

Deres referanse: 2019/89566  
Deres saksbehandler: Elin Skancke

ARBEIDSTILSYNET  
Postboks 4720 Torgarden  
7468 Trondheim

Verdal 22.05.2020

### Tilbakemelding på vedtak om pålegg gitt vedr tilsyn ved Verdal kommune – Hjemmetjenesten - Vinne distrikt, org.nr. 938587418

Viser til brev datert 13.03.2020 med vedtak om pålegg, med forlenget tiltaksfrist til 22.05.2020. Ledelsen har i samarbeid med verneombud, tillitsvalgte og ANT HMS & Bedriftshelse AS (senere kun kalt ANT) gjennomgått pålegget og gjennomført et oppfølgingsarbeid som følge av dette.

Følgende tilbakemelding gis jfr. pålegg som er mottatt:

#### **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 den 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 dokumentasjon er etterspurt:**

- Kopi av kartlegging og risikovurdering som er i tråd med begrunnelsene i brev fra dere. 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 ta hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging.
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket.

Vi har i samarbeid med verneombud, tillitsvalgte og ANT jobbet systematisk og strukturert med kartlegging og risikovurdering av forhold i arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstakere er utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. Vi har hatt fokus på involvering/medvirkning av ansatte, og har allerede sett veldig positive konsekvenser av igangsatte arbeid. Vi har iverksatt en rekke tiltak, samt planlagt nye tiltak. Disse er satt inn i en tidsbestemt handlingsplan. Tiltakene har særlig tatt hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging. Under følger risikoplan og beskrivelse:

<b>Virksomhet</b>	Hjemmetjenesten Verdal kommune
<b>Kontaktperson</b>	Kari Schjelderup, virksomhetsleder
<b>Medvirkende</b>	Avdelingsleder Ann-Kristin Solem, Verneombud Kari Birgitte Ekseth, BHT Rune Holmlimo, Tillitsvalgt NSF Astrid Jørum, Fagansvarlig Anne Margrete Ward, Tillitsvalgt Fagforbundet Hanne Kristin Stand Andersen, Personalsjef Torgeir Skjevik
<b>Dato igangsatt</b>	02.03.2020

## Opprettelse av partsgruppe og gjennomføring av partsgruppemøte:

Virksomhetsleder kalte inn både verneombud tillitsvalgte, bedriftshelsetjenesten og Verdal kommunes personalsjef. Rapport fra Arbeidstilsynet ble gjennomgått, og bedriftshelsetjenesten gjennomgikk aktuell metode for gjennomføring av risikovurderingsprosess. Gruppen ble enig om en fremdriftsplan, som involverte alle ansatte. Det ble avslutningsvis laget en plan for personalmøte (for alle ansatte) der både leder, bedriftshelsetjenesten og personalsjef skulle ha hver sin fagbolk. Under følger plan som ble vedtatt:

