



Saltdal Kommune, Sentraladministrasjon.
Rådhuset

8250 ROGNAN

Att.: Elisabeth Marie Larsen

Vår ref.: ØK

Rognan, 30. mai 2016

Rapport fra inneklimatemålinger rådhuset

Bakgrunn

Det har lenge vært ønskelig å foreta nye målinger av inneklimate på rådhuset. Rådhuset er gammelt og har ikke et skikkelig ventilasjonsanlegg med balansert ventilasjon. Ønske om målinger kom allerede i januar, men av ulike grunner fikk vi ikke gjennomført dette før i april.

Målinger

Målinger er blitt foretatt med to instrumenter, Det ene er en datalogger av typen Kistock KH 210 fra Kimo, som måler temperatur og fuktighet og som lagrer måledata. Det andre er en CO2-måler av type Vaisala som måler CO2 og overfører data til loggeren. CO2-måleren er avhengig av eksterne strømtilførsel, mens dataloggeren har batteri.

Målingene ble gjennomført i samarbeid med verneombudet på rådhuset som flyttet måleren mellom ulike kontorer og registrerte hvor det ble målt til enhver tid. Det ble også registrert antall personer i rommet mens målinger pågikk.

Resultater

Her presenteres resultatet av målingene i form av diagrammer for hver dag og hvert sted det ble gjort målinger. Det er angitt antall personer i rommet og knyttet kommentarer til de enkelte målingene, mens vurdering og konklusjoner for hele måleserien følger etterpå.

Målinger om ettermiddager, netter og i helger er registrert hos oss, men er for det meste utelatt i diagrammene i denne rapporten for å gjøre det mer oversiktlig. Bare enkelte steder er det tatt med målinger om natta.

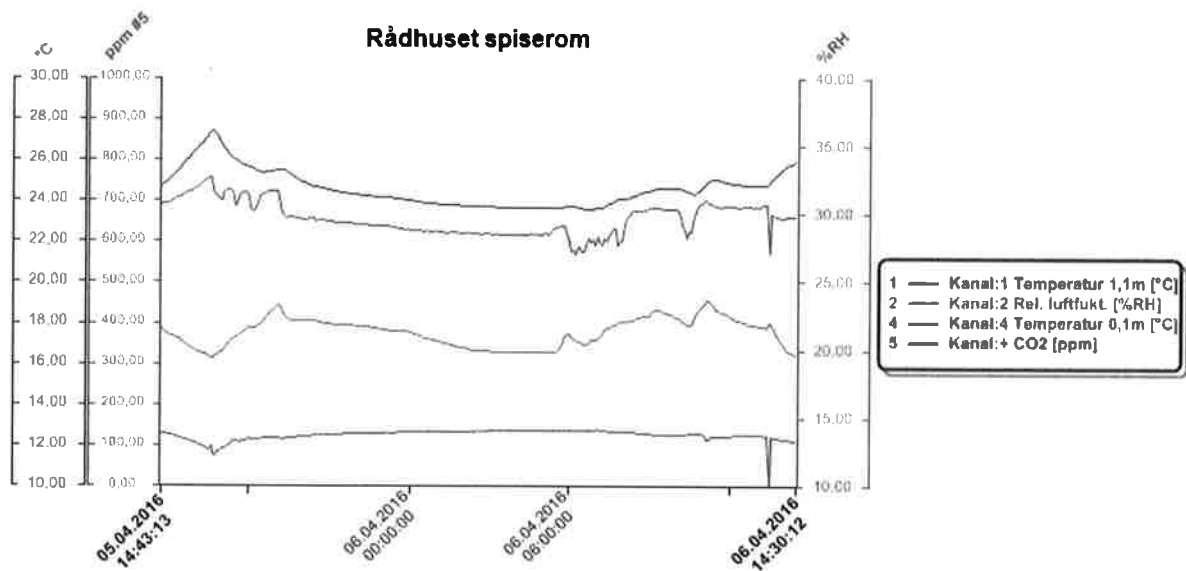
HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

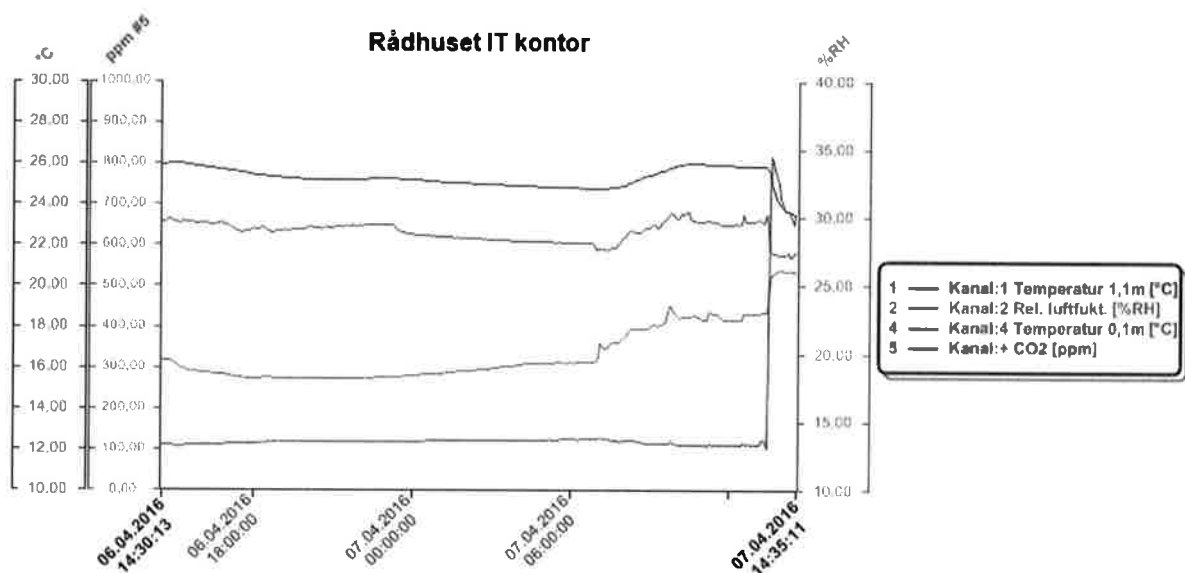
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Antall personer i rommet: 0-10

Her ser det ut som CO2-måleren ikke har overført data til loggeren. Det kan være en dårlig forbindelse mellom apparatene eller at CO2-måleren har manglet strøm.

Temperaturen er noe høy, spesielt de første timene det er målt.



Antall personer i rommet: 0-2.

Også her ser det ut som CO2 måleren har vært ute av funksjon det aller meste av perioden, det er bare den siste timen CO2-nivået er blitt logget.

Temperaturen er også her forholdsvis høy, 25-26 grader.

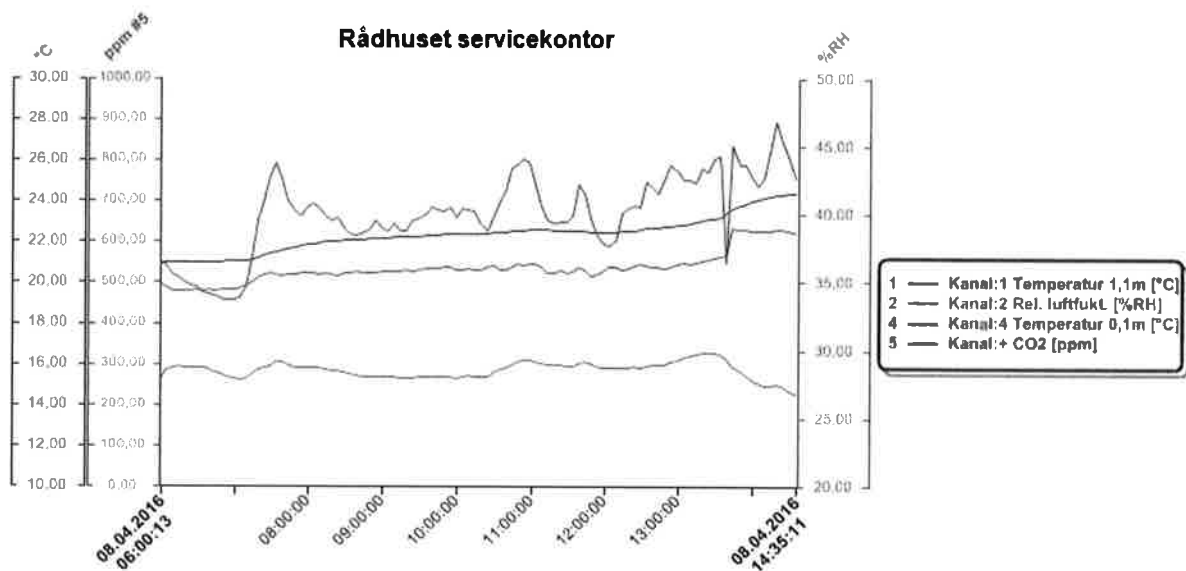
HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

