

# **REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 05-09-2017**

**Møtedato** Tirsdag d. 05. september 2017 kl. 09:00

**Møtested** Søgne

## Indholdsfortegnelse

- Forside Administrasjonsutvalget 05.09.2017.....	3
- Saksliste Administrasjonsutvalget 05.09.2017.....	5
Godkjent protokoll fra møte 05.09.2017.....	7
PS 2517 Referatsaker 05.09.2017.....	11
PS 2617 HMS-rapportering 2. kvartal 2017.....	13
PS 2717 Eventuelt 05.09.2017.....	20
RS 217 Gjennomført undersøkelse om arbeidsmiljø og trivsel på Arealenheten, Eiendomsenheten o	22

## **Punkt 1: - Forside Administrasjonsutvalget 05.09.2017**



# SØGNE KOMMUNE

## Møteinnkalling

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Søgne rådhus Kommunestyresalen  
**Dato:** 05.09.2017  
**Tid:** 13:00

Forfall meldes til utvalgssekretær Bente Hamre ([bente.hamre@sogne.kommune.no](mailto:bente.hamre@sogne.kommune.no)) som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

### Innkalling er sendt til:

<u>Navn</u>	<u>Funksjon</u>	<u>Reprenterere</u>
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hareland	Medlem	
Roy Fardal	Medlem	H
Bjarne Bentsen Lieng	Nestleder	SP
Arild Ernst Berge	Leder	V
Eva Kristine Frøysland	Observatør	

Sakspapirer er lagt ut på Søgne kommunes hjemmesider: [www.sogne.kommune.no/sakslister](http://www.sogne.kommune.no/sakslister).

Søgne, 28.08.2017

Arild Ernst Berge (sign.)  
Leder

Bente Hamre (sign.)  
Utvalgssekretær

## **Punkt 2: - Saksliste Administrasjonsutvalget 05.09.2017**

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>
PS 25/17	Referatsaker 05.09.2017
RS 2/17	Gjennomført undersøkelse om arbeidsmiljø og trivsel på Arealenheten, Eiendomsenheten og Ingeniørvesenet, Rådhuset
PS 26/17	HMS-rapportering 2. kvartal 2017
PS 27/17	Eventuelt 05.09.2017

### **Punkt 3: Godkjent protokoll fra møte 05.09.2017**



# SØGNE KOMMUNE

## Møteprotokoll

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Kommunestyresalen Søgne rådhus  
**Dato:** 05.09.2017  
**Tid:** 13:00

### Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenter
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hareland	Medlem	
Bjarne Bentsen Lieng	Nestleder	SP
Arild Ernst Berge	Leder	V
Eva Frøysland	Observatør	

### Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenter
Roy Fardal	MEDL	H

### Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenter
Synnøve Prebensen	Roy Fardal	H

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Gustav Skretting	Organisasjonssjef
Dag Morten Frantzen	Avdelingsleder Administrasjonsavdelingen
Bente Hamre	Rådgiver

Av 5 medlemmer var 5 tilstede inkludert møtende vararepresentant. Ingen merknader til innkalling og sakskart datert 28.08.2017. Følgende saker ble behandlet: PS 25/17 – PS 27/17.

Protokollen ble opplest og godkjent i møtet.

### Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

Arild Ernst Berge (sign.)  
Leder

Bente Hamre (sign.)  
Utvalgssekretær

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>
PS 25/17	Referatsaker 05.09.2017
RS 2/17	Gjennomført undersøkelse om arbeidsmiljø og trivsel på Arealenheten, Eiendomsenheten og Ingeniørvesenet, Rådhuset
PS 26/17	HMS-rapportering 2. kvartal 2017
PS 27/17	Eventuelt 05.09.2017

## **PS 25/17 Referatsaker 05.09.2017**

### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar referatsakene 05.09.17 til orientering.

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 05.09.2017**

### **Behandling:**

RS 2/17 Gjennomført undersøkelse om arbeidsmiljø og trivsel på Arealenheten, Eiendomsenheten og Ingeniørvesenet, Rådhuset

Ordfører Hilde (AP) var til stede i møtet, og stilte spørsmål i forbindelse med verneombudets gjennomføring av undersøkelsen. Administrasjonen besvarte spørsmål.

Repr. Bentsen Lieng (SP) fremmet forslag:

*Ber om at denne saken med eget initiativ kommer opp i Formannskapet.*

### **Votering:**

Rådmannens forslag satt opp mot forslag fra SP.

Rådmannens forslag enstemmig vedtatt.

### **Vedtak:**

**Administrasjonsutvalget tar referatsaken til orientering.**

**RS 2/17 Gjennomført undersøkelse om arbeidsmiljø og trivsel på Arealenheten, Eiendomsenheten og Ingeniørvesenet, Rådhuset**

**PS 26/17 HMS-rapportering 2. kvartal 2017**

**Rådmannens forslag til vedtak:**

HMS-rapportering 2. kvartal 2017 tas til orientering.

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 05.09.2017**

### **Behandling:**

Gustav Skretting og Bente Hamre besvarte spørsmål.

Ingen merknader.

Administrasjonsutvalget fattet enstemmig innstilling.

### **Innstilling:**

HMS-rapportering 2. kvartal 2017 tas til orientering.

## **PS 27/17 Eventuelt 05.09.2017**

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 05.09.2017**

### **Behandling:**

Repr. Bentsen Lieng (SP)

- Stilte spørsmål i forbindelse med ansettelse. Administrasjonen redegjorde.
- Stilte spørsmål i angående kommunens reisevirksomhet i forbindelse med seminar, kurs og opplæring. Administrasjonen redegjorde. Saken følges opp videre av det administrative/politiske nivået.

**Punkt 4: PS 2517 Referatsaker 05.09.2017**



## *Saksframlegg*

### **Referatsaker 05.09.2017**

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
25/17	Administrasjonsutvalget	05.09.2017

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Administrasjonsutvalget tar referatsakene 05.09.17 til orientering.

## **Punkt 5: PS 2617 HMS-rapportering 2. kvartal 2017**



## Saksframlegg

### HMS-rapportering 2. kvartal 2017

Utv.saknr	Utvalg	Møtedato
26/17	Administrasjonsutvalget	05.09.2017
	Formannskapet	13.09.2017
21/17	Arbeidsmiljøutvalg	28.08.2017

#### Rådmannens forslag til vedtak:

HMS-rapportering 2. kvartal 2017 tas til orientering.

#### Bakgrunn for saken:

Det vises til vedtak i formannskapet 15.02.2017:

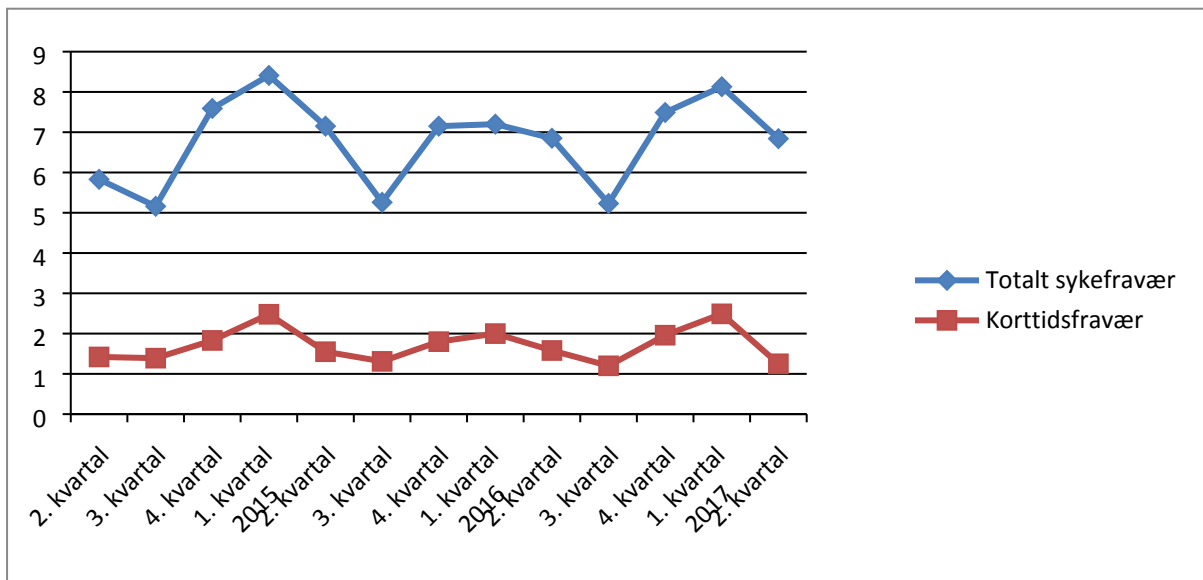
*HMS-rapportering 4. kvartal 2016 tas til orientering. For fremtidig HMS-rapportering vedtas et rapportformat som består av grafiske fremstillinger som viser utviklingen i antall avvik og sykefravær over tid. (Alternativ 2 i saksutredningen). I løpet av året skjer behandlingen av HMS-rapportene i Administrasjonsutvalget. Årlig rapportering til kommunestyret skjer via årsmelding. Administrasjonsutvalget ønsker å få rapporteringsalternativ 1 vedlagt som underlag til fremtidige rapporter. Formannskapet ber om at HMS-rapportering på overordnet nivå (grafs nivå) fortsatt fremlegges formannskapet. Det samme gjelder sykefraværstatistikken. Dette behandles i formannskapet etter behandling i administrasjonsutvalget.*

