



RADØY KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
Radøyvegen 1690
5936 MANGER

Tilsyn - HELSESYSTEMTENESTA

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 18.06.2014.

Tilsynet ble gjennomført med fokus på helsesøstrenes arbeidstituasjon. Helsesøstrene er integrert og samlokalisert med andre helsetjenester i "Helsehuset".

Anledningen benyttes til å takke for et hyggelig og informativt møte!

Kommunalsjefen for "Helse og omsorg" deltok under åpningen av tilsynet og ønsket Arbeidstilsynet velkommen til Radøy kommune. Videre gav han en kort beskrivelse av pågående prosess knyttet til kommunens omstilling fra to- til 3-nivå modell. Blant annet informerte han om at endringene blant annet vil påvirke kommunens ansvars- og myndighetsstrukturen. Noe av dette vil også gjelde for ansatte på "Helsehuset", og det ble uttalt at viktige oppgaver for tiden består i å få frem tydelige begrepsavklaringer og revidere innholdet i organisasjonenes ulike "personalroller". Et annet uttrykt delmål var å få til en tydeligere struktur på hvordan arbeids- og erfaringsdeling skal foregå på tvers i organisasjonen. Ett av virkemidlene i dette arbeidet ville bli ledersamlinger på tvers av sektorer og organisasjonsnivåene. Det ble understreket at dette omstillingsarbeidet ennå ikke er ferdigstillet. Målsetting er at planene skal resultere i gjennomførbare og hensiktsmessige tiltak.

Det ble ellers informert om at Radøy kommune har 5000 innbyggere. Kommunalsjefen uttalte at kommuneadministrasjonen har fokus på kvalitetssatsing, både i relasjon til tjenester overfor sine innbyggere og ivaretagelse av sine ansatte. Videre ble det informert om at Radøy kommune er part i avtale om et inkluderende arbeidsliv (IA avtalen) og at kommunen har inngått samarbeidsavtale med HMS-gruppen bedriftshelsetjeneste.

Møtet fortsatte med at Arbeidstilsynet informerte om tilsynet som ledd i etatens satsing innenfor helse- og omsorg. Møtedeltakere uttrykte at de kjente seg godt igjen i de sammensatte arbeidsmiljøutfordringer som Arbeidstilsynet omtalte. Dette gjaldt blant annet framtidig rekruttering, kontinuerlige omstillinger, utydelige ansvars- og rollefordelinger, manglende opplæring og kompetanse m.m.

Videre viste Arbeidstilsynet til sitt brev med melding om tilsyn av 25. april 2014 og øvrig kommunikasjon i denne sammenheng. Her ble også virksomhetens oversendte dokumentasjon av 14. mai 2014 omtalt. Dette omhandlet referat fra et internmøte den 21. mars 2014, diverse HMS-



00000320009

526495 - 2 - 6



informasjon knyttet til de tema som skulle drøftes under tilsynet og informasjon om hvem som ville delta under tilsynet.

Arbeidstilsynet har også besøkt kommunen sin webside og særlig sett på informasjon knyttet til "Helse og omsorg". Informasjonen er utarbeidet av Nina Marie Kvamme og ble publisert den 29. november 2013. Siden er oppdatert 6. januar 2014.

Hensikten med tilsynet

Hensikt med tilsynet var å rette spesiell oppmerksomhet mot hvordan ledelse, verneombud og tillitsvalgte samarbeider for å få til gode arbeidsbetingelser og et helsefremmende arbeidsmiljø.

Tema i tilsynet var blant annet:

- Fordeling av roller, oppgaver, ansvar og myndighet i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet
- Kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak
- Rekruttering og opplæring for å løse virksomhetens oppgaver
- Bruk av vikarer og innleie av arbeidskraft
- Samhandling mellom de ulike enhetene i helse- og omsorgstjenesten i kommunen, og med sykehuset
- Endring i antall langtidsplasser og korttidsplasser i sykehjem, og hvordan dette eventuelt påvirker arbeidsforholdene
- Vurdering av konsekvenser for arbeidsmiljøet ved endring og omstilling
- Arbeidstidsordninger
- Arbeidstøy og smittevern
- Bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste

Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:
Helsesøstertjenesten
Helsehuset
5936 MANGER

Til stede fra virksomheten: Johan Sandal (Kommunalsjef Helse- og sosial), Bente Bøe Taule (leder av Helsehuset), Bente Håtuft (ledende helsesøster), Astrid Vikene (verneombud) og Vibeke Erstad (tillitsvalgt).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Evy Dale (seniorinspektør).

