



VERDAL KOMMUNE
Postboks 24
7651 VERDAL

Orgnr 938587418

TILSYNSRAPPORT - VERDAL KOMMUNE | 938587418

Vi viser til tilsyn med:

- VERDAL KOMMUNE HJEMMETJENESTEN VINNE DISTRIKT | orgnr 986132341

Se oversikt nederst i brevet med informasjon om sted, tid og deltakere på tilsyn.

Brevet inneholder en kort oppsummering fra tilsynet og varsel om pålegg.

Hensikten med tilsynet

[REDAKERT] gikk det frem at vedkommende i sitt arbeidsforhold hos virksomheten har pådratt seg helseplager/sykdommer som kan tilskrives arbeidssituasjonen. Sannsynlige arbeidsmiljøfaktorer til grunn for helseproblemene oppgis å være arbeidsbelastning. [REDAKERT]

[REDAKERT] Vi har også registrert mediaomtale om arbeidsforholdene ved Vinne distrikt og hjemmetjenesten i Verdal kommune, siste gang den 06.12.2019.

Tema for tilsynet var:

- Kartlegging og risikovurdering av arbeidsbelastningene i hjemmetjenesten og tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø
- Arbeidstid
- Bruk av bedriftshelsetjeneste
- Hvilke rutiner virksomheten har for oppfølging av sykemeldte og inkludering av arbeidstakere og hvordan virksomheten jobber for å forebygge helseplager/sykdommer blant ansatte
- Hvordan virksomheten har planlagt og tilrettelagt arbeidssituasjonen og iverksatt tiltak spesielt for vedkommende arbeidstaker



Oppsummering av tilsynet

Tilsynet var meldt på forhånd. Arbeidstilsynet mottok dokumentasjon etter tilsynet.

Kartlegging og risikovurdering av arbeidsbelastningen

Arbeidsgiver opplyste at det er ulike oppfatninger av hvordan arbeidsbelastningen oppfattes blant ansatte. Den opplevde belastningen har ikke blitt tilstrekkelig kartlagt og risikovurdert. Det må iverksettes tiltak. Det varsles derfor pålegg.

Arbeidstid

Vi fikk opplyst at arbeidstiden registreres og avvik blir synlig for arbeidsgiver. Det har vært benyttet overtid og arbeidsgiver har oversikt over bruken. Arbeidstilsynet har mottatt noe dokumentasjon av arbeidsgiver. Dette gir ikke tilstrekkelig oversikt over arbeidstiden til arbeidstakerne. Arbeidstilsynet har derfor ikke gjort noen vurdering av bruken av overtid/arbeidstid.

Arbeidstilsynet veiledet i tilsynet om at arbeidsgiver sin oversikt over arbeidstiden kan gi informasjon om hvilke merbelastning den enkelte arbeidstaker har. Mer informasjon om vurdering av forsvarligheten av arbeidstid finner dere på våre nettsider:

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/er-arbeidstidsordningen-forsvarlig/>

Medvirkning

Verneombud har deltatt i månedlig partssamarbeid. Der tar man opp ulike utfordringer i de tre distriktene. Verneombudet har deltatt i risikovurderingen på jule- og ferieavviklingen. Videre deltar verneombud i gjennomgang av avvikene. Verneombud jobber på Øra og får lite henvendelser direkte fra Vinne og opplever at selv om de deler lokaler er det lite treffpunkter mellom distriktene. Nattevaktene har blitt tatt med på råd og deltatt i kartlegging og tiltak.

Bruk av bedriftshelsetjeneste

BHT har ikke deltatt i noen prosess for å forsøke å håndtere situasjonen. De har en nøytral rolle og kan bidra til å finne en god håndtering av saken. Det varsles pålegg om å bruke BHT i påleggsgjennomføringen.

Sykefraværsoppfølging

Vi fikk opplyst at arbeidsgiver følger opp sykefravær med samtaler og tilrettelegging. Vi fikk dokumentasjon på sykefravær rutine og oppfølgingsplaner for sykemeldt arbeidstaker.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **11.03.2020**. Dere vil etterpå motta et eget brev om den videre oppfølgingen.



Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstakere er utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. På denne bakgrunn skal det utarbeides planer og iverksettes nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Følgende forhold ligger til grunn:

Utfordringer i arbeidsmiljøet

Hjemmetjenesten består av tre områder (Vinne, Øra og Vuku). Siden 2013 har målsettingen vært at hjemmetjenesten skal være ett tilbud. Dette har vært vanskelig å realisere pga holdninger til hverandre og ulike kulturer blant ansatte. Det har vært utfordringer med å beholde og rekruttere ledere i hjemmetjenesten.

Samhandlingsreformen utfordrer hjemmetjenesten, med blant annet dårligere tjenstemottakere og aldrende befolkning, som gjør det krevende å levere gode nok tjenester.

Videre opplever arbeidsgiver at det er behov for et holdningsarbeid blant ansatte på hva som er god nok tjeneste og hvem som kan levere dette av ulike helsepersonell. [REDACTED]

[REDACTED] opplevde stor arbeidsbelastning pga opphopning av brukere på deler av vaktene. Dette ble tatt opp med ledelsen, og det ble iverksatt kartlegging og tiltak.

Vi fikk opplyst at noen ansatte ved Vinne distrikt opplever fortsatt at det er høyt arbeidspress, mens andre har ikke samme opplevelsen. Det er leid inn mye vikarer, og innleien medfører at faste ansatte får mer ansvar på vaktene. Flere helger blir krevende pga for lite personell på jobb. Samtidig har man ikke klart å se ressursene som andre distrikt kan ha tilgjengelig og benyttet disse.

Hvordan har arbeidsgiver skaffet oversikt over utfordringene

Hjemmetjenesten har kartlagt arbeidsprosessene. Det har blitt jobbet med styringsdata over tid for å se hva som vises der.

For å fange opp arbeidsbelastning har ledelsen hatt nærværssamtaler med ansatte og oppfølgingsamtaler med sykemeldte.

HVO opplyser at ansatte har tatt kontakt om uro, konflikter og tidspress, og ledelsen har oppfordret ansatte til å skrive avvik.

Nattevaktene fikk møter med ledelsen, og det ble gjennomført en egenkartlegging. Deretter ble det gjort en endring av listene, noe som gjør at nattevaktene opplever at det fungerer bedre.

Arbeidsgiver opplyser at det ikke er gjennomført en kartlegging av ansattes opplevde belastning ved Vinne. Det er gjennomført avdelingsmøter hvor man har hatt mulighet til å ta opp ulike tema. Men dette har ikke vært en arena som ansatte har benyttet i særlig grad.



Tiltak for å redusere arbeidsmiljøbelastningene

Det har vært fokus på å få rekruttert ledelse. Å få rekruttert ledelse er en viktig faktor for å jobbe videre med å få gjennomført noen tiltak over tid. Videre må det fortsatt jobbes med kulturen i hele Helse og sosial og forbedre samhandlingen.

Det er blitt innført mobil omsorg, og det er laget ukentlig info om utviklingsprosessen som Hjemmetjenesten står i. Helhetlig pasientforløp har ikke blitt etablert praksis enda, men det skal arbeides videre med.

Det er laget forslag til ny turnus som skal ivareta en bedre struktur og en bedre fordeling mellom sykepleierne. Ansatte har mulighet for å velge hvor man ønsker å arbeide.

Tidligere har ansatte laget sine egne lister, men etter at det ble innført en forvaltningstjeneste som fatter vedtak, har listene blitt laget av egne listeskrivere. De tidligere listene har blitt gjennomgått og vurdert opp mot vedtakene og det er vurdert at det skal være tilstrekkelig med tid, selv om dette ikke har vært opplevelsen ansatte har hatt.

Det har blitt satt fokus på partssamarbeidet og viktigheten av å bidra inn som lokale verneombud og tillitsvalgte, som kan samhandle med ledelsen.

