



VINDAFJORD KOMMUNE

Møteprotokoll

Utval: Administrasjonsutvalet
Møtestad: Rådhuset
Dato: 24.03.2026
Tid: Kl. 08:00 - 08:58

Følgande medlemmer møtte Parti

Anne Britt Håkull	
Harboe, Hilde Synnøve	
Nesheim, Therese	H
Fosse, Gustav Løge	KRF
Nina Karin Ramsfjell	SP
Ole Johan Vierdal	SP

Møtenotater:

Innkalling med saksdokument vart sendt til medlemmene 09.03.26.

Virpi Tuolikki Kauhava(NSF) hadde meldt fråfall, ingen varamedlem kunne stilla.

Møtet vert halde med 6 medlemmer og er vedtaksføre.

Møte vart leia av ordførar Ole Johan Vierdal.

Frå adm.møtte:

Ingebjørg Rullestad Gjerde, Kommunalsjef organisasjon
Anita Jørstad Grindheim, Barnehage -og skulesjef

Mona Kristin Haraldseid, Politisk sekretariat

Innkalling: Ingen merknad

Saksliste: Ingen merknad

Sakliste

Sak nr.	Sakstittel
001/26	Godkjenning av møteprotokoll
002/26	Referatsaker
003/26	Orienteringssaker
004/26	HMS-avvik 2025
005/26	Statusoppdatering på sjukefråvær
006/26	Spørsmål til administrasjonen

001/26 Godkjenning av møteprotokoll

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak

Møteprotokollen frå forrige møte vert godkjent som han ligg føre.

24.03.2026 Administrasjonsutvalet

Behandling

Kommunedirektøren sitt forslag til vedtak samrøystes vedteke med 6 stemmer.

ADMU - 001/26 Vedtak:

Møteprotokollen frå forrige møte vert godkjent som han ligg føre.

002/26 Referatsaker

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak

Skriva og meldingane vert tekne til orientering.

24.03.2026 Administrasjonsutvalet

Behandling

Ingen saker.

ADMU - 002/26 Vedtak:

003/26 Orienteringssaker

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak

Orienteringssakene vert tekne til etterretning.

24.03.2026 Administrasjonsutvalet

Behandling

Ingebjørg Rullestad Gjerde, kommunalsjef organisasjon orienterte blant anna om:

- leiarutviklingsprogram
- kompetanseplanar/kompetansebehov
- kompetanseheving

- medarbeiderundersøkelse
- lærlingar
- sjukefråvær

ADMU - 003/26 Vedtak:

Orienteringssakene vert tekne til etterretning.

004/26 HMS-avvik 2025

AMU/ADMU sitt framlegg til vedtak:

AMU/ADMU tek saka til orientering.

24.03.2026 Administrasjonsutvalet

Behandling

Kommunedirektøren sitt forslag til vedtak samrøystes vedteke med 6 stemmer.

ADMU - 004/26 Vedtak:

ADMU tek saka til orientering.

10.03.2026 Arbeidsmiljøutvalet

Behandling

Ingebjørg Rullestad Gjerde- kommunalsjef organisasjon gjekk gjennom saka.

AMU sitt forslag til vedtak samrøystes vedtatt med 7 stemmer.

AMU - 008/26 Vedtak:

AMU tek saka HMS-avvik til orientering.

005/26 Statusoppdatering på sjukefråvær

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

AMU/ADMU tek saka til orientering.

24.03.2026 Administrasjonsutvalet

Behandling

Kommunedirektøren sitt forslag til vedtak samrøystes vedteke med 6 stemmer.

ADMU - 005/26 Vedtak:

ADMU tek saka til orientering.

10.03.2026 Arbeidsmiljøutvalet

Behandling

AMU merkar seg den positive utviklinga ved sjukefråværet i Vindafjord kommune.

Kommunedirektøren sitt forslag til vedtak samrøystes vedtatt med 7 stemmer.

AMU - 007/26 Vedtak:

AMU tek saka til orientering.

