RVO
HOTELL
RESTAURANT
& RENHOLD
Regionale verneombud

Fondet for regionale verneombud
i hotell, restaurant og renhold

Årsrapport 2024

Fra Fondsstyret
Februar 2025

Innhold

3 Forord

4 Bakgrunn og formålet med regionale verneombud

8 Virkeområde og avgift

10 RVO – kort forklart

12 Årsrapport fra regionale verneombud 2024

32 Oversikt over regionale verneombud og områdeinndeling

34 Resultatregnskap 2024

35 Balanse pr. 31.12.2024

36 Noter til regnskapet

37 Øvrig informasjon til regnskapet

39 Revisors beretning

41 Organisasjonskart

42 Fondsstyrets medlemmer og sekretariat

Forord

De regionale verneombudene (RVO) gjør en viktig jobb hver dag i overnattings-, serverings- og renholdsbransjene (HRR). I 2024 gjennomførte de regionale verneombudene (RVO) 2442 besøk til virksomheter. Det er en økning på hele 56 % fra 2023. Av de besøkte virksomhetene har flere enn tidligere valgt å etablere en vernetjeneste.

I 2024 var hovedmålet å nå virksomheter som er påvirket av de nye endringene i arbeidsmiljøloven, som trådte i kraft 1. januar 2024. Disse endringene inkluderer krav om verneombud for virksomheter med 5 ansatte og arbeidsmiljøutvalg (AMU) for virksomheter med 30 ansatte. Der er positivt at RVO erfarer økt kjennskap til kravet om verneombud for virksomheter med fem ansatte. Det er samtidig bekymringsfullt at verneombud i virksomheter med færre enn ti ansatte ofte blir utpekt uten å ha nødvendige HMS-kunnskaper eller interesse for vervet. Mange av de besøkte virksomheter følger heller ikke opp HMS-arbeidet godt nok bl.a pga. manglende kompetanse. RVO erfarer videre at bedriftshelsetjenester (BHT), som er en viktig samarbeidspartner og pådriver for virksomhetenes systematisk HMS-arbeid, benyttes i liten grad til det forebyggende arbeidet.

Men situasjonen er heldigvis ikke bare negativ. RVO'ene påtreffer også virksomheter som jobber målrettet med HMS og arbeidsmiljøet og som, til tross av utfordringer, gjør en innsats for å forbedre HMS-arbeidet. Det er flere eksempler på hvordan et godt samarbeid mellom RVO og én virksomhet kan løse HMS-utfordringer på arbeidsplassen. Et slikt eksempel er fra en togstasjon i Norge, hvor RVO-renhold ble oppmerksom på utfordringer renholderne møtte i sin arbeidshverdag. RVO måtte stanse farlig arbeid på grunn av manglende sikkerhet mellom togsporene. I perioden uten verneombud trådte RVO midlertidig inn som verneombud for renholderne. Med hjelp fra RVO har virksomheten nå etablert vernetjeneste, og virksomhetene på arbeidsplassen jobber i felleskap med en overordnet risikovurdering. Les hele historien på side 24.

RVO har en utfordrende oppgave i å påvirke virksomhetene til å etablere en godt fungerende vernetjeneste og godt systematisk HMS-arbeid i bransjer med utfordringer.

Mange virksomhetsbesøk og stort engasjement gjør meg overbevist om at RVO hver dag gjør en forskjell i de virksomhetene de besøker.

Fondsstyret skal sikre at ordningen har en forsvarlig økonomi, egenkapital og likviditet i forhold til risiko og omfang av RVO aktivitet. Resultatregnskapet for 2024 viser at fondet mottok mer avgiftsinntekter og hadde lavere driftskostnader enn budsjettert, og med det oppnådde et årsoverskudd på 2,3 millioner kroner, med en egenkapital på 36 millioner kroner per 31.12. Det er gledelig at ordningen fortsatt har en solid økonomi og forsvarlig egenkapital, noe som gjorde det mulig for Fondsstyret å redusere avgiftssatsen i 2024, og avgiftssatsen er ytterligere redusert i 2025. Fondsstyret er opptatt av å finne en balanse mellom å støtte virksomhetene i HRR-bransjene som finansierer ordningen, RVO-aktivitet og sikre ordningen økonomisk stabilitet og bærekraft.

Jeg vil takke alle regionale verneombud, medarbeidere i sekretariatet, kollegaer i Fondsstyret og øvrige samarbeidspartnere, for deres utrettelige innsats og engasjement i 2024.

Til slutt håper jeg at årsrapporten vil bidra til økt bevissthet om viktigheten av et systematisk HMS-arbeid og innsatsen RVO gjør for et trygt og sikkert arbeidsmiljø for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Jeg oppfordrer alle til å lese rapporten og reflektere over de funn og resultater som presenteres av RVO i deres årsrapport.

Ørnulf Halmrast
Leder av Fondsstyret

Bakgrunn og formålet med regionale verneombud

Ordningen 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

Ordningen 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 brukerdialog, 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 kontaktinformasjon, 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*.

Bærekraftspolicy for RVO HRR-ordningen

Vi ønsker å forplikte oss til å jobbe med bærekraftig praksis. Dette inkluderer miljømessige, sosiale og økonomiske aspekter. Gjennom å innlemme bærekraft i alle deler av driften bidrar vi til en positiv miljø- og samfunnspåvirkning, vår bærekraftspolicy bidrar til FNs bærekraftsmål.

RVO HRR forplikter seg til å kjøpe inn varer og tjenester som belaster miljøet og samfunnet minst mulig, og å velge leverandører som er en del av det organiserte arbeidslivet.

Dette gjøres ved å:

1. Velge leverandører som er forpliktet til miljøvennlighet og bærekraft – f.eks. registrert Miljøfyrtårn.

2. Ved innkjøp av arbeidstøy/profileringsklær etterspørre og kjøpe miljømerkede produkter med Svanemerket eller tilsvarende internasjonale miljømerker.

3. Etterspørre og kjøpe produkter med Fairtrade eller annen sosial standard.

4. Velge hotell og restauranter (f.eks. samlinger og arbeidsreiser) som er en del av det organiserte arbeidslivet, der det er tilgjengelig på stedet. Forhåndssjekke før reise.

5. Ved leie av bil bestille elbil/hybridbil, så langt det lar seg praktisk og geografisk gjøre, og tilbudet er der.

6. Ved jobbreise/reise til samlinger velge kollektivtransport evt. samkjøring, så langt det er praktisk mulig. Unngå unødvendige flyreiser.

7. Utarbeide informasjonsmateriell som i størst mulig grad er digitalt evt. laget av miljøvennlig materiale.

8. Velge profileringsprodukter/give-aways som har et verne- og nytteperspektiv, er bærekraftige og miljøvennlige, samt gjenbrukbare og resirkulerte.

9. Inkludere miljø- og bærekraftskrav i kontraktsvilkårene.

Stillingsinstruks for regionale verneombud i hotell, restaurant og renhold

Organisatorisk tilhørighet

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

Arbeidstilsynet har ikke instruksjonsmyndighet hva angår utførelsen av vervet som regionalt verneombud. Fondsstyret for regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen gir instrukser til RVO. 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.

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.*

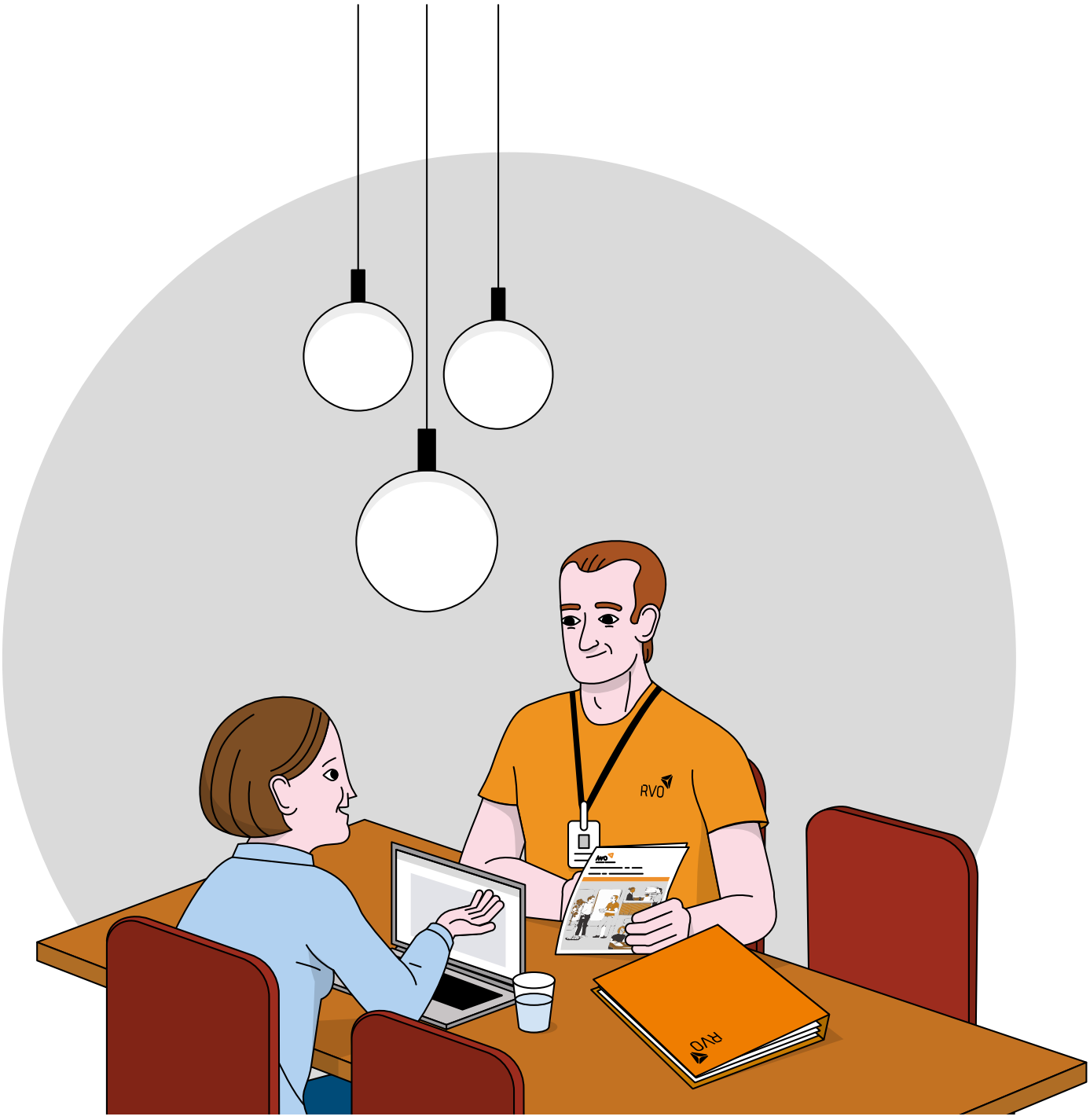
Regionale verneombuds myndighet og oppgaver som fremgår av *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 6, § 6-3.*

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 § 6-2 1. 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.



En av hovedoppgavene til RVO er å bidra til at det opprettes fungerende vernetjenester i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven.

