



Dato: 07.01.2016
Arkivref: 2016/71

Saksbeh: Linda Robertsen
Saksbeh. tlf: 77 02 30 28

Unntatt offentlighet etter off lov §13 jf fvl §13 1. ledd

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Arbeidsmiljøutvalget	19.02.2016

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø

Administrasjonssjefens innstilling

1. Arbeidsmiljøutvalget ser positivt på administrasjonens valg av tjenestesteder og metoder for å igangsette en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet.
2. Arbeidsmiljøutvalget bevilger kr 20 000,- til dekning av utgifter i forbindelse gjennomføringen av kartleggingen.
3. Dette gjøres over konto 14904 10112 180 Arbeidsmiljøutvalgets disposisjoner

Dokumenter i saken:

Arbeidsmiljøutvalget PS5/15- Vernerunder
Forslag til framdriftsplan Kvæfjordheimen
Forslag til framdriftsplan Omsorgsgruppe Berg
Forslag til framdriftsplan Vik oppvekstsenter
Temaoversikt 11.03.16, dagsseminar med organisasjonspsykolog Roar Skare
Oversikt over vikarutgifter

Saksopplysninger

I Amu's møte 27.02.15 PS 5/15 ba Amu administrasjonen komme med et forslag til kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet. Det ble fra Arbeidsmiljøutvalgets side ikke foreslått et bestemt tjenestested eller en bestemt avdeling. Kommunen ved personalkontoret har derfor selv valgt ut 3 tjenestesteder til å delta i kartleggingen. Bakgrunn for å velge disse 3, er at de alle har gjennomgått organisatoriske endringer i 2014/2015 og har høyt sykefravær. De 3 er Kvæfjordheimen, Omsorgsgruppe Berg og Vik oppvekstsenter. Målet er å bedre arbeidsmiljøet og lavere sykefravær. Verktøyet er kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet. Videre arbeid med arbeidsmiljøet gjøres ut fra hva kartleggingen avdekker. Tilsammen er det mellom 50 og 60 fast ansatte på disse tjenestestedene.

Arbeidet startet ved at personalkontoret inviterte til et samarbeidsmøte med enhetslederne for tjenestestedene, samt Ellen Finjord fra Sør-Troms HMS-Tjeneste som også ble invitert med. Flere kartleggingsmetoder ble presentert av Finjord. Disse ble gjennomgått og diskutert før det enkelte tjenestested valgte sin måte å gjennomføre kartleggingen på. Se vedlegg til saken, hvor hver enhet

presenterer sin plan for arbeidet i 2016. Kartleggingen vil inngå som en del av kommunens plan for IA-arbeid i året som kommer.

Alle enhetslederne ønsket en felles start på arbeidet, og da både Kultur og Oppvekstsjef Lars Tverseth og Helse og Omsorgssjef Ågot Hammari stilte seg positive, ble det bestemt at vi starter med et felles seminar for ansatte ved de tre tjenestestedene. Målet er å samle alle involverte ansatte og i felleskap lære mer om kommunikasjon og psykososialt arbeidsmiljø.

Med dette utgangspunktet ønsker Kvæfjord kommune å invitere Organisasjonspsykolog Roar Skare fra Univ. i Tromsø, til å foredra om kommunikasjon og samhandling i et godt arbeidsmiljø. Samtidig vil ansatte få anledning til å ta testen Diversity Icebreaker, som en motivasjon til å lære mer om seg selv og hvordan man kommuniserer, og øke forståelsen for ulike måter å formidle et budskap på. Dette vil være en god start på det videre arbeidet, og skape en felles plattform på tvers av avdelingene. Det ble i denne forbindelse også søkt NAV om forebygging og tilretteleggingstilskudd for IA virksomheter og her har kommunen blitt tildelt et tilskudd på kr 32 000,- til dekning av vikarutgifter i forbindelse med seminaret.

Vurderinger

Gjennomføringen av en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet er en omfattende oppgave. Det innbefatter mange ansatte, og må gjøres på en slik måte at arbeidstakerne føler seg ivaretatt både før og etter kartleggingen. Kommunen har valgt å samarbeide med Sør-Troms HMS-Tjeneste for å sikre en profesjonell tilnærming og gjennomføring av oppgaven. At de ulike tjenestestedene velger ulike måter å gjøre kartleggingen på (enkeltvis via skjema eller gruppebasert) skyldes først og fremst praktiske årsaker som at antall ansatte på de enkelte tjenestestedene påvirker hvilken metode som er mest hensiktsmessig.

Kommunen gjennomførte en omfattende kartlegging av arbeidsmiljøet i 2007, - da i forbindelse med utarbeidelse av kommunens Seniorpolitikk. De siste 5 årene har det vært arbeidet systematisk med arbeidsmiljøet ved enkelte tjenestesteder som f.eks. Natttjenesten og omsorgsgruppe Borkenes, men gitt dette oppdraget av Amu har kommunen en anledning til å kartlegge og arbeide aktivt med miljøet ved flere tjenestesteder, og slik nå ut til mange ansatte.

Dersom dette viser seg å være en nyttig måte å jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet på, så er det kanskje overførbart også til andre tjenestesteder, som kan være aktuelle å jobbe med i årene som kommer.

Alf-Børre Knudsen
personalsjef