



Til / Deltakere: anette.streitlien@folldal.kommune.no, asgeir.frankmo@folldal.kommune.no,
christian@bht.no, Malin Wassdahl, ronny.bekken.larsen@folldal.kommune.no,
solvi.nordeng@folldal.kommune.no

Kopi til: Gro Eli Slemmen Tørhaug

Møtedato: fredag 24. oktober 2025

Tid: 12.00-15.00

Fra: Vanessa Quinche, HR-Rådgiver

Vår ref.
23/10226 - 22

Saksbehandler
Vanessa Quinche

Dato
24.10.2025

Referat fra møte i arbeidsmiljøutvalget 24.10.2025

Møteplan

Sak nr	Sak
1	Gjennomgang av referat fra forrige møte <i>Konklusjon:</i> Sak 5 fra forrige møte settes på agenda i desember møte. Innspill knyttet til sak 2 fra forrige møte følges opp gjennom månedsrapportering iht. internkontroll. <i>Konklusjon:</i> Referat fra forrige møte er godkjent.
2	Innføring av AMG Hilde Brendryen presenterte hvordan MOT har jobbet i AMG. Samarbeid med verneombud og tillitsvalgt fører til at leder får et bedre innblikk i nåsituasjonen i avdelingen. Ansatte ser fordelen med å kunne kommunisere med enten verneombud, tillitsvalgt eller leder i saker om arbeidsmiljø. MOT har hyppige møter, cirka hver måned. Referat har ikke blitt skrevet, men det er målsetning å gjøre det. Flere oppgaver legges til AMG og det vil kreve mer tid på møter. Det oppleves at det er mange faste saker å følge opp. Det er forskjell på hvordan AMG fungerer på alle avdelinger. Noen har ikke helt kommet i gang og ønsker litt veiledning. <i>Konklusjon:</i> Det anbefales at AMG setter opp møtekalender i forkant og informerer ansatte om det, slik at saker kan sendes inn. Referat eller handlingsplan skal skrives etter møte og legges på TEAMS. Avdelinger som ikke er i gang, bes ta kontakt med HR for hjelp og veiledning. HR har fått henvendelser allerede og har en plan for å bistå der.
3	Evaluerings etter ekstremværet "AMY" Malin presenterte en omfattende oppsummering om hendelsen og hvordan det skal jobbes med å forbedre beredskap i Folldal kommune i slike situasjoner. HRO har spesielt blitt berørt av strømbrydd og har allerede igangsatt evaluering og tiltak. Hver enhet og avdeling må evaluere situasjonen som var og tilpasse beredskapsplaner, også avdelinger som ikke var berørt. Overordnet evaluering er igangsatt og ferdigstilles 10. november. <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering. Settes på agenda på AMU møte i desember.

4	Medarbeiderundersøkelse og arbeidsmiljøundersøkelse De fleste avdelinger er godt i gang med arbeid og tiltaksplan i 10-faktor arbeid. I januar 2025 skal det kjøres en arbeidsmiljøundersøkelse med fokus på fysisk arbeidsforhold, psykososialt forhold, vold/trusler, trakassering, diskriminering og varsling. Det må forankres godt formål og oppfølging på ledernivå og ut til ansatte. <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering									
5	Vurdering av tiltak som fremmer fysisk aktivitet blant arbeidstakerne Ansattesvømming fortsetter og det er dratt i gang nytt tiltak med trening på Friskliv 1x per uke (evalueres etter jul). Alle AMG grupper har blitt oppfordret til å diskutere mulige tiltak i sin avdeling. <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering									
6	Orientering om arbeid med arbeidsgiverpolitikk Annette orienterte om arbeidet med arbeidsgiverstrategi. Arbeidet følger vedtatt tidsplan. Det legges til rette for bred involvering, ansatte involveres gjennom en spørreundersøkelse som nå sendes ut for 2. gang. <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering									
7	HMS-avvik, ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljøet Vanessa viste HMS statistikk siden 1.7.25. Det er viktig at det følges opp og at det gis mer opplæring til hvordan melde inn og behandle avvik. <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering.									
8	Sykefravær 1.7.25-15.10.25 2. tertial 2024: 11,12% 2. tertial 2025: 9,1% Det er en positiv trend i sykefraværet. AMG grupper oppfordres til å fortsette med arbeid for å vurdere tiltak. <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering. I neste møte vises fraværet igjen på avdelingsnivå.									
9	Status for overordnet HMS-mål <table><tr><td colspan="2">Nullvisjon for arbeidsulykker</td><td>1 arbeidsulykke i 2025</td></tr><tr><td>Sykefravær</td><td>Mål: 7,2%</td><td>9,15% (01.01.25-15.10.25)</td></tr><tr><td>Svarprosent på 10-faktor</td><td>Mål: 80%</td><td>75% (2025)</td></tr></table> <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering	Nullvisjon for arbeidsulykker		1 arbeidsulykke i 2025	Sykefravær	Mål: 7,2%	9,15% (01.01.25-15.10.25)	Svarprosent på 10-faktor	Mål: 80%	75% (2025)
Nullvisjon for arbeidsulykker		1 arbeidsulykke i 2025								
Sykefravær	Mål: 7,2%	9,15% (01.01.25-15.10.25)								
Svarprosent på 10-faktor	Mål: 80%	75% (2025)								
10	Status for relevante tilsyn <i>Miljø- og oppfølgingstjeneste:</i> Tilsyn fra Arbeidstilsynet for å kontrollere at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager og psykiske plager. 1 av 3 pålegg etter tilsyn fra Arbeidstilsynet er oppfylt. Fikk ny frist for å sende inn dokumentasjon for pålegg 2 og 3. <i>Hjemmebaserte tjenester:</i> Tilsyn fra Arbeidstilsynet for å kontrollere at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Alle 4 pålegg har blitt oppfylt og saken er avsluttet. <i>Institusjon:</i> Tilsyn fra Arbeidstilsynet etter arbeidsulykken. Det er varslet pålegg at avdelingen må forbedre rutiner på oppfølging av arbeidsulykker og gi opplæring til ansatte om vold og trusler. I den forbindelse opplyste BHT at arbeidsmiljøloven fra 1.1.26 stiller strengere krav iht det psykososiale arbeidsmiljø. BHT skal orienter om det på neste AMU møte.									

