



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
10.11.2014
DERES DATO

VÅR REFERANSE
2014/86057
DERES REFERANSE 12-November-2014

1 av 6

VÅR SAKSBEHANDLER
Evy Dale, tlf. 93040807

RADØY KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
Radøyvegen 1690
5936 MANGER

Tilsyn - RADØY KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 24.09.2014.

Hensikten med tilsynet

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

Tema i tilsynet var 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:
BF-tenesta Prestemarka Avlastningsbustad
Radøyvegen 1690
5936 MANGER

Til stede fra virksomheten: Jørgen Bleikli (einingsleiar), Reidun Vallestad (avd.leiar Hannesvegen avlastning og bustader), Marit Nyhammer Johnsen (vara verneombud), Hildegunn B. Myrtveit (tillitsvalgt DELTA), Sigstein Århus (tillitsvalgt Fagforbundet) og Øystein Sande (Hovedtillitsvalgt FO).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Evy Dale (seniorinspektør).

Tilsynet ble innledet med at Arbeidstilsynet ønsket velkommen og deretter informerte om etatens satsing på Helse og omsorg, herunder «aksjonsuke» og fokus på «vold og trusler». Det ble videre vist til vårt brev av 1.9.2014 med melding om tilsyn.

Deretter fortsatte møtet med en presentasjonsrunde. Enheten for tilsynet var opprinnelig «BF -



00000001703

Prestemarka Avlastningsbustad». Flere av møtedeltakerne hadde imidlertid sin arbeidsplass "utenfor" BF – Prestemarka Avlastningsbustad, så av den grunn omfattet tilsynet hele OMSUT.

Den enkelte møtedeltaker sa litt om seg og sin rolle i tilknytning til enhetens systematisk HMS-arbeid og ansattes medvirkning. Møtedeltakerne ble også anmodet om å beskrive de gode og positive faktorene som preget arbeidsmiljøet. Resultatet av dette var følgende uttalelser:

- Vi har det bra
- fleksibelt og løsningsorientert
- Åpent og trygt arbeidsmiljø
- masse erfaringer
- Roller er godt kjent
- Høyt faglig ressursnivå

OMSUT

Under møtet fikk Arbeidstilsynet utdelt dokumentasjon knyttet til enhetens virksomhet. Informasjonen var samlet i «Opplæringshåndbok, Eininga, teneste og internkontroll! Dette er informasjon som er utarbeidet i relasjon til opplæring av ansatte ved «eininga for Omsorg og Utvikling (OMSUT)». Dokumentet gir også en oversikt over lover og forskrifter som gjelder helse og omsorgstjenester. Videre beskrives forhold knyttet til opplæring, faggrupper og krav til kompetanse, avvik og rutine for gjennomgang og oppdatering av internkontrollen. Det er også en fremstilling av de ulike roller i HMS-arbeidet og de plikter og rettigheter den enkelte funksjonen har. Tiltak knyttet til forebygging av – og håndtering av vold og trusselsituasjoner er beskrevet. Arbeidstilsynet fikk også utdelt kopi av 8b skjema for HMT – handlingsplan for 2014. Dokumentasjonen er gjennomgått etter tilsynsmøtet og vurdert i sammenheng med informasjon som fremkom under tilsynsmøtet.

Varsel om pålegg

Det var enighet om at BF-tjensten har elementer av utfordringer knyttet til hverdagene. Dette forholdet varierte mellom de ulike enhetene. Noen omtalte høyt sykefravær, andre behov for bedre opplæring av ansatte samt større grad av medvirkning for verneombud. På tema "vernetjeneste" vil det bli varslet pålegg.

Arbeidstilsynet noterte seg ellers følgende momenter knyttet til de tema som ble drøftet:

Ansvars- og myndighet

Organiseringen av arbeidet er beskrevet i omtalte dokumenter som Arbeidstilsynet har fått utdelt. Dokumentets innhold tilsier at alle ansatte skal vite hvem som er sin nærmeste overordna. Andre funksjoner og delegerte oppgaver er også beskrevet i omtalte dokument.

Ansatte

Møtedeltakerne hadde stort sett vært ansatt i mange år innenfor enhetene de jobbet i. Fagkompetansen inndelt i to grupper, fordelt på fagarbeidere og ansatte med høyskole innenfor helse- eller pedagogiske fag. Noen assistentstillinger utgjøres av ansatte uten formell fagutdanning. Under tilsynet ble det uttalt enighet om at både faglig/teoretisk kompetanse og den



erfaringsmessige kompetansen blant ansatte var viktig i forhold til å sikre et fult forsvarlig arbeidsmiljø. Manglende tilgang til fagkompetent arbeidskraft ble nevnt som en utfordring, spesielt for en av boenhetene. Arbeidstilsynet anbefaler at dette drøftes nærmere mellom leder og tillitsvalgte/verneombud.

Boenheter og beboere

De ulike grupper av beboere og de ulike avlastningsboenhetene er omtalt i utlevert dokument til Arbeidstilsynet. Alle bostedsgruppene er lokalisert på Manger. Dette gjelder også Radøy Arbeidssenter (RAS).

Medvirkning

Det fremkom nyanser i forhold til hvordan tillitsvalgte opplevde sin medvirkning i omstillingssituasjoner. En forbedring på dette området ble spesielt rettet mot et pågående utprøvingssopplegg med utvidet tilbud og nye tiltak. Arbeidstilsynet anbefalte at «partene» evaluerer denne prosessen slik at det som eventuelt ikke var tilfredsstillende i forhold til medvirkning blir tatt fram og drøftet. Dette for å etableres buffere som sikrer at slike situasjoner ikke gjentar seg ved endringer av lignende art senere. Det ble informert om at alle ansatte får mulighet til medarbeidersamtale.

