

**ARBEIDSMILJØUTVALGETS
ÅRSRAPPORT
FOR VERNE- OG MILJØARBEIDET
2018**

Bedriftens navn:	Grimstad kommune		
Driftsår:	2018	Organisasjonsnummer:	864964702
Avdeling:	Grimstad kommune – Arbeidsmiljøutvalget (AMU)		
Adresse:	Serviceboks 123, 4891 Grimstad		
Antall budsjetterte faste årsverk:	1315		

Om Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Dato for først møte i 2018:	25.04.2018	Antall stemmeberettigede medlemmer i utvalget:	10
Leder av AMU:	Anne Kirsten Galteland	Antall avholdte møter i AMU siste år:	6

Leder av AMU representerer:

Arbeidstaker	x	Arbeidstaker - 2018	Anne Kirsten Galteland
--------------	---	---------------------	------------------------

Medlemmer av Arbeidsmiljøutvalget AMU:

Arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget

	Faste medlemmer; 5		Faste medlemmer; 5
Arbeidsgiver:	Tone Marie Nybø Solheim, Rådmann Jorunn Palm, Enhetsleder Bjørn Kristian Pedersen/ - Aase Synnøve Hobbesland, Kommunalsjef Thor Egil Mortensen, Enhetsleder Liv Ingjerd Byrkjeland, HR Sjef	Arbeidstaker:	Pål Bach, LO Ingerlise Svendsen, LO Anne Kirsten L. Galteland, Unio Nina Marie Duckert/Vibeke Carlsen Unander, Unio Per Ivar Felldal, Hovedverneombud

I tillegg møtte fast fagpersonell:

- BHT – Aktiv Helse Bedriftshelsetjeneste
- Rådgiver, Berit Fjelde Halvorsen

AMU Underutvalg:

AMU har i 2018 hatt 2 underutvalg i virksomheten for behandling av særskilte oppgaver:	<ul style="list-style-type: none">• AKAN-utvalg med 7 medlemmer<ul style="list-style-type: none">◦ 2 fra administrasjon/ledelsen, HVO/HTV, 2 Akan kontakter fra de ansatte og BHT• Byggesaksutvalg med 3 medlemmer<ul style="list-style-type: none">◦ Enhetsleder Bygg og eiendomstjenesten, HVO, og BHT
--	---

Byggesaks - utvalg Byggesaker, saker som vedrører endringer i lokaler eller maskinutstyr, eller rasjonalisering/ arbeidsprosesser/ arbeidstidsordninger (jfr. AML Kap.10)	Medlemmer av AMU byggesaksutvalg 2018		
	Per Ivar Felldal Åse Liv Bjønnum Thor Egil Mortensen	Hovedverneombud Bedriftshelsetjenesten Enhetsleder Bygg- og eiendomstjenesten	Grimstad kommune Falck Helse Grimstad kommune
	<p>Byggesaksutvalget har generell uttalelsesrett i saker som direkte eller indirekte angår arbeidsmiljøet i virksomheten, og utvalget skal blant annet behandle planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet. Sekretariatsfunksjonen blir ivaretatt av forskjellige i møtene.</p> <p>Det er ikke meldt opp noen saker fra Byggesaksutvalget til Arbeidsmiljøutvalget i 2018.</p>		
AKAN- utvalg	<p><u>Medlemmer i AKAN-utvalget:</u> Åse Liv Bjønnum (BHT), Stig B. Jacobsen (AKAN-kontakt), Wenche Aakhus (AKAN-kontakt), Tina Fabricius (enhetsleder), Per Ivar Felldal (HVO) og Kristine Udjus (HR-rådgiver).</p> <p>AKAN utvalget har avholdt 4 møter i 2018.</p> <p>Aktiviteter i 2018:</p> <ul style="list-style-type: none">• AKAN-utvalget laget i 2016 plakater med bilde og kontaktinformasjon til Grimstad kommunes to AKAN-kontakter. Disse er sendt ut til alle enheter/avdelinger i kommunen på nytt i 2018 for å sikre at alle enheter har disse hengt opp i sine lokaler. Generelt er det lite henvendelser til AKAN- kontaktene.• «Balance-testen», en bevisstgjøringstest av den enkeltes alkoholvaner, ligger tilgjengelig på AKAN- sidene i ansattportalen. I november 2018 har Balance-testen vært publisert som en nyhetssak på ansattportalen.• Filmsnutter med aktuelle AKAN- temaer har vært publisert på ansattportalen en gang i løpet av 2018. Hensikten er bevisstgjøring og informasjon om hvilke konsekvenser rus og avhengighet kan ha for jobb, men også privat.• HVO har i løpet av høsten deltatt på sektormøte i alle tre sektorer for å informere om AKAN-arbeidet. <p>AKAN- saker:</p> <p>AKAN- kontaktene har mottatt én bekymringsmelding og to henvendelser i 2018. Det ble opprettet en sak med AKAN-kontrakt.</p>		