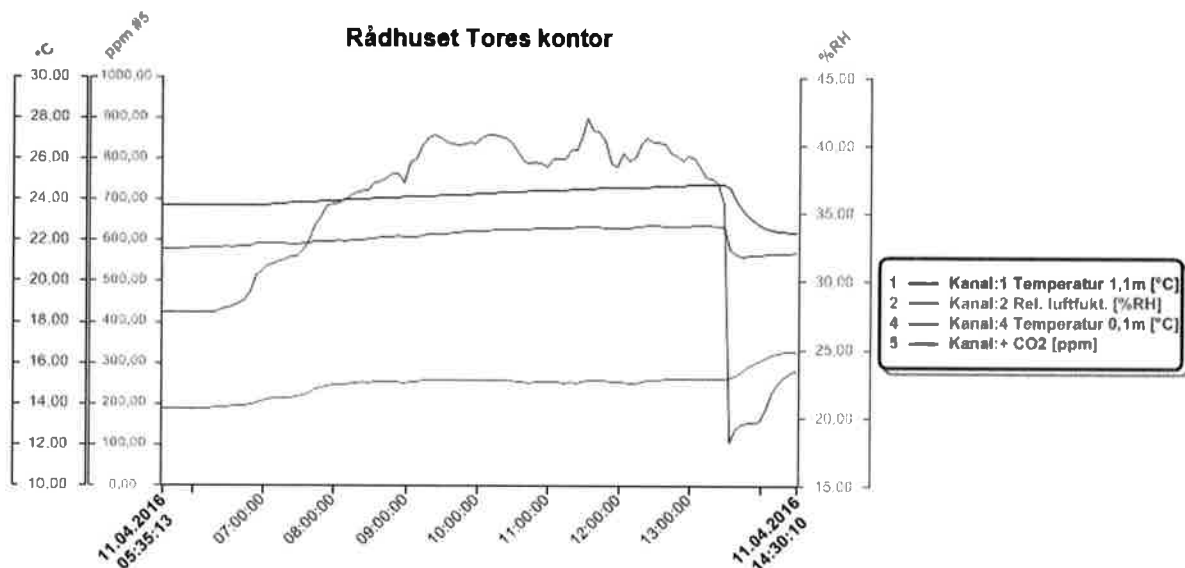
Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Antall personer i rommet: 1-3

Her har CO2-måleren fungert fint og viser akseptable verdier under 1000 ppm. Temperaturen også ganske bra, kanskje litt høy den siste timen.



Antall personer i rommet: 1-2

CO2-nivået er akseptabelt (den siste timen er det også her et problem med målingen). Temperaturen ligger det meste av tiden i øvre del av det akseptable området.

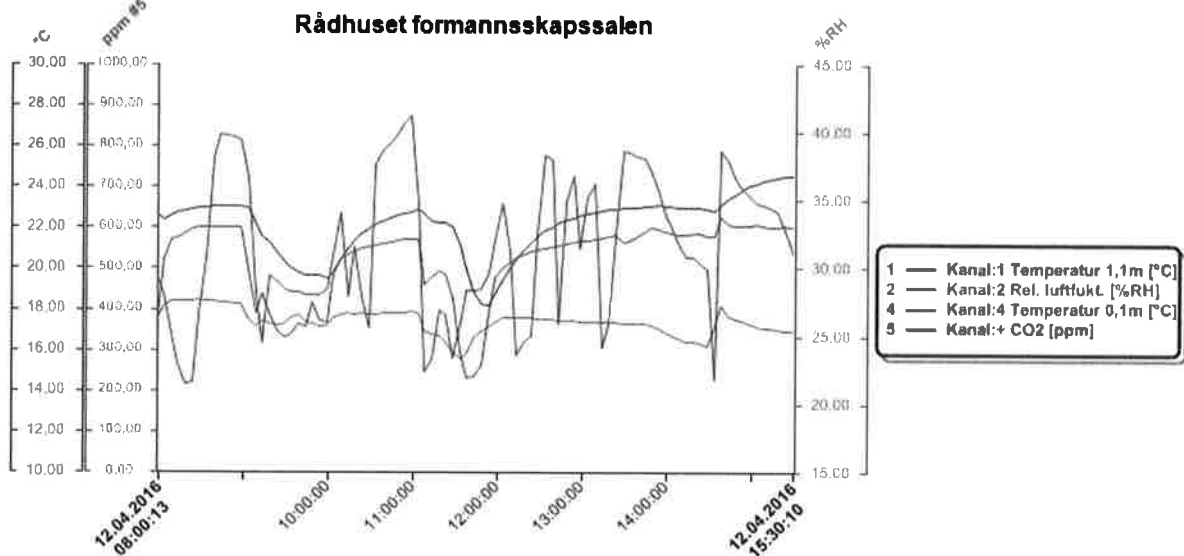
HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

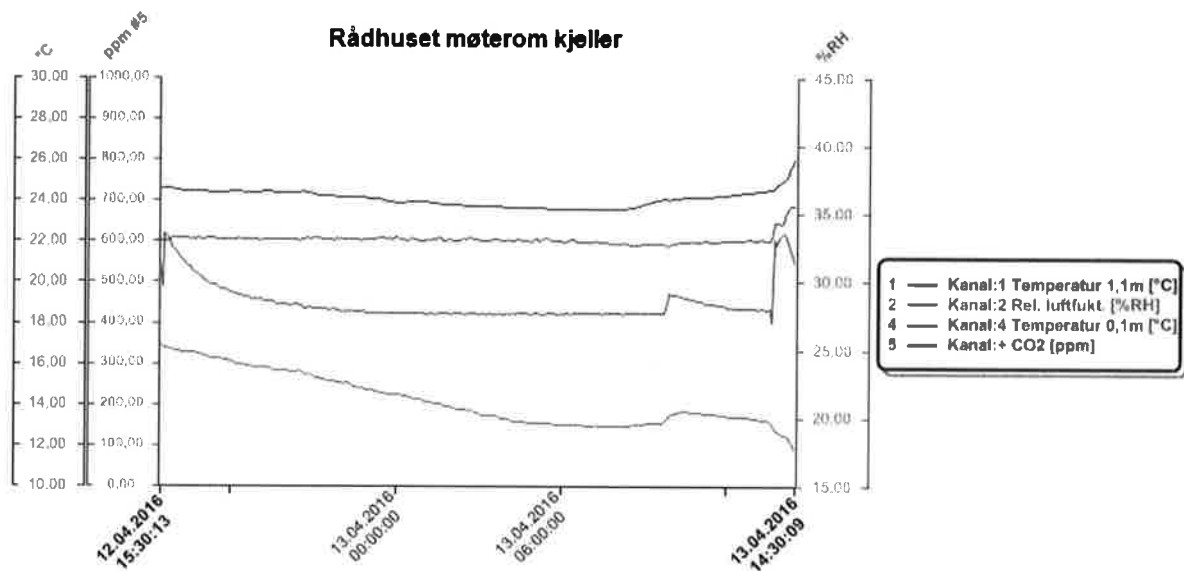
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Antall personer i rommet: 10-15

CO₂ nivået varierer en del, men kommer ikke over anbefalt grense på 1000 ppm.

Temperaturen varierer også noe, men er i et akseptabelt nivå det meste av tiden, kanskje litt lav i 12-tiden (lufting?).



Antall personer i rommet: 0

Lav CO₂ avspeiler at rommet ikke har vært i bruk i måleperioden.

Temperaturen er litt i høyeste laget noe av tiden.

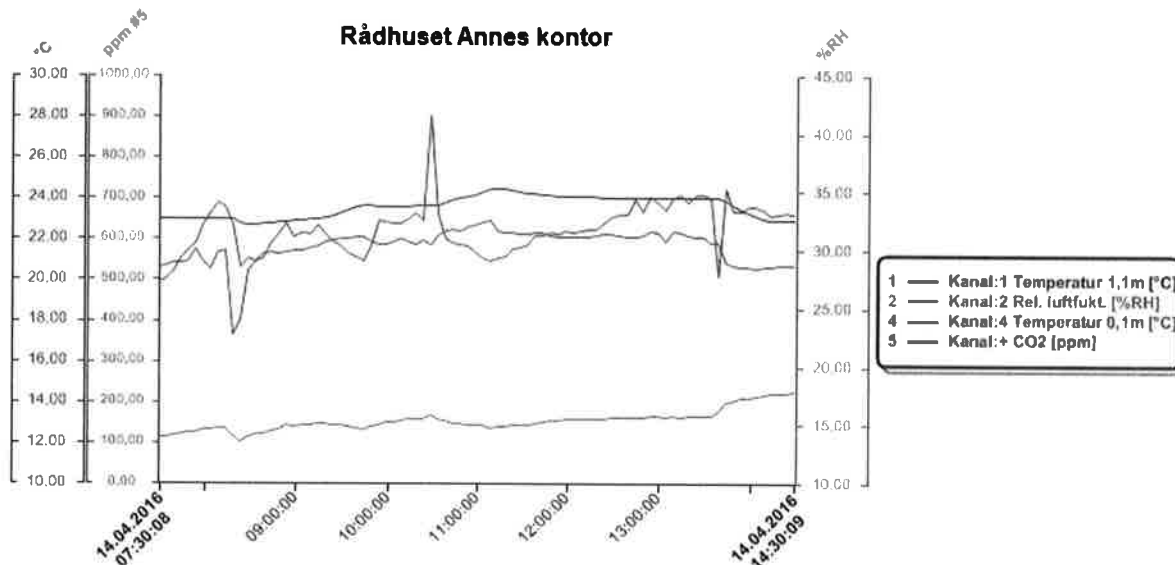
HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

