

Medlemmene i styret for MOVAR IKS innkalles til møte:

TORS DAG 28. APRIL 2022 KL. 09:00 – 13:00
UNDERVISNINGSROMMET PÅ MIB – TYKKEMYR 2

PROTOKOLL FRA STYREMØTET 31. MARS 2022

Til behandling:

SAK NR. 8/2022

REVISJON AV ETISKE RETNINGSLINJER

O-SAK NR. 8/2022

DIREKTØRENS ORIENTERING

(Presenteres i møtet)

O-SAK NR. 9/2022

STATUS ØKONOMI OG LIKVIDITET

(Presenteres i møtet)

O-SAK NR. 10/2022

STATUS – IKT-SIKKERHET OG BEREDSKAP I MOVAR

(Vedlegget presenteres i møtet)

O-SAK NR. 11/2022

SOLGÅRD AVFALLSPASS – ÅRSRAPPORT TIL MILJØVERNMYNDIGHETENE 2021

O-SAK NR. 12/2022

LEDELSENS GJENNOMGÅELSE FOR 2021

O-SAK NR. 13/2022

PROTOKOLLER 2021/2022 OG ÅRSRAPPORT FRA MØTER I AMU

O-SAK NR. 14/2022

AVSLUTNING PROSJEKT 683 HØYDEBEREDSKAP

Moss, 21. april 2022

Brit G. Plassen (sign.)

Adm. koordinator

Torsdag 31. mars 2022 holdt styret for MOVAR IKS møte i møterommet til Vansjø Vannverk; Kjellerødveien 30 – Huggenes i Moss.

7 medlemmer til stede av 7:

Av medlemmene møtte: Bjørn Amundsen, leder
Nils-Anders Søyland, nestleder
Hege Solberg Sandtrø
Anita Wulvig
Christer K. Christensen
Ronald Thorvaldsen

Forfall medlemmer: Aud Helen Wernberg Øyen

Av varamedlemmene møtte: Åsmund Møll Frengstad (1. vara)
(Forlot møtet mellom kl. 10:00 - 10:50 og var ikke med på beslutning av sak 4/2022, 5/2022 og 6/2022)

Dessuten møtte: Johnny Sundby, MOVAR IKS
Merete Ruud Tuskin, MOVAR IKS
Per Harald Eskedal, BDO
Tom Anders Ludvigsen, leder representantskapet
(Forlot møtet klokka 11:00)

Innledningsvis fremmet styreleder forslag om å avholde Generalforsamlingen for MOVAR Næring AS før styremøtet i MOVAR IKS ble satt. Styret sluttet seg til dette.

Styremøtet ble satt kl. 09:20.

Protokollen fra møtet den 27. januar 2022 ble ikke godkjent som følge av at elektroniske signaturer var plassert over feil navn. Det forelå ingen andre kommentarer til protokollen. Protokollen rettes opp og korrigerert versjon legges ut i Admincontrol med kort høringsfrist.

STYRESAK NR. 4/2022

REPR. SAK NR. 1/2022

ÅRSBERETNING OG REGNKSAP 2021 FOR MOVAR IKS

Direktørens forslag til styrets innstilling til representantskapet:

Representantskapet tar årsberetning 2021 med regnskap til orientering og vedtar fremlagt regnskap som årsregnskap for MOVAR IKS for 2021. Årets driftsresultat disponeres som følger:

Årets resultat (overskudd)	-4 301 544	Totalt samtlige sektorer
Årsoverskudd administrasjon	- 50 000	Avsettes til egenkapital
Teknisk avdeling	0	
Årsoverskudd Vansjø Vannverk	-3 051 475	Avsettes til selvkostfond
Årsunderskudd avløp	1 455 360	Dekkes av selvkostfond
Årsunderskudd renovasjonstjenester	1 285 705	Dekkes av selvkostfond
Årsoverskudd MIB – brann/tilsynstjenester	-2 153 256	Avsettes til egenkapital
Årsoverskudd MIB – feiertjenester	-1 228 649	Avsettes til selvkostfond
Solgård Avfallsplass, konsesjonsbetinget avsetning	-559 230	Avsettes til etterbruksfond
Sum disponering (avrundet)	-4 301 544	

