



RADØY KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
Radøyvegen 1690
5936 MANGER

Tilsyn - RADØY KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 24.09.2014.

Arbeidstilsynet takker for et hyggelig og informativt møte.

Hensikten med tilsynet

Hensikten med tilsynet var å rette spesiell oppmerksomhet mot hvordan ledelsen, verneombud og tillitsvalgte samarbeider for å forebygge arbeidsrelaterede belastninger forbundet med vold og trusler i arbeidet.

Dette tilsynet har fokus på organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser og Arbeidstilsynets spørsmål var først og fremst knyttet til betingelser som fremstilt under tema for tilsynet. Dette gjaldt blant annet:

- Fordeling av roller, oppgaver, ansvar og myndighet i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS-arbeidet)
- Verneombudets og tillitsvalgtes medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet
- Rutiner og tiltak for å forebygge uheldige belastninger av vold og trusler

Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:
Radøy Interkommunale Busenter
Radøyvegen 1690
5936 MANGER

Til stede fra virksomheten: Vibeke A. Erstad (daglig leder), Aslaug Dale (verneombud) og Kirsti Gjetle Floen (tillitsvalgt).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Evy Dale (seniorinspektør).

Radøy Interkommunale Busenter (BIR) ble etablert i 2008 og er et tilbud til mennesker med langtidspsykiatrisk diagnose. Vik, Osterøy, Radøy og Bergen omfattes av det interkommunale samarbeidet. Institusjonen har kapasitet til 9 beboere, men hadde på tilsynstidspunktet kun seks beboere, tre kvinner og tre menn.



000000456784



BIR har 12 ansatte, hvorav 10 har full stilling. Ansatte har fagutdanning innenfor sykepleie, vernepleier og psykiatriske hjelpepleie. Det er også ansatt husmor og assistenter. Tre ansatte er menn. Enheten har lavt sykefravær og lav turnover.

Tilsynsmøtedeltakerne uttalte en sannsynlighet for å bli utsatt for vold og trusler. For å sikre stabile og trygge beboere, samtidig som man fokuserer på et trygt og godt arbeidsmiljø, så vektlegges organisering av arbeidet og tydelig delegering av ansvar og oppgavefordeling blant de ansatte. Medleverordning er ett blant flere organisatoriske tiltak i denne sammenheng.

I inneværende år er det få innrapporterte avvik. For å sikre at alle avvik rapporteres, anbefalte Arbeidstilsynet at hensikt og bruk av avvikssystemet drøftes jevnlig mellom leder og ansatte. Avviksmeldinger er et viktig og godt lederverktøy og Arbeidstilsynet vektla et disse meldingene skal drøftes under møter mellom leder og verneombud.

Når det gjaldt spørsmål knyttet til medvirkning, uttalte både tillitsvalgt og verneombud seg positivt om sin samhandling med leder. Dette til tross for at Arbeidstilsynet avdekket et forbedringspotensial når det gjelder jevnlige og systematiske møter mellom leder og verneombud. Fokuset skal være på forebyggende tiltak og samhandling der det avdekkes mangler i forhold til lov- og regelverk, samt interne rutiner. Dette var et tema som de aktuelle partene ville sette seg ned og diskutere nærmere. En inngangsport til dette kunne for eksempel være en gjennomgang av det skjema som benyttes til vernerunder. Dette for å sikre (revidere) at spørsmålsstillingene i skjemaet er relevante inn mot de betingelsene som preger arbeidsmiljøet ved BIR. Det ble informert om at verneombudet er relativt nyvalgt og igang med lovpålagt grunnopplæring.

Det fremkom ellers at tillitsvalgt og leder nå var inne i en prosess der disse skulle evaluere eksisterende arbeidstidsordning.

BIR har fokus på systematisk risikovurdering av arbeidsmiljøet. Det pågår prosess som skal sørge for en oversikt over hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse-, miljø- og sikkerhet er fordelt. Enheten har et forbedringspotensial når det gjelder dokumentasjon på at bistand fra bedriftshelsetjeneste er risikovurdert opp mot arbeidsmiljøarbeid og enhetens arbeidsmiljøbetingelser. Dette ble drøftet under tilsynet. Det kom da fram at enheten også har tilgang til bistand fra "spesialisttjenesten".

Enheten har et HMS-system som omfatter prosedyrer for systematiske kartlegging, rutiner for medvirkning og risikovurdering samt et skriftlig avvikssystem. Dette baseres på flere ulike kartleggingsmetoder gjennom året. Her kan nevnes vernerunder, medarbeiderstaler og et skriftlig avvikssystem. Det er utarbeidet rutiner som skal bidra til forebygging og økt sikkerhet for de ansatte. Her kan nevnes prosedyre for konfliktforebygging, konfliktdemping, konflikthåndtering, oppfølging, registrering og kriseberedskap. Det er utarbeidet en "meny" som gjelder nyansatte og oppfølging/opplæring av disse. Arbeidstilsynet oppfordrer virksomheten til å sikre at alle (også ekstravakter) får systematisk opplæring i hvordan vold og trusler skal håndteres.

Videre gjennomføres det rapporteringsmøter mellom leder og ansatte tre dager i uken.



Utageringsproblematikk er et aktuelt tema og det vektlegges derfor individuelle risikovurderinger av den enkelte bruker.

For øvrig ble det informert om at både tillitsvalgt og verneombudet ved BIR i forkant av tilsynet hadde hatt samtale med kollegaer og medlemmer om de tema som skulle kontrolleres.

Under tilsynet fremkom det informasjon om at kommunens stedlige verneombud ikke har rutine for møter og samhandling med hovedverneombudet. Det ble stilt spørsmål til hvordan HVO da kan uttale seg på vegne av øvrige verneombud, eksempelvis i AMU. Her anbefalte Arbeidstilsynet det stedlige verneombudet om å kontakte HVO for å få igang en dialog/drøfting knyttet til dette tema.

Konklusjon

Under tilsynsmøtet fremkom det uttalelser og dokumentasjon som tyder på at leder og ansatte hadde fokus på at arbeidsmiljøet skulle være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske- og psykiske helse og velferd.

Vi finner derfor ingen grunn til å gi reaksjoner etter tilsynet.

Avslutningsvis benyttes anledningen til å ønske ledelser og ansatte en fin høst i et tryggt og godt arbeidsmiljø. Lykke til med det videre systematiske HMS-arbeidet!

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 og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2014/86055.



001000456798



Med hilsen
Arbeidstilsynet

Marita Scott
tilsynsleder
(sign.)

Evy Dale
seniorinspektør
(sign.)

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

Kopi til:
Virksomhetens Hovedverneombud
RADØY INTERKOMMUNALE BUSENTER v/Stedlig verneombud, Solhallvegen 2, 5936
MANGER
RADØY INTERKOMMUNALE BUSENTER v/Daglig leder, Solhallvegen 2, 5936 MANGER