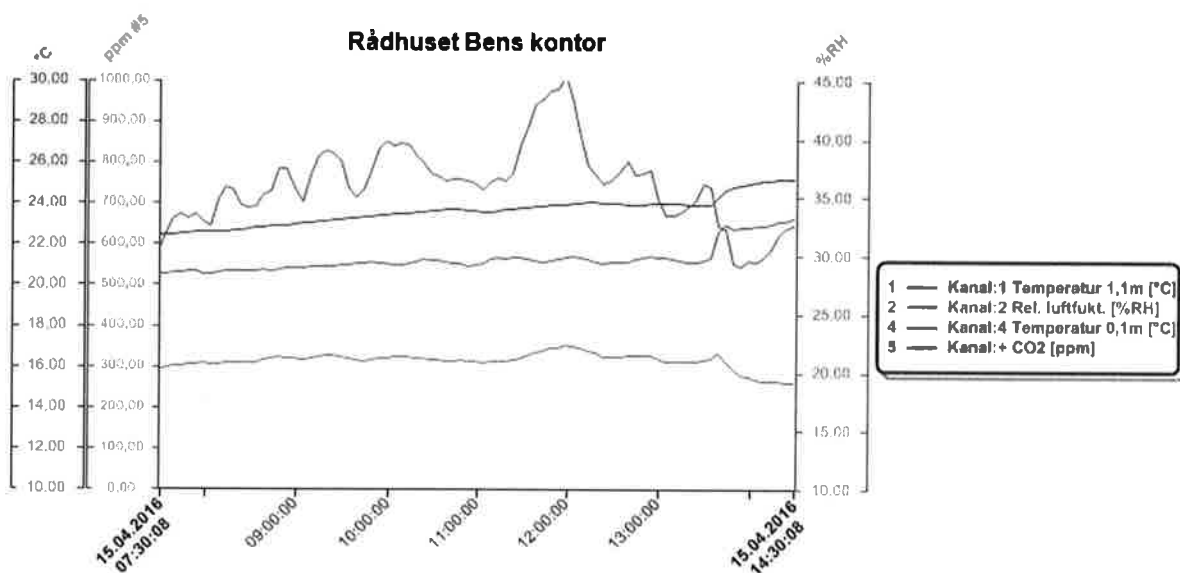
Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

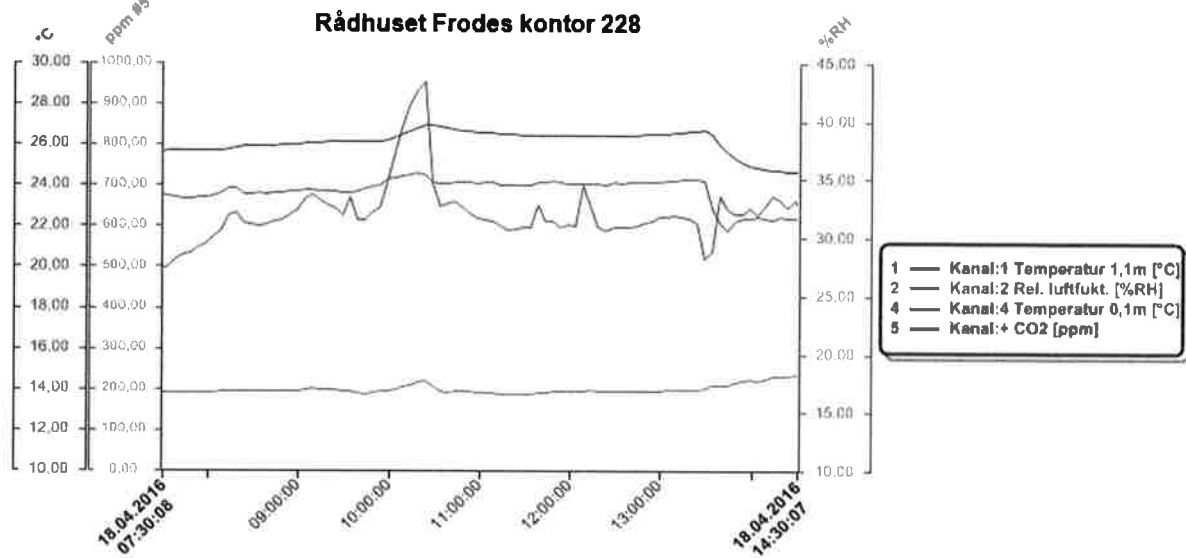
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



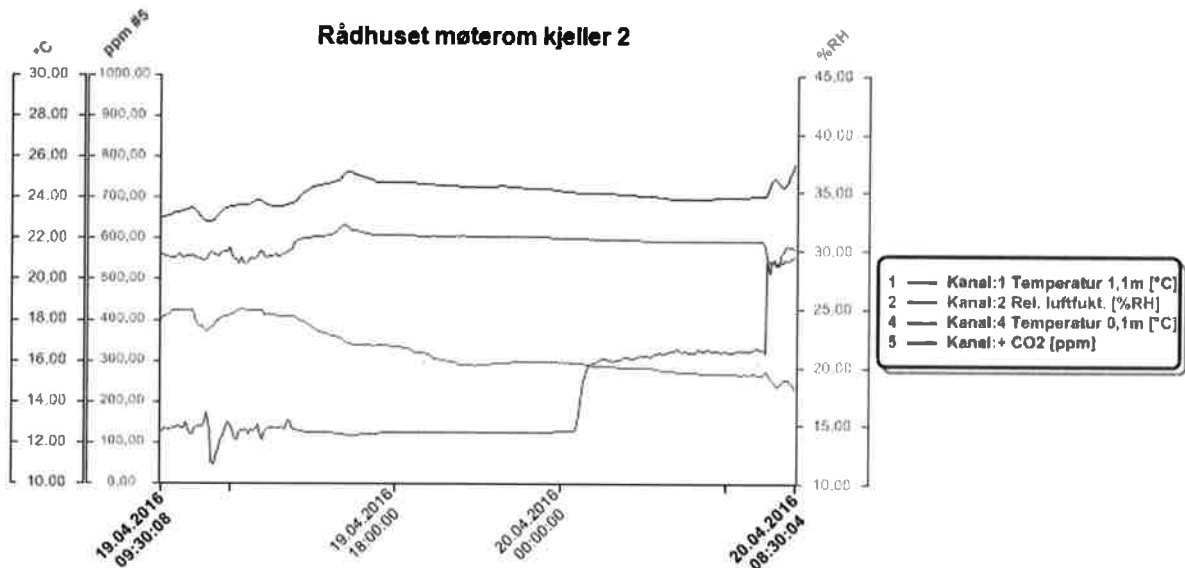
Antall personer i rommet: 0-2
 CO2-nivå er greit, temperatur omkring øvre anbefalte område.



Antall personer i rommet: 1
 For CO2 er toppverdien 1014 ppm, det er litt rart at den kommer så høgt med bare 1 person i rommet, kanskje noen fler har vært innom. Men jevnt over bra. Temperaturen stort sett akseptabel, litt høy den siste timen.



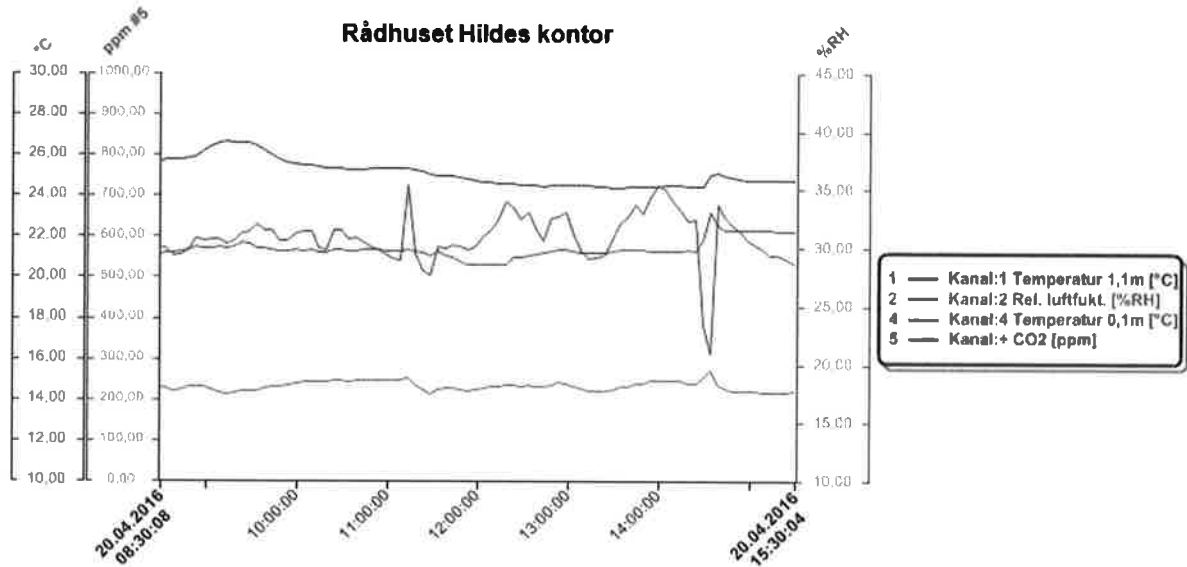
Antall personer i rommet: 1
 CO2 akseptabel.
 Temperaturen er noe høy det meste av tiden.



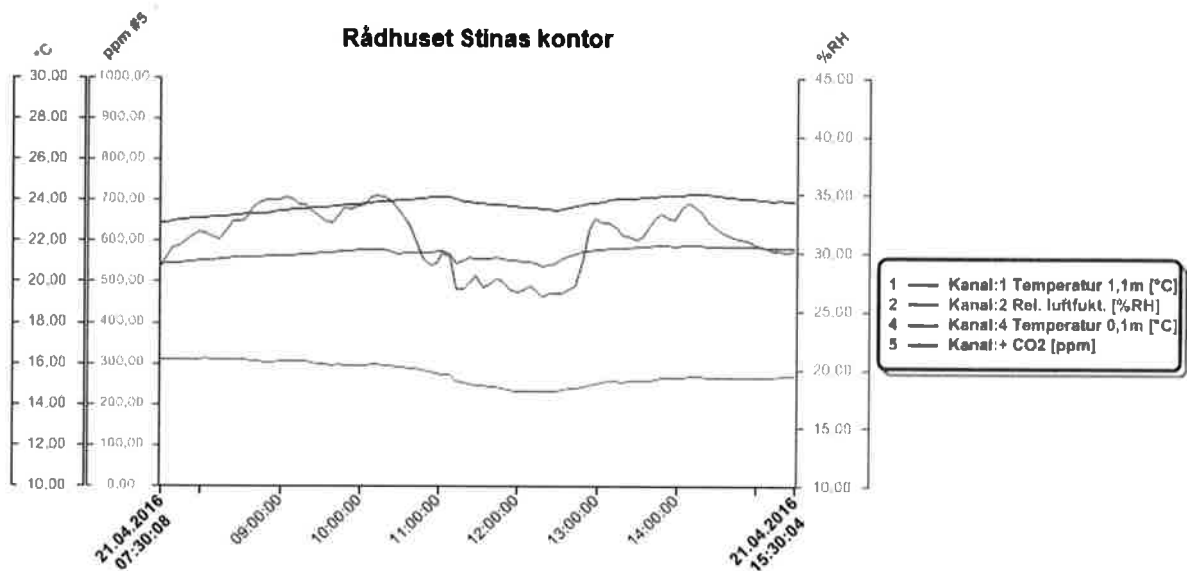
Antall personer i rommet: 10-12
 Her er det tatt med målinger om natta og over til neste morgen.
 CO-2 målinger ser ut til å ha sviktet det aller meste av tiden.
 Temperaturen er akseptabel på dagtid første dag (litt høy om natta).

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet
 Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø
 Telefon 75 50 66 70
 E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Antall personer i rommet: 1
 Det er akseptabelt CO2, men litt høg temperatur.



Antall personer i rommet: 1
 Det er akseptabelt CO2.
 Temperatur er også er omkring øvre anbefalte område.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Oppsummering

Målinger av temperatur, fuktighet og CO₂ brukes ofte for å få oversikt over inneklime på arbeidsplasser. Slike målinger sier imidlertid ikke alt om hvordan inneklime oppleves for de som oppholder seg i bygningen. Annet som kan spille en rolle for luftkvaliteten kan være støv og lukter, kjemiske stoffer fra byggematerialer, maling eller møblelement, pollen og soppfragmenter. Lysforhold, støvforhold og psykososiale faktorer spiller også en rolle for hvordan innemiljøet oppleves. Dette må has i mente når en vurderer resultatet av disse målingene.

Når vi ser på de enkelte delmålinger, er kanskje temperatur det som er lettest å forholde seg til. Det er målt temperatur i bordhøyde og like over golvet. Som forventet ligger måling i golvnivå de alle fleste steder et par grader lavere enn i bordhøyde.

Det er ikke absolutte grenser for anbefalt temperatur i kontormiljø, men det anbefales gjerne en temperatur omkring 21-22 grader (i bordhøyde), med et par graders slingsringsmonn. Det er vist at økende temperatur kan gå ut over konsentrasjon og arbeidsprestasjoner.

Jeg har i kommentarene valgt å benytte 24 grader som øvre grense for anbefalt temperatur.

I målingene som er gjort er det mange steder at måleresultatene ligger over dette. For lav temperatur ser ut til å være et mindre problem i måleperioden. Det kan ikke utelukkes at dette kan være et problem når det er ekstra kaldt om vinteren.

I følge yr.no var middeltemperatur i Saltdal omkring pluss 2-3 grader i måleperioden, med svingninger fra minus sju til pluss 8.

Ut fra måleresultater kan det gjerne anbefales noe lavere temperatur i mange av rommene som ble målt.

Når det gjelder luftfuktighet er det ikke skrevet noen kommentarer til de enkelte målinger. Det skyldes at målt luftfuktighet oftest har liten sammenheng med opplevd inneklime. Målinger mellom 10 og 80 prosent kan aksepteres. Der det klages over «tørr luft» er det oftest andre årsaker enn den reelle luftfuktigheten som er årsak til dette. Høg luftfuktighet er forbundet med større utfordringer enn lav luftfuktighet, fordi det lettere fører til konsens og fuktproblemer og vekst av bakterier og sopp, det gir også bedre forhold for husstøvmidd, som noen er allergisk mot.

I Saltdal er det jevnt over et ganske tørt innlandsklima. Ved lav utetemperatur blir innelufta etter oppvarming ennå tørrere fordi luft får lavere relativ fuktighet ved oppvarming.

Målinger på Rådhuset viser luftfuktighet på 13 - 30 prosent. Ut fra det som er notert over er dette som forventet på denne årstiden og anses som akseptabelt.

Så gjelder det CO₂-målinger. CO₂ brukes vanligvis som en *indikator* på om det er tilstrekkelig luftutskifting i innemiljøet, i forhold til antall personer i rommet. Det brukes vanligvis en anbefalt grense på 1000 ppm, som er det samme som 0,1 % CO₂ i lufta. Det betyr ikke at høyere nivåer av CO₂ er skadelig i seg selv. CO₂ finnes i utåndingsluft fra mennesker i en konsentrasjon på 4-5 %. Det er også kroppslukt og annen forurensing fra personer som bidrar til opplevelse av «tett luft» og dårlig innemiljø ved utilstrekkelig luftutskifting.

Når en ser på måleresultatene fra Rådhuset er det ingen steder målt CO₂-nivåer over 1000 ppm over tid, men verdien er tangert i et tiffelle. På formannskapssalen med 10-15 personer til stede holder verdien seg under 1000 ppm. Dessverre har det vært teknisk svikt under måling på spiserom og møterom kjeller, slik at verdier her ikke er registrert.

Rådhuset har ikke et balansert ventilasjonsanlegg, Det har i den aktuelle måleperioden likevel vært en tilstrekkelig ventilasjon (via luftespalter, vinduer og dører) i forhold antall personer i rommene. For spiserom og møterom kjeller kan det ikke gis en sikker konklusjon. Hvis det er ønskelig at målinger gjentas her ved en senere anledning, fortrinnsvis i vinterhalvåret.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Konklusjon

Målinger av inneklima på Rådhuset med klimalogger i april 2016 har ikke avdekket noen større avvik. Det anbefales noe lavere temperatur på en del av målestedene.

Med vennlig hilsen

Øyvind Kristiansen
Bedriftslege / spesialist i arbeidsmedisin

Kopi: Verneombud Hilde Strøm

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Saltdal Kommune, Bygg og teknisk drift

Att.: Anne Drage

Vår ref.: ØK

Rognan, 30. mai 2016

Rapport arbeidshelseundersøkelser renholdere Røkland Skole

I samsvar med avtale mellom Saltdal Kommune, Bygg og teknisk drift og HEMIS AS ble det gjennomført arbeidshelsesamtaler med renholdere ved Røkland Skole.

Arbeidshelsesamtaler skal være et redskap for kartlegging av arbeidsmiljøet, hvor hensikten er å "avdekke sammenhengen mellom arbeidsmiljø og evt. helseproblemer» jfr. Forskrift 701: Org., ledelse og medvirkning, § 13.1, Arbeidsgivers plikt til å knytte godkjent bedriftshelsetjeneste til virksomheten.

Arbeidshelsesamtalene er gjennomført med utgangspunkt i arbeidsmiljøforhold og yrkesrelaterte problemstillinger, hvor det er satt fokus på de fysiske, psykososiale og/eller organisatoriske forhold som har betydning for den enkeltes helse. Hensikten er å fange opp potensielle helseplager gjennom en kartleggingssamtale.

Når det gjelder undersøkelser ble det foretatt spirometri (lungefunksjonstest) og blodtrykkmåling.

Hver enkelt undersøkelse og samtale blir journalført. Disse er underlagt taushetsplikt jfr. helsepersonelloven og forskrift om journalføring. Evt. problemstillinger som blir fanget opp under samtalene blir vurdert i forhold til videre oppfølging. Ved behov for helsemessig oppfølging, uavhengig av sak, vil henvisning skje som en integrert del av kartleggingen.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet
Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø
Telefon 75 50 66 70
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Kartleggingsmetode og gjennomføring

Det ble lagt opp til en enkel kartlegging som i hovedsak berører de ansattes arbeidshelse. En intervjuguide ble benyttet som hjelpeverktøy for å sikre at alle relevante temaer ble berørt, at intervjuobjektene svar ble registrert og at Hemis hadde et best mulig utgangspunkt for den etterfølgende analyseringen og vurderingen.

Intervjuguiden var strukturert i forhold til tilfredshet, helseplager/sykdommer, trivsel, informasjon, personlig utvikling, samarbeidsproblemer og konflikter, eksponeringer i forbindelse med arbeidet samt muligheter for å kommentere andre relevante forhold. Det ble lagt vekt på å få frem den intervjuedes egen vurdering av forholdene. Rapporten speiler de ansattes vurdering og opplevelser av det fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet i bedriften.

Resultater

Det var 4 ansatte som møtte til undersøkelse, det betyr alle som var innkalt. Her er en oversikt over temaer som ble tatt opp i samtalene med kommentarer som kom fram.

Generell tilfredshet

Alle gav uttrykk for god til svært god trivsel. Det ble angitt positivt med kontakt med voksne og barn, godt intern miljø blant renholderne.

Fysisk arbeidsmiljø

1. Utstyr, hjelpemidler
Alle var godt fornøyd med dette, får det som trenges.
2. Inneklima
Dette har blitt bedre i det siste, angivelig er det gjort noe med ventilasjonen.
3. Spesielle eksponeringer
Det var nevnt renholdsmidler som klor, salmiakk, virkon. Nå brukes maske, tidligere ble dette ikke brukt. Det er gitt opplæring om farer ved bruk av renholdsmidler i sprayform.
4. Støy
En nevner støy fra unger. Det er blitt bedre på SFO etter støydempingstiltak der.
5. Støv
Det er nevnt støv fra sand og trestøv i sløydsalen.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet
Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø
Telefon 75 50 66 70
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Organisatorisk / psykososialt arbeidsmiljø

1. Arbeidsmengde og tidspress
Alle mente at det var travelt, spesielt om morgenen. Det har blitt mer utleie senere tid som har økt arbeidsbelastningen. Senere på dagen ikke fullt så travelt.
2. Medvirkning
Har mulighet til dette til en viss grad.
3. Informasjonsflyt
Informasjon fra ledelse er bra, men noen ganger for lite informasjon fra skolen.
4. Personalmøter, medarbeidersamtaler
Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler. Det er av og til møter og kurssamlinger.
5. Tilbakemelding på arbeidsoppgaver
De fleste nevner mest positiv tilbakemelding, helst fra brukere av skolen.
6. Konflikter og konfliktløsning
Det er nevnt konflikter i en tidligere periode, men ikke nå.
7. Samarbeid og samhold med kollegaer
Alle er godt fornøyd med dette.
8. Samarbeid med nærmeste leder
Dette fungerer også bra, det er god kontakt.
9. Kommunikasjon
Det angis god kommunikasjon
10. Hjelper hverandre med oppgaver?
Hjelper hverandre når det er nødvendig, som ved skuring, skrubbing og boning.
11. Sosiale tiltak
Det er nevnt jule- og sommeravslutning
12. Tanker om hva som kan gjøres for å bedre arbeidssituasjonen?
 - Mer bruk av innesko kunne bedret situasjonen.
 - Bedre kommunikasjon med skolen, få vite om utleie, bli inkludert i planer.
 - Ev. jobbe noe på ettermiddag for å unngå altfor mye stress om morgenen.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet
Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø
Telefon 75 50 66 70
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381



Helseforhold

På spørsmål om helseplager i forbindelse med arbeidet er det nevnt plager fra nakke, skuldre, rygg, kne, dessuten reaksjon på trestøv.

Hos flere har dette gått ut over arbeidsevnen og ført til perioder med sykmelding.

Spirometri

Det ble gjennomført lungefunksjonstest (spirometri) hos alle de fremmøtte. Resultatet er meddelt til hver enkelt.

Blodtrykk

Blodtrykk ble målt hos alle. Resultatet er meddelt hver enkelt.

Oppsummering

Hovedinntrykket av samtalene er et gjennomgående bra arbeidsmiljø. Det største problemet som ble avdekket er stort arbeidspress om morgenen for å gjøre klasserommene klar før de tas i bruk.

Vi ønsker lykke til i det videre HMS-arbeidet og håper at rapporten kan gi nyttige og konstruktive innspill.

Skulle det være spørsmål og kommentarer til rapporten, eller ønske om at rådgiver legger fram resultatene for ledelse og ansatte - ta gjerne kontakt.

Med vennlig hilsen
Hemis as

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Øyvind Kristiansen".

Øyvind Kristiansen
Bedriftslege / spesialist i arbeidsmedisin

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet
Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø
Telefon 75 50 66 70
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381

Saltdal Kommune, Bygg og teknisk drift

14

Att.: Anne Drage

Vår ref.: ASJ

Bodø, 12. mai 2016

Rapport etter ergonomisk gjennomgang Røkland Skole

Utført av: Fysioterapeut Ann-Sølvi Johansen.

Renholderne deltok på den ergonomisk gjennomgangen.

Dato for arbeidsplassbesøk: 19.04.2016

Bakgrunn for arbeidsplassbesøk: Det ble gjennomført en ergonomisk gjennomgang som et ledd i samhandlingsplanen for 2016.

Målsetning med kartleggingen

Målsetningen er å avdekke eventuelle risikofaktorer, og på bakgrunn av eventuelle funn komme med forslag til tiltak for å bedre arbeidssituasjonen for de ansatte ved avdelingen.

Beskrivelse av fremgangsmåte

Gjennomgangen ble gjennomført ved at bedriftsfysioterapeuten observerte det fysiske arbeidsmiljøet og snakket med renholderne.

Relevant regelverk

- Arbeidsmiljøloven
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- Arbeidsplassforskriften
- Forskrift om utførelse av arbeid
- Veiledning 538, Hvordan forebygge yrkesrelaterede muskel –og skjelettplager.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381

Teori

Hensiktsmessig renholdsutstyr er sentralt når det gjelder å forebygge belastningslidelser og skader. Utstyret bør tilpasses både typen arbeid og den enkelte renholder for å unngå uheldige arbeidsstillinger.

Mennesket er skapt til bevegelse. Det er sunt å bruke kroppen på en variert måte. Det er derimot direkte skadelig å utføre ensidige, gjentakende bevegelser i hurtig tempo over lang tid. Arbeidet bør derfor tilpasses mennesket, og ikke omvendt.

Arbeid over skulderhøyde og under knehøyde gir uheldige belastning,er. Så langt det er praktisk mulig skal slike arbeidsstillinger unngås. Dersom slikt belastende arbeid ikke kan unngås, må det skaffes til veie egnet utstyr og det må være muligheter for å ta korte, selvvalgte pauser ved behov.

Det er viktig med variasjon i arbeidsoppgavene for å unngå ensidige og gjentakende oppgaver som kan forårsake belastningslidelser.

Mer om dette på Arbeidstilsynets sider: [Arbeidsmiljø for renholdere](#)

Ergonomisk gjennomgang

Generelt

Renholderne starter arbeidsdagen mellom kl. 06.00 og 07.00. De har felles kaffepause kl. 09.00.

Det er mange og lange korridorer som skal vaskes. De har en gulvvaskemaskin, men denne er gammel og tung og håndtere. Det anbefales at ny gulvvaskemaskin, som er lett å håndtere, anskaffes.

De har gulvvaskemaskin til bruk i korridor og garderober nede. Denne blir sjeldent brukt pga. tidspress. Brukes oftest i ferier og når elevene er på turer.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet
Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø
Telefon 75 50 66 70
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381

Det er en utfordring med sand på gulvene. På noen områder brukes det innesko, og renholderen prøver å kordinere vaskinen slik at minst mulig sand blir dratt utover det vaskede arealet.

Avspasering av overtid skal gjennomføres på skolefrie dager. Utfordringen for renholderene er imidlertid at det er på slike dager at det er gunstig å glanse, bone og ev. annet renhold de ikke får tid til i hverdagen.

Bruken av skolen til eksterne aktører på ettermiddagene har økt, noe som medfører økt behov for renhold og vedlikehold. Renholderne opplever at de har mye arbeid i forhold til kapasitet.

Renholderne opplever at de ikke bestandig får beskjed om utleie, noe som gjør det utfordrende mtp. renhold. Det som da skjer er at elevene kommer til brukte/skitne lokaler. De opplever utleien som utfordrende og uforutsigbart, da det medfører hyppigere renhold av flater og økt tidspress på morgenen. Renholderne føler seg lite inkludert hva angår utleie. De opplever at kommunikasjonen mellom utleiende og Anne Drage er for dårlig, «renhold er et ledd som blir avglemt» U.t. anbefaler at dette taes tak i, og at nye rutiner for utleie utarbeides i samarbeid med renhold, ev. at gamle rutiner gjennomgås.

Renholderene føler seg veldig godt ivaretatt av Anne Drage og Leif Inge Almo, og de opplever at samarbeidet med lærerne på skolen er godt.

I etterkant av gjennomgangen snakket u.t. med renholderne om micropauser og trening for å ivareta den fysiske helsen og forebygge muskel- og skjelettplager. De fikk også utdelt vurderingsmodeller for arbeidsstillinger, som de ble anbefalt å gå igjennom.

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=103325>

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381

Vedlikeholder gulvene i hovedsak i ferier. Prøver å glanse oftere for å holde gulvene fine, og gjøre de lettere å holde rene. Er fornøyd med maskinparken, til tross for at noen av maskinene er gamle.

Vaskemaskinen til mopper (moppemaskinen) har det vært en del feil med i det siste. Den har vært reparert flere ganger. Da renholderne er avhengig av denne vaskemaskinen, anbefales det at ny vaskemaskin kjøpes inn.

Det dras inn mye sand, da elever og lærere bruker utesko inne (bortsett fra 1. trinn). Det er også en del sand som dras inn via klærne til ungene. Sanden sliter mye på gulvbeleggene, noe som medfører at renholderne må vedlikeholde gulvene oftere. Dette igjen medfører økt arbeidsbelastning. Det er ønskelig at voksenopplæringen m/lærere også bruker innesko.

Voksenopplæringa har tilgang til bordtennisbord. Gulvet hvor de står og spiller er veldig slitt, noe som også fører til økt behov for vedlikehold. Underlag bør anskaffes, det jobbes med en løsning på dette.

Det er en del tunge møbler i vestybylen og i noen klasserom. Disse er tunge å flytte ved glasings og boning. Det er viktig at reholderne blir inkludert ved ev. kjøp av nye møbler. De bør også bli inkludert når gulv-og veggflater skal fornyes.