Vernetjenesten

Det ble informert om at det stedlige verneområdet omfatter mellom 50 – 60 personer, fordelt på tre avdelinger. Ansatte i personalgruppen jobber på ulike enheter samt at enhetene preges av varierende grad av utfordringer m.m.. Tillitsvalgte uttrykte at den eksisterende inndelingen av verneområde og organiseringen av dette gir utfordringer. Det knyttet seg også usikkerhet til om kommunen har en rutine som sikrer en reell valgprosess i forhold til vernetjenesten ved BF-tjenesten. Verneombud, tillitsvalgte og ledere bør drøfte om inndelingen av verneområdet skal sendes til behandling i kommunens AMU. Arbeidstilsynet stiller spørsmål til manglende samhandling mellom stedlig verneombud og kommunens Hovedverneombud og anbefaler at det legges til rette for dialog/samhandling på dette området.

Under tema ble Arbeidstilsynet ellers informert om systematiske møter mellom boretterlederne og verneombud/tillitsvalgte. I denne sammenheng fikk vi kopi av møtekalender for 2013 «BF-tenesta». Arbeidstilsynet har ikke notert seg om en slik plan er videreført for 2014. Det ble også informert om systematiske vernerunder der verneombud deltar i prosessen fra planlegging til beslutning om tiltak/ handlingsplan.

Kompetanse

OMSUT har en uttalt målsetting om å ha en «allsidig tilnærming til kunnskap og læring» som grunnlag for læring og utvikling. Hvordan dette omsettes til faktiske tiltak er nærmere beskrevet i utdelt dokument. Blant annet er det definert tydelig krav til kompetanse på de ulike kompetansenivåene. Workshops benyttes som metode for erfaringsutveksling. Det ble vist til samarbeid, eksempelvis med autisme team, som arena for kompetansebygging. Det ble uttrykt behov/ønsker om mer opplæring på tema som psykososiale lidelser og kommunikasjonsmetoder. Det ble også uttrykt et ønske om at informasjon knyttet til brukere blir formidlet så tidlig som mulig. Dette for at leder og ansatte i enhetene kan planlegge og forberede eventuelle nødvendige tiltak så tidlig som mulig.



000000071710



Avvikssystem

For å kunne korrigere mangler og sette nyttige tiltak i verk, benytter OMSUT seg blant annet av kommunens verktøy «Dag-/miniROS». Ved avdekking av mer alvorlige forhold, skal det varsles om dette i CosDoc. Det foreligger også et skjema ai IK-perm som kan benyttes til rapportering. Einingsleder skal ha kopi av disse meldingene.

Vold og trusler

Tilsynsmøtedeltakerne uttalte generelt få utfordringer når det gjelder vold og trusler i sitt arbeidsmiljø. Det fremkom likevel enighet om at sannsynligheten for at dette kan oppstå i arbeidsmiljøet var tilstede.

Internkontroll og HMT-system

HMT skal ivareta kommunens ansatte. Internkontrollsystemet skal etter kommunens egne rutiner ha en gjennomgang en gang pr år. I denne sammenheng skal man også sette seg nye mål med utgangspunkt i brukerundersøkelser og tilbakemeldinger fra ansatte. Ved gjennomgangen brukes det sjekklister.

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 **30.11.2014**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.


Pålegg - Verneombud - tatt med på råd

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet tas med på råd under både planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

Vilkår:

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

- En beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer at verneombudet tas med på råd når det gjelder gjennomgang av avviksmeldinger og i tilknytning til endringer av vesentlig betydning.
- En beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer at verneombud tas med i prosesser som tar sikte på å redusere høyt sykefravær innenfor BF-tjenesten.
- En beskrivelse av hvordan verneombudet har medvirket til at HMT-handlingsplan for 2014 blir evaluert med tanke på at planlagte tiltak faktisk blir gjennomført og kvittert ut på planen.
- Kopi av møtekalender for 2014 som beskriver når verneombudet skal delta på møter sammen med burettleiar og eventuelt tillitsvalgte.



Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 6-2 fjerde ledd

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **09.01.2015**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor verneombudets verneområde. Dette gjelder også ved etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 6-2 fjerde ledd.

Under tilsynet kom det frem at verneombudet ikke er tatt med på råd når det gjelder gjennomgang av avviksmeldinger og endringer som eksempelvis under planleggingen av det nye tiltak og som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde. Det samme gjelder høyt sykefravær ved enkelte av boenhetene. Det fremkom ikke informasjon om at verneombudet blir tatt med på råd når det gjelder gjennomgang av sykefraværet. Verneombudet skal involveres i prosesser som gjelder kartlegging og tiltak for å redusere sykefraværet.

Arbeidstilsynet fikk utdelt en kopi av HMT-handlingsplan for 2014. Denne omfatter BF-tjenesten og er utarbeidet av leder og verneombud. Det mangler dokumentasjon på at planens tiltak er gjennomført.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om at verneombudet skal tas med på råd.

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 2014/86057.



001000071724



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 KOMMUNE BF-TENESTA PRESTMARKA AVLASTNINGSBUSTAD v/daglig leder, Radøyvegen 1690, 5936 MANGER

RADØY KOMMUNE BF-TENESTA PRESTMARKA AVLASTNINGSBUSTAD v/stedlig verneombud, Radøyvegen 1690, 5936 MANGER

Returadresse
Arbeidstilsynet, Postboks 4720 Sluppen
7468 Trondheim

71

RADØY KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
Radøyvegen 1690
5936 MANGER



000000071697

648822 - 1 - 4