#### Saksutredning:

#### Utvikling i sykefravær - totalt fravær og korttidsfravær i Søgne kommune

Sykefraværet for Søgne kommune er 6,84% for årets andre kvartal. Korttidsfraværet er 1,25%. (Langtidsfravær: 5,58%).

I fremstillingen under vises de senere års utvikling i kommunens resultater.

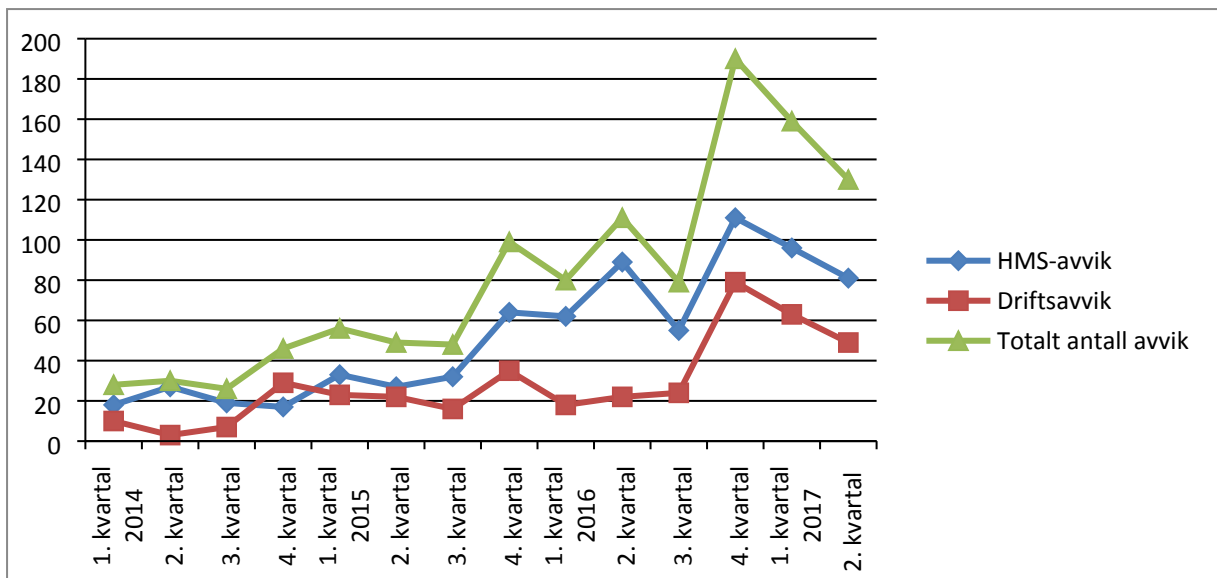


Sammenlignet med 2. kvartal 2016 er tallene stabile og kommunen opplever en minimal nedgang fra 6,85%. Sammenlignet med 1. kvartal 2017 er dette en nedgang på 1,29%.

Rådmannen følger særskilt opp enheter som har sykefravær >7%.