Mattene ved inngangene er store og uhåndterbare. Nye, lettere matter bør vurderes.

Også på SFO er det mye sand, noe som sliter på gulvbelegget og medfører ekstra vedlikehold. Elevene på SFO går uten sko eller med innesko. Lærerne og de på voksenopplæringene bruker vanlige sko, noe som medfører at det blir dratt sand rundt omkring.

Gulvbelegget er gammelt og slitt, det kreves da mye vann når det gjøres rent. På enkelte rom er belegget så slitt at boning og glansing ikke sitter. Dette gjør det krevende å holde rent. Det anbefales nytt gulvbelegg, da særlig på de rommene hvor det er hull i belegget.

Det er liten tid til vedlikehold, gjøres som oftest når elevene har skolefri. Det skjer ofte at Lene arbeider på ettermiddager og fridager for å glanse gulvene. Dette gjør hun for at det skal bli lettere for henne selv å holde gulvene rene.

Gymsalen vaskes med maskin ca. 1 gang per uke. Det er plassert mange bord inne på vaskerommet som er i tilknytning til gymsalen. Dette rommet er Lene avhengig av som renholder. Det jobbes med en løsning med å få bord på tralle, samt nye lagerplass, slik at vaskerommet blir frigjort.

Lærerne er ikke bestandig like flinke til å rydde etter seg. Det er ofte at Lene må rydde før hun vasker. Det anbefales at rutinen for opprydding etter bruk av gymsal gjennomgås med lærerne, slik at de blir ansvarliggjort på dette området.

Bassengområdet blir vasket daglig. Det er krav om at det skal desinfiseres hver 14. dag, men Lene har ikke tid til å gjøre det oftere enn ca 1 gang i måneden. Også i bassengområdet må Lene rydde før hun vasker. Anbefaler også her at rutinen for opprydding etter bruk av basseng gjennomgås med lærerne, slik at de blir ansvarliggjort på dette området.

Desinfisering av garderobene gjøres på fridager, da det er vanskelig å samkjøre det med de andre renholderne i løpet av en vanlig arbeidsdag.

Lene synes selv at hun har for liten stilling i forhold til arbeidsmengden.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381

Redzifa – barne- og ungdomsskole

Denne delen av skolen blir mye brukt til kultur ol. på ettermiddager. Dette krever ekstra vedlikehold av gulvene.

Redzifa jobber av og til på ettermiddagene for å glanse gulvene, i tillegg til at hun vasker noe av gulvarealet slik at hun slipper å stresse på dagtid.

Nediola – ungdom- og mellomtrinn + formingsrom

Det er mange klasserom som skal vaskes på morgenen før elevene begynner skoledagen. Nediola opplever det som travelt.

Også Nediola jobber av og til på ettermiddagene for å vaske, slik at hun unngår at det blir så hektisk og stressende på morgenen.

Garderober

De fire renholderne vasker hver sin garderobe daglig. Garderobene er tilknyttet gymsalen og bassenget.

Renholderne stresser for å bli ferdige, arbeider i høyt tempo. Eleven kommer ned i gangen mens renholderne arbeider, dette ser ut til å stresse de ytterligere for å bli ferdig i tide. Det bør vurderes om elevene kan vente oppe til kl. 09.00. Da vil renholderne få jobbe uforstyrret, og det kan tenkes at presset ikke vil oppleves like stort.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381

Gymsal og basseng

Gymsalen og bassenget leies ut til Mottaket Vinger på ettermiddagstid. Mottaket Vinger har ytret ønske om å bruke fasilitetene også i helger og på feriedager. Dette har vært oppe i kommunestyret, og skal videre behandles i AMU.

Renholderne opplever dette som utfordrende, da det vil kreve økt renhold. Mottaket Vinger har tilbudt seg å ta ansvaret for renholdet etter at de har brukt fasilitetene. Likevel tenkes det at dette kan by på utfordringer for renholderne. Flere av renholderne har fagbrev, og det krever grundig opplæring når man blir ansatt som renholder. Hvis renholdet skal holdes av Mottaket Vinger, er det sannsynlig at det vil påføre renholderne merarbeid i etterkant. I tillegg stilles det spørsmål vedr. vaksinerings mot hepatitt A og stivkrampe.

Det vil ikke være i samsvar med den totale stillingsprosenten til renholderne å øke arbeidsmengden ytterligere.

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet

Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø

Telefon 75 50 66 70

E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381

Forslag til tiltak

21

- Anskaffelse av ny gulvaskemaskin
- Anskaffelse av en til glansmaskin
- Anskaffelse av vaskemaskin til mopper
- Vurdere om skobruk bør tas opp med lærerne
- Utarbeide nye, ev. se på gamle rutiner vedr. utleie av skolens fasiliteter. Renholderne bør involveres i større grad.
- Bytte gulvbelegg på SFO, da særlig på rom hvor det er hull i belegget
- Utarbeide rutiner vedr. rydding av gymsal og bassengområde
- Friggjøring av vaskerom som er i tilknytning til gymsal
- Sjekke om mer hensiktsmessige matter kan anskaffes foran inngangsparti
- Elevene venter oppe før bruk av garderober på morgenen
- Se om det er samsvar mellom arbeidsmengde og stillingsprosent – dette kan bidra til at renholderene opplever at de blir tatt på alvor, uavhengig av resultat.
- Gjennomføre en risikoanalyse på utvidet bruk av fasiliteter, da særlig mtp. utleie i ferier og ved skolefri. Denne sees da i sammenheng med renhold.

Vennlig hilsen



Ann-Sølvi Johansen
HMS-rådgiver / fysioterapeut

HEMIS AS

• helse • miljø • sikkerhet
Stormyrveien 8, postboks 41, Stormyra, 8088 Bodø
Telefon 75 50 66 70
E-post: hms@hemis.no • Org. nr. 981 414 381

Arbeidsmiljøsak - Knaggen.

Historikk:

Knaggen ble etablert i 1989 og overtatt av Saltdal kommune den 1. januar 1992. Dette var en følge av HVPU-reformen der hensikten var å forbedre og normalisere levekårene for mennesker med utviklingshemming. Viktige satsningsområder for å bedre situasjonen for personer med utviklingshemming var bl.a. arbeid, aktivitet. Knaggen har til tider vært en omfattende og stor enhet i Saltdal kommune. I perioden 1992 - 2016 har antall årsverk på Knaggen på det meste vært oppe i ca. 23, og ca. 250 - 300 personer (utviklingshemmede, rus, rus/psykiatri og andre gjennom NAV) har benyttet seg av tilbud administrert av Knaggen. I dag er det ca. 90 personer som ukentlig har et tilbud.

Bakgrunn:

Brukere og ansatte ved Knaggen har de siste 15 årene erfart at arbeidsplassen har stått i fare for å bli lagt ned. Kreativiteten og produktiviteten har vært utfordrende. Likevel har en klart å effektivisere driften/produksjonen, inngå nye og bedre avtaler med næringslivet og tilrettelegge for nye brukergrupper i og utenfor kommunen. Et titalls prosjekter er gjennomført. Dette har tilført Knaggen midler/utvikling og klart å engasjere de ansatte selv når det har stormet som verst. Det kan nevnes at Knaggen aldri har gått med underskudd. De siste 10 årene har vi bidratt med ca. ½ mill. i snitt i overskudd pr. år, Selv om vi har gått med solide overskudd, også de siste par årene, har mye endret seg. Følelsen av nedleggelse har blitt forsterket ved at vår nye ledelse, på flere områder, har tatt fra oss innflytelse og medbestemmelse. Nye prosjekt har blitt stoppet, pågående prosjekt blir tatt fra oss, vi sliter med å få klare svar på ting vi etterspør og den positive dialogen med ledelsen er laber.

Eksempel på uavklarte ting / problemstillinger.

Prosjekt «Rus & Psykiatri».

Prosjektet ble utarbeidet av Knaggen tidlig høsten 2014 og vi fikk innvilget prosjektmidlene i oktober/november 2014. Det var tiltenkt å gå over 3 år og Knaggen ble innvilget 1,3 mill. (2 stl.), til det første året. Det er foretatt flere henvendelser vedr. oppstart av prosjektet, men tilbakemeldingene har hele tiden vært at det jobbes med saken og at stillingene skal lyses ut. Den 04.03.2016 fikk vi beskjed fra vår ledelse om at prosjektet var lagt på is. Da vi reagerte på tilbakemeldingen fikk vi den 13. april beskjed om at prosjektet var lagt dødt.

Dette var et unikt prosjekt som kunne vært et løft for Saltdal kommune, Knaggen og bidratt til økt kompetanse og en bedre hverdag for brukerne i ROP-boligen og andre i kommunen. Spesielt i den økonomiske situasjonen Saltdal kommune er i nå.

Samarbeidsmøte Vev-Al-Plast/Ribo:

Har vært tema fra vår ledelse, helt fra den tiden Anna Welle var rådmann, uten at noe som helst har skjedd. I kommunestyremøte den 11. desember 2014, sak 55/14 ble det bestemt at arbeidet med mulige samarbeidsområder/ -tiltak mellom Knaggen og naturlige samarbeidsaktører måtte intensiveres. Ingen møter/avklaringer har skjedd. Den 04.03.2016 ble det av vår ledelse lagt på is. For Knaggen virker det som det har lagt på is i mange år og har bidratt til økt frustrasjon og usikkerhet om Knaggens fremtid.

Dette skulle vært gjennomført og klarert for flere år siden. I stedet har det bidratt til stor usikkerhet og frustrasjon for de ansatte og brukerne på Knaggen.

