



MØTEINNKALLING

ARBEIDSMILJØUTVALGET

Møtested: Kommunestyresalen, grupperom
Møtedato: 19.03.2015
Tid: Kl. 08.30
Orienteringssaker:
Sykefravær 2014
Arbeidsmiljøutvalgets rolle og oppgaver

SAKLISTE

| Saksnr. | Tittel |
|---------|--------|
|---------|--------|

1/15

OPPDATERTE RISIKO- OG SÅRBARHETSANALYSER SAMT STATUS OG FREMDRIFT FOR OMORGANISERINGSPROSESSEN I HELSE- OG OMSORGSAVDELINGEN

2/15

SAMARBEIDSPPLAN BHT

TYNSET, den 17.03.2015

Aud Irene Strandvik (s)
leder

Eventuelt forfall meldes snarest til Servicetorget, på tlf.62 48 50 00 eller
e-post: postmottak@tynset.kommune.no.
Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Møtet er åpent for publikum.
Dokumentene er lagt ut til gjennomsyn på Servicetorget og Tynset bibliotek.

Sak 1/15

OPPDATERTE RISIKO- OG SÅRBARHETSANALYSER SAMT STATUS OG FREMDRIFT FOR OMORGANISERINGSPROSESSEN I HELSE- OG OMSORGSAVDELINGEN

Arkiv: 440

Arkivsaksnr.: 14/1444

Saksbehandler:

Evy-Aina Røe

Behandling av saken:

| Saksnr. | Utvalg | Møtedato |
|---------|--------|----------|
|---------|--------|----------|

| | | |
|------|----------------------|------------|
| 8/14 | Arbeidsmiljøutvalget | 04.12.2014 |
|------|----------------------|------------|

| | | |
|------|----------------------|------------|
| 1/15 | Arbeidsmiljøutvalget | 19.03.2015 |
|------|----------------------|------------|

Vedlegg

Oppdaterte ROS-analyser

Andre dokumenter i saken

1. ARBEIDSMILJØKONSEKVENSER VED OMORGANISERINGSPROSESS I HELSE OG OMSORG, datert 04.12.2014

Melding om vedtak sendes til

Helse- og omsorgssjef

Hovedtillitsvalgte

Hovedverneombud

Saksopplysninger

Etter arbeidsmiljøutvalgets vedtak 04.12.2014, samt kommunestyrets vedtak i sak 06/15, er det gjennomført en oppdatering av risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS-analyser) i Helse og omsorgsavdelingen. Dette i forbindelse med omorganiseringsprosessen i nevnte avdeling.

Det er laget ROS-analyser ut i fra de enhetene som omfattes av prosessen.

Saksvurdering

Analysene setter stort fokus på arbeidsmiljø og selve driften av hjemmebaserte tjenester.

Punktene nevnt i ROS-analysene vil være hovedfokus i prosessen for omorganisering av tjenesten, og man vil fortløpende vurdere risiko-områdene ut i fra innkomne avviksmeldinger fra tjenesten.

Ut i fra de foreliggende ROS-analyser vil vi kommentere et punkt som er kommet opp som kritisk fra Enan og Utegruppa. Dette gjelder kjøring langs ulykkesbelastet riksveg 3.

Oppgavene organiseres på en slik måte at det medfører minst mulig kjøring uavhengig av RV 3 og andre veier. Det planlegges også at det alltid er en som har oppmøte på Enan – den vil jo da utføre oppdrag i nærområdet, og i den grad behovet er oppgaver gjennom hele dagen vil vedkommende kun bli på Kvikne og omegn. Dette reduserer antallet turer til Tynset. Slik det er lagt opp videre er det planlagt kjøring for sykepleier 1-2 dager i uken samt ved behov.