HMS - team / - HMS grupper	<p>Medlemmer i HMS-team:</p> <p>Per-Ivar Felldal (hovedverneombud), Åse Liv Bjønnum (Bedriftshelsetjenesten) og Ivar Lyngstad (kvalitetssjef).</p> <p>HMS-teamet har ikke vært aktive med på besøk på enheter/avdelinger i 2018 etter at vi høsten 2017 hadde gjennomført besøk i alle avdelingene i Boveiledertjenesten (nå: Enhet for Habilitering). I 2018 har det vært fokus på opprettelse av HMS-grupper på enheter og virksomheter i Grimstad kommune.</p>
----------------------------	---

Om vernetjenesten ved virksomheten

Antall verneombud	40 verneombud er tilknyttet verneområdene i Grimstad kommune
Navn på hovedverneombudet:	Per Ivar Felldal 100%

Om opplæring for verneombud og medlemmer i AMU

Har alle verneombud og medlemmer i AMU fått den nødvendige opplæring i HMS-arbeid?	Ikke alle har gjennomført, men alle har fått tilbud om 40 timers kurs med to samlinger i 2018 og to forestående samlinger i 2019.
Oversikt over personer som eventuelt ikke har gjennomgått nødvendig opplæring	Medlemmene av AMU har deltatt på deler av HMS – grunnopplæring.
Øvrig informasjon fra AMU vedrørende opplæring i driftsåret	Det er mange ledere som fortsatt mangler grunnopplæring i HMS – alle får tilbud men det er utfordrende med tid og prioritering i forhold til andre oppgaver.

Saker som er forelagt AMU / Verneombud i rapporteringsåret

Det er avholdt 6 AMU møter i 2018:

<p>Saker behandlet/ spørsmål som angår arbeidsmiljøet</p>	<p>Saker:</p> <ul style="list-style-type: none">• Rutine for behandling av planer for bygningsmessige arbeider som skal behandles i AMU etter § 7.2 i arbeidsmiljøloven• Møteplan med frister 2018• Årsmelding 2017• Trafikksikkerhetsplanen for Grimstad Kommune 2018 - 2021• Forvaltningsrevisjon angående varsling og yringsklima i Grimstad Kommune• Opprettelse av HMS team• Risikovurderingen av omstillingen i helse og omsorg• Risikovurdering ved biblioteket• Oversikt over byggeprosjekter som er behandlet i byggesaksutvalget i 2017 og 2018• Høring – Policy og prosedyrer og håndtering av krenkende adferd – mobbing, trakassering og utilbørlig opptreden på arbeidsplassen• Sykefravær januar til juni 2018• Rapport uønskede hendelser januar til august 2018• Rapport 2. tertial 2018 Grimstad Kommune• Rapport HMS avvik til oktober 2018• Forslag til handlingsplan• Grimstad Kommune, budsjett 2019 og handlingsprogram 2019 – 2022 – høring til utvalg og råd• Forslag – retningslinjer og rutiner for håndtering av krenkende adferd i arbeidsmiljøet• Sykefravær januar til oktober 2018
<p>Bedriftshelsetjenesten</p>	<p>Falck Helse BHT har fokusert på ivaretagelse av enkeltpersoner og grupper ut fra grunnleggende helsefaglige prinsipper; fysisk, psykososialt og eksistensielt. Følgende kommentar står i Falck Helse BHT sin årsrapport over aktiviteten i 2018: «Følgende kommentar følger årsrapporten fra 2017 og er stadig aktuell: Helt fra høsten 2016 har sentrale posisjoner i ledergruppene, tillitsvalgte-/verneapparat og enkeltansatte vært utsatt for et stadig og utmattende press i forhold til pågående krevende saker, medieomtale og til tider stort personfokus. Vi berømmer kommunen for å ivareta sine forpliktelser overfor innbyggerne og i stor grad også ivareta kollegaer og arbeidsmiljø. Jeg har underveis gitt uttrykk for bekymring for en helsefarlig belastning på enkeltansatte og registrerer også at hele avdelinger/miljøer er preget av uro og utrygghet.</p> <p>Lovpålagt helseovervåking ut fra risikovurdering av arbeidsmiljøeksponering, 2018:</p> <p><u>Bydrift:</u></p> <p>Helsekontroll med sykepleier/osteopat for 35 ansatte. Røntgen Thorax for 26 ansatte (rekvirert og kontrollert av bedriftslege)</p>