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 2024

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

Utsendelse av avgift 2024

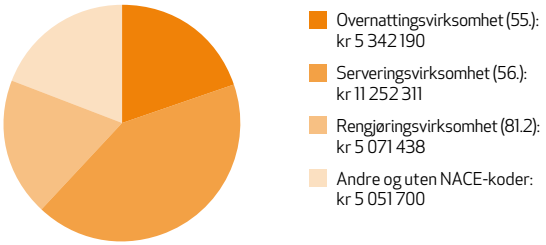
Det er sendt avgiftskrav til 23 673 virksomheter som er registrert i ordningens register. Av disse var 2 400 nyregistrerte virksomheter og 4 507 virksomheter er meldt ut av ordningen i 2024.

Innkreving av avgift mot kommunale virksomheter registrert i Renholdsregisteret ble som tidligere vedtatt av styret gjort med minimumsbeløp kr 250,-.

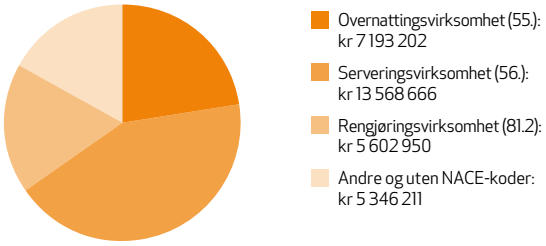
Kommunene er informert om dette, og bedt om å gi oss en tilbakemelding dersom kommunen foretar renhold for andre virksomheter enn for kommunen selv.

Innbetalt avgift fordelt på bransje
Det er for avgiftsåret 2024 innbetalt totalt kr 26,7 millioner fra 19 848 virksomheter.

INNBETALTE BELØP 2024



INNBETALTE BELØP 2023



**innbetalt avgift avviker fra avgiftsinntekt i resultatregnskap 2024, da innbetalt avgift for 2023 og utestående avgift for avgiftsåret 2024, er inntatt i resultatregnskap for 2024.*

Kommentar til avgiftsinnbetaling: Vi har hatt en reduksjon i innbetalt avgift i 2024 på ca. 4,9 millioner i forhold til 2023. Reduksjonen stemmer godt med endringen av avgiftssatsen fra 0,065 % i 2023 til 0,045 % i 2024.

Besvarte telefoner og skriftlige henvendelser – avgiftsinnkreving
Det har i 2024 vært en økning i det totale antallet med henvendelser til Visma Amili. Det er registrert en nedgang i telefon henvendelser, men en dertil større økning i skriftlige henvendelser til Visma Amili. 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.

	2024	**2023**
Telefon Visma	2 077	2 281
Telefon sekretariatet	572	808
Sum telefoner besvart	**2 649**	**3 089**
E-post Visma	1 588	951
E-post sekretariatet	749	781
Sum e-post besvart	**2337**	**1 732**

Ordningen finansieres gjennom en årlig innbetaling av avgift fra alle virksomhetene som omfattes av ordningen.

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 seriøsitet 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 arbeids-ulykker og helseskader. RVO jobber for et seriøst, trygt og rettferdig arbeidsliv.

Årsrapport fra regionale verneombud 2024

Innledning

Året som har gått har vært preget av utfordringer, men også mange positive endringer.

RVO HRR har vært synlig i bransjene og har spilt en sentral rolle i å styrke vernetjenesten og sikre HMS-arbeidet i mange virksomheter.

I løpet av perioden har vi benyttet oss av retten til å stanse farlig arbeid ved flere anledninger og RVO-ene har gått inn som virksomhetens verneombud oftere enn noen gang tidligere for å sikre forholdene på arbeidsplassene.

Rapporten som følger oppsummerer året som har gått og reflekterer over problemstillinger, mulige sammenhenger og fremskritt vi har gjort i felleskap.

Om årsrapporten

Denne rapporten oppsummerer RVO-ordningens aktivitet og resultater i 2024.

Regionale verneombud registrerer status på konkrete lovkrav knyttet til HMS-arbeidet.

Vi registrerer «anmerkninger» når lovkrav ikke er fulgt, og veileder rundt temaet for å øke kunnskap og forståelse for at kravene må oppfylles. Vi opplyser også om rollene til andre aktører som kan gi bistand i HMS-arbeidet.

Vi tilstreber å snakke med leder og verneombud i alle våre besøk, enten det er avtalt besøk, eller vi møter på ansatte på arbeidsplassen. Etter samtale med leder og verneombud sender vi dem en skriftlig oppsummering, som dokumentasjon og påminnelse om hva RVO anbefaler at virksomheten utbedrer.

Samtaler med ansatte registrerer vi kun 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 ansatte til å benytte interne systemer, som eget verneombud, avvikssystemer eller samtaler med leder.

Regionale verneombud kan benytte retten til å stanse arbeid når det er akutt fare for liv og helse.

Vi jobber kontinuerlig med forbedring av vårt rapporteringssystem. Denne årsrapporten belyser regionale verneombuds funn i hotell-, restaurant- og renholdsbransjene i 2024, underbygget av både kvalitative og kvantitative data.

Sammendrag av funnene

Totalt sett ser vi at flere virksomheter enn tidligere er kjent med kravet om å velge verneombud.

Av de 2442 virksomhetene vi besøkte i 2024 har 50 % valgt verneombud og 31 % av virksomhetene hadde inngått en «avtale om annen ordning» da vi besøkte dem. Det vil si at totalt 81 % av dem vi besøkte hadde en form for dokumentert verne-tjeneste eller annen ordning.

I de virksomhetene som ikke hadde verneombud da vi var på besøk, opplever vi at det er noe lettere å få et verneombud på plass og at vedkommende blir meldt på kurs. Majoriteten av verneombudene vi har snakket med i virksomheter med under 10 ansatte er utpekt og ikke valgt blant de ansatte. De utpekte verneombudene har sjelden HMS-kunnskap, liten interesse for vervet og mange tør heller ikke å utøve vervet sitt av diverse årsaker.

I 2024 opplever de regionale verneombudene totalt sett ingen bedring av det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene.

Vi ser at læringseffekten av mange HMS-kurs som tilbys i markedet er svært varierende. Verneombudene kan ofte ikke anvende det de har lært og forstår ikke det RVO etterspør av HMS-kravene på tross av nylig gjennomgått kurs.

Ledernes HMS-kunnskap er vedvarende lav, noe som fører til at HMS-arbeidet ikke blir systematisk fulgt opp. Mange legger seg på lavest nødvendig nivå. Det vil si at de gjør det som trenges for å bli godkjent for å drifte, eller for å lukke pålegg etter et tilsyn.

«Mange» er heldigvis ikke alle. Det finnes unntak, og også disse ønsker vi å kaste lys over i denne årsrapporten.

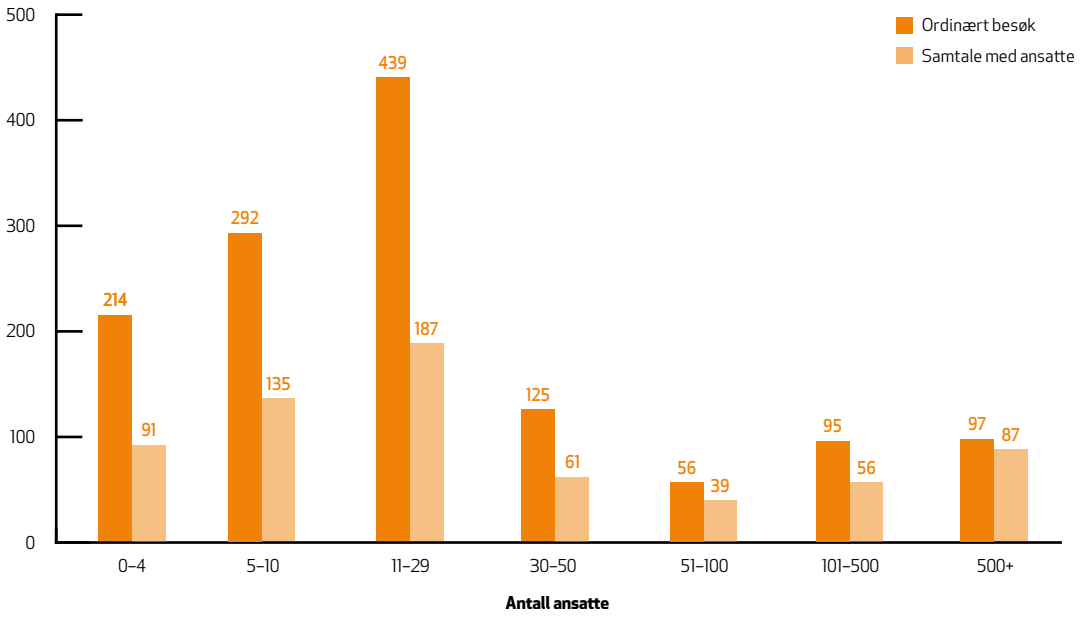
HRR-bransjene i sin helhet er fortsatt preget av høy turnover, også blant verneombudene. Det medfører ofte at de opplærte verneombudene ikke kan videre-føre HMS-arbeidet.

Bedriftshelsetjenester (BHT), som kunne være en pådriver i å jobbe systematisk, kontaktes hovedsakelig for å lukke pålegg fra Arbeidstilsynet. For små og mellomstore bedrifter betyr BHT høye kostnader og blir sett på som en nødvendig utgift for å kunne drive i bransjene. Vi opplever at BHT er fraværende og sender identisk årsrapport til flere kunder. BHT blir i liten grad brukt i det forebyggende arbeidet i våre bransjer.

Totalt har regionale verneombud for HRR-bransjen registrert 2442 besøk i 2024, en økning på 56 % fra 2023.

Vi har som utgangspunkt å motivere den ansatte til å benytte interne systemer, som eget verneombud, avvikssystemer eller samtaler med leder.

GRAF 1: ANTALL BESØK OG BESØKSTYPE



Resultater av arbeidet til regionale verneombud
I 2024 hadde vi som hovedmål å besøke virksomhetene som er berørt av endringene i arbeidsmiljøloven. Det vil si virksomheter med mellom 5 og 10 ansatte, som etter nytt regelverk skal velge verneombud, og virksomheter mellom 30 og 50 ansatte, som nå skal etablere AMU.

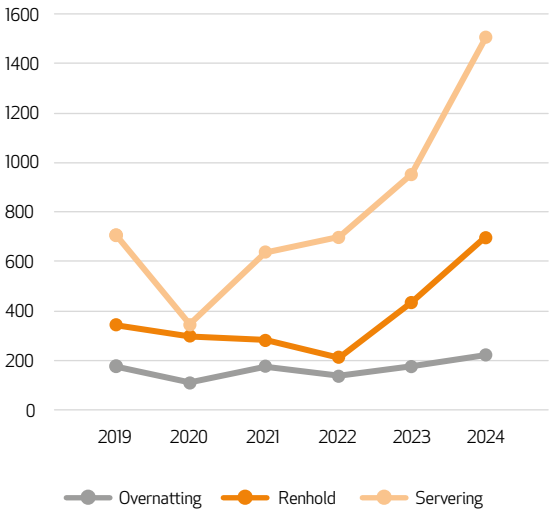
Vi lykkes kun delvis med å treffe denne målgruppen i våre besøk. Grunnen til det er at virksomhetene ofte ikke oppdaterer antall ansatte i Brønnøysundregistrene, noe vi tar som utgangspunkt i vår planlegging, med mindre vi har fått en nylig oppdatering fra virksomheten direkte.

Majoriteten av virksomheter vi har besøkt er virksomheter med under 30 ansatte.

