



---

RINGERIKE  
KOMMUNE

Tilsyn fra Arbeidstilsynet 23/11 2021

---

3 pålegg med svarfrist 4. mars 2022



- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sørger for å skaffe seg nødvendig informasjon om risiko knyttet til brukere med rus/psykiatri-bakgrunn, slik at virksomheten har et godt nok grunnlag for å gjennomføre risikovurdering og iverksette nødvendige tiltak for å forebygge vold og trusler
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne får nødvendig informasjon om risiko og hvilke tiltak som gjelder for å forebygge vold og trusler
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket



## **Dette har vi funnet hos dere:**

Under tilsynet kom det frem at både ledelsen og arbeidstakerne ikke opplever å ha god nok informasjon om risiko knyttet til brukere med rus/psykiatri-bakgrunn. Det er ikke samarbeid med avdeling rus/psykiatri, som kjenner brukerne. Hjemmetjenesten har ikke tilgang til journal som rus/psykiatri skriver og det er ikke lagt til rette for informasjonsutveksling om risiko knyttet til felles brukere i hjemmetjenesten og rus/psykiatri-tjenesten. Det trekkes frem av de ansatte at det er særlig ved medisin-utlevering at situasjoner kan tilspisse seg. Det kom også frem at de ansatte ikke opplever å ha tilstrekkelig kompetanse til å kunne forebygge vold og trusler ved arbeid med brukere med rus/psykiatri-bakgrunn. Videre kom det frem at de ansatte opplever å ikke ha nødvendig tid til å forberede seg til møter med brukere med kjent risiko. Det vises til eksempler på hendelser som har skjedd og det vises til risikofylte arbeidssituasjoner for arbeidstakere i hjemmetjenesten, og det er fare for at dette vil gjenta seg. Avdelingsleder har løftet problemstillingen til kommunalsjef, men per i dag foreligger det ikke konkrete tiltak for å sikre nødvendig informasjon. Hjemmetjenesten har ikke god nok informasjon til å kunne gjøre risikovurderinger og iverksette nødvendige tiltak for å forebygge vold og trusler og ivareta sikkerheten.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 9-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) § 23A-3.

# Vi planlegger å svarer ut slik...

---



- Lokalt i enheten:
- Arbeidsgruppe som lager rutine for hvordan vi sikrer god mottak av ny bruker med rus/psykiatri-bakgrunn.
- Hvordan skaffe nødvendig informasjon. Hvem, når og hvordan gjennomføre ROS
  
- Anne Marie:
- Løfte utfordringen med at vi ikke ser all nødvendig journalføring på rus og psykiatri pasientene våre – som får tjenester av andre avdelinger i RK
- Arb. gruppe: Ingunn C Tangen(Forvaltning), Annlaug Helgerud (Rus og psykisk helse), Thea Broch (advokatkontoret) Heidi Lafton (stab) Arne Skuterud (HVO) Hovedtillitsvalgt (velger selv) og Anette Sulland (ambulerende hj, tj integrert (Første møte: 31/1 2022)



## 2 Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring

---



- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig opplæring og øvelse i både forebygging og håndtering av vold og trusler for alle ansatte (både for fast ansatte og vikarer)





## **Dette har vi funnet hos dere:**

Arbeidstakerne har fått opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler høsten 2019. Denne opplæringen var over 2 dager og ble beskrevet av de ansatte som nyttig. Det er ikke gjennomført øvelser i ettertid, noe de ansatte beskriver at de savner. Brukermøtene benyttes til å løfte inn konkrete saker, for å finne forebyggende tiltak, men dette er alene ikke godt nok for å sikre nødvendig opplæring og øvelse. Det kom også frem under tilsynet at de ansatte ikke opplever å ha tilstrekkelig kompetanse til å kunne forebygge vold og trusler ved arbeid med brukere med rus/psykiatri-bakgrunn.

Leder sier at kommunen jobber med å finne en leverandør av kurs og at dette har tatt tid pga. corona-situasjonen. Hva som anses som nødvendig opplæring og øvelse skal baseres på en kartlegging og risikovurdering. Det er under tilsynet ikke laget konkrete planer eller rutiner for å sikre at nyansatte får nødvendig opplæring, og det er ingen planer eller rutiner for å sikre at alle arbeidstakere får nødvendig øvelse.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) § 23A-2.



- Anne Marie: Avklare med kommunalsjef (Evt HR) hvordan fremtidig opplæring og øvelse i både forebygging og håndtering av vold og trusler for alle ansatte settes i system i Ringerike Kommune.
- Forslag; At det er rullerende kurs som ny ansatte og andre kan melde seg på ved behov.
- Arbeidstilsynet ønsker beskrivelse av rutinen vår



### 3 Pålegg - Manuelt arbeid - tiltak og plan

---



- Beskrivelse av hvilke tiltak som iverksettes for å fjerne eller redusere forekomsten av belastende og helseskadelig manuelt arbeid
- Beskrivelse av hvilke tiltak som settes i verk for å sikre en systematisk kartlegging og risikovurdering av det enkelte arbeidssted/hjem
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket







## **Dette har vi funnet hos dere:**

De ansatte utfører manuelt arbeid. Det kom frem at de ansatte stort sett har tilgang til utstyr/hjelpemidler for å forebygge uheldige belastninger, men at det i dag er ergonomiske utfordringer i enkelte hjem/arbeidssted og at forebyggende tiltak mangler her. Arbeidsgiver må skaffe seg oversikt over hvilke hjem dette gjelder og vurdere behov for tiltak. Det ble vist til krevende arbeidssituasjoner med sår-stell, hvor det bør vurderes behov for forebyggende tiltak. Det ble vist til eksempler hvor pasienter ikke vil ha nødvendige hjelpemidler/utstyr i hjemmet eller ikke vil bruke utstyret. Dette kan medføre økt belastning og risiko for ansatte som utfører manuelt arbeid.

Dette er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 10-2 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6.

# Vi planlegger å svare ut slik...



- Lokalt i enheten: Arbeidsgruppe som lager rutine for hvordan vi sikrer god mottak av ny bruker. Hvordan skaffe nødvendig informasjon om hvordan brukernes hjem er utformet i forhold til det enkelte arbeidssted/hjem. Hvem, når og hvordan gjennomføre ROS
- Anne Marie: Samarbeide med forvaltningen slik at en får mer eksplisitt beskrevet i vedtaket – hvilke forventningene vi har til tilretteleggingen i brukernes hjem. (Ingunn C Tangen, Anette Sulland og Anne Therese Sortebeck) Møte;
- Forslag: Finne en god setning som kan stå i alle vedtak. Være mer eksplisitt enn Service erklæringen. Den sier «At du tar hensyn til våre ansattes behov for et godt arbeidsmiljø, herunder at du lufter godt før vi kommer dersom du røyker og at du ikke røyker mens vi er hos deg.»



# Avslutning og takk!



RINGERIKE  
nærmest det meste



---

RINGERIKE  
KOMMUNE