



**Verdal kommune**  
**Møteprotokoll**

**Utvalg:** Arbeidsmiljøutvalg  
**Møtested:** Teamsmøte, Verdal  
**Dato:** 16.04.2020  
**Tid:** 14:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Bård Kotheim	Medlem	VK
Trine Wågø Olsen	Medlem	HVO
Lise Heggdal	Leder	HTV
Alis Ambli Solberg	Medlem	HTV
Christian Floan Aalberg	Nestleder	HTV
Anne Grete Wold Olsen	Medlem	VK
Torgeir Skevik	Medlem	VK

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Jostein Grimstad	Medlem	VK

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Funksjon
Jan Erik Hermann	Utvalgssekretær

Ellers møtte:

Navn	Funksjon
Kari Øiestad Schjelderup	Virksomhetsleder Hjemmetjenesten
Ann-Kristin Solem	Avdelingsleder Hjemmetjenesten Øra
Kari Ekseth	Verneombud Hjemmetjenesten Øra
Kari Reistad	Avdelingsleder Forbregd Lein barnehage
Katrine Fossmo Berg	Verneombud Forbregd Lein barnehage
Unni Haugan Sellæg	Virksomhetsleder Institusjonstjenesten

Saksnr	Innhold
PS 23/20	Orienteringer
	1. Koronaturuser og arbeidsmiljø Orientering v/Helse og Velferd; Ann Kristin Solheim og Kari Ekseth
	2. Ansatte i risikozonen og forhåndsregler jfr. oppstart barnehage. Orientering v/ Oppvekst/barnehage
	3. Oppstart av egen sykehjemsavdeling Orientering v/ Helse og Velferd
PS 24/20	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 25/20	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte

## PS 23/20 Orienteringer

### 1 Koronaturnuser og arbeidsmiljø

Orientering v/Helse og Velferd; Avdelingsleder hjemmetjenesten Øra: Ann Kristin Solheim, verneombud Kari Ekseth og virksomhetsleder hjemmetjenesten Kari Øiestad Schjelderup.

Turnusen er nå prøvd ut i nesten 2 uker. Oppstart 6. april, og evaluering mandag 20. april. Utprøving av denne turnusen vil foregå i 4 uker. Både tillitsvalgte og vo har vært med i prosessen. Denne turnusen er mao. Ennå ikke evaluert men vi får en foreløpig orientering. Målet: begrense smittespredning i hjemmetjenesten. P.g.a smittevernutfordringene så er det viktig med færrest mulig ansatte til hver enkelt bruker. Ikke gå på kryss og tvers men følge det laget med faste brukere

Det ble laget en spørreundersøkelse i forkant av planleggingen av turnusen. Alle ansatte fikk mulighet til å gi tilbakemelding på bl.a. hjemmeværende barn, arbeidsbelastning på kveld natt kontra dag, e.t.c. 11 og en halv timers vakter.

De fleste ansatte har positive tilbakemeldinger på lengre vakter.

Det blir en del nytt med at ansatte må tilpasse seg endret turnus, nye brukere å forholde seg til, og nye ansatte å jobbe sammen med. Tilbakemeldinger på at lærer nye ting om seg selv og kjenne seg selv på en annen måte.

Utfordringer finnes også. Bl.a. at noen får veldig lange vakter. Tilbakemeldinger fra ansatte på at 100 prosent stillinger blir tøft med seinvakt og helg.

Innspill fra AMU på at dette må drøftes i ros-vurderingen som tas på mandag 20. april.

Amu ber om en ny orientering til møtet i mai.

### 2 Ansatte i risikozonen og forhåndsregler jfr. oppstart barnehage.

Orientering v/ Oppvekst/barnehage: Leder Forbregd Lein barnehage Kari Reistad og verneombud Katrine Fossmo Berg

- Drift av barnehagen i stengeperioden
- hvordan du planlegger og forbereder åpning av barnehagen
  - o Organisering av driften for å forebygge smitte (arbeidstid, team m.m.) og samtidig skape et godt arbeidsmiljø

Det planlegges for åpning av barnehage.

Smitteveilederen til barnehagene ble offisielt lagt fram i går kl. 1600.

Den sier bla. Følgende:

Barnehagene bør innføre faste smågrupper og holde barna fra hverandre for å unngå koronasmitte, ifølge veilederen.

Veilederen anbefaler blant annet faste grupper med tre barn per voksen for de yngste barna under 3 år og seks barn per voksen for de eldre barnehagebarna.