Kravet om å etablere AMU gjelder for virksomheter med minst 30 ansatte som minimum jobber 20 timer per uke. Dette betyr at mange virksomheter ikke er pålagt å opprette AMU, selv om de totalt sett har flere enn 30 ansatte, fordi mange av arbeidskontraktene er stillinger med mindre enn 20 timer i uken. Dermed har vi ikke fått veiledet så mange virksomheter om AMU.

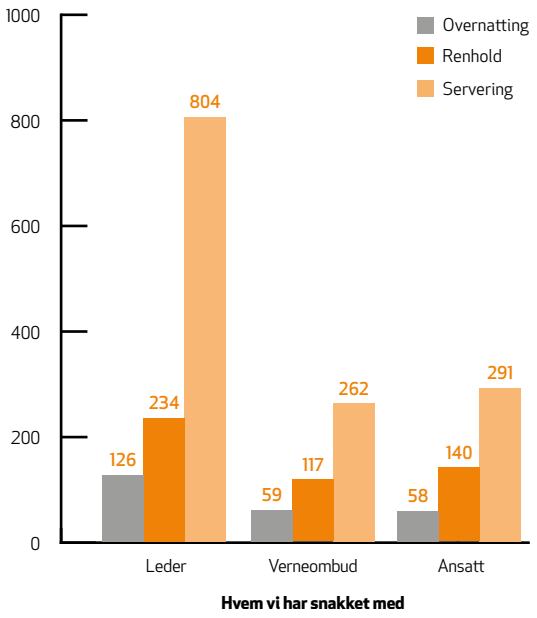
Vi har registrert flere besøk i overnattings- og serveringsbransjen enn i renholdsbransjen. Grunner til de forskjellene er at renholdsansatte er krevende å «finne», siden arbeidsplassen forflytter seg, og vi sjelden treffer lederen på bedriftens kontorsted. Vi har også færre RVO-er for renholdsbransjen (fordi det er færre renholdsvirksomheter).

GRAF 2: ANTALL BESØK 2019–2024 PER BRANSJE



Vi ser en gradvis stigning av antall besøk med årene. Forbedringer av systemer for planlegging og rapportering, men også forenkling av rapportering mens RVO-ene er ute på besøk, bidrar til at RVO finner virksomhetene raskt og kan ha bedre fokus i selve besøkene. Medarbeidere som fyller rollen som RVO, har stort sett vært stabile de siste årene. Dette bidrar til at RVO-ene er erfarne, godt opplært, svært kompetent i jobben og kjenner sitt område veldig godt, noe som også bidrar til at besøkstallene gradvis øker.

GRAF 3: ANTALL SAMTALER OG MED HVEM



I 2024 har vi møtt 1161 ledere, 437 verneombud og 487 ansatte i våre besøk.

Det er fortsatt krevende å få tak i lederne i renholdsbransjen, mens vi ser en økning av samtaler med lederne innen serveringsbransjen. Regionale verneombud opplever likevel samtalene med de ansatte som mest meningsfulle. De ansatte har under veiledningen fra RVO ofte en synlig bratt læringskurve og kan håndtere eventuelle HMS-avvik internt på egen hånd etter veiledningen som ble gitt av oss. Lederne tar ofte ikke stilling til om og hvilke endringer de vil vurdere i forbindelse med våre samtaler, og det er store variasjoner i hvor mye tilbakemeldinger vi får etter våre besøk.

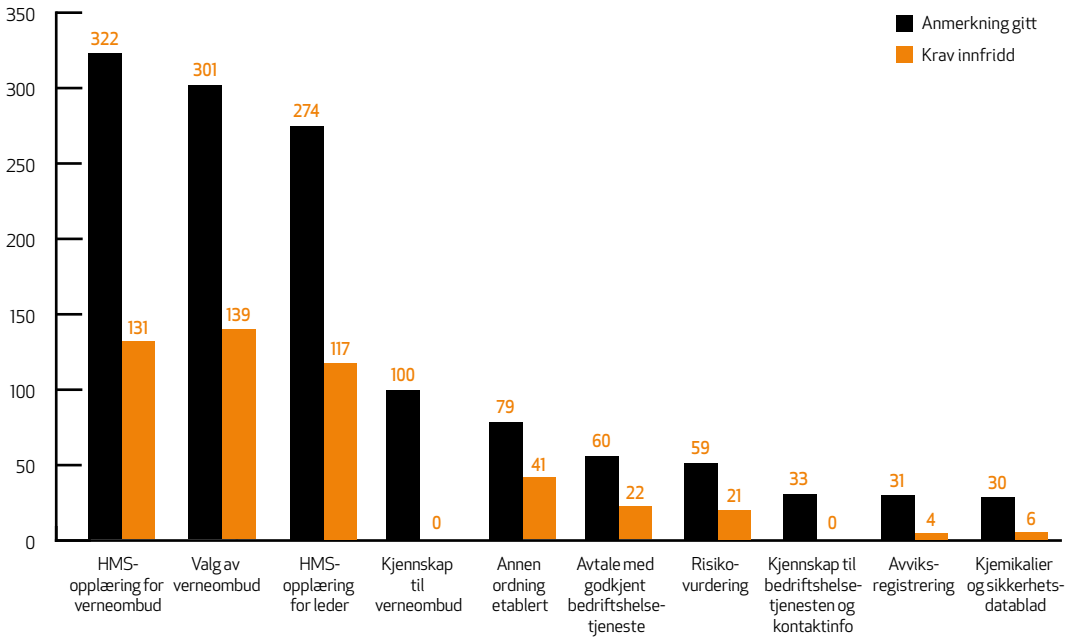
Samtalene med verneombud innebærer ofte store variasjoner. Regionale verneombud spør alltid om verneombudet de treffer, har HMS-opplæring, og de fortsetter dialogen basert på svaret som blir gitt på dette. I mange tilfeller får vi inntrykk av at verneombudet, på tross av gjennomført HMS-kurs, verken kjenner til begrepene innen HMS-arbeidet, som risikovurdering, systematisk HMS-arbeid, avvik m.m., og/eller at de ikke vet hvordan de skal jobbe videre med dette.

I hvor stor grad RVO da lykkes med sin veiledning avhenger av flere faktorer:

- Lederens HMS-kunnskap.
- I hvor stor grad HMS-arbeidet er forankret i virksomheten.
- Om verneombudet får mulighet å bruke tid til å utøve vervet (som henger tett sammen med de øvrige punktene).

Det er fortsatt krevende å få tak i lederne i renholdsbransjen, mens vi ser en økning av samtaler med lederne innen serveringsbransjen. Regionale verneombud opplever dog samtalene med de ansatte som mest meningsfulle.

GRAF 4: ANTALL ANMERKEDE KRAV SOM ER INNFRIDD ETTER RVO-BESØK



I 2024 registrerte vi at totalt 50 % av virksomhetene som faller inn under lovkravet, hadde et verneombud på plass. Men våre funn viser også at det er langt flere ledere og verneombud som mangler HMS-opplæring, sammenlignet med hva vi registrerte i fjor.

Årsaken til det har vi foreløpig ikke undersøkt nærmere, men det kan være alt fra at lovverket «nylig» er endret og virksomhetene ikke har rukket å få alt på plass, til manglende budsjett for å sende verneombudet på kurs og manglende forståelse for at det er nyttig å ha et godt opplært verneombud som kan bistå virksomheten. Vi vil følge punktet nærmere opp i 2025.

I 2023 registrerte vi at 11 % av lederne vi snakket med, manglet opplæring, mens det var 37 % i 2024. Og vi registrerte i 2023 at 8 % av verneombudene manglet lovpålagt HMS-opplæring, samlignet med 45 % i 2024. Bedre registrering kan være noe av årsaken.

RVO har i 2024 fått på plass 139 verneombud. Det er gledelig å se at det er dobbelt så mange verneombud som det vi bidro til å etablere i 2023. Vi regner med at det hovedsakelig er endringen av lovkravet som er årsaken til økningen. Likevel er det bare litt under halvparten av de besøkte virksomhetene hvor RVO avdekket manglende verneombud, som ved årsskiftet hadde innfridd kravet.

Vi vil understreke at virksomhetene som har fått veiledning fra RVO, ofte velger et verneombud framfor å peke det ut. I flere tilfeller har RVO stilt i personalmøter for å informere, eller bistått på annen måte med å gjennomføre et valg. Vi erfarer at effekten av å gjennomføre et valg, fremfor at leder utpeker verneombud, er svært positivt med tanke på hvor godt virksomheten klarer å jobbe med HMS senere.

Av de virksomhetene som hadde et verneombud under vårt besøk manglet 45 % av verneombudene HMS-opplæring. Utover det var det 12 % av verneombudene som fikk veiledning om å fordype seg i enkelte temaer. Gjennomføring av risikovurdering og vernerunder, riktig bruk av både sikkerhetsinnretninger og kjemikalier, og veiledning om håndtering av mobbing og trakassering på arbeidsplassen er gjengangere vi ofte veileder verneombudene om.

Av de 37 % av lederne som har bekreftet at de manglet HMS-opplæring, har litt under halvparten fulgt råd fra RVO om å delta på et HMS-kurs.

Mange ledere forklarer oss at den totale kostnaden for å sende verneombudet på kurs, er for høy. Selv om man kan ta rimelige kurs, bruker den ansatte en del arbeidstid på gjennomføringen. Hos dem som har tatt eksterne, rene digitale kurs, ser vi at læringseffekten ofte er dårlig. Verneombudet og leder evner sjelden å sette i gang jobben med HMS på arbeidsplassen etter å ha gjennomført slike kurs. Vi ser også at manglende kvalitet og læringseffekt av HMS-opplæringen påvirker ledernes holdning. Mange ser ingen effekt, og dermed ingen nytteverdi, av å prioritere sin egen tid for å ta HMS-kurs.

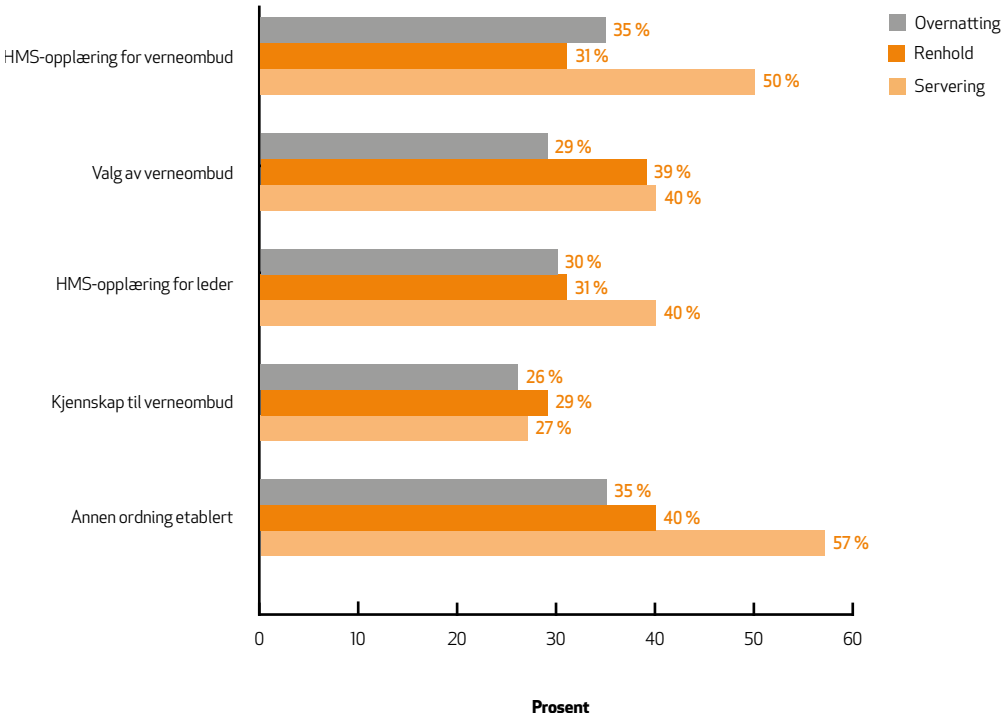
Når vi snakker med ansatte, uten leder til stede, bekrefter totalt 28 % at de har en vernetjeneste, og at de vet hvem som er verneombud. Likevel er det de færreste som har en forståelse av hva et verneombud faktisk gjør.