Behandling:

MOVAR IKS sitt regnskap for året 2021 ble revidert av revisjonsselskapet BDO. Revisor Per Harald Eskedal var til stede under behandling av saken. Før saksgjennomgangen presenterte Per Harald Eskedal hvordan selskapet BDO har foretatt revisjonen av MOVAR IKS og MOVAR Næring AS gjennom året 2021. BDO hadde ingen bemerkning til regnskapet for 2021.

Adm. direktør presenterte videre regnskapet for 2021 på overordnet nivå før han redegjorde for avvikene i de ulike avdelingene. Spørsmål fra styrets medlemmer ble besvart underveis av både adm. direktør, revisor og økonomisjef.

Styret hadde enkelte innspill til styrets årsberetning, som administrasjonen innarbeider før saken sendes til endelig behandling i representantskapet.

Votering:

Med foreslåtte innspill ble regnskap og årsberetning enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Forslag til innstilling i saken vedtas som styrets innstilling til representantskapet.

STYRESAK NR. 5/2022

REVISJON AV ETISKE RETNINGSLINJER

Administrasjonens forslag til vedtak:

Styret i MOVAR IKS vedtar fremlagt utkast som selskapets etiske retningslinjer.

Behandling:

Styret kom med innspill rundt endring av formuleringene i retningslinjene. I tillegg fremmet Ronald Thorvaldsen behov om å tydeliggjøre siste avsnitt i punkt 9 – Sosial medier. Styret ble enige om at administrasjonen fremlegger korrigeret sak med nytt tilleggspunkt under punkt 9, på neste styremøte.

Vedtak:

Styret ber administrasjonen om å komme tilbake til styret med revidert sak om selskapets etiske retningslinjer på neste styremøte.

STYRESAK NR. 6/2022

REPR.SAK NR. 2/2022

UTVIDELSE AV LÅNERAMMEN FOR MOVAR IKS – SELSKAPSAVTALENS § 6

Direktørens forslag til innstilling:

Representantskapet i MOVAR IKS henstiller ovenfor eierkommunene å endre selskapets låneramme gjennom å endre § 6 «Opptak av lån» i selskapsavtalen til: «Selskapet kan ta opp lån innenfor en samlet ramme på 2 400 millioner kroner.»

Behandling:

Nils-Anders Søyland fremmet følgende endringsforslag til innstilling til saken:

Styret foreslår at representantskapet anmoder (ber) eierkommunene om å øke selskapets låneramme ved å endre § 6 – Opptak av lån i selskapsavtalen til:

Selskapet kan ta opp lån innenfor en avrundet ramme på 2 400 millioner kroner.

Votering:

Fremlagt endringsforslag til innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtaket lyder som følger:

Direktørens forslag til innstilling:

Styret foreslår at representantskapet anmoder (ber) eierkommunene om å øke selskapets låneramme ved å endre § 6 – Opptak av lån i selskapsavtalen til:

Selskapet kan ta opp lån innenfor en avrundet ramme på 2 400 millioner kroner.

STYRESAK NR. 7/2022

REPR.SAK NR. 3/2022

UTVIDELSE AV LÅNERAMME FOR ØSTFOLD AVFALLSSORTERING IKS – ENDRING AV SELSKAPSAVTALENS § 10

Direktørens forslag til innstilling:

1. Representantskapet slutter seg til Østfold Avfallssortering IKS sitt representantskaps vurdering av lånebehov for det interkommunale selskapet.
2. Selskapsavtalen § 10 "Opptak av lån" endres til følgende "selskapet kan ta opp lån innenfor en samlet ramme på 800 millioner kroner".
3. Vedtaket fattes med forbehold om at de øvrige kommunene også er med, enten gjennom sine IKS'er eller med direkte eierskap.