Helsehuset fungerer som en avdeling, sammensatt av legesenter, helsestasjon, fysioterapi og jordmor. Helsehuset benytter seg ikke av innleid arbeidskraft. Enheten ledes av avdelingsleder- og personalansvarlig Bente Bø Taule.

Tilsynet ble videre gjennomført ved at møtedeltakerne ble bedt om å beskrive sin opplevelse av arbeidsmiljøet. Her fremkom både positive faktorer og bevissthet knyttet til utfordringer.

Utdrag av uttalte, positive faktorer i arbeidsmiljøet:

- arbeidsplassen preges av godt samarbeid - også på tvers av fagmiljøene innenfor "Helsehuset"
- tette relasjoner
- flinke kollegaer
- lav terskel for å nå fram til faglig- og administrativ/personalansvarlig ledelse
- høy trivsel
- det legges opp til medvirkning og dialog mellom leder og ansatte/tillitsvalgte
- fysiske utfordringer er utbedret med tiltak
- positive brukerundersøkelser

Utdrag av uttalte utfordringer innenfor arbeidsmiljøet;

- organiseringsmodell og uklare ansvarsforhold (under utredning)
- noen mangler på utstyr
- bygningsmessige- og fysiske forhold

Helse-, miljø- og sikkerhet (HMS)

Når det gjelder helsesøstrenes område, så har Arbeidstilsynet mottatt informasjon om at det er utarbeidet prosedyrer og instruksjoner inn mot forebyggende og systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Blant annet ble det oppgitt at følgende HMS-elementer er på plass-/ivaretatt ved helsestasjonen;

- metoder for kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet
 - medarbeidersamtaler og vernerunder planlegges gjennomført til høsten. Pågående prosess med hensyn til "beste løsning"
- et skriftlig avvikssystem
- rutiner knyttet til smittevern og prosedyrer ved stikkskader
- rutiner for oppfølging ved sykefravær er gjort kjent for ansatte
- rutine for forebygging og håndtering av vold og trusler, sikringstiltak iverksatt
- brannvern (gjennom brannvernleder og brannøvelser)
- det gjennomføres faste møter mellom avdelingsleder og øvrige ledere innenfor Helsehuset
- det er utarbeidet "arbeidstidsregler" på overordna nivå. Disse er gjennomgått på møte den 21. mars 2014
- tilgjengelige beslutningsstøtte verktøy på data
- Arbeidstidsordningene er generelt ikke et risikoforhold for helsesøstrene. Arbeidstid styres av arbeidsplaner og eksisterende avtale om arbeidstid. Stort sett er helsesøstrenes arbeidstid fra 0800 - 1530.
- samhandlingsavtale med bedriftshelsetjenesten (på overordna nivå)

Helsesøstertjenesten

Ved helsestasjonen er det ansatt tre helsesøstre og disse utgjør totalt 2.4 prosent stilling. Helsesøstrene er tildelt hver sine geografiske områder og har flere ulike oppgave områder. Blant annet gjelder dette helsestasjonen som arbeidskrevende ammekyndig, sosiale kasuser og



000000320016



helsestasjonen som koordinerende enhet overfor spesielle brukergrupper inn mot NAV mm. Det ble informert om pågående prosess knyttet til helsesøstrenes medvirkning til utarbeidelse av regelverksinformasjon. Videre ble Arbeidstilsynet informert om flere ulike prosjekter, der helsesøstrene er- eller har vært deltakende. Her ble eksempelvis et samarbeidsprosjekt mot ungdom beskrevet. Både kommunelege, psykiatrisk sykepleier og helsesøster deltok i prosjektet. Arbeidstilsynet fikk innblikk i prosjektets utfordringer og avvik. Fylkesmannen er også informert om dette forholdet.

Videre ble det informert om et prosjektsamarbeid med Lindås kommune; "De utrolige årene". Fokuset her er utviklingsstøttende programmer som fremmer positivt samspill mellom barn – og mellom barn og voksne. Noen er universalforebyggende, andre er indikert forebyggende, og de resterende tilrettelagt for behandling av atferds- og sosiale vansker hos barn. Her pågår for tiden en prosess med hensyn til eventuell videreføring av samarbeidet.

Vernetjeneste, tillitsvalgte og medvirkning

Det ble vist til at ansatte medvirker direkte- og indirekte i det systematiske HMS-arbeidet. Blant annet gjennomføres personalmøter og medarbeidersamtaler. Det gjennomføres systematiske møter mellom tillitsvalgte og kommuneledelse.

Tillitsvalgte deltok i arbeidet med "Avtale om fleksibel arbeidstid i Radøy kommune". Avtalen ble godkjent i kommunestyret den 8. september i 2005. Stedlig tillitsvalgt uttalte seg positivt om samhandlingen med avdelingsleder på Helsehuset. Det planlegges månedlige møter mellom rådmann og hovedtillitsvalgte. Det gjennomføres også forenings-/medlemsmøter og møter mellom HTV og stedlige tillitsvalgte.

Virksomheten har valgt verneombud og denne har gjennomført nødvendig grunnopplæring. Det pågår dialog mellom avdelingsleder og verneombud i forbindelse med hvordan verneombudets rolle skal tydeliggjøres og hvordan det skal legges til rette for medvirkning på HMS-området. Her informerte Arbeidstilsynet om at verneombud skal tas med på råd ved helsestasjonenes HMS-arbeid, både under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Det ble oppgitt at dialogen mellom verneombud og leder/ansatte for det meste foregår uformelt, men at det planlegges med økt satsing på systematiske møter. På tilsynstidspunktet ble det informert om en planlagt IA-dag og det ble kommentert at dette også vil kunne være en arena for samhandling mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombudet.

Arbeidstilsynet vektla det forebyggende aspektet i HMS-arbeidet. Dette for å hindre at dialogen mellom avdelingsleder og verneombud blir "brannslukking" ved uønskede hendelser. Planlagte møter vil også kunne skape bedre forutsigbarhet i arbeidshverdagen for alle parter.

BHT

Radøy kommune har inngått samarbeidsavtale med HSM-Gruppen Bedriftshelsetjeneste (BHT). Det er ikke utarbeidet plan for hvordan BHT kan bistå i HMS-arbeidet ved Helsestasjonen. Det er heller ikke vurdert noe behov for slik bistand. Her blir det gitt varsel om pålegg.

Omstilling

Både innledningsvis under tilsynet og videre under møtet ble tema drøftet. Radøy kommune har ikke rutine som sikrer at det gjennomføres risikovurdering under planlegging og gjennomføring

av omstilling/endring som påvirker arbeidstakernes arbeidsmiljø. *Her blir det gitt varsel om pålegg.*

Samhandlingsreformen ble drøftet i forhold til om reformen hadde medført endringer som hadde gitt utfordringer av betydning for helsesøstrene. Ut fra tilbakemeldinger på dette spørsmålet, opplever helsesøstrene ingen store utfordringer. Det ble likevel uttalt at Samhandlingsreformen gir forpliktelser overfor barn i tilfeller der foreldre er alvorlig syke og hjemmeboende. Da trer helsesøstre inn mot barna.

Kompetanse

Avdelingsleder vurderer å delta på 40-timers grunnopplæring høsten 2014. Videre planlegges det med deltakelse på en "Helsesøsterkongress" høsten 2014. Tilsynet avdekket ikke mangler knyttet til nødvendig opplæring, øvelse og instruks for helsesøstrene.

Arbeidstøy, smittevern og garderobe

Arbeidstilsynet omtalte kommunens oppgave med å ivareta de ansatte og å tilrettelegge arbeidsmiljøet for arbeidstakerne ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale. Dette for å sikre at arbeidstakerne mot ulykker, helseskader og særlig ubehag. Alle ansatte som kan komme i kontakt med smittsomt eller helseskadelig biologisk materiale skal få utlevert og pålegges bruk av hensiktsmessig arbeidstøy. På spørsmål om dette tema, ble det opplyst om at det privat tøy brukes under normale forhold. I spesielle situasjoner og ved tvil blir eksempelvis blodprøver osv. foretatt på helsesøsters kontor. Ansatte helsesøstre er bevisst på eventuell smittefare. u Nødvendig arbeidstøy og verneutstyr er altså tilgjengelig ved behov. Likeledes at kommunen har rutine som sikrer at arbeidstøy og personlig verneutstyr rengjøres og vedlikeholdes slik at eventuell smitte ikke blir spredd. Kommunen har sørget for garderobe for skrifte fra privat tøy til arbeidstøy.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **27.08.2014**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - HMS-arbeid - tiltak og plan

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere risikoforholdene i virksomheten. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Verneombud/ansattes representant skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:



00000320023



- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller
- Plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **31.10.2014**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. For å redusere risikoen i arbeidet, skal arbeidsgiver iverksette tiltak og/eller utarbeide plan. Tiltakene og/eller plan må bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd, jf. internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 6.

Å sørge for et godt og sikkert arbeidsmiljø skal inngå som en del av den ordinære styringen av virksomheten. Arbeidet skal planlegges og organiseres slik at kravene i arbeidsmiljøloven blir ivare tatt. Arbeid med helse, miljø og sikkerhet skal skje på alle plan i virksomheten.

Noen av de risikoområdene som bør analyseres som grunnlag for tiltak er følgende forhold;

- travle dager - avvik i forholdt til planlagte arbeidsoppgaver
- behov for tydeliggjøring og prioritering av hvilke samarbeidsaktiviteter helsestasjonen skal engasjere seg i
- framtidige endringer med hensyn til brukergrupper og dette målt i økt kompetanse- og ressursbehov
- manglende "sluser" som kan gi "for stor" grad av tilgjengelighet
- manglende mulighet for konsentrasjon arbeidsoppgavene innenfor helsesøstrenes mangfold av arbeidsarenaer

Ledende helsesøster uttrykte også behov for en tydeliggjøring av tiltakskjede og prosjektprinsipper i forhold til samarbeid med eksterne og private aktører. Det ble også gitt uttrykk for at helsestasjonen og helsesøstrene ser behov for å få tilført ressurser innenfor psykologisk fagkompetanse.

Under tilsynet kunne ikke arbeidsgiver vise til gjennomførte tiltak og/eller fremlegge en tidfestet plan for å redusere risikoen i arbeidet.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om tiltak og plan.

Pålegg - Endring og omstilling - rutine

Arbeidsgiver skal iverksette rutine som sikrer at det under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurderes om arbeidsmiljøet vil være fullt forsvarlig, og at det iverksettes de nødvendige tiltak. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av rutinen
- Beskrivelse av hvordan rutinen er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd , andre ledd bokstav d og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **31.10.2014**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal utarbeide rutine som sikrer at det under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurderes om arbeidsmiljøet vil være fullt forsvarlig, og at det iverksettes de nødvendige tiltak. Rutinen skal utarbeides i samarbeid arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd bokstav d og e og internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 7.

Det er relevant å etterspørre rutine for omstillinger når det er gjennomført omstillinger som har/eller kan medføre at arbeidsmiljøet ikke er fullt forsvarlig og endringene ikke er risikovurdert i forkant. En rutine skal være et verktøy som kan sette virksomheten bedre i stand til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved fremtidige endringer.

Under tilsynet kom det frem at Radøy kommune har gjennomført endringer som kan medføre uheldige arbeidsmiljøbelastninger, og at virksomheten ikke hadde rutine som sikrer at endringer blir risikovurdert under planlegging og gjennomføring.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om rutine for å vurdere arbeidsmiljøkonsekvenser ved endringer.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.



000000320030

**Vilkår:**

Avdelingsleder og representanter fra helsesøstrene, samt ansattes representant/verneombud skal dokumentere at de har vurdert helsesøstrenes behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- En beskrivelse av hvordan avdelingsleder og avdelingens helsesøstre har vurdert et eventuelt behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten
- Kopi av eventuell plan for bedriftshelsetjenestens bistand inn mot helsesøstrene i Radøy kommune

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **31.10.2014**

Begrunnelse:

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

Bedriftshelsetjenestens oppgaver skal være en del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Planen skal utformes slik at den fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Under tilsynet kom det frem at helsesøstrene ved Helsehuset ikke har vurdert sitt behov for eventuell bistand fra bedriftshelsetjenesten. Som følge av dette er helsesøstrenes behov ikke meldt inn i kommunens overordna plan for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om plan for bedriftshelsetjenestens bistand.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.



Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no, eller dere kan kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2014/62981.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Johs B. Lægland, for
Marita Scott
tilsynsleder
(sign.)

Evvy Dale
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Astrid Vikene, Verneombud ved "Helsehuset", 5936 Manger
FYLKESMANNEN I HORDALAND, 5020 BERGEN
HELSESYSTEMTENESTA v/Bente Bø Taule, Helsehuset, 5936 MANGER



001000320044

Returadresse
Arbeidstilsynet, Postboks 4720 Sluppen
7468 Trondheim

320

RADØY KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
Radøyvegen 1690
5936 MANGER



000000320993

526495 - 1 - 6