



Referat fra møte i Arbeidsmiljøutvalget i Vest-Agder-museet IKS

Dato: 27. juni 2018 – Kl 13:30-14:30 på Vestre Lasarett

Til stede: Gro Eikeland (møteleder og referent), Oliver J. Torkelsen, Ragnar Flo (Agder Bedriftshelsetjeneste), Miriam C. Yaacov, og Thorunn Lunde

Saker som ble behandlet:

Saksnr.	Beskrivelse	Ansvar	Frist
07/18	Gjennomgang og godkjenning av referat fra forrige møte <u>Gjennomgang i forhold til utestående aksjoner:</u> Gjennomgang av varslingsrutiner gjenstår, blir gjort i sammenheng med oppdatering av rutinene/innføring av Virkes standard rutiner (etter prosess med de tillitsvalgte).	Gro	
08/18	Orienteringssaker (muntlig) <ul style="list-style-type: none">• <i>Status museumsbygg/magasin:</i> Forprosjektet ble lagt fram for styret i mai. Ny leieavtale med Sagmyra for 5 + 5 år signeres, i og med at det ser ut som magasinbygget kan ta lenger tid å realisere enn antatt.• <i>Servicebygg Kanonmuseet:</i> Forprosjekt ble lagt fram for styret i mai. Møte med ordfører i Kristiansand kommune gjennomført i juni. Det har kommet pålegg fra kommunen om nytt nett for vann og avløp til Kanonmuseet. Forsvarsbygg, som eier av anlegget/eiendommen, er koblet inn.• <i>Hestmanden:</i> Det lyses ut stilling som daglig leder/formidler på høsten, avhengig av videre driftsmidler.• <i>Kr.sand museum/GG/museumshavna:</i> Miriam C. Yaacov er pt. konstituert som daglig leder mens rekruttering av ny leder pågår.• <i>Lista museum:</i> Stillingen som avd.leder forventes bekledd ila. kort tid.• <i>Sjølingstad Uldvarefabrik:</i> Nils Olai Romsvik-Mannes er ansatt som håndverker og starter i jobben 1. september.		

Saksnr.	Beskrivelse	Ansvar	Frist																												
09/18	<p>Gjennomsnittlig sykefravær 2018: 8,0 % i perioden fra januar tom. mai</p> <table border="1"> <caption>Gjennomsnittlig sykefravær 2018 (estimerede verdier)</caption> <thead> <tr> <th>Måned</th> <th>Egenmeldte sykedager</th> <th>Legemeldte sykedager</th> <th>Totalt antall dager</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Januar</td> <td>15</td> <td>35</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Mars</td> <td>25</td> <td>75</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Mai</td> <td>10</td> <td>50</td> <td>125</td> </tr> <tr> <td>Juli</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>September</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>November</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> <p>Enkelte sykemeldinger er jobbrelaterte, blant disse er årsaken knyttet til psykososiale forhold. BTH har vært delaktig i enkelte oppfølginger av sykemeldte, blant annet på dialogmøter. Selv om det ikke er et krav fra NAV lenger, er det fremdeles mulig for BHT å delta på disse.</p> <p>Administrasjonen følger opp/følger med ift. sykemeldingene sammen med de respektive avdelingslederne.</p>	Måned	Egenmeldte sykedager	Legemeldte sykedager	Totalt antall dager	Januar	15	35	50	Mars	25	75	100	Mai	10	50	125	Juli	5	5	10	September	5	5	10	November	5	5	10		
Måned	Egenmeldte sykedager	Legemeldte sykedager	Totalt antall dager																												
Januar	15	35	50																												
Mars	25	75	100																												
Mai	10	50	125																												
Juli	5	5	10																												
September	5	5	10																												
November	5	5	10																												
10/18	<p>Informasjon fra møte med ny kontaktperson på NAV Arbeidslivssenter</p> <p>Judith Marita Mwanga er vår nye kontaktperson på NAV Arbeidslivssenter. Thorunn og Gro gjennomførte "bli kjent"-møte med Judith i mai. Vi presenterte museet for Judith og hun la fram for oss informasjon om hva arbeidslivssenteret kan tilby oss. Det ble snakka om "stressmestringskurs" som et mulig tiltak, enten ifm. en fellessamling eller avdelingsvis.</p> <p>Tilretteleggingstilskudd ifm. sykemelding var også tema. Kontaktpersonen vår kan delta f.eks. i utvidede ledermøter ifm. opplæring av avdelingslederne våre i forskjellige tema (eks. sykemeldingsoppfølging).</p>																														
11/18	<p>Bedriftshelsetjenesten</p> <p>BHT orienterer om utført arbeid hos VAM siden sist møte og om hva som planlegges videre.</p>																														

Saksnr.	Beskrivelse	Ansvar	Frist
	<p><i>Kristiansand museum:</i> Mulig asbest i gulvfliser. Prøver sendt til SINTEF for analyse. Rapport ikke mottatt ennå – purres opp. Ev. nødvendige tiltak må iverksettes etter råd fra BHT.</p> <p><i>Samarbeidsplaner:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan for for Kr.sand museum skal revideres. • SU – samarbeidsplan relativt fersk – ny vernerunde til høsten. • Setesdalsbanen – samarbeidsplan er laget. Vernerunde skal gjennomføres. <p><i>HMU ved avdelingene som ble del av BHT fra 2018:</i> Det gjennomføres en HMU for fagseksjonen (utsatt til etter sommeren), deretter for administrasjonen og Flekkefjord.</p> <p><i>Ergonomisk kartlegging</i> skal også inn i samarbeidsplanene mellom avdelingene og BHT. Det samme gjelder vurdering av behov for radonmålinger.</p> <p>Hovedverneombud informerer på neste fellessamling om BHT.</p> <p>Oliver og Ragnar avtaler vernerunder med avdelingsledere og verneombud på de nye avdelingene som har kommet inn i BHT til høsten. Ragnar trenger navn/kontaktinformasjon på de ansvarlige og verneombud på avdelingene.</p>	<p>Miriam</p> <p>Oliver</p> <p>Oliver</p>	
12/18	<p>Eventuelt</p> <p><i>1. Teamutvikling i fagseksjonen:</i> Leder av fagseksjonen planlegger et opplegg med fokus på teamutvikling. Et verktøy i dette opplegget er en form for "personlighetstesting" – der resultatet skal benyttes for å sette sammen og styrke gode team. Det har kommet reaksjoner på bruken av et slikt verktøy og på prosessen/forberedelsene til opplegget der man mener ansatte burde ha medvirket i større grad og at AMU eller TV burde vært involvert i forkant.</p> <p>BHT har blitt konsultert i saken og har gitt følgende innspill: Medvirkning fra de ansatte nødvendig iht. AML. Kontrolltiltak (som testen kan oppfattes som) er regulert av Arbeidstilsynet. Nye regler for GDPR medfører strengere krav til behandling av personopplysninger. Samtykke er et viktig prinsipp.</p>		

Saksnr.	Beskrivelse	Ansvar	Frist
	<p>Arbeidsmiljøutvalget er enige om at den planlagte medarbeiderundersøkelsen (HMUen) bør gjennomføres før et slikt teamutviklingsopplegg eventuelt realiseres.</p> <p><i>2. Sjølingstad:</i> På Sjølingstad oppleves sykemeldinger og vakante stillinger slitsomt på de ansatte. Det ble informert om at avdelingsleder og administrasjonen er i gang med konkret planlegging og iverksettelse av tiltak for å bedre på dette.</p>		
	<p>Forslag til dato for neste møte i AMU: Onsdag 5. september 2018 kl. 13.30 på Odderøya.</p>		