Prosess	Beskrivelse	Medvirkende (ansvarlig først)	Dato	Status
<b>1 Opprettelse partsgruppe</b>	Opprette en partsgruppe for Vinne bestående av tillitsvalgte, verneombud og avdelingsleder.	Virksomhetsleder, avdelingsleder, verneombud, tillitsvalgt, BHT, personalsjef	02.03.2020	<b>Utført</b>
<b>2 Partsgruppemøte</b>	Gjennomgang av foreløpig rapport i partsgruppen for Vinne. Partsgruppa planlegger presentasjon av rapporten for ansatte og hvordan ansatte skal involveres.	Virksomhetsleder, avdelingsleder, verneombud, tillitsvalgt, BHT, personalsjef	02.03.2020	<b>Utført</b>
<b>3 Personal møte</b>	Personal møte med fremlegg av foreløpig rapport fra Arbeidstilsynet og gruppearbeid rundt årsaker og forslag til tiltak.	Virksomhetsleder, avdelingsleder, verneombud, tillitsvalgt, BHT, personalsjef, alle ansatte Vinne distrikt	04.03.2020	<b>Utført</b>
<b>4 Kartlegging</b>	Under personal møte ble det gjennomført ei kartlegging. De seks områdene som ble definert som årsak til stress er: Brukermengde, kompetanse, ledelse, oppdrag, usikkerhet og mye endring	Alle ansatte	04.03.2020	<b>Utført</b>
<b>5 Planlegging</b>	Utarbeide en handlingsplan med bakgrunn i innspill fra personal møte.	Virksomhetslede, BHT	21.04.2020	<b>Utført</b>
<b>6 Definisjon av akseptkriterier</b>	Fastsetting av hva som er akseptabel risiko	Virksomhetsleder, avdelingsleder, verneombud, tillitsvalt, BHT	06.05.2020	<b>Utført</b>
<b>7 Risikovurdering</b>	Det vil bli gjennomført en risikovurdering av de seks områdene som ble kartlagt som årsak til stress.	Virksomhetsleder, avdelingsleder, verneombud, tillitsvalt, BHT	06.05.2020	<b>Utført</b>
<b>8 Risikoevaluering</b>	Vi vil evaluere risiko, og planlegge aktuelle tiltak	Virksomhetsleder, avdelingsleder, verneombud, tillitsvalt, BHT	Primo/medio mai	<b>Utført</b>
<b>9 Handlingsplan</b>	Det vil bli utarbeidet en tidsbestemt handlingsplan med aktuelle risikoreduserende tiltak.	Virksomhetsleder, avdelingsleder, verneombud, tillitsvalt, BHT	Primo/medio mai	<b>Utført</b>
<b>10 Tertialvis evaluering</b>	Møte hvert tertial der vi evaluerer risikobilde og handlingsplan.	Virksomhetsleder, avdelingsleder, verneombud, tillitsvalt, BHT	i henhold til plan	<b>Planlagt</b>

## Personalmøte med kartlegging

Alle ansatte ble kalt inn til utvidet personalmøte der både leder, bedriftshelsetjenesten og personalsjef hadde hver sin fagfolk. Som kartleggingsmetode i forkant av risikovurdering ble det gjennomført en IGP prosess der ansatte fikk følgende spørsmål:

- Hva tror dere er årsakene til at dere har tids- og arbeidspress hos dere?
- Hvilke forslag har dere til ledergruppen for å redusere dette?
- Hvilke forslag har dere til alle ansatte for å redusere dette?

### Individ:

Først fikk ansatte gjennomføre en individuell refleksjon over spørsmålsstillingen. De skulle være så konkret som mulig, da resultatet skulle kunne benyttes i handlingsplan.

### Gruppe

Ansatte ble delt inn i grupper på 4 – 6 deltakere. Hver deltaker presenterte sitt svar. Gruppeleder så til at alle presenterte uten avbrytelser. Like svar ble gruppert, og de ble i fellesskap enige om hvilke svar som skulle prioriteres.

### Plenum

Gruppeledere presenterte i plenum de to svarene med flest poeng for hvert spørsmål. Det ble en felles diskusjon og sammenslåing av innspill med lik betydning. Resultatet ble tatt med videre inn i den partssammensatte arbeidsgruppen. Under følger oppsummert resultat fra personalmøte:

Mulig årsak til tids- og arbeidspress
BRUKERMENGDE: Tyngre og mer komplekse brukere / flere brukere / helhetlig sammensatt
KOMPETANSE: Mangel på fagfolk / for mange ufaglærte
LEDELSE: Manglende ledelse og oppfølging fra ledelsen
OPPDRAK: Blir gjort mer enn hva vedtakene sier, samt mindre andre steder
USIKKERHET: Mye tid på innleie (mangler folk når vi kommer på vakt)
MYE ENDRING: Fått ny lederstruktur – fører til nye endringsprosesser – kort tid – manglende mestringfølelse
Slitne medarbeidere og høyt sykefravær
Aktuelle tiltak lederteam
• INFORMASJON i forkant (har forbedret seg)
• BLI TATT PÅ ALVOR: Lydhør ledelse
• KUNNSKAP: Forståelse for hva som foregår i teamet
• BEGRUNNELSE for endring
• KOMPETANSE: Riktig kompetanse på riktig plass
• ARBEIDSLISTER: Må være riktig
• Struktur og tilgjengelighet
• Stor nok grunnbemanning med riktig kompetanse
Aktuelle tiltak alle ansatte
• God kommunikasjon
• Prøve å organisere oss best mulig
• Melde avvik
• Lojale ovenfor det som er bestemt
• Evaluere underveis
• Samarbeide mellom team og innad i team
• Melde inn endring av behov
• Alle ansatte må ta ansvar
• «Gå hjem når dagen er ferdig»



## Definisjon av akseptkriterier

I forkant av risikovurderingen satte den partssammensatte gruppen seg ned og definerte hva som var akseptabel risiko. Under følger besluttet definisjon av akseptkriterier:

Sannsynlighet (S)			Konsekvens (K)		
Grad		Beskrivelse/forklaring	Grad		Beskrivelse/forklaring
<b>5</b>	ekstremt sannsynlig	Ukentlig eller oftere	<b>5</b>	Svært kritisk	Død
<b>4</b>	meget sannsynlig	Månedlig eller oftere	<b>4</b>	Meget kritisk	Alvorlig varig skade / flere slutter grunnet arbeidsbelastning
<b>3</b>	sannsynlig	Årlig eller oftere	<b>3</b>	Kritisk	Fravær / noen slutter grunnet arbeidsbelastning
<b>2</b>	lite sannsynlig	Hvert 5. år eller oftere	<b>2</b>	Betydelig	Ubehag / redsel / sinne
<b>1</b>	svært lite sannsynlig	Skjedd hos andre	<b>1</b>	Ubetydelig	Ingen konsekvens

	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>
<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	
<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	
<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	

## Risikovurdering og risikoevaluering

Vi hadde en gjennomgang av resultat fra personalmøte (strukturert brainstorming). Vi valgte å jobbe videre med årsakene som kom frem under kartleggingen:

- BRUKERMENGDE: Tyngre og mer komplekse brukere / flere brukere / helhetlig sammensatt
- KOMPETANSE: Mangel på fagfolk / for mange ufaglærte
- LEDELSE: Manglende ledelse og oppfølging fra ledelsen
- OPPDRAG: Blir gjort mer enn hva vedtakene sier, samt mindre andre steder
- USIKKERHET: Mye tid på innleie (mangler folk når vi kommer på vakt)
- MYE ENDRING: Fått ny lederstruktur – fører til nye endringsprosesser – kort tid – manglende mestringsfølelse
- Slitne medarbeidere og høyt sykefravær

### Risikovurdering Bow Tie:

For det videre arbeidet har vi brukt risikoanalysemetoden Bow Tie. Denne metoden stiller følgende spørsmål:

- Hva kan skje av uønsket hendelse?
- Hva er de ulike årsakene til at dette skjer?
- Hva er mulige konsekvenser?
- Hvilke tiltak bør gjennomføres for å redusere sannsynligheten for at det skjer, eller konsekvensene dersom det allikevel skjer.

### Risikovurdering Semikvantifisering:

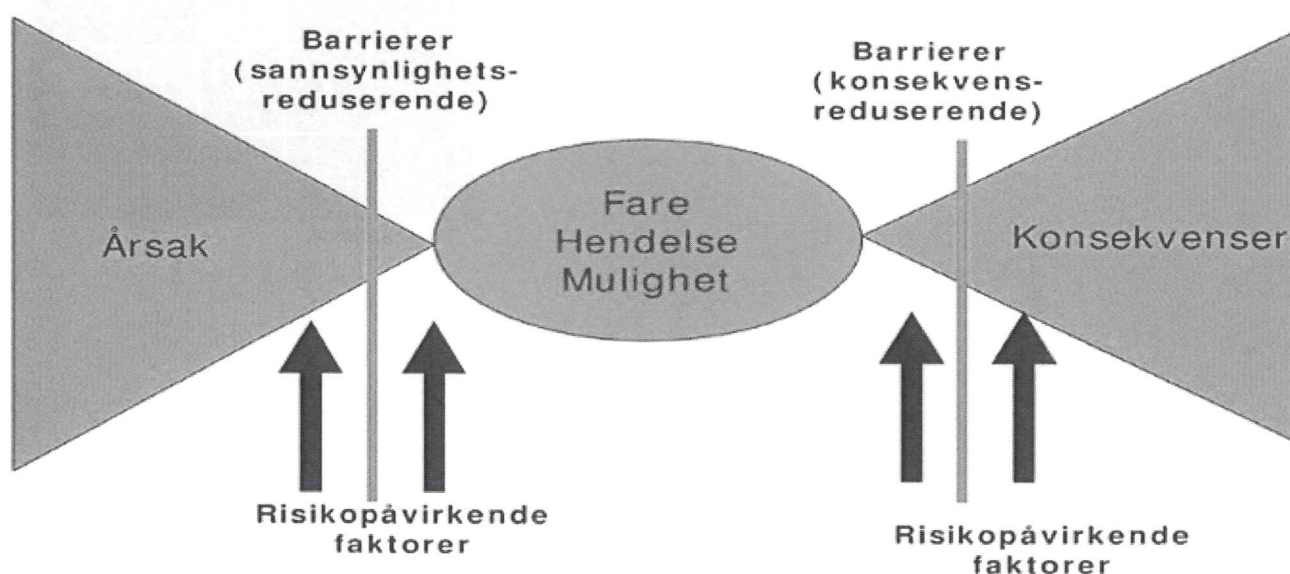
Etter gjennomgang av Bow Tie har vi vurdert sannsynlighet og konsekvens med tallfesting mellom 1 – 5, multiplisert disse, og fått en verdi mellom 1 og 25. Vi har stilt følgende spørsmål:

- Hvor sannsynlig er det at denne uønskede hendelsen skjer?
- Hva er vanligste konsekvens?
- Hva er verste konsekvens?
- Hvor sannsynlig er det at dette skjer med verste konsekvens?

Dette gir oss to risikograder, og risiko er mellom disse verdiene.

### Risikoevaluering og tiltak:

Tallfestet risiko ble vurdert opp mot vedtatte akseptkriterier. Vi gjennomførte en del tiltak på hvert område. I tillegg ble det satt opp nye tiltak for å redusere risiko. Disse er satt inn i en tidsbestemt handlingsplan.





Mulig årsak	Hva kan skje av uønsket hendelse	Mulig konsekvens
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tyngre og mer komplekse brukere</li> <li>• Mer kompleks sykdom (fysisk og psykisk)</li> <li>• Pasienter får "velge" ansatte</li> <li>• Flere eldre</li> <li>• Samhandlingsreformen</li> <li>• Mindre sykeheimplasser</li> <li>• Mangelfull definisjon av hva som er påregnelig</li> <li>• Ulik robusthet</li> <li>• Opplever at bruker ikke får de tjenestene de fortjener</li> </ul>	<b>NR 1: ØKT BRUKERMENGDE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skaper stress</li> <li>• Manglende ressurser</li> <li>• Økt arbeidsmengde og ressursbruk</li> <li>• Feil kompetanse</li> <li>• Sykmeldinger</li> <li>• Glemmer</li> <li>• Konsekvenser for brukeren</li> <li>• Dårlig arbeidsmiljø</li> </ul>

Gjennomførte tiltak	Hva er sannsynligheten for uønsket hendelse	Hva er vanligste konsekvens	Risikograd vanligste konsekvens	Hva er verste tenkelig konsekvens	Hvor sannsynlig er det at det skjer med verste konsekvens	Risikograd verste konsekvens	Nye tiltak (i egen tiltaksplan)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omstrukturering</li> <li>• Ros-analyse av koronaternus</li> <li>• Medvirkning av ansattrepresentanter</li> </ul>	5	2	10	4	2	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innkjøp av ruteplanlegger (koblet til Notus)</li> <li>• Edruelig arbeidslister</li> <li>• Kurs og kompetanseheving legges inn som oppgave</li> <li>• Responssenter som tar trygghetsalarmer</li> <li>• Somnify</li> <li>• Utarbeide infohefte "Hjemmetjenesten 2020"</li> <li>• Tavlemøter rundt brukere</li> <li>• Refleksjonsgrupper</li> </ul>

	5	10	15	20	25
	4	X	12	16	20
	3	6	9	12	15
<b>Konsekvens</b>	2	4	6	8	X
	1	2	3	4	5
	<b>Sannsynlighet</b>				