### Utvikling i antall registrerte avvik – Søgne kommune

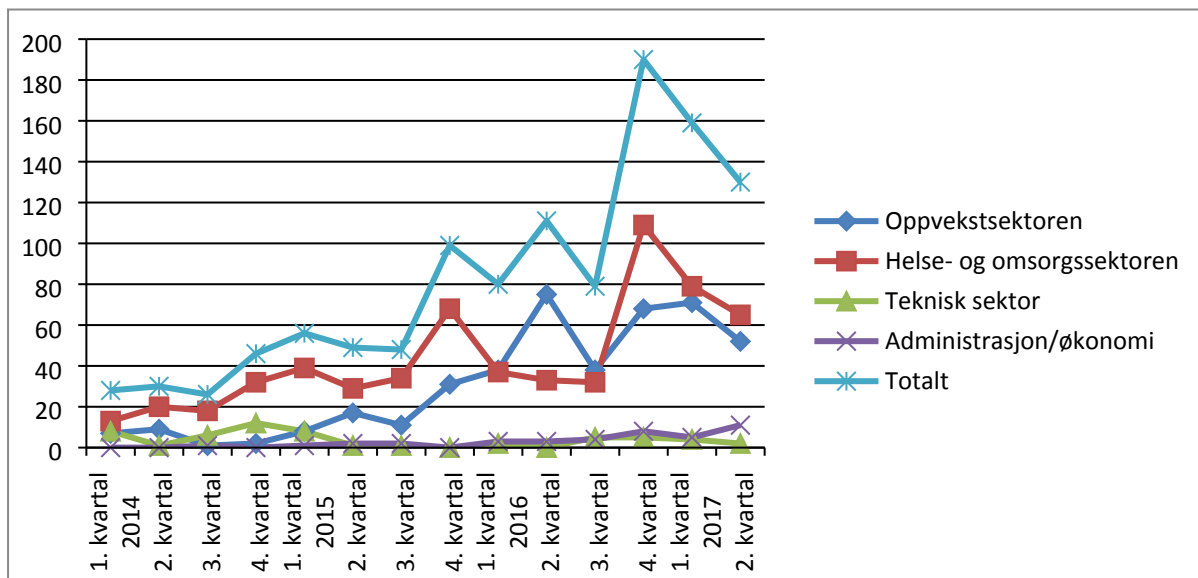
Følgende fremstilling viser utviklingen i antall HMS- og driftsavvik totalt for Søgne kommune.



### Utvikling i antall registrerte avvik – sektorvis

I 2. kvartal 2017 ser vi en nedgang i antall saker sammenlignet med årets første kvartal. Antallet registrerte saker for 2. kvartal 2017 er likevel høyt sammenlignet med tidligere utvikling. Dette gjelder både for HMS- og driftsavvik.

Avvikene meldes inn på den sektoren hvor hendelsen fant sted, og ikke hvor de ansatte er tilsatt. Dette er viktig å ta i betraktning når resultatene analyseres sektorvis. Eksempelvis registrerer renholdere og vaktmestere sine saker inn på det stedet i kommunen de befant seg da avviket skjedde.



Flere ulike tiltak er iverksatt og godt i gang. AMUs vedtak i møte 16.08.16 angående kvartalsvis kåring av beste enhet på bakgrunn av avviksrapportering er ivarettatt. AMU har i tillegg vedtatt føringer for hva som anses å være godt avviksarbeid. For 3. kvartal 2016 ble Ingeniørvesenet kåret som vinner på bakgrunn av deres initiativ til avviksregistrering via mobilapp. For 4. kvartal 2016 ble institusjonstjenester kåret som vinner med følgende begrunnelse: Institusjonstjenester utmerker seg særlig positivt når det gjelder oppfølging av innmeldte avvik. De ansatte melder inn et relativt høyt antall avvik, og disse blir fulgt opp på en god måte. Avdelingen er flink til å følge opp avvik og inkluderer i stor grad andre aktuelle ledere i oppfølgingen med tanke på kompetanseoverføring. De har avvik som fast tema på personalmøter hvor også enkelte uønskede hendelser drøftes. Dette er gjennomgående for både HMS- og driftsavvik.

For 1. kvartal 2017 ble Nygård skole kåret som vinner med følgende begrunnelse: Til tross for et høyt antall avviksmeldinger innen HMS, følges samtlige saker opp på en god måte. Dette spesielt i forhold til punkt 2 og 3 i kommunens føringer for hva som er godt avviksarbeid (henholdsvis *å forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang, og å redusere risikoen for uønskede hendelser og tilstander*). Nygård skole var invitert til å informere om sitt avviksarbeid i møte i Administrasjonsutvalget 07.03.2017. Utvalget uttrykte at de var imponert over skolens arbeid med håndtering av vanskelige saker.

Konkrete eksempler på håndtering av HMS-avvik som faller inn under kategorien *Utøvelse av vold fra eksternt hold*: den/de ansatte som er berørt blir fulgt opp av avdelingsleder. Hendelsen blir brukt til å veilede ansatte men den hensikt å unngå gjentakelse. Avvikene fører til økt fokus på planlegging, forbedring av rutiner og kompetanseheving hvor dette er nødvendig.

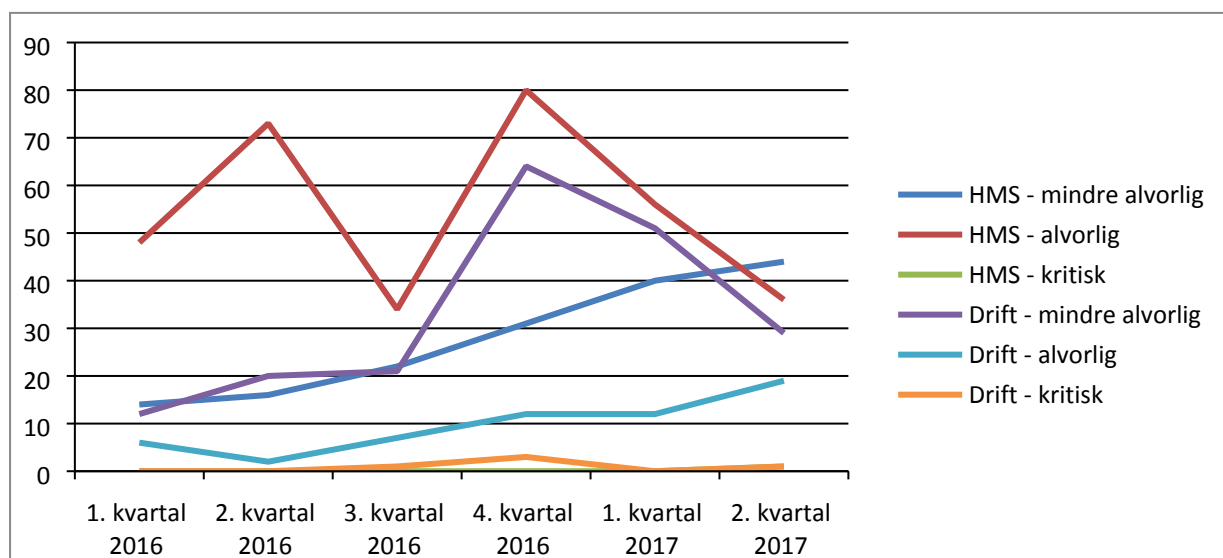
For 2. kvartal 2017 ble enhet for livsmestring kåret med begrunnelsen: Kommunen har et uttalt mål om å øke antall registrerte avvik og denne enheten har over tid en god økning i antall registrerte saker. Enheten utfører godt avviksarbeid spesielt innen punkt 4 og 6 (henholdsvis et sikrere arbeidsmiljø og et bedre ytre miljø og mer fornøyde medarbeidere). Konkrete eksempler: uønskede hendelser blir ikke bare løst på en god måte men brukes også til læring/overføring av kunnskap samt som utgangspunkt for forbedring.

Det skjer mye godt arbeid innen avvik i hele kommunen, vinnerne som er beskrevet her er bare et utvalg av mange gode eksempler.

## Utvikling i registrerte avvik - alvorlighetsgrad

Det er saksbehandler av avviket som angir alvorlighetsgrad for hendelsen. Det er 3 avvikskategorier: mindre alvorlig, alvorlig og kritisk. Det er ikke definert på overordnet nivå for hele kommunen hvor skillelinjene mellom de ulike nivåene går, eller angitt i rutinebeskrivelsen hva som er definisjonen på de ulike alvorlighetsgradene. Grunnen til dette er at det ikke er vurdert som hensiktsmessig grunnet, og at dette må vurderes særskilt på hvert enkelt fagområde. Avviksprogrammet er innrettet slik at alvorlighetsgraden først fremkommer i rapporten når saken er lukket og rapporten viser derfor kun avsluttede saker.

