

Møteinnkalling

Arbeidsmiljøutvalget

Dato:	24.03.2021
Møtested:	Kommunehuset, Fjernmøte
Tidspunkt:	10:00

**Eventuelt forfall meldes snarest til leder Ida Kristiansen tlf. 90 59 22 10.
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.**

Det enkelte medlem har plikt til å vurdere sin egen habilitet. Spørsmålet tas opp så tidlig som mulig med utvalgslederen, slik at vararepresentant kan kalles inn.

Møtet holdes som fjernmøte. Faste medlemmer får innkalling via Microsoft Teams.

Saksliste

Saksnr	Innhold	Arkivsaksnr
PS 1/21	HMS mål Gildeskål kommune 2021	2020/1116
PS 2/21	Innføring av krisestøtteverktøyet CIM	2021/83
PS 3/21	Halvårsrapport avviksmeldinger 2. halvår 2020	2019/839
PS 4/21	Avviksbehandling - verifisering av avvik <i>Unntatt offentlighet, jfr Offl § 13, jfr Fvl § 13, 1. ledd</i>	2019/839
RS 1/21	Rapport regodkjenning Trafikksikker kommune	2021/52

Arkivsaknr:	2020/1116
Arkivkode:	
Saksbehandler:	Wenche Lind

Saksgang

Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato

24.03.2021

HMS mål Gildeskål kommune 2021

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget vedtar følgende HMS mål for Gildeskål kommune 2021:

- Alle historiske avvik skal lukkes
- Avvik lukkes innen frist.
- Øke de ansattes bevissthet rundt avviksmeldinger, slik at flere kjenner ansvar for å melde avvik.
- Alle ledere, verneombud og medlemmer i Arbeidsmiljøutvalget skal ha fått dokumentert HMS opplæring.
- Gjennomføre verneunder på hver enhet
- Foreta risiko- og sårbarhetsanalyser på hver enhet

Bakgrunn for saken:

Internkontrollforskriften § 5. Internkontroll innebærer at virksomheten skal fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet.

Vurdering:

Virksomheten må ha et mål for sitt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid som for andre driftsområder. Dette følger av § 5 i Internkontrollforskriften. Målene er en viktig forutsetning for planer og aktivitet, og bør settes så konkret som mulig.

Målene er ment som et signal om at man tar HMS-arbeidet på alvor, og skal være en rettesnor i de periodiske og løpende prioriteringene. Målene er forpliktende og skal dokumenteres skriftlig. Det er leders ansvar at slike mål etableres, følges opp og revideres.

HMS håndboken inneholder den overordnede HMS målsettingen, men det er ønskelig å årlig fastsette helt konkrete HMS mål i tillegg til overordnede mål.

Organisasjonen har hatt økt fokus på avviksbehandling og dermed også på lukking av avvik. Mange historiske avvik har vært behandlet, men ikke lukket. De fleste av disse er nå lukket, slik at lederne kan ha fokus på nye avvik. Det synes derfor å være naturlig å ha fokus på å få avvikene lukket innen fristen, i tillegg til å få lukket samtlige historiske avvik.

For å ha et sikkert arbeidsmiljø er det viktig at ansatte melder avvik slik at feil kan oppdages og utbedres. For å øke de ansattes bevissthet rundt innmelding av avvik bør det settes fokus på den ansattes plikter i HMS arbeidet.

Arbeidsmiljøloven § 3-5, 6-5 og kapittel 7, stiller krav til at ledere, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget skal ha HMS kurs, og at dette skal være dokumentert. Forvaltningsrevisjonen i kommunen februar 2020 påpekte at flere mangler HMS kurs og ber Gildeskål kommune sørge for at alle som ikke har HMS kurs tar dette. Kommunestyret har i sin behandling av rapport fra forvaltningsrevisjon fattet vedtak i møte 14.05.2020 som påpeker at kommunen skal sørge for at både ledere, medlemmer av AMU og verneombud får HMS-kurs, og at dette skal dokumenteres.

AMU har i møte 20.11.20 vedtatt at Gildeskål kommune skal benytte digitalt HMS kurs i KS Læring som standard HMS opplæring for ledere, verneombud og medlemmer i Arbeidsmiljøutvalget. HMS kurs for disse gruppene skal ikke vær eldre enn 5 år før nytt kurs må tas.

Alle ledere, verneombud og medlemmer av AMU som mangler dokumentert HMS kurs, er bedt om å ta kurset innen 1. mars 2021.

Vernerunder skal gjennomføres en gang i året og dette er ofte nok for de fleste, men dette må tilpasses hver virksomhet. Ut over dette kan det være lurt å ha en vernerunde hvis det har skjedd noe spesielt, som en ulykke, omorganisering, eller at sykefraværet har vært høyt i en periode.

Grunnen til at vi gjennomfører vernerunder er for å kartlegge og forebygge uhell og farer på arbeidsplassen. Vernerunder reduserer ikke bare risikoene for skader på folk og eiendeler. Vernerunder kan også avdekke forhold som med enkle tiltak kan redusere sannsynligheten for sykemeldinger og oppsigelser, og kan øke trivselen hos de ansatte. Alt dette kan bidra til å redusere kostnader og øke inntjeningen, vernerunden skaper dermed merverdi.

Leder har et klart lederansvar for HMS arbeidet på linje med andre lederoppgaver, og er dermed ansvarlig for at det gjennomføres vernerunder.

Vernerunder er en kartlegging av arbeidsmiljøet. For mange betyr det de fysiske arbeidsforholdene på jobben, men det er også lurt å vurdere psykososiale og organisatoriske forhold underveis. Vernerunder er også en fin måte å involvere ansatte i HMS-arbeidet. De har best oversikt over hva som skjer på arbeidsplassen sin og hva som finnes av utstyr. Ansatte har dermed mulighet til å komme med innspill til forbedringsarbeid. Dette vil styrke deres forståelse for HMS-arbeid og skape gode vaner som styrker forholdet mellom ansatte og ledelse.

I tillegg til vernerunder skal det gjennomføres risiko- og sårbarhetsanalyse av den enkelte virksomhet. Risiko- og sårbarhetsanalyse må for de fleste virksomheter gjennomføres årlig i tillegg til løpende risikostyring. Det kan være hensiktsmessig å utføre ROS-analysen samtidig som man gjennomfører vernerunden.

Hensikten med risiko- og sårbarhetsanalyser er å avdekke/ redusere de risikoforhold som eksisterer, ved systematisk å kartlegge uønskede hendelser og tilstander, og deretter iverksette forebyggende tiltak, og utarbeide rutiner for å unngå at skader/ulykker oppstår. Ros-analyser danner også grunnlaget for beredskapsplanene våre som vi er pålagt å ha.

Konklusjon:

Kommunedirektør anbefaler at AMU vedtar følgende HMS mål for Gildeskål kommune 2021:

- Alle avvik lukkes innen frist.
- Øke de ansattes bevissthet rundt avviksmeldinger, slik at flere kjenner ansvar for å melde avvik.
- Alle ledere, verneombud og medlemmer i Arbeidsmiljøutvalget skal ha fått dokumentert HMS opplæring.
- Gjennomføre vernerunder på hver enhet
- Foreta risiko- og sårbarhetsanalyser på hver enhet

Arkivsaknr:	2021/83
Arkivkode:	
Saksbehandler:	Wenche Lind

Saksgang

Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato

24.03.2021

Innføring av krisestøtteverktøyet CIM

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget er positiv til at styringsverktøyet CIM innføres som et helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap.

Bakgrunn for saken:

Internkontrollforskriften § 5.

Forskrift om kommunal beredskapsplikt § 1:

«Kommunen skal jobbe systematisk og helhetlig med samfunnssikkerhetsarbeidet på tvers av sektorer i kommunen, med sikte på å redusere risiko for tap av liv eller skade på helse, miljø og materielle verdier».

Vurdering:

CIM er et helhetlig styringssystem for kvalitet, sikkerhet og beredskap. Systemet støtter alle prosesser i beredskap:

- Med CIM kan man skape bevissthet i organisasjonen om risikoer, rutiner, prosedyrer og offentlige krav.

- Gjennom å samle planverk, tiltakskort og rutiner skapes sikkerhet og trygghet. Alle involverte har dedikerte roller om en hendelse skulle oppstå og oversikt over hva de skal gjøre, hvem som skal kontaktes og hvilke ressurser som er tilgjengelige.
- Alt arbeid blir loggført og sporbart. Et system tar hånd om alle funksjoner i håndteringen av en hendelse.
- Når normalsituasjonen igjen inntreffer er alt logget og tatt vare på slik at det kan jobbes videre med læring og forbedring

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) har en rammeavtale med leverandøren F24 Nordics (tidligere One Voice) og gjennom denne har alle kommuner tilgang til styringssystemet CIM. Systemet er gratis for kommunene og tilgjengelig for alle norske kommuner via fylkene. Gildeskål kommune har allerede tilgang til CIM, men systemet er ikke tatt i bruk.

Selv om alle kommuner har tilgang til CIM, er de ikke pålagt å bruke det. CIM er et verktøy DSB mener det er viktig at kommunene har tilgang til, og at det vil gjøre det enklere for kommunene både å håndtere hendelser og ha best mulig beredskap. Det er imidlertid opp til hver enkelt kommune å bestemme hvilke(t) verktøy som er best egnet.

Ledergruppen har tatt stilling til saken og ønsker å innføre CIM som et helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap.

Konklusjon:

Kommunedirektøren anbefaler at styringsverktøyet CIM innføres som kommunens helhetlige system for sikkerhet og beredskap.

Arkivsaknr:	2019/839
Arkivkode:	
Saksbehandler:	Wenche Lind

Saksgang

Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato

24.03.2021

Halvårsrapport avviksmeldinger 2. halvår 2020

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar rapport for avviksmeldinger 2. halvår 2020 til orientering.

Bakgrunn for saken:

Arbeidsmiljøloven § 7-2, arbeidsmiljøutvalgets oppgaver:

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. HMS håndbok for Gildeskål kommune pkt. 4.1 – oversikt over hvilke saker AMU skal behandle.

Vurdering:

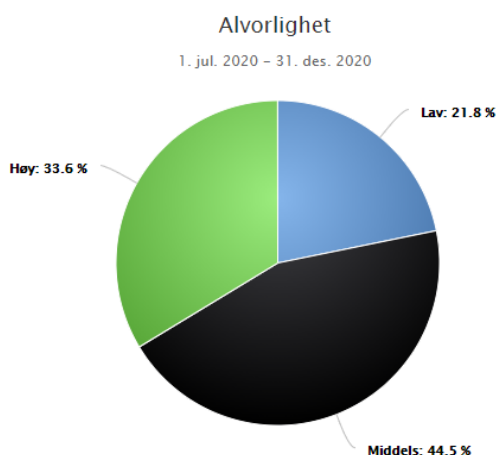
Pr 31. desember 2020 er det levert tilsammen 110 avvik i Compilo. Pr måned fordeler de seg slik

- Juli – 16 avvik
- August – 10 avvik
- September – 16 avvik

- Oktober – 20 avvik
- November - 29 avvik
- Desember – 19 avvik

Alvorlighet

Når et avvik lages må melderer først klassifisere avviket etter alvorlighetsgrad. Av de 110 avvikene som var levert 2. halvår var 24 klassifisert med lav, 49 som middels og 37 som høy alvorlighetsgrad. Prosentvis fordeling vises i kakediagrammet under.



I Compilo blir alvorlighetsgradene definert slik at melderer kan få veiledning når det skal velges grad.

Hovedkategori

Melderer må deretter velge hovedkategori. Melderer har anledning til å velge flere kategorier. Det er pr 31.12.2020 meldt avvik i følgende kategorier:

- Organisasjon/ internt – 43 avvik

Hendelser og situasjoner knyttet til interne forhold på arbeidsplassen. Dette kan være seg samarbeid, organisering, avtaler osv.

- Tjeneste – tjenestemottaker – 58 avvik

Hendelser og situasjoner som angår tjenestemottakere. For eksempel elever, pasienter, brukere, klienter og lignende.

- HMS – 26 avvik

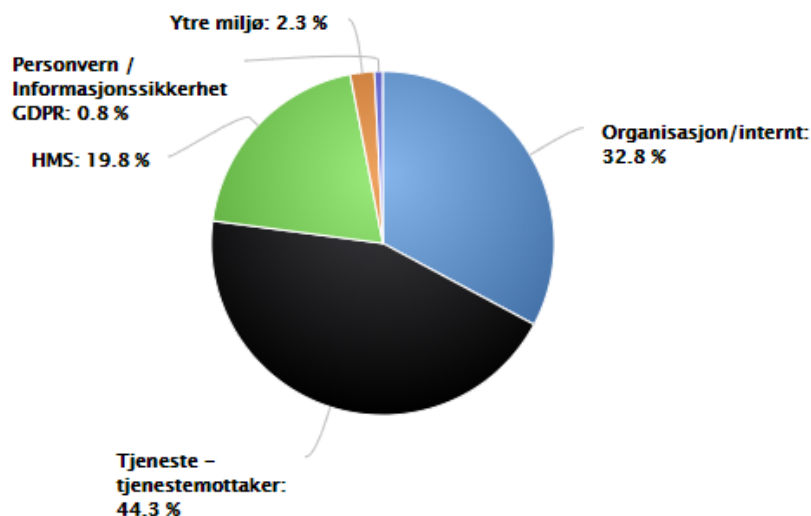
Hendelser og situasjoner knyttet til helsen, miljøet eller sikkerheten til de ansatte. Videre også hendelser som vedgår det indre eller ytre miljø på arbeidsplassen. For eksempel skade på utstyr, miljøutslipp, skade på ansatt osv.

- Ytre miljø – 3 avvik

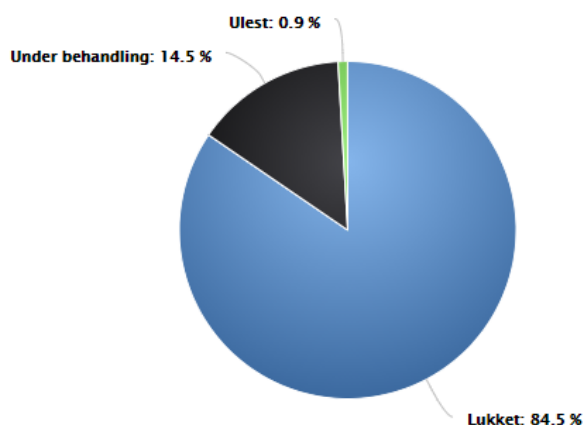
Forurensning, avfall, avløpsanlegg osv.

- Personvern/informasjonsikkerhet GDPR – 1 avvik

Hendelser og situasjoner som angår brudd på personopplysningssikkerheten som fører til utilsiktet eller ulovlig tilintetgjøring, tap, endring, ulovlig spredning av eller tilgang til personopplysninger som er overført, lagret eller på annen måte behandlet.



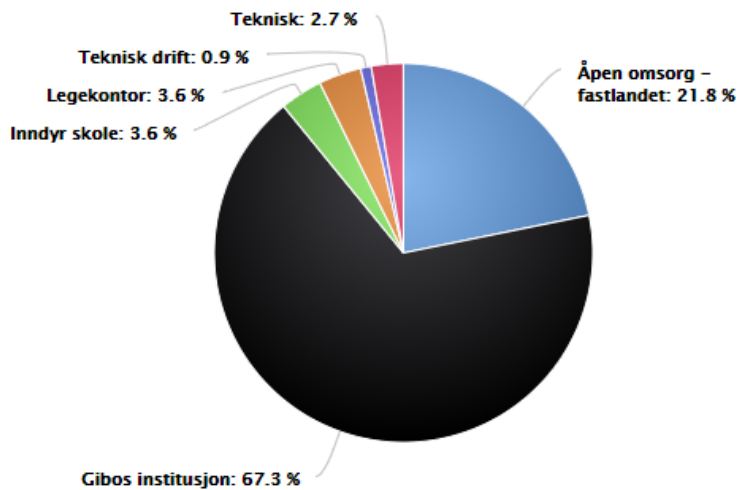
Av de 110 avvikene som er levert innen 2. halvår 2020 er 93 avvik lukket, 16 under behandling og 1 er ulest.



Rapportert til enhet

Pr 2 halvår er de 110 avvikene rapportert til følgende avdelinger:

- Gibos institusjon – 74
- Teknisk – 3
- Inndyr skole – 4
- Åpen omsorg – fastlandet – 24
- Teknisk drift - 1
- Legekantor - 4



Ligger hos (enhet)

Avvik som rapporteres vil i noen tilfeller flyttes til en annen enhet. Et konkret tilfelle vil være et avvik som gjelder byggeteknisk på institusjon. Slike avvik leveres på Gibos institusjon, men videresendes elektronisk av avviksbehandler til rett avdeling. Et annet tilfelle kan være hvis et avvik ikke behandles innen satt tidsfrist på rapporteringsenheten vil den til slutt havne hos kommunedirektør for behandling.

- Gibos institusjon – 63
- Teknisk – 3
- Familie, oppvekst og kultur – 3
- Kommunedirektør - 11
- Åpen omsorg – fastlandet - 23
- Helse og omsorg – 6
- Legekontor – 1

Konklusjon:

Det er positivt at det meldes avvik, og at ansatte har tatt systemet i bruk. Mottakere av avvik må ha fokus på rask behandling slik at avvik blir håndtert på riktig og lavest nivå i organisasjonen. Det kan likevel være sannsynlig at det meldes for få avvik på enkelte enheter.

Det foretas en endring i avviksbehandlingen i forhold til hvordan det har vært gjort tidligere. Alle HMS avvik tas opp og behandles i AMU, dette gjelder både åpne og lukkede avvik. AMU vil ha myndighet til å åpne lukkede avvik om de ikke er fornøyd med måten avviket er lukket på. Dette verifiserer avviksbehandlingen og vil være en trygghet for den som sender avviket, samtidig som ledere også kan være forsikret om at deres avgjørelser blir kvalitetssikret.

RS 1/21 Rapport regodkjenning Trafikksikker kommune