Vi har en del tallunderlag på andre HMS-forhold vi ikke tar med i detalj i denne rapporten. Tallunderlaget for disse er noe lavt til å kunne underbygge alle våre refleksjoner med kvantitative data. Grunnen til det er at selve vernetjenesten har vårt hovedfokus i alle besøkene. Men vi registrerer også status for andre HMS-forhold når disse blir tematisert i samtalen. Detaljene i HMS-arbeidet brukes ofte som eksempler for å forklare et forhold i virksomheten.

Noen av de mest nevnte HMS-temaene er: risikovurdering, opplæring, kjennskap til BHT, kjemikaliehåndtering, verneutstyr m.m.

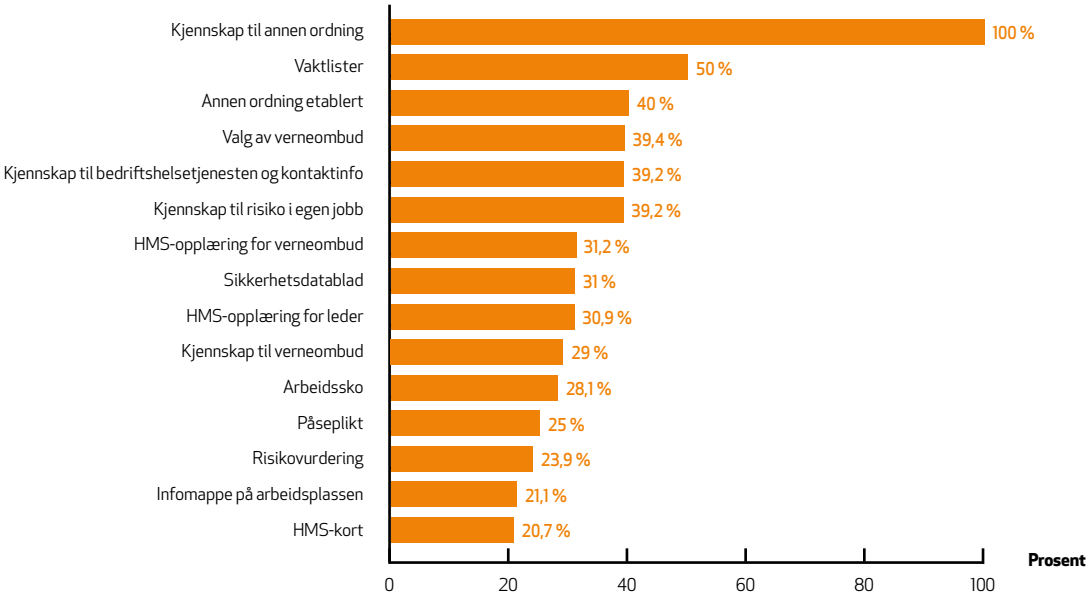
Mange virksomheter ser ut til å ha mangler når det gjelder disse forholdene. Det bekrefter vårt inntrykk av at det er fortsatt er store HMS-avvik i HRR-bransjene, selv om vi ser at flere virksomheter har verneombud eller en avtale om annen ordning.

GRAF 5: PROSENT ANMERKNINGER (MANGLER) FORDELT PÅ BRANSJE



Situasjonsbeskrivelse av renholdsbransjen

GRAF 6: OVERSIKT OVER MANGLER I RENHOLDSBRANSJEN BASERT PÅ BÅDE SAMTALE MED LEDER, VERNEOMBUD OG ANSATTE



Trenden i renholdsbransjen fortsetter, og HMS-kompetansen minsker.

Årsaken til dette er fortsettelsen av de utfordringene vi kjenner til i bransjen fra før, og så langt kan vi ikke se at endringene i arbeidsmiljølovens krav til verneombud har bidratt til å snu denne trenden.

Selv om det er flere små og mellomstore virksomheter som velger verneombud, har verneombudene sjelden tid til å utøve sitt verv, og mange kan heller ikke anvende HMS-opplæringen i praksis selv om de har vært på kurs.

Vi opplever at store virksomheter som fusjonerer eller blir kjøpt opp, ofte reduserer antall verneombud. Mange verneombud får store verneområder i tillegg til full stilling som renholder.

Vi ser også at flere ansatte enn tidligere ikke har noe kjennskap til faremerking for kjemikalier eller pH-skalaen. Det kan sees i sammenheng med at den praktiske opplæringen i renhold på arbeidsplassen ofte er nettbasert eller blir nedprioritert fra arbeidsgiverne. I praksis betyr det for virksomhetene at grunnkunnskapen om HMS er lavere blant de ansatte, noe som igjen stiller høyere krav til HMS-opplæringen og gode systemer.

Vi ser ikke i praksis at denne utviklingen tas på alvor.

Mange ansatte har svært liten stillingsprosent, dette gjelder i både store og små virksomheter. Opplæringen er ofte digital, og RVO erfarer at mange ansatte ikke har forstått opplæringen, verken opplæring i det renholdsfaglige eller i HMS-rutiner for virksomheten. Dette medfører at de ansatte ikke har eierskap til bedriften, og ofte heller ikke er engasjert i å bidra i forbedringsarbeidet internt.

«Jeg får jo ikke gjort noe uansett, derfor bryr jeg meg egentlig ikke.» Sitert fritt fra RVO renhold.

RVO ser også i 2024 at omorganisering og oppkjøp er gjengs i bransjen. Det medfører for noen virksomheter endringer i næringskoder,

for eksempel fra renhold til vaktmesterselskap. Dermed tror virksomhetene at kravet om godkjenning bortfaller. Dette er ikke riktig, da alle som selger eller formidler renholdstjenester, skal ha godkjenning.

Omorganiseringer medfører også at ansatte ikke har gyldig arbeidskontrakt eller gyldig HMS-kort fra den aktuelle arbeidsgiveren. Vi har lite oversikt over om dette er midlertidig, men opplever at verken ansatte eller verneombud er klar over at arbeidskontrakt og HMS-kort må oppdateres ved bytte av arbeidsgiver.

HMS er for mange en papirøvelse, et av mange eksempler…

Mange renholdsvirksomheter jobber i høyden, og systemene de benytter, krever en sikker jobbanalyse (SJA) før jobben kan startes og timene registreres. I SJA-en står det at den ansatte skal kvittere for bruk av personlig verneutstyr, som sikkerhetssele. RVO-ene møter fortsatt mange ansatte som likevel ikke bruker pålagt verneutstyr, selv om de har kvittert ut på alle nødvendige plattformer for å sette i gang med jobben.

Et annet eksempel på lite konkret HMS-dokumentasjon er «avtalen om annen ordning». En slik avtale kan inngås mellom de ansatte og leder i virksomheter med under fem ansatte, istedenfor å velge verneombud. Denne avtalen er påkrevd dokumentasjon for å bli en offentlig godkjent renholdsvirksomhet. Vi ser at avtalen ofte inneholder en dato og signaturer fra de ansatte, uten noe mer innhold om hvordan HMS-samarbeidet skal ivaretas. Det er ikke tilstrekkelig iht. arbeidsmiljøloven, men fanges ikke opp i søknadsprosessen om godkjenning.

Renhold i private hjem virker å være en ureglementert jungel av utnyttelse.

Det er hard konkurranse mellom små renholdsvirksomheter og enkeltpersonforetak. For eksempel finnes det flere apper til bestilling av renholdstjenester, hvor det er satt timepris iht. minstelønn for oppdrag. Hvis renholderen legger på arbeidsgiveravgift og moms, får de tilbakemelding om at de er for dyre.

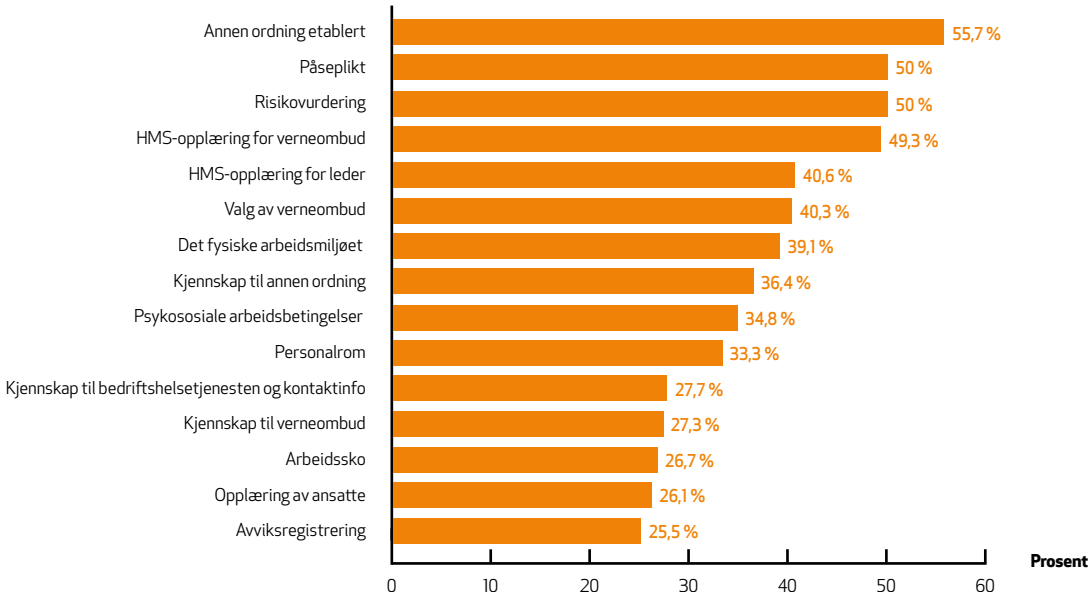
På Facebook kan man se at privatpersoner søker etter vaskehjelp. De kan få opptil 20–30 svar, der enkeltpersoner tilbyr renhold til 60–70 % lavere pris enn godkjente renholdsvirksomheter. «Det er vanskelig å drive lovlig når vi har slike konkurrenter», forteller renholdere til RVO.

Hjemmehjelpstjenester er en stor gråsone, og det hjelper lite at det er en tjeneste som bare øker i takt med aldrende befolkning. Vi er for eksempel kjent med kommuner som har engasjert flere renholdsselskaper til hjemmehjelpstjenesten. Det er tilfeller der mindre enn halvparten av de virksomhetene som har fått tildelt kontrakt, er godkjent i renholdsregisteret, enda de på nettsidene sine tilbyr renhold utover det en hjemmehjelp gjør, til private tilleggsavtaler.

«Det er vanskelig å drive lovlig når vi har slike konkurrenter», forteller renholdere til RVO.

Situasjonsbeskrivelse av overnattings- og serveringsbransjen

GRAF 7: OVERSIKT OVER MANGLER I OVERNATTINGS- OG SERVERINGSBRANSJEN BASERT PÅ BÅDE SAMTALE MED LEDER, VERNEOMBUD OG ANSATTE



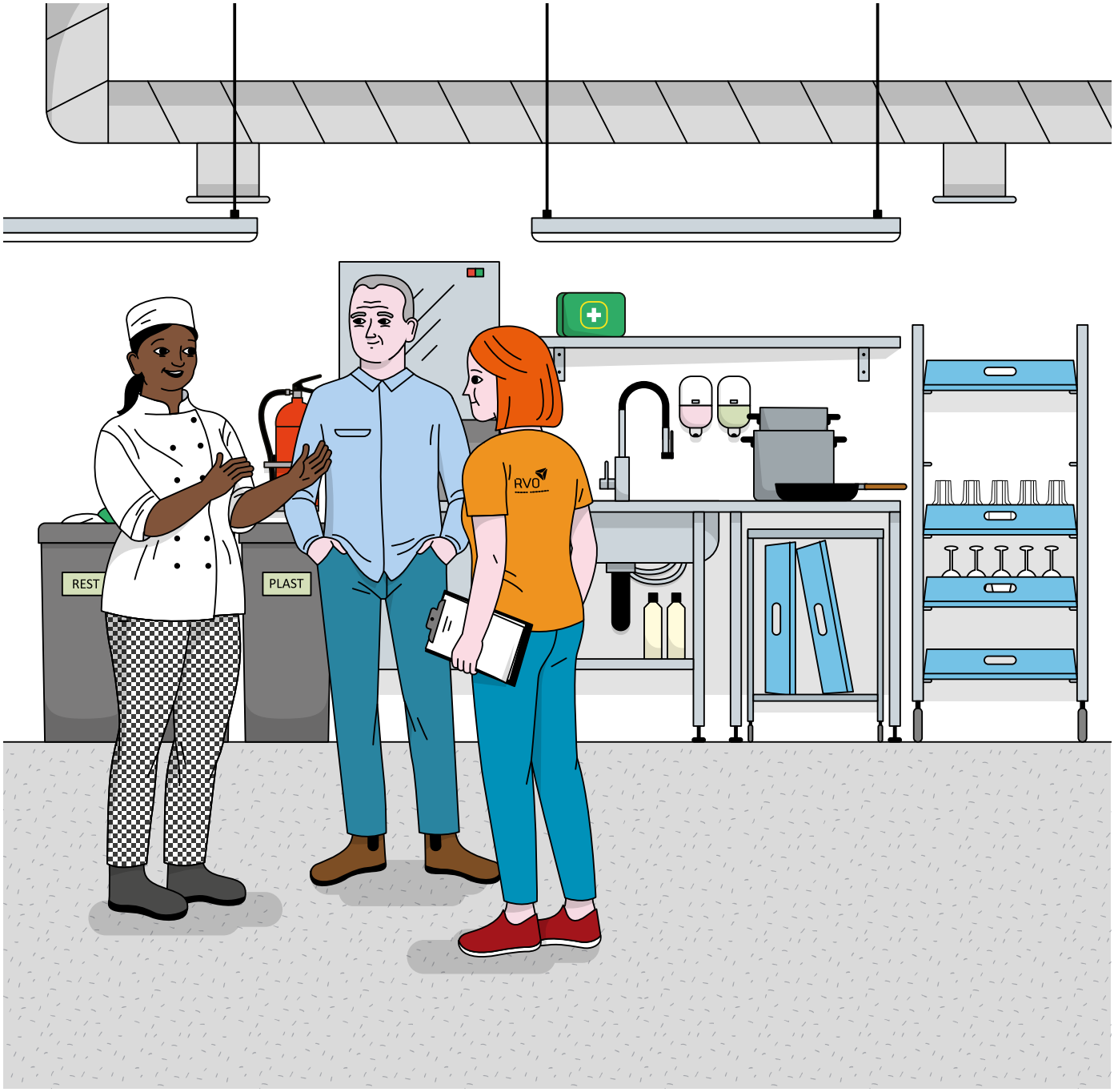
I overnattings- og serveringsbransjene er den økonomiske situasjonen fortsatt krevende. Mange forteller at de har det stramt og er på randen av konkurs.

Grunner til det er blant annet

- Dyrtiden etter en pandemi som medførte finansielle utfordringer.
- Færre kunder.
- Stigende faste kostnader.
- Nytt verneombudskrav og krav til kursing samt bruk av arbeidstiden for å utføre vervet er en av de «nye» faste kostnadene.
- Mangel på arbeidskraft, spesielt utdannede kokker. Ledere forteller oss at nyutdannede kokker svært sjelden velger å jobbe i små og mellomstore virksomheter.
- Virksomhetene har ikke oppbemannet til tilsvarende bemanning de hadde før pandemien. Det kan RVO-er i alle regioner bekrefte.
- Konkurranse mellom kjeder/aksjeselskaper og små selvstendige overnattings- og serveringssteder. Kjeder kan både utveksle arbeidskraft mellom avdelinger, avlaste hverandre ved sykefravær og kjøpe felles systemer for både innkjøp og HMS. Dette fenomenet er mest utbredt i storbyer.

Konsekvensene vi ser for bransjene

- HMS-arbeidet er i enda mindre grad enn tidligere forankret i bransjene.
- Det forebyggende fokuset man har i arbeidsmiljøloven, gjør at kravene totalt sett blir, på grunn av manglende grunnforståelse, oppfattet som nesten utopisk av mange som driver. Det igjen fører til at det spekuleres i å vente på et tilsyn, der påleggene lukkes punktvis, uten å bruke energi på forebyggende HMS.
- Det er store mangler i HMS-kunnskapen hos ledere i overnattings- og serveringsbransjene, se graf 5 og 7.



RVO HRR OS har totalt gjennomført 9 stans av arbeidsoperasjoner eller maskiner. Årsakene til stans har vært manglende sikkerhetsinnretning på maskiner, men også feil bruk av kjemikalier, bruk av umerkede kjemikaler og manglende opplæring.

Mange virksomheter har etter pandemien tatt renholdet i egne hender, og mange steder har serveringspersonell fått delegert oppgavene.

Det benyttes sterke renholdskjemikalier, manglende verneutstyr, feil applikasjonsform, dosering og lagring flere steder.

Det vi ser, er at mange i serveringsbransjen har liten kunnskap om renhold.

Vi har diskutert dette fenomenet med enkelte grossister, som til dels bekrefter påfallende innkjøpsrutiner som kan tyde på overforbruk.

Men det er vanskelig å påvirke, siden vi hører at mange handler store mengder rengjøringsmidler i vanlige butikker, for eksempel Europris og Jula. Der følger ikke datablad automatisk med, og heller ingen annen type informasjon om håndtering og krav til verneutstyr ved bruk. Muligheten for å få veiledning om substitusjon til et mildere renholdsmiddel er heller ikke til stede i butikker som retter seg mot forbrukermarkedet.

Det er svært bekymringsverdig at RVO flere steder i landet møter unge ansatte som blant annet forteller at «... de pleier å bli litt svimle, eller har fått utslett når de gjør rent ...», men mener at det er helt vanlig, for det skjer jo med alle de andre også.

Flere tar kontakt med oss

Vi ser fortsatt en økning i henvendelser til RVO-ene. Det kan være fagforeninger eller ansatte som tar kontakt direkte for å søke råd og støtte i en konkret sak. Disse sakene er ofte av psykososial karakter, har pågått over lang tid og har ofte dokumenterte helsekonsekvenser for en eller flere ansatte. Vi ser i den type saker at det gjerne er flere ansatte som over tid har forsøkt å ta kontakt med ulike funksjoner i norsk støtteapparat (Arbeidstilsynet, fagforeninger, NAV, Likestillings- og diskrimineringsombudet og politiet), uten at de opplever å få nødvendig hjelp, eller at situasjonen i virksomheten har bedret seg.

Tydelige krav om psykososiale forhold i arbeidsmiljøloven har ut fra våre erfaringer veldig lite effekt på de faktiske utfordringene. Det mangler verktøy og målrettet fokus for å slå ned ved brudd på psykososiale forhold på en arbeidsplass.

Generelle betraktninger

Manglende støtte i HMS-arbeidet for små og mellomstore bedrifter (SMB)

Som regionale verneombud er det begrenset hvilken støtte og i hvilket omfang vi kan gi støtte til virksomhetene. Som beskrevet i innledningen skal vi bidra til at virksomhetene har en fungerende vernetjeneste, og gi råd, støtte og motivasjon til at interne mekanismer kommer i gang.

RVO gir hovedsakelig kortvarige bidrag i den enkelte virksomhet og hjelper i liten grad til slik at virksomhetene faktisk gjennomfører et systematisk HMS-arbeid som gir en varig effekt. Mange små virksomheter trenger en fagstøtte for å finne gode tiltak som treffer, og samtidig er «enkle nok», så virksomheten klarer å gjennomføre tiltak uten å gå konkurs på grunn av et pålagt forebyggende arbeid. Bedriftshelsetjenesten bør i teorien være denne støtten, men det gjelder sjelden for små og mellomstore bedrifter. Fastkostnadene for å ha en avtale med BHT er så høye for små virksomheter, som allerede strever på randen av konkurs, at tiltak med BHT-bistand i mange tilfeller kun gjennomføres for å lukke pålegg gitt fra Arbeidstilsynet.

Om lag halvparten av virksomhetene vi har snakket med, hadde en avtale med en bedriftshelsetjeneste på plass. Men vi ser også at RVO i 35 % av samtalene med virksomhetene fant det nødvendig å veilede om riktig bruk av BHT. Mange virksomheter har ingen forhold til avtalen, annet enn at BHT er en fast kostnad som de forsøker å holde så lav som mulig. Bistand for risikovurderingen for en virksomhet med under 10 ansatte kan gjerne koste 15.000 kroner, og det inkluderer ikke nødvendigvis at BHT-rådgiveren kommer fysisk innom virksomheten.

Systematisk HMS-arbeid blir liggende, eller gjennomføres bare dersom virksomheten har en ildsjel som sitt verneombud, men da uten noe form for faglig støtte. En sjelden gang ser vi at enkelte ledere kan være sterkt interessert i arbeidsmiljøarbeidet. Det er alltid er en suksessfaktor for virksomheten, både når det gjelder arbeidshelse, men også i et langsiktig økonomisk perspektiv. Dessverre verdsettes ikke engasjement alltid av myndighetene. Vi har sett eksempler der bedriften får pålegg på manglende involvering av BHT, selv om de jobber systematisk og godt med HMS internt.

Arbeidsmiljøforholdene i HRR bransjene kan være utfordrende for sårbare ansatte

I 11 år har RVO HRR fremhevet utfordringer spesielt knyttet til utenlandske arbeidstakere, som ofte er beskrevet som dem som har de dårligste arbeidsbetingelsene. Vi ser en økning av at også unge og uerfarne ansatte blir utsatt for mange av de samme utfordringene.

Misforholdene strekker seg fra manglende lønnsutbetalinger, manglende utbetalinger ved sykefravær, mangel på opplæring, mangel på tilgjengelig verneutstyr eller andre verneinnretninger, samt uakseptable psykososiale forhold på arbeidsplassen i form av mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

Sakene kommer ofte veldig sent til oss. Arbeidstakerne det gjelder, blir ofte kasteball mellom eksisterende støttefunksjoner, og kompleksiteten i sakene gjør det krevende å faktisk løse saken før det blir så alvorlig at -a-krim velger å ta tak i den.

Se også kapitlene om overnattings- og serveringsbransjene og om samarbeid med andre.

Sykefravær og arbeidsmiljø

I årsrapporten for 2023 oppsummerte vi utfordringene HRR-bransjene strever med, forbundet med sykefravær. Situasjonen har ikke bedret seg i 2024. Vi vil understreke at majoriteten av virksomheter forsøker å håndtere sykmeldte ansatte på en redelig måte. Men det er mangel på en fungerende varslingskanal for de tilfellene hvor sykelønnssystemet ikke fungerer.

I Norge skal arbeidsgiveren en viss periode betale lønn til den sykmeldte. Deretter skal NAV overta sykepengeutbetalingene. Systemet er lagt opp på en slik måte at arbeidsgiver må bekrefte lønnsgrunnlaget, før NAV utbetaler sykepenger. Det betyr at hvis denne bekreftelsen uteblir fra arbeidsgiveren av ulike grunner, mottar den sykmeldte ingen penger fra NAV. Dette er noe som verken den ansatte selv eller fagforeningen kan påvirke. NAV reagerer ikke på den type varsler, heller ikke fra RVO som faginstans, eller fra Arbeidstilsynet.

Vi ser dessverre igjen og igjen tilfeller der det har gått mange måneder der ansatte ikke har fått noen form for utbetalinger, verken fra arbeidsgiver eller NAV.

Det kan være mange ulike grunner til at slikt skjer, og vi trekker ikke frem enkelteksempler i denne rapporten. Det har ofte med det psykososiale arbeidsmiljøet å gjøre, og blir brukt som straff eller gjengjeldelse. Konsekvensen av at systemet tillater at arbeidstakere kan bli «straffet» på denne måten, uten at det blir fanget opp, setter de berørte i en svært utsatt situasjon. Det igjen er grobunn for annen form for utnyttelse og arbeidslivskriminalitet.

En historie om godt samarbeid
Når en samordningsavtale fungerer …

Ett eksempel fra hverdagen til RVO.
I eksemplet velger vi å ikke nevne virksomhetsnavn, selv om alle involverte har bidratt godt til å forbedre forholdene til de ansatte.

RVO renhold ble oppmerksom på ansattes fortellinger om sin arbeidshverdag på en togstasjon i Norge. Renholderne rengjør vogner mens de står parkert på sporene, og serviceveier skal sikre trygg fremkomst. Til renhold benyttes det vannslanger og resterende utstyr transporteres på store, tunge traller til togvognene.

Det er ikke uvanlig på store arbeidsplasser at flere virksomheter virker sammen. Derfor kreves det at byggeieren, eller hovedentreprenøren, kommunen eller lignede, inngår en samordningsavtale for å sikre at alles arbeidshelse er ivaretatt.

I dette tilfellet eies togstasjonen av selskap A, alle togene eies av selskap B.

Selskap A er da ansvarlig for at alt fungerer i bygget, for vannpumper og avløp, at all ferdsel er trygg og snøen ryddes. Det er ikke uvanlig at det kjøpes både tjenester for reparasjoner, snørydding, vann og avløpsmontasje, m.m. Selskap B er ansvarlig for all togtransport, inklusive renhold av togene, av transport av søppel m.m. Også denne type tjenester kjøpes fra profesjonelle aktører. Det vil si at selskap A har påseplikt for alle sine underleverandører og selskap B for sine.

Men hvem samordner egentlig helheten av alt som foregår på så komplekse arbeidsplasser?

I dette eksemplet måtte RVO stanse farlig arbeid for renholderne på grunn av manglende atkomst mellom sporene med pågående trafikk (se bildet).

På grunn av manglende verneombud i den perioden trådte RVO midlertidig inn som verneombud for renholderne, inntil nytt verneombud var på plass. De fikk gjennomført en felles vernerunde, der alle verneombud fra alle de aktive selskapene, deltok for å skaffe seg et felles bilde av alles arbeidsforhold. I etterkant ble det utarbeidet en overordnet handlingsplan.

I dag er vernetjenesten etablert, og virksomhetene jobber i felleskap med en overordnet risikovurdering.

Samordning og påseplikt
Vi ser at det er store avvik over hele landet, på komplekse arbeidsplasser og i kommuner, rundt det å ta sitt samordningsansvar på alvor. Innkjøperen har en påseplikt. Det er oppdragsgiveren som må stille krav og ta et tydelig ansvar med å følge opp eventuelle misforhold. Hvordan kan en renholdsvirksomhet med 32 renholdere få en offentlig kontrakt når de mangler 18 HMS-kort?

Spesielt renholdsvirksomheter forteller oss at det er sjelden kunder utøver påseplikten. En bedrift med cirka 150 kunder sa at det kun var 2–3 som hadde tatt i bruk påseplikt. Flere av dem som kjøper renholdstjenester, kjenner til godkjenning nå, men ikke til at de har påseplikt.

En måte å utøve påseplikten på er å kontrollere HMS-kort. Definisjon av HMS kort: Identifikasjonskort som viser hvem den ansatte er, , hvilken virksomhet vedkommende jobber for, og hvem som har HMS-ansvaret for vedkommende i arbeidet.

Vi ser at det er store avvik over hele landet, på komplekse arbeidsplasser og i kommuner, rundt det å ta sitt samordningsansvar på alvor.

Et HMS-kort er ikke noe bekreftelse på at alt HMS-arbeid er på plass, men ment som et enkelt kontrollerbart tiltak som skal synliggjøre at virksomheten jobber systematisk. Slik kan oppdragsgiver lett se om de ansatte blir fulgt opp og får opplæring, for eksempel ved at de må bære HMS-kortet synlig på arbeidsplassen, som det er lovpålagt å gjøre.

Andre aktiviteter

Bransjespesifikke HMS-kurs innen overnatting og servering

I samarbeid med NHO Reiseliv og Fellesforbundet tilbyr vi et bransjetilpasset HMS-kurs for overnattings- og serveringsbransjen. I 2024 oppdaterte vi kurset, og hele kurset er oversatt til engelsk.

Kurset er delt i 3 obligatoriske deler:
1. Undervisning med fysisk samling
2. e-læring
3. Hjemmelekse (vernerunde og utarbeidelse av handlingsplan) i samarbeid med RVO

I 2024 har RVO overnatting og servering holdt:
- 7 HMS-kurs med åpen påmelding for overnattings- og serveringsbransjen
- 14 bedriftsinterne HMS-kurs for overnattings- og serveringsbransjen

Av totalt 272 påmeldte (79 på åpne kurs og 193 på bedriftsinterne) har 102 deltakere gjennomført hele kurset. Vi ser at kun halvparten av kursdeltakerne gjennomfører hele e-læringsdelen, som er obligatorisk. Hjemmeleksen, som er en vernerunde og utarbeidelse av en handlingsplan sammen med leder, er det mange som trenger bistand til, eller ikke fullfører iht. angitt tidsfrist.

Av dem som har fullført kurset, er de fleste rigget til å komme i gang med HMS-arbeidet og klarer å omsette det de har lært i praksis.

Verneombudsforum

Målet med verneombudsforum er å tilby verneombudene en arena for å lære eller repetere kunnskap fra tidligere gjennomførte HMS-kurs, og samtidig skape en samtalearena.

I 2024 gjennomførte vi 4 digitale samlinger med totalt om lag 90 deltakere.

Tema:
1. Arbeidsmiljøportalen / Inspektør fra Arbeidstilsynet
2. Påseplikt, allmengjøring, HMS-kort, arbeidssko / RVO Steve Mutch
3. AKAN / AKAN kompetansesenter
4. Om verneombudets rolle / RVO HRR Camilla Knudsen i samarbeid med RVO anlegg Geir Kåre Wollum

Vi ser at flere av deltakerne kommer tilbake til andre tema og flere og flere begynner å bruke forumet til å stille spørsmål.

Generelt sett ser vi at en digital plattform fungerer til å gi informasjon, men ikke til erfaringsutveksling og læring på tvers hos deltakerne.

Noen fysiske fagsamlinger har det blitt gjennomført i 2024 i samarbeid med andre aktører som NAF, Fellesforbundet, Fair Play og kommuner, med gode resultater.

RVO
HOTELL
RESTAURANT
& RENHOLD

Samarbeid med andre
Det er store variasjoner i hvordan og hvem RVO-ene samarbeider med.

RVO HRR er representert som fagressurs i treparts bransjeprogram uteliv og treparts bransjeprogram renhold. I bransjeprogramtiltaket «Prosjekt-kompetanseløft for mellomledere i renholdsbransjen» er RVO HRR en sentral bidragsyter med både faginstans og prosjektledelse.

RVO HRR sitt samarbeid med lokale aktører er veldig preget av interessene til de forskjellige arbeidsmiljøaktørene, kontakter og engasjementet til enkeltpersoner.

Samarbeidspartnere er:
- Arbeidstilsynet (inkl. a-krim og Servicesenter for utenlandske arbeidstakere)
- Norsk Arbeidsmandsforbund
- Fellesforbundet
- NHO
- Skatteetaten
- Mattilsynet
- Kommuner
- Organisasjoner som Fairplay
- Regionale verneombud for bygg- og anleggsbransjene

Samarbeidet fungerer godt der det er jevnlig samarbeid og partene opplever støtte på tvers i krevende situasjoner, enten i et område i Norge, eller i en spesiell virksomhet.

Vi ser likevel at vi hovedsakelig samhandler om reparerende tiltak, ikke forebyggende tiltak.

Som regionale verneombud tipser vi Arbeidstilsynet, og ved behov andre etater. Vi erfarer at tilsyn og pålegg ofte har liten direkte effekt på de ansattes arbeidshverdag og arbeidsrelaterte helseskader, spesielt når det gjelder psykososiale belastninger. Årsaken til det er at etterlevelse og faktiske forhold sjelden kontrolleres i tilsyn, selv om det er meldt inn, og det foreligger skriftlig dokumentasjon på saken fra opptil flere aktører. Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å iverksette tiltak de har fått pålegg om, og mange gjør dette kun for å få lukket pålegg, og følger ikke opp senere.

RVO erfarer at for eksempel lønnsutbetalinger, timelister, kontrakter og rutiner for pauser og avvikshåndtering kan være godt dokumentert og tilsynelatende på plass. Med dette kan et pålegg forholdsvis enkelt lukkes, på tross av at det var skriftlig varslet om grove misforhold. I flere saker i 2024 foreligger det tips fra flere organisasjoner på et saksforhold, og likevel gjennomføres det standardiserte tilsyn fra en eller flere etater, hvor det forholdet det er tipset om, ikke kontrolleres.

Vi har inntrykk at mange ikke har tilstrekkelig verktøy, og at det mangler samhandling mellom etatene for å kunne kontrollere psykososiale forhold i en virksomhet.

Graf 8: Diverse annen statistikk fra Regionale verneombud

BREV OM GODKJENNING	**254**
STANS GJENNOMFØR AV RVO	**9**
REGIONALT VERNEOMBUD VIRKER SOM VERNEOMBUD	**6**
TIPS TIL ARBEIDSTILSYNET OM IKKE GODKJENNTE RENHOLDSBEDRIFTER	**119**
TIPS TOTALT SENDT TIL ARBEIDSTILSYNET	**188**

Stansene som er registrert, er fra OS-bransjene, og i kapittelet om situasjonsbeskrivelse i overnattings- og serveringsbransjen, finnes det mer informasjon om bakgrunnen for stans.

