

Onsdag 12. februar kl. 13:00 i Kommunehuset.

Orientering til kontrollutvalget i Holtålen kommune ang arbeidsmiljø.

1: Er det foretatt arbeidsmiljøundersøkelser / medarbeiderundersøkelser på temaet «arbeidsmiljø» i løpet av siste valgperiode? Og om dette er gjort, hvor ligger resultatet av disse og hvordan er det eventuelt jobbet videre med dette?

Svar: Det ble foretatt arbeidsmiljøundersøkelser/medarbeiderundersøkelser i 2016 gjennom Bedre kommune.no. Undersøkelsen ble foretatt i mars. Resultatene ligger i Bedre kommune.no, eller 10-faktor som det heter i dag. Må ha passord for å komme inn.

Tema: Medarbeidertilfredshet, med undertema:

- Innhold i jobben
- trivsel, mobbing
- diskriminering og varsling
- forhold til nærmeste leder
- faglig og personlig utvikling,

Jeg arbeidet ikke her den gangen, men har forhørt meg litt. De ansatte ble bedt om å vurdere ulike sider ved egen arbeidssituasjon. Hensikten var å kartlegge medarbeidertilfredsheten både ved den enkelte arbeidsplass og for kommunen som helhet. Det ble presisert at informasjonen var viktig for å danne grunnlag for å kunne videreutvikle gode arbeidsforhold og gode kommunale tjenester. Undersøkelsen ble gjort elektronisk.

I etterkant skulle resultatene fra undersøkelsen bli presentert for de ansatte og bli drøftet på arbeidsplassene. Eventuelle forbedringstiltak skulle presenteres og evalueres.

Av det jeg vet ble resultatene fra undersøkelsen ble presentert enhet skole, barnehage og pleie og omsorg. Det ble jobbet med områder hvor det ble scoret dårlig. Den ble også presentert i lederteamet og ble også tatt opp i AMU, arbeidsmiljøutvalget.

Vi arbeider nå med å foreta en ny medarbeiderundersøkelse gjennom 10-faktor, KS` medarbeiderundersøkelse. Denne undersøkelsen vil bli forankret i lederteamet. Resultatene skal presenteres til ansatte med tilbakemelding til AMU. Her vil forbedringstiltak diskuteres. Den enkelte leder må jobbe med evt forbedringstiltak.

I AMU sitter to HTV fra arbeidstakerne og to ledere i tillegg til verneombud. I tillegg har vi det siste året fått til at representant fra BHT, en IA koordinator, som deltar hver gang.

2: Har Holtålen kommune koblet på ekstern bistand fra f.eks BHT (Bedriftshelsetjenesten), ALS (Arbeidslivssenteret NAV), og / eller andre aktører med det for øyet å forebygge, gå inn i eventuelle konkrete saker og / eller for å søke råd?

Svar: Ja, ved mange anledninger

Ved flere personalsaker jeg har vært innblandet i har BHT blitt påkoblet. Noen ganger for å søke råd, ved andre anledninger for å hjelpe med å løse saker. Vi har godt samarbeid med BHT-rådgivere og IA-koordinator.

Vi er en to-nivå-kommune, uten egen personalsjef. Dette medfører at den enkelte enhetsleder selv har personalansvaret.

På hver kvartalsrapport skal det opplyses om sykefraværet på den enkelte enhet. Det blir også tatt opp på ledermøter. Her blir også årsaker og tiltak diskutert.

I AMU blir fraværsrapport for siste kvartal lagt fram, og beskrivelse av tiltak som blir satt inn.

3: Har Holtålen kommune en systematisk jobbing angående arbeidsmiljø og hvordan blir eventuelt dette fulgt opp? Er det faste kontaktpersoner rundt i enhetene som har et særskilt ansvar for dette og er det i så fall tydeliggjort hvem dette er, eller er det mer tilfeldig?

