

Til: Arbeidstilsynet i Sogn og Fjordane, ved Oddvar Mikalsen

Frå: Inger Helene Nordeide, ekstern konsulent

Gjeld: Tilsynsrapport, Sogn barnevern

Periode: Februar - april 2014

Status

Etter pålegget frå Arbeidstilsynet ang. arbeidsmiljøet i Sogn barnevern, har saka hatt høg prioritet. Per dato er fire av dei tilsette delvis sjukemelde. [REDACTED]

[REDACTED] har kommunalsjef flytta kontoret sitt til avd. for Sogn barnevern og har mellombels tatt over personalansvaret. [REDACTED]

[REDACTED] Ny barnevernsleiar, Hanne Veum, tok til i jobben den 22. april. Kommunalsjef har gått tungt inn i saka og har sett i verk følgjande tiltak:

- Den 3.3.14 vart det halde personalmøte, der saka vart drøfta ope. Tillitsvald og vernetenesta var også til stades, rådmann var med på deler av møtet. Alle tilsette vart gjort kjende med at saka ville ha høg prioritet, og samtlege vart inviterte med i arbeidet for å betre arbeidsmiljøet.
- Den 18.3.14 var det møte mellom vernetenesta, fagorganisasjonen FO og kommunalsjef. Det vart gjort avtale med Inger Helene Nordeide som ekstern konsulent, og ho var med på deler av møtet. Det vart oppretta ei styringsgruppe som skal leie prosessen vidare. Denne gruppa har møte kvar 2. veke og er leia av kommunalsjef Aud Kari Isane.
- Kommunalsjef har hatt ein samtale med kvar tilsett, dette for å kartlegge i kva grad det er behov for individuell samtale for å ventilere belastningar etter lang tid i konflikt. Føremålet med samtalen var også plassering i arbeidsgruppe, der dei tilsette sjølve fekk velje kva gruppe dei ville vere i.
- Kvar onsdag er det sett av tid til eit kort informasjonsmøte for alle tilsette, for at alle skal vere orienterte om status og framdrift i saka. Møtet gir også rom for spørsmål og kommentarar til prosessen. Kommunalsjef leier møta, og vernetenesta er til stades for å følge prosessen.
- Inger Helene Nordeide har til no hatt samtalar med 14 av dei tilsette.
- Det er sett ned fire arbeidsgrupper, som skal starte opp med det første. Ny barnevernsleiar, Hanne Veum, deltek i alle gruppene. Inger Helene Nordeide leier tre av gruppene, Aud Kari Isane leier ei gruppe.

Vurdering

Det er mitt inntrykk at saka vert tatt på alvor og har høgste prioritet hos leiinga i kommunen. Det ser ut til å vere god dialog mellom kommuneleiinga , tillitsmannsapparatet og vernetenesta. Nærveret av kommunalsjef i avdelinga for Sogn barnevern har ført til at fleire tilsette har tatt kontakt i situasjonar der dei har hatt behov for bistand frå leiar. Det har vore arrangert hastemøte ved eitt akutt høve. Å ha tilgang på leiar er ein fordel når klimaet på arbeidsplassen vert opplevd såpass vanskeleg av så mange personar.

Det er eit klart inntrykk at dei fleste er slitne etter lang tid i konflikt. Likevel uttrykkjer så godt som samtlege at dei er svært glade i jobben sin, og at dei har mot til å gå inn i prosessen for å betre arbeidsmiljøet. Det skal ikkje refererast frå dei individuelle samtalanene. Dei skal først og fremst ha funksjon som ein avlastning for den einskilde. I tillegg dannar dei eit bakteppe for å kunne få eit bilde av og forstå konflikten. Det kan likevel seiast at mange spør etter framdrift, handling og tiltak. Fleire seier noko om at det er lettare å gå på jobb etter at tenesteleiar er sjukemeldt, og mange opplever det som eit vern at kommunalsjef no er fysisk til stades på arbeidsplassen dagleg. Det vert også uttrykt bekymring for tenesteleiar etter at ho vart sjukemeldt.

Rettleiing i gruppe for både leiing og tilsette, kan sjå ut til å kunne vere eit godt tiltak. I eit så krevjande arbeid som barnevern ville tilbod om rettleiing vere gunstig. Det er utviklande å vere i rettleiing, det avlastar og det påverkar også samarbeidsklima. Arbeidsgruppe 1 har dette som tema. Eg nemner det likevel under vurderingar gjort så langt.

Vidare er det mi vurdering at arbeidsgruppene sine tema vil dekke godt inn dei områda det trengst å jobbe med. Følgjande tema er sette opp for gruppene:

Gruppe 1: System og struktur for rettleiing, debriefing mm knytt til det krevjande arbeidsinnhaldet i barnevernet.

Gruppe 2: Tydeleg avklaring og struktur knytt til personaloppfølging og fagleg oppfølging.

Gruppe 3: System, vurdering og rutiner for fordeling av saker.

Gruppe 4: Samhandling leiing-tilsette. Korleis skal vi ha det saman her?

Plan for vidare arbeid

Arbeidet med individuelle samtalar vil halde fram. Dei tilsette kan få fleire samtalar om dei ønskjer det. I tillegg til arbeidsgruppemøte og faste onsdagsmøte vil det bli personalmøte.