Behandling:

Adm. direktør orienterte om saken og spørsmål ble besvart underveis.

Votering:

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Forslag til innstilling i saken vedtas som foreligger.

O-SAK NR. 6/2022

DIREKTØRENS ORIENTERING

Direktøren orienterte kort om status i selskapet og pågående saker. For øvrig vises det til vedlagt presentasjon i AdminControl.

O-SAK NR. 7/2022

STATUS KLAGESAKER I MOVAR

Administrasjonens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Behandling:

Adm. direktør redegjorde for saken og det forelå ingen spørsmål.

Vedtak:

Saken tas til orientering.

EVENTUELT

- Styreleder fremmet forslag om å endre vedtatt styresamling den 16. + 17. juni til et ordinært styremøte den 16. juni. Styremøtet avsluttes med felles lunch. Møtet legges dermed til et sted hvor man kan spise rett etter avholdt styremøte. Administrasjonen sjekker alternativer for møteplass. Resten av styret sluttet seg til dette.
- Videre fremmet styreleder forslag om at opprinnelig styremøte den 25. august gjøres om til et 2- dagers seminar; den 25. + 26. august.
Til neste styremøte lager styreleder og adm. direktør en agenda for 2- dagers samlingen i august sammen med forslag om hvor dette skal være. Resten av styret sluttet seg til dette. Styresekretæren oppdaterer de elektroniske innkallingene til styret.

Mer var ikke til behandling og møtet ble hevet kl. 12:00.



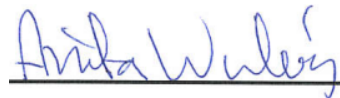
Bjørn Amundsen
Leder



Nils-Anders Søyland



Hege Solberg Sandtrø



Anita Wulvig



Christer K. Christensen



Ronald Thorvaldsen



Åsmund Møll Fregstad

STYRET FOR MOVAR IKS

Styresak 8/2022

REVISJON AV ETISKE RETNINGSLINJER

Fremlagt:

- Utkast til tekst i reviderte etiske retningslinjer
- MOVARs etiske retningslinjer av 29.1.2015

Administrasjonens forslag til vedtak:

Styret i MOVAR IKS vedtar fremlagt utkast som selskapets etiske retningslinjer.

SAKSORIENTERING:

MOVARs etiske retningslinjer ble vedtatt av styret 29.1.2015. Administrasjonen har nå gjennomgått retningslinjene, og foreslår i forbindelse med dette en del endringer som er synliggjort i vedlagt dokument. Administrasjonen fremmet først et forslag til reviderte etiske retningslinjer i møte av 25. november 2021, men ble der bedt fra styret om å komme tilbake med nytt revidert utkast på nyåret; dette hensyntatt flere innspill fra styrets medlemmer. Videre fremmet administrasjonen nytt forslag til etiske retningslinjer i styremøte av 31. mars 2022.

Under punkt 9 – Sosiale medier ble det diskutert om dette punktet var tydelig nok for MOVARs ansatte. Styret ba derfor administrasjonen om igjen å komme tilbake til styret.

Administrasjonen foreslår en tilleggsformulering som tar høyde for flere hensyn som bør vektlegges for en fremtidsrettet, moderne og inkluderende arbeidsplass.

MOVARs verdier åpen, tilgjengelig og troverdig er viktige rettesnorer for oss som arbeidsgiver og våre medarbeidere. Videre står den grunnlovsfestede yringsfriheten sterkt i Norge. Konfliktene i Europa har nok en gang aktualisert hvor viktig det er å verne om dette prinsippet.

Sosiale medier er viktige verktøy for å synliggjøre MOVAR som arbeidsgiver og leverandør av samfunnskritiske tjenester. Våre medarbeidere er ambassadører for sin arbeