse, Miljø og Sikkerhet, som gir rammene for eit godt arbeidsmiljø. Avvik og risikovurderingar gjev sentral informasjon som sikrar at HMS-arbeidet er behovsbasert. Vi får også kunnskap om kor vi har størst utfordringar. Tiltak som er generert ut frå denne systematiske kunnskapen blir også automatisk følgd opp elektronisk dersom fristar blir overskride etc. Avvik og risikovurdering er difor heilt sentralt for alt forbetningsarbeidet innan HMS.

Avvik innan fleira av kategoriane kan indikere at langt meir alvorlege hendingar potensielt kan inntreffe. Arbeid med mindre alvorlege avvik er viktige informasjonskjelder til arbeidet med å redusere risikofaktorane. Under vernerundane er det lagt opp til at einingane skal fokusere på avvik og risikofaktorar på den måten at dei registrerte avvika skal følgjast opp i risikovurderingar.

#### Avviksfordeling totalt

I 2019 er det registrert vel 730 avvik totalt i Forbetnings- og avvikssystemet RiskManager. Dette er vel 200 fleire avvik enn året før.

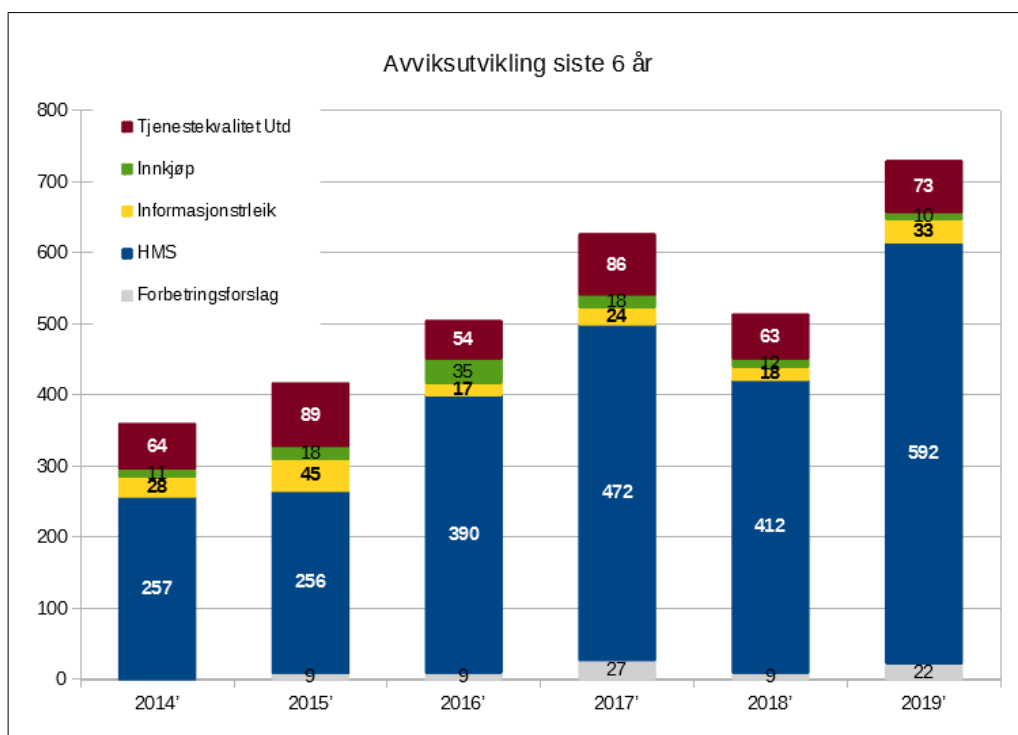
Fordelinga av avvik har omlag same forholdstalet som før. HMS-avvika utgjer 81% av alle avvika, året før utgjorde HMS-avvika 80% av alle avvika.

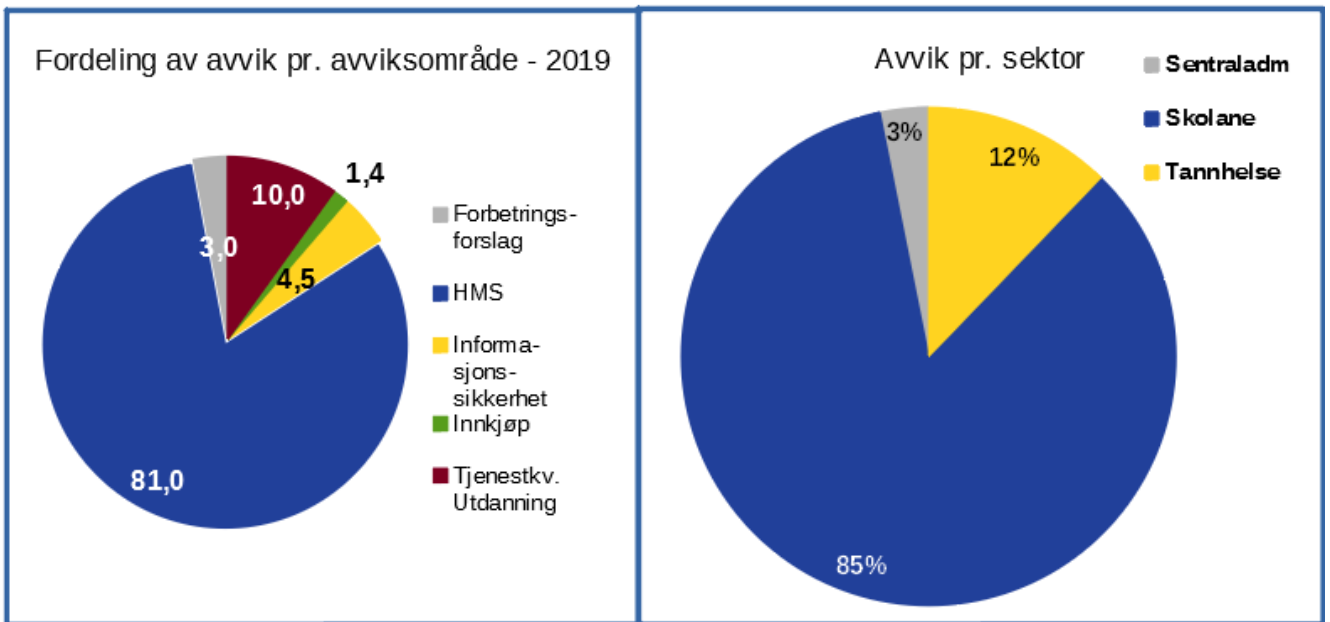
Neste graf viser korleis avvika fordeler seg på sektorar.

I 2019 stod utdanningssektoren for 85% av alle avvika. Året før var tilsvarande tal 89%.

Avvika i sentral-administrasjonen utgjorde 3% av alle avvika i

fylkeskommunen. Avvika i tannhelse utgjorde 12% av alle avvika i organisasjonen, mot 6% året før.

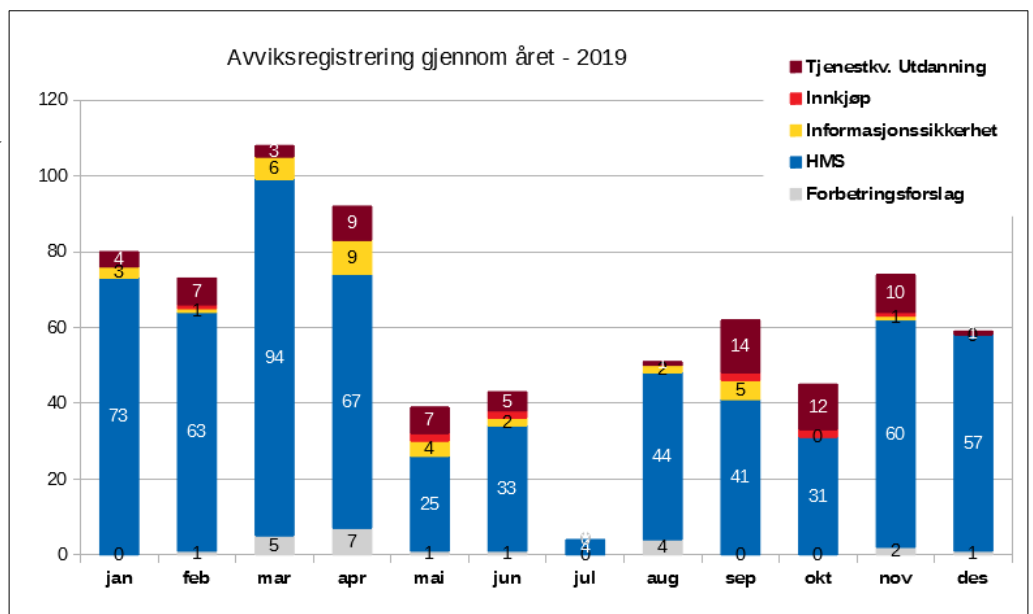




I 2019 registrerte vi at avvika fordelte seg relativt jamnt mellom dei ulike månadane, med unntak av sommar-månadane. HMS-avvika dominerer i stort sett alle månadane

### HMS-avvika

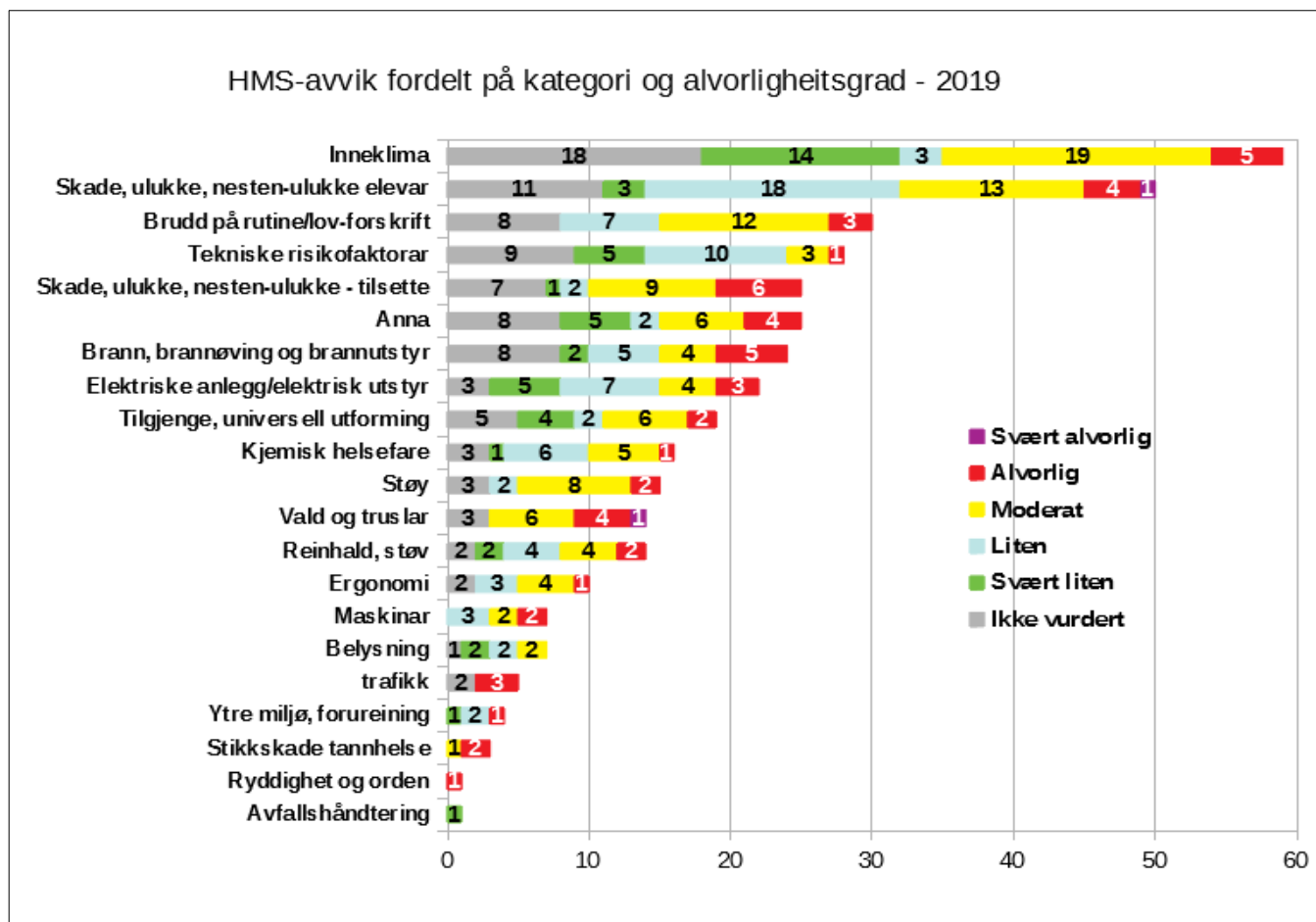
Grafen under viser HMS-avvika fordelt pr. kategori og alvorlighetsgrad. Den største kategorien i 2019 var *Inneklima*. På



andre plass kjem *Skade, ulukke, nesten-ulukke på elevar*, og på tredje plass kjem *Brot på ruine/lovforskrift*. Inneklima og elevskader var også på dei to foregåande åra.

Vi registrerte i 2019 fleire avvik i kategorien *Vald og truslar* enn tidlegare år (14 saker).

## HMS-avvik fordelt på kategori og alvorlighetsgrad - 2019



Når vi ser på alvorlighetsgraden til dei ulike avvika ser vi at dette ikkje er vurdert på ein stor del av avvika. Vi har grunn til å anta at dei fleste av dei avvika som ikkje er vurdert ikkje har høg alvorlighetsgrad.

To avvik er vurdert til å vere svært alvorlig. Den eine er knytta til elevskader, den andre er knytta til vald og truslar.

.RM er brukt. Vi har utført nokre RM-vurderingar som ikkje er eigna for systemet t.d. farleg skuleveg. Utfordringar er korleis ting vert tatt vidare i systemet.

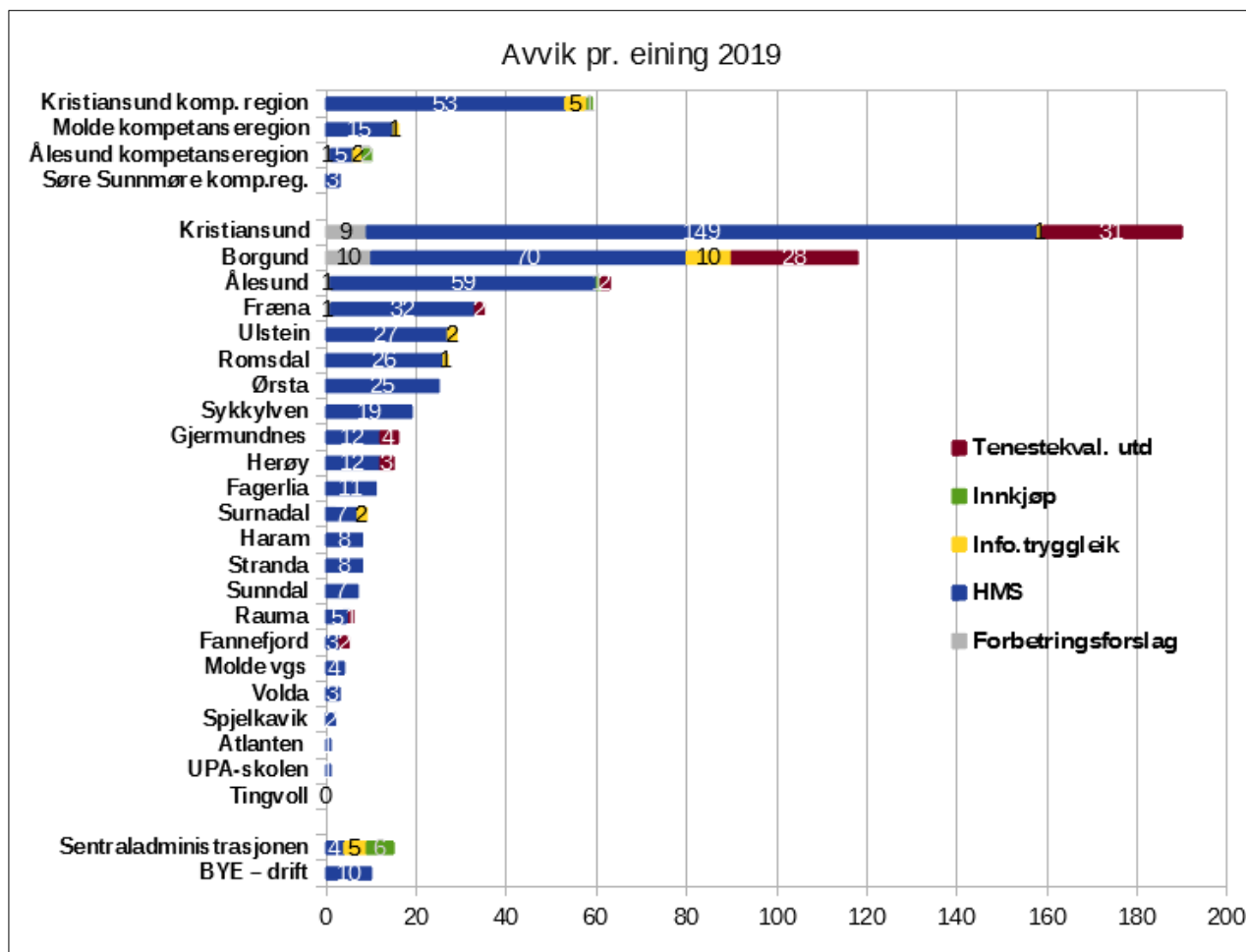
Haram vgs

Håndtering av avvik i RM er bare delvis på plass. Noen løser oppgavene greit, andre ikke helt i mål.

Ålesund vgs



## Avvik pr. eining



Vi har gått inn på einingsnivå og teke ut sorterte oversiktar over avviksmønsteret pr. eining.

På tannhelse ompetanseregionane er det Kristiansund som har vore mest flittige til å bruke Forbetrings- og avvikssystemet. Generelt er det registrert fleire avvik enn tidlegare i tannhelsesektoren, men vi reknar med at vi framleis har ein stor portefølge av underrapportering.

I 2019 var det også dei tre skolane Kristiansund, Borgund og Ålesund som har registrert flest avvik. Vi ser også at stadig fleire skolar tek i bruk avvikssystemet for avvikstypen «Tenestekvalitet Utdanning».

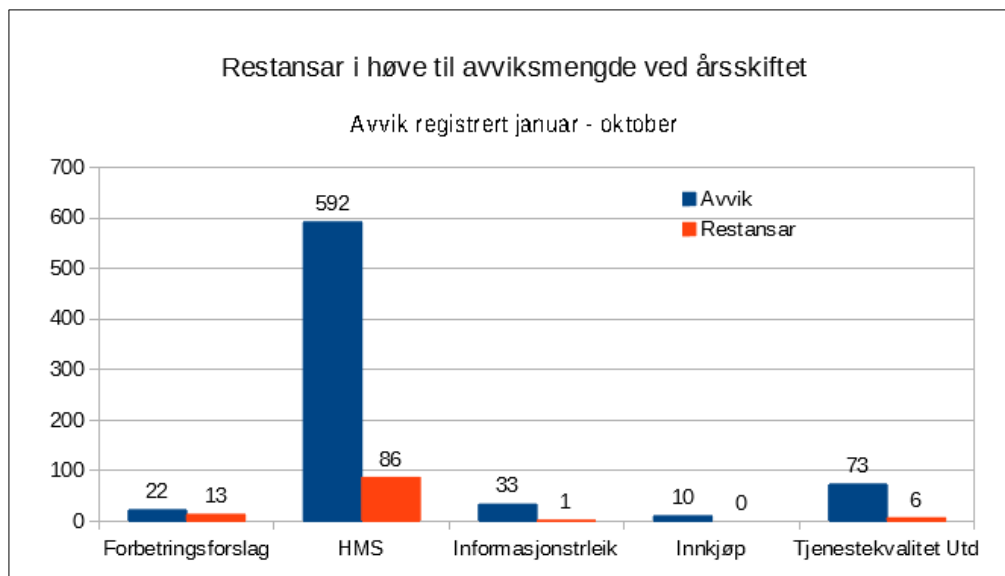
I sentraladministrasjonen er det registrert relativt få saker, her er dei andre kategoriane større enn HMS. Avvikane er relativt jamnt fordelt mellom områda HMS, informasjonstryggleik og innkjøpsavvik. Denne gongen er kategorien informasjonstryggleik størst.

Det er framleis eit stort «strekk i laget» når det gjeld å ta i bruk RiskManager. Vi trur at dette har å gjere med ulike kulturar for bruk av slike system og at leinga i ulik grad ønskjer å ta slike system i bruk.

## Restansar

Grafen til høgre viser avvik som ved årsskiftet ikkje var lukka. Oversikten gjeld avvik som er registrert dei 10 første månadane i 2019. Dette er for å unngå at også naturlege restansar for ferske avvik kjem med i oversikten.

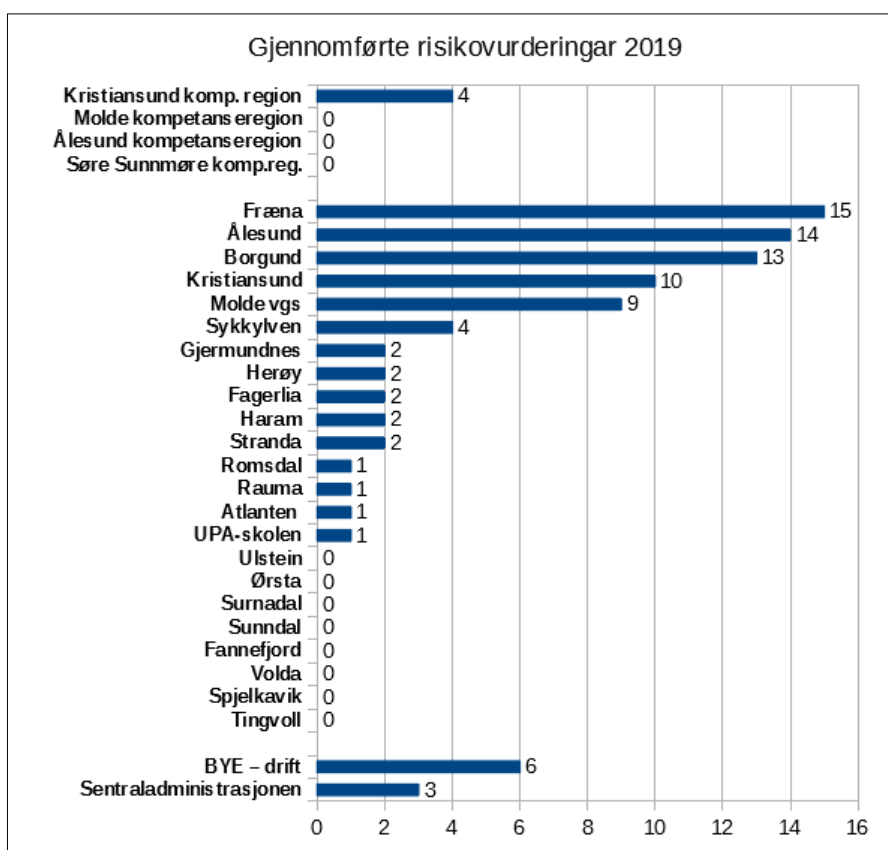
Prosentvis er det flest restansar innan området Forbetningsforslag (59%). Innan HMS var 15% av avvika framleis ikkje lukka ved årsskiftet. Året før såg vi omtrent det same mønsteret, då var HMS-restansane 14%.



## Risikovurderingar

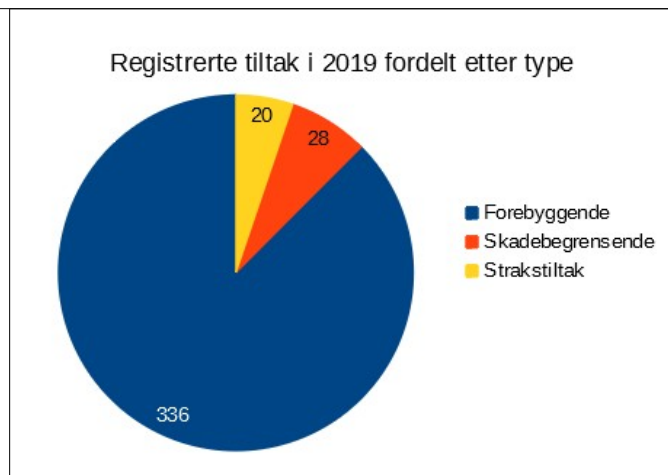
Vi teke med statistikk for utførte HMS- risikovurderingar som er gjennomført i 2019. Vi gjer det i form av ein oversikt over risikovurderingar pr. eining. Sjølv om vi implementerte risikomodulen i 2015, ser vi at det er fleire einingar som ikkje har registrert risikovurderingar siste året.

Risikovurdering er no lovpålagt å gjennomføre for t.d. Vald og truslar. Sjølv for skolane ser vi at det berre er vel halvparten som har gjort risikovurderingar siste året. Det er fleire einingar som gjorde risikovurderingar i 2018 som framleis er gyldige, difor gir denne oversikten ikkje eit fullstendig bilete av status for risikovurderingar ved utgangen av 2019.



## Tiltak

I kvalitetssystemet registrerer vi tiltak for å lukke avvik og redusere risikoen. I grafen til høgre ser vi at dei fleste av tiltaka (88%) er av førebyggjande art. Skadebegrensande- og strakstiltak utgjer ein mindre del av tiltaka



## 4. Oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet

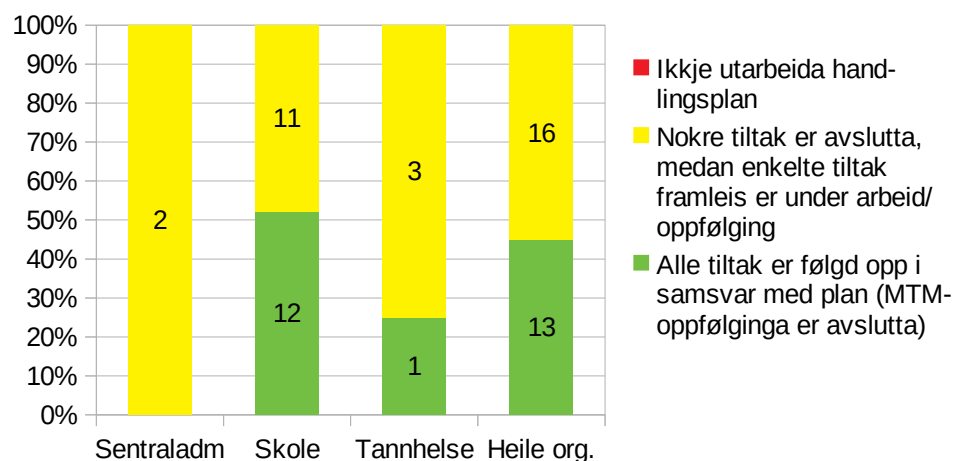
Hausten 2018 gjennomførte fylkeskommunen for fjerde gong medarbeidarundersøkinga (MTM). Neste gong dette blir gjennomført er 2021.

Vi har spurt einingane ved utgangen av 2019 om status, dvs. kor langt dei er kome i prosessen med gjennomføring av tiltak.

Når det gjeld oppfølging av handlingsplanane er det 12 skolar som melder at alle tiltak er følgd opp i samsvar med plan og dermed avslutta.

Over halvparten av einingane har gjennomført nokre tiltak, men har fleire tiltak som framleis er under arbeid.

Status for oppfølging av handlingsplanar etter MTM-kartlegginga



Tidsavgrensa tiltak er gjennomført, to tiltak som er relatert til fornying av Kunnskapsløftet blir jobba vidare med.

Stranda vgs

Ein del av tiltaka er det behov for å arbeide med kontinuerleg etter utarbeidd plan.

Sykkylven vgs

Tiltaka etter undersøkinga er avdelingssamlingar kor samhaldet i avdelinga skal styrkast. Desse vert gjennomført årleg.

Bygg og eigedomsavd.

## 5. Personalstatistikk, pensjon og yrkesskader

### Nøkkeltal – tilsette og alder

Grafen til høyre viser korleis talet på tilsette fordeler seg på kjønn og ulike aldersgrupper pr. november 2019. Vi ser at vi finn flest tilsette i gruppa 45 – 55 år. Det er færre tilsette frå 64 år fram mot 70.

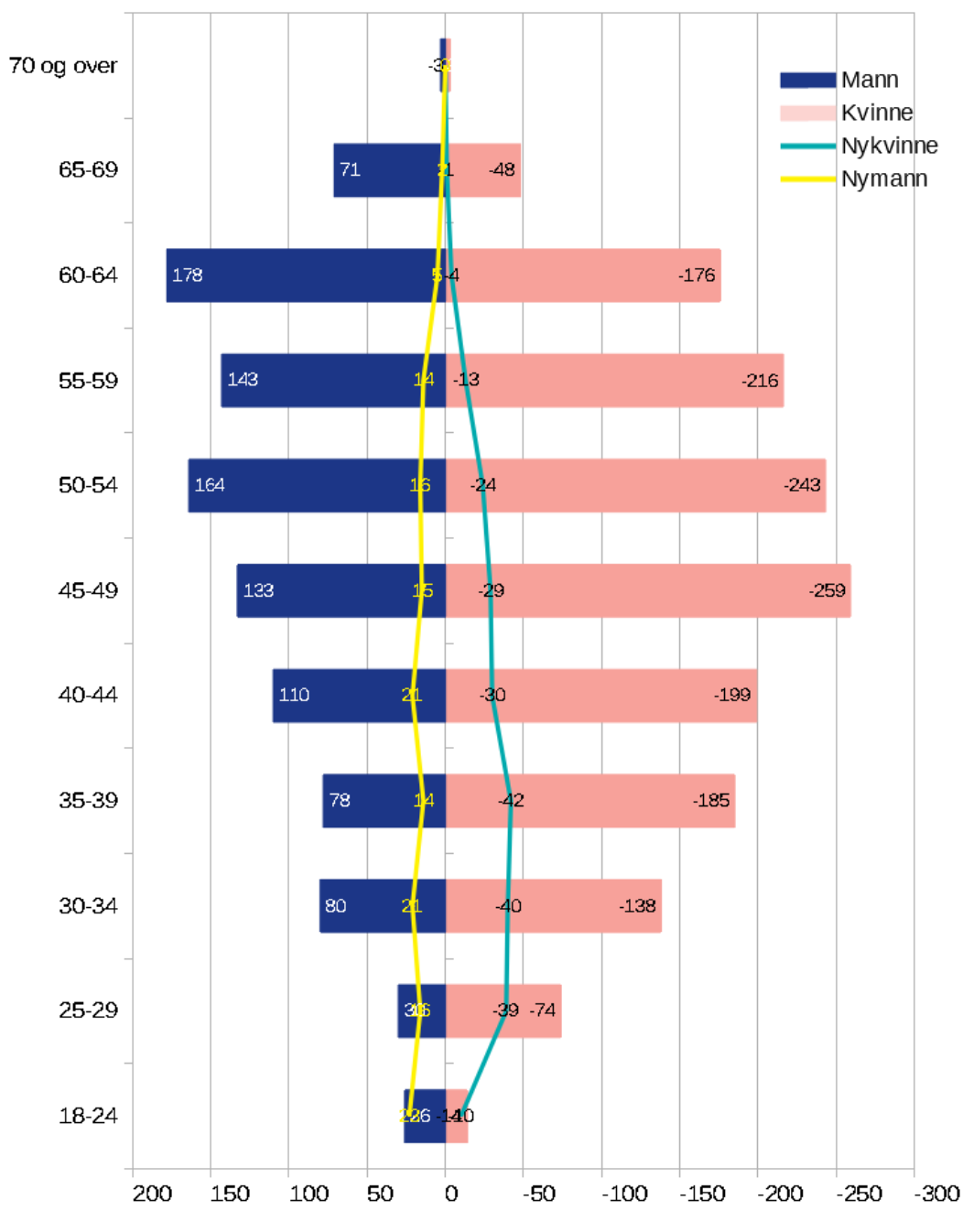
For kvinner er det flest nyttilsette i gruppa 25-40 år, så avtar det jamnt fram mot 60 år.

Vi ser også at det er fleire kvinnene enn menn i aldersgruppene under 60, i aldersgruppa over 60 er det flest menn.

Kjønnsfordelinga for nyttilsette (etter 1.1.2017) viser at det blir tilsett langt fleire kvinner i aldersgruppene mellom 25 og 50 år.

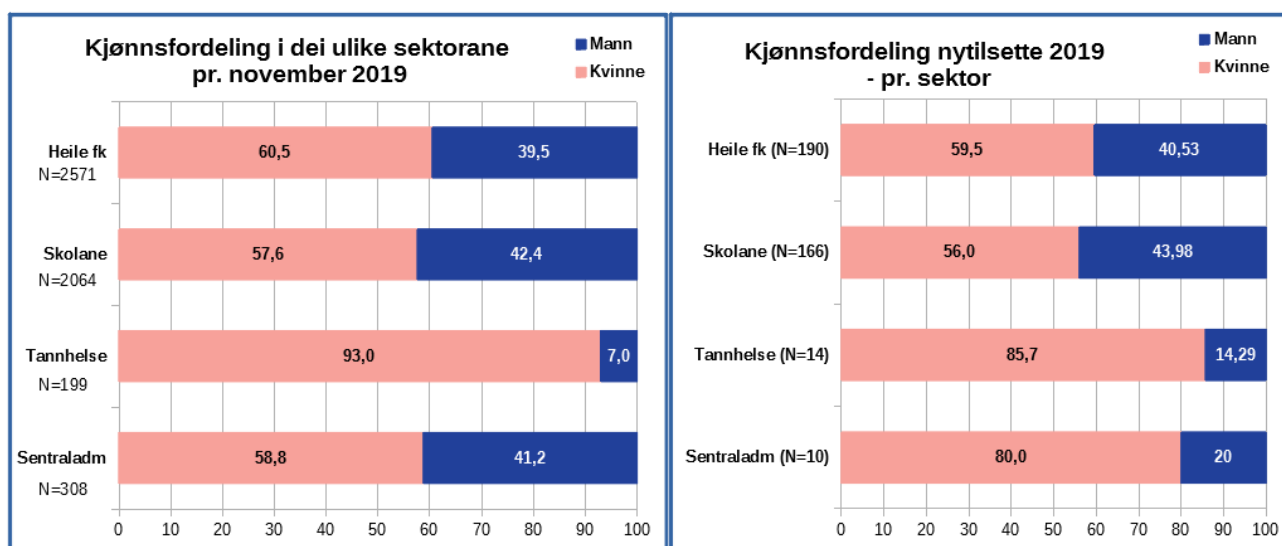
For menn er aldersfordelinga for nyrekrutterte langt flatare.

Alder, kjønn og rekruttering pr. November 2019  
Nyttilsett er tilsett mellom januar 2018 og november 2019



Tal på tilsette	November 2017	November 2018	November 2019
Kvinner	1.526	1531	1555
Menn	1.054	1029	1016
Totalt	2.580	2560	2571

## Kjønnsfordeling og aldersmedian



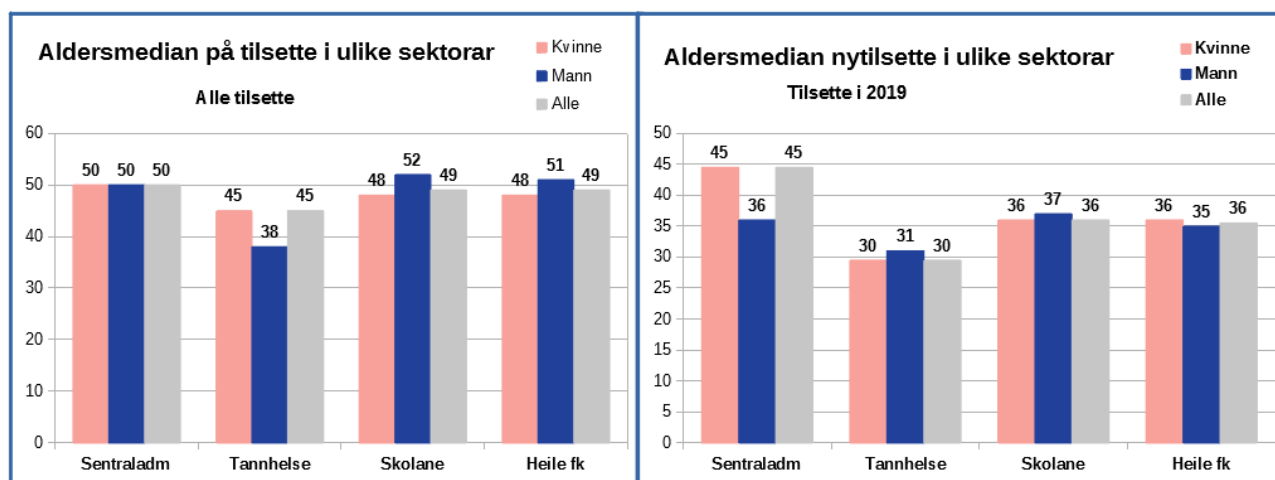
Grafene over viser den sektorvis kjønnsfordelinga for tilsette og nyrekrutterte siste året. Vi har ei 60-40 prosent deling i forholdstalet mellom kvinner og menn i fylkeskommunen.

Skolane rekrutterer stort sett etter same fordelinga som dei alt har.

Vaktmeistrane er no tilsett i den nye Bygg og eigedomsavdelinga, denne har vi her teke med under sentraladministrasjonen.

Sentraladministrasjonen har siste året rekruttert 80% kvinner og 20% menn.

Tannhelse har ei stor overvekt av kvinner i sektoren, der berre 7% er menn.



Når vi ser på tala for aldersmedian (verdien av den midterste eininga i samlinga), er aldersmedian for alle tilsette 49 år.

Den yngste gruppa, er menn i tannhelse, det er også denne gruppa som har yngst nyrekrutterte.

I heile organisasjonen og på skolane er mennene ein median alder som er 3 år eldre enn kvinnene. I tannhelse er snittalderen no lågare for menn enn for kvinner.



## Pensjonering

Den statistiske informasjonen om pensjonering har vi teke ut frå lønssystemet Visma.

Grafen til høgre viser kor mange som går over til ulike typar pensjon etter 62 år dei to siste åra.

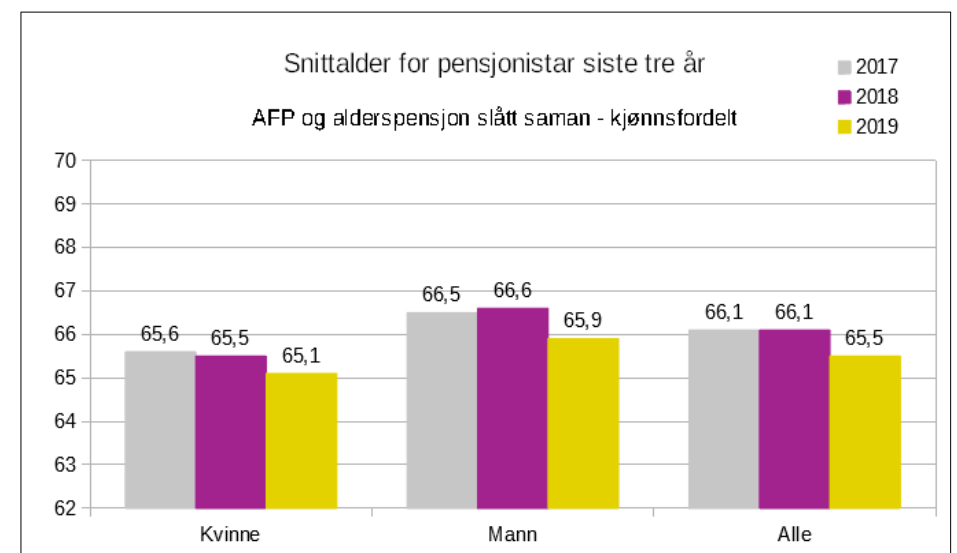
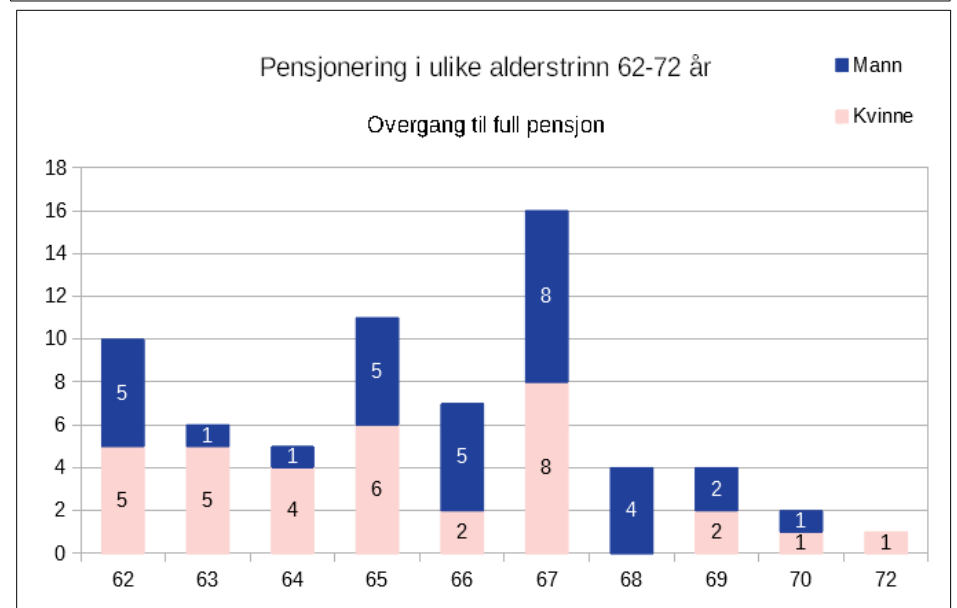
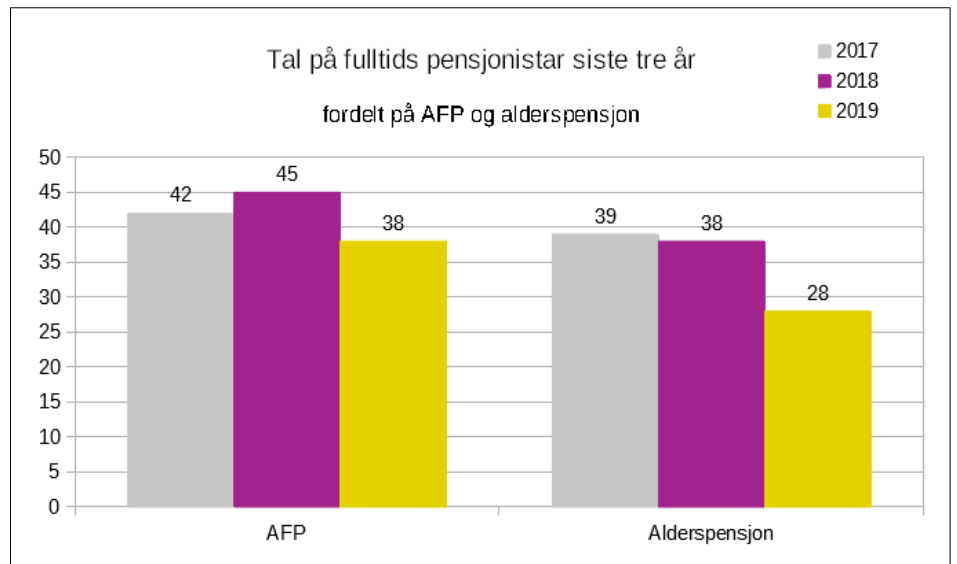
Vi har delt inn i kategoriane AFP og alderspensjon. Det er litt fleire som går av med AFP i høve til alderspensjon. Ellers registrerer vi at det i 2019 totalt sett var færre som gjekk av med pensjon enn dei to føregåande åra.

I neste graf har vi sett på fordelinga på kor mange som tek pensjon på ulike alderstrinn mellom 62 og 72 år i 2019.

Det er flest som går av med pensjon når dei er 67 år. Ellers er det mange som går av med alderspensjon det året dei fyller 65. Svært få går av når dei er 69.

Dersom vi samanliknar snittalderen for avgang til pensjon dei to siste åra, ser vi at den no har gått ned til 65,5 år – mot 66,1 år dei to føregåande åra. Gjennomsnittleg avgangsaldar er knapt eit år høgare for menn enn for kvinner.

Dersom vi samanliknar oss med kommunal sektor i resten av landet ligg desse snitt-tala på 63,9 år. Her har vi ingen tal fordelt på kjønn.

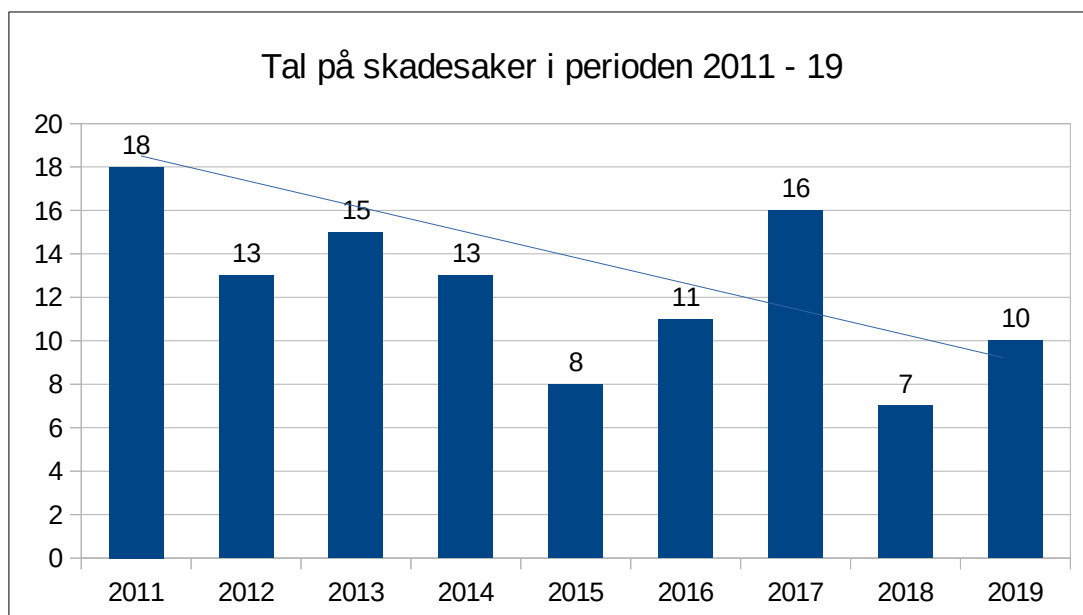


## Yrkesskader/ulykker registrert i KLP

Under følger ein oversikt over registrerte yrkesskader og ulykker i KLP frå Møre og Romsdal fylkeskommune dei siste 9 åra. Dette omfattar alle registrerte yrkesskader i organisasjonen.

Vi registrerer ein jamnt nedgåande tendens i talet på skadesaker i perioden, sjølv om det går i bølgedalar. I 2019 hadde vi 10 skadesaker, dette er tre meir enn året før.

Dei sakene vi har hatt siste året gjeld: fallulukker, elektrisk spenning, valdsskader, kuttskader og treff av gjenstandar.



## Arbeidsavklaring

I gruppa Arbeidsavklaring- NAV vart det registrert 26 saker, noko som er ei nær dubling på saker i høve til året før.



## 6. Sjukefråver og sjukefråversmønster

### Sjukefråveret – litt over snittet for dei siste åra

I 2019 registrerte vi eit sjukefråver på 5,8%. Dette er litt over snittet dei siste 8 åra, og 0,2 prosentpoeng høgare enn året før.

Ettersom sjukefråveret varierer systematisk i dei ulike kvartala, har vi samanstilt dei kvartalsvise sjukefråverstala med snittet for kvart kvartal i perioden 2010-2018.

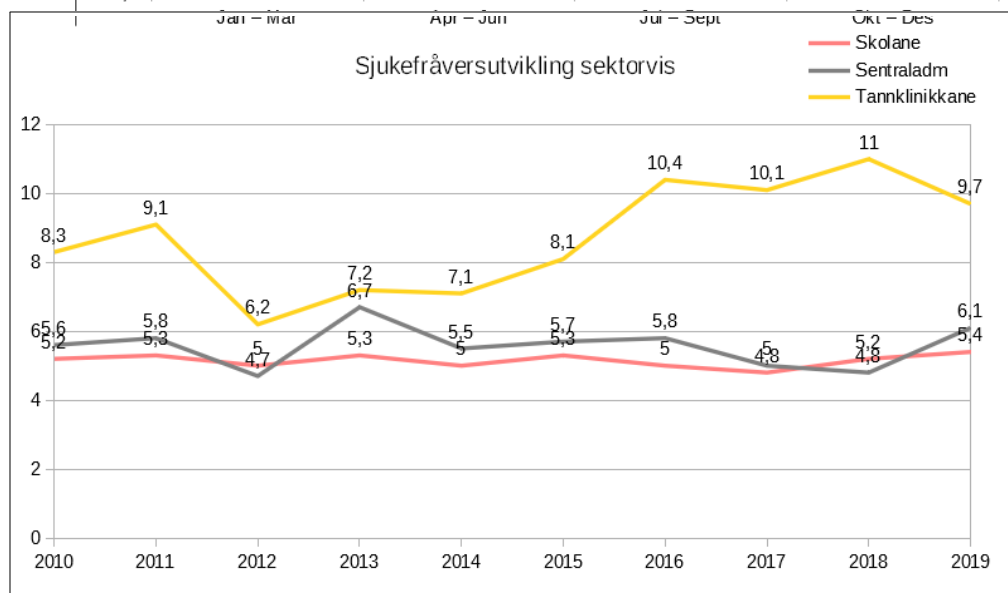
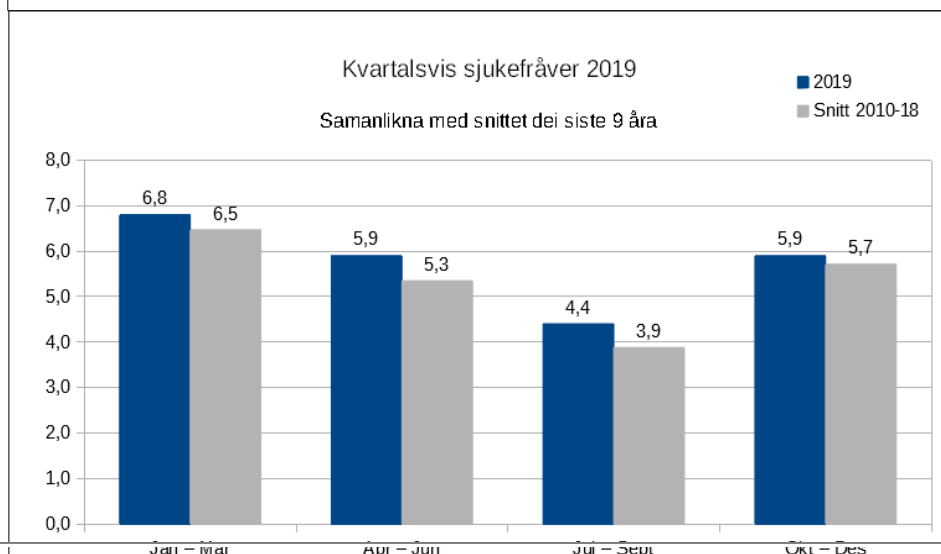
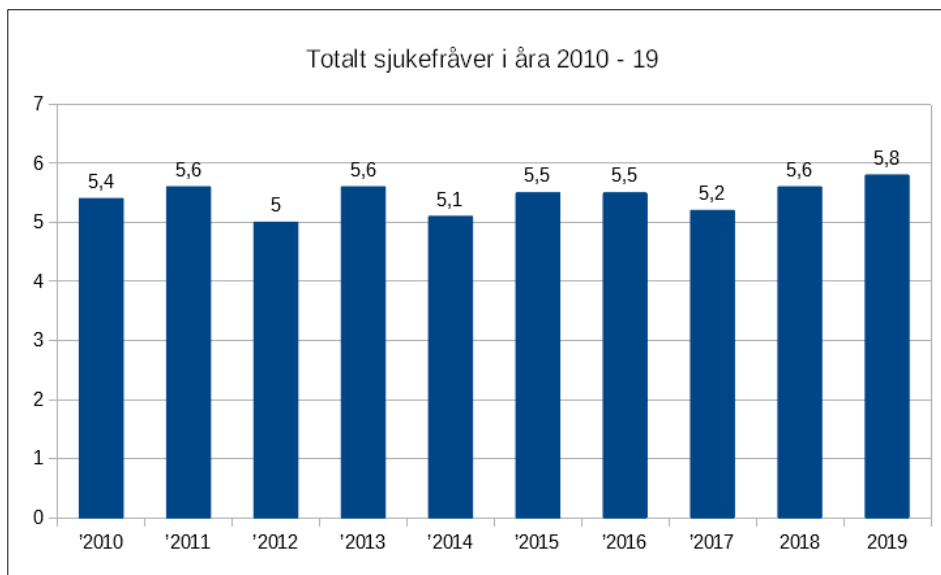
I sommarkvartala er fråveret alltid lågare enn i vinterhalvåret. Denne tendensen ser vi også i nasjonale statistikkar. Vi låg litt over snittet, bortsett frå siste kvartal, då låg vi litt under snittet for dei siste åra.

### Sjukefråveret i tannhelse går litt ned

Når vi ser på sektorane over tid ser vi at skolane har eit relativt stabilt sjukefråver. I dei siste 7 åra har skolane hatt eit sjukefråver nær 5%.

Tannhelse har heile tida hatt eit høgare sjukefråver enn dei andre sektorane. I 2019 registrerte vi ein nedgang i høve til året før. Dette er no under 10%.

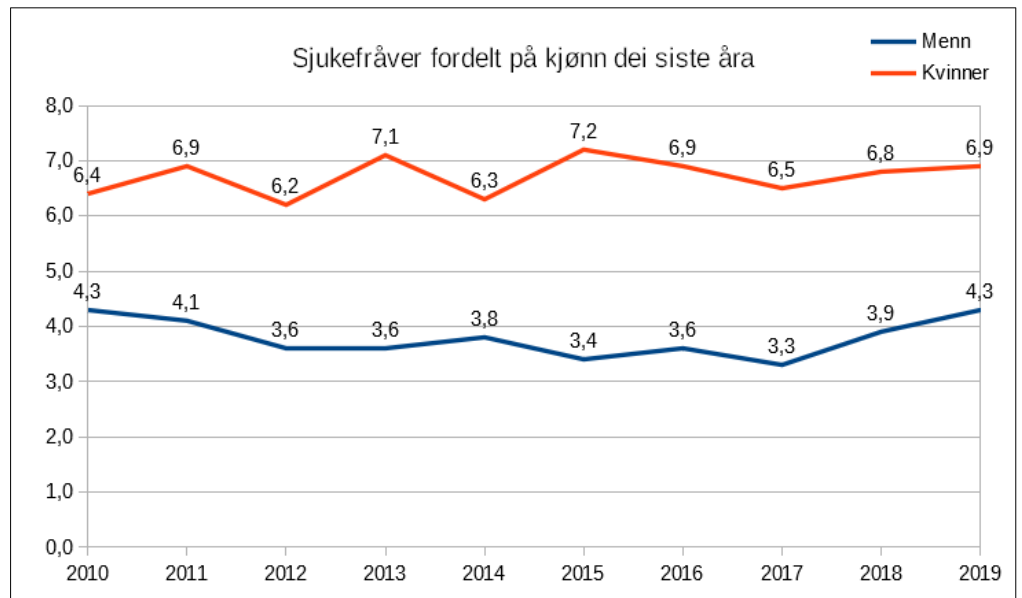
Når vi ser på sentraladministrasjonen har sjukefråveret gått opp til over 6%. Det er denne sektoren som står for den største auken siste året.



## Auke i sjukefråveret for menn

Fordelinga på kjønn har vore relativt stabil dei siste åra. Fråveret for kvinner er langt høgare enn for menn.

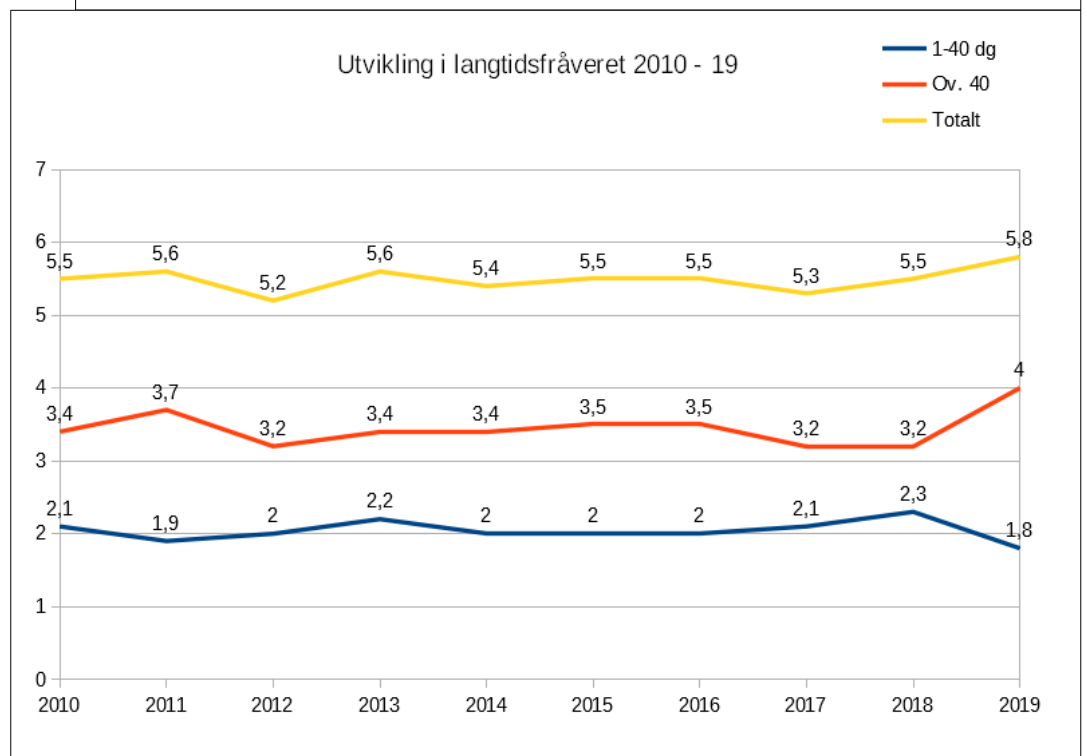
Dei siste to åra ser vi at det har vore ein auke her. Siste året auka fråveret for menn med 0,4 prosentpoeng.



## Langtidsfråveret utgjør nær 70% av sjukefråveret

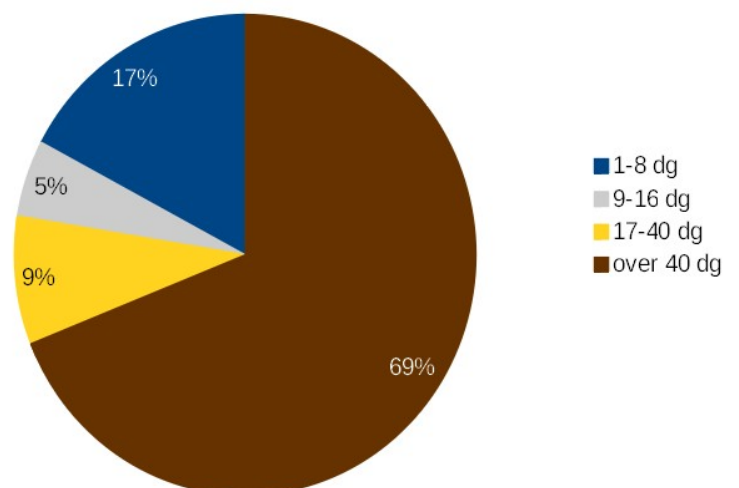
Når vi følger kategoriane for fråverslengde over dei siste åra, ser vi at kurvene for alle fråverslengdene har vore relativt stabile dei siste åra.

I 2019 ser vi likevel ei vesentleg endring. Langtidsfråveret over 40 dagar har auka med 0,8 prosentpoeng, medan sjukefråvere under 40 dagar er redusert med 0,5 prosentpoeng.



Når vi ser på dei ulike fråverslengdene ser vi at langtidsfråveret utgjør nær 70% av det totale sjukefråveret. Eigenmeldt sjukefråver utgjør no berre 17% .

## Fordeling på ulike fråverslengder 2019

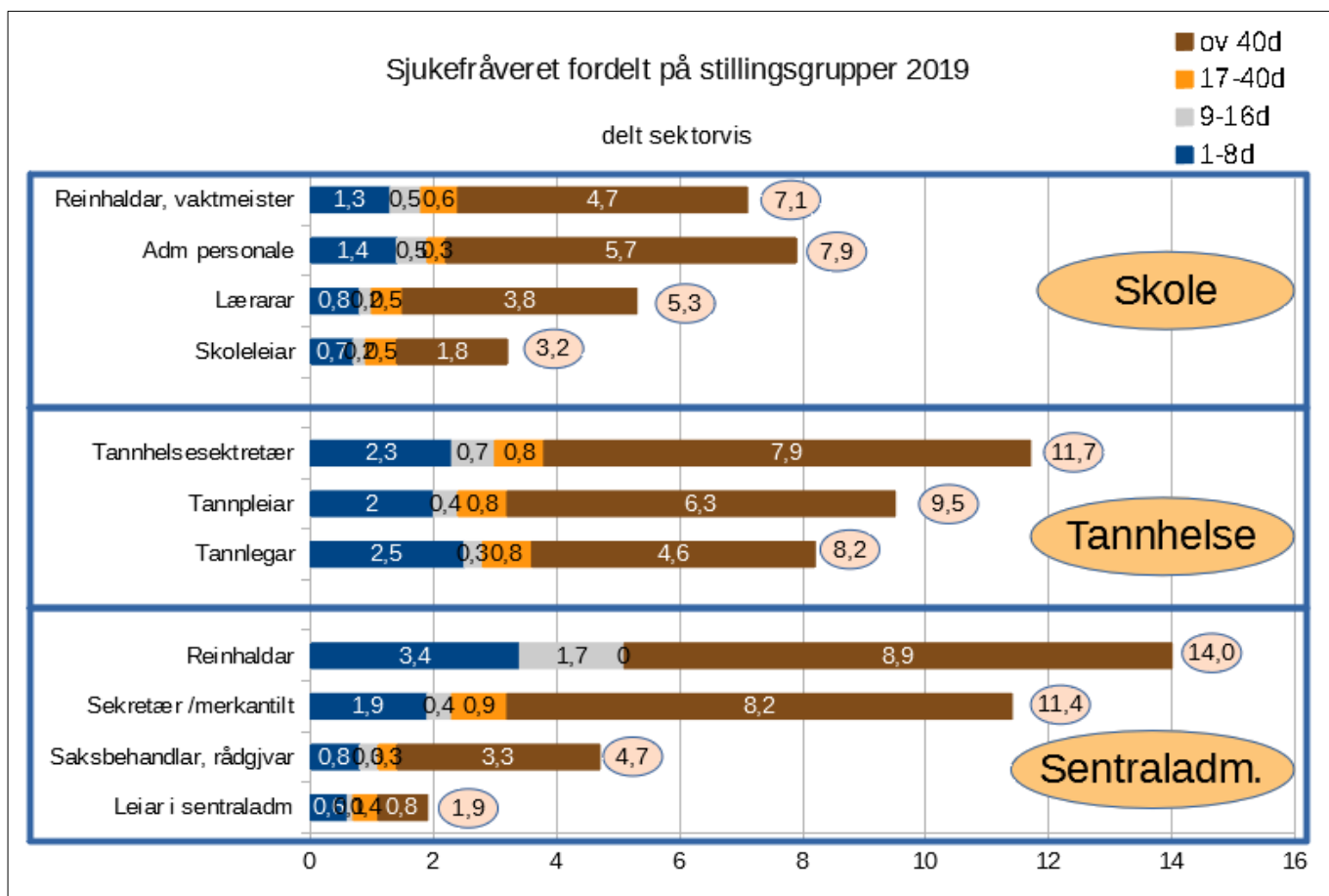


## Sjukefråveret fordelt på stillingsgrupper

Dei tre stillingskategoriane som ligg høgast er reinhaldarar i sentraladministrasjonen, tannhelsesekretærar og merkantilt personell i sentraladm. Dei gruppene som ligg lågast er leiarar i sentraladministrasjonen, skoleleiarar og saksbehandlarar i sentraladm.

Sentraladministrasjonen har den største skilnaden mellom gruppene. Mellom reinhaldarar og leiarar er det ein differanse på 12 prosentpoeng. I tannhelse skil det berre 3,5 prosentpoeng mellom høgste og lågaste gruppe.

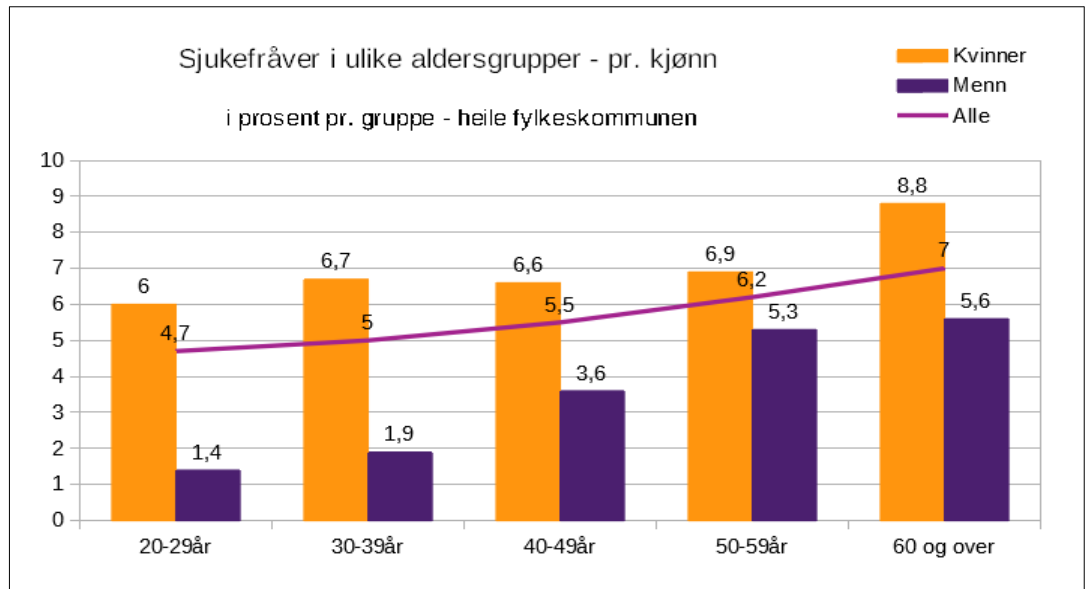
Vi ser at langtidsfråveret over 40 dagar utgjer ein svært stor del av det totale sjukefråveret. Når det gjeld reinhaldarar i sentraladministrasjonen ligg korttidsfråveret her på over 3 prosent. Ellers er det eit gjennomgåande trekk i tannhelse at korttidsfråveret er over 2 prosent i alle stillingsgruppene som er med i denne oversikten.





## Sjukefråver og alder

Stolpediagrammet til høgre illustrerer sjukefråværet fordelt på ulike aldersintervall og kjønn. Vanlegvis aukar sjukefråværet nærmast lineært med alder. Dette ser vi også for 2019.

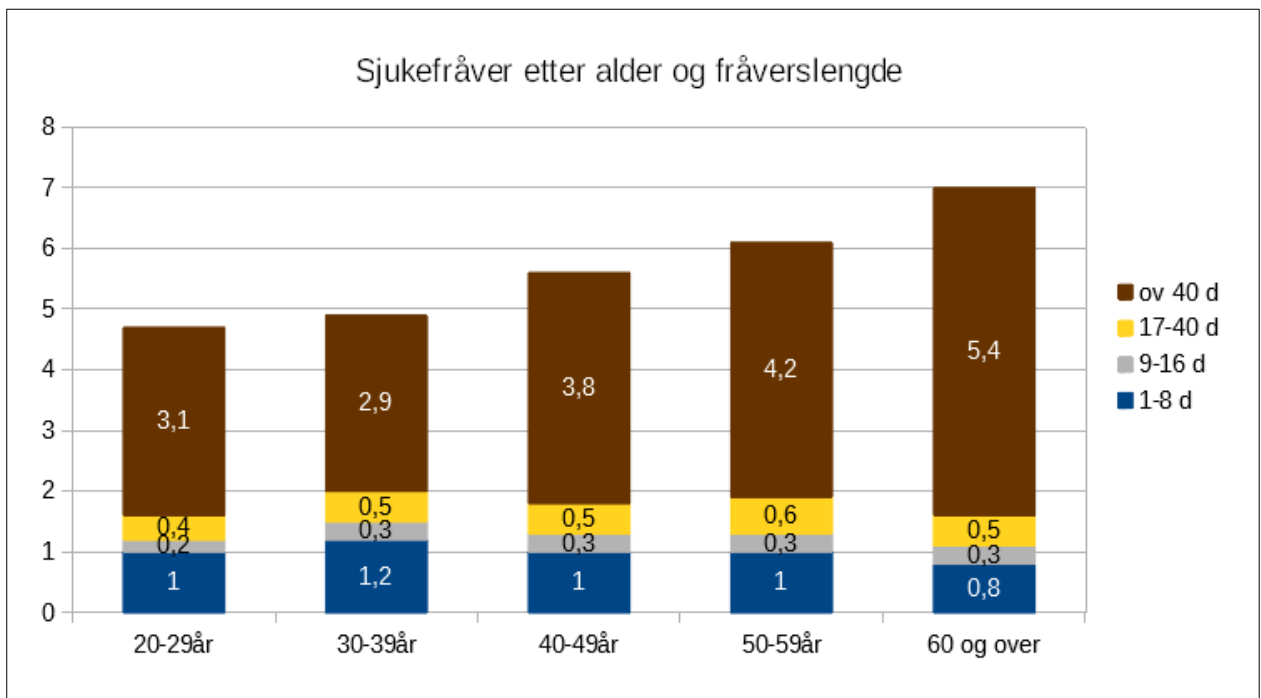


Kvinnene ligg

høgare enn menn i alle aldersgrupper. Størst er skilnaden i dei yngste aldersgruppene, der har menn klart lågare fråver enn kvinner.

Når vi ser på alder i høve til fråverslengde, registrerer vi at langtidsfråværet stig tilnærma lineært med alder. Korttidsfråværet er relativt likt i dei ulike aldersgruppene.

Dette er eit mønster som vi også har registrert tidlegare år.



## 7. Arbeidsmiljøutval og rusførebygging

### Arbeidsmiljøutval på skolane

I denne årsrapporten legg vi fram informasjonen vi får vedr. det lokale AMU-arbeidet ved skolane.

Vi ser at alle skolane hadde minst eitt AMU-møte i 2019, tre skolar hadde berre to eller færre møter. Kravet er minst 4 AMU møter i året. 7 av skolane hadde meir enn 4 møter

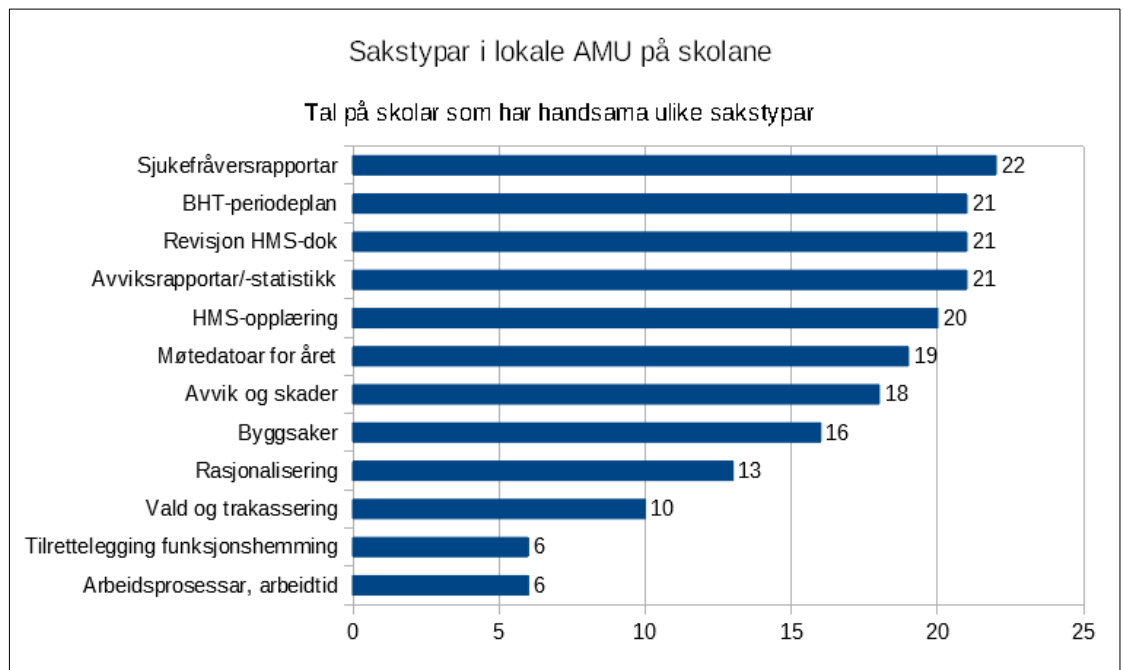
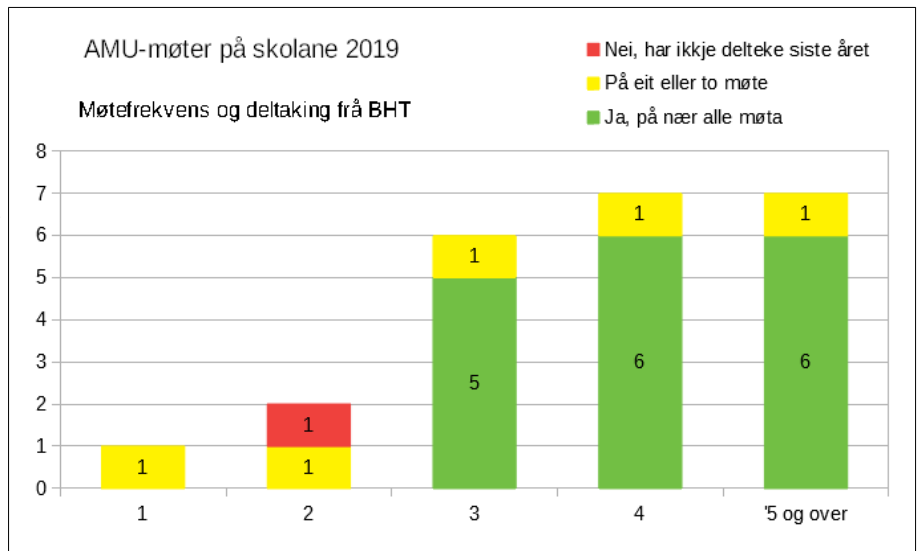
Bedriftshelsetenesta deltek no på dei fleste møta, denne deltakinga er blitt styrka i høve til året før. Det er ein skole som melder at BHT ikkje har delteke siste året. Året før var dette talet fem.

Når vi ser på kva sakstypar som er handsama ved skolane, er det *sjukefråversrapportar* som er den mest avkryssa sakstypen.

Av dei sakstypane som er handsama minst finn vi sakstypane: ,

*Tilrettelegging for redusert funksjonsevne og Arbeidsprosessar/arbeidstidsordningar.*

Generelt ser vi at AMU no behandlar fleire sakstypar enn tidlegare år.



## ***Samarbeidsutvala for sentraladministrasjonen og tannhelse***

Vi har etablert ein struktur for samarbeidsutval og arbeidsmiljøutval i heile organisasjonen

Hovudsamarbeidsutvalet er felles for heile fylkeskommunen (HSAMU).

Sentraladministrasjonen, tannhelse og Bygg- og eigedom har egne samarbeidsutval (SAMU).

Skolane har egne arbeidsmiljøutval (AMU)

Arbeidsmiljøloven og fleire forskrifter set krav til kva saker som skal behandlast i arbeidsmiljøutval.

- Spørsmål om bedriftshelseteneste/verneteneste
- Spørsmål om arbeidsmiljøopplæring
- Byggesaker, jf. AML § 18-9
- Endringar i lokale og maskinutstyr mm.
- Rasjonalisering, arbeidsprosessar og arbeidstidsordningar
- Tilrettelegging for yrkeshemma arbeidstakarar
- Rapport om yrkessjukdomar, arbeidsulykker og nesten ulukker
- Rapport om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultat
- Avviksrapportar
- Handlingsplanar for bedring av arbeidsmiljøet og sikkerhet
- Oppdatering og internt tilsyn med driftseiningane sin internkontroll
- Granskning av yrkessykdommer, arbeidsulukker Ja
- Vernetiltak/målinger/undersøkingar

I tillegg vil ei vidare miløsertifisering av organisasjonen og dei ulike einingane kreve at rapportering av arbeidsmiljøtiltak og miljøparameter også blir handsama i arbeidsmiljø- og samarbeidsutvala.

## ***Rusførebyggande arbeid (AKAN)***

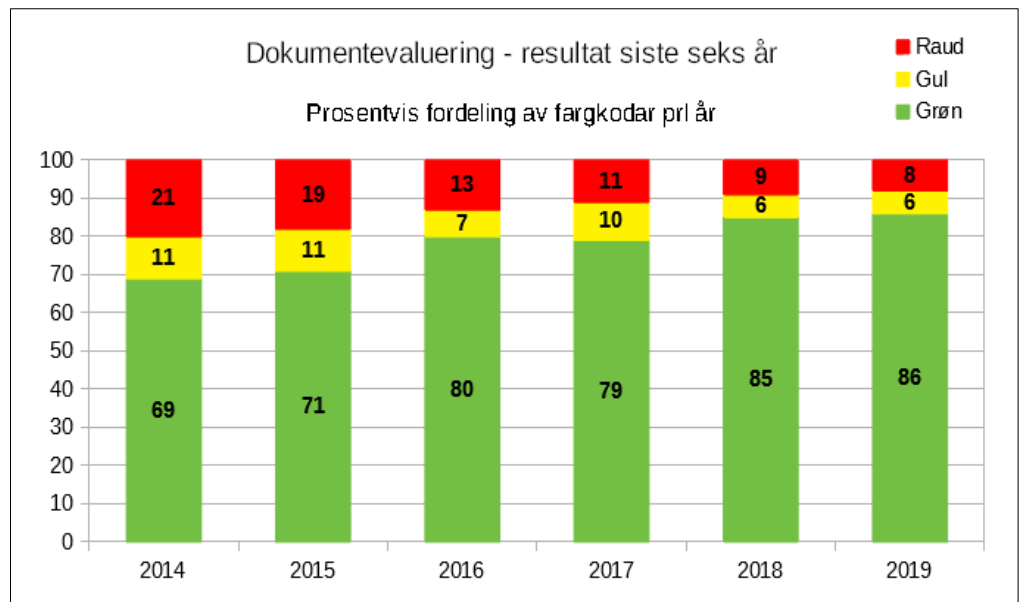
Av personvernomsyn blir det ikkje presentert oversikt på AKAN-saker.

Gjeldande HMS-retningsline 04 RUSMIDDELPOLITIKK OG RETNINGSLINJE FOR FØREBYGGING OG OPPFØLGING AV RUSMIDDELPROBLEM skal leggest til grunn for arbeidet.

## 8. Det systematiske HMS-arbeidet

For driftsåret 2019 har vi vurdert HMS-dokumentasjonen i dei ulike einingane i organisasjonen. Vi har vurdert dokumentasjonen i dei ulike system-mappene ut frå krava i vårt HMS-rammeverk, og gjeve tilbakemelding i tre kategoriar. Disse har fått fargekodane:

- grønt (godkjent)
- gult (delvis godkjent) og
- raudt (ikkje godkjent).



Vurderinga vart gjort i januar 2020.

Vi har samanlikna vurderinga med dei føregåande åra, og vi ser då at ved siste evaluering var 86% av alle system-mappene godkjent (grønt), dette eit prosentpoeng betre enn året før. Resultata er m.a.o nær identiske med året før.

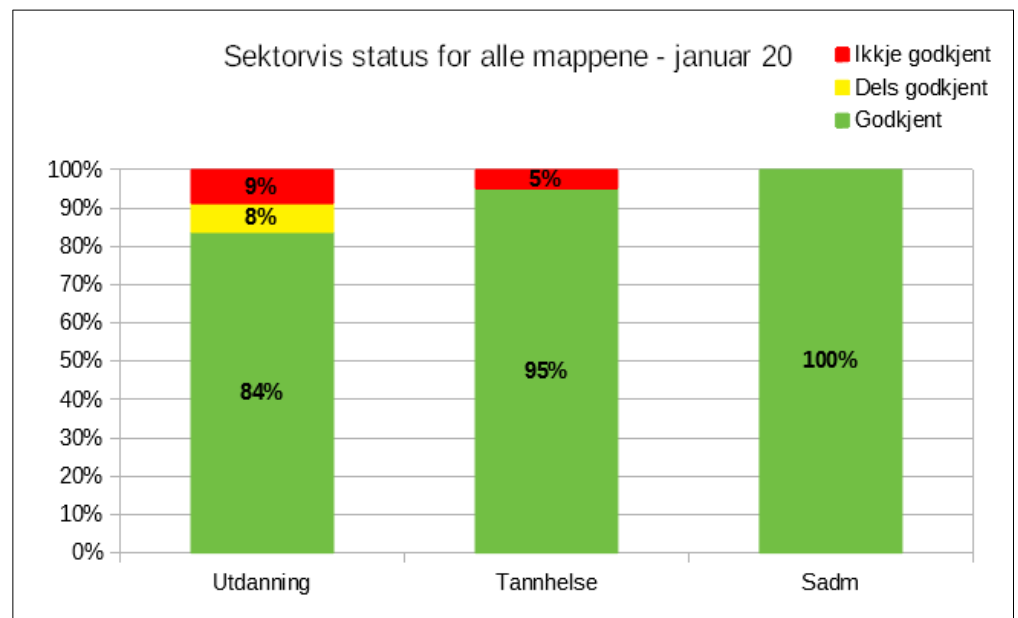
Det er gjort nokre grep for å betre kvaliteten på HMS-dokumentasjonen på einingane. Via leiardialogen mellom etatssjef og einingsleiar er HMS-dokumentasjonen eit tema.

Vidare er bedriftshelsetenesta blitt meir bevisst på å følgje opp HMS-dokumentasjonen i deira kontakt med einingane. Dette skjer hovudsakleg gjennom deira deltaking på AMU-møta. Følgjeleg har vi skjerpa inn krava om at BHT skal delta på minst fire AMU-møte kvart år.

Det er også laga fire e-læringsmodular for HMS-arbeidet, og seks e-læringsmodular for avvikshandtering og risikovurdering.

Neste graf viser i kor stor grad krava til HMS-systemet er innfridd på sektornivå. Dei aller fleste verksemdene har fått det systematiske HMS-arbeidet i god gjenge.

Ved tannklinikkane og i sentraladministrasjonen er over 95% av systemmappene godkjent. No er status dårlegast på skolane, her er det framleis er 16% av mappene som ikkje fyller dokumentasjonskrava.

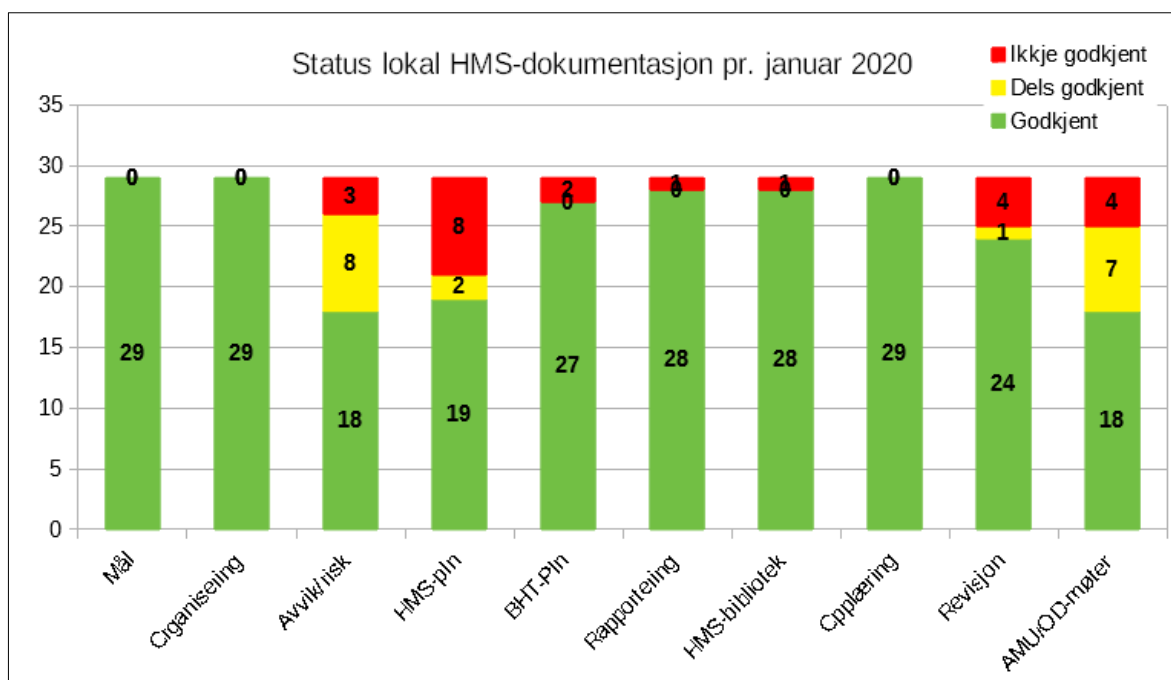


Grafen under viser status for dei ulike systemmappene i HMS-systemet. Skolane har ei ekstra mappe som skal innehalde referat frå AMU-møta og orienterings- og drøftingsmøta. Desse mappene er også medrekna og evaluert. Sentraladministrasjonen, tannhelsetenesta og Bygg- og eigedomstenesta har sentrale samarbeidsutval (SAMU), desse fungerer som arbeidsmiljøutval for sine einingar.

Dei siste åra har *Avvik og Risiko* vore den delen av den lokale HMS-informasjonen som har kome dårlegast ut i evalueringa. For 2019 registrerer vi at status for denne dokumentasjonen er blitt litt dårlegare i høve til året før. Det er 8 einingar som har fått berre dels godkjent for dette punktet. Det litt svake resultatet her kjem i stor grad av at mange einingar framleis ikkje gjer tilfredstillande risikovurderingar og let vere å registrere avvik. Her kan vi jamnføre med resultatata i kap. 3 om avvik og risiko i denne årsrapporten.

HMS-plan er også litt dårlegare enn året før. Det er 8 einingar som ikkje har fått denne dokumentasjonen godkjent. Det er her vi dokumenterer det kontinuerlege forbetningsarbeidet. Her skal vi finne dokumentert kva tiltak eininga gjer for å lukke avvik og redusere risiko. BHT-periodeplan har dei aller fleste einingane fått på plass, her registrerer vi eit betre resultat enn året før.

På skolane ser vi at dei fleste einingane er blitt flinke til å legge ut referat frå AMU- og OD-møter. Vi er det siste året også blitt strengare i vurderingane av AMU-møta og måten dei er dokumentert på. Det er eit krav at kvar eining skal ha minst 4 AMU-møte kvart år, og at BHT skal delta på desse. Dette kravet er heimla i Forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning.



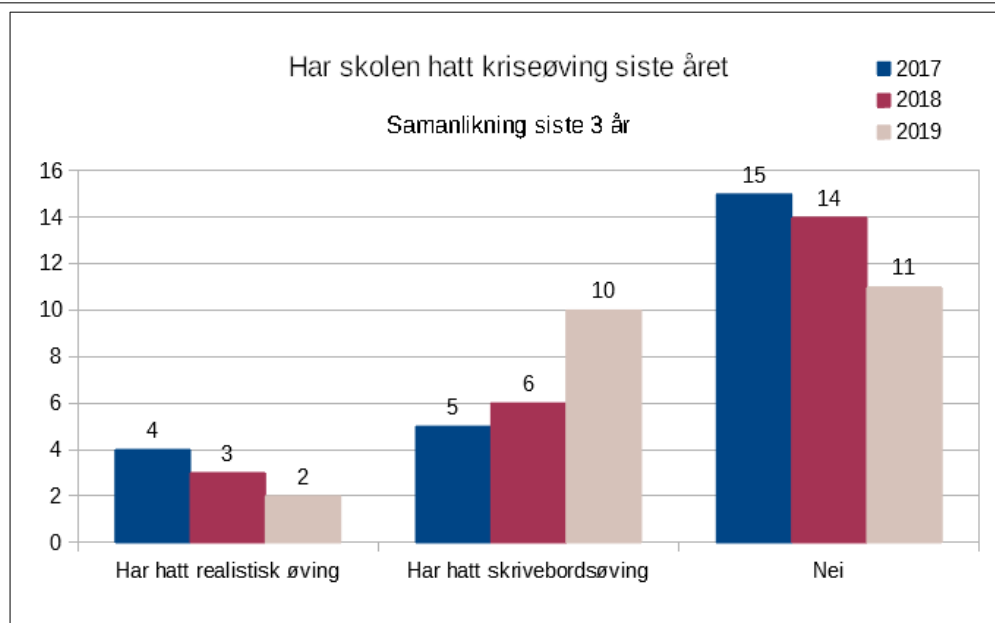
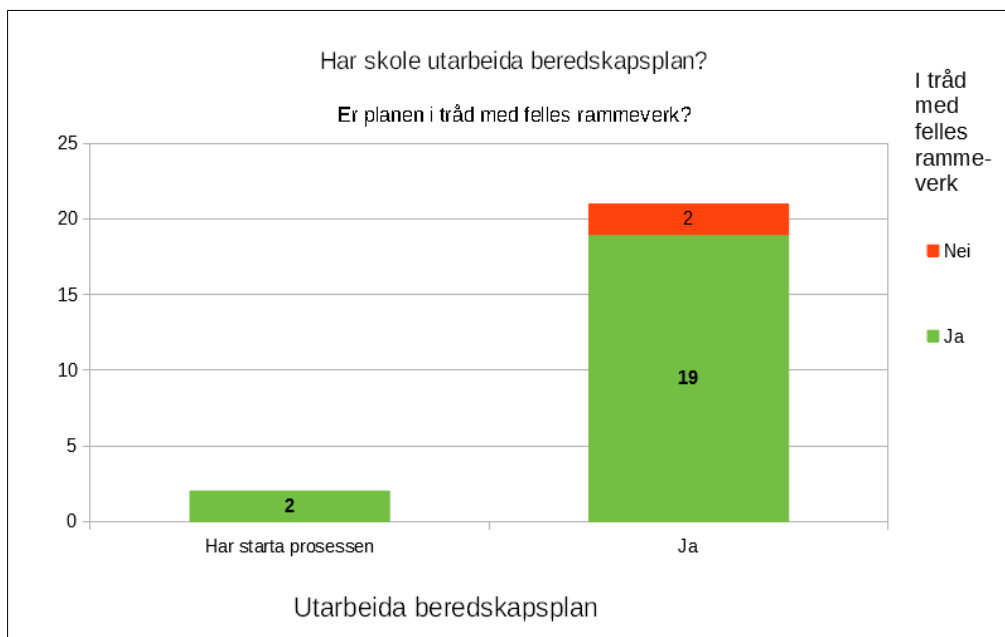
## 9. Beredskap og kriseøvingar på skolane

I datainnsamlinga frå eininga får vi datagrunnlag vedr. beredskapsplanar og kriseøvingar.

Dette gjeld førebels berre skolane.

Vi ser at 21 skolar har laga beredskapsplanar. To skolar svarar ennå at dei berre har starta prosessen med beredskapsplanar. Av dei som har ein beredskapsplan på plass melder to skolar at denne ikkje er i tråd med felles rammeverk. For desse skuldast det at dei hadde beredskapsplanar i drift før rammeverket kom på plass.

Når det gjeld gjennomførte kriseøvingar, ser vi at 2 skolar har gjennomført fullskaløvingar og 10 skolar har hatt skrivebordsøving siste året. Vel halvparten av skolane har no hatt kriseøving siste året. Resultatet er ei betring i høve til året før. Det er særleg talet på skrivebordsøvingar som har auka.



Ønsker konkrete varslingsråd for skolebygget.

Rauma vgs

Ønsker felles fylkeskommunal løsning for varsling av krisesituasjon.

Tingvoll vgs

Har har en varslingsøvelse via Mobil skole. Har en beredskapsplan som ikke er justert iforhold til senere sentrale føringer.

Borgund vgs

## 10. HMS-opplæring

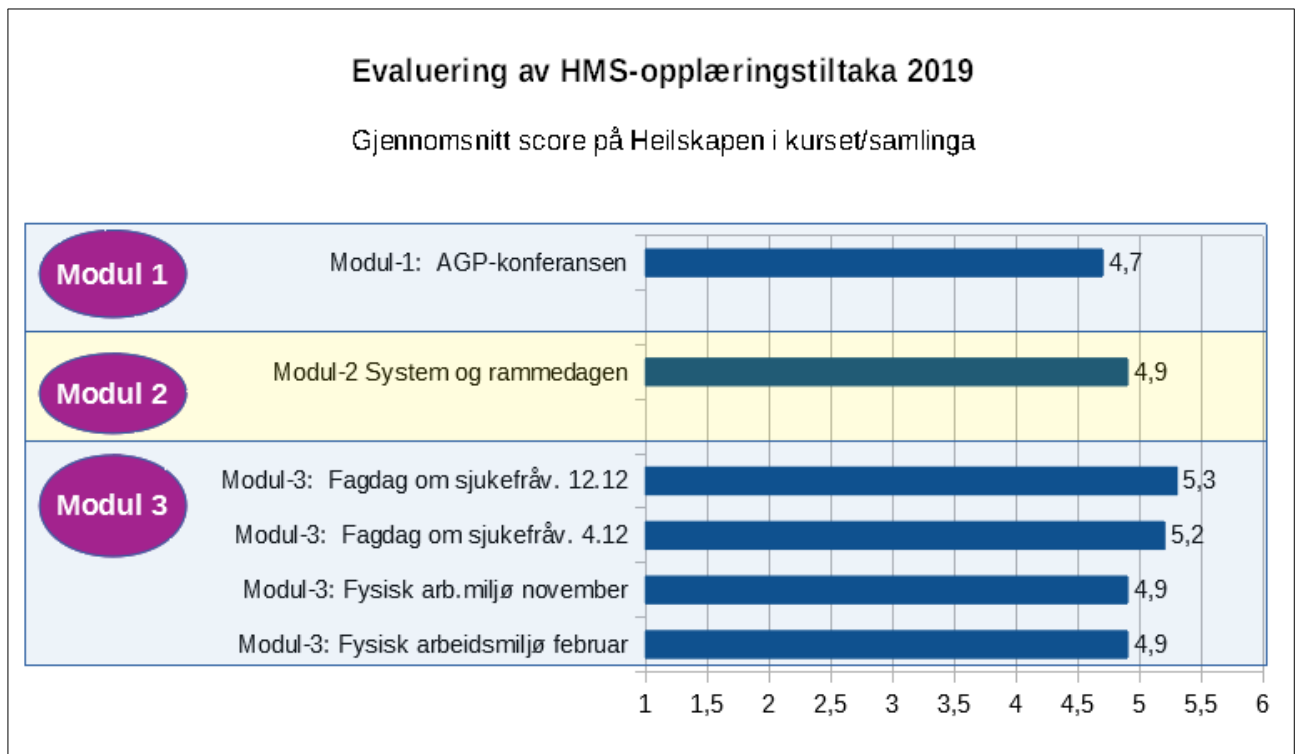
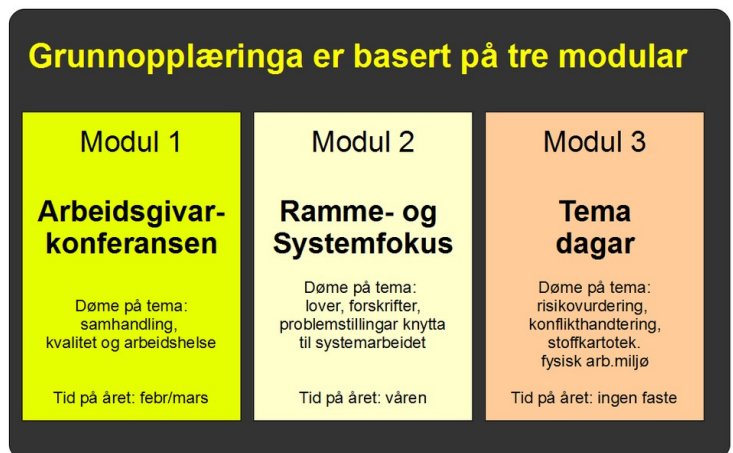
Vi har i 2019 gjennomført kurs og opplæringstiltak innan dei tre modulane vi opererer med for HMS.

I grafen under har vi laga ei framstilling av dei samla kursevalueringane som brukarane har gjort i etterkant av kurs-arrangementa.

Evalueringane for dei gjennomførte modulbaserte HMS-kursa har vore varierende. Maks score er 6,. Evalueringane på modulane ligg mellom 4,7 – 5,3 - noko vi er svært nøgd med.

Når det gjeld kurset i Fysisk arbeidsmiljø er det fleire som har ytra ønskje om at ein her kan gjere endringar med t.d. å basere kurset meir på e-læring og dedikerte verkstader for oppfølging. Dette er noko vi vil forsøke å følge opp neste året

Når det gjeld samlingane i HMS-fagnettverket fekk vi også god tilbakemelding. Vi ser at dette er avhengig av tema og engasjement frå deltakarane. På fleire av evalueringane får vi også her signal om at vi bør bruke meir elæring i staden for store samlingar.





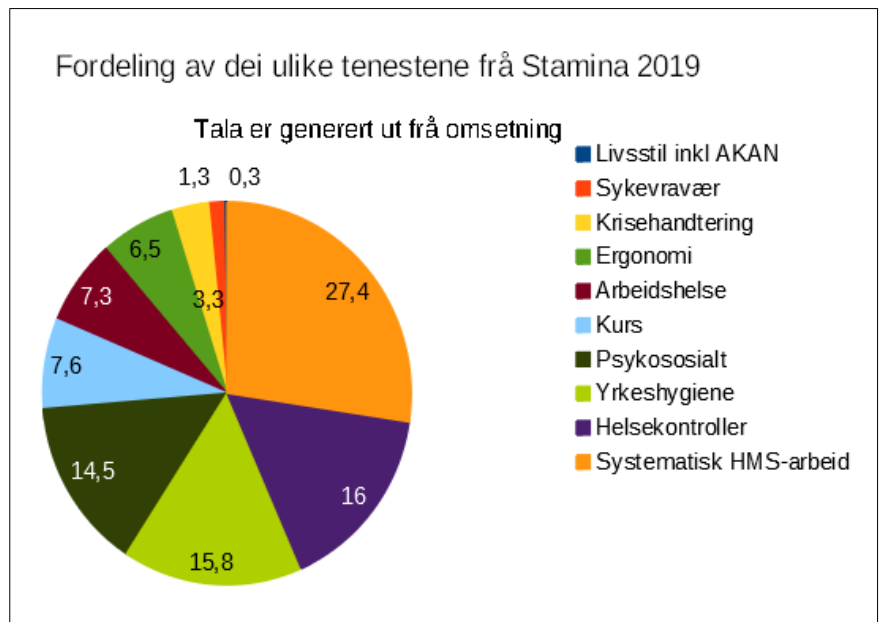
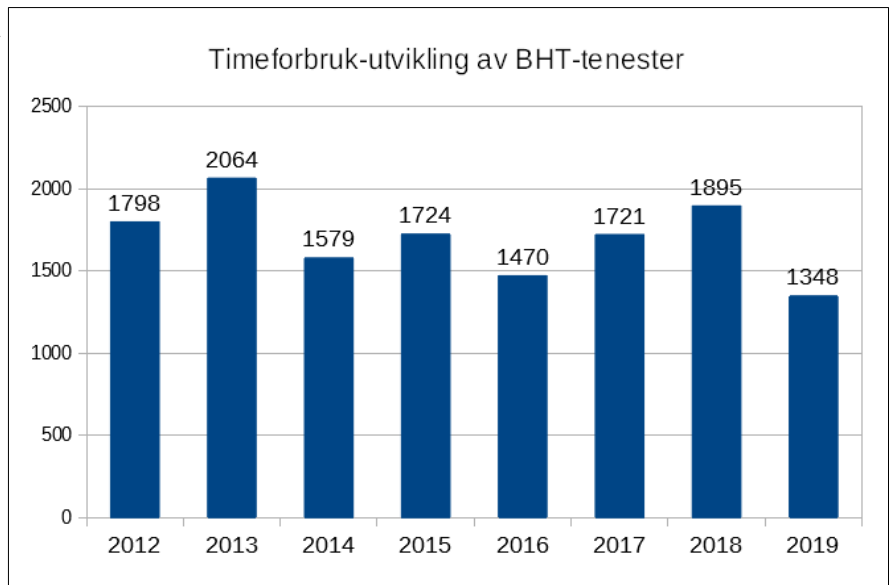
## 11. Bedriftshelsetenester

Det er lagt fram ein eigen rapport frå Stamina Helse vedr. bruken av bedriftshelsetenestene. Denne er samanfatta med timeforbruket dei siste åra.

I grafen til høgre ser vi at vi har eit lågare timeforbruk enn dei tidlegare åra.

I neste graf ser vi på den relative fordelinga av dei ulike tenestene. Dei to største tenestetypene er *Systematisk HMS-arbeid* og Helsekontroller.

Systematisk HMS-arbeid omfattar t.d. vernerundar, deltaking i AMU, risikovurderingar, m.m.



Er godt nøgde med BHT som samarbeidspartnar.

Volda vgs

Vi har gjort avtale med BHT at vi skal nytte dei ved behov (dette står i handlingsplan), og det vert følgd

UPA skolen

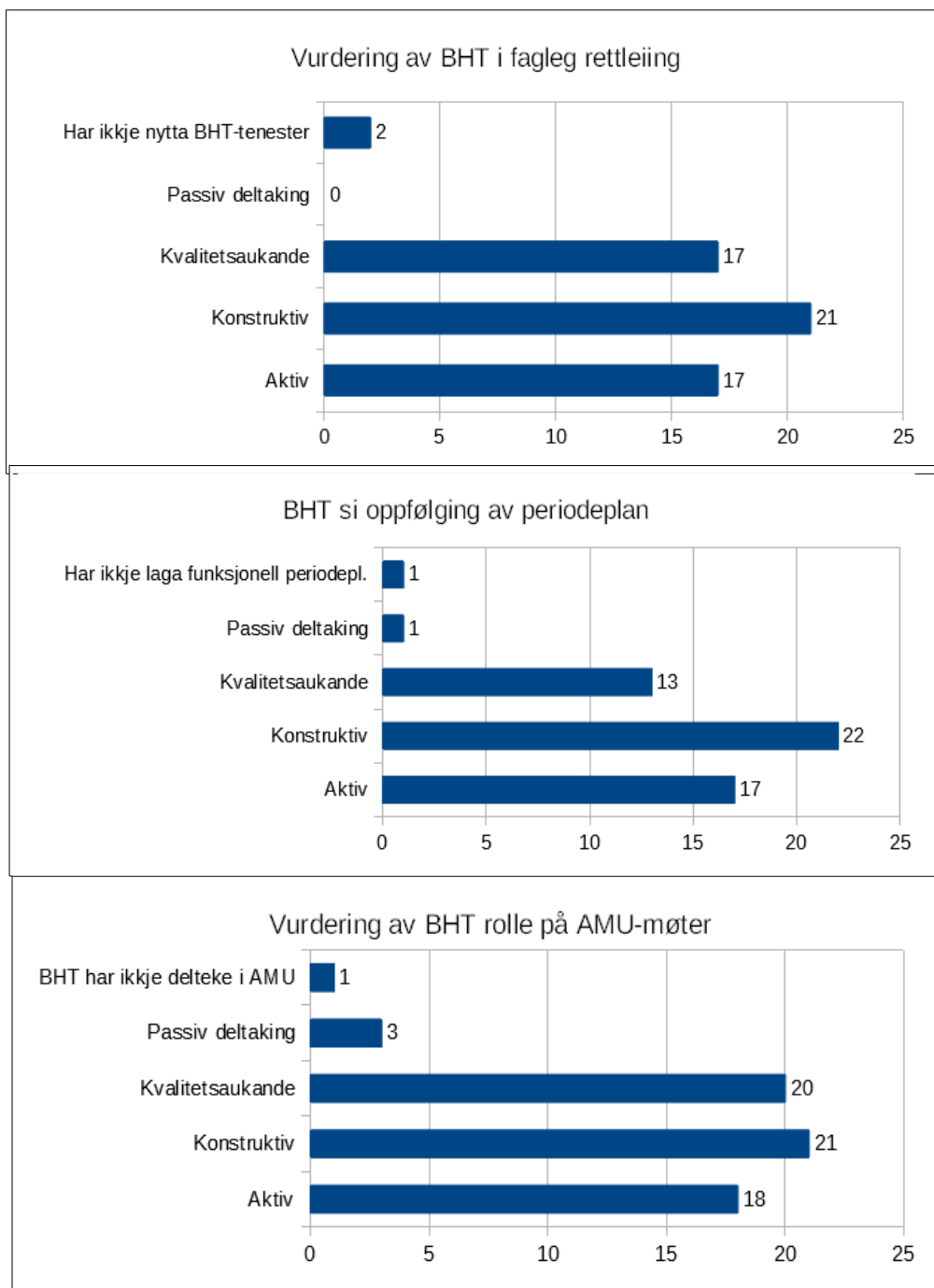
Bruk av bedriftshelsetenesta er ikkje fullfinansiert.

Fagerlia vgs

Vi har også sett på korleis bedriftshelsetenestene blir vurdert ute på einingane.

Grafen øverst til høgre viser at dei aller fleste som har nytta BHT er godt nøgd med tenestene til fagleg rettleiing. Dei aller fleste opplever at bedriftshelsetenesta har ei konstruktiv rolle i tenestene dei yter. Det er ingen som melder at BHT har ei passiv rolle i den faglege rettleiinga. Her er det 2 einingar som ikkje har nytta bedriftshelsetenester.

Vi har også bede om vurderingar på Stamina si oppfølging av periodeplan. BHT blir også her vurdert som aktive og konstruktive. I noko mindre grad blir dei vurdert til å vere kvalitetsaukande i denne samanhengen. På AMU-møtene ved skolane får BHT ein stor score på kategoriane Konstruktiv, Kvalitetsaukande og Aktiv.



Har ikke hatt ønske, behov eller økonomisk handlingsrom for å bruke BHT..

Tingvoll vgs

Kontinuerlig i anvendelse. Varierer fokus etter som utfordringsområder avdekkes, spesielt ergonomi og tilrettelegging i det forebyggende arbeidet.

Ålesund tannh.distr.

Vi har godt samarbeid med- og utbytte av BHT

Spjelkavik vgs

## 12. Signal for vidare arbeid og prioriteringar

Med utgangspunkt i det som er kartlagt i denne rapporten, vil vi gje nokre signal for vidare arbeid og prioriteringar.

Når det gjeld rammene for det systematiske HMS-arbeidet, vil vi sentralt halde fram arbeidet med å legge til rette for at mest mogeleg av HMS-arbeidet blir dokumentert på Intranettet. Dette legg til rette for lettare samarbeid og høve til å lære av kvarandre. Opne HMS-system er viktig for ein god delingskultur for metodar og struktur for alle typar HMS-dokument. Når dei lokale systema og dokumenta er tilgjengeleg på nett, vil rettleiing og tilsyn frå sentralt hald bli langt meir effektivt og tidsbesparande.

I prosjektet Omstilling 2020 er det lagt opp til ei utgreiing om *Strategiske perspektiv for arbeidsmiljøutvikling og systematisk HMS- arbeid*, og eit oppfølgingsprosjekt med mandatet: *Vidareutvikle HMS- systemet og eit heilskapleg digitalt avviks- og forbettringssystem som kan utvidast til å ta opp seg utvalte fylkeskommunale tenesteområder dersom ein finn dette tenlig.*

Dette inneber at vi kan få endringar i HMS-systemet og rutineane rundt kontinuerleg forbetring.

### Status på tidlegare utfordringar

I HMS-årsrapport frå 2018 hadde vi sett opp 5 utfordringar. I oversikten under har vi sett opp ein status for desse utfordringane ved utgangen av 2019

1. Det er eit mål å få 90% av all HMS-dokumentasjonen opp på ein kvalitet som tilfredstillar krava.	Vi nådde ikkje 90% ved siste dokumentevalueringa. Vi må halde fram med å synleggjere verdien av ein informativ og synleg HMS-dokumentasjon via bedriftshelsetenesta, opplæringsiltaka og å følgje opp manglar via leiardialogen
2. Arbeidsmiljøutvala må fungere slik at dei fyller lovkrava med omsyn til <ul style="list-style-type: none"><li>o møtefrekvens,</li><li>o saker som blir behandla og</li><li>o deltaking frå bedriftshelsetenesta.</li></ul>	Dei fleste skolane har eit AMU som fungerer bra. Dei obligatoriske sakstypene blir behandla på den store majoriteten av einingar. Det er framleis nokre få skolar som har for få møter, der BHT ikkje deltek etter forskriftene.  AMU og måten det skal fungere på blir eit satsingsområde også i 2020
3. Alle einingane skal ha lage tilpasningar som fyller krava i rammeverket for krise og beredskap	Det er framleis to einingar som ikkje har eit operativt rammeverk for krise og beredskap som er i tråd med felles rammeverk. Eit fleirtal av skolane gjennomførte skrivebordsøving siste året.
4. Vi må forsøke å kartlegge årsakene til høgt sjukefråver og treffe effektive tiltak for å få arbeidstakarar tilbake i arbeid der det er realistisk.	Det er framleis eit høgt sjukefråver i tannhelse, og langtidfråveret i heile organisasjonen utgjer nær 70% av alt sjukefråveret.
5. Dei einingane som har få risikovurderingar og ikkje nyttar forbettrings- og avvikssystemet som eit forbettringsverktøy må følgjast tettare opp gjennom bedriftshelsetenesta og leiardialogen.	Det er fleire einingar enn året før som har gjennomført risikovurderingar, men det er framleis ei stor gruppe som ikkje er kome i gang ennå.

## **Vidare utfordringar**

Vi har sett opp denne lista over dei vidare utfordringane det neste året:

1. Det er eit mål å få 90% av all HMS-dokumentasjonen opp på ein kvalitet som tilfredstiller krava.
2. Arbeidsmiljøutvala må fungere slik at dei fyller lovkrava med omsyn til
  - møtefrekvens,
  - saker som blir behandla og
  - deltaking frå bedriftshelsetenesta.
3. Alle einingane skal ha lage tilpasningar som fyller krava i rammeverket for krise og beredskap
4. Vi må forsøke å kartlegge årsakene til høgt langtids-sjukefråver og treffe effektive tiltak for å få arbeidstakarar tilbake i arbeid der det er realistisk. Det er viktig med relativt tett oppfølging av langtidssjukemeldte.
5. Dei einingane som har få risikovurderingar og ikkje nyttar forbetnings- og avvikssystemet som eit forbetningsverktøy må følgjast tettare opp gjennom bedriftshelsetenesta og leiardialogen.
6. HMS-systemet må fylle alle krava til miljøfyrtårn-verksemd. Klima og berekraft skal innarbeidast i sentralt HMS-rammeverk og alle lokale HMS-mapper.

Dette er stort sett dei same punkta vi hadde sett opp året før, ettersom vi ikkje klarte å få dei resultatata vi hadde sett opp.

## Oversikt over HMS-kordinatorar og verneombod

Pr. 20. januar 2020

Driftseining	Epostadresse til HMS-koord.	Rektor/leiar	HMS-kordinator	Hovudverneombod
Organisasjonsavdelinga	nils.gunnar.solli@mr fylke.no	Nils-Gunnar Solli	Kari Rundmo	Trygve Grydeland
Fellestesta	rolf.aakvik@mr fylke.no	Rolf Åkvik	Eirik Jensen	
Fylkestannlegen	morten.larsen@mr fylke.no	Anthony N. Valen	Morten Larsen	
Juridisk avd.	eirik.jenssen@mr fylke.no	Gudmund Lode	Eirik Jenssen	
Kulturavdelinga	malfriid.nesje@mr fylke.no	Heidi-Iren W. Olsen	Monica K. Tornes	
Kulturavd.Fylkesbiblioteket	annette.elin.koch@mr fylke.no	Heidi-Iren W. Olsen	Anette Koch	
Plan- og analyseavdelinga	ingunn.bekken.sjaholm@mr fylke.no	Ingunn Bekken Sjaholm	Mari Anne Bjørkmann	
RNavdelinga	angela.hagen@mr fylke.no	Bergljot Landstad	Angela Hagen	
Samferdselsavdelinga	bente.malme@mr fylke.no	Arild Fuglseth	Bente Malme	
Utdanningsavdelinga	line.hjelle@mr fylke.no	Erik Brekken	Line Sandøy Hjelle	
Molde Kompetanseregion	tone.nord@mr fylke.no	Tone Nord	Tone Nord	
Kristiansund Komp. region	siv.lilleholt@mr fylke.no	Siv Lilleholt	Siv Lilleholt	
Søre Sunnmøre Komp. reg.	hege.myklebust.vartdal@mr fylke.no	Hege M Vartdal	Hege M Vartdal	
Ålesund Kompetanseregion	are.kristofer.hjeltnes@mr fylke.no	Are Kristofer Hjeltnes	Are K. Hjeltnes	
Atlanten vgs	lene.hoel@mr fylke.no	Trond Hjelle	Lene Hoel	Signe Kjøl
Borgund vgs	lidvard.lundanes@mr fylke.no	Jessie Strand Fagervoll	Lidvard Lundanes	Klaus Therkild Petersen
Fagerlia vgs	tor.andreas.dyrseth@mr fylke.no	Yngve Omenås	Tor Andreas Dyrseth	Ingvild Motrøen Larsgård
Fagskolen i Ålesund	Alf.furland@mr fylke.no	Alf Furland	Alf Furland	Roger Landsverk
Fannefjord vgs	ove.opstad@mr fylke.no	Ove Opstad	Ove Opstad	Gro Nyborg
Fræna vgs	johan.konrad.loseth@mr fylke.no	Arne Tjelle	Johan Konrad Løseth	Jostein Bolli
Gjermundnes vgs	aadne.haarr@mr fylke.no	Aadne Haarr	Aadne Haarr	Halgeir Lyslo
Haram vgs	jan.magne.helland@mr fylke.no	Jan Magne Helland	Håkon Sæterøy	Solveig Bostad
Herøy vgs	frank.steinsvik@mr fylke.no	Ester Klungre	Frank Steinsvik	Hege Løseth
Kristiansund vgs	marit.bjerkestrand@mr fylke.no	Marit Bjerkestrand	Marit Bjerkestrand	Stein H. Thingvold
Molde vgs	gerd.henny.homeide@mr fylke.no	Oddgeir Overå	Gerd Henny Holmeide	John Steinar Helde
Rauma vgs	eva.leergaard@mr fylke.no	Eva Leergård	Ole Tommy Ødegård	Eske Vangsgaard
Romsdal vgs	kjell.inge.uglevik@mr fylke.no	Ivar Rød	Kjell Inge Uglevik	John-Helge Strand
Spjelkavik vgs	rune.heggdal@mr fylke.no	Rune Heggdal	Beathe N Vikestad	Kristin Melhus
Stranda vgs	jon.hjortdal@mr fylke.no	Jon Hjortdal	Brynjar Muren	Eivind Brusengdal
Sunnadal vgs	linn.rodseth@mr fylke.no	Egil Ruud	Linn Rodseth	Signe Watten
Surnadal vgs	kristin.holten@mr fylke.no	Mons Otnes	Liv Marit Berset	Anders Melling
Sykkylven vgs	dagfinn.fredly@mr fylke.no	Barbro Midtgård	Dagfinn Fredly	Roar Hove
Tingvoll vgs	reidun.halle@mr fylke.no	Øystein Bråten	Reidun Halle	Tina J. Bjølverud
Ulstein vgs	jon.arne.haram@mr fylke.no	Margaret Alme	Jon Arne G. Haram	Lena H. Øvrelid
UPA skole	leonore.waage@mr fylke.no	Ingrid Gine Eidsvik	Endre Fagerstrøm	Endre Fagerstrøm
Volda vgs	olav.trandal@mr fylke.no	Trond Hjelsest	Olav Trandal	Jorid Vårdal
Ørsta vgs	eldar.lund@mr fylke.no	Roger A. Fylling	Eldar Lund	Atle Svelling
Ålesund vgs	cecilie.mari.bjorkavag@mr fylke.no	Ole Reinlund	Cecilie Mari Bjørkavåg	Marius Skåre



**Møre og Romsdal  
fylkeskommune**

Fylkeshuset, 6412 Molde  
Telefon 71 28 00 00  
post@mrfylke.no  
mrfylke.no