Tverrfaglig samarbeid om arbeidsmiljøutfordringer på Svalbard
RVO Renhold har over en toårsperiode tipset Arbeidstilsynet om flere virksomheter på Svalbard som ikke har fulgt opp veiledning fra RVO med nødvendige tiltak. Tips gikk på både ulovlig innkvartering, manglende godkjenning, arbeidstid, manglende opplæring, arbeidsspråk, mangel på HMS-systemer, m.m.

RVO har over lengre tid hatt kontakt med lokale samarbeidspartnere som Norsk Arbeidsmandsforbund, NAV, lokalstyret, Arbeidstilsynet og Skatteetaten.

Arbeidstilsynets avdeling a-krim nord hadde i 2024 en aksjon på Svalbard sammen med RVO og lokale beredskapsenheter. Flere av tipsene fra RVO ble bekreftet og førte til både overtredelsesgebyr og stans.

Som beskrevet i rapportens innledning skal RVO-ordningene fungere som et supplerende tiltak for å bedre arbeidsmiljøforholdene i utsatte bransjer. Virkeområdet til RVO er begrenset, og det er desto viktigere at tips fra RVO prioriteres, og gledelig når våre tips til Arbeidstilsynet fører til konkrete resultater.

RVO ordningene vekker internasjonal interesse
RVO-ordningene har i 2024 vært til stede på flere internasjonale arenaer.

International Labour Organisation (ILO) arrangerte i 2024 en internasjonal konferanse i Trondheim for arbeidstilsyn fra hele verden. RVO ble invitert til å presentere seg i et innlegg, og vi hadde også en stand under konferansen. Det var stor interesse for RVO-ordningen fra mange av deltakerne. I forbindelse med ILO-konferansen ble det også gjennomført et møte med «Fair Work Ombudsman» fra Australia, som tilsvarer deler av Arbeidstilsynet i Norge.

Eurodetachment – prosjekt
Begge ordningene for regionale verneombud ble i februar 2023 oppfordret av Arbeidstilsynet til i felleskap å søke om deltakelse i et europeisk erfaringsutvekslingsprosjekt – Eurodetachment.

Eurodetachment er et prosjekt som samler aktører fra 16 EØS-land som jobber med arbeidsmiljø spesielt for utenlandske og utsendte arbeidstakere. Prosjektet skal gi mulighet for å utveksle erfaringer og lære av «beste praksis» med og av hverandre.

Arbeidstilsynet ved seniorinspektør Pål Lund er fast medlem i styringsgruppen til Eurodetachment. Daglig leder Gro Synnøve Færevåg og senior HMS-rådgiver Joan Wagner søkte om deltakelse med en sammensatt prosjektgruppe av RVO-er fra alle fem bransjer i Norge.

Deltakende RVO: Claudia Förster / RVO OS, Steve Mutch / RVO R, Jan Marvin Athammer / RVO anlegg og Curt Herbert Haglund / RVO bygg.

Hovedinteressen for vår deltakelse var å få til en erfaringsutveksling med organisasjoner som har tilnærmet likt mandat som RVO-ene i Norge har. Det kunne for eksempel være regionale verneombud i Sverige eller Italia.

Polen har en tilnærmet lik verneombudsordning med lovpålagt opplæring, men ingen regionale verneombud. Arbeit und Leben er et rådgivningsorgan i Tyskland, hvor det ikke finnes et Arbeidstilsyn.

Arbeit und Leben i både Hamburg og Berlin ønsket samarbeid og ga tilslag til prosjektet.

Prosjektet var en kombinasjon av digitale og fysiske samlinger og ble ledet av Joan Wagner. Kostnader til reise, kost og losji, samt teknisk støtte, ble dekket av prosjektmidler fra Eurodetachment.

Prosjektgruppe med deltakere fra RVO Norge og Arbeid und Leben Tyskland.

Læringspunkter for Ordningene for regionale verneombud i korte trekk, samt status i arbeidet:

- Etablere et fast kontaktpunkt og systematisk samarbeid mellom RVO og SUA (Servicesenter for utenlandske arbeidstakere).
- Status: Oppstartsmøte har blitt avholdt, og det jobbes med utkast til prosjektskisse sammen med SUA-lederne.
- Øke internfokus på mer dynamiske og prosjekt-orienterte arbeidsformer.
- Løfte innspill til egnede fora, samt øke internfokus ved utarbeidelse av informasjonsmateriell om tema som:
- Utenlandske/utsendte arbeidstakere, et 24/7-menneske
- Alternative medlemskap i fagorganisasjoner for utsendte og utenlandske arbeidstakere
- Øke internfokus på opplæring og kompetanseløft
- Fokus på eget HMS, vurdere f.eks. supervisjon og kommunikasjonstrening

Det ble tydelig i prosjektet at vi har flere kolleger i mange land som har akkurat de samme utfordringene som våre regionale verneombud. Vi har godt av å komme sammen, og det gir et godt grunnlag for både å støtte hverandre og lære på tvers.

I Eurodetachment-sammenheng har vår deltakelse bidratt til mange gode diskusjoner om verneombuds-rollen.

Også et tettere samarbeid mellom partene i arbeids-livet, og ikke minst på tvers av statlige instanser og organisasjoner som jobber med arbeidsmiljøtiltak, har blitt et tema på EØS-nivå for å øke synergieffekter av tiltak.

Kommunikasjon

Nettside

Vår nettside, **rvofond.no/hrr** er en viktig plattform for å formidle informasjon om RVO-ordningen og å synliggjøre ulike RVO-aktiviteter og tjenester vi tilbyr. Nettsiden er, sammen med Facebook-siden, en viktig informasjonskanal og har bidratt til å øke vår synlighet og tilgjengelighet.

Gjennom året har vi sett en økning i antall besøkende til nettsiden. Dette viser at våre tiltak for å forbedre innhold og funksjonalitet, som vi gjennomførte i 2023, har hatt en positiv effekt.

Høydepunkter fra 2024:

Innhold og oppdateringer:
Vi har kontinuerlig oppdatert nettsiden med relevant og nyttig informasjon, inkludert aktuelle nyheter og saker for bransjen, artikler og nyttige bransjespesifikke HMS-verktøy, samt dokumenter og maler som fritt kan lastes ned og skrives ut. Disse verktøyene er tilgjengelige på HMS-siden.

Forbedret brukeropplevelse:
For å forbedre brukeropplevelsen har vi gjennomført flere nye funksjoner, som en forbedret søkefunksjon og en mer intuitiv navigasjonsstruktur. Dette gjør det enklere for brukerne å finne informasjon om RVO-avgiften, HMS-kurs og andre viktige temaer.

HMS-kurs og verneombudsforum:
Vi har også brukt nettsiden til å publisere og informere om våre bransjespesifikke HMS-kurs for overnattings- og serveringsbransjen og verneombudsforum.
Disse har vært satt opp fortløpende gjennom året.
Påmelding til kursene skjer også via nettsiden.
I tillegg er alle relevante lenker til HMS-kurset publisert under HMS-siden.

Statistikk og analyse.
I 2024 har nettsiden vår betydelig vekst med tanke på besøkende.

Besøk til nettsiden:
Nettsiden har hatt en økning i trafikk, det er registrert over 26.000 besøkende i 2024, hvorav over 23.500 unike besøkende. Totalt ble det registrert nesten 33.000 sidehenvisninger.
Populære sider:
De mest besøkte sidene er nyheter, HMS-siden, RVO-avgift, kontaktinformasjon til RVO og kurs-siden.

Trafikkilder og enheter:
De fleste besøkende kommer via direkte trafikk og søkemotorer, og stasjonær enhet (PC) er mest brukt med over 80 %.

Vi er stolte av den veksten og utviklingen vi har sett på nettsiden i 2024, og vi ser frem til å fortsette å forbedre og videreutvikle nettsiden kommende år.

Gjennom året har vi sett en økning i antall besøkende til nettsiden. Dette viser at våre tiltak for å forbedre innhold og funksjonalitet, som vi gjennomførte i 2023, har hatt en positiv effekt.

Facebook
Gjennom vår Facebook-side ønsker vi å nå ut med relevant og oppdatert bransjeinformasjon og å synliggjøre ulike RVO-aktiviteter. I løpet av 2024 publiserte vi 82 innlegg på Facebook. Vi deler viktig og aktuell informasjon for bransjen, øyeblikk fra vår hverdag og annonserer for kurs og veiledninger vi holder. Vår erfaring viser at det er innhold som er personlig og nært, som gir best samhandling med publikum.

I 2024 har vi sett en økning i rekkevidde med 9,1 %, selv om antall besøk har gått noe ned, til 4,8 %. Vi har nå 833 følgere, og publikum består hovedsakelig av kvinner (66 %), de fleste i aldersgruppen over 35 år. De under 25 år er i stor grad ikke på våre sider, og antagelig ikke på Facebook generelt.

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.

I 2024 deltok RVO på følgende messer og konferanser med egen stand:

- *Storhusholdningsmessene i Bodø og Trondheim*
  – fagmesse for bransjen der målgruppene er innehaver, daglig leder, driftsleder, kjøkkensjef, restaurantsjef, hovmester, kokk, kantinebestyrer, hotellsjef, husøkonom eller ansatt i institusjon, serverings- eller overnattingsbedrift.
- *Bygg Ren Verdi*
  – service og renholdskonferanse for renholdsaktører.

- *FDVkongressen*
  – en møteplass for aktører innen forvaltning, drift og vedlikehold.

RVOs erfaringer fra messer og konferanser i 2024

- *Synlighet og engasjement:*
  Vår stand var godt synlig, og vi fikk muligheten til å snakke med både nyvalgte verneombud og virksomheter som manglet verneombud.
- *Nettverksbygging:*
  Bygg Ren Verdi årskonferanse har vanligvis et svært godt program og innhold. Imidlertid har RVO gitt tilbakemelding om at 2024-konferansen var faglig svakere enn de tidligere konferansene deres. Denne tilbakemeldingen er også formidlet i evalueringen til arrangøren.
  – Til tross for dette var konferansen nyttig for nettverksbygging. Det var verdifullt å snakke med både kjente og ukjente ansikter, samt å tilbringe tid med de andre RVO-kollegaene. Dette bidro til å styrke våre profesjonelle relasjoner og utvide vårt nettverk innen bransjen.

- *Informasjonsdeling:*
  Vi nådde ut til bransjefolk, spesielt fra offentlige etater som benytter underleverandører. Dette ga oss muligheten til å informere om påseplikten.

- *Utdeling av materiell:*
  Mange RVO-giveaways, visittkort og RVO-brosjyrer ble delt ut.

- *Aktiv deltakelse:*
  Det var viktig å være aktiv på standen for å tiltrekke besøkende og engasjere dem i samtaler.

- *Oppdatering på nyheter i bransjen:*
  Deltakelsen på Bygg Ren Verdi konferansen ga RVO en verdifull mulighet til å treffe andre utstillere som er leverandører av renholdsutstyr. Dette ga RVO innsikt i de nyeste produktene og teknologiene på markedet. Denne oppdaterte kunnskapen tar RVO med seg videre, både ved besøk på arbeidsplasser og ved å formidle den til de andre RVO-renholdskollegaene som ikke deltok på konferansen.

I tillegg har flere RVO deltatt på konferanser for egen kompetanseutvikling, som Bygg Ren Verdis årskonferanse i Trondheim og HMS-Tinget.

Oversikt over regionale verneombud og områdeinndeling

Overnatting og servering

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

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

Tore Johnsen
Kontorsted: Moss
Område: Akershus, Østfold, 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: 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 Akershus
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: Akershus, Østfold, 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 2024

	Note	Regnskap 2024	Regnskap 2023
Driftsinntekter			
Avgifter		26 465 087	33 352 900
Inntekter utenom avgiftsinntekter, HMS-kurs		281 100	50 800
Sum driftsinntekter		**26 746 187**	**33 403 700**
Driftskostnader			
Refusjon lønn, sosiale utgifter og reiseutgifter RVO		14 460 409	15 105 004
Andre kostnader RVO		514 417	600 088
Sum refusjoner vedrørende regionale verneombud	1	**14 974 826**	**15 705 092**
Administrasjonskostnader	1	5 599 337	6 089 335
IKT-forvaltning og drift		3 744 681	3 266 336
Avskrivninger	2	872 030	1 941 333
Sum driftskostnader		**25 190 874**	**27 002 096**
Driftsresultat		**1 555 313**	**6 401 604**
Finansinntekter og kostnader			
Renteinntekter og gevinst ved salg verdipapirer		738 662	288 552
Nedskrivning av finansielle eiendeler/+ reversering av nedskrivning		-212 276	686 508
Gevinst ved salg av aksjer		274 773	
Forvaltningskostnader og tap ved salg verdipapirer		-14 007	-2 972
Resultat av finansposter		**787 152**	**972 088**
Årsover/-underskudd		**2 342 465**	**7 373 692**

Balanse per 31.12.2024

	Note	2024	2023
Eiendeler			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Programvare	2	-	872 030
Sum immaterielle eiendeler		**-**	**872 030**
Omløpsmidler			
Kundefordringer – utestående avgift		2 600 000	1 850 000
Sum fordringer		**2 600 000**	**1 850 000**
Rentefond	3	13 596 658	12 761 086
Aksjefond		1 416 137	1 781 364
Verdiendring		-221 939	-9 663
Sum investering		**14 790 856**	**14 532 787**
Bankinnskudd		**22 286 520**	**20 437 241**
Sum eiendeler		**39 677 376**	**37 692 058**
Egenkapital og gjeld			
Egenkapital			
Grunnkapital		100 000	100 000
Opptjent egenkapital		33 608 477	26 234 786
Årsresultatet		2 342 466	7 373 692
Sum egenkapital 31.12		**36 050 943**	**33 708 478**
Gjeld			
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		220 998	561 837
Annen kortsiktig gjeld		3 405 435	3 421 743
Sum gjeld		**3 626 433**	**3 983 580**
Sum egenkapital og gjeld		**39 677 376**	**37 692 058**

Oslo, 12. februar 2025

Ørnulf Halmrast styrets leder	Helen Remman styremedlem	Jorulf Brøvig Silde 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 avskrivinger 31.12	kr	8 491 014
Bokført verdi 31.12	kr	0
Årets ordinære avskrivninger	kr	872 030
Avskrivningstid		3 år

Note 3 Investeringer

	Rentefond	Aksjefond
Anskaffelseskost	13 596 658	1 416 137
Bokført verdi	13 596 658	1 416 137
Markedsverdi	13 996 468	2 487 080
Verdiendring	-221 939	

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 som har forretningsadresse i Oslo
- har ingen ansatte
- forurenser ikke det ytre miljøet og har heller ikke utslipp som skader dette
- er ikke skattepliktig
- følger kravet til kjønnsbalanse ved oppnevning av styremedlemmer

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 2024 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 2024 avholdt 5 ordinære styremøter, i tillegg er det avhold et strategimøte hvor også varamedlemmer var til stede. Styret har i løpet av året behandlet totalt 81 styresaker. De fleste sakene har vært relatert til drift av ordningen, strategisk planlegging og videreutvikling av ordningen. I tillegg har styret fokusert på status og aktuelle saker knyttet til RVOs aktivitet.

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 tillegger Fondsstyret å fastsette, hvert år, refusjon til Arbeidstilsynet av lønns- og sosiale utgifter for de regionale verneombudene, jmf. forskriftens § 4-5. Det er i 2024 refundert kr 14,5 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.

Den forskriftsbestemte avgiften er på 0,065 % av virksomhetens lønnsutgifter fra foregående år. 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 for kommende år, vurderer Fondsstyret hvert år avgiftssats for neste avgiftsår. I Styremøte den 6. februar 2024 besluttet Fondsstyret å sette ned avgiftssatsen til 0,045 % for 2024.

Som det fremgår av regnskapet, fikk fondet inn kr 26,5 millioner i avgift for 2024. Årsresultatet viser et overskudd på kr 2,3 millioner og en egenkapital på kr 36 millioner.

Årsregnskapet for 2024 gir et rettvisende bilde av utviklingen av fondet. Etter Fondsstyrets oppfatning er forutsetningen for fortsatt drift til stede. Årsregnskapet for 2024 er satt opp under denne forutsetningen.

Oslo, 12. februar 2025

Ørnulf Halmrast styrets leder	Clas 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 GGI
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 2 342 465. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2024, 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 rettvisende bilde av stiftelsens finansielle stilling per 31. desember 2024 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 -2024». 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 rettvisende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk 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 avviklet.

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

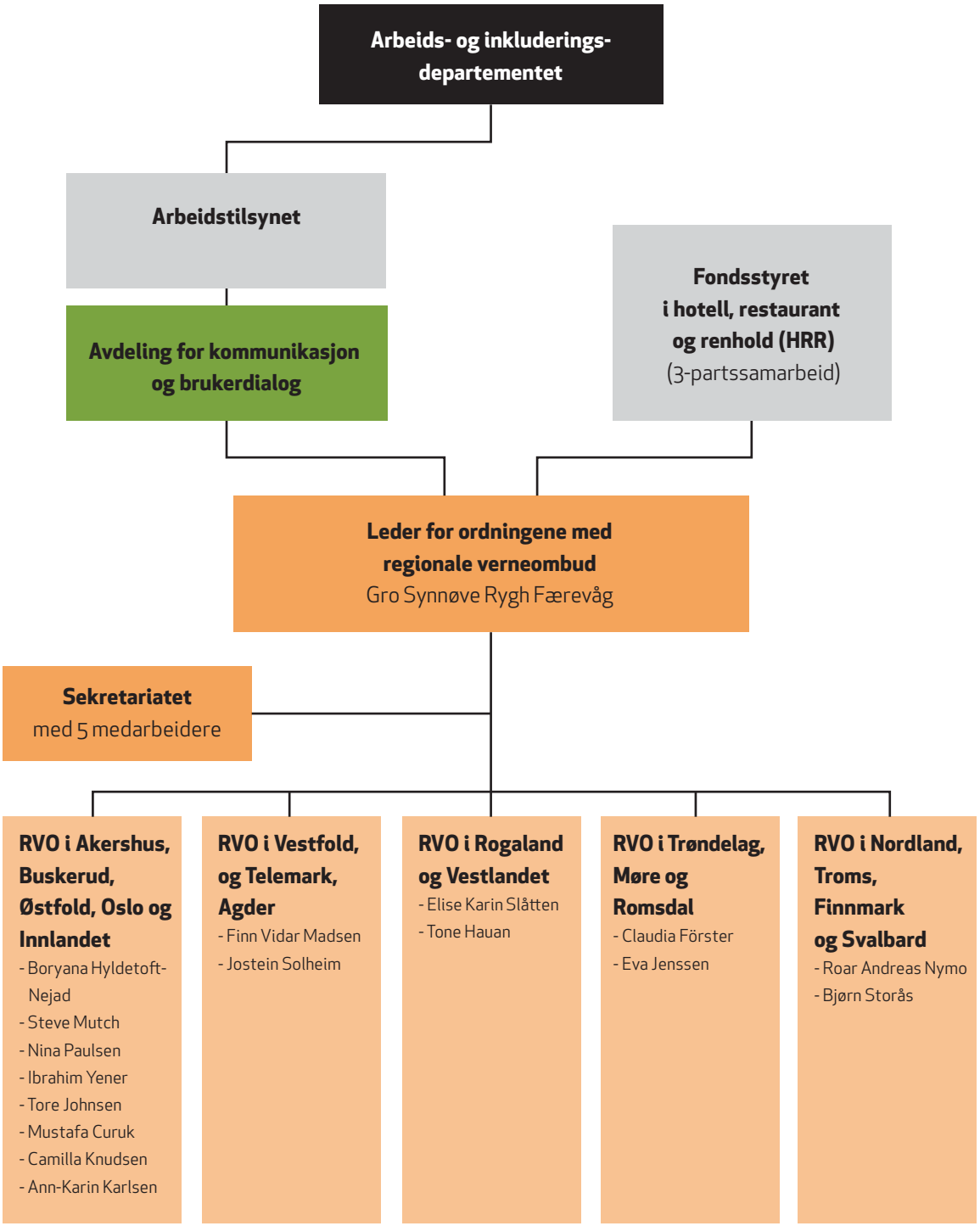
Uttalelse om øvrige lovmessige krav for Stiftelsen fondet for regionale verneombud i visse bransjer

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, 12. februar 2025
NITSCHKE AS

Rune Bergseng
statsautorisert revisor

Organisasjonskart



Fondsstyrets medlemmer og sekretariat

Fondsstyret i perioden 19.08.2023–18.08.2025.

Leder

Ørnulf Halmrast	Arbeidstilsynet
Vara:	Postboks 4720 Torgarden, 7468 Trondheim
Stig Inge Eikemo	Telefon: 73 19 97 00

Medlemmer

Clas Delp	Fellesforbundet
Vara:	Postboks 9199 Grønland, 0134 Oslo
Michella Jensen	Telefon: 02306
Trine Wiig	Norsk Arbeidsmandsforbund
Vara:	Postboks 8704 Youngstorget, 0028 Oslo
Brede Edvardsen	Telefon: 23 06 10 50
Helen Remman	NHO Reiseliv
Vara:	Postboks 5465 Majorstuen, 0305 Oslo
Magne Kristensen	Telefon: 23 08 86 20
Jorulf Brøvig Silde	NHO Service og Handel
Vara:	Postboks 5473 Majorstuen, 0305 Oslo
Tonje Thue Width	Telefon: 23 08 86 50

Sekretariat

Gro Synnøve Rygh Færevåg, leder	Sekretariatet for regionale verneombud
Kari Jorde Bø	i hotell, restaurant og renhold
Stein Ove Hopsdal Nepstad	Postboks 22 Sentrum, 0101 Oslo
Joan Wagner	Telefon: 21 56 66 05
Monja Lunde	E-post: HRRfondet@arbeidstilsynet.no
Janita Domaas Håvik	

Design: blaadesign.no Illustrasjon: Lina Raknes

RVO HOTELL RESTAURANT & RENHOLD

Fondet for regionale verneombud
i hotell, restaurant og renhold
Postboks 22 Sentrum
0101 Oslo

Besøksadresse: Østensjøveien 34, 0667 Oslo
E-post: HRRfondet@arbeidstilsynet.no
Org.nr: 996 307 050
Nettside: rvofond.no
Telefon: 21 56 66 05

SVANEMERKET
Trykksak
2041 1031