Mulig årsak	Hva kan skje av uønsket hendelse	Mulig konsekvens
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mangel på fagfolk / For mange ufaglærte</li> <li>Høyt sykefravær</li> <li>Manglende opplæring</li> <li>Manglende oversikt over kompetanse</li> <li>Ulik utførelsespraksis på distriktene før omstrukturering</li> <li>Økt brukermengde</li> <li>Udisponering av tilgjengelig kompetanse (slipper ikke til)</li> <li>Noen tar på seg oppgaver for andre (går raskere)"</li> </ul>	<b>NR 2: MANGLENDE KOMPETANSE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kvaliteten på tjenesten</li> <li>Manglende faglig forsvarlighet</li> <li>Ujevn arbeidsmengde på ansatte</li> <li>Økt fravær</li> <li>Manglende mestring</li> <li>Påvirker arbeidsmiljøet / ekskludering</li> <li>Privatpraksis (småsjefer)"</li> </ul>

Gjennomførte tiltak	Hva er sannsynligst for uønsket hendelse	Hva er vanligste konsekvens	Risikograd vanligste konsekvens	Hva er verste tenkelige konsekvens	Hvor sannsynlig er det at det skjer med verste konsekvens	Risikograd verste konsekvens	Nye tiltak (i egen tiltaksplan)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fjernet plukklistene</li> <li>Gode arbeidslister med faste oppgaver</li> </ul>	5	2	10	3	5	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Om ansatt blir avvist fra bruker, skal ikke tjenesten erstattes av annen ansatt.</li> <li>Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov</li> <li>Standardisering av tjenesteleveranse</li> <li>Innkjøp av ruteplanlegger (koblet til Notus)</li> <li>Edruelig arbeidslister</li> <li>Kurs og kompetanseheving legges inn som oppgave"</li> </ul>

	5	10	15	20	25
5	5	10	15	20	25
4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5
<b>Konsekvens</b>					
	<b>Sannsynlighet</b>				

Mulig årsak	Hva kan skje av uønsket hendelse	Mulig konsekvens
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utviklet seg høsten 2017</li> <li>• Avdelingsleder sluttet 2018</li> <li>• Mangelfull lederkompetanse</li> <li>• Liten forståelse oppover i systemet</li> <li>• Gjennomtrekk</li> <li>• Ikke kommunisert mestringsbrist</li> <li>• Vanskelig å rekruttere ledere</li> <li>• Manglende partssamarbeid"</li> </ul>	<b>NR 3: MANGLENDE OPPFØLGING FRA LEDELSEN:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomtrekk</li> <li>• Dårlig omdømme</li> <li>• Rekruteringsutfordringer</li> <li>• Lite koordinerte tjenester</li> <li>• Frustrerte ansatte (kaos)</li> <li>• Arbeidsmiljøutfordringer</li> <li>• Manglende informasjon</li> <li>• Får ikke utviklet organisasjonen</li> </ul>

Gjennomførte tiltak	Hva er sannsynligheten for uønsket hendelse						Nye tiltak (i egen tiltaksplan)
	Hva er vanligste konsekvens	Risikograd vanligste konsekvens	Hva er verste tenkelige konsekvens	Hvor sannsynlig er det at det skjer med verste konsekvens	Risikograd verste konsekvens		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ny virksomhetsleder</li> <li>• Drøftingsprotokoll (en stor avdeling med 2 ledere)</li> <li>• Hjemmehjelp flyttet ut av Vektergata</li> <li>• Økt partssamarbeid</li> <li>• God oppfølging av sykmeldte</li> <li>• Bruk av BHT på en annen møte</li> <li>• Støttefunksjoner (innleie, fag +++)</li> <li>• Alle lag har plasstillitsvalgte</li> </ul>	3	3	9	4	2	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansette ny avdelingsleder</li> <li>• Partsgruppe skal gjennom en difi opplæring (medbestemmelse)</li> <li>• Arbeide med emnet Myndiggjorte medarbeidere</li> </ul>

	5	10	15	20	25
	4	X	12	16	20
	3	6	X	12	15
<b>Konsekvens</b>	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
	<b>Sannsynlighet</b>				