Svar: For å ta det siste først er det som før nevnt er det enhetslederne som har ansvaret for sine ansatte. Dette kan både være en styrke og en svakhet.

En styrke fordi lederen har god oversikt over de ansatte og kan ofte merke hvor skolen trykker. Mange konflikter har blitt løst på det laveste nivået. Hvis konflikten blir fastlåst er det rådmannen som overtar. Før den tid er gjerne BHT og andre instanser blitt koblet inn.

Holtålen blir det jobbet systematisk og gjort tiltak for å jobbe med høyt sykefravær og arbeidsmiljø på flere enheter for eksempel:

I pleie og omsorg har de møter 4 ganger årlig med BTH og NAV (arbeidslivssenter IA-koordinator. Her er arbeidsmiljø og sykefravær tema.

I tillegg har ledere faste møter en gang i måneden med tillitsvalgte og verneombud på hver enkelt arbeidsplass og for hele tjenesten.

I skolen blir det holdt regelmessige møter med tillitsvalgte og ledere.

I barnehagen har BHT vært involvert i et par år nå. De har hatt samtaler med ledelsen (lederstøtte) og andre ansatte. BHT har bl a hatt kveldsmøter med alle bh-ansatte om omhandlet kommunikasjon. I tillegg har de møter med IA-koordinator.

I barnehagen har vi lenge visst at arbeidsmiljøet påvirker de ansattes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater, og derfor det er viktig å jobbe systematisk og godt med dette.

Arbeidsmiljøet har blitt godt kartlagt. I tillegg har de startet med et prosjekt som heter «En bra dag på jobb».

En bra dag på jobb – er forebyggende arbeidsmiljøarbeid som i praksis er utviklet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Vi vet at på landsbasis er det barnehagen som har det høyeste sykefravær, og programmet er utviklet spesielt for barnehager.

Det jobbes aktivt i hele bh- gruppen for å bygge gode team. I tillegg jobbes det ned på hver enkelt avdeling med trygget, å skape tillitt og ellers det som er utfordringer i gruppen. Prosjektet er en del av IA-satsingen (inkluderende arbeidsliv). Holtålen kommune er en IA-bedrift.

Dette er et prosjekt der målsetningen er å lage et opplegg som gjør det enklere å ta tak i relevante arbeidsmiljøutfordringer ute på arbeidsplassen, og jobbe med disse sammen, helt ned på avdelingsnivå. IA-rådgiver er aktivt inn og leder prosessen.

Barnehagen har også en arbeidsmiljøgruppe som har møter hver måned og som består av Vo, tillitsvalgte og leder. Enhetsleder er også med ved behov. Arbeidsmiljøet er alltid på sakslisten.

Vi har enheter i kommunen hvor det kan jobbes bedre og tas grep. Områder som skulle vært kartlagt bedre angående arbeidsmiljøet. Dette må gjøres sammen med tillitsvalgte. På enkelte områder har BHT vært inne, men det er fremdeles utfordringer. Vi kommer aldri dit hen at alt er helt perfekt, men vi må være flinke å ta tak i problemene når de oppstår.

I tillegg vil jeg nevne har kommunen har oppdaterte varslings og avviksrutiner som skal ligge godt tilgjengelig for alle ansatte i vårt kvalitetssystem, Compilo.

Selvølgelig kan kommunen bli bedre, både å jobbe med å få et bedre arbeidsmiljø og følge opp arbeidet. Dette kan vi aldri bli gode nok til, og det diskuteres stadig, både i AMU-møter og i møter med tillitsvalgte, at vi må jobbe i to-spann. Ledelsen er avhengig av gode tillitsvalgte – det er gull verdt!!

Både ledelse og tillitsvalgte må være opptatt av dette.

4: Har Holtålen kommune en overordnet visjon når det gjelder arbeidsmiljøet?

I Compilo, kommunens kvalitetssystem, ligger kommunens mål.