	<p><u>Brann- og feiertjenesten:</u></p> <p>Helsekontroller med sykepleier og bedriftslege for 14 ansatte/røykdykkere</p> <p><u>Bygg og Eiendom:</u></p> <p>Helsekontroll med sykepleier/osteopat for 23 ansatte</p> <p><u>Renholdere:</u></p> <p>Målrettet gruppetrening ble planlagt men utgikk pga. overgang til ny BHT</p> <p>Av andre aktiviteter i 2018 kan det nevnes kort: Kartlegging og oppfølgingssamtaler (veiledningssamtaler), konflikthåndtering, lederstøtte, gruppeprosesser, kollegaveiledningsgrupper, arbeidsmiljø samtaler, ergonomi og forebyggende grupper, debriefing, sykefraværsoppfølging og yrkeshygieniske tjenester.</p> <p><u>Bedriftshelsetjenesten</u> deltar i faste råd og utvalg; AMU, AKAN utvalg, Byggesaksutvalg, HMS-team. Plan og avrapporteringsmøter med Virksomhetsstyring og HVO.</p> <p>Egen årsrapport 2018 fra BHT Falck Helse forelegges AMU.</p>
<p>Opplæring, instruksjon eller opplysningsvirksomhet som har betydning for arbeidsmiljøet</p>	<p>Kurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lederutvikling, med 3 samlinger på våren nytt kull med 2 samlinger på høsten. • HMS – grunnopplæring for ledere og verneombud (40-timers kurs), 2 samlinger • QM+ opplæring og systematisk HMS arbeid, internkontroll. • Kurs i HMS avvik og kvalitetssikring, verktøy Qm+ for ledere og for medarbeidere på arbeidsplasser – etter forespørsel fra enheter • Håndtering av utfordrende atferd (HUA) (vold og trusler), Kommunens egen resurspersongruppe har jevnlig veiledning og driver opplæring på egen arbeidsplass • Opplæring i ulike fagsystemer (spesielt nevnes opplæring i system for oppfølging av sykemeldte) • Sosiale samlinger for alle ansatte: Sommerfest 2018, Høstfest • Seminar med Ståle Einarsen: «Det gode arbeidsmiljø» - obligatorisk for alle ansatte • Lederskolen – lederopplæring med aktuelle temaer
<p>Tilrettelegging for arbeidstakere i Grimstad kommune</p>	<p>I følge arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven skal virksomhetene sikre tidlig og tett oppfølging av sykemeldte, og ha en god oppfølgingskultur i dialogen mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, sykemelder og NAV.</p> <p>Dette sikrer Grimstad kommune blant annet gjennom møtearenaen «Dialogplassen» som arrangeres fast annenhver uke hele året.</p> <p>Ledere kan melde inn saker hvor ansatte enten står i fare for å bli sykemeldt eller er sykemeldt. Senest innen 7 uker avholdes dialogmøte 1. Arbeidstaker, leder, NAV, og rådgiver fra HR møter fast. BHT og lege møter etter behov.</p> <p>Hensikten med «dialogplassen» er at en så tidlig som mulig kan sette i gang tiltak for å forhindre sykemelding, få den sykemeldte raskest mulig</p>