Mulig årsak	Hva kan skje av uønsket hendelse	Mulig konsekvens
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tyngre og mer komplekse brukere</li> <li>• Enkelte setter seg ikke inn i vedtakene</li> <li>• Opplever at bruker ikke får de tjenestene de fortjener</li> <li>• For mye mye omsorg fra enkelte ansatte</li> <li>• Manglende profesjonalitet</li> <li>• Lander ikke hva som blir bestemt (retning vi går i)</li> <li>• Fravær av ledelse</li> </ul>	<b>NR 4: ULIK PRAKSIS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opplever økt brukermengde</li> <li>• Opplever manglende kompetanse</li> <li>• Fravær av selvledelse / umyndiggjorte medarbeidere</li> <li>• Kvaliteten på tjenesten blir lite standardisert</li> <li>• De vi liker får bedre tjenester enn de vi ikke liker</li> <li>• Omdømmesvikt</li> </ul>

Gjennomførte tiltak	Hva er sannsynligheten for uønsket hendelse						Nye tiltak (i egen tiltaksplan)
	Hva er vanligste konsekvens	Risikograd vanligste konsekvens	Hva er verste tenkelig konsekvens	Hvor sannsynlig er det at det skjer med verste konsekvens	Risikograd verste konsekvens		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blandet bemanning på en annen møte</li> <li>• Benytter kompetansen bedre</li> </ul>	5	2	10	3	2	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevisstgjøre ansatte hva som er standard på tjenesteleveransene</li> <li>• Ansette ny avdelingsleder</li> <li>• Tavlemøter</li> <li>• Refleksjonsmøter</li> </ul>

	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	X	9	12	15
<b>Konsekvens</b>	2	4	6	8	X
<b>Sannsynlighet</b>	1	2	3	4	5

Mulig årsak	Hva kan skje av uønsket hendelse	Mulig konsekvens
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mye tid på innleie (mangler folk når vi kommer på vakt)</li> <li>• Sykefravær</li> <li>• Manglende kompetanse</li> </ul>	<b>NR 5: USIKKERHET:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Slitne ansatte (fravær av ledelsestretthet)</li> <li>• Stressopplevelse</li> </ul>

Gjennomførte tiltak	Hva er sannsynligst for uønsket hendelse	Hva er vanligste konsekvens	Risiko/grad vanligste konsekvens	Hva er verste tenkelig konsekvens	Hvor sannsynlig er det at det skjer med verste konsekvens	Risiko/grad verste konsekvens	Nye tiltak (i egen tiltaksplan)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fraværarbeid</li> <li>• Egen ansatt på innleide</li> <li>• Omsorgsbolig flyttet ut fra organisasjonen</li> </ul>	5	1	5	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosess «Myndiggjøring av ansatte»</li> </ul>

	5	10	15	20	25
4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5
<b>Konsekvens</b>					
	<b>Sannsynlighet</b>				

Mulig årsak	Hva kan skje av uønsket hendelse	Mulig konsekvens
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ny lederstruktur fører til nye endringsprosesser</li> <li>Mange endringer på kort tid</li> <li>Refomrer og myndighetskrav rundt tjenestene</li> <li>Endret behov fra brukerne</li> <li>AKER generasjon (dobling av innbyggertall)</li> <li>Ny arbeidsgiverpolitikk (Opphøring av ISK)</li> <li>Koronasituasjonen</li> </ul>	<b>NR 6: MYE ENDRING:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manglende mestringsfølelse</li> <li>Slitne ansatte</li> </ul>

Gjennomførte tiltak	Hva er sannsynligheten for uønsket hendelse	Hva er vanligste konsekvens	Risikograd vanligste konsekvens	Hva er verste tenkelige konsekvens	Hvor sannsynlig er det at det skjer med verste konsekvens	Risikograd verste konsekvens	Nye tiltak (i egen tiltaksplan)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilstedeværelse av ledelse</li> <li>Partssamarbeidet</li> <li>Individuelle samtaler</li> <li>Skulder til skulder opplæring</li> <li>M solutions</li> </ul>	5	2	10	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov</li> <li>Arbeide med emnet «Myndiggjorte medarbeidere»</li> </ul>

	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	X	12	15
<b>Konsekvens</b>	2	4	6	8	X
	1	2	3	4	5
	<b>Sannsynlighet</b>				