Prosjekt «Eldre hjemmeboende demente».

Utarbeidet av Knaggen høsten 2013 og startet opp i desember 2013. Knaggen ble i januar 2015 bedt av vår ledelse om å evaluere prosjektet. Prosjektet ble evaluert i mars/april 2015, men etter flere henvendelser er evalueringen fortsatt ikke tatt opp og vurdert. Selv om Knaggen mer eller mindre drifter prosjektet har vi fått beskjed av vår ledelse at Knaggen er tatt av prosjektet. Noen god begrunnelse foreligger ikke og vi ønsker å vite hvorfor!

De ansatte på Knaggen føler seg fullstendig overkjørt og mener prosjektet snarest bør vurderes opp mot organisering, faglighet, økonomi, stabilitet, brukertjenlig etc.. Deler av prosjektet fungerer ikke i tråd med forutsetningene, som igjen vil medføre reduksjoner i den økonomiske støtten fra Helsedirektoratet.

Prosjekt «Sammen».

Oppstart av flere «like» tiltak i kommunen, samt intern konkurranse, virker umotiverende. Spesielt når Knaggen ikke blir involvert eller vurdert i prosessen. I et notat fra våre ledere blir, økt samhandling og mindre konkurranse internt i kommunen, presisert som viktig. I dag har Knaggen inngått et samarbeid med prosjekt «Sammen». Noen av brukerne jobber på Knaggen og en av Knaggens biler blir benyttet. Knaggen har god og allsidig kompetanse, lokaler, maskiner og utstyr som kunne vært mye bedre utnyttet hvis tiltakene hadde vært administrert under samme tak.

Knaggen er av den oppfatning at organisering, økonomi, kompetanse og samhandling er viktige områder som må vurderes ved etablering av nye tiltak. Knaggen må vurderes før en tar stilling til opprettelse av ny, lignende tiltak.

Rapportering/info til ledelsen.

Knaggens situasjon og personalet/brukernes frustrasjon er beskrevet og levert ledelsen gjennom månedrapporter, årsmeldinger, referat fra kurs/seminar mm.

Med bakgrunn i at vi ikke får avklart forannevnt saker, øker frustrasjonen, vi blir handlingslammet og usikker på om det er et reelt ønske fra ledelsen side at vi skal fortsette å utvikle Knaggen. Hvis Knaggen må si fra seg de avtaler og det samarbeidet som er etablert med næringslivet i Saltdal, blir det vanskelig å fortsatt gi et tilbud innenfor arbeid og aktivitet.

Knaggen er et godt sted å være for de personene som faller utenfor de andre arenaene i samfunnet. Knaggen har flotte lokaler, mye maskiner og utstyr og personalet har ervervet seg en unik og god kompetanse om forskjellige brukergrupper og på tilrettelegging og tilpasning til ulike former for produksjoner/aktiviteter. Hvis Knaggens tilbud skal legges ned

for at det eventuelt skal startes lignende tilbud andre steder i kommunen, lurer vi på hva som er agendaen.

Arbeidsmiljøet.

Knaggen har i utgangspunktet en stabil, engasjert og løsningsfokusert arbeidsstokk med et godt arbeidsmiljø og god trivsel. Det at vi har det bra internt på Knaggen har bidratt til at vi har klart å stå i den situasjonen vi er i over så lang tid.

Knaggen gir et meget godt og anerkjent tilbud til brukerne der en får masse gode tilbakemeldinger både lokalt og eksternt. Brukeren står sentralt i det vi gjør.

Flere opplever situasjonen vi nå er i som belastende og som arbeidsrelatert stress der en kjenner på både psykiske og fysiske symptomer.

Uten forståelse og engasjement fra ledelsen i kommunen er det ikke mulig og fortsatt kunne gi et arbeids- og aktivitetstilbud til de brukerne vi har rettet oss mot.

Avtalene med lokale bedrifter er ikke forsvarlig å videreføre, slik det fungerer i dag. Her kunne rus-/psykiatriprosjektet vært avgjørende for videre drift og samtidig vært et godt tilbud til målgruppen.


Forannevnte saker må avklares NÅ. Vi kan ikke avvente og se dette an lenger. Det sliter på de ansatte og brukerne og slik skal det ikke være. Klarer vi ikke å holde på de avtalene vi har med næringslivet i Saltdal må vi bare innse at Knaggen ikke kan videreføre tilbudet for enkelte brukergrupper fra høsten av.

Som tidligere nevnt er arbeidsmiljøet på Knaggen preget av usikkerhet og frustrasjon. Det å bli inkludert, sett og hørt skaper trygghet og tillit som igjen er viktig for en god arbeidshelse, engasjement og arbeidsglede. Dette føler vi har vært manglende fra vår ledelses side over tid og vi kan ikke fortsette å ha det slik.

Viser også til Arbeidsmiljølovens kapittel 4 – Krav til arbeidsmiljøet.

Det er et klart ønske fra de ansatte på Knaggen at det gjennomføres en uhildet arbeidsmiljøkartlegging av Hemis, snarest!

Knaggen 31.05.2016


Svein-Tore Johansen
avdelingsleder



25

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalg**Møtested:** Formannskapssalen**Dato:** 17.02.2016**Tidspunkt:** 08:30**Følgende faste medlemmer møtte:**

Navn	Funksjon	Reprenterer
Rune Berg	Medlem	SP
Ronny Sortland	Medlem	FRP
Ellen Fridtjofsen	Leder	
Tor Arne Moen	Medlem	
Solveig Annie Strøm	Hovedverneombud	
Roald Kristensen		
Ann-Sølvi Johansen	Hemis	

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Elisabeth Larsen	Rådmann	
Ben Stenvold	Kommunalleder	

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Reprenterer
Lars Skjelstad	Elisabeth Larsen	
Tom-Erik Holteng	Ben Stenvold	

Merknader**Fra administrasjonen møtte:**

Navn	Stilling
Anita Paulsen	Fung. formannskapssekretær

Underskrift:

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

26

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Vedlegg	Arkivsaksnr
	Saker til behandling		
PS 1/16	ESBL og smittevernrutiner		2016/201
PS 2/16	Tilretteleggingsgrupper - orientering		2016/198
PS 3/16	Enhet for kultur -orientering		2016/199
PS 4/16	Eventuelt AMU 17.02.16		2016/234

Rognan 12.02.16

Ellen Fridtjofsen
leder



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	4/16	17.02.2016

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

ESBL og smittevernrutiner

Sakens bakgrunn

ESBL er forkortelsen for extended spectrum betalaktamase. I praksis betyr det at denne bakterien har resistens mekanismer som hemmer effekten av de vanligste typene av antibiotika. Disse bakteriene smitter i hovedsak gjennom direkte og indirekte kontaktsmitte. Ved luftveis infeksjoner kan også dråpesmitte være en aktuell smittemåte.

ESBL ble identifisert på 1980-tallet og har medført utvidet antibiotika-resistens hovedsakelig for penicilliner og senere-generasjons cefalosporiner. Mange av våre mest brukte antibiotika er ikke effektive mot infeksjoner med ESBL-produserende bakterier, og dette begrenser både nåværende og framtidige behandlingsmuligheter.

Forekomsten av ESBL er økende, men fortsatt lav i Norge, både i og utenfor helseinstitusjoner. ESBL produserende bakterier er mer vanlige i andre steder i verden som Sør Europa, Afrika og Asia.

I juli 2015 fikk vi det første tilfellet med ESBL ved en omsorgsbolig i Saltdal. Pasienten er beboer i et bomiljø i Saltdal kommune. I denne forbindelse ble det etablert et godt forhold med hygienesykepleier ved NLSH. Her ble det gitt god veiledning i hvordan vi skulle håndtere situasjonen. Utpå høsten fikk vi det enda et tilfelle påvist, denne gangen ved et annet bomiljø. Felles for disse, var at de hadde vært innlagt på sykehus og hatt behov for et kateter i urinveiene. I oktober ble det arrangert kurs i håndtering i ESBL og gjennomgang av smittevern og avfallshåndtering. Hygienesykepleier fra Nordlandssykehuset gjennomførte 2 kurs om temaet, slik at vi kunne nå flest mulig av våre ansatte.

Det har vært en kontinuerlig dialog mellom hygienesykepleier og kommunen, de har veiledet oss i håndteringen av denne utfordringen. Saltdal kommune omsorg benytter seg av Nordlandssykehusets og folkehelseinstituttets anbefalinger for smittevernrutiner.

Vi har deltatt på møte med de ansatte ved en av boligene, hvor disse retningslinjene har vært presentert og det har blitt drøftet hvordan man kan redusere smitterisiko ut fra de utfordringer som oppstår i hverdagen i den enkelte bolig

Skriftlig informasjon og prosedyrer om temaet har blitt gjort tilgjengelig ved de ulike arbeidsplassene, slik at de ansatte kan lese og sette seg inn i fakta vedrørende dette teamet.

Resistente bakterier er en økende utfordring som pasienter og helsepersonell står ovenfor. Dette krever at kommunen forholder seg til de anbefalinger som er gitt fra Folkehelseinstituttet og Nordlandsykehuset.

Målet med disse tiltakene som iverksettes skal hindre spredning og etablering av ESBL – holdige bakterier i norske helseinstitusjoner.

I de tilfellene vi har i dag bor personene i egne leiligheter, i bofelleskap sammen med andre. Det har derfor vært iverksatt kontaktsmitteregime ved stell og håndtering av smittefarlig materiale, dette ut fra anbefalinger. Personer som bor i eget hjem og hvor det ikke er fare for uforsvarlig håndtering av smittefarlig materiale, er det ikke behov for å iverksette smitteforebyggende tiltak.

