

Samordning av HMS-arbeid

Når flere virksomheter utfører arbeid samtidig på samme arbeidsplass skal det være en hovedbedrift som samordner arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen.

Selv om en hovedbedrift samordner HMS-arbeidet, har de enkelte virksomhetene like fullt ansvar for eget HMS-arbeid. De skal i tillegg også delta i samordningen på arbeidsplassen.

Når skal HMS-arbeidet samordnes?

Det er kun krav om samordning når flere virksomheter på én arbeidsplass kan være en arbeidsmiljørisiko for hverandre. Samordning skal skje når flere virksomheter arbeider på felles arealer og når de bruker felles ressurser eller utstyr som for eksempel kraner, heiser og stillaser.

Kravet om samordning gjelder uavhengig av kontraktsforholdene mellom virksomhetene som arbeider på samme sted til samme tid. Samordning skal også inkludere arbeid som utføres av enmannsbedrifter.

Dersom det for eksempel foregår byggearbeider i en stasjonær virksomhet, vil også aktiviteten til den stasjonære virksomheten falle inn under kravet til samordning.

I slike tilfeller skal det være en hovedbedrift som samordner helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassen.

Samordning kan omfatte aktiviteter som å

- informere om felles aktiviteter som kan påvirke hverandre.
- samordne virksomheters internkontroll.
- gjennomføre felles verneunder.
- sørge for felles registreringsrutiner for avvik.
- etablere forståelse for rapportering hos verneombud.
- kontrollere at felles teknisk utstyr og maskiner er i forsvarlig stand
- kontrollere at felles teknisk utstyr har fått sakkyndig/sertifisert kontroll.
- sørge for at utstyret er forsvarlig oppstilt med hensyn til blant annet plassering og stabilitet.

Hovedbedriften har samordningsansvaret

Hovedbedriften har ansvar for å samordne helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet til de enkelte virksomhetene på arbeidsplassen. Én av virksomhetene må ta på seg rollen som hovedbedrift når flere virksomheter utfører arbeid på samme arbeidsplass.

Det er opp til virksomhetene på arbeidsplassen å bli enige om hvem som skal være hovedbedrift. Oppdragsgivere, som for eksempel byggherrer, har ikke myndighet til å bestemme hvem som skal være hovedbedrift. For å kunne være hovedbedrift, må virksomheten ha arbeidstakere på arbeidsplassen.

Valg av hovedbedrift skal gjøres etter en vurdering av blant annet:

- hvem som har best oversikt over arbeidsplassen
- hvem som har bredest og mest varig tilknytning til arbeidsplassen
- hvilken entreprisform det er på arbeidsplassen

Det er naturlig at den virksomheten som enten er stasjonær, har flest arbeidstakere på arbeidsplassen eller utfører de mest omfattende arbeidene, er hovedbedrift. Entrepriseform kan også spille en rolle. Det er for eksempel ikke naturlig at en underentreprenør har oppgaven som hovedbedrift.

Kun én hovedbedrift

Samordningsansvaret kan ikke splittes opp slik at det blir flere hovedvirksomheter på samme arbeidsplass.

Hvis en hovedbedrift forlater arbeidsplassen over lengre tid mens arbeidet fortsatt pågår, må en av de gjenværende virksomhetene påta seg oppgaven som hovedbedrift. Den opprinnelige hovedbedriften må i god tid si fra til de andre virksomhetene om når hovedbedriftsfunksjonen opphører. De gjenværende virksomhetene må få nok tid til å avklare hvem som skal overta som hovedbedrift. De må uansett alltid avtale hvem som skal være ny hovedbedrift når den som opprinnelig hadde rollen avslutter sitt arbeid på stedet.

Selv om det kun skal være én hovedbedrift per arbeidsplass, så kan ett prosjekt i noen tilfeller likevel ha flere hovedbedrifter. For eksempel vil en kontrakt på et større bygge- og anleggprosjektet kunne omfatte flere geografisk adskilte bygge- og anleggsplasser. Hvis virksomhetenes arbeid ikke påvirker hverandre på grunn av geografiske eller fysiske skiller, så kan de avtale at det er flere hovedbedrifter i ett prosjekt. Det kan likevel ikke være flere hovedbedrifter på samme arbeidsplass.

De enkelte virksomhetenes ansvar og plikter

- Når flere virksomheter utfører arbeid samtidig på samme arbeidsplass har hver av virksomhetene fortsatt ansvar for at de utfører arbeidet på en sikker måte.
- Hver virksomhet må sørge for at eget arbeid ikke utgjør en fare for egne arbeidstakere og andre som utfører arbeid på arbeidsplassen.