Mulig årsak	Hva kan skje av uønsket hendelse	Mulig konsekvens
<ul style="list-style-type: none"> <li>Punkt 1 – 6</li> <li>24 timers mennesket</li> </ul>	<b>NR 7: SLITEN ANSATTE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ansatte blir sykmeldt</li> <li>Arbeidsmiljøutfordringer</li> </ul>

Gjennomførte tiltak	Hva er sannsynligheten for uønsket hendelse	Hva er vanligste konsekvens	Risiko/rad varamigste konsekvens	Hva er verste tenkelig konsekvens	Hvor sannsynlig er det at det skjer med verste konsekvens	Risiko/rad verste konsekvens	Nye tiltak (i egen tiltaksplan)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fraværarbeid</li> </ul>	5	2	10	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeide med 24 timers mennesket</li> <li>Påregnelig belastning (temasamling)</li> <li>Rettighet og plikter i arbeidslivet (temasamling)</li> </ul>

	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	X	15
<b>Konsekvens</b>	2	4	6	8	X
	1	2	3	4	5
	<b>Sannsynlighet</b>				

## Handlingsplan:

Tiltakene fra risikovurderingen er satt inn i en tidsbestemt handlingsplan. Her er det satt opp ansvarlig og frist for hvert tiltak.

Nr	Beskrivelse av tiltak	Ansvarlig	Frist
1	Innkjøp av ruteplanlegger (koblet til Notus)	Kommunalsjef	
2	Arbeid med optimale arbeidslister	Avdelingsleder	
3	Innkjøp og bruk av Somnify	Kommunalsjef	
4	Tavlemøter rundt brukere	Avdelingsleder	
5	Refleksjonsgrupper	Avdelingsleder	
6	Ansette ny avdelingsleder	Virksomhetsleder	
7	Utvikle et responscenter som tar trygghetsalarmer	Virksomhetsleder	
8	Kurs og kompetanseheving legges inn som oppgave	Virksomhetsleder	
9	Partsgruppe skal gjennom en difi opplæring (medbestemmelse)	Virksomhetsleder	
10	Undervisning prosess og arbeid med emnet «Myndiggjorte medarbeidere»	Partssammensatt gruppe	
11	Undervisning i tema «Rettighet og plikter i arbeidslivet» (temasamling)	Partssammensatt gruppe	
12	Utarbeide infohefte «Hjemmetjenesten 2020»	Partssammensatt gruppe	
13	Bevisstgjøre ansatte hva som er standard på tjenesteleveransene	Partssammensatt gruppe	
14	Definere hva som er påregnelig belastning (temasamling)	Partssammensatt gruppe	
15	Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov	Partssammensatt gruppe	
16	Standardisering av tjenesteleveranse	Partssammensatt gruppe	
17	Om ansatt blir avvist fra bruker, skal ikke tjenesten erstattes av annen ansatt.	Virksomhetsleder	
18	Arbeide med 24 timers mennesket	Virksomhetsleder	

--	--	--	--



## Pålegg – Bedriftshelsetjeneste – plan for bistand

«Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår ved gjennomføring av pålegget som er gitt.»

### Følgende dokumentasjon er etterspurt:

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

Verdal kommune har bedriftshelseavtale med ANT HMS & Bedriftshelse AS. ANT bistår Verdal kommune med bedriftshelsetjeneste i henhold til arbeidsmiljølovens § 3.3 og § 13.2 i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. ANT er godkjent i henhold til kravene i kapittel 2 i Forskrift om administrativ ordning på arbeidsmiljølovens område. ANT har godkjenningnummer AT-1547.

Rune Holmlimo er senior HMS rådgiver og akkreditert sertifisert risk manager. Han har vært representant fra bedriftshelsetjenesten, og har deltatt på samtlige møter, stilt med verktøy og kompetanse gjennom hele prosessen.

Bare ta kontakt med undertegnede ved spørsmål.

Med vennlig hilsen

*Kari Schjelderup*

Virksomhetsleder

Kopi: Avdelingsleder Ann-Kristin Solem  
Fagressurs/lederstøtte Anne Margrete Ward  
Verneombud Kari Birgitte Ekseth  
Tillitsvalgt Astrid Jorum, Hanne Kristin Strand Andersen  
Personalsjef Torgeir Skjevik  
Bedriftshelsetjenesten Rune Holmlimo