Fra Enan Trygdesenter er det meldt at man er blitt overkjørt av kommunens ledelse og fått lite informasjon. Vi ønsker å se dette i sammenheng med at det i januar er meldt avvik fra verneombud på Enan Trygdesenter. Avviket går ut på at man har hatt lite påvirkningsmuligheter og medvirkning i omorganiseringsprosessen, samt at informasjonen har vært mangelfull. På bakgrunn av innmeldt avvik har helse- og omsorgssjefen deltatt på et personalmøte for å gi oppdatert informasjon og avklare hva som kan være avbøtende tiltak ut over dette. De ansatte uttrykte i nevnte møte at de ønsket bistand fra bedriftshelsetjenesten (BHT). Arbeidsgiver har derfor gitt BHT et rammeoppdrag for å gjennomføre en prosess med leder, verneombud og de ansatte på Enan. Prosessen styres etter de behov som meldes inn fra leder, verneombud og ansatte. Arbeidet sammen med BHT har startet opp denne uka. Avviket ansees som lukket ved igangsetting av prosessen fra BHT og deltagelse i personalmøte, samt at det er avklart at linjeledelsen må følge opp og gi informasjon videre. Se også: status i omorganiseringsprosessen, avsnitt 4.

En generell bekymring fremkommer i Utegruppas ROS-analyse. Dette knytter seg til at ansattgruppene blir større enn de er i dag, og at man kan få mindre inkludering, miste oversikt, usikkerhet i forhold til forventninger og tap av ansvarsfølelse ved store avdelinger. I alt blir det 17 årsverk pr. enhet i hjemmetjenestens nord- og sørgruppe. Det ansees at gruppenes størrelse ikke vil være til hinder for at man opprettholder oversikt og kontroll over de fremkomne risikomomenter.

Status i omorganiseringsprosessen:

Ansatte er nå fordelt i de nye enhetene de skal arbeide i. Partene er enig om at vi ikke definerer overtallige, men opererer med overskuddsårsverk. Overskuddsårsverkene fordeles på avdelingene og sluses inn ved ledighet. Løsningen om overskuddsårsverk forsøkes fordi tidligere erfaringer med overtallighet ikke har vært så positivt. De tidligere erfaringene det henvises til er at ansatte har opplevd det å bli overtallig som en stor personlig belastning.

Nye turnuser er utarbeidet og gjort kjent. Innenfor institusjonstjenesten er turnusene godkjent og iverksettes 13.04.2015, turnusuke 2, pga. av påske. Innenfor hjemmetjenesten er turnusen utsatt iverksett til 18.05.2015. Utsatt iverksettelse i hjemmetjenesten skyldes kommunestyrets vedtak om å legge en fremdrift som i større grad sikrer gode prosesser og derigjennom bruke mer tid.

Det er i januar meldt avvik fra verneombud på Enan Trygdesenter. Avviket går ut på at man har hatt lite påvirkningsmuligheter og medvirkning i omorganiseringsprosessen, samt at informasjonen har vært mangelfull. På bakgrunn av innmeldt avvik har helse- og omsorgssjefen deltatt på et personalmøte for å gi oppdatert informasjon og avklare hva som kan være avbøtende tiltak ut over dette. De ansatte uttrykte i nevnte møte at de ønsket bistand fra bedriftshelsetjenesten (BHT). Arbeidsgiver har derfor gitt BHT et rammeoppdrag for å gjennomføre en prosess med leder, verneombud og de ansatte på Enan. Prosessen styres etter de behov som meldes inn fra leder, verneombud og ansatte. Avviket ansees som lukket ved igangsetting av prosessen fra BHT og deltagelse i personalmøte.

Arbeidsmiljøutvalget vedtok i sak 8/14 at det skulle planlegges vernerunder med fokus på arbeidsmiljøkonsekvenser. Prosessen er startet og kartleggingen er igangsatt og har frist for innlevering i mars 2015. Kommunestyret vedtok om nye ROS-analyser jf. omorganiseringsprosessen er gjennomført, og sammen med vernerundene, vil disse også utgjøre grunnlaget for Handlingsplan i HMS 2015.