Følgjande ansvarsområde er gitt til ekstern konsulent:

- 1) **Gjennomføre individuelle samtalar med tilsette som ønskjer det.** Samtalane vert journalførte, og kvar tilsett vel sjølv om det kan refererast frå samtalan til kommunalsjef.
- 2) **Leie arbeidsgrupper.** Den første gruppa starta opp 23.april, den siste gruppa startar opp 9.mai. Det er ei utfordring å finne tidspunkt som kan passe for alle, men arbeidet vert prioritert av alle.
Omfanget av arbeidet i gruppene vil variere noko, men kvar gruppe skal ha minimum tre møte. Gruppene organiserer seg sjølv og gjer avtale om neste møte.
- 3) **Vere sparringspartner i prosessen for Aud Kari Isane.**
- 4) **Medverke til å utarbeide gode kommunikasjonsferdigheiter.**
- 5) **Rapportering og møteleiing.**

Sogndal 23.4.14

Inger Helene Nordeide

Arbeidstilsynet
v/ Oddvar Mikalsen
Postboks 4720
7468 Trondheim

Dokumentsenteret

19 JUNI 2014

Rådmannen

Sakshandsamar:

Aud Kari Isane

Tlf: 57 62 96 15

Mobil: 975 94 200

Vår ref.

13/4054-9

Arkiv

F40 & 58

Dykkar ref.

Dato

16.06.2014

Tilsynsrapport Sogn barnevern

Periode: april og mai 2014

U. off.

Status

Arbeidet med arbeidsmiljøet i Sogn barnevern har framleis høg prioritet. Alle tilsette deltek og det er sett av nødvendig tid til å gi denne saka det fokus den treng. Dei tilsette er fordelte på fire arbeidsgrupper. Tre av gruppene er godt i gang med arbeidet, den fjerde starta opp 3. juni. Per dato er tre tilsette fullt sjukemelde og fire i gradert sjukemelding. Hanne Veum starta i stillinga som barnevernsleiar 22. april. Det vert arbeidd med å få inn ein erfaren vikar i 100 % stilling som nestleiar, [REDACTED]. Dette vil hjelpe eininga til å klare å ta unna arbeidet med saker og halde fristar. Det er gjort ein førespurnad til Indre Sogn psykiatrisenter og til psykolog Magne Mæhle om deira tenester inn mot arbeidet med å få på plass eit system for rettleiing og debriefing av tilsette i Sogn barnevern knytt til sakene. Arbeidet vil halde fram med same intensitet til slutten av juni, og ta til igjen etter ferien. Vi vil ha ein statusgjennomgang saman med barnevernsleiar og ekstern konsulent før ferien for å avgjer korleis vi går vidare. Dette vil og bli diskutert i styringsgruppa i møte 18.06.14.

Tiltak

- Styringsgruppa har møte kvar 2. veke. I denne gruppa deltek vernetenesta, tillitsvald, kommunalsjef og konsulent Inger Helene Nordeide. Det er god dialog i desse møta.
- Annan kvar onsdag er det eit kort informasjonsmøte for alle tilsette med statusoppdatering og høve til å stille spørsmål.
- Arbeidsgruppene jobbar med kvar sitt av desse fire tema:
 - 1) System og struktur for rettleiing og debriefing knytt til krevjande saker i barnevernet.
 - 2) Tydeleg avklaring og struktur knytt til personaloppfølging og fagleg oppfølging.
 - 3) System, vurdering og rutiner knytt til fordeling av saker.
 - 4) Samhandling mellom leiing og tilsette; korleis skal vi ha det saman.

Klimaet i arbeidsgruppene er godt og gruppene har personar frå begge «fløyar» i konflikten. Den 28. mai vart det halde personalmøte der to av arbeidsgruppene presenterte sine tankar så langt som dei var kome.

Vurdering frå ekstern bistand;


Alle tilsette deltek i å få til eit godt arbeidsmiljø. I arbeidsgruppene er dei tilsette aktive, ingen melder seg ut eller er passive. Det er ikkje sjølvstakt at det er slik. Vi ser på dette som eit godt teiken. I gruppene vert det gjort avtaler om korleis ein skal ha det med kvarandre når ein er på jobb. Målet er at det som skjer i arbeidsgruppene skal vidareførast til det store fellesskapet. Det vil bli etterspurt i arbeidsgruppemøta korleis dette fungerer. Basale ting

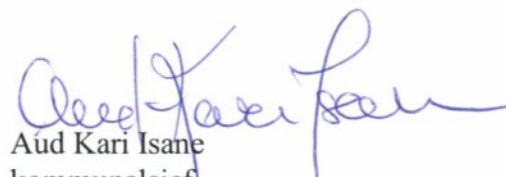
som å snakke med kvarandre på tvers av skiljelinene i konflikten og å helse på kvarandre, vert vektlagt.

Ny barnevernsleiar kom inn i arbeidsmiljøet utan å ha 'aksjar i konflikten'. Hanne Veum har vist seg svært klok og dyktig, og legg inn stabilitet og tryggleik for alle tilsette. Ho har meistra balansekunsten å ikkje bli tatt til inntekt for nokon av fløyane i konflikten, og er difor ein sær viktig person for det vidare arbeidet. Ho deltek i alle fire arbeidsgruppene, og får slik ei sær aktiv rolle vidare.

Det er såleis ein del positive trekk å spore. Likevel må det seiast at dei tilsette er slitne av konflikten og etterspør framdrift. Ideelt sett hadde arbeidsgruppene hatt tettare møte, men arbeidssituasjonen og sjukemeldingsfrekvens gjer at det er vanskeleg å få det til å passe for alle. Dei tilsette viser forståing for at arbeidet vil ta tid. Alle har tilbod om individuelle samtalar med ekstern konsulent ved behov.

Med helsing


Jostem Aanestad
rådmann


Aud Kari Isane
kommunalsjef

Vedlegg:

Kopi til:

14 FEB. 2014

Arbeidstilsynet
Postboks 4720

7468 TRONDHEIM

Ikkje offentleg offl. §23

Svar - Tilsynsrapport med varsel om pålegg

Vi viser til oversending av tilsynsrapport og varsel om pålegg etter tilsyn ved Sogn Barnevern Sogndal, datert 03.02.2014.

Føremålet med tilsynet var å føre tilsyn med utvalde organisatoriske arbeidsvilkår og arbeidsmiljøarbeidet i verksemda. Sentralt tema i tilsynet var psykososialt arbeidsmiljø.

Innleiing

Innleiingsvis vil vi takke for at de har gjennomført tilsynet. Vi ønskjer alltid at det skal vere gode og trygge arbeidsforhold i alle einingane og i all tenesteproduksjon vi utøver. Vi er sterkt opptatt av å ha gode arbeidsvilkår og eit godt arbeidsmiljø der den enkelte tilsette får brukt kompetansen sin rett, der kollegaer gjensidig inspirerer og utviklar kvarandre og der leiing blir utøvd slik at det sikrar kvaliteten i teneste våre, skaper gode arbeidsforhold og samstundes driv persontilpassa oppfølging for å gje mestringsglede i ein effektiv produksjon. Vi erkjenner at å yte tenester i barnevernet er eit krevjande arbeid som utfordrar og stiller store krav til både den enkelte medarbeidar så vel som leiinga.

Kommentarar til sjølvne tilsynsrapporten – utfyllande kommentarar, fakta feil mm

Når vi no har gått i gjennom rapporten ynskjer vi å gje nokre kommentarar før vi gir tilbakemelding på sjølvne pålegga de har varsla, herunder også det vi oppfattar som fakta feil.

Møte med leiing, HVO og Bedriftshelse1

De presiserer at tilsynet denne gongen omhandlar i hovudsak dei psykososiale arbeidsforholda og at de difor i størst grad tok utgangspunkt i arbeidstakarane sine opplevingar av sin arbeidssituasjon. Vi tenker at arbeidsmiljøet omhandlar både leiing og tilsette og ikkje minst samspelet mellom leiing og tilsette og samspelet mellom tilsette. Det er viktig at leiinga får komme med sitt syn på arbeidsmiljøet i Sogn barnevern. Leiinga og Bedriftshelse1 ønskjer å presisere at det ikkje vart gjort noko intervju av leiar eller HVO under dette møtet. Det vart sagt under møtet at det er ei store utfordringar å leie Sogn barnevern.

Faktafeil

- Side 2, avsnitt 1, det er ikkje faste møter med hovudverneombod, men med verneombod og *tillitsvalde*.
- Side 2, avsnitt 2, tenesteleiar har sidan januar 2011 fungert som barnevernleiar i periodane 03.03.2011 -31.08.2011, 16.01.2012 – 12.02.2012, 06.08.2012 -30.04.2013.

- Side 2, avsnitt 2, ny barnevernsleiar i vikariat har vore tilsett sidan *mai 2013*.
- Side 3, avsnitt 2. Det har ikkje vore utskiftingar av leiar i Sogn barnevern. Det har vore *ein* fast tilsett barnevernsleiar sidan starten av Sogn barnevern i 2008. [REDACTED] [REDACTED] ar [REDACTED].
- Side 2 og 3, avsnitt 4, Bedriftshelse 1 har ikkje hatt samtalar med dei tilsette, men dei vart leigd inn for ei *kartlegging samt å lage ein rapport*. Bedriftshelse 1 er leigd inn med høgt kvalifiserte personar til å handtere denne prosessen.
- Side 2, avsnitt 4. Fleire er sjukemeldt i Sogn barnevern, det stemmer, men så langt vi veit stemmer det ikkje at fleire er sjukmeldt grunna arbeidsmiljøet. Gjennom tett IA oppfølging og dialogmøter i lag med lege, Bedriftshelseteneste og NAV har ein tilsett sagt at ho er sjukmeldt grunna arbeidsmiljøet, resten opplyser at grunnen er fysiske plagar og ikkje arbeidsmiljøet. Tenesteleiar var i desember 2013 sjukmeldt grunna arbeidsmiljøet.

Bruk av Bedriftshelse1

Bedriftshelse1 vart kontakta og leigd inn april 2012, av tenesteleiar for Barn og unge til å gjennomføre fire seminar for å setje fokus på nærvær og eit positivt arbeidsmiljø. Seminara var for alle i eininga. Seminara vart gjennomførde i tidsrommet frå september 2012 til februar 2013 for heile eininga Barn og unge. I alt 15 timar. Det var og lagt vekt på den sosiale ramma, med god mat etter kurs og eit av seminara var med overnatting.

Tema på samlingane:

A : Kommunikasjon og samarbeid på arbeidsplassen – kva er god kommunikasjon ? Korleis få til god kommunikasjon på ulikt nivå ? Kva er den gode arbeidsplassen, den gode medarbeidaren/leiaren? Bruk av gruppeoppgåver og diskusjonar – også tverrfagleg samansette grupper på ulikt nivå.

B: Organisasjonsutvikling - rolleavklaring, mange ulike problemstillingar mellom anna utifrå kva som kom fram under arbeidsmiljøkartlegging – etter LØFT prinsippet. – Diskusjon og samanfatning i plenum.

C: Fortsettelse organisasjonskultur - Rollespel og diskusjonar to og to og i grupper - kva er «tankevirus?» (Brorson 2012).

D: Helse og stress – stresshandtering - teoretisk forankra i høve CATS – teori, Antonovsky mm . – fokus på mestrings.

Det er viktig å presisere at i høve ønske frå tilsette, som kom fram i løpet av gruppe-intervjuet s 3 i tilsynsrapporten, er alle desse tema diskutert under seminara – og det blei laga konklusjonar for å få eit betre arbeidsmiljø. Dei tilsette kom sjølv med konkrete forslag – alle skulle jobbe for å setje desse ut i livet. Ei gruppe med tillitsvald, verneombod og tenesteleiar (barnevernsleiar) utarbeida ein handlingsplan etter dei fire seminara har vore følgt opp.

Handtering av konflikter

Side 3, avsnitt 4 samt s.6 avsnitt 1. Arbeidsgjevar vart ikkje i møtet eller etter møtet spurt om dokumentasjon på at det er sett i verk tiltak for å handtere uheldige konflikter.

Det er gjort mykje på dette frå februar 2011, [REDACTED] g grunna vanskelege arbeidsforhold i Sogn barnevern.

I 2011 hadde tenesteleiar tett IA oppfølging av barnevernsleiar [REDACTED]

I 2011 hadde tenesteleiar og personalkonsulent møte med ein tilsett om uakseptabel oppførsel.

I 2012 hadde tenesteleiar, barnevernsleiar [REDACTED] den tilsette to møter på korleis kommunisere godt med kvarandre og arbeidsmiljø.

Desember 2012 informerte tenesteleiar kommunalsjef om belastninga i sitt arbeidsmiljø.

Kvar veke har tenesteleiar og barnevernsleiar faste møter med kvarandre der arbeidsmiljøet er tema.

Arbeidsmiljøet er tema i månads møte, avdelingsmøte, einingsmøte og personalmøte.

Eigen handlingsplan etter prosjekt i lag med heile Sogn barnevern. Handlingsplanen har vore tema i personalmøte.

2013 Tenesteleiar og barnevernsleiar har hatt møte med to frå personalavdelinga om arbeidsmiljøet.

2013 Tenesteleiar og barnevernsleiar har hatt møte med kommunalsjef om arbeidsmiljøet.

2012-2013 fleire samtalar med tilsette i Sogn barnevern om uakseptabel oppførsel og kva dette gjer med arbeidsmiljøet.

2012-2013 eit stort prosjekt med nærvær/arbeidsmiljø som tema.

Eige møte med Bedriftshelse1 og gjennomføring av samtalar med dei tilsette okt/nov 2013.

Avvikshandtering

Side 2, avsnitt 7. I Kvalitetssystemet i Sogndal kommune ligg prosedyrar for korleis ein melder avvik og korleis dei vert følgt opp. Det var opplæring av alle tilsette i eininga i mai 2013 på dette systemet. Avvik vert teken i personalmøter. Tenesteleiar og barnevernsleiar kjenner seg ikkje att i skildringa av korleis avvik vert teken opp i personalmøter eller med den enkelte.

Fagleg oppfølging.

Både i 2012 og 2013 har det vore brukt mykje ressursar på rettleiing. Vi har henta inn ekstern kompetanse, advokatar og sakkyndige. Alle sakshandsamarane er pålagde å prioritere den faste rettleiinga. Vi har følgjande system/rutinar på dette.

- Alle sakshandsamarane vert kalla inn på kalender til samtale ein gong i månaden hjå barnevernsleiar. Dersom sakshandsamar avlyser møtet er det sakshandsamar sitt ansvar å finne eit nytt tidspunkt. Nokre avlyser/flytter møta.
- Kvar veke med nokre unntak er alle sakshandsamarane kalla inn til teammøter for å kunne diskutere utfordringar i saker. Nokre sakshandsamarar nyttar seg ikkje alltid av dette møtet.
- Tilbod om oppfølging til sakshandsamarane av spesialist i valdsaker, advokatar og sakkyndig.
- Rettleiing på BUP. Fleire sakshandsamarar nyttar seg ikkje av dei faste rettleiingane. Dette fører nå til at BUP Sogndal legg ned denne rettleiingsforma.
- Kompetanseheving i ulike tema/fag på Høgskulen i Sogn og Fjordane, fleire av sakshandsamarane nyttar seg ikkje av denne kompetansen.
- Fagleg påfyll gjennom fagekspertise hjå Fylkesmannen.
- Fagleg påfyll gjennom fagekspertise hjå Bufetat.

Tilbakemelding på dei varsla pålegga

Nytt verneombod i verneområdet

I verneområdet Dalavegen 2 er nytt verneombod valt 15.01.2014, det er Rannveig Husum (psykisk helse) som er vikar for det faste verneombodet og vara verneombod er Linda Habbestad Skorve (helsestasjonen).

Plan for å handtere konflikten

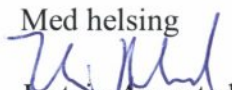
Vi vil innan fristen komme med ei tilbakemelding på korleis vi vil ta tak i pålegget. Dette vil bli gjort i aktiv dialog med leiing, tilsette, tillitsmannsapparatet og vernetenesta. Vi ser at det kan vere problematisk å bli ferdig med dette innan fristen 05.03.14. Ikkje minst når det

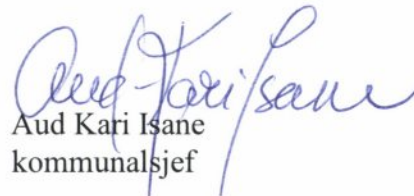
gjeld punktet om kven vi skal nytte som ekstern bistand. Dette vonar vi de kan imøtekomme oss på. Vi vil ta kontakt for å avklare dette.

Konflikter - handtering og tiltak

Vi har her ingen merknader til vilkåra og reknar med å kunne gjennomføre pålegget innan fristen.

Til slutt ønskjer vi å seie at situasjonen ved Sogn barnevern ikkje er ny. Det er heller ikkje overraskande det Arbeidstilsynet påpeikar i tilsynet. Vi vil imidlertid understreke, som vi har lista opp ovanfor, at vi har tatt dette på alvor og jobba med dette over fleire år. I samband med fleire oppslag i media kring «Varsling» i kommunane nasjonalt for nokre år sidan, tok rådmann tak temaet og det blei etablert ordningar for at alle tilsette enkelt og «trygt» kunne melde frå om avvik, samt gje ris og ros. Dette har rådmann jamleg sett fokus på i heile organisasjonen. Vårt mål er at alle som jobbar i Sogn barnevern skal oppleve at dei trivst godt på jobb. Dette gjeld den enkelte medarbeidar så vel som leiinga.

Med helsing

Jostein Aanestad
rådmann


Aud Kari Isane
kommunalsjef

Vedlegg:

Kopi til:



SOGNDAL KOMMUNE
Postboks 153
6851 SOGNDAL

Tilsyn - BARNEVERN

Vi viser til tilsynet hos verksemda den 10.01.2014.

Føremålet med tilsynet

Formålet med tilsynet var å føre tilsyn med utvalde organisatoriske arbeidsvilkår og arbeidsmiljøarbeidet i verksemda. Sentralt tema i tilsynet var

- Psykososialt arbeidsmiljø

Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:
Sogn Barnevern
6856 SOGNDAL

Til stades frå verksemda:




Til stades frå Arbeidstilsynet: Oddvar Mikalsen (seniorinspektør) og Hilde Nes Bruland (inspektør).

Møte med leiinga, HVO og Bedriftshelse1

Arbeidstilsynet informerte om tilsynsforma med intervju av leiing/verneombod (VO) og deretter ei samtale med tilsettgruppa. Tilsynet denne gongen omhandla i hovudsak dei psykososiale arbeidsforholda, og då vil vi i stor grad ta utgangspunktet i arbeidstakarane sine opplevingar av sin arbeidssituasjon. I barnevernet er det tilsett 15 personar (11,3 årsverk).

Tenesteleiar for barn og unge og barnevernsleiar har gjennomført opplæring i HMS. Det blir gjennomført faste vernerundar, leiarmøte, einingsmøte og avdelingsmøte/personalmøte på dei



ulike avdelingane. Vidare er det medarbeidersamtale ein gong i året og faste møter med verneombod og hovudverneombod.

Tenesteleiar har fungert som barnevernsleiar i ein periode før ny barnevernsleiar vart tilsett i august 2013. Noverande barnevernsleiar er tilsett i vikariat. Stillinga er utlyst på nytt som fast stilling.

Under tilsynet vart det diskutert bruken av HVO vs lokalt verneombod. Det er semje om at det lokale verneombod skal kontaktast først, før ein eventuelt går vidare opp til HVO. Barnevernet har hatt lokalt verneombod inntil nyleg. Verksemda er no i ein prosess med å velje nytt verneombod. Arbeidstilsynet vil sikre at dette blir gjennomført, sjå pålegg.

Under tilsynet kom det fram at det er ein einigheit om at det er konfliktar/ueinigheiter i verksemda. Hovudverneombod har følgd konflikta ei stund. Sogndal kommune brukar bedriftshelsetenesta (BHT) Bedriftshelse1. Bedriftshelse1 har vore kopla inn i samband med arbeidsmiljøet i Sogn barnevern. BHT har bl.a. arrangert helsefremmande dagar i barnevernet samt hatt samtalar med dei tilsette. Det kjem fram at arbeidsmiljøet i barnevernet ikkje er bra. Fleire tilsette er sjukemeldt grunna arbeidsmiljøet. Vidare kjem det fram at leiinga har ein «prosess» og oppfølging med tre av dei tilsette.

Kommunalsjef gav uttrykk for at barnevernet er ei vanskeleg eining å leie. Det er alltid tilsette som har i noko i mot korleis ting blir gjort. Leiinga opplyser at det i utgangspunktet ikkje er faglig ueinigheit. HVO har fått tilbakemeldingar på at dei tilsette ikkje blir følgd opp faglig. Vidare ønskjer ikkje HVO å sei noko meir, men ønskjer at dei tilsette skal få fortelje dette sjølv i gruppeintervjuet. Dette er leiinga også einige i, og opplyser at det er viktig at alle tilsette får snakke i gruppeintervjuet.

Gruppeintervju

Grappa bestod av [REDACTED] frå Sogn barnevern.

Under tilsynet blir det diskutert bruk av avviksmelding. Grappa opplyser at dei er kjent med avvikssystemet, men at dei kan bli flinkare til å bruke det. Avvikssystemet blir ikkje brukt i samband med psykososiale forhold. Fleire i grappa gjev uttrykk for at dei ikkje viste at systemet kunne brukast til psykososiale forhold. Samtidig vart det også påpeika at informasjon er tilgjengelig og at kvar enkelt har eit ansvar for å holde seg oppdatert. Avvik blir tatt opp på personalmøte, det blir også skreve referat. Det blir gitt uttrykk for at måten avvika blir tatt tak i av leiinga, har ført til at fleire ikkje tørr å melde avvik. Det er lite takhøgd for å sei egne meiningar og at avvika blir oppfatta som kritikk og får konsekvensar for den enkelte arbeidstakar.

Ein del av grappa opplever å føle seg utrygge på jobb, stadig redd for å gjere feil. Fleire i grappa er einige om at leiinga har eit negativt syn på enkelte av arbeidstakarane, og at saksbehandlarane blir behandla ulikt av leiinga. Nokre tilsette får mykje negativt fokus.

Nokre i grappa gjev uttrykk for at det er for mykje negativt fokus på møta, og at dei ikkje kjenner seg igjen i det som er nemnd ovanfor. Arbeidsmiljøet har vore ustabil, men det er også mykje positivt. Blant anna blir fleksitid og ønske om ferie nemnd.



Arbeidstilsynet stilte spørsmål om kva som skal til for å få eit betre arbeidsmiljø.

Grappa opplyser at det har vore fokus på arbeidsmiljøet dei siste to åra, men at det aldri har vore so dårleg som det er no. Det som gjer at dei tilsette framleis er her, er gode kollegaer. Det vart også sagt at det er viktig å gå i seg sjølv, alle må legge inn ein innsats for å betre arbeidsmiljøet.

Det har vore lite tid og ansvar for opplæring for dei nytilsette. Fleire i gruppa trekker fram at det har vore store utskiftingar, og fire-fem ulike leiarar på nokre år. I gruppa er det stor semje om at det har vore vanskelig å lage ei stabil gruppe. Nokre opplever forbetring etter at kontoret vart delt i to. Det er no lettare å ta opp ting samt å stille dei vanskelege spørsmåla.

Vidare blir det diskutert at det sjeldan er møter der ein kan diskutere arbeidsmiljøet. Grappa meiner det er viktig å høyre på *kvarandre* utan å dømme. Fleire etterlyser mangel på rettleiing i samband med saker. Rettleiing både i samband med prosessen, men også korleis ein sjølv jobbar og opptre i behandling av sakene.

Fleire i gruppa gjev uttrykk for å sitte mykje åleine med tunge saker. Nokre har opplevd avvising frå leiinga etter å ha spurt om hjelp. Ønskjer prosessrettleiing, samt faglig og konstruktiv tilbakemelding frå leiinga. BHT har ikkje hatt prosessrettleiing, kunn samtale med den enkelte. Sjølv om BHT har gjennomført ei kartlegging, kjem det fram at samtalane lett blir overflatiske. Det blir vanskelig å komme inn på den enkelte då alle er overarbeida.

Konklusjon etter gruppeintervjuet

Arbeidstilsynet oppmoda alle om å komme med ønsker som dei har for arbeidsmiljøet framover. Svaret er lista opp i punkta under:

- tilstrekkeleg tid til å gjere ein god jobb
- faglig hjelp til å gjere ein god jobb
- alle skal gjere jobben so godt som mogleg
- respekt for kvarandre
- tillit
- rom for å sei det ein meiner
- bli høyrte frå leiinga
- alle skal gå inn i seg sjølv å finne glede
- full takhøgde for å sei meininga si
- at leiinga er med å fremme verdiar vi er opptatt av
- alle blir behandla likt frå leiinga
- alle skal vere lojale mot arbeidsplassen
- rom for faglige diskusjonar
- faglig trygghet
- trygghet på jobb
- romslegheit
- stabilitet i gruppa
- sosialt: alle kan få lov til å invitere dei ein vil
- sosialt: alle skal ta del – ikkje boikotte



Samla konklusjon

Både leiinga og tilsette er einig om at det er ein uheldbar situasjon ved Sogn barnevern. I gruppeintervjuet kom det tydeleg fram at arbeidsmiljøet ikkje varetar krava til integritet og verdigheit, jf. krav i arbeidsmiljølova § 4-3.

Sogndal kommune har HMS-rutinar som skal hindre at slike uheldige arbeidsmiljøbelastningar skal få lov å få so stor plass i arbeidsmiljøet. Slik situasjonen er no, krev det særleg omtanke, nærleik og kompetanse for å få til eit fult forsvarleg og helsefremmande arbeidsmiljø der arbeidstakarane fysiske og psykiske helse og velferd blir ivaretatt.

Arbeidstilsynet vil derfor gje pålegg med ein kort frist om at kommunen lagar ei plan for korleis dette er tenkt gjennomført (ref. 2), og pålegg med ein lengre frist om at arbeidsmiljøet skal stette krava i arbeidsmiljølova (ref. 3).

Varsel om pålegg

Dette er eit varsel om at vi vurderer å gi pålegg til verksemda. Dersom de meiner at beskrivinga ikkje er korrekt, eller har kommentarar til dei pålegga og fristane som er varsla, ber vi om skriftleg tilbakemelding seinast 12.02.2014. De vil deretter motta eit eige brev om den vidare oppfølginga.

Pålegg - Verneombud - valg

Arbeidsgivaren skal sørge for at arbeidstakarane vel eit verneombod. Ved verksemder med færre enn ti arbeidstakarar kan partane skriftleg avtale ei anna ordning.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innan fristen ha mottatt


- ei skriftleg stadfesting på kven som fungerer som verneombod

Heimel: arbeidsmiljøloven § 6-1 første ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-2

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **05.03.2014**

Grunngiving:

Ved alle verksemder som går inn under arbeidsmiljølova, skal det bli valt verneombod. Ved verksemder med færre enn ti arbeidstakarar kan partane skriftleg avtale ei anna ordning. Verneombodet skal veljast blant tilsette som har erfaring og innsikt i arbeidsforholda ved verksemda. Dette følger av arbeidsmiljølova § 6-1 første ledd og forskrift om organisering, leing og medverknad § 3-2.



Kven som kan bli valt til verneombod, og korleis valet skal gjennomførast, går fram av forskrift om organisering, leiing og medverknad § 3-2.

Ordninga som veljast, må sikre medverknad frå arbeidstakarane i spørsmål som gjeld arbeidsmiljø.

Sogn barnevern har verneombod som har permisjon fram til hausten 2014. Dei har også eit varaverneombod. Det blei opplyst at varaverneombod ikkje ønskjer å gå inn som verneombod eit heilt år. Forskrift om organisering, leiing og medverknad § 3-3 seier at reglane som gjeld for verneombod også gjeld for stedfortreder (varaverneombod). Eininga må finne ei løysing som ivaretar vernearbeidet ved eininga for Sogn barnevern.

Føresegna om at eininga har eit fungerande verneombod er broten.

Pålegg - Plan for å handtere konflikta

Arbeidsgjevar skal utarbeide en plan for å redusere risikoforholda i verksemda. Planen må utarbeidas i samarbeid med arbeidstakarane og representantane for tilsette. Det skal nyttas sakkyndig bistand.

Vilkår:

- Ei beskriving av kven som skal bistå med sakkyndig bistand. Vedkommande må ha tillit både frå arbeidsgjevar og arbeidstakare
- En plan som beskriver korleis prosessen er tenkt gjennomført
- Ei beskriving av korleis verneombod og tilsette skal medverke i prosessen

Heimel: forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6 og arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd


Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **05.03.2014**

Grunngiving:

Arbeidsgivaren skal syte for sakkyndig bistand når det er nødvendig for å gjennomføre krava i lova. Dette følgjer av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c, 3-2 første ledd bokstav c og 4-3 tredje ledd, jf. «Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)» § 5 nr. 6.

Arbeidsgivaren må vurdere kva for rolle den sakkyndige bistanden skal ha og sikre at vedkommande er nøytral. Den sakkyndige bør være eksternt, for eksempel en representant frå godkjent bedriftshelseteneste eller profesjonell aktør.

Arbeidsgivaren skal utarbeide tiltaka i samarbeid med arbeidstakarane og representantane for tilsette. Oppfølging og tiltak på individnivå frå arbeidsgivaren si side må handtere som personalsaker, det vil si eit forhold mellom arbeidsgivaren og den enkelte arbeidstakaren.



Under tilsynet kom det fram at det er uheldige konflikter i verksemda, og at verksemda har arbeidstakar/arbeidstakare som meiner dei er utsett for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel. Arbeidsgivaren kunne ikkje dokumentere at det var sett i verk tilstrekkelige og nødvendige tiltak for å stanse og førebygge dette.

Føresegna om forsvarleg handtering av konflikter er broten

Pålegg - Konflikter – handtering og tiltak

Arbeidsgivar skal handtere konflikten på en forsvarlig måte for å ivareta arbeidstakarane og arbeidsmiljøet, og setja i verk tiltak for å løyse konflikten. Sakkyndig bistand skal nyttas i handteringa og utarbeidas av tiltaka. Tiltak på verksemdsnivå skal utarbeidas i samarbeid med verneombod/tilsette representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innan fristen ha mottatt:

- Beskrive korleis konflikten er handtert
- Beskrive korleis prinsippa for forsvarlig sakshandtering er ivaretatt
- Beskrive kva slags sakkyndig kompetanse som er nytta og korleis rolle dei har hatt i handteringa av konflikten
- Beskrive gjennomførte tiltak og/eller
- Plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrive korleis verneombod/tilsette representant har medverka i eventuelle tiltak på verksemdsnivå (tiltak som omfattar mange eller alle arbeidstakarane)


- I tillegg til ovannemnde vilkår skal verksemda rapportere til Arbeidstilsynet kvar anna månad (**mars, mai og juli**). Rapporten skal *minst* innehalde sakkyndig sin vurdering av status, og plan for vidare tiltak til neste rapportering.

Heimel: forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6 og arbeidsmiljøloven §§ 4-1 første ledd og 4-3 tredje ledd

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **30.09.2014**

Grunngiving:

Arbeidsgivar skal utarbeide planer og sette i verk tiltak for å redusere risikoforholda i verksemda. Arbeidet skal organiseras, tilrettelegges og ledes slik at arbeidstakarane ikkje utsettas for uheldige fysiske eller psykiske belastningar. Arbeidsgivar skal syte for sakkyndig bistand når det er nødvendig for å gjennomføre lovens krav. Arbeidstakar skal aktivt medverka ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Dette følgjer av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 (2) c), 3-2 (1) c), 2-3 (1) og 4-1 (2), jf. «internkontrollforskriften» § 5 nr.6.



Ulike faktorar i arbeidsmiljøet kan føre til konflikter. Konflikter kan igjen føre til uheldige fysiske eller psykiske belastningar for arbeidstakarane. Arbeidsgivar skal fange opp og handtere konflikter i arbeidsmiljøet som kan føre til uheldige belastningar.

Konflikter kan beskrives på mange måter. Arbeidstilsynet legger til grunn at det foreligger ein konflikt når det har oppstått et alvorlig motsetningsforhold mellom partane som kan utgjøre en risiko. Langvarige konflikter kan utgjøre en helserisiko for de involverte og en arbeidsmiljørisiko for øvrige arbeidstakarar. Får en av partane i en konflikt overtaket oppstår det også fare for at konflikten utvikles til trakassering eller annen utilbørlig opptreden, noe som i seg sjølv er brot på arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet legger til grunn at det kan være konflikt sjølv om en part ikkje er klar over eller erkjenner det

Arbeidsgivars plikt til å nytte sakkyndig bistand gjelder for eksempel i tilfelle der arbeidsgivar ikkje har tilstrekkelig kompetanse innanfor et fagområde for å oppfylle lovens krav. Etter arbeidstilsynets vurdering er det nødvendig at arbeidsgivar nyttar sakkyndig bistand. Arbeidsgivar må vurdere kva slags rolle den sakkyndige skal ha i samband med gjennomføringa og sikre at vedkommande er nøytral. Den sakkyndige bør være ekstern, for eksempel en representant frå godkjent bedriftshelseteneste eller en profesjonell aktør. Dersom arbeidsgivar ikkje er part i saken, kan det også vurderas å nytte representant frå verksemdas personalavdeling.

For å ivareta både enkeltpersoner og arbeidsmiljøet, er det viktig å handtere konflikten på en god måte. Dette inneberer blant anna:

- at handteringa omfattar alle som er involvert i konflikten
- at leder som eventuelt er involvert i konflikten, ikkje har ansvar i forhold til handteringa, men deltar som involvert
- sørgjer for at den enkelte arbeidstakar gis anledning til å ha med støtteperson, for eksempel tillitsvalt, på alle møter i sakens anledning
- sørgjer for at verneombod ikkje brukas som støtteperson for enkeltindivid, men at verneombodet kan gi generell veileiing til alle de involverte om verksemdas HMS-system, rutinar på området og liknande
- sørgjer for at taushetsplikt blir ivarettat om opplysningar om helse og andre personlige forhold
- sørgjer for at den som handterer konflikten avholder formøte med alle involverte der det blir redegjort for at det skal gjennomførast en konflikthandtering og gangen i handteringa
- sørgjer for at den som handterer konflikten gjennomfører samtaler med kvar av de involverte arbeidstakarane der den enkelte gis anledning til å få nødvendig informasjon og forklare seg i saken, før partane eventuelt samlas i felles møte
- sørgjer for at den som handterer konflikten utarbeider skriftlig referat frå alle møter
- sørgjer for at det blir utarbeidet en skriftlig rapport til arbeidsgivar med eventuelle forslag til tiltak
- sørgjer for at det utarbeidas skriftlig plan for tiltak som arbeidsgivar har bestemt skal gjennomførast
- vurderer om det er nødvendig med tiltak både på individnivå og organisasjonsnivå (tiltak som omfattar mange eller alle arbeidstakarane)



- sørger for at verneombod/tilsette sine representantar medverkar i forhold til eventuelle tiltak på organisasjonsnivå
- sørger for at oppfølging og tiltak på individnivå behandlas som personalsak, det vil si et forhold mellom arbeidsgivar og den enkelte arbeidstakar

Under tilsynet kom det fram at det er uheldige konflikter i verksemda, og at verksemda har arbeidstakar/arbeidstakare som meiner dei er utsett for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel. Arbeidsgivaren kunne ikkje dokumentere at det var sett i verk tilstrekkelige og nødvendige tiltak for å stanse og førebygge dette.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om tiltak og plan for å håndtere konflikter.

Gi ein kopi av dette brevet til verneombodet

Verneombodet skal gjerast kjent med vedtak frå Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljølova §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttande ledd. Vi har derfor lagt ved ein kopi av dette brevet som arbeidsgivaren skal gi vidare til verneombodet. Dersom verksemda har under ti arbeidstakarar og partane har ein skriftleg avtale om ikkje å ha verneombod, skal arbeidsgivaren gi dette brevet til representanten for dei tilsette.

Har de behov for meir informasjon?

De finn meir informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no, eller de kan kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom de har spørsmål til saka, kontakt sakshandsamaren, oppgi referansenummeret 2013/38556.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Rune Joar Ravnstad
tilsynsleder
(sign.)

Oddvar Mikalsen
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.



Kopi til:
Virksomhetens verneombod/hovudverneombod
BARNEVERN, Postboks 153, 6851 SOGNDAL