006/26 Spørsmål til administrasjonen

24.03.2026 Administrasjonsutvalet

Behandling

Spørsmål til administrasjonen frå Therese Nesheim (H):

«HMS-avviksrapporten for 2025 viser ei utvikling som gir grunn til uro, særleg innan Oppvekst. Over halvparten av alle avvik med høg alvorsgrad kjem frå denne sektoren, og heile 54,6 % av avvika gjeld vald, truslar og sjukane mot tilsette – totalt 213 avvik i 2025, ein markant auke frå tidlegare år. Dette omfattar i stor grad fysisk vald som slag/skalling, kloring, spark og klyping.

Vi veit òg at Oppvekst i aukande grad er bemanna med ufaglærte, noko som potensielt påverkar både førebygging, handtering og oppfølging av krevjande situasjonar. Kommunen har etablert prosedyren «*Trygg i Vindafjordskulen*», som skal bidra til tryggleik for elevar og tilsette, men rapporten omtalar ikkje kva erfaringar ein faktisk har med denne prosedyren i praksis, eller om føresette opplever større tryggleik.

I tillegg blir det meldt inn eit stort tal alvorlege hendingar – men vi veit lite om korleis tilsette blir følgde opp etter slike situasjonar, inkludert rutinar for debrief, tverrfagleg støtte og ivaretaking over tid. Som arbeidsgjevar har vi eit særleg ansvar for tryggleik og omsorg også etter at avviket er avslutta.»

Kan kommunedirektøren gjere greie for:

1. Risikovurderingar

- I kva grad systematiske risikovurderingar blir gjennomført og brukt i Oppvekst, særleg sett opp mot den kraftige auken i alvorlege HMS-avvik og ei bemanning med stadig fleire ufaglærte?

2. Erfaringar med «Trygg i Vindafjordskulen»

- Kva erfaringar ein til no har med prosedyren «*Trygg i Vindafjordskulen*», og om denne faktisk bidreg til større tryggleik for tilsette, elevar og føresette.
- Om kommunen vurderer at prosedyren fungerer etter intensjonen, eller om det er behov for endringar eller styrking.

3. Oppfølging av tilsette – inkludert debrief

- Kva praksis kommunen har for oppfølging av tilsette som blir utsette for vald, truslar og andre alvorlege hendingar.
- Om det gjennomførast systematisk debrief, kven som har ansvar for den, og om tilsette opplever at oppfølginga er tilstrekkeleg.
- Korleis kommunen sikrar at læring frå slike hendingar blir brukt i vidare risikovurderingar og førebygging

Svar frå Anita Jørstad Grindheim, Barnehage- og skulesjef:

1. I forhold til ROS analyser har oppvekst eit stort fokus på dette. Dei fleste einingane nyttar dette i fellestid. Her er det relevante caser som blir jobba med for å gjera det så realistisk som mogleg.

Sårbart er det ved fråvær av fast personale, dei vil ikkje få lika godt grunnlag for å handtere utfordringar på lik linje med dei andre tilsette som har arbeida jamleg med det. Dette krevje at leiinga følger ekstra opp vikarar og nye ufaglærte.

2. «Trygg i Vindafjordskulen» blir brukt i einingane, det meldes likevel om at mange av einingane har laga lokale variantar for å tilpassa det til sitt behov og bruk. Det er eit godt oppslagsverk, men er kanskje mest berekna for korleis handtere elevane, dei tilsette/vaksne blir ikkje like godt ivaretatt. Det står likevel noko om korleis ein skal involvere føresette i arbeidet med tryggleiksplanen. Nemnte plan utarbeider den einskilde eining og er eit godt verktøy for å kunne ta vare på eleven og sikre ei felles forståing av korleis ei skal handtere dei.

3. Einingsleiarane har oppfølging av tilsette som blir utsett for uønska hendingar, som regel er einingsleiarane involvert tidleg da dei ofte blir ein del av åtferda. Oppvekst har ein veg å gå når det gjelder systematisk bruk av debrief, der er vi per no ikkje gode nok. Dette er noko dei tilsette nokre gonger kjem med tilbakemelding på også. Det blir litt for tilfeldig, og det er ikkje alltid ein gjer det i umiddelbar etterkant av hendinga. Det er noko me vil ta tak i og bli betre på. Me ønsker å bli bedre og utvikle oss. I 2025 hadde me felles kurs for fagarbeider/assistentar i barnehage og sule i verge. Det gjekk på korleis du møtar barna/eleva som utøver uønska åtferd. Dette er noko me ønsker at alle våre tilsette skal få.

ADMU - 006/26 Vedtak: