

# Årsrapport 2023



# Innhold

- 3 Forord**
- 4 Bakgrunn og formålet med regionale verneombud**
- 6 Virkeområde og avgift**
- 8 RVO – kort forklart**
- 10 Årsrapport fra regionale verneombud 2023**
- 32 Oversikt over regionale verneombud og områdeinndeling**
- 34 Resultatregnskap 2023**
- 35 Balanse pr. 31.12.2023**
- 36 Noter til regnskapet**
- 37 Øvrig informasjon til regnskapet**
- 39 Revisors beretning**
- 41 Organisasjonskart**
- 42 Fondsstyrets medlemmer og sekretariat**

---

## Forord

Det er med stor glede jeg presenterer årsrapporten for regionale verneombud for 2023. Mars 2023 var det 10 år siden regionale verneombudenes (RVO) startet sitt virke. Fra første dag har RVO hatt et høyt aktivitetsnivå og stort engasjement for bransjene de jobber for. De har som mål å være aktive bidragsyttere for ledere, verneombud og ansatte for å få til godt fungerende vernetjenester og HMS-arbeid i virksomhetene.

I løpet av 2023 har RVO gjennomført 1564 besøk, hvor de har hatt dialog med daglig leder, verneombud og/eller ansatte på deres arbeidsplass. Hovedvekten av disse besøkene er gjennomført i virksomheter med mindre enn 50 ansatte, men RVO har også besøkt større virksomheter.

### **Fortsatt utfordringer med vernetjenesten i HRR-bransjen**

Årsrapporten fra de regionale verneombudene, viser at det fortsatt er et stort behov for deres innsats for å styrke vernetjenesten. RVO observerer en generell mangel på forståelse av hva et verneombud er, hvilke oppgaver de har, og hvordan verneombudet skal involveres i virksomhetens HMS-arbeid.

Funn fra årsrapporten viser at 43 % av virksomhetene RVO besøkte ikke hadde verneombud, og i de virksomhetene som hadde verneombud var det bare 42 % som hadde fått HMS-opplæring. Kun 28 % av de ansatte RVO snakket med hadde kjennskap til hvem som var verneombud på sin arbeidsplass. RVO erfarer også at de alle fleste verneombud ikke er kjent med, eller har mulighet til å utøve sin rolle. Mange av verneombudene er utpekt og kun et navn på papiret.

### **RVO er etterspurt i bransjene**

De siste årene har det vært en økning i henvendelser til RVO. Mange virksomheter ønsker å få veiledningen fra RVO. Det har også vært økende henvendelser fra ansatte i saker som gjelder psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

RVO har hovedsakelig kontakt med ledere, verneombud og ansatte gjennom sin oppsøkende virksomhet. RVO erfarer at informasjon om deres besøk raskt blir kjent blant ansatte, både internt i virksomheten og på tvers av forskjellige virksomheter. Dette resulterer i at flere ansatte tar kontakt med RVO. Vi antar at denne økningen i henvendelser kan tilskrives RVO-ordningens økte synlighet i virksomheten de besøker, samt en oppdatert nettside og aktiv bruk av Facebook. I tillegg har RVO et nært samarbeid med arbeidslivets parter, noe som også bidrar til at flere tar kontakt med RVO.

### **Verneombudsforum og HMS-kurs**

Hovedoppgaven til RVO er å besøke virksomheter, men de tilbyr også gratis digitale verneombudsforum. Målet med verneombudsforum er å skape en læringsarena hvor verneombud kan få opplæring i ulike tema og diskutere utfordringer knyttet til sin rolle. Tilbakemelding fra deltakerne er at dette forumet fungerer som en bra møteplass

for erfaringsutveksling mellom ulike virksomheter og verneombud innen samme bransjene.

I tillegg arrangerer RVO bransjespesifikt HMS-kurs for overnattings- og serveringsbransjen. Kurset er utarbeidet i samarbeid med NHO Reiseliv og Fellesforbundet. Kurset tilbys både internt i bedrifter og som åpne kurs med deltakere fra forskjellige virksomheter. Deltakernes tilbakemeldinger på kurset er svært positive. De fremhever spesielt verdien av at RVO, som veileder og kursholder, innehar både HMS-kompetanse og fagkompetanse fra bransjen, noe som gjør kurset spesielt relevant.

### **Samarbeid med andre og Treparts bransjeprogram**

RVOs nærmeste samarbeidspartner er Arbeidstilsynet. Det er særlig gledelig at RVOs fagkompetanse og bransjekunnskap i økende grad blir etterspurt av inspektører og andre ansatte i Arbeidstilsynet. De øvrige partene i arbeidslivet er også viktige samarbeidspartnere for RVO.

RVO deltar fast i Treparts bransjeprogram uteliv og Treparts bransjeprogram renhold. I 2023 har RVO aktivt bidratt i Treparts bransjeprogram utelivsarbeid med kampanjen for å sette strek for seksuell trakassering i utelivsbransjen. I tillegg har RVOs initiativ til å etablere et nasjonalt register over serveringsbevillinger blitt inkludert i Regjeringens handlingsplan mot arbeidslivskriminalitet, som et resultat av bransjeprogrammets arbeid. I Treparts bransjeprogram renhold har RVO bidratt til å initiere et nytt tiltak rettet mot opplæring av mellomledere i renholdsbransjen. RVO har observert at mange mellomledere/teamedere mangler grunnleggende kunnskap om HMS, partssamarbeidet

og den norske modellen, ledelse, samt verneombud og verneombudets funksjon. Mer kompetente mellomledere i renholdsvirksomhetene kan bidra til å forebygge helse, miljø og sikkerhetsutfordringer, og dermed bidra til et tryggere arbeidsmiljø for renholderne.

Min oppfatning er at RVO-ordningen har utviklet seg i en positiv retning siden oppstart for over 10 år siden. I 2023 har vi startet et arbeid med videreutvikling av RVO-ordningene der fondsstyrene for begge ordningene, representanter for RVO og deres arbeidsgivere medvirker. Jeg ser frem til arbeidet med videreutvikling. I samarbeid med partene i arbeidslivet jobber vi for at RVO-ordningen også i fremtiden skal ha en viktig og uavhengig rolle i arbeidsmiljøarbeidet i de respektive bransjene. Denne ordningen er til langsiktig nytte for bransjene, bidrar til like konkurransevilkår og forebygger useriøsitet.

Jeg vil takke alle som i 2023 har bidratt for å få til en godt fungerende ordning med regionale verneombud. En spesiell takk til regionale verneombud – uten deres bidrag ville vi ikke vært der vi er i dag. Jeg vil også takke kollegaer i styret og medarbeidere i sekretariatet.

Til slutt håper jeg at denne årsrapporten vil interessere alle som leser den. Den gir et godt innblikk og kunnskap om bransjene og arbeidet RVO har utført i løpet av året.



Ørnulf Halmrast  
Leder av Fondsstyret



## Bakgrunn og formålet med regionale verneombud

Ordningsen med regionale verneombud (RVO) er et samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet som har som formål å bekjempe sosial dumping i utsatte bransjer. RVO skal bidra til å styrke vernearbeidet og sikre at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene i virksomheter som faller inn under ordningen, er i samsvar med arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter.

En av hovedoppgavene til RVO er å bidra til at det opprettes fungerende vernetjenester i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven. Dette innebærer blant annet å gi råd og veiledning til verneombudene og arbeidsgiverne, samt å følge opp at arbeidsmiljølovens krav blir fulgt

### Organisering av ordningen

Ordningsen med regionale verneombud er organisert som en stiftelse med et trepartssammensatt fondsstyre som ansvarlig organ. Fondsstyret består av én representant fra henholdsvis NHO Service og Handel og NHO Reiseliv (arbeidsgiversiden), Norsk Arbeidsmandsforbund og Fellesforbundet (arbeidstakersiden) og en fra myndighetene (Arbeidstilsynet). Fondsstyret har det overordnede ansvaret for

fondets økonomi og for at ordningen med regionale verneombud fungerer innenfor rammen av forskriftene. Fondsstyret har instruksjonsmyndighet overfor de regionale verneombudene, hva angår utførelsen av vervet som regionalt verneombud.

Arbeidstilsynet har sekretariatsfunksjonen for Fondsstyret og arbeidsgiveransvaret for de regionale verneombudene. Regionale verneombud for hotell, restaurant og renhold ansettes i og oppnevnes av Arbeidstilsynet. Før ansettelse skal Arbeidstilsynet rådføre seg med Fondsstyret. Regionale verneombud og sekretariatets medarbeidere er ansatt i Arbeidstilsynet, Avdeling kommunikasjon og brukerdialg, Seksjon for regionale verneombud.

Det er ansatt 16 regionale verneombud, fordelt på fem regioner. De har kontorsted samlokalisert med Arbeidstilsynet i Oslo (4), Moss (2), Drammen (2), Skien (1), Kristiansand (1), Bergen (2), Trondheim (2), Mosjøen (1) Tromsø (1). For oversikt over RVO-ene med kontakinformasjon, se side 32.

For oversikt over Fondsstyret og sekretariatet, se side 42.

### **Finansiering av ordningen**

Ordningen med regionale verneombud finansieres gjennom en årlig innbetaling av avgift fra alle virksomhetene i bransjene. Avgiften har lovhjemmel i *forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område §14-3*. Forskriftsbestemt avgiftssats er 0,065 % av virksomhetens lønnsutgifter. Minste beløp å innbetale er kr. 250. Virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere, skal betale kr 250.

Fondsstyret er gitt myndighet/plikt til å sette ned avgiften dersom ordningen akkumulerer et betydelig overskudd. Ved budsjettbehandlinger for kommende år vil Fondsstyret hvert år vurdere avgiftssats for neste avgiftsår.

### **Sentrale lover og forskrifter**

Ordningen med regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen ble vedtatt ved *forskrift 16. november 2010 om Regionale verneombud for visse bransjer*. Ordningen ble opprettet i 2011, men ble først satt ut i livet i 2013.

Ordningen er registrert i Stiftelsesregisteret og reguleres etter stiftelsesloven. Organisering av ordningen er regulert i *forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område kapittel 4*. Lovpålagt avgift til virksomhetene er regulert i §14-3. Virkeområde og RVO myndighet og oppgaver er regulert i *forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kapittel 6*.

### **Stillingsinstruks for regionale verneombud i hotell, restaurant og renhold** **Organisatorisk tilhørighet**

De regionale verneombudene (RVO) er ansatt i RVO-ordningen. RVO-ordningen er administrativt lagt til Arbeidstilsynet, Avdeling for kommunikasjon og brukerdiallog, Seksjon for regionale verneombud. Arbeidstilsynet har arbeidsgiveransvaret for de regionale verneombudene. For tiden er kontorsted Oslo, Moss, Drammen, Skien, Kristiansand, Bergen, Trondheim og Tromsø, der RVO er samlokalisert med Arbeidstilsynet.

### **Ansvarsområde**

Regionale verneombud skal bidra til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene i de bransjer som til enhver tid er omfattet av ordningen er i samsvar med arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter.

Ordningen med regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjene er hjemlet i *forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område § 1-1, § 1-2, kap. 4 og § 14-3* og *forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap. 6*.

Fondsstyret skal utarbeide flerårig strategi og årlig virksomhetsplan for utøvelse av vervet som regionalt verneombud, og kan for øvrig instruere de regionale verneombudene i sitt virke.

Arbeidstilsynet har ikke instruksjonsmyndighet hva angår utførelsen av vervet som regionalt verneombud.

Regionale verneombuds myndighet og oppgaver som fremgår av *forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 6, § 6-3*

### **Regional verneombuds myndighet og oppgaver**

- RVO skal oppsøke virksomheter innenfor ordningens virkeområde.
- RVO skal bidra til at det etableres en vernetjeneste som fungerer etter intensjonen.
- På arbeidsplasser hvor det ikke er valgt verneombud, skal RVO opplyse arbeidsgiver og arbeidstaker om plikten til å ha verneombud etter aml § 6-1. Dersom verneombud ikke velges eller utpekes, skal RVO gi melding til Arbeidstilsynet.
- RVO kan ved behov virke på arbeidsplasser som ikke har valgt verneombud eller opprettet arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljølovens regler.
- Inntil verneombud er valgt, har det regionale verneombudet samme myndighet som bedriftsinterne verneombud (aml § 6-21. ledd -6.ledd og § 6-3).
- Følge gjeldende strategi og virksomhetsplan vedtatt av Fondsstyret.

Hvert år beslutter Fondsstyret strategi og virksomhetsplan som viser hvordan RVO-ene og sekretariatet skal jobbe kommende år. Virksomhetsplanen bygger opp under ordningens formål og de regionale verneombuds myndighet og oppgaver.

Fokus for RVO-ene er å besøke små og mellomstore virksomheter som ikke har vernetjeneste / (eksisterende vernetjeneste) som ikke fungerer etter intensjonen. Ved ulike aktiviteter skal RVO-ene bidra til at det opprettes fungerende vernetjeneste.



# Virkeområde og avgift

## Virkeområde

Virkeområdet for ordninger er knyttet opp mot virksomheter som har plikt til å ha serveringsbevilling eller skjenkebevilling, har krav om å være godkjent i Renholdsregisteret eller tilbyr overnatting (hotell, campingplasser, vandrerhjem, ferieleiligheter, turisthytter etc.).

Virksomheter som ikke har arbeidstakere, og virksomheter som leier ut arbeidstakere (bemanningsbyråer), er også omfattet av ordningen.

Virkeområde er hjemlet i *forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap. 6, § 6-1. Virkeområde.*

## Avgift

Ordningen finansieres gjennom en årlig innbetaling av avgift fra alle virksomhetene som omfattes av ordningen. Avgift for regionale verneombud i overnattings- serverings- og renholds virksomheter er hjemlet i *forskrift om Administrative ordninger § 14-3*. Forskriftsbestemt avgiftssats er 0,065 % av virksomhetens lønnsutgifter. Minstebeløp å innbetale er kr. 250. Virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere, skal betale kr 250.

I forskrift om administrative ordninger § 14-3, 2. ledd fremkommer det at «Fondsstyret har myndighet til å sette ned avgiften dersom ordningen akkumulerer et betydelig overskudd. Fondsstyret skal sette ned avgiften dersom ordningen ved årsskifte har akkumulert et overskudd tilsvarende de totale driftskostnadene for foregående år».

## Avgiftsinnbetaling 2023

Innlemmelse av virksomheter skjer i hovedsak gjennom elektronisk gjennom Enhetsregisteret (NACE-koder), daglig elektronisk oppdateringer fra godkjenningsordningen for renhold, manuell innmelding fra RVO samt bevilingslister fra noen kommuner.

## Utsendelse av avgift 2023

Det er sendt avgiftskrav til 24 996 virksomheter som er registrert i ordningens register. Av disse var 3 279 nyregistrerte virksomheter og 3 211 virksomheter er meldt ut av ordningen i 2023. Det er en økning i antall virksomheter som mottar faktura elektronisk.

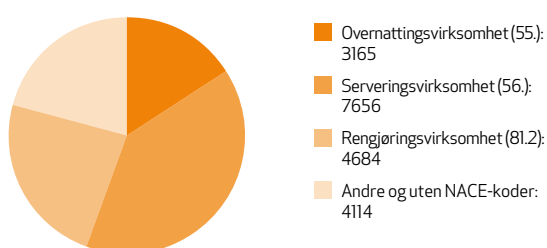
Innkrevning av avgift mot kommunale virksomheter registrert i Renholdsregisteret ble som tidligere

vedtatt av styret gjort med minimumsbeløp kr 250,-  
Kommunene er informert om dette, og bedt om å gi oss  
en tilbakemelding dersom kommunen foretar renhold  
for andre virksomheter enn for kommunen selv.

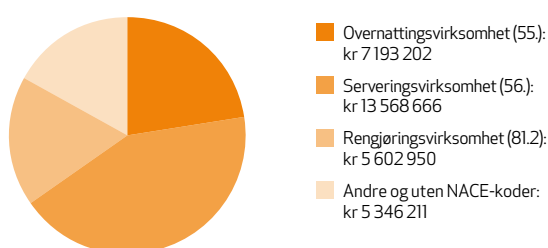
### Innbetalt avgift fordelt på bransje

Pr. 31.12.2023, er det for avgiftsåret 2023, innbetalt  
totalt kr 31 711 029 millioner fra 19 619 virksomheter.

#### ANTALL INNBETALINGER



#### INNBETALTE BELØP



*\*innbetalt avgift avviker fra avgiftsinntekt i  
resultatregnskap 2023, da innbetalt avgift for 2022  
og utestående avgift for avgiftsåret 2023, er inntatt  
i resultatregnskap for 2023.*

Det er en økning i innbetalt avgift i 2023 på ca. 12,8  
millioner i forhold til 2022. Årsaken til økningen er i  
all hovedsak økning av avgiftssatsen som for 2023  
ble satt til 0,065 % i forhold til 0,040 % i 2022.

### Besvarte telefoner og skriftlige henvendelser - avgiftsinnkreving

Det har i 2023 vært en liten reduksjon i antall  
henvendelser på telefon til Visma, men vi har sett en  
økning i telefonhenvendelser til sekretariatet. Det  
har også vært en liten reduksjon i antall skriftlige  
henvendelse, både til Visma og sekretariatet.  
Det har vært jobbet mye med nettsidene våre og  
informasjonen som ligger tilgjengelig der slik at  
virksomheten i størst mulig grad skal finne svar på  
sine spørsmål uten å måtte kontakte oss. Også tekst  
i faktura og i informasjonsbrev har blitt revidert og  
forbedret. Mottatte henvendelser gjelder i stor grad  
virksomheter som ikke lengre har drift, korrigering av  
avgiftsberegning og nye virksomheter som ikke har  
mottatt faktura tidligere og ønsker mer informasjon  
om ordningen. Sekretariatet har ikke mottatt noen  
klager som har blitt behandlet av Fondsstyret.

	2023	2022
Telefon Visma	2 281	2 642
Telefon sekretariatet	808	608
<b>Sum telefoner besvart</b>	<b>3 089</b>	<b>3 250</b>
E-post Visma	951	1 055
E-post sekretariatet	781	987
<b>Sum e-post besvart</b>	<b>1 732</b>	<b>2 042</b>

Det har vært jobbet mye med nettsidene våre  
og informasjonen som ligger tilgjengelig der slik  
at virksomheten i størst mulig grad skal finne  
svar på sine spørsmål uten å måtte kontakte oss.

# RVO – kort forklart

## 01

### Regionale verneombud for utsatte bransjer

RVO-ordningen for bygge- og anleggsbransjen og hotell-, restaurant- og renholdsbransjen er et samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Ordningen er lovpålagt.



## 02

### RVO jobber for et bedre og tryggere arbeidsliv

Vi ønsker å skape mer ordnede forhold for arbeidstakere, økt seriositet og bedre vernearbeid. Mye kan bli bedre. Det jobber RVO for!

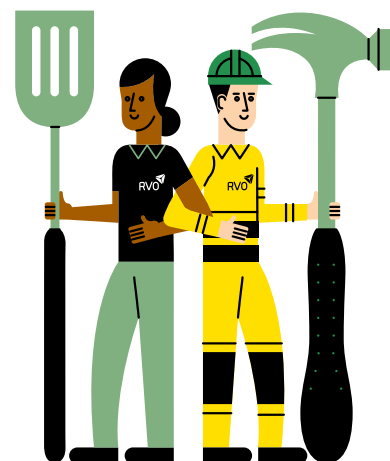




## 03

### Alle bidrar

Alle virksomhetene i disse bransjene betaler hvert år en lovpålagt avgift som finansierer arbeidet RVO gjør. Denne avgiften gjør det mulig for oss å gi veiledning på arbeidsplasser over hele landet.



## 04

### RVO har kunnskap og bransjeerfaring

RVO veileder om HMS og vernetjeneste ute på arbeidsplassene. RVO-ene har selv vært verneombud i bransjen, og de vet hva slags utfordringer som finnes der. Vi jobber for et godt samarbeid mellom leder, verneombud og ansatte.

## 05

### Resultatet? Tryggere arbeidsplasser for alle!

RVO bidrar til å forebygge og forhindre arbeidsulykker og helseskader. RVO jobber for et seriøst, trygt og rettferdig arbeidsliv.





# Årsrapport fra regionale verneombud 2023

## Innledning

Regionale verneombud har siden 2013 bidratt til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene innen hotell-, restaurant- og renholdsbransjen er i samsvar med arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Ordningen fylte altså 10 år i 2023.

Følgende delmål er definert i ordningens strategi:

- Mål 1: Bidra til at det etableres en vernetjeneste som fungerer etter intensjonen.
- Mål 2: Bidra til etablering av samordningsavtale der det er behov (f.eks. på byggeplass, kjøpesenter og oppdragssteder).
- Mål 3: Gjennom veiledning og kunnskapsformidling bidra til en bedre forståelse og motivasjon i bransjene for å jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet.
- Mål 4: Bidra til kunnskapsutvikling om helse, miljø og sikkerhet i bransjene.

- Mål 5: Samarbeide med Arbeidstilsynet, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i bransjene, og med andre relevante aktører når det er formålstjenlig.

Ordningen med regionale verneombud er finansiert av bransjene selv. Dette er fastsatt i en egen forskrift, og betaling av avgiften er ikke valgfritt for virksomhetene innen overnattings- og serveringsbransjen eller renholdsbransjen.

## Hva kan de regionale verneombudene gjøre for din bedrift?

Svaret på spørsmålet vil variere ut fra virksomhetens størrelse og behov.

- Har bedriften verneombud?

Hvis svaret på dette er nei, kan det regionale verneombudet gi veiledning om kravet til å ha

verneombud og hvordan bedriften kan gjennomføre valg av verneombud. RVO kan også delta og hjelpe til med gjennomføringen av valget. RVO vil da gi gode råd om hvem som kan velges som verneombud og hvordan verneombudet skal utføre sitt verv.

Hvis bedriften har så få ansatte at de har mulighet til å inngå avtale om annen ordning, kan RVO gi veiledning om dette. Men RVOs råd vil vanligvis da være at det er klokere å velge et verneombud enn avtale om annen ordning, fordi et verneombud kan ha en aktiv og positiv rolle, mens en skriftlig avtale ikke gir noen merverdi.

- Har bedriftens verneombud kunnskap om vervet og opplæring i HMS?

Hvis svaret er nei, kan det regionale verneombudet gi verneombudet råd og veiledning om hva det betyr å være verneombud, hvilke oppgaver og myndighet man har som verneombud og hvordan det kan være lurt å samarbeide med bedriftens ledelse om systematisk forebygging av skader og ulykker på jobb. RVO kan delta på en vernerunde i bedriften som del av denne veiledningen.

Vi arrangerer verneombudsamlinger med ulike tema som kan være en nyttig arena for verneombud for kompetanseløft og kunne stille spørsmål og lære av hverandres erfaring.

RVO tilbyr også bransjerettet HMS-kurs som verneombudet kan ta. Kurset er utarbeidet i regi av NHO Reiseliv og Fellesforbundet. Partene har blitt enige om å tilby et slikt kurs som et non-profit-tilbud. Kursavgiften dekker kun utgifter til gjennomføring av kurset og gir ikke noe overskudd for RVO.

Mange virksomheter i våre bransjer ønsker å drive redelig. De ønsker å skape gode og helsefremmende arbeidsplasser og brenner for bransjen og det bransjen tilfører samfunnet.

Som regionale verneombud har vi i vårt arbeid hovedfokus på virksomheter som synes HMS-arbeid er vanskelig, som ikke får det til og de som bevisst ikke følger arbeidsmiljøloven.

Hvis virksomheten ikke kommer i gang med sitt arbeid innenfor de rammene regionale verneombud

har, sender vi tips til Arbeidstilsynet for å bidra til at virksomheten får tilsyn. Arbeidstilsynet prioriterer ofte tips fra RVO, og har flere og sterkere virkemidler å bruke enn det RVO har, som for eksempel pålegg og overtredelsesgebyr (OTG).

Kort oppsummert betyr dette at virksomhetene innen hotell, restaurant og renhold gjennom å betale avgiften til RVO-ordningen kan:

- Få hjelp og bistand til eget arbeid med verne-tjeneste og HMS.
- Bidra til at andre som trenger det, får hjelp med vernetjeneste og HMS.
- Bidra til å styrke egen konkurransevne ved at de useriøse konkurrentene raskere blir avslørt og satt ut av spill av Arbeidstilsynet.

**Mange virksomheter i våre bransjer ønsker å drive redelig. De ønsker å skape gode og helsefremmende arbeidsplasser og brenner for bransjen og det bransjen tilfører samfunnet.**

### **Om årsrapporten**

Denne rapporten oppsummerer RVO-ordningens aktivitet og resultater i 2023.

I overgangen 2022/2023 har Ordningen for regionale verneombud oppdatert sitt journalsystem og med dette endret noe i måten RVO registrerer på.

Regionale verneombud registrerer både status på konkrete krav knyttet til HMS-arbeidet, eventuelle anmerkninger når lovkrav ikke er fulgt, og de temaene det gis veiledning om.

I registreringen skiller det på hvem vi har snakket med i virksomheten, leder, verneombud eller ansatt, siden vi har erfart at svarene vi får kan avvike innad i samme virksomhet. Vi spør alltid om leder eller verneombudet er til stede, når vi kommer på besøk. Etter samtale med leder og verneombud sender vi dem en oppsummering, som dokumentasjon og påminnelse om hva RVO anbefaler at virksomheten utbedrer.

Samtale med ansatte registrerer vi kun som dette når vi har snakket med en eller flere ansatte uten leder eller verneombud til stede. Samtalene med de ansatte registreres anonymt i vårt system og det avtales med den enkelte hvordan eventuelle avvik håndteres videre. Vi har som utgangspunkt å motivere den ansatte til å benytte interne systemer, som eget verneombud, avviksystemer eller samtaler med leder.

Regionale verneombud kan benytte stanserett når det er grunnlag for det etter arbeidsmiljøloven.

### **Sammendrag av funnene**

#### *Forankring av verneombudets rolle*

I flere av bedriftene vi har vært i kontakt med er det liten forståelse av hva et verneombud er, skal gjøre og hvordan vernetjenesten skal involveres i virksomhetens interne HMS-arbeid. Dette gjelder i alle tre bransjer. Vi ser også at det er mangler når det gjelder forståelsen av betydningen av partssamarbeid.

Funnene fra 2023 bekrefter at god involvering og medvirkning av de ansattes representanter er en krevende øvelse uavhengig av virksomhetens størrelse. Konseptet om partssamarbeid og forståelse av hva den «norske modellen» går ut på er svært lav i våre bransjer, og vi anbefaler at tematikken innlemmes tydeligere i all type veiledning og opplæring om HMS-arbeid.

Vi utdyper temaet mer under beskrivelsene av funn per bransje.

#### *Psykososiale forhold på arbeidsplassen*

Vi ser tydelig at det har blitt flere forhold som virker inn på ansattes psykososiale arbeidsmiljø enn for bare noen år tilbake. Samtidig ser vi ingen økning i virksomhetenes kunnskap og forståelse for hva psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er, for å kunne håndtere eller forebygge negative effekter på de ansattes helse.

Lovendringen fra 1. januar 2024 legger føringer som skal bidra til at flere ansatte har et verneombud, noe som på sikt vil kunne medføre at også psykososiale misforhold på en arbeidsplass håndteres raskere og helst forebygges.

Vi vil allikevel understreke viktigheten av at fremtidige tiltak sees i sammenheng og tilpasses til enkelte målgrupper iht. virksomhetsstørrelse og kulturell bakgrunn som er representert i virksomheten.

Mer informasjon om temaet finner du i kapitlene om hver bransje og under felles funn.

#### *Digitalisering*

Vi observerer at det er stor digital utvikling også innenfor bransjene overnatting, servering og renhold. Samtidig utpeker det seg en del risikomomenter for de ansattes arbeidsmiljø, dersom utviklingen fortsetter i like raskt tempo som den har gjort etter pandemien.

Vi ser at det er flere ansatte og ledere som ikke klarer å benytte seg av nye digitale verktøy, og det gir en ny arena for utnyttelse av arbeidskraft.

Vi utdyper temaet nærmere på side 21.

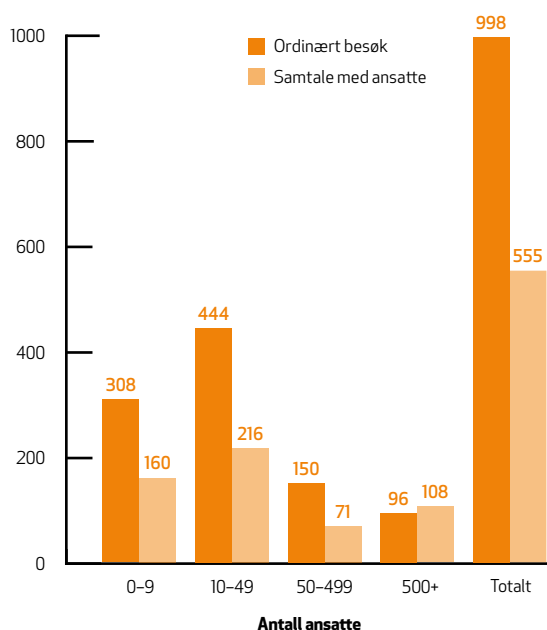
### **RVO-enes samlede erfaringer med virksomheters vernetjeneste og systematiske HMS-arbeid**

Totalt ser vi en økning av henvendelser til regionale verneombud i hele landet. Tradisjonelt har vi kommet i kontakt med de ansatte, verneombud og ledere først og fremst i forbindelse med RVO sin oppsøkende virksomhet. Vi ser at informasjon om at RVO har vært på besøk og hva vi har snakket om sprer seg raskt mellom ansatte både i samme virksomhet og i andre virksomheter, og dette fører til at flere ansatte tar kontakt med oss. Vi antar også at økningen av henvendelser til oss skyldes en kombinasjon av RVO-ordningens økte synlighet med blant annet en ny nettside og en aktiv Facebook-kanal. I tillegg tror vi dette skyldes at flere er mer vant til å oppsøke informasjon digitalt etter pandemien, og at vi har et stadig tettere samarbeid med partene og andre samarbeidspartnere.

Vi vil likevel understreke at vi opplever det som helt avgjørende å møte både ansatte, verneombud og ledere fysisk på deres arbeidsplass. Dette er viktig for å bygge tillit og kunne støtte ledere, ansatte og verneombud, spesielt i krevende situasjoner. Særlig i virksomheter der det ikke er verneombud og de ansatte ikke er organisert kan vi bli møtt med alt fra overraskelse, fortvilelse, tårer og utsagn som «Jeg trodde aldri at du virkelig kom. Alle andre jeg har forsøkt å ta kontakt med har så vidt klart å ringe tilbake.» (sitat skrevet ned av en RVO).

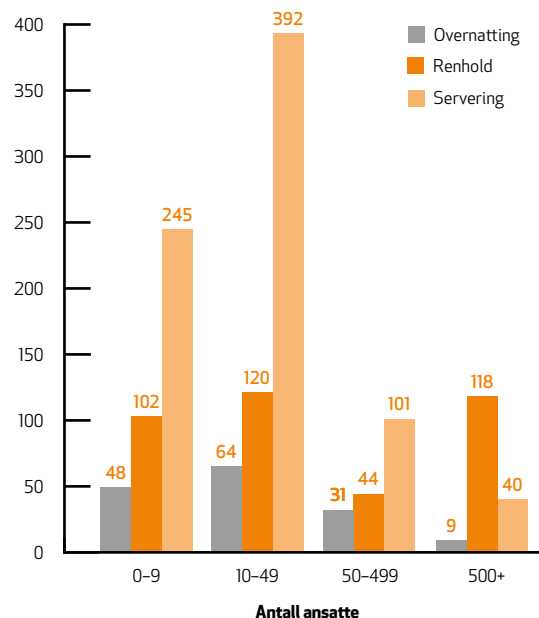
I 2023 har regionale verneombud HRR registrert 1564 besøk, hvor RVO har snakket med daglig leder, verneombud og/eller ansatte på deres arbeidsplass. Hovedvekten av besøkene er gjennomført i virksomheter med færre enn 50 ansatte, men også større virksomheter har fått besøk av RVO.

GRAF 1: ANTALL BESØK OG BESØKSTYPE



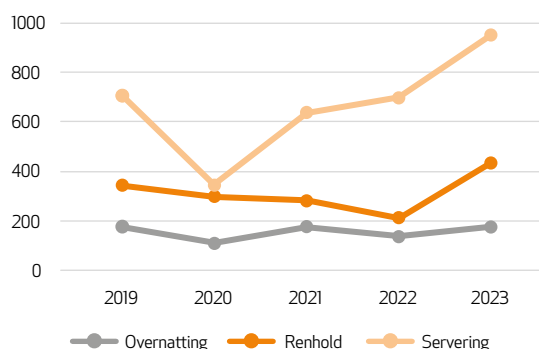
Besøkstyper: Ordinært besøk (samtale med verneombud og/eller samtale med leder) og samtale med ansatte (når leder eller verneombud ikke er til stede).

GRAF 2: ANTALL BESØK PER BRANSJE



Som synlig i graf 2 besøker RVO-ene hovedsakelig små og mellomstore virksomheter, selv om det er noen variasjoner mellom bransjene. Innen renhold er det enten mindre virksomheter eller de veldig store vi treffer, se kapitlet om funn i renholdsbransjen. I overnattingsbransjen fordeler det seg noe mer, mens hovedtyngden innen servering ligger på virksomheter med inntil 50 ansatte. Denne fordelingen preger våre videre funn, særlig rundt temaet verneombud i virksomheten.

GRAF 3: ANTALL BESØK 2019-2023 PER BRANSJE

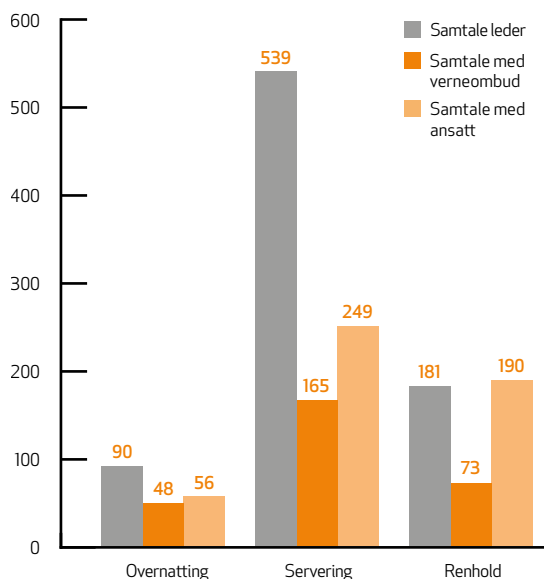


Etter nedgangen i antall besøk da koronapandemien startet i 2020 har flere og flere virksomheter og

arbeidsplasser fått besøk fra RVO, med en særlig stor økning fra 2022 til 2023. Økningen skyldes ikke utelukkende økt aktivitet, men også at regionale verneombud har hatt større oppmerksomhet på lik rapportering og dokumentasjon av aktiviteten.

I 2023 har vi vært i 810 samtaler med ledere, 495 samtaler med ansatte og 286 samtaler med verneombud. Hvordan disse fordeler seg mellom de tre bransjene framkommer i graf 4 nedenfor. Vi erfarer at det er vanskeligere å komme i kontakt med daglige ledere i renholdsbransjen enn i de to andre bransjene. Dette skyldes blant annet at renholdsbransjen har mange små virksomheter og at forretningsadressen ofte er en privatadresse. Vi opplever også at avtaler blir avlyst på kort varsel, selv om RVO kan ha reist langt for å møte dem. Når det gjelder bedrifter i serveringsbransjen har vi møtt på utfordringer med å få gjort avtaler med daglig leder i forkant, men vi møter dem ofte på serveringsstedet når vi dukker opp uanmeldt.

GRAF 4: OVERSIKT OVER HVEM RVO HADDE SAMTALE MED I VIRKSOMHETENE



Besøk der det ikke er benyttet sjekkpunkter er ikke med i oversikten. I besøk der RVO fikk anledning å snakke med både verneombud og leder kan RVO ha registrert begge deler i samme besøk, tallene kan dermed avvike fra totalen i graf 3.

## Resultater av arbeidet til regionale verneombud

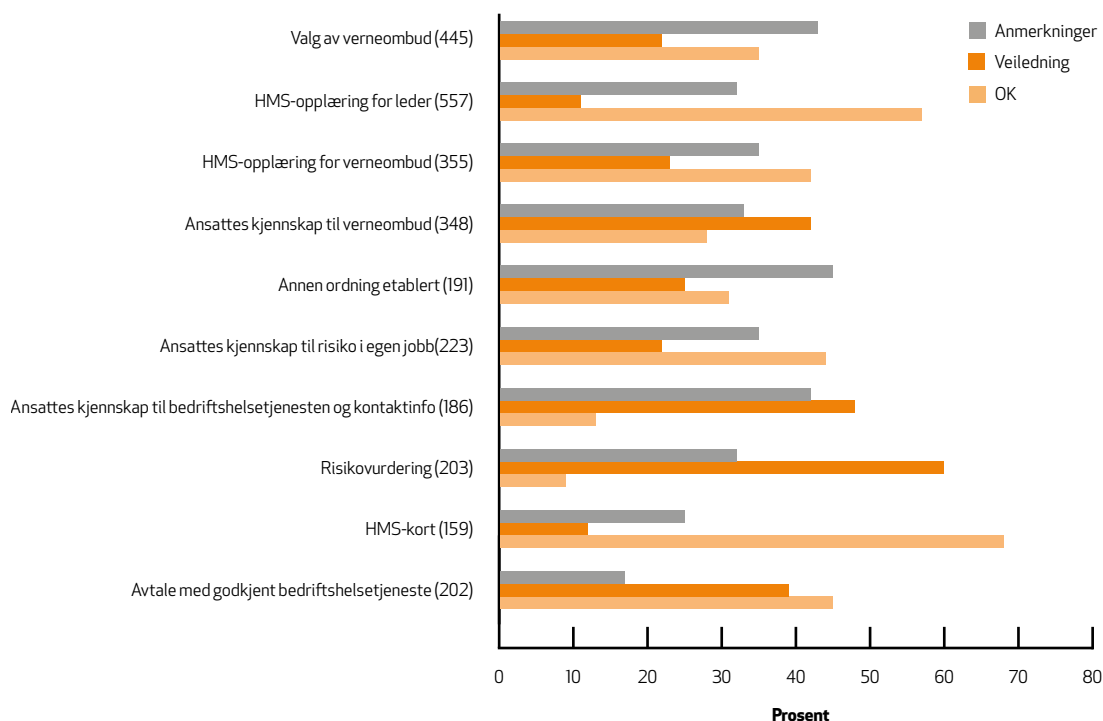
I tabell 5 presenteres de 10 temaene som det er registrert flest mangler på i våre besøk i 2023. Flertallet av disse temaene er det obligatorisk for RVO å registrere etter hvert besøk, fordi de er i kjernen av vårt forskriftsfestede oppdrag. Det kan derfor være andre risikoforhold som ikke kommer med på listen, fordi de ikke registreres like systematisk i alle besøk. Temaet HMS-kort gjelder kun for renholdsbransjen.

Når regionale verneombud snakker med daglig leder, spør vi alltid om virksomheten har verneombud (eller avtale om annen ordning, hvis de er færre enn 10 ansatte (per 31.12.2023)). I 2023 registrerte vi at 35 % av de som var pliktige til det hadde verneombud på plass, mens 43 % ikke hadde verneombud (tabell 5). I de resterende 22 % av besøkene er det gitt veiledning om temaet.

I virksomheter som har verneombud har bare 42 % fått opplæring. Vi ser også at en altfor liten andel av ansatte er kjent med hvem som er verneombud og hvilken rolle verneombudet har i virksomheten. Når dette ikke er kjent blant de ansatte, så kan det tyde på at vernetjenesten ikke fungerer som den skal. 44 % av de ansatte som vi har snakket med er kjent med risikoforhold i sin egen jobb.

Vi opplever også ofte at avtaler blir avlyst på kort varsel, selv om RVO kan ha reist langt for å møte dem.

GRAF 5: TOPP 10 TEMA MED FLEST ANMERKNINGER



Graf 5 viser topp 10 tema med flest anmerkninger i 2023, inkludert om temaet var ok eller om det ble gitt veiledning (antall besøk i parentes bak hvert tema). Prosent er regnet ut fra antall besøk hvor det aktuelle temaet ble tatt opp.

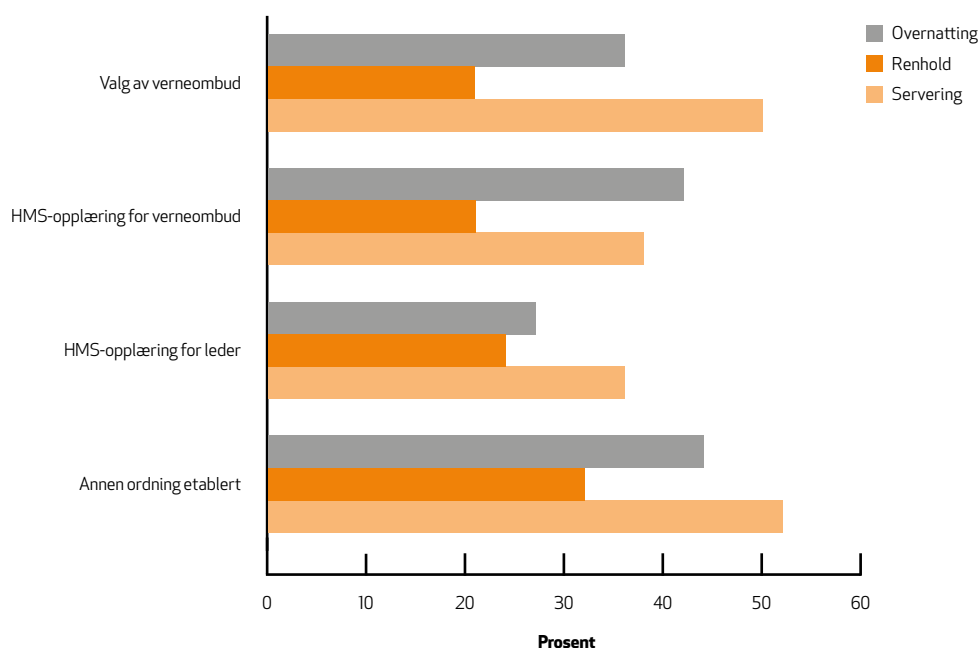
I besøk hvor vi møter virksomhetens daglige leder spør vi om leder og verneombud har HMS-opplæring. I 2023 har 57 % av ledere har oppgitt at de har denne opplæringen. Vi får sjeldent dokumentasjon på opplæringen, som vi etterspør. Likevel opplever vi store kunnskapshull rundt kjennskap til HMS-krav og den praktiske utførelsen av HMS-arbeidet. Vernetjenesten involveres ikke i stor nok grad i HMS-arbeidet slik lovverket foreskriver det, noe som i mange tilfeller ville vært til stor støtte for leder og hatt positiv innvirkning på virksomhetens drift og økonomiske situasjon.