Oversikten under viser utviklingen i antall HMS- og driftssaker fordelt på de 3 avvikskategoriene. For 2. kvartal er det 2 avvik som er kategorisert som kritiske. Dette dreier seg om driftsforstyrrelser på IT og en kaffetrakter som har stått på over natta. Begge sakene er lukket og tiltak/oppfølging er iverksatt.



### Vedlegg

#### 1 Avviksrapport HMS og drift 2. kvartal 2017

Antall avviksmeldinger 2. kvartal 2017:

Avviksrapport – HMS

Enhet	Antall avvik	Type avvik	Alvorlighetsgrad
Helse og omsorg sektoren	33	Bemanningssituasjon: 4 Farlig forhold/nesten ulykke: 2 Fysiske arbeidsforhold: 2 Personskade: 5 Utøvelse av vold: 6 Øvrig/ annet: 14	Mindre alvorlig: 22 Alvorlig: 11
Oppvekst sektoren	45	Bemanningssituasjon: 4 Farlig forhold/nesten ulykke: 4 Fysiske arbeidsforhold: 5 Manglende utstyr: 2 Mobbing/trakassering: 1 Personskade: 5 Trusler og trakassering fra eksternt hold: 7 Utøvelse av vold fra eksternt hold: 13 Øvrig/ annet: 4	Mindre alvorlig: 20 Alvorlig: 24 Kritisk: 1*
Teknisk sektor	1	Farlig forhold/nesten ulykke: 1	Alvorlig: 1
Administrasjonsavdelingen	2	Øvrig/ annet: 2	Mindre alvorlig: 2
Totalt	81		Mindre alvorlig: 44 Alvorlig: 36 Kritisk: 1

\*Kommentar til avvik med alvorlighetsgrad kritisk: dette er i tilknytning til en kaffetrakter som har stått på over natta.

## Avviksrapport – Drift

Enhet	Antall avvik	Type avvik	Alvorlighetsgrad
Helse og omsorg sektoren	32	Alvorlige driftsforstyrrelser: 4 Ephorte/taushetsbelagt informasjon/personvern: 1 Manglende informasjonsutveksling/rapportering: 5 Opplæring: 1 Rutine/prosedyre/intern kontroll: 5 Tjenestelevering: 11 Øvrig/ annet: 5	Mindre alvorlig: 21 Alvorlig: 10 Kritisk: 1*
Oppvekst	7	Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 6 Øvrig/ annet: 1	Mindre alvorlig: 3 Alvorlig: 4
Teknisk sektor	1	Materiell skade på eiendeler: 1	Alvorlig: 1
Økonomiavdelingen	1	Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 1	Alvorlig: 1
Administrasjonsavdelingen:	8	Alvorlige driftsforstyrrelser: 1 Ephorte/taushetsbelagt informasjon/personvern: 2 Rutine/ prosedyre/ intern kontroll: 4 Øvrig/annet: 1	Mindre alvorlig: 5 Alvorlig: 3
Totalt:	49		Mindre alvorlig: 29 Alvorlig: 19 Kritisk: 1

\*Kommentar til avvik med alvorlighetsgrad kritisk: dette er i tilknytning til driftsforstyrrelser IT.

**Punkt 6: PS 2717 Eventuelt 05.09.2017**



## *Saksframlegg*

**Eventuelt 05.09.2017**

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
27/17	Administrasjonsutvalget	05.09.2017

**Punkt 7: RS 217 Gjennomført undersøkelse om arbeidsmiljø og trivsel på Arealenheten, Eiendomsenheten og Ingeniørvesenet, Rådhuset**



## *Notat*

# Gjennomført undersøkelse om arbeidsmiljø og trivsel på Arealenheten, Eiendomsenheten og Ingeniørvesenet, rådhuset

### **Bakgrunn for saken:**

Undertegnede ble i april 2017 valgt til verneombud for Teknisk sektor, rådhuset. HMS-håndboka, som Søgne kommune benytter, understreker at *verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet*, og sier også videre at *verneombudet har en aktiv tilsynsoppgave*.

I den forbindelse fant jeg det naturlig å gjøre et forsøk på å danne meg et HMS-bilde av arbeidsområdet. Hva er med andre ord utgangspunktet for mitt 2-årige verv som verneombud når det kommer til arbeidsmiljø- og trivselsaspektet?

En arbeidsmiljøundersøkelse blant de totalt 26 medarbeiderne jeg er valgt til å være verneombud for er derfor nylig gjennomført.

En forsterkende faktor i forhold til det å gjennomføre en slik undersøkelse har også sin bakgrunn i den senere tids politiske og administrative uro, varslingssaker, oppslag i media av typen «*Det er ikke sikkert man vil merke gjødsellukta fra jordene i Søgne denne våren. Til det er stanken fra rådhuset for sterk*» og i det hele tatt den omdømmeraseringen mange opplever at arbeidsplassen Søgne kommune har vært omfattet av.

Er trivselsfaktoren innenfor Teknisk sektor på rådhuset påvirket av dette, og i så fall hvordan?

### **Saksutredning:**

Undersøkelsen ble foretatt i form av individuelle intervjuer på den enkelte medarbeiders arbeidsplass/kontor. Den enkelte ble lovet anonymitet i forhold til sine synspunkter, men gjort oppmerksom på at innhold vil kunne bli benyttet i et notat som kan være offentlig tilgjengelig. En tilbakevendende kommentar hos berørte medarbeidere var at de uttrykte tilfredshet ved at synspunktene i intervjurunden kunne bli offentliggjort.

Den enkelte medarbeider ble presentert for følgende fire spørsmål:

1. Hvordan oppfatter du arbeidsmiljøet på din egen arbeidsplass, hvordan er trivselen?
2. Mer detaljert hva er det som evt. er miljø- og trivselsmessig bra?
3. Hva er evt. miljø- og trivselsmessig dårlig, og som dermed kan forbedres?
4. Har du en formening om at du selv bidrar til et positivt arbeidsmiljø på arbeidsplassen din, og i så fall hvordan mener du at du gjør det?

## **Sammendrag av besvarelsene:**

1.

Samtlige 26 medarbeidere uttrykker på en tydelig måte at de trives godt på arbeidsplassen sin. Uttrykk som blir benyttet er *kjempegodt, supert, bra, gleder meg til å gå på jobb hver dag, helt topp* osv.

2.

Hva er det så som mer spesifikt skaper denne trivselen?

Her rommer besvarelsene ord som *stor takhøyde, frihet under ansvar, god kollegial tone, mye humor, godt samhold, god lagfølelse, høy kompetanse i kollegiet, inkluderende arbeidsmiljø, åpenhet* m.m.

3.

Hva er evt. miljømessig dårlig?

Det ble nevnt svært få negative trivselsmomenter ved egen arbeidsplass, men noen uttrykte at de følte tristhet over medias omtale av ens egen arbeidsplass, og at man stadig ble konfrontert med øvrige innbyggers oppfatning av at arbeidsmiljøet generelt er ille på rådhuset.

To sa at terskelen for å lese stillingsannonser er blitt lavere som følge av dette.

Stort arbeidspress kunne til tider medvirke til litt dårlig humør, ble nevnt av tre.

4.

Bidrar du selv til et positivt arbeidsmiljø?

Samtlige av de som ble intervjuet mente at de gjorde det. Noen trakk frem at de som

mennesketype ikke var særlig sosialt utadvendte, men mente de bidrog på sin måte likevel.

Andre var tydeligere på at dette var de bevisste på, og hadde en innstilling hvor de forsøkte å bidra til trivsel på arbeidsplassen sin.

## **Konklusjon:**

Samtlige ansatte ved Teknisk sektor på rådhuset gir uttrykk for at de trives godt på jobben sin.

Åpenhet og kollegialt samhold er de to mest fremtredende trivselsfaktorene.

Det er en tiltagende uro og tristhet i forbindelse med mange negative medieoppslag.

Samtlige ansatte mener at de selv er med på å gi et aktivt bidrag til et godt arbeidsmiljø.

Terje Nuland

Verneombud på Teknisk sektor, rådhuset