	<i>Konklusjon:</i> Tas til orientering
11	Bygging/renovering/innflytting/arbeidsmiljø i omstillingsprosesser FBSS Etter innflytting er det fortsatt en del tilpasninger, omorganisering og tilrettelegning. Logistikk, måltider og samarbeid med kjøkken og lange fysiske avstander mellom de forskjellige avdelinger er noe utfordrende. Det jobbes med hvordan best utnytte alle ressurser i HRO, rutiner og kravspesifikasjon av tjenesteleveranse. Bemanning: i henhold til avstander må det sees mer på HRO som en avdeling og forbedre samarbeid på tvers av avdelinger for å avlaste hverandre. Se på muligheter for å kunne jobbe tettere og dele ressurser fra flere avdelinger i perioder hvor det er mer arbeidspress – lage en plan på det slik at det blir forutsiktbart. Det er vakante stillinger og vanskelig å få tak i vikar. Det må sees på sykefravær og jobbe med tiltak for å unngå det og få den ned, det vil sikre mer stabil drift. Det jobbes med å finne mer vikar og fylle vakanser, slik at fast ansatte ikke må jobbe overtid. Intern opplæring og kompetanseheving jobbes også med for at flere ansatte kan levere de nødvendige tjenester til brukere. Det undersøkes hvordan man kan dra nytte av samarbeid med frivilligorganisasjoner i sosiale sammenhenger som kan bidra positivt til drift og beboere. BHT anbefaler å se konkret på de arbeidsmiljøfaktorer, f.eks høye emosjonelle krav og arbeidsbelastning. Komme med konkrete tiltak på kort og lang sikt. NAV arbeidslivsenter er også involvert og skal bistå ledergruppen med videre arbeid for et godt arbeidsmiljø og forebyggende sykefraværarbeid. Struktur på møter og partsamarbeid iht. retningslinjer vil bidra til positivt arbeid med arbeidsmiljø. <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering. Settes som sak på neste AMU møte.
12	Arbeidsmiljø i barnehagen – rapport inneklimatemålinger Ny barnehagestyrrer arbeider med 10 faktor og handlingsplan. Sykefravær følges opp, også de som har permisjon utover maksdato. Sykefravær har gått betydelig ned. Inneklimatemåling i Furustua: Konklusjon etter målinger er at det er mangel på friskluft og mye arbeid som utføres sittende på gulvet med gulvvarme fører til at ansatte opplever det som veldig krevende. Rapporten er gjennomgått med de ansatte på avdelingen og rapporten har ligget fremme til alles gjennomlesning på personalmøtet. Det er planlagt at det forbedres ventilasjon på denne avdeling i ukene som kommer. <i>Konklusjon:</i> Tas til orientering. AMU ønsker orientering om status inneklimate i desember 2025 og AMG inviteres for å orientere om sitt arbeid og arbeidsmiljø i barnehage på første AMU møte i 2026.
13	Godkjenning av referat <i>Konklusjon:</i> Referat godkjennes

Vanessa Quinche
HR-Rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur