

# AMU 14.02.22

Til stede: Jim Rædergård – tillitsvalgt, Fredrik Frøland – daglig leder, Sven Tore Grimstad (HMS-senteret), Roger Knudsen - administrasjonsleder, Synne Aspås – avdelingsleder forebyggende, Thomas Vamsæter - hovedverneombud

KI 0940-1100

Agendapunkter:

## 1. Godkjenning av møteinnkalling, sakliste og referat

Referat godkjent.

Ble på slutten av møtet tatt opp at det skulle vært fremlagt en rapport over overtidstimer hvor Gjerdrumshendelsen var trukket ut. Dette ble ikke fremlagt. Ledelsen hevder det er vanskelig å legge fram en slik rapport for daglig driftsovertid da det alltid vil svinge. Det som ØRB bør prøve å gjøre er å ruste opp til overkapasitet slik at ikke slike hendelser gir mye overtid. Timer med arbeidstidsbrudd er det som styrer.

## 2. Orienteringssaker

### Brannsjef

- Ble lettelse av koronatiltak fra lørdag 12.02 og de ansatte er informert om at tiltakene er avsluttet. Alle har nå et ansvar og må bruke sunn fornuft. På helseoppdrag vil det fremdeles bli brukt munnbind, etter vurdering. Alle brannmesterne har myndighet til å ta den avgjørelsen.
- I Hurdal og Feiring er det en del som har mangler i helsetestene sine. Medarbeidere sier de ikke var klar over at de selv har ansvar for å sørge for at kompetansen til enhver tid er gyldig. Dette blir håndtert.

### Sykefravær

For tidlig å rapportere på dette. Neste rapportering kommer på neste AMU.

### HMS-senteret

Er blitt spurt om ØRB burde gjøre som OBRE og sørge helseoppfølging av personell som er blitt friske etter korona. Etter å ha kontaktet røykdykkerlegen i OBRE, fagsjef i AVONOVA og en overlege på Haukland, så vurderer han det dit at det vil være vanskelig å gi et godt råd. Utfordrende å vite hva man skal undersøke og hva man evt. skal klarere på. De nevnte over har rutiner på å teste de som undervanndykker. Det vil kreve mye å få laget standardiserte og forutsigbare rutiner og stiller spørsmålet med hvor skal grensa settes for sykdom. Må fokusere på å se helheten for en person og ikke kun resultattall. Man må ha juridisk dekning for å kunne ta i fra noen jobben. Bedriftslegen informerer om at ansatte har en plikt til å underrette arbeidsgiver om helseforhold som vil på virke evnen til røyk og kjemikaliedykking. Evt. avklaring rundt senfølger må følges opp av helsetjenestene

## Avvik

- Ventilasjon st 1 og lukt etter brann - Det tas opp på mestermøte at det er rutiner som ikke følges helt. Det purres også på Ullensaker kommune ang en gjennomgang av anlegget ren/ uren sone. Går mest på lyd og luft.
- Eksosavtrekk – her er aggregatet til motor ødelagt.
- Luftfylling av flaskesett for Ullersmo – kommer flasker som ikke er trykkgodkjente. Er i dialog og skal lage en avtale som legges til grunn med Ullersmo. Må ha rutine for å ikke fylle slike. Avtale lages med vernetjenesten.

## Vernerunder for 2021

Vernerunder gjennomføres nå. Kommer avvik på grunnlag av disse og mange av avvikene er byggetekniske. Alle avvik loggføres og legges i prioritert rekkefølge på oppfølging innen 1, 6 eller 12 mnd. Disse tas opp på neste møte.

### **3. Saker fra tidligere AMU-møter som krever oppfølging/vurdering**

#### Sak 01 - Valg av vernetjeneste – Orientering

Valget er godt i gang. Velges representanter på de områdene som ble bestemt. Nytt og gammelt verneombud er med på tilsyn. De vil få instruksjoner etter hvert. Ser at valgrutinene fungerer.

#### Sak 02 - Fremdrift kollegastøtte – Orientering

Er nå utdannet 8 personer via Ambla, men skal bli 10 totalt. Roger vil trekke seg ut av denne gruppen etter at han har organisert et møte mellom kollegastøttemedlemmer fra Moss og ØRB. Dette bli ganske hurtig satt opp. De skal da lage sine instruksjoner ut fra erfaringene fra dette møtet. Roger regner med at de er i drift til neste AMU-møte.

### **4. Nye saker (sakliste)**

#### Sak 01 - Innføring av kontrolltiltak i feierseksjonen

Som et flåtestyringsverktøy- og HMS-tiltak ønsker arbeidsgiver å innføre GPS på bilene. De vil følge veilederen til arbeidstilsynet om innføring av kontrolltiltak og har kontaktet 3 tilbydere om tilbud og hvilken informasjon som samles inn. De ansatte har selv kommet med innspill om at de ikke ønsker å få telefoner når de er ute hos kunder og da er dette en måte å se hvor de er for å koordinere tilsyn/feiing. Tillitsvalgte reagerte på at ikke de var tatt med inn i prosessen tidligere og HV mener man bør være med ut og se hvordan arbeidet gjennomføres for feierne for å kunne danne seg et bilde. Han er redd dette tiltaket kan skape dårlig miljø. Man må også jobbe med tillitten mellom ansatte og ledelsen og kanskje kartlegge problemet før man innfører slike kontrolltiltak. For å kunne implementere et slikt tiltak må man få utredet og beskrevet tiltaket godt.

#### Sak 02 - Arbeidsmiljø i feierseksjonen

Etter et møtereferat kommet opp en bekymring for hvordan situasjonen er i feieravdelingen. Avdelingen har over lenger tid har vært uten fast leder, noe som har vært uheldig og arbeidsgiver tar på seg ansvaret for dette. Det har manglet rutiner og krav i avdelingen. Avdelingsleder laget umiddelbart en forventningsavklaring da hun tok over. Det har vært interne konflikter som ikke er håndtert og blitt dannet grupperinger innad i avdelingen. Må få på plass dialog og stabilitet og få løst opp problemknutene. Et godt arbeidsmiljø er både leders og den ansattes ansvar. Må lage en strategi og retning for feierne og sørge for gjensidig respekt. Sørge for en forventningsavklaring og passe på at alle får den info de trenger. Bør være et gjensidig arbeid. Å kunne stille krav til den ansatte kan man gjøre når man er i posisjon til det. Nå er ikke rett tid. Må få folk til å tørre å snakke med hverandre. Lederne av feieravdelingen ønsker nå å få hjelp fra eksterne til å lage en handlingsplan. Tillitsvalgte er kritisk til at de ikke er informert om situasjonen og hva som forventes som resultat. Savner at ØRB er et fellesskap. Det hevdes at sak 01 og 02 må sees på sammen.

Oppfølging av arbeidsmiljøet hos feieravdelingen settes opp som en fast sak i AMU ut 2022.