I 2023 har RVO registrert 286 samtaler med verneombud. Få verneombud ønsker å stille til samtale i forbindelse med første besøk. Flere virker engstelige for å snakke med noen de tror kommer

fra myndighetene og det tar tid før RVO klarer å oppnå en åpen dialog. Vi opplever ofte at verneombud ringer noen dager etter besøket og ber om en fortløpig samtale etter at de har satt seg inn i hva RVO-ordningen er. De verneombudene som stiller til samtale, er ofte oppriktig interessert i både arbeidsplassen sin og i å ha mulighet til å påvirke den positivt. Den type verneombud er dessverre unntaket av de som RVO møter i bransjene. Majoriteten av verneombud som er registrert av RVO er utpekt og kun et navn på papiret, og verneombudet involveres i liten grad i virksomhetens HMS-arbeid.

RVO ser at avtalen om annen ordning også ofte er en papirøvelse, der ikke alle ansatte har signert, eller avtalen er utdatert på grunn av høy turnover.

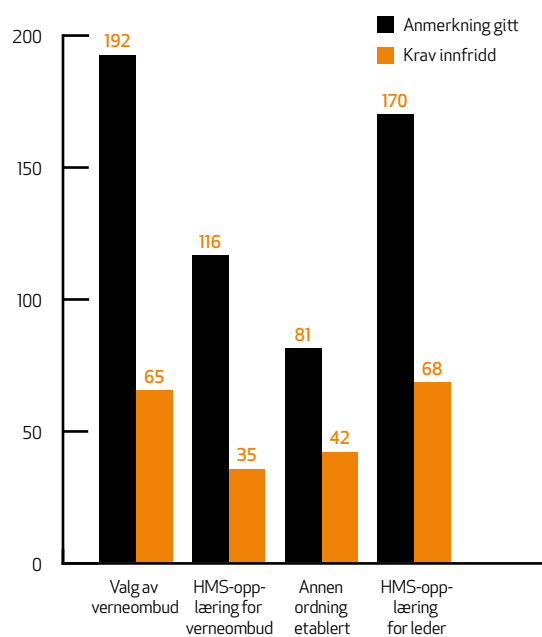
GRAF 6: PROSENT ANMERKNINGER (MANGLER) FORDELT PÅ BRANSJE



Graf 6 viser anmerkninger per bransje i prosent (prosent regnet ut fra antall anmerkninger i forhold til antall besøk hvor temaet er registrert, per bransje)

I 2023 var det i serveringsbransjen vi fant flest brudd på kravet om å ha verneombud, eller avtale om annen ordning. Det er også her vi oftest har møtt ledere som ikke har HMS-opplæring. Av de virksomhetene som har verneombud, er det i serveringsbransjen vi har funnet flest mangler på HMS-opplæring for verneombudene, tett fulgt av overnattingsbransjen. Renholdsbransjen peker seg altså ut med lavest andel mangler på disse punktene, men også her er det mange som ikke har dette på plass.

GRAF 7: ANTALL ANMERKEDE KRAV SOM ER INNFRIDD ETTER RVO-BESØK



Antall anmerkninger gitt av RVO og hvor mange av disse som er innfridd etter besøket, fordelt på ulike tema.



Når vi ser på antall anmerkede krav fra RVO som er innfridd av virksomhetene i 2023 (graf 7), så har vi bidratt til å få på plass 65 verneombud og 42 avtaler om annen ordning. Videre har RVO bidratt til at 35 verneombud og 68 ledere har gjennomført lovpålagt HMS-opplæring.

Det er likevel mange virksomheter som ikke har rettet opp mangler som RVO har gitt anmerking på. RVO tilbyr råd, anbefaler støtte fra bedriftshelsetjenesten og følger virksomheter opp en stund etter besøket. Mulig feilkilde for statistikken kan være at virksomheter er avvirket, endret antall ansatte e.l., noe som medfører manglende registrering av at kravet er innfridd i våre systemer. Det kan også skyldes at RVO ikke har avsluttet saken fordi fristen ikke er gått ut ennå. Utover det skyldes manglende etterlevelse at virksomheten mangler HMS-kompetanse og forståelse for nytteverdien av å iverksette forebyggende tiltak, med mindre man får et pålegg fra Arbeidstilsynet. Seriøse virksomheter jobber seg godt gjennom anmerkningene, ber om hjelp ved behov og gir tilbakemelding til RVO.

Regionale verneombud har gjennomført 6 stans i 2023, noe som er en kraftig økning fra tidligere år. Hovedtema for stansene var maskiner og utsyr med manglende eller ødelagt sikkerhetsinnretning og manglende sikring ved lagring eller adkomst til arbeids- eller lagringsplasser. Regionale verneombud har også gitt råd og støtte i det virksomhetens verneombud har vurdert og gjennomført stans av farlig arbeid. Et eksempel på dette var da RVO bistod en serveringsvirksomhet i vurderingen av kjemikaliebruk. Dette førte til at virksomhetens hovedverneombud gikk til umiddelbar stans av omfattende bruk av klor som rengjøringsmiddel. Kort tid etter endret virksomheten både innkjøps- og renholdsrutiner.

I forbindelse med gjennomføring av stans, og i noen tilfeller brudd på stans, har RVO gjort seg erfaringer og på bakgrunn av disse har vi oppdatert våre rutiner. Rutinene er sendt til Arbeidstilsynet med hensikt til å gi innsikt i hverandres arbeid og sikre en god oppfølging fra Arbeidstilsynet, spesielt ved brudd på stans.

#### *Språk*

Manglende norsk- eller engelskkunnskaper står frem som en økende utfordring på flere av arbeidsplassene vi er i kontakt med.

Vi erfarer at det flere steder har etablert seg en kultur for å snakke eget morsmål med kolleger fra samme land.

Ledere og teamledere har kommentert til RVO at man nok har latt det gå for lenge uten å minne om at det stilles krav til et arbeidsspråk som inkluderer alle ansatte, og dette har ført til at mellomledere føler de mister litt kontrollen over arbeidsplassen.

#### *Tilknytning til bedriftshelsetjeneste*

Regionale verneombud opplever store mangler i hvordan mange virksomheter i HRR bransjen blir fulgt opp av sin bedriftshelsetjeneste. Spesielt små og mellomstore virksomheter følges opp rent digitalt, utsendelser av planer, avtaler, risikovurderinger og annet er standardisert. Veiledning fra bedriftshelsetjenesten medfører ekstrakostnader og ledere har enten lite tid og engasjement i HMS-arbeidet for å følge opp, eller for lav kunnskap til å forstå hvordan malene skal benyttes og tilpasses forhold og behov i virksomheten.

Bransjene, spesielt de små og mellomstore virksomhetene, har lav bestillingskompetanse som går hånd i hånd med generelt lave HMS-kunnskaper som tidligere beskrevet.

Flere bedrifter sier at de må vente lenge hvis BHT skal bistå dem.

Støtteverktøy som Risikohjelpen eller Arbeidsmiljøhjelpen ser regionale verneombud lite i bruk.

#### *Psykososialt arbeidsmiljø i alle tre bransjer*

2023 har vært preget av økende mengde henvendelser som omhandler:

- Dårlige arbeidsvilkår
- Arbeidsgiver stiller krav om å jobbe inn sykefravær
- Arbeidsgiver bestrider sykmeldinger
- Krav om å dekke inn egne vakter ved sykefravær, må arrangere vaktbytte og jobbe inn vakter fra perioden den ansatte var sykmeldt
- Opplæring uten lønn, eller bare med delvis lønn
- Flere tilfeller der kontraktsfestet overtidstillegg ikke blir utbetalt
- Sletting av vakter ved sykefravær, og dermed ikke lønn

- Trusler fra arbeidsgiver om at hvis man er syk mister man jobben og får ikke jobb i bransjen igjen
- Hersketeknikker som å legge ansvaret på arbeidstaker om at bedriften må avlyse kundearrangement om ansatte er syke

Disse sakene har til felles at de har vedvart over en betydelig periode, i noen tilfeller over flere år. Det rapporteres om høy turnover på grunn av psykososiale forhold og sykefravær relatert til disse forholdene.

De skadelidende er ofte unge kvinnelige ansatte, både med norsk og utenlandsk opprinnelse. Menn jobber selvfølgelig på de samme arbeidsplassene, men etter vår erfaring er menn i mindre grad utsatt for trakassering og hersketeknikker der de ovennevnte punkter blir brukt som maktmiddel.

Mange av arbeidstakerne er ikke kjent med hvor de kan få hjelp. De fleste har ikke snakket med noen om hva de opplever, verken egen familie eller kolleger, og er engstelig for å melde fra om forholdene til offentlige myndigheter. Mange av disse virksomhetene har ikke verneombud, eller verneombudet er utpekt og verken tør eller har kunnskap om å håndtere slike saker. Få av de ansatte er fagorganisert, og har heller ikke en tillitsvalgt å henvende seg til.

De fleste har ikke snakket med noen om hva de opplever, verken egen familie eller kolleger, og er engstelig for å melde fra om forholdene til offentlige myndigheter.

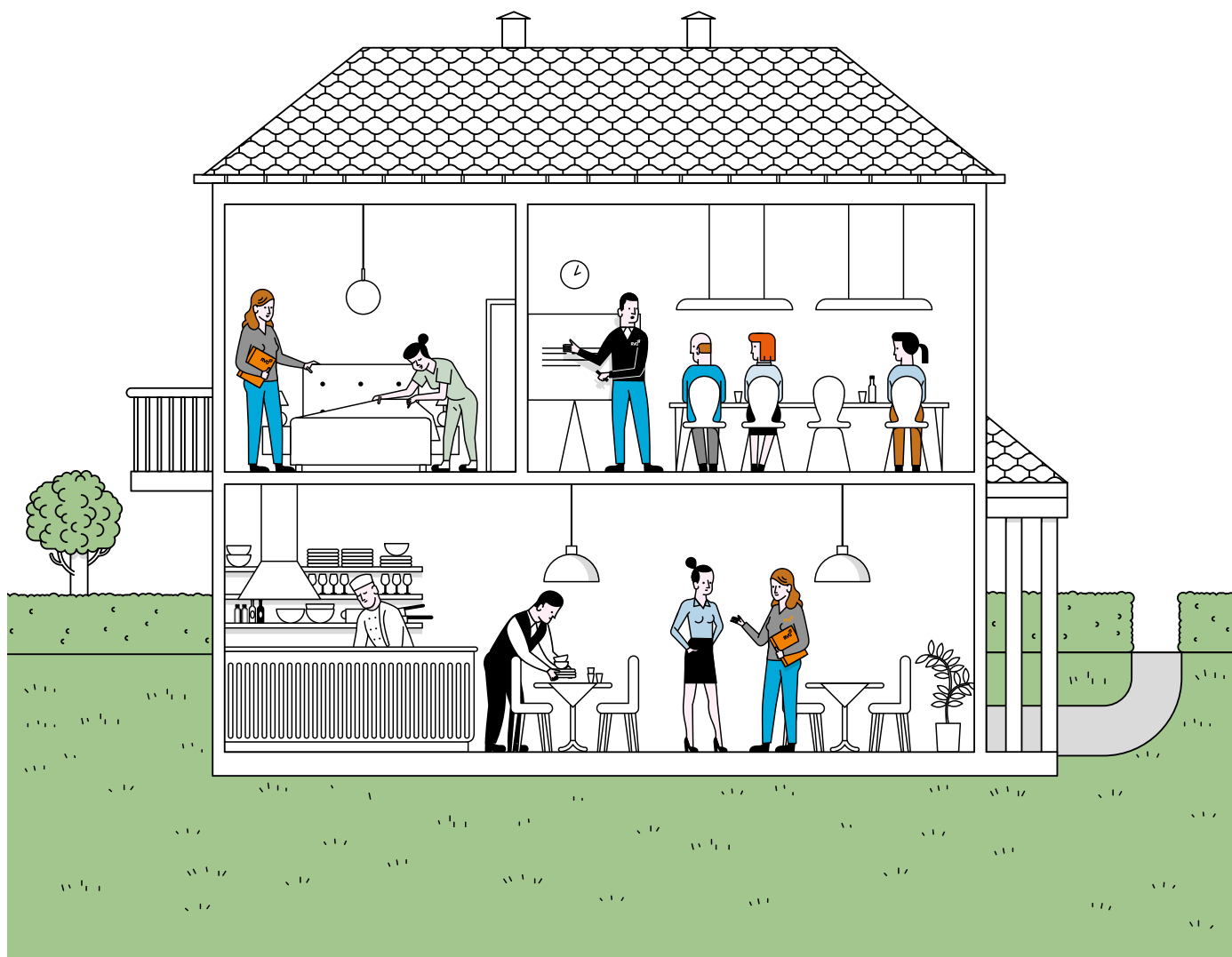
Lovendringen som trer i kraft 1. januar 2024, om krav til valg av verneombud for virksomheter som er 5 eller flere ansatte, skal bidra til at flere ansatte har verneombud på sin arbeidsplass.

### Om verneombud og vernetjenesten

Regionale verneombud erfarte i 2023 lite endring fra 2022 når det gjelder verneombud og vernetjenesten i bransjene. Inntrykket ut fra de sakene vi har behandlet er fortsatt at:

- De aller fleste verneombud vi er i kontakt med er ikke kjent med eller har mulighet til å utøve sin rolle, de er kun et navn på papiret.
- Det er sjelden at et verneombud har gjennomført 40-timers HMS-kurs.
- Det gjennomføres hovedsakelig rene digitale kurs med noen få timers varighet uten at det er gjort forsvarlighetsvurdering.
- HMS-kurs er ofte den eneste opplæringen et verneombud mottar.
- Hos de store bedrifter har mange verneombud kun én oppgave, å gjennomføre et visst antall vernerunder.
- Der de har gjennomført vernerunder, mangler ofte en helhetlig kartlegging av arbeidsmiljøet. Hovedvekt på vernerundeskjema er ofte på det fysiske arbeidsmiljøet. Få bedrifter inkluderer de andre arbeidsmiljøfaktorene (psykososiale, organisatoriske, biologiske, kjemiske og ergonomiske faktorer).
- Verneombud er i alt for liten grad inkludert i bedriftens HMS-aktivitet.
- Verneombud kjenner ikke til utfordring i sitt verneområde, og er ikke involvert i risikovurderingsarbeidet.
- Verneombud har ikke fått satt av tid fra arbeidsgiver til å utføre vervet, og synes det kan være vanskelig å finne tid til å være verneombud.
- I virksomheter der flere av de ansatte er organisert er det sjeldent et fast etablert samarbeid mellom alle ansatterepresentanter (verneombud og tillitsvalgte).

I mange av de bedriftene vi er i kontakt med er det for liten forståelse av hva et verneombud er eller skal gjøre. Dette gjelder i alle tre bransjer. Intensjonen i arbeidsmiljølovens kapittel 4 ser ut til å være krevende å forstå og gjennomføre i praksis i mange av bedriftene, både for store og mindre virksomheter. Norsk arbeidsmiljølov legger opp til et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakere som en direkte videreføring av den norske modellen og partsamarbeidet på et overordnet nivå. Partene på arbeidsplassen er arbeidsgiver og arbeidstakere.



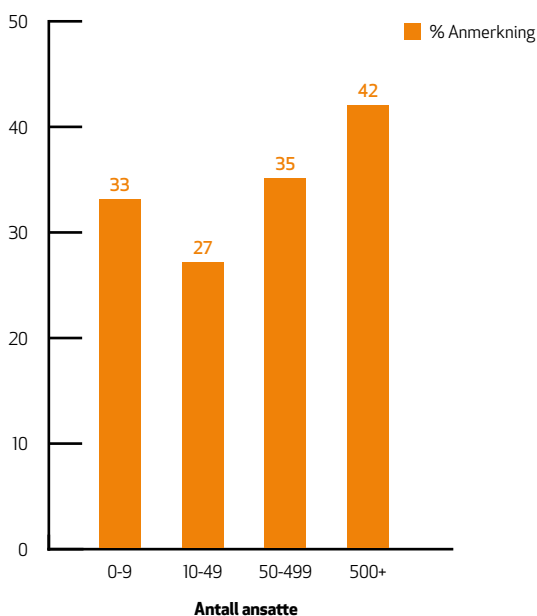
Arbeidstakere oppfordres til medvirkning og det er krav om samarbeid med de ansattes representanter. Ansattrepresentant for alle ansatte er verneombudet, som skal se til at alle ledd i arbeidsmiljøloven er oppfylt for alle ansatte, både de som er fagorganisert og de som ikke er organisert. Ansatte som er tilknyttet en fagforening, har også en tillitsvalgt (fagforeningsrepresentant i bedriften). Arbeidsgiver skal involvere tillitsvalgte i saker som krever drøfting iht. hovedavtalen, mens verneombudet alltid representerer både de organiserte og de ikke-organiserte ansatte og skal påse at arbeidsmiljøloven følges i alle ledd. (AML § 8.1 og kommentarene).

Det er lav organisasjonsgrad i disse bransjene, og RVO erfarer at det flere steder er mangler i

forståelsen av disse ulike rollene og fordelingen av ansvar mellom dem. Begrepet «tillitsvalgt» brukes om både verneombud og fagforeningsrepresentant, og det kan virke forvirrende og viske ut skillene mellom disse rollene der begge er til stede.

Arbeidsformen rundt HMS-arbeid som arbeidsmiljøloven legger opp til er komplekst og nettopp kravet til samarbeid og involvering av både verneombudet og tillitsvalgt, krever både opplæring og erfaring i å være leder i Norge. Vi ser at leder i liten grad involverer verneombud i interne prosesser. Vernetjenesten er lite kjent for ansatte (graf 8), og dette gjelder i større grad i de store virksomhetene enn i de mindre.

GRAF 8: ANSATTE SOM IKKE VET OM DE HAR VERNEOMBUD ELLER OM DET FORELIGGER EN AVTALE OM ANNEN ORDNING



Det finnes mange gode tiltak og aktiviteter på nasjonalt nivå som skal bidra til å styrke arbeidsmiljø og arbeidsforhold i bransjene.

Sett utfordringene de regionale verneombud opplever i bransjene, i lys av lovendringen som valg av verneombud for virksomheter med 5 ansatte og etablering av arbeidsmiljøutvalg fra 30 ansatte, anser vi det som nødvendig å øke fokuset på forståelsen av verneombudets rolle.

Regionale verneombud hadde i 2023 tett dialog med Arbeidstilsynet med tanke på rutiner for oppfølging av tips fra RVO. Avklaringer om oppfølging av tips om renholdsbedrifter har blitt viet særlig oppmerksomhet.

Se også kapittel om samarbeid med andre.

#### Tips til Arbeidstilsynet

Når RVO i våre besøk kommer over forhold som utgjør risiko for arbeidstakernes arbeidsmiljø, og vi opplever at det ikke blir tatt på alvor av ledelsen i virksomheten, tipser vi Arbeidstilsynet. Dette er vi forpliktet til ifølge forskrift.

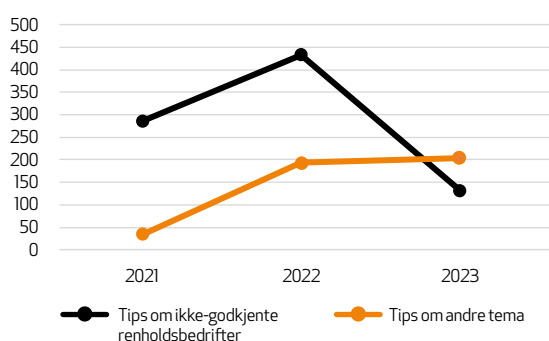
I 2023 sendte vi totalt 336 tips til Arbeidstilsynet, og cirka 90 av disse er fulgt opp med tilsyn.

Tema vi har sendt mest tips på er manglende verneombud, manglende HMS-opplæring for leder, ingen HMS-internkontroll, manglende avviksrutiner og manglende godkjenning for renholdsbedrifter. Det er som oftest flere forhold som ikke er oppfylt hos de bedriftene som blir tipset inn.

## Oversikt over antall andre aktiviteter enn besøk

VEILEDNINGSBREV OM KRAVET OM GODKJENNING TIL RENHOLDSVIRKSOMHETER TILBYR SINE TJENESTER UTEN Å VÆRE OFFENTLIG GODKJENT	<b>299</b>
DIGITALE VEILEDNINGER	<b>57</b>
STANS GJENNOMFØRT AV RVO	<b>6</b>
RVO HAR VIRKET SOM VIRKSOMHETENS VERNEOMBUD	<b>9</b>

GRAF 9: ANTALL TIPS TIL ARBEIDSTILSYNET



Flere tips fra oss har resultert i pålegg fra Arbeidstilsynet. De tipsene som blir fulgt opp fra Arbeidstilsynet får vi ofte informasjon om og en status i saken. HRR-bransjene blir i liten grad prioritert av Arbeidstilsynet, med unntak av lønns- og arbeidsvilkår, og tips følges opp i varierende grad. Tips som gjelder virksomheter på Svalbard, har i liten grad blitt fulgt opp. I 2023 ba Arbeidstilsynet RVO-ene om å tipse dem kun om de mest alvorlige sakene, noe som har ført til at det meldes inn færre tips, særlig om ikke-godkjente renholdsbedrifter.

### Digitalisering

Den digitale utviklingen er synlig i alle bransjer i form av bemanningsapper, digitale timelister heldigitale HMS-systemer og kurs av alle arter. For eksempel var fagbrevksamen for renholdere i 2023 heldigital i Oslo, også i andre kommuner innføres dette gradvis.

Regionale verneombud ser at flere digitaliserte prosesser har en positiv effekt på ansattes arbeidsmiljø, men ser også at det er risikomomenter.

Norge er et land der den digitale utviklingen går raskere enn i mange andre land. Det betyr at mange arbeidstakere og arbeidsgivere i våre bransjer, ofte med en annen nasjonal bakgrunn, ikke har de samme forutsetninger i både tilgjengelighet av utstyr eller kunnskap til å bruke digitale løsninger som vi anser som vanlig i den gjennomsnittlige norske befolkningen.

Utover dette er fagfolk genuint interessert i sitt fag og alt som ikke står i direkte relasjon med eget fag har de aller fleste mindre interesse i å bruke tiden sin på. Når det kommer til bruk av digitale løsninger blir dette ofte oppfattet som administrativt arbeid mange ikke har interesse av og får lite trening i å bruke.

Vi ser at spesielt yngre ansatte og ansatte med utenlandsk bakgrunn er vant med å bruke nettbrett og smarttelefon, men blant dem er det mange som aldri har brukt en PC. Det igjen blir krevende når opplæring i virksomheter er heldigitalt og ansatte må f.eks. benytte Google translate ved siden av, noe som krever at 2 enheter benyttes samtidig, eller fører til at ansatte klikker seg gjennom opplæring i et språk de ikke kan godt nok enda.

- Mange ansatte sliter med å registrere avvik i digitale løsninger, gir raskt opp å sette seg inn i det.
- RVO erfarer at timeregistreringsfeil, registrering av sykefravær og annet blir misbrukt av ledere for å legge press på ansatte (se kap. om psykososialt arbeidsmiljø).

Digitaliseringen gir mange positive gevinster for samfunnet som helhet. For at digitaliseringen skal bli et gode for alle, må den innføres slik at alle henger med, ellers risikerer vi at digitale verktøy blir en ulempe for noen og i ytterste konsekvens et maktmiddel for andre.

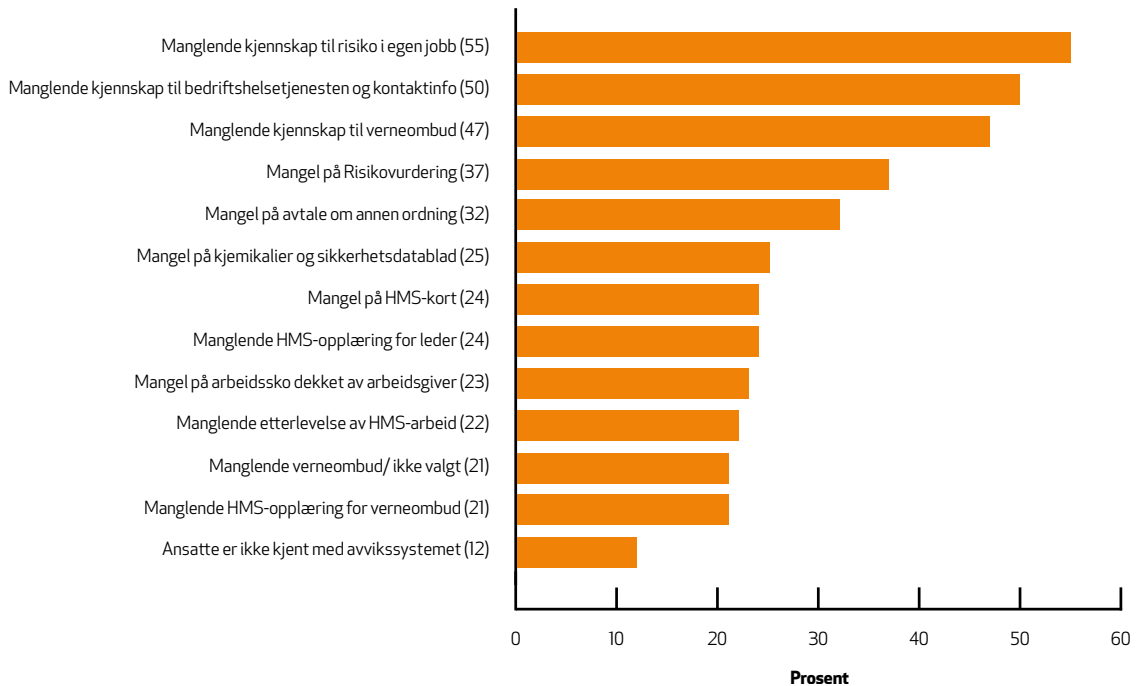
## Situasjonsbeskrivelse av renholdsbransjen

Regionale verneombud i renholdsbransjen ser ikke store endringer i de små og mellomstore virksomhetene.

– I noen regioner er det registrert at flere små virksomheter etablerer seg.

- Renholdere jobber på flere lokasjoner og for flere arbeidsgivere
- Reisevei er sjeldent inkludert i arbeidstiden
- Virksomhetene sliter med å få ansatte til å stille på personalmøter, noen fordi arbeidsgiver signaliserer at det ikke er betalt arbeidstid og andre fordi ansatte prioriterer andre jobber.

GRAF 10: OVERSIKT OVER MANGLER I RENHOLDSBRANSJEN (BASERT PÅ BÅDE SAMTALE MED LEDER, VERNEOMBUD OG ANSATTE)



Renholdsbransjen består av mange små virksomheter og det er oftest disse vi som RVO besøker. De som er færre enn 10 ansatte har vanligvis ikke verneombud. Blant disse ser vi av graf 10 at over 30 % av de RVO har besøkt heller ikke har lovpålagt skriftlig avtale om annen ordning. Blant de litt under 79 % av renholdsvirksomhetene som har verneombud er det 21 % som ikke har fått HMS-opplæring – og cirka halvparten av de ansatte ikke er kjent med at de har et verneombud eller hvem dette er. 55 % ikke er kjent med helsemessig risiko i jobben sin.

### *Påseplikt og nasjonale krav for renholdere*

Både i privat og offentlig sektor fordeles renholds-kontrakter i anbudsprosesser. Regionale verneombud har i 2023 sett flere tilfeller av at lavest mulig pris vektlegges som hovedkriterium i tildeling av store renholdskontrakter. Flere renholdere i distrikts-Norge har jobbet hos flere arbeidsgivere og under forskjellige kontraktstyper i sin region. Det er ikke sjeldent at renholderen har vært ansvarlig for renhold på for eksempel den samme skolen over mange år, men under flere arbeidsgivere og kontraktstyper.

RVO har også i 2023 besøkt mange virksomheter som kjøper renholdstjenester, og gitt dem veiledning om påseplikten.

I RVO sine samtaler med ansatte og ledere kommer det frem at konsekvensene av en 100 % vekting av lavest mulig pris medfører at:

- Store lokale renholdsvirksomheter velger å ikke legge inn tilbud. Dette fordi de har ingen mulighet å konkurrere med priser som ligger under minstelønnssatsen for renholdere, slik som de nasjonale selskapene gjør, og velger å ikke bruke tid og ressurser på en krevende anbudsprosess.
- Lokale selskaper presses ut av markedet for store kontrakter i både offentlig og privat marked.
- Lokale selskaper i størrelsen 30–100 ansatte kjøpes opp.
- I kontrakter med svært lav totalpris spares kostnadene inn ved å redusere tidsbruken for renhold på stedet. Siden kvalitet ikke vektlegges i den type anbud er begrunnelsen og kompenserende tiltak i liten grad etterspurt.

Vi kan så langt ikke se at renholdsvirksomhetene risikovurderer eller iverksetter effektiviseringstiltak som kompenserer for at det blir beregnet kortere tid til å gjennomføre samme oppdrag. Slike effektiviseringstiltak kunne for eksempel være avtale om periodisk renhold, opplæring for de ansatte i effektive arbeidsmetoder, tilrettelegging og innkjøp av nye mer effektive renholdsmetoder eller utstyr. Renholderen får heller ikke noe forklaring eller begrunnelse for endringene av arbeidsbetingelsene annet enn at tiden på stedet er redusert, men samme jobben skal gjøres.

En direkte konsekvens for renholderen er:

- Høyre arbeidsbelastning.
- Opplevelse av lav kontroll.
- Eks.: mangel på involvering i forbindelse med kontraktsendringer.
- Lite til ingen kontakt med arbeidsgiver.
- Opplevelsen av at jobben ikke bli verdsatt av verken kunden eller arbeidsgiver.
- Økt sykefravær (fysiske plager og stressbelastning)
- Uønsket turnover.
- Høyere arbeidsbelastning for mellomledere og andre kolleger.
- Nedsatt kvalitet av renhold.
- I ytterste konsekvens økt smitterisiko i influensa- og koronasesong.
- Mangel på yrkesstolthet som igjen kan gjøre det vanskeligere å rekruttere til bransjen.

*Sitat fra en renholder: «Det er ikke renhold vi holder på med, det er springrenhold.»*

Fenomenet prispress i seg selv er ikke nytt i et konkurranseutsatt marked, men endringene regionale verneombud opplever er raske og av stor betydning. Vi anbefaler derfor at det vurderes å innføre nasjonale tiltak som tydeliggjør og løfter kravet om påseplikt, samt mulighet for nasjonale krav for anbudsprosesser og fordelingskriterier.

I flere regioner ser vi at store virksomheter reduserer antall verneombud. Hva som er årsaken til slike grep, og i hvor stor grad endringen av verneombudstrukturen er forankret i virksomhetenes risikovurdering og arbeidsmiljøutvalg, har vi ingen informasjon om.

**«Det er ikke renhold vi holder på med, det er springrenhold.»**

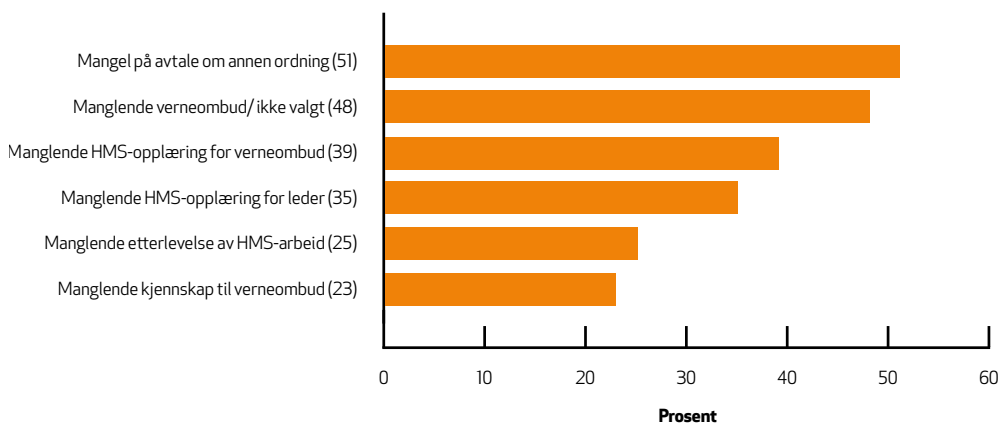
## Situasjonsbeskrivelse av overnattings- og serveringsbransjen

Overnattings- og serveringsbransjene var i 2023 sterkt preget av ytre faktorer som:

- Strømpriser
- Høye råvarepriser
- Økende husleiekostnader

- Rentøkninger for de som har tatt opp lån for å holde driften i gang gjennom pandemien
- Mangel på arbeidskraft, særlig faglærte
- Økende turisme i Norge som påvirker alle deler av landet

GRAF 11: OVERSIKT OVER MANGLER I OVERNATTINGS OG SERVERINGSBRANSJEN



Konkurstallene er høye, særlig i serveringsbransjen, og regionale verneombud opplever at HMS prioriteres i for liten grad i flere av bedriftene vi er i kontakt med over hele landet, spesielt i serveringsbransjen. Vi erfarer at forebyggende tiltak settes på vent i flere bedrifter til det er «absolutt» nødvendig fordi Arbeidstilsynet og andre etater gir pålegg eller virksomheten anmeldes til politiet.

Vi observerer at store virksomheter sikrer sin bunnlinjeinntekt med oppkjøp av mindre virksomheter (og konkurrenter), mens de mindre virksomheter redder arbeidsplasser ved å bli kjøpt opp. Virksomhetstyper hvor vi ser dette mest er bakerier, hoteller og restauranter.

Etablering av kjeder med koordinerende stabsfunksjoner på hovedkontoret, hurtigleveringskonsepter og minimumsbemanning på de enkelte lokasjonene har etter vår erfaring blitt utbredt i løpet av de siste årene. Hovedkontoret innehar HMS-kompetansen og legger til rette, ofte med gode intensjoner,

for enkle systemer. Men på grunn av manglende HMS-kompetanse hos ledere og mellomledere ser vi dessverre at arbeid med helse, miljø og sikkerhet på selve arbeidsplassen likevel er fraværende på en del arbeidsplasser.

- Systemer er ikke kjent
- Avvikssystem benyttes ikke
- Opplæring gis kun for utførelse av arbeidsoppgaver, ikke med tanke på sikkerhet.
- F.eks. sikker bruk av maskiner, rømningsveier, bruk av kjemikalier, m.m.
- Manglende forebygging og håndtering av trakassering (inkl. seksuell trakassering)

Utover det forteller ansatte vi er i kontakt med om følgende forhold:

- Det planlegges med minimums- eller underbemanning i vaktplanen, ikke alle vakter fylles opp.
- Ansatte med 100 % stilling i sin arbeidskontrakt settes ikke opp på vakter som tilsvarer 100 %, med forklaring at det ikke er mer jobb akkurat nå,



men uten endringsoppgivelse. Det betyr lavere lønnsutbetalinger for den ansatte, noe mange ikke er klar over før etter utbetalingen.

- Vi ser at det er hovedsakelig utenlandske arbeidstakere som rapporterer dette til oss.
- I virksomheter RVO har vært på besøk i, som har avtale om utbetaling av overtid med sine ansatte, opplever vi hyppigere at arbeidsgiveren utsetter frister for utbetalinger av overtid, til dels uten forvarsel.
- Det mangler gode sykefraværsrutiner og muligheten for å benytte egenmelding er lite kjent blant ansatte, noe som fører til at ansatte løser eget sykefravær med å bytte bort vakter og de får dermed ikke betalt for sykefravær.

Vi ser at flere misforhold på arbeidsplasser politianmeldes, eller det benyttes fagforbund eller nøytrale organisasjoner som Fairplay som alternative varslingskanaler. Det er bekymringsfullt at saksbehandlingstiden i det offentlige ofte er lang, selv i saker som allerede har en dokumentert negativ effekt på de ansattes helse. RVO er også gjort kjent med at saker som politianmeldes ofte blir henlagt.

Samlet ser vi en økning av faktorer som kan påvirke de ansattes psykiske helse negativt over tid i bransjene overnatting og servering. Derfor mener RVO at den totale psykiske belastningen bør vektlegges i enda større grad i det fremtidige systematiske arbeidet overfor bransjene overnatting og servering.

Vi ser at flere misforhold på arbeidsplasser politianmeldes, eller det benyttes fagforbund eller nøytrale organisasjoner som Fairplay som alternative varslingskanaler.



## Andre aktiviteter

### Revidering av ordningens nettside

Revidering av ordningens nettside, rvofond.no, har vært et satsningsområde i 2022/2023. Forarbeidet startet høsten 2022, og ved inngangen av 2023 startet arbeidet med revidering av RVO-ordningens nettside. Målet med revidering av nettsiden:

- Sikre at nettsidene tilfredsstiller kravene i *forskrift om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger*
- Gjennomgang av dagens struktur og oppbygning
- Forbedre eksisterende struktur og oppbygning av nettsiden
- Gjennomgang og oppdatering av tekster og innhold på nettsiden

I tillegg til de ovennevnte punktene, var det et ønske fra RVO-ene om å få på plass en side med gode bransjespesifikke HMS-verktøy. Denne siden har vi valgt å kalle «HMS», og er en samleside for bransjespesifikke verktøy og informasjon. HMS-siden kan gjøre det enklere for ledere, verneombud eller ansatt å jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Dokumentene og malene kan fritt lastes ned og skrives ut.

Revidert nettside ble publisert i juni 2023. Selv om nettsiden er oppdatert, er det fortsatt rom for forbedring og videreutvikling. Vi jobber derfor med en plan for jevnlig vedlikehold og oppdatering av nettsiden i samarbeid med ekstern leverandør.

### Facebook

På Facebook-siden vår opplever vi en stadig vekst i både rekkevidde og engasjement. Vi har en dedikert RVO SoMe-gruppe som aktivt produserer innhold. I 2023 publiserte vi 71 innlegg, hovedsakelig egenproduserte artikler, men også delinger og arrangementer fra andre Facebook-sider. Disse innleggene skapte 4010 sidebesøk, en økning på 52,6 % fra forrige år. I løpet av året nådde vi ut til 13 700 personer, og det var 2 200 interaksjoner med innleggene våre, en økning på 78,3 % fra 2022.

Både nettsiden og Facebook er viktige som publiseringskanaler når RVO markerer og feirer merkedager, som for eksempel verdens arbeidsmiljødag, den internasjonale renholdernes dag og kokkens dag.

I forkant av disse dagene bruker vi aktivt Facebook til å reklamere, og på selve dagen publiserer vi bilder og filmer fra markeringen.

Vår nettside og Facebook-side fungerer som viktige kanaler for å formidle informasjon om RVO-ordningen og fremheve ulike RVO-aktiviteter.

### Merkedager

Hvert år den 28. april markeres *Verdens arbeidsmiljødag* for å fremme helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Dagen ble først gang markert i 2003 av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), som er FNs organisasjon for arbeidslivet. Gjennom alle RVOs besøk og veiledninger i uke 17 informerte RVO om verdens arbeidsmiljødag og årets tema «Et trygt og sunt arbeidsmiljø er en grunnleggende arbeidsrettighet og prinsipp». Flere steder markerte vi dagen sammen med RVO i bygg og anlegg.

RVO har i mange år markert den internasjonale *renholdernes dag* 15. juni, der RVO over hele landet besøker renholdere på deres arbeidsplasser og gjør litt ekstra stas på akkurat denne yrkesgruppen denne dagen. I år hadde vi lyst til å dele ut kake til én arbeidsplass i hvert fylke som begrunnet hvorfor akkurat denne arbeidsplassen og renholderne fortjente å få kake. Det var stor respons på innlegget på Facebook og på selve dagen ble bilder av de heldige vinnerne publisert på Facebook. Bilder og innlegg fra renholdernes dag hadde en rekkevidde på over 4000 personer.

Fredag 20. oktober var det *kokkens dag*. RVO besøkte kokker over hele landet på deres arbeidsplass. Vi ville benytte anledningen til å sette søkelyset på at også de som jobber på kjøkkenet, skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

### Messer og konferanser

I 2023 deltok RVO på flere messer og konferanser. Det er viktig for RVO å være til stede og synlige på messer der vi har mulighet til å nå daglig ledere, ansatte, verneombud og andre bransjefolk innen overnatting, servering og renhold.

RVO deltok på følgende messer med egen stand:

- Campingkonferansen i regi av NHO Reiseliv - målgruppen er drivere av campingplasser
- Storhusholdningsmessen i Bergen, Tromsø og Hamar - fagmesse for bransjen der målgruppen er innehaver, daglig leder, driftsleder, kjøkkensjef, restaurantsjef, hovmester, kokk, kantinebestyrer, hotellsjef, husøkonom eller ansatt i institusjon, serverings- eller overnattingsbedrift.
- Landsmøte til Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund: RVO satte stor pris på å bli invitert til å ha stand på landsmøtene til arbeidstakerorganisasjonene som er representert i Fondsstyret, og som organiserer mange av arbeidstakerne RVO møter på arbeidsplassene.
- Bygg Ren Verdi
- Lederkonferansen (NFSR, NHO Service og Handel, Renholdsnytt, RELE)

RVO opplever at de besøkende på messene setter stor pris på at vi er til stede og synlige. Det er viktig å være tilgjengelig og synlig på messer hvor vi treffer bransjefolk. Det er forståelig at ikke alle vi møter er kjent med hva RVO-ordningen innebærer, men når

de treffer oss på messer får de en større forståelse for ordningen og hva RVO kan hjelpe til med.

I 2023 hadde vi også tydelige tema og budskap der vi orienterte om regelverksendringer som går ut på at flere virksomheter må ha verneombud og AMU fra 01.01.2024. Informasjonsmateriell om tema og RVO giveaways ble delt ut til de besøkende.

I tillegg har flere fra RVO deltatt på konferanser for egen kompetanseutvikling, som Bygg Ren Verdis årskonferanse, HMS-Tinget/Arbeidsmiljøkonferansen.

### **Verneombudsforum**

Verneombudsforum er et av tiltakene i virksomhetsplanen for RVO HRR 2022-2023.

Målet med Verneombudsforum er å skape en læringsarena der verneombud kan få opplæring i ulike tema og snakke om utfordringer knyttet til sin rolle. Så langt har det vært krevende å samle flere verneombud i fysiske møter lokalt i regionen, derfor tok arbeidsgruppen initiativ til digitale samlinger på tvers av landet.



Siden det er krevende å komme i dialog på en digital plattform mellom personer som ikke kjenner hverandre, samt at alle jobber i konkurrerende virksomheter, har arbeidsgruppen valgt å koble hver samling til et HMS-faglig tema og verneombudrollen knyttet til det forebyggende arbeidet med det temaet.

- Gjennomført 5 digitale verneombudsamlinger
- Ca. 150 deltakere totalt (hovedsakelig fra større virksomheter)
- Flere deltok fra mobil, sin private mailadresse, uten kamera på, noen satt sammen på pauserommet
- Antall per samling økende utover året.
- Det kom flere spørsmål og diskusjoner utover året, spesielt fra de faste deltakerne.

<b>Tema i 2023</b>	<b>Faglig bidragsyter</b>
1. Kjemikalier	Yrkeshygieniker/inspektør fra Arbeidstilsynet og RVO Steve Mutch
2. Vernerunde	RVO Camilla Knudsen og Boryana Nejad-Hyldetoft
3. Risikohjelpen/ Risikovurdering	RVO Eva Jenssen og Claudia Förster
4. Ergonomi	Ergoterapeut/inspektør fra Arbeidstilsynet
5. Nattarbeid	Arbeidsmedisiner fra bedriftshelsetjeneste

### **Bransjespesifikke HMS-kurs innen overnatting og servering**

HMS-kurset for overnatting og servering har i 2023 blitt oppdatert etter gjennomført samsvarsvurdering der risikofaktorene for bransjen ble lagt til grunn. Kurset er delt i 4 deler:

1. Undervisning med fysisk samling
2. e-læring
3. Hjemmelelse (vernerunde)
4. Oppfølging og veiledningsmøte med RVO

Tilbakemeldingene på kurset fra deltakerne er svært positive og det fremheves verdien i at RVO som veileder underveis og kursholder innehar både HMS-kompetanse og fagkompetanse fra bransjen, slik at kurset blir særlig relevant.

Det er i 2023 gjennomført 6 HMS-kurs med totalt 70 deltakere.

### **Andre presentasjoner**

Temaveiledning om systematisk HMS-arbeid og verneombudets rolle i HMS-arbeidet på:

- AOFs utdanning innen renholdsledelse
- AOFs utdanning i renholdsoperatør fagbrev
- Nordland Fagskole
- Hovden skisenter
- Fagskole i Telemark
- 11 virksomhetsinterne personalmøter

Utover det er det holdt 5 innlegg med andre HMS-relevante tema som seksuell trakassering, forankring av HMS-arbeidet og AMU sin rolle.

### **Samarbeid med andre**

#### *Arbeidstilsynet*

Den 18.-19. april gjennomførte vi et samarbeidsmøte mellom Arbeidstilsynet og RVO. Deltakelsen var rekordstor, med 80 påmeldte deltakere. Formålet med disse samlingene er å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom RVO og Arbeidstilsynet, og å få faglig påfyll. Det er gledelig at deltakere fra flere A-krim seksjoner i Arbeidstilsynet deltok for første gang på samlingen. Deling av informasjon mellom inspektører og RVO-er ble diskutert, i år som i fjor.

Deltakerne reflekterte rundt spørsmålet om hvordan vi best kan dele informasjon. Flere kunne fortelle om vellykket samarbeid lokalt. Behovet for mer struktur og flere formelle møter og avtaler mellom inspektører og RVO-er ble nevnt rundt de fleste bordene som avgjørende for et konstruktivt samarbeid. I evalueringen av samarbeidsmøtet svarte godt over 90 % at samarbeidsmøtet bidro til å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom RVO og Arbeidstilsynet.

I tillegg deltok vi på faste møter:

- Lokale samarbeidsmøter med tilsyn og A-krim. Møtenes struktur og hyppighet er svært varierende fra region til region. Det er også variasjoner hvordan vi som regionalt verneombud blir inkludert. Det varierer fra faste møter, med gjennomgang av aktuelle saker og tips, samarbeid rundt tilsyn, til mer sporadiske møter der vi som RVO deltar på en del av møtet.



- Deltakelse i koordinerende ledermøte for tilsynsaksjoner for bransjen overnatting og servering. Møtene er en arena der det evalueres, diskuteres og planlegges strategier for samarbeid og nasjonale aksjoner rettet mot konkrete virksomheter og kjeder.
- Samarbeidsmøte med godkjenningsordning for renhold. På høsten 2023 fikk vi etablert en møtearena mellom godkjenningsordningen renhold og renholds-RVO-ene.
- Samarbeidsmøte med arbeidsgruppen for veiledning av bedriftshelsetjenester.

## I evalueringen av samarbeidsmøtet svarte godt over 90 % at samarbeidsmøtet bidro til å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom RVO og Arbeidstilsynet.

### *Andre samarbeidspartnere*

Partene i arbeidslivet har vært viktige samarbeidspartnere også i 2023. Vi har hatt flere møter enn tidligere om forskjellige faglige tema og tendenser i bransjene.

Arbeidstakerorganisasjonene tipser RVO-ene ofte om pågående saker. Vi har et godt samarbeid med mange kommuner, blant annet knyttet til serveringsbevillinger. Når det er relevant tipser RVO også Skatteetaten og Mattilsynet. Fair Play er også en god samarbeidspartner for RVO.

RVO deltar også fast i Treparts bransjeprogram uteliv og Treparts bransjeprogram renhold. RVO har i 2023 deltatt aktivt i Treparts bransjeprogram uteliv sitt arbeid med kampanjen for å sette strek for seksuell trakassering i utelivsbransjen. Bransjeprogrammets arbeid for å få et nasjonalt register over serveringsbevillinger, som RVO var initiativtaker til, av spesiell betydning for RVO. Tiltaket står nå på Regjeringens handlingsplan mot arbeidslivskriminalitet.

Imidlertid står det med lav prioritet og finansiering er ikke avklart. Serveringsbevillinger er et av vilkårene for om virksomheter inngår i RVO-ordningen og en manglende oppdatert oversikt oppleves som bekymringsfullt.

I Treparts bransjeprogram renhold har RVO bidratt til å sette i gang et nytt tiltak om opplæring for mellomledere i renholdsbransjen. RVO erfarer at mange mellomledere/teamledere mangler kunnskap om HMS, den norske modellen, ledelse og om verneombud og verneombudets funksjon. Mange har språkutfordringer, og blir ofte rekruttert internt «fra gulvet». Det vil ha stor verdi å øke den grunnleggende kompetansen til denne gruppen og trygge de i lederrollen. Mer kompetente mellomledere i renholdsvirksomhetene kan forebygge helse, miljø og sikkerhetsutfordringer og bidra til et tryggere arbeidsmiljø for renholderne.

### *Internasjonal interesse*

RVO-ordningen for alle 5 bransjer har fått mulighet å delta i et samarbeidsprosjekt i regi av Eurodetachment. Hensikten med prosjektet er erfaringsutveksling og læring på tvers av organisasjoner som jobber med arbeidsmiljøveiledning rettet mot utenlandske og utsendte arbeidstakere. Sekretariatet har prosjektledelse og vi samarbeider med to organisasjoner i Tyskland, «Arbeid und Leben Hamburg» og «Arbeid und Leben Berlin», som har begge ca. 60 ansatte, dekker alle bransjer og dermed omtrent lik i størrelsen som begge RVO-ordningene til sammen. Prosjektet avsluttes juni 2024.

Også andre utenlandske aktører har vist interesse for RVO-ordningen i 2023. Vi har presentert ordningen for delegasjoner fra Irland og Nederland. I tillegg presenterte Arbeidstilsynet RVO-ordningen på verdenskongressen for arbeidsmiljø i Australia, på direkte forespørsel fra det australske arbeidstilsynet.

RVO-ordningen har også vært gjenstand for forskning i 2023. Det europeiske arbeidsmiljøorganet EU-OSHA satte ut et oppdrag til forskningsinstitusjoner i flere europeiske land med hensikt å synliggjøre nasjonale tiltak for etterlevelse av kravene i arbeidsmiljøloven i ulike land, for å bidra til utveksling av erfaringer mellom landene. I Norge fikk Fafo oppdraget, og RVO-ordningen inngikk som en del av prosjektet. Endelig rapport publiseres i 2024.

## Interne forhold

### Personal og HMS

Det har ikke vært noen utskiftning av regionale verneombud i 2023. I sekretariatet sluttet en person med ansvar for innkreving, og det ble ansatt en ny medarbeider i hennes sted. Vi har også hatt en medarbeider i et års engasjement, for å jobbe med å tydeliggjøre og forenkle alle tekster på nettsider, brosjyrer og annet.

Sykefraværet i seksjonen har økt betraktelig i 2023. I 2022 var sykefraværet på 4,3 %, og i 2023 har det økt til over det dobbelte, 9,8 %. De fleste har lavt sykefravær, fra 1-6 dager i løpet av året. Økningen skyldes særlig to langtidssykemeldinger fra juni, samt to planlagte behandlinger. Ingen har rapportert om arbeidsrelatert sykefravær, og alle sykmeldte følges opp systematisk.

Eget HMS er tema både i møter mellom seksjonens verneombud og seksjonsleder, i faste møter mellom verneombud, tillitsvalgt og seksjonsleder, og i digitale seksjonsmøter hver tredje uke. Det gjennomføres jevnlig kartlegginger og risikovurderinger, og vi har en HMS-handlingsplan som revideres løpende. I tillegg deltar verneombud og tillitsvalgt i møter for informasjon, drøfting og forhandling (IDF-møter) på avdelingsnivå.

### Andre forhold

Seksjon for regionale verneombud, bestående av både 16 RVO-er og 5 administrativt ansatte i sekretariatet samt seksjonsleder, er fordelt på 9 ulike kontorsteder i hele landet. Det er derfor ekstra viktig å samles fysisk noen ganger i året. I 2023 gjennomførte vi to seksjonssamlinger, hvor vi har jobbet med kommunikasjon, hatt faglige diskusjoner og planlagt aktiviteter framover. Også sekretariatet setter av noen dager i året til å samles for å jobbe sammen om spesifikke oppgaver.

2023 var også året for å feire 10-årsjubileum for RVO-ordningen i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen. Dette ble markert på ulike måter gjennom året, blant annet på våre nettsider. Jubileumsåret ble avsluttet med en felles middag for fondsstyret, ansatte i ordningen og tidligere ansatte.



# Oversikt over regionale verneombud og områdeinndeling

## Overnatting og servering

**Nina Paulsen**

Kontorsted: Drammen  
Område: Viken (Buskerud, Asker),  
Innlandet (Oppland)  
Telefon: 902 08 409  
nina.paulsen@rvohrr.no

**Mustafa Curuk**

Kontorsted: Oslo  
Område: Oslo, Viken (Akershus),  
Innlandet (Hedmark)  
Telefon: 984 88 164  
mustafa.curuk@rvohrr.no

**Boryana Hyldetoft-Nejad**

Kontorsted: Oslo  
Område: Oslo  
Telefon: 980 35 574  
boryana.hyldetoft@rvohrr.no

**Camilla Knudsen**

Kontorsted: Drammen  
Område: Oslo, Viken (Bærum),  
Innlandet (Oppland)  
Telefon: 901 72 175  
camilla.knudsen@rvohrr.no

**Tore Johnsen**

Kontorsted: Moss  
Område: Viken (Østfold, Akershus),  
Oslo  
Telefon: 464 40 829  
tore.johnsen@rvohrr.no

**Finn Vidar Madsen**

Kontorsted: Skien  
Område: Vestfold og Telemark,  
Agder  
Telefon: 473 88 732  
finnvidar.madsen@rvohrr.no

**Tone Hauan**

Kontorsted: Bergen  
Område: Rogaland og Vestland  
Telefon: 413 17 413  
tone.hauan@rvohrr.no

**Claudia Förster**

Kontorsted: Trondheim  
Område: Trøndelag, Møre og  
Romsdal  
Telefon: 968 25 841  
claudia.forster@rvohrr.no

**Roar Andreas Nymo**

Kontorsted: Mosjøen  
Område: Nordland, Troms,  
Finnmark og Svalbard  
Telefon: 971 35 106  
roar.nymo@rvohrr.no



## Renhold



**Ibrahim Yener**

Kontorsted: Oslo  
Område: Viken (Akershus),  
Innlandet (Oppland), Oslo  
Telefon: 453 90 611  
ibrahim.yener@rvohrr.no



**Elise Karin Slåtten**

Kontorsted: Bergen  
Område: Rogaland og Vestland  
Telefon: 404 12 858  
elise.karin.slaatten@rvohrr.no



**Ann-Karin Karlsen**

Kontorsted: Oslo  
Område: Oslo og Viken  
Telefon: 462 62 356  
ann-karin.karlsen@rvohrr.no



**Jostein Solheim**

Kontorsted: Kristiansand  
Område: Vestfold og Telemark,  
Agder  
Telefon: 906 09 154  
jostein.solheim@rvohrr.no



**Steve Mutch**

Kontorsted: Moss  
Område: Viken (Østfold,  
Akershus, Buskerud)  
Telefon: 454 02 381  
steve.mutch@rvohrr.no



**Bjørn Storås**

Kontorsted: Tromsø  
Område: Nordland, Troms,  
Finnmark og Svalbard  
Telefon: 480 64 566  
bjorn.storaas@rvohrr.no



**Eva Jenssen**

Kontorsted: Trondheim  
Område: Trøndelag,  
Møre og Romsdal  
Telefon: 400 10 037  
eva.jenssen@rvohrr.no

# Resultatregnskap 2023

	Note	Regnskap 2023	Regnskap 2022
<b>Driftsinntekter</b>			
Avgifter		33 352 900	19 400 942
Inntekter utenom avgiftsinntekter, HMS-kurs		50 800	74 700
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>33 403 700</b>	<b>19 475 642</b>
<b>Driftskostnader</b>			
Refusjon lønn, sosiale utgifter og reiseutgifter RVO		15 105 004	13 714 087
Andre kostnader RVO		600 088	510 168
<b>Sum refusjoner vedrørende regionale verneombud</b>	1	<b>15 705 092</b>	<b>14 224 255</b>
Administrasjonskostnader	1	6 089 335	4 788 703
IKT-Prosjektet		3 266 336	2 387 660
Avskrivninger	2	1 941 333	2 384 045
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>27 002 096</b>	<b>23 784 663</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>6 401 604</b>	<b>-4 309 021</b>
<b>Finansinntekter og kostnader</b>			
Renteinntekter og gevinst ved salg verdipapirer		288 552	540 777
Nedskrivning av finansielle eiendeler/+ reversering av nedskrivning		686 508	20 968
Forvaltningskostnader og tap ved salg verdipapirer		-2 972	-1 278 154
<b>Resultat av finansposter</b>		<b>972 088</b>	<b>-716 409</b>
<b>Årsover/-underskudd</b>		<b>7 373 692</b>	<b>-5 025 430</b>

# Balanse per 31.12.2023

	Note	2023	2022
<b>Eiendeler</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
<b>Immaterielle eiendeler</b>			
Programvare	2	872 030	2 813 363
<b>Sum immaterielle eiendeler</b>		<b>872 030</b>	<b>2 813 363</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Kundefordringer – utestående avgift		1 850 000	1 532 906
<b>Sum fordringer</b>		<b>1 850 000</b>	<b>1 532 906</b>
Rentefond	3	12 761 086	12 016 873
Aksjefond		1 781 364	1 778 509
Verdiendring		-9 663	
<b>Sum investering</b>		<b>14 532 787</b>	<b>13 795 382</b>
<b>Bankinnskudd</b>		<b>20 437 241</b>	<b>11 882 744</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>37 692 058</b>	<b>30 024 396</b>
<b>Egenkapital og gjeld</b>			
Egenkapital			
Grunnkapital		100 000	100 000
Opptjent egenkapital		26 234 786	31 260 215
Årsresultatet		7 373 692	-5 025 430
<b>Sum egenkapital 31.12</b>		<b>33 708 478</b>	<b>26 334 786</b>
<b>Gjeld</b>			
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		561 837	493 420
Annen kortsiktig gjeld		3 421 743	3 196 190
<b>Sum gjeld</b>		<b>3 983 580</b>	<b>3 689 610</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>37 692 058</b>	<b>30 024 396</b>

Oslo, 6. februar 2024

Ørnulf Halmrast  
styrets leder

Jorulf Brøvig Silde  
styremedlem

Helen Remman  
styremedlem

Trine Wiig  
styremedlem

Clas H. Delp  
styremedlem

Gro Synnøve Rygh Færevåg  
daglig leder

# Noter til regnskapet

## Regnskapsprinsippet

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk for små foretak.

## Klassifisering og vurdering av balanseposter

Anleggsmidler omfatter eiendeler bestemt til varig eie og bruk. Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler balanseføres og avskrives over forventet økonomiske levetid.

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen. Omløpsmidler vurderes til laveste verdi av anskaffelseskost og antatt virkelig verdi.

Avgiften inntektsføres ved utfaktureringen. Utestående avgift oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til tap basert på beste skjønn.

## Note 1 Ansatte/godtgjørelse

Fondet har ingen ansatte. Arbeidstilsynet utfører sekretariatsfunksjonen og Fondet refunderer kostnadene ved dette, det er bl.a. lønn og sosiale utgifter, husleie m.m.

Regionale verneombud er ansatt i Arbeidstilsynet, men Arbeidstilsynet har ikke instruksjonsmyndighet overfor de regionale verneombudene hva angår utførelse av vervet som regionalt verneombud. Det er Fondsstyret som fastsetter, hvert år, refusjon til Arbeidstilsynet av lønns- og sosiale utgifter for de regionale verneombudene.

Det er ikke gitt lån eller sikkerhetsstillelse til ledende personer.

## Note 2 Anleggsmidler – Immaterielle eiendeler – Programvare

Programvare avskrives fra det tidspunktet det tas i bruk.

Kostpris 01.01	kr 8 491 014
Tilgang	kr 0
Akkumulert avskrivninger 31.12	kr 7 618 984
Bokført verdi 31.12	kr 872 030
Årets ordinære avskrivninger	kr 1 941 333
Avskrivningstid	3 år

## Note 3 Investeringer

Verdien sees samlet innenfor samme type verdipapirfond og bokføres til laveste av anskaffelseskost og markedsverdien.

	Rentefond	Aksjefond
Anskaffelseskost	12 761 086	1 781 364
Bokført verdi	12 761 086	1 781 364
Markedsverdi	12 828 703	2 437 049
Verdiendring	- 9 663	

# Øvrig informasjon til regnskapet

Stiftelsen Fondet for regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen, har som formål å bidra til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene i overnattings-, serverings- og rengjøringsvirksomheter er i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter.

Stiftelsens grunnkapital er på kr 100 000,- (-ett hundre tusen kroner-)

Fondet er organisert som en stiftelse. Ordningen med regionale verneombud finansieres gjennom en årlig innbetaling av avgift fra alle virksomheter med aktivitet innen overnatting, servering og renhold. Fondets virksomhet er regulert i to forskrifter, henholdsvis *forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område (kapittel 4 og 14-3)* og *forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (kapittel 6)*.

Stiftelsen har forretningsadresse i Oslo

- har ingen ansatte
- forurenser ikke det ytre miljøet og har heller ikke utslipp som skader dette
- er ikke skattepliktig
- tilstreber å følge likestillingsprinsippet ved oppnevning av nytt styre

Fondet ledes av et styre med fem medlemmer, hvorav to oppnevnes av arbeidstakernes organisasjoner, to av arbeidsgivernes organisasjoner og ett av Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynets representant er styrets leder.

## **Fondsstyret har i 2022 bestått av:**

Ørnulf Halmrast (styreleder - Arbeidstilsynet), Helen Remman (NHO Reiseliv), Jorulf Brøvig Silde (NHO Service og Handel), Clas Delp (Fellesforbundet) og Trine Wiig (Norsk Arbeidsmandsforbund). Av varamedlemmer er det 3 menn og 2 kvinner.

Fondsstyret har det overordnede ansvaret for fondets økonomi og for at ordningen med regionale verneombud fungerer etter intensjonen.

Det er i 2023 avholdt 5 ordinære styremøter i tillegg er det avholdt et strategimøte hvor også varamedlemmer var til stede. Styremedlemmene har også deltatt på workshop i felles arbeidsgruppe med Fondsstyret for regionale verneombud i bygg og anlegg.

Styret har behandlet totalt 78 styresaker. De fleste sakene har vært knyttet til drift av ordningen, strategi og videreutvikling av ordningen samt status og aktuelt for RVO sine aktiviteter.

Det er ansatt 16 regionale verneombud. RVO-ene er fordelt i fem regioner og har kontorsted, samlokalisert med Arbeidstilsynet; Oslo (4), Moss (2), Drammen (2), Skien (1), Kristiansand (1), Bergen (2), Trondheim (2), Tromsø (1) og Mosjøen (1).

Etter *forskrift for administrative ordninger for arbeidsmiljølovens område § 4-1* ansettes og oppnevnes regionale verneombud i Arbeidstilsynet, men Arbeidstilsynet har ikke instruksjonsmyndighet overfor de regionale verneombudene hva angår utførelsen av vervet som regionalt verneombud.

Det tillegges Fondsstyret å fastsette, hvert år, refusjon til Arbeidstilsynet av lønns- og sosiale utgifter for de regionale verneombudene, jmf. forskriftens § 4-5. Det er i 2023 utbetalt kr 15,1 millioner til lønn, sosiale utgifter og reiseutgifter for regionale verneombud.

Arbeidstilsynet utfører sekretariatsfunksjonen (6 ansatte) for Fondsstyret og fondet refunderer kostnadene ved dette. Regionale verneombud og sekretariatets medarbeidere er organisatorisk plassert i Arbeidstilsynets Avdeling for kommunikasjon og brukerdialog, Seksjon for regionale verneombud.

I forskrift om administrative ordninger § 14-3, 2. ledd, fremkommer det at «Fondsstyret har myndighet til å sette ned avgiften dersom ordningen akkumulerer et betydelig overskudd. Fondsstyret skal sette ned avgiften dersom ordningen ved årsskifte har akkumulert et overskudd tilsvarende de totale driftskostnadene for foregående år.» Ved årsskifte og budsjettbehandling, vil Fondsstyret hvert år vurdere avgiftssats for neste avgiftsår.

Den forskriftsbestemte avgiften er på 0,065 % av virksomhetens lønnsutgifter fra fjoråret. Minstebeløp er 250 kroner.

Som det fremgår av regnskapet, fikk fondet inn kr 33,3 millioner i avgift for 2023. Årsresultatet viser et overskudd på kr 7,3 millioner og en egenkapital på kr 33,7 millioner.

Årsregnskapet for 2023 gir et rettviseende bilde av utviklingen av fondet. Etter Fondsstyrets oppfatning er forutsetningen for fortsatt drift til stede. Årsregnskapet for 2023 er satt opp under denne forutsetningen.

Oslo, 6. februar 2024

Ørnulf Halmrast  
styrets leder

Clas H. Delp  
styremedlem

Trine Wiig  
styremedlem

Helen Remman  
styremedlem

Jorulf Brøvig Silde  
styremedlem

Gro Synnøve Rygh Færevåg  
daglig leder

# Revisors beretning

NITSCHKE

NITSCHKE AS  
Vollsveien 17B  
Postboks 353, 1326 Lysaker  
Telefon: +47 67 10 77 00  
E-post: post@nitschke.no  
Foretaksregisteret: NO 914 658 314 MVA  
Medlemmer av Den norske Revisorforening  
Independent member of BKR International  
www.nitschke.no

Til styret i stiftelsen  
Stiftelsen fondet for regionale verneombud i visse bransjer

## UAVHENGIG REVISORS BERETNING

### Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

#### Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Stiftelsen fondet for regionale verneombud i visse bransjer som viser et overskudd på kr 7 373 692. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2023, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

#### Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av stiftelsens finansielle stilling per 31. desember 2023 og av dets resultat for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

#### Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet. Vi er uavhengige av stiftelsen slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

#### Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for øvrig informasjon som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter «Øvrig informasjon til regnskapet -2023». Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese øvrig informasjon. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

## NITSCHKE

### *Ledelsens ansvar for årsregnskapet*

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til stiftelsens evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

### *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:

<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>


### **Uttalelse om øvrige lovmessige krav for Stiftelsen fondet for regionale verneombud i visse bransjer**

#### *Konklusjon om forvaltning*

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at stiftelsen er forvaltet er foretatt i samsvar med lov, stiftelsens formål og vedtektene for øvrig.

Lysaker, 6. februar 2024

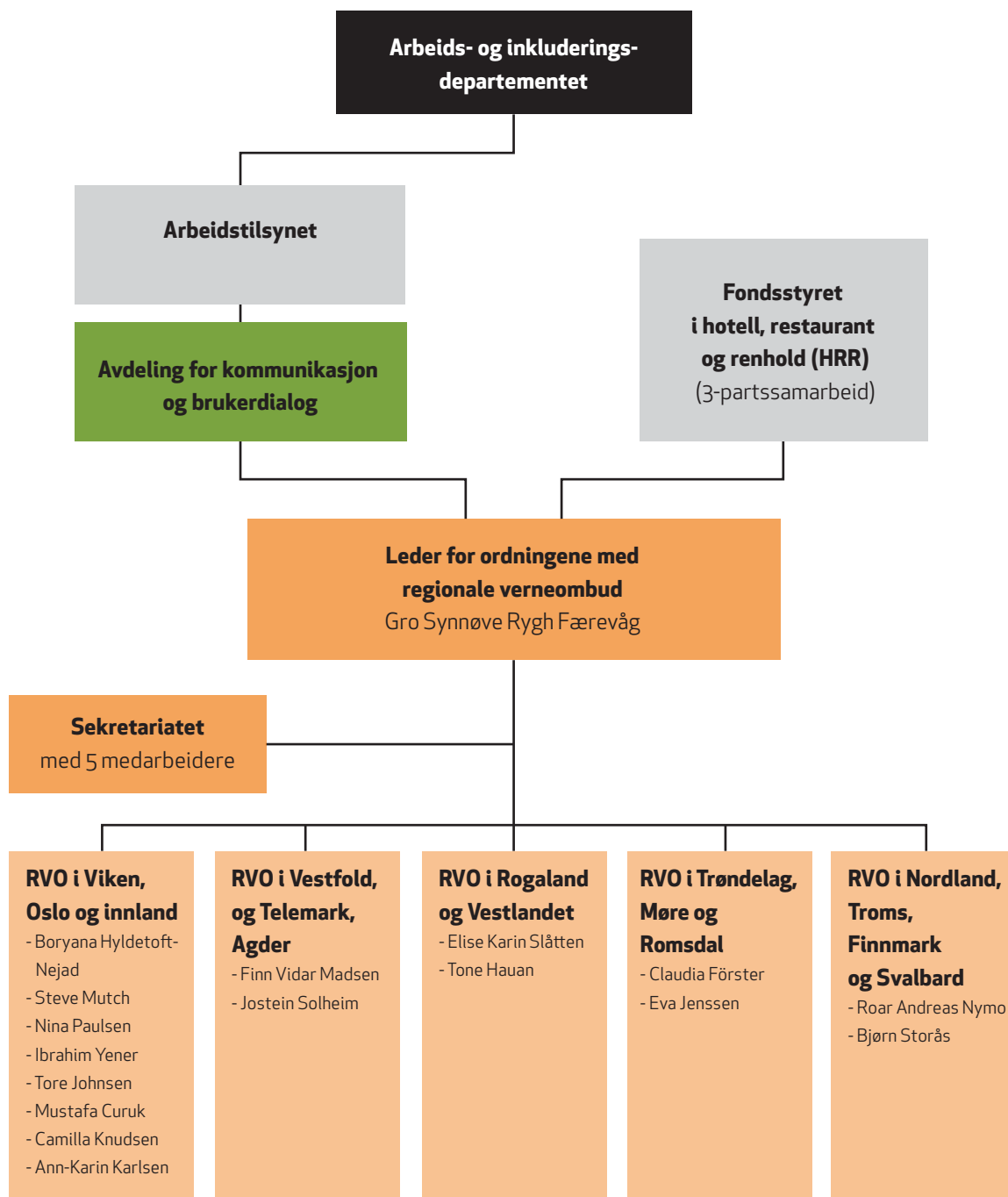
**NITSCHKE AS**



Rune Bergseng  
statsautorisert revisor



# Organisasjonskart



# Fondsstyrets medlemmer og sekretariat

Fondsstyret i perioden 19.08.2023–18.08.2025.

## Leder

Ørnulf Halmrast

Vara:

Stig Inge Eikemo

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden, 7468 Trondheim

Telefon: 73 19 97 00

## Medlemmer

Clas Delp

Vara:

Michella Jensen

Fellesforbundet

Postboks 9199 Grønland, 0134 Oslo

Telefon: 02306

Trine Wiig

Vara:

Brede Edvardsen

Norsk Arbeidsmandsforbund

Postboks 8704 Youngstorget, 0028 Oslo

Telefon: 23 06 10 50

Helen Remman

Vara:

Magne Kristensen

NHO Reiseliv

Postboks 5465 Majorstuen, 0305 Oslo

Telefon: 23 08 86 20

Jorulf Brøvig Silde

Vara:

Tonje Thue Width

NHO Service og Handel

Postboks 5473 Majorstuen, 0305 Oslo

Telefon: 23 08 86 50

## Sekretariat

Gro Synnøve Rygh Færevåg, leder

Kari Jorde Bø

Stein Ove Hopsdal Nepstad

Joan Wagner

Monja Lunde

Janita Håvik

Hanne Sperstad (engasjement frem til 31.10.2023)

Marthe Eikum Tangen (vikar for Janita Håvik frem til 30.06.)

Sekretariatet for regionale verneombud i hotell, restaurant og renhold

Postboks 22 Sentrum, 0101 Oslo

Telefon: 21 56 66 05

E-post: HRRfondet@arbeidstilsynet.no





**Fondet for regionale verneombud  
i hotell, restaurant og renhold**

Postboks 22 Sentrum  
0101 Oslo

**Besøksadresse:** Østensjøveien 34, 0667 Oslo

**E-post:** [HRRfondet@arbeidstilsynet.no](mailto:HRRfondet@arbeidstilsynet.no)

**Org.nr:** 996 307 050

**Nettside:** [rvofond.no](http://rvofond.no)

**Telefon:** 21 56 66 05