Dette er viktig på alle steder hvor virksomhetenes arbeid kan påvirke hverandre og utgjør en fare for hverandre.

Krav om skriftlig avtale om hovedbedrift

På de fleste arbeidsplasser vil det ofte være en virksomhet som både framstår som hovedbedrift og påtar seg dette ansvaret.

Hvis ingen påtar seg denne rollen, skal virksomhetene på steder hvor det arbeider mer enn 10 arbeidstakere, inngå en skriftlig avtale om hvem som er hovedbedrift.

Varsle Arbeidstilsynet hvis ingen vil være hovedbedrift

Hvis det ikke kommer i stand en avtale om hovedbedrift, skal dere varsle Arbeidstilsynet om dette. Arbeidstilsynet bestemmer da hvem som skal ha ansvaret for samordningen.

Arbeidstilsynets praksis når det gjelder hovedbedrift

Arbeidstilsynet vil som hovedregel plassere et samordningsansvar hos den virksomheten som har den mest varige og stabile tilknytningen til arbeidsplassen. Grunnen er at denne virksomheten dermed har best oversikt, kompetanse og myndighet til å ivareta ansvaret. Dette vil ofte være den stedlige virksomheten eller hovedentreprenøren. Hovedentreprenøren som leier inn eller engasjerer andre underentreprenører, er nærmest til å ha et samordningsansvar.

Merk at Arbeidstilsynet også kan omgjøre en inngått avtale om hovedbedrift dersom hensynet til helse, miljø eller sikkerhet tilsier en annen ansvarsplassering enn den virksomhetene selv har valgt.

Hva innebærer samordningsansvaret?

Samordning innebærer at alle arbeidsgiverne på arbeidsplassen får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid for å kunne forebygge skader hos arbeidstakerne.

Samordningen er særlig viktig for felles utfordringer i arbeidsmiljøet. Typiske felles utfordringer for arbeidsmiljøet kan for eksempel være lys, støy, forurensning, transport- og gangveier, ventilasjon og vern mot fall i fellesarealer.

Samordningsansvaret innebærer at hovedbedriften må sørge for at det etableres felles retningslinjer som sikrer god informasjon om samordning av [virksomhetenes internkontroll](#) i områder hvor flere virksomheter arbeider. Retningslinjene kan inneholde informasjon om:

- disponering av felles arealer og ressurser
- gjennomføring av samordnende møter
- gjennomføring av kontroll (vernerunder) med felles arealer og ressurser

Samordningsansvaret medfører ikke et ansvar for å føre kontroll med den enkelte virksomhets utførelse av arbeidet. Dette er den enkelte arbeidsgivers ansvar.

Geografisk avgrensning av samordningsansvaret

Samordningsansvaret gjelder for arbeidsplassen. Hovedbedriften må selv definere sitt ansvarsområde ut fra blant annet [en risikovurdering](#). På en bygge- eller anleggsplass må byggherren definere hva som er å anse som en arbeidsplass. Hovedbedriften kan ut fra dette ta stilling til hvor de geografiske grensene for samordningen går.

Mal for dokumentasjon av samordning og hovedbedrift

Malen nedenfor kan brukes til å dokumentere hvem som er hovedbedrift og hvilke virksomheter samordningen omfatter.

Dette dokumentet er kun et hjelpemiddel for hovedbedriften og har ikke bakgrunn i noe lovkrav fra myndighetene. Dokumentet gir hovedbedriften oversikt over:

- hvilke virksomheter som til enhver tid omfattes av samordningsansvaret
- aktuelle kontaktpersoner

Det utfylte dokumentet skal ikke sendes inn til myndighetene, men hovedbedriften kan slå det opp på arbeidsplassen til orientering for øvrige virksomheter, verneombudene og tillitsvalgte.

Last ned malen

Malen finnes på bokmål og nynorsk både i word-format og i odf-format:

[Samordning av HMS-arbeid – bokmål \(word-format\)](#)

[Samordning av HMS-arbeid – bokmål \(pdf-format\)](#)

[Samordning av HMS-arbeid – nynorsk \(word-format\)](#)

[Samordning av HMS-arbeid – nynorsk \(pdf-format\)](#)

Dersom du har problemer med å laste ned skjemaene, kan du få hjelp fra Signform, som har programmert skjemaene: info@signform.no

Regelverk

[Arbeidsmiljøloven § 2-2 Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere](#)

[Internkontrollforskriften § 6. Samordning](#)