For helseinstitusjoner i kommunehelsetjenesten anbefales det at det utføres basale smittevernrutiner.

Det kan være krevende å gjennomføre smittevern over tid og kan oppleves som en belastning for de som jobber i et slikt arbeidsmiljø. Det er også krevende å være pasient i en slik situasjon, da beskyttelsesutstyr kan skape distanse mellom pasient og hjelper. Det å «være smittsom» og oppleves som en trussel for hjelperne kan være belastende over tid.

For personalet er det et mål at disse iverksatte smittevernstiltakene skal være til minst mulig sjenanse for hver enkelt beboer.

Det har vært jobbet med individuelle prosedyrer i hver bolig og vi har inntrykk av at personalet har god kunnskap og kontroll på smittevern og avfallshåndtering.

Arbeidsklær har vært diskutert i boligene, men personalet har foreløpig ikke ønsket å benytte seg av et slikt tilbud. Det er for øvrig tilrettelagt i boligenes kjellere for å kunne skifte til annet tøy.

Av smittevernstiltak kan nevnes at vi ved stell av beboer og håndtering av avfall bruker engangs smittefrakker, Nitrile hansker, plast-trekk til sko, desinfiserende sprit 70 %, Virkon (desinfiserende middel ved rengjøring av utstyr og evt søl av urin). Vi benytter risiko-avfallsbokser som hentes av vaktmester og deretter spesialbehandles av Iris.

Dette medfører økte kostnader ute på enhetene i form av smittevernutstyr og avfallshåndtering, samtidig som det er mer ressurskrevende i form av at det er mer tidkrevende og man må være bevisst på å redusere smitterisiko i kontakt med aktuelle beboere.

Når denne bakterien oppdaget hos en pasient, vil det være sannsynlig at man må ta disse hensyn livet ut, da denne bakterien er vanskelig å bli kvitt.

Beboerne med ESBL-smitte benytter seg av egne vaskemaskiner og tørketromler. Vi har oppvaskmaskiner med ekstra høy vasketemperatur. Disse beboerne har ikke adgang til felles mat. Alle som går ut av leilighetene med ESBL-smitte desinfiserer seg med håndspriten som henger ved utgangsdøra. Vi er nøye med daglig renhold i de aktuelle leilighetene.

Skal beboerne ferdes utenfor boligen, medbringes desinfeksjonsutstyr.

Det er usikkert på om hvorvidt disse beboerne kan kvitte seg med ESBL-bakteriene. Derfor har hygienepleieren ved NLSH anbefalt oss å ta ukentlige urinprøver. Ved 5 negative prøver, kan vi vurdere å redusere på smittevernstiltakene.

De smitterverntiltakene som er iverksatt i disse boligene, er i tråd med de retningslinjer som foreligger fra folkehelseinstituttet og Nordlandssykehuset. Disse skal være tilstrekkelig for å hindre spredning av denne resistente bakterien.

Rådmannens innstilling

Saken tas til orientering

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.02.2016

Behandling:

29

Vedtak:

Saken tas til orientering.

Saken følges opp av administrasjonen og orientering om oppfølging gis i AMU 24.05.16.



30

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	5/16	17.02.2016

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Tilretteleggingsgrupper - orientering

Sykefraværarbeid

Tilretteleggingsgruppen består fast av NAV lokalt, NAV arbeidslivssenter, personal, leder og arbeidstaker. I tillegg har, lege møtt i 10 av møtene og fysioterapeut i 2 av møtene. Tillitsvalgte har vært representert i møtene i de tilfeller hvor arbeidstaker har ønsket dette.

Hovedmålet for møtene i tilretteleggingsgruppen er å tilrettelegge for å unngå, eller redusere sykefravær.

I løpet av 2015 har det vært satt av 10 dager i tilretteleggingsgruppen. Det har i alt vært avholdt 34 møter fordelt på 19 syke arbeidstakere.

- ✓ 6 ansatte er delvis uføre.(50 % eller mer)
- ✓ 7 ansatte er under utredning og behandling, med uavklart tilbakekomst til sin stilling.
- ✓ 1 ansatt har søkt omskolering via NAV.
- ✓ 2 har fått endret arbeid/arbeidsted på grunn av helseplager.
- ✓ 1 kan ikke komme tilbake til egen stilling, er på arbeidsutprøving.
- ✓ 1 arbeidstakere som har vært på utprøving gjennom ordningen IA-plass

Tiltak som har vært utført er:

6 ansatte som har vært tilmeldte til tilretteleggingsgruppen har en kombinasjon av uføregrad og jobb. Gjennomsnittsalderen er 48,16 år.

HEMIS har tatt arbeidsplasskartlegging og arbeidsmiljøkarlegging. Formålet med kartleggingen har vært å se på arbeidsoppgaver/arbeidssituasjon i hht arbeidstakers arbeidshelse. Flere har fått bedre ergonomisk tilrettelegging, teamarbeid/rullering er i iverksatt for å dele belastninger, og som dermed gjort det mulig å fortsette i sin jobb.

NAV arbeidslivssenter har bidratt med forebyggings og tilretteleggingstilskudd, som er en kompensasjon for merutgifter eller merinnsats.

Tilskuddet har dekket innkjøp av tekniske hjelpemidler og dekket deler av lønnsutgifter der arbeidskraft har vært leid inn som avlastning for at den syke arbeidstaker. Med dette har vi greid å redusere sykefraværet. De som hadde 100 % sykemelding gikk over til gradert sykemelding, og flere har kommet tilbake til sin stilling.

7 ansatte har brukt opp rettene til sykepenger og går nå på avklaringspenger. Disse er under utredning og behandling. Etter endt behandling vil disse attføres tilbake

Rådmannens innstilling

Saken tas til orientering.

31

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.02.2016

Behandling:

Hovedverneombud la fram følgende tilleggsforslag:

Systematisk sykefraværsoppfølging:

- 1) AMU ønsker at sykefraværet settes på dagsorden av ledelsen, og at dette følges opp som en prioritert arbeidsoppgave.
- 2) AMU ønsker kvartalsvise rapporter om sykefraværet, og sammenligning med 2015.
- 3) Amu ser med bekymring på at sykefraværet i 2015 er på 8,91%, og ønsker at ledelsen tar tak i ekstremtilfellene.

Tilleggsforslaget enstemmig vedtatt.

Enstemmig vedtak:

Saken tas til orientering.

Systematisk sykefraværsoppfølging:

- 1) AMU ønsker at sykefraværet settes på dagsorden av ledelsen, og at dette følges opp som en prioritert arbeidsoppgave.
- 2) AMU ønsker kvartalsvise rapporter om sykefraværet, og sammenligning med 2015.
- 3) Amu ser med bekymring på at sykefraværet i 2015 er på 8,91%, og ønsker at ledelsen tar tak i ekstremtilfellene.



32

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	6/16	17.02.2016

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Orientering

Sakens bakgrunn

Kommunalleder Tom-Erik Holteng orienterer om;
Kultur og tilsyn på Røkland skole.

Rådmannens innstilling

Orienteringen tas til informasjon.

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.02.2016

Behandling:

Enstemmig vedtak:

Orienteringen tas til informasjon.



33

Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	7/16	17.02.2016

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Eventuelt AMU 17.02.16

Foreliggende dokumenter:

Sakens bakgrunn

Eventuelt skal være egen sak på hvert AMU møte. Saken settes inn på sakslisten som sak 4/16

Ingen innstilling

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.02.2016

Behandling:

Eventuelt og protokoll som referat fra forrige møte skal være faste saker i AMU møtene.

Ordfører framla muntlig forslag om at spørsmål som AMU ønsker svar på hos administrasjonen fremmes minimum 3 dager før møtet.

Enstemmig vedtak.

Eventuelt saker;

1. Administrasjonen bes framlegge årsrapport for AMU til møtet 24.05.16.
2. Spørsmål om effektivering av prosjektstillinger i omsorg – AMU konkluderte med at dette spørsmålet ikke er en AMU sak.
3. Møtereferat fra møte med verneombud skulle vært sendt til forrige møte. Referatet legges ved som referatsak til møtet 24.05.16.
4. Spørsmål om hvor varslingsplakat ligger i systemet og om det er godkjent av kommunestyret. Det ligger i RISK Manager og er godkjent av kommunestyret. Spørsmål om dette må rettes til nærmeste leder som vet om rutiner for varsling.

Saker som varsling som ble nevnt i møtet må varsles til nærmeste leder, om ikke dette når fram må det varsles til rådmannen direkte.

5. Ann-Sølvi Johansen orienterte om handlingsplaner som er bestilt av ledere i samarbeid med Heimis.

AMU skal ha kopi av planer og godkjenne disse. Rutiner må forbedres.

Administrasjonen må konkretisere hvem som godkjenner bestillingene er i disse sakene, enhetsledere eller på lavere nivå.

6. Det må forberedes HMS kurs til nye verneombud. Det trengs også oppfriskningskurs for flere.
7. Nattevakter ønsker ny turnus fra 35,5 t til 33,6. I avstemming om AMU skulle bestille saksutredning om dette etter forslag fra leder ble dette avvist mot 2 stemmer.

Enstemmig vedtak:

Spørsmål som AMU ønsker svar på hos administrasjonen fremmes minimum 3 dager før møtet. Eventuelt og protokoll som referat fra forrige møte skal være faste saker i AMU møtene. Administrasjonen bes framlegge årsrapport for AMU 2015 til møtet 24.05.16.