Fremdrift:

Det gis ut ukentlige informasjonsskriv til de ansatte i helse- og omsorgsavdelingen vedrørende nyheter og milepæler i fremdriften av omorganiseringen. Dette gjøres konkret ved at det henges opp og deles ut skriftlig informasjon til de ansatte.

Det er avtalt informasjonsmøter med tillitsvalgte hver 14. dag etter fastsatt plan. På møtene er følgende invitert: Hovedtillitsvalgte for Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, Norsk sykepleierforbund, Delta og Norsk ergoterapiforbund. Hovedverneombudet blir invitert til møtene ved behov.

Med god informasjon og dialog med tillitsvalgte ansees de arbeidsmiljømessige belastningene å være betydelig redusert. Usikkerheten i prosessen er mindre nå enn tidligere. Dette ved at de ansatte får fakta og felles samlet informasjon.

Videre fremdriftsplan:

Mars:

Ny turnus er utarbeidet for hjemmetjenesten og oversendt tillitsvalgte for godkjenning jf. arbeidsmiljølovens § 10-3.

April:

Kartleggingen vil danne grunnlaget for en handlingsplan i HMS 2015. Denne vil bli fremlagt for AMU i neste møte sammen med nye ROS-analyser.

Oppfølgingsmøter med tillitsvalgte, og ved behov hovedverneombud, hver 14. dag etter fastlagt plan følges opp.

Ny turnus institusjonstjenesten iverksettes 13.04.2015 i turnusuke 2.

Mai:

Ny turnus igangsettes fra og med 18. mai 2015, forutsatt godkjenning av de tillitsvalgte.

Man vil fortløpende vurdere risiko-områdene ut i fra innkomne avviksmeldinger fra tjenesten. Eventuelle avvik og tiltak for å lukke disse vil bli underrettet Arbeidsmiljøutvalget.

Arbeidsmiljøutvalget vil få underretning om gjennomførte tiltak og videre fremdriftsplan i kommende møter fremover.

Vedtaket konsekvenser for klima og miljø.

Vedtaket vil ikke ha konsekvenser for klima og miljø.

Leders innstilling:

Arbeidsmiljøutvalget vurderer arbeidsmiljøet i helse- og omsorgsavdelingen som forsvarlig ivare tatt etter kravene i arbeidsmiljølovens kapittel 4.

Handlingsplan HMS 2015 jf. sak 8/14 legges frem for Arbeidsmiljøutvalget så snart denne er ferdigstilt.

Arbeidsmiljøutvalget ber om status, gjennomførte tiltak og videre fremdrift i omorganiseringsprosessen fra helse- og omsorgsavdelingen i neste møte.

Sak 2/15
SAMARBEIDSPPLAN BHT

Arkiv: G30

Arkivsaksnr.: 15/323

Saksbehandler:

Siv Nytrøen Reiten

Behandling av saken:

Saksnr. **Utvalg**
2/15 Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
19.03.2015

Vedlegg

Samarbeidsplan 2015

Melding om vedtak sendes til

Tjenesteområdeledere

Hovedverneombud

Saksopplysninger

Arbeidsmiljølovens § 3-3 beskriver arbeidsgivers plikt til å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste og hva som en bedriftshelsetjeneste skal bistå med:

«(1) Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen v det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skap sunne og trygge arbeidsforhold.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

(5) Departementet kan i forskrift gi bestemmelser om at bedriftshelsetjeneste etter denne paragraf må godkjennes av Arbeidstilsynet og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning.

Saksvurdering

Bedriftshelsetjeneste AS og Tynset kommune har utarbeidet en samarbeidsplan for 2015. Arbeidstilsynet krever at det finnes en overordnet samarbeidsplan samt en egen samarbeidsplan for hvert enkelt tjenesteområde. Det er den overordnede samarbeidsplanen som legges frem til Arbeidsmiljøutvalget.

Leders innstilling:

Arbeidsmiljøutvalget tar Samarbeidsplan 2015 mellom BHT AS og Tynset kommune til etterretning.