	<p>tilbake i jobb eller over i andre tiltak. Erfaring viser at mange ledere er nå blitt flinkere til å melde inn saker tidlig, også for å forebygge fravær.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antall møter på Dialogplassen i 2018: 67 I tillegg er noen dialog-/oppfølgingsmøter avholdt utenom. • Intern omplassering i nytt ordinært arbeid i 2018: 9
Arbeidstilsynet, tilsyn 2018:	Ingen kjente tilsyn i 2018
Andre tilsyn:	Det utføres årlig branntilsyn ved kommunens formålsbygg som skoler, idrettshaller, barnehager, sykehjem og omsorgsboliger. Det er i 2018 utført 24 branntilsyn. Alle avvik håndteres umiddelbart og eventuelle større avvik løftes opp administrativt og inn i neste budsjett.
Handlingsplaner for bedring av arbeidsmiljøet og sikkerheten	<ul style="list-style-type: none"> • Organisasjonsstrategi for Grimstad kommune • Livsfasepolitikk • Budsjett og handlingsprogram for Grimstad kommune. • HMS- håndbok og systematisk HMS - arbeidet i Grimstad kommune. • Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Grimstad kommune. • Prosedyrer og retningslinjer • Prosedyre for håndtering av krenkende adferd • Kartlegging, avviksrapporteringer og tiltaksplaner. • Den enkelte enhet lager ut fra egen vernerunder og risikovurderinger handlings/tiltaksplaner for arbeidsmiljøet.
Oppdatering og internt tilsyn med virksomhetens internkontroll	<p>HMS håndbok for Grimstad kommunes ansatte ligger elektronisk på ansattportalen og i Qm+.</p> <p>Grimstad kommune bruker elektronisk HMS verktøy, Qm+ i forhold til systematisk HMS-arbeid, internkontroll. Et kvalitetssikringsystem som til en hver tid viser hvordan det står til i virksomhetene i kommunen. Ledelsen har her ansvar for å kartlegge, følge opp og lage tiltak, dokumentasjonen. Rapporter vedr hva som er meldt inn av uønskede hendelser gis i hvert AMU; HMS, Vold og trusler og Ulykker/yrkesskader.</p> <p>Oversikter over aktivitetsplaner, avvik og tiltak ligger dokumentert i HMS - verktøy Qm+, som følges systematisk opp av enhetslederne. HMS-ansvarlig(leder) og verneombud har ansvar for å følge opp på egen arbeidsplass. Rådmannen, gjennom Virksomhetsstyring gir rådgivning og opplæring, og fører tilsyn med internkontrollen.</p> <p>Alle skal ha gjennomført minst en vernerunde, risikovurdering og medarbeidersamtale i løpet av året.</p>
Øvrige saker som er forelagt AMU/verneombud:	<p>Hovedverneombudet</p> <p>I tillegg til medvirkning i forberedelse m.m i de sakene som nevnes er behandlet i AMU, har HVO medvirket i enkelt saker når det gjelder arbeidsmiljøet.</p>

Arbeidsulykker og sykdommer 2018

Antall meldinger i skjema Yrkesskade/sykdom		Yrkessykdom(2017)25 Ulykke, plutselige hendelser	32
Helse og omsorg, (2017) 19	24		
Kultur og oppvekst, (2017) 7	4		
Samfunn og miljø, (2017) 5	4		
Støt/treff av gjenstand: (2017) 1	3		
Påført voldsskade: (2017) 1	2		
Løft/forflytning: (2017) 5	6		
Støt/treff av gjenstand: (2017) 1	3		
Stukket/kuttet av skarp/spiss gjenstand: (2017) 2	6		
Fall: (2017) 6	11		
Branntilløp: (2017)0	0		
Påført voldsskade og trusler om vold: (2017)1	2		

Kommentar til Yrkesskade/sykdom meldingene	En liten økning i antall skader fra 2017. Det er 7 flere hendelser totalt med omtrentlig dobling i antall fall og tredobling i kategorien stukket/kuttet av skarp/spiss gjenstand. To av meldingene i kategorien stukket/kuttet av skarp/spiss gjenstand er knyttet til kjøkkentjenesten og ulykker rundt utstyr/kniver i produksjon, mens i helse og omsorg er det 3 meldinger knyttet til sprøyter og håndtering av disse. Det er selvpåført skade og ikke skade som er påført de ansatte av pasienter eller andre.
--	---

Rapporterte HMS - Uønskede hendelser i 2018

Melding om uønskede hendelser (UH) er basert på ansattes opplevelse av situasjonen, og kan gi gode indikasjoner, men ikke alle arbeidsplasser bruker Qm+ til å melde UH. Samfunn og miljø sektoren bruker Qm+ i mindre grad, mens helse og omsorgssektoren har implementert Qm+ i arbeidet i stort omfang. Kultur og oppvekst bruker QM+ i økende grad og man ser at de rapporterer godt på vold/trusler om vold. Det er viktig at det arbeides med de uønskede hendelsene (UH) på den enkelte arbeidsplass, der meldingene går direkte til nærmeste leder for videre behandling, og tiltak. Skjema vi bruker i HMS arbeidet er: Yrkesskade/Sykdom, HMS og Vold/Trusler.

