

Møteprotokoll

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget
Møtested: Ørland rådhus (Bjugn), Kopparen
Dato: 22.09.2020
Tid: 12:30 - 14:30

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Magdele Presthus Johansen	Medlem	ORG
Marit Knutshaug Ervik	Medlem	ORG
Thomas Engen	Medlem	ORG
Ann-Berit Nervik	Medlem	FAG
Øyvind Wiger-Haraldsvik	Nestleder	FAG
Tone Hellan	Medlem	UTD
Marianne Aune	Medlem	HVOMB

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Emil Raaen	MEDL	ORG
Arild Risvik	LEDER	ORG
Silje Haave Hernes	MEDL	NSP

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Per Erik Lyngstad	Arild Risvik	ORG
Karen Rasch Aune		ORG

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Karen Rasch Aune	
Gunn Karin Olsen	Personalrådgiver
Marianne Fjellheim-Adsen	Personalrådgiver/sekretær

Merknader:

Kommentarer fra siste møtes referat:

Vedrørende verneombud på rådhus.

Det har ikke blitt valgt verneombud på Ørland rådhus, rådhusene vil dele på ett verneombud.

Verneombud koronaavdeling er svart ut, hovedverneombud har fulgt opp.

Karen Aune Rasch og HV følger opp spørsmål om tilbud om årlig tilbud om helsesjekk for nattvakter i helse. Karen Rasch Aune informerer om at ansatte får oppfølging og tilbud ved at det kommer frem i samtaler med BHT. BHT vil også ha dette i sin leveranse for lovpålagte tjenester til Ørland kommune.

Saksnr	Innhold	Lukket
	Saker til behandling:	
PS 20/1	Godkjenning av rutiner for melding av avvik	

Saker til Orientering

PS 20/3

Sak 1. Orientering sykefravær v/ Marianne Fjellheim-Adsen

AMU tar orienteringen om sykefravær og status ressursgruppe til etterretning.

Kommunen har totalt 9,03% sykefravær.

Helse og oppvekst har det høyeste fraværene blant sektorene.

Barnehage og oppfølgingstjenesten har det høyeste fraværet blant enhetene.

Det er fortsatt høyest langtidsfravær i kommunen, vi kan ikke se at korona har hatt noen effekt på korttidsfraværet.

Tiltak på avdeling og via ressursgruppe sykefravær:

Det har blitt innført etisk refleksjon på Soltunet og enhetsleder følger opp sine avdelingsledere i Oppfølgingstjenesten.

Ressursgruppa sykefravær har prioritert følgende avdelinger hvor innsatsteam fra NAV følger ekstra opp:

- Oppfølgingstjenesten
- Hjemmetjenesten
- Futura
- Solkysten

Sak 1.1. Orientering status ressursgruppe v/ Marianne Fjellheim – Adsen

Ressursgruppen er godt i gang med innføring av lokale samarbeidsgrupper, leder, tillitsvalgt og verneombud.

Kartleggingen av samarbeidsmøtene er i gang og vil avsluttes, i starten av oktober.

Tilbakemeldinger fra kartlegging er i hovedsak at leder, tillitsvalgt og verneombud er usikre på sine roller i en slik arbeidsform.

Ressursgruppe sykefravær ønsker å ha en 3 timers opplæring for deltakere i de lokale samarbeidsgruppene. Håper gjennomført i oktober/november. Viktig at gruppen fungerer før utrulling av varsel/avvikssystem.

AMU tar orienteringen om sykefravær og status ressursgruppe til etterretning.

Sak 2.1. Orientering om etablering av dialyse, overordnet organisering. Flytting av korttidsplasser til annet areal på ØMS, flytting av langtidsplasser til Bjugn Helsesenter. v/Marit K. Ervik

Det er innvilget 8 plasser for Dialyse på Fosen, med samlokalisering med Fosen DMS. Ørland kommune har 16 brukere per i dag.

På bakgrunn av Stortingsvedtak vil Dialysen bli lokalisert i 2. etg på Fosen DMS. Dette vil føre til at «gul avdeling» må flyttes.

«Gul avdeling» flyttes inn til «blå avdeling», og Indigo og blå avdeling flyttes inn til Bjugn helsesenter.

Dialysen har oppstart 01.09.2021. St. Olavs betaler husleie, samt at Fosen helse ønsker resten av areal til spesialisttjeneste. 150 kvm.

Det er berammet 3 60% sykepleierstillinger i utgangspunktet, men Ørland kommune ønsker hele stillinger og ser på en kombinasjon for å kunne ha 100% stillinger.

100% stilling sykepleier i Fosen DMS med lik organisering. Ikke landet og skal drøftes.

Opplæring minimum 2 sykepleiere i tillegg til sykepleieren i 60% av dialyse.

50% sykepleier 20% lege – knyttes direkte til St.Olavs.

I arbeidsgruppen som er i regi av St. Olavs er det ikke med tillitsvalgte.

Brukere fra Hitra og Frøya vil ikke benytte tilbudet på Ørland. De har egen dialysepost, samt at pasienter skal ikke reise mer enn 60 min.

Vedlegg 1: «Prosjektrapport Dialyse Fosen.»

2.2. Arbeidsmiljøarbeid og organisering av arbeidet på avdeling v/Karen Rasch Aune

Ansatte har tidligere fått informasjon om at langtidsplasser skulle flyttes men ikke så raskt.

I tidligere flytteprosess har ansatte stort sett fått innvilget sine ønsker om arbeidssted, kun 1 som ikke fikk sitt ønske.

Denne flytteprosessen er stor og vil berøre 100 ansatte. 20 plasser ved Indigo flyttes, 10 og 18 plasser i Dr. Sauersv. 25 beboere med pårørende vil bli berørt.

Det ble først utarbeidet en Informasjonsplan som kartla interessenter og hvem skulle få info først.

Informasjonsmøte i august – informasjonsplan, myndiggjøring og medvirkning.

24.08.21- infomøte med Indigo.

Strategi møte – leder personal,

Pårørendeutvalg

Gjennomført SWOT analyse med avdelingsledere hvor følgende punkter tas med videre inn SWOT analyse med ansatte: kompetanse, pasient pårørende perspektivet, ansatte perspektivet utforming av ny avdeling pluss/minus.

Informasjonsmøte ansatte med ROS analyse. Prosessen med flytting fortsetter med involvering av ansatte.

Renhold har ikke vært invitert i informasjonsmøter enda. De vil få info men er ikke prioritert nå, da de ikke berøres nå.

Det gjennomføres samtaler med hver enkelt ansatt i forhold til ønsker om arbeidssted. Ønsker imøtekommes når det er muligheter for bytter, men ansatte kan ikke velge å ikke flytte om deres kompetanse er nødvendig på et arbeidssted.

AMU tar orienteringen om opprettelse av dialyseplasser ved Fosen DMS og flytteprosess til etterretning.

Vedlegg 2-5: «Informasjonsplan, Referat møte 25.08.20., Referat møte 02.09.20., SWOT analyse Indio og blp.»

Sak 3. Status prosjekt Helsehus v/Marit Ervik utsettes til neste AMU møte.

Utsettes til neste AMU. Det legges ved en kort presentasjon i referat.

Vedlegg 6: «Helsebygg i Ørland kommune fase 2.»

Sak 4. Orientering om plassering av ansatte i gamle Bjugn rådhus v/Thomas Engen

Det er satt av 3 mill til utbedringstiltak, hvor brannsikring har vært prioritert. Minimalt med ombygging og tilpassing.

De som skal plasseres er Kirkekontor, Oppvekst, Regnskap og teknisk.

Oppvekst sammen med PPT får 1. prioritet, og de skal være tilgjengelig for publikum.

Inndeling 1.etg. Oppvekst og regnskap.

Inndeling 2. etg. Kommunalteknikk, vann, eiendom, prosjekt, strategi og kirkekontor.

Inndeling 3.etg. Plan

AMU tar gjennomgang av plassering av ansatte i gamle Bjugn rådhus til orientering.

Vedlegg 7: «Plassering Ørland rådhus»

Sak 5. Status Vernetjeneste v/Marianne Aune

Det har vært meldt bekymringer fra ansatte som skulle flytte inn i gamle Bjugn rådhus. Thomas Engen innkalte til drøftingsmøte hvor bl.a HVO deltok. HVO har hatt tett dialog med Ole A. Sjørgård v/Eiendomsavdelingen. Gjennomgang av sanneringsrapporten ble gjort med Eli M. Mælan, miljøhygieniker/yrkeshygieniker for Miljørettet helsevern v/Fosen Helse IKS.

Konklusjon: Bygget kan brukes ved utbedring av bl.a brannvarslingsanlegg og det branntekniske. Annekset har meget dårlig ventilasjon og kan ikke benyttes uten utbedringer.

Verneombud er usikre i sine roller, det etterspørres 40 timers kurs. Store endringer og det er mange nye verneombud.

Informasjonsflyten stopper ofte opp mellom leder, tillitsvalgt og verneombud. Hvordan sikre informasjonsflyt. Informasjonsflyt en utfordring på oppvekst. HV sender ut relevant informasjon til verneombudene, mye info innen helse, lite fra oppvekst og de andre sektorene.

HVO har opprettet kontakt med hovedverneombud i Indre Fosen og Åfjord.

HVO tar opp informasjonsflyten. Hvordan sikre bedre informasjonsflyt? Blir VO inkludert og får relevant info fra ledere? I helse og familie arrangeres felles LTV møter hvor kommunalsjef inviterer inn alle leder, VO og PTV til felles informasjonsformidling. Hvordan gjøres dette i oppvekst og andre sektorer? HVO sender ut felles informasjon til alle VO. Mye fra helse, lite fra oppvekst og andre sektorer.

AMU tar informasjon fra verneombud til orientering.

Vedtak:

AMU's medlemmer er enige om at det må jobbes mer med informasjonsflyt og informasjonskanaler.

Vedlegg 8: «Verneombud Ørland kommune»

Eventuelt

Fagforbundet ved Ann Berit Nervik etterspurte hvordan vedtatte retningslinjer «Oppmerksomhet til ansatte» rullet ut/er formidlet ut i organisasjonen til alle ansatte.

Orientering rutiner oppmerksomhet gav ansatte. Hvordan rulles dette ut til ansatte.

Per Erik Lyngstad svarte ut at informasjonen om nye retningslinjer – oppmerksomhet til ansatte ble sendt ut til alle ledere og enhetsledere.

Informasjon har blitt sendt ut til ledere og enhetsledere.

Vedtak:

AMUs medlemmer er enige om at det må jobbes mer med informasjonskanaler og avklare hvem gjør hva i forhold til informasjonsflyten. Informasjon skal sendes ut til alle ledere og enhetsledere.

Referat fra AMUs møter ligger i eporte.

Saker til behandling

PS 20/1 Godkjenning av rutiner for melding av avvik

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalget - 22.09.2020

Behandling:

Votering

Kommunedirektørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

1. Vedlagte forslag til Rutiner for avviksmelding godkjennes.
2. AMU tar orienteringen om det videre arbeid med kvalitetssystem og avvikssystem til etterretning.

Kommuneforlaget la ned sitt kvalitetssystem løsning 18.09.20. Når ny løsning vil være på plass avhenger av anbudsrunde og hvor lang tid det vil ta før nytt kvalitetssystem er på plass. Mål om å ha nytt kvalitetssystem på plass 01.01.21.

Åpenhetskultur for å melde avvik. Opplæring i bruk av avvikssystem og håndtering av avvik.

Avvik vold trusler, vold mellom ansatt/bruker, bruker/ansatt, ansatt/ansatt.

Blanding av sektorer for læring, bruk av lovverk og prosedyrer.

Samarbeid Fosen kontinuerlig. Bakgrunn Kvalitetssystem og internkontroll, lover forskrifter, interne prosedyrer retningslinjer.

Intranett og kvalitetssystem –prosedyrer