Videre er det startet et arbeid med å gjennomføre refleksjon på ulike tema, blant annet hvor langt omsorgen skal gå.

[Redacted]

[Redacted]

Arbeidsgiver

har gjennomført noe kartlegging og noen tiltak, men ikke tilstrekkelig til å få oversikt over situasjonen og få belyst alle sider av saken.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **22.05.2020** ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering som er i tråd med begrunnelsen over. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Beskrivelse av hvordan verneombud og arbeidstakere har medvirket.

Om regelverket

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.



Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoen for skade på eller fare for arbeidstakere som utsettes for helseskadelig tids- og arbeidspress. Risikovurdering skal gjentas regelmessig.

For å redusere risikoen i arbeidet, skal arbeidsgiver iverksette tiltak og/eller utarbeide plan. Tiltakene og/eller plan må bygge på den gjennomførte kartlegging og risikovurdering.

Kartlegging, risikovurdering, planer og tiltak skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i arbeidet.

Tidspress og arbeidspress kan være helseskadelig, både for den fysiske og psykiske helsen, og på kort og lang sikt.

Tidspress og arbeidspress kan føre til at den fysiske belastningen blir for stor fordi man ikke har tid til å følge sitt naturlige arbeidstempo, og det kan øke risikoen for overbelastning og skader. Fysisk arbeidskapasitet varierer fra person til person og synker med alderen. Hvis kreftene ikke strekker til, vil belastningen slite på kroppen og resultatet kan bli muskel- og skjelettlidelser.

Tidspress kan også føre til at den psykiske belastningen blir for stor, som for eksempel i form av helseskadelig stress.

Stress kan gi mange forskjellige fysiske og psykiske symptomer, og langvarig stress øker forekomsten av enkelte sykdommer som hjerte- og karsykdommer, muskel- og skjelettlidelser, samt angst og depresjon. Kombinasjonen av fysisk belastende arbeid og tidspress er ekstra uheldig.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår ved gjennomføring av pålegg som er gitt.

Følgende forhold ligger til grunn:

Ved gjennomføring av kartlegging og risikovurdering og utarbeidelse av forslag til tiltak skal bedriftshelsetjenesten bistå med råd og veiledning. Bedriftshelsetjenesten har kompetanse på arbeidshelse og kan gi virksomheten nyttige innspill til valg av metode for kartleggingen og bidra til å ivareta de momentene som skal være med i vurderingene. Arbeidsgiver opplyste at bedriftshelsetjenesten ikke har vært benyttet i arbeidet med arbeidsmiljøutfordringene ved hjemmetjenesten.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **22.05.2020** ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av pålegget

Om regelverket

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.



Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår virksomheten ved:

- planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer
- utarbeidelse og endring av retningslinjer
- kartlegging og risikovurdering
- fremme forslag til forebyggende tiltak
- overvåking og kontroll av arbeidstakernes helse
- individuell tilrettelegging informasjon og opplæring
- henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, gir du kopien til representanten for de ansatte.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd.

Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se www.arbeidstilsynet.no/post. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/89566.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Harald Gran
seksjonsleder

Elin Skancke
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
VERDAL KOMMUNE HJEMMETJENESTEN VINNE
DISTRIKT, Postboks 24, 7651 VERDAL



Oversikt over tid, sted og deltagere på tilsyn

- VERDAL KOMMUNE HJEMMETJENESTEN VINNE DISTRIKT | org.nr. 986132341

Sted: Gamle Ferjeveg 2, 7653 VERDAL

Når: 14.01.2020

Fra dere: Kari Ø. Schjelderup (Virksomhetsleder for hjemmetjenesten), Anne Kari Haugdal (Kommunalsjef helse og velferd), Rita Sande (Konst. avdelingsleder Vinne), Torgeir Skevik (Personal/HMS-sjef), Kari Birgitte Ekseth (Verneombud hjemmetjenesten) og Trine Wågo (Hovedverneombud)

Fra Arbeidstilsynet: Elin Skancke (seniorinspektør) og Gunvor Steinkjer Solstad (seniorinspektør)