Antall meldinger i skjema HMS		
Helse og omsorg, (2017) 253	323	
Kultur og oppvekst, (2017) 22	26	
Samfunn og miljø, (2017) 2	4	
Psykososiale forhold, (2017)36	33	
Andre kritikkverdige forhold, (2017)40	40	
Vold og trusler, (2017)16	10	
Tidspress(2017)52	65	

Kommentarer til HMS meldingene	Det er en økning i antall meldinger knyttet til HMS meldinger fra 2017 til 2018. Alle flest meldinger er knyttet til tidspress.
--------------------------------	---

Antall meldinger, uønskede hendelser i skjema Vold og/eller trakassering	876		
Helse og omsorg, Kultur og oppvekst, Samfunn og miljø, Rusomsorgen (eget skjema)	649 227 0 20	Langemyr skole står for 170 meldinger av det som går innunder kultur og oppvekst I Helse og Omsorg er det enhet for habilitering og omsorgssentrene som står for det meste av meldingene i kategorigruppen. Det er eget skjema utarbeidet for Rusomsorgen.	
Skadetype:			
Fysisk og psykisk skade	94	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	50 44
Fysisk skade	353	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	229 124
Psykisk skade	152	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	137 15
Nesten skade	277	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	233 44
Konsekvenser: Fysisk skade			
Benbrudd	1		
Blåmerke	79	Kultur og oppvekst 37 Helse og omsorg 42	37 42
Hull i huden/blødning	213	Helse og omsorg 139 Kultur og oppvekst 74	139 74
Muskel -og/ eller strekkskade	8		
Smerte	217	Helse og omsorg 213 Kultur og oppvekst 104	213 104
Konsekvenser: Psykisk skade			
Angst	19	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	18 1
Anspenhet	248	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	189 59
Gruer seg til å gå på jobben	58	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	48 10
Tapt nattesøvn	14	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	8 6

Voldskategorier			
Trakassering	46	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	44 2
Truende atferd	124	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	117 7
Trusler	9	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	7 2
Slag i hodet	50	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	29 21
Sammensatte angrep	98	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	67 31
Munnbruk/Utskjelling/Hyl	39	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	34 5
Lugging	49	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	27 22
Klyping/Kloring	203	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	143 60
Biting	33	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	19 14
Spytting	17	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	16 1
Slag og spark mot kroppen	123	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	74 49
Dytting	13	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	11 2
Kjefting	19	Helse og omsorg Kultur og oppvekst	17 2

Kommentarer til Vold og/eller trakasseringmeltinger	Det er fortsatt synlig at mesteparten av de uønskede hendelsene knytte til vold og/eller trakassering skjer i helse og omsorgssektoren. Som oftest viser grafene at det skjer i samtale/diskusjon med bruker, rundt stell og i forbindelse med måltids situasjonen. Det som kanskje er alarmerende er at det også foregår situasjoner med vold og eller trakassering i bil. At det i kultur og oppvekstsektoren er knyttet mange meldinger i denne kategorien handler om Langemyr skole. Ikke uventet er det mange meldinger knyttet til akkurat dette tjenesteområdet.
---	---

Oppfølging av uønskede hendelser (UH)	De uønskede hendelser (UH) følges opp med tiltak på egen arbeidsplass. Ledere og ansatte følges opp internt, og vernetjenesten er involvert. Det er blitt gitt opplæring, veiledning, samt oppfølging av BHT og Bedrifts og Personalpsykologi AS i forhold til utfordringene. Kommunens egen ressurspersongruppe har jevnlig veiledning og driver opplæring på egen arbeidsplass vedrørende vold og trusler i arbeidsmiljøet. Det gjennomføres HMS, Qm+ kurs samt tema kurs.
---------------------------------------	---

Sykefravær

Totalt sykefravær i prosent:	7,58	Sykefravær forrige driftsår:	7,14
------------------------------	------	------------------------------	------

Antall arbeidstakere som i driftsåret helt eller delvis er gått over på:

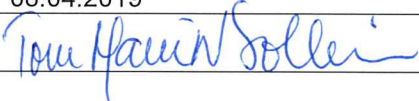
Uføre og kombinasjoner:	15	AFP, Avtalefestet pensjon:	12	Alder:	41
Brukes registrene i virksomhetens forebyggende arbeid?				Ja	

Arbeidstid

Kan virksomheten dokumentere hvor mye overtid som brukes?	Ja
Drøftes arbeidstidsordninger med tillitsvalgte?	Ja
Øvrig vedrørende virksomhetens bruk av overtidarbeid:	Ressursstyringssystemet (RS) gir Grimstad kommune en god kontroll over overtidsbruk i forbindelse med turnusarbeid. Det varsler bl. annet om vakter som utløser overtid. HR portalen gir også en god oversikt over overtidsarbeidet i Grimstad Kommune.

Underskrifter

Daglig leder

Rådmann	Tone Marie Nybø Solheim
Dato	08.04.2019
Signatur	

Rapporten er behandlet i AMU

Leder av AMU	Anne Kirsten Galteland
Dato	08.04.2019
Signatur	

Rapporten er gjennomgått av hovedverneombud /verneombud

Hovedverneombud	Per Ivar Felldal
Dato	08.04.2019
Signatur	