Barna kan omgås som normalt innad i gruppen, men bør ikke blande seg med hverandre. Endringer i gruppen bør ikke skje oftere enn ukentlig. Endring skal skje etter en helg, slik at det er minst to dager uten kontakt mellom barn og ansatte.

Under denne perioden med stengt barnehage, så er det jobbet mye med, hygienetiltak, utarbeidelse av tilpasset prosedyrer og trygging av ansatte. Mye tid er brukt på å snakke i lag.

Ansatte er positivt innstilt til å være med på denne oppstarten av barnehagen.

Åpent i 8 timer pr. dag i oppstarten, litt begrenset og forsiktig åpningstid i starten.

Dette gir rom for å avvikle pause midt på dag. Noe som det blir større behov for nå når det blir fast inndeling av barn i grupper og ansvar for gruppen hele dagen.

De jobbes med sykefraværsoppfølging som tidligere. Fraværet på enheten er ikke noe større nå enn tidligere. Det jobbes aktivt med ansatte i risikogruppen. Ansatte med helseutfordringer, får beskjed om å snakke med sin fastlege i forhold til helse og arbeide.

Tilbakemelding fra verneombud er at ansatte gleder seg til å komme på jobb igjen.

Det jobbes også med god og ryddig informasjon til foreldre. Lav terskel for telefonisk kontakt mellom barnehage og foreldre.

Ansatte er involvert og fått være med i prosessen. Det oppleves som at det er satt en bra standard på partssamarbeidet.

Tilbakemelding fra AMU på bekymringen rundt ansatte i risikosonen, at det er viktig med trygghet, åpenhet og tillit i dialogen som gjør at ansatte som er i risikosonen tør å ta opp med sin leder sin bekymring rundt egen helse.

Viser til info-skrivet som ble lagt ut på onsdag knyttet til «prosedyre» for ansatte i risikogrupper, og hvem som er definert å være i risikogrupper.

### 3 Oppstart av egen sykehjemsavdeling

Orientering v/ Helse og Velferd: Virksomhetsleder Institusjon: Unni Haugan Sellæg

Det planlegges for en ny sykeheimsavdeling. Pr. i dag vet vi ikke om vi har behov eller ikke. Fått oppdrag å berede grunnen for å ta imot covi 19 pasienter og det planlegges et tilbud på Ørmelen bo og helsetun. Tenkt tidsperiode er mai til september/oktober. Politisk sak som skal behandles i slutten av april.

Pasientgruppen er hjemmeboende som er for syke til å bo hjemme, og pasienter overført fra sykehus tidligere enn normalt, p.g.a koronaepidemien.

Beboere på sykeheim i dag, som blir smittet, skal behandles på den plassen de er.

Utfordring med å skaffe nok bemanning. Den nye avdelingen krever høy bemanning og god kompetanse. Mye oksygenbehandling.

Det er foretatt en kartlegging blant ansatte om hvem ønsker å jobbe der. Det skal være frivillighet, ingen ansatte vil bli plassert mot sin vilje. Ikke nok ansatte i institusjonstjenesten til bemanne opp en slik avdeling. Det vil bli behov for å hente arbeidskraft fra andre enheter innen helse.

Tilbakemelding fra AMU på spesielt fokus på vern av ansatte gjennom gode ros-vurderinger knyttet til smitte og at det er alfa omega at det er nok verneutstyr for ansatte som skal arbeide i korona-avdelingen.

Amu ber om en ny orientering til møtet i mai.

### **Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 16.04.2020 -**

#### **BEHANDLING:**

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:

Orienteringssak 1, 2 og 3 tas til orientering.

Ny orientering i AMU 4. mai jfr. sak 1 og 3.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

#### **VEDTAK:**

Orienteringssak 1, 2 og 3 tas til orientering.

Ny orientering i AMU 4. mai jfr. sak 1 og 3.

### **PS 24/20 Godkjenning av innkalling og sakliste**

### **Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 16.04.2020 -**

#### **BEHANDLING:**

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:

Innkalling og sakliste godkjennes.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

#### **VEDTAK:**

Innkalling og sakliste godkjennes.

### **PS 25/20 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte**

### **Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 16.04.2020 -**

#### **BEHANDLING:**

Arbeidsutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:

Møteprotokoll fra 03.09.2020 godkjennes.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

**VEDTAK:**

Møteprotokoll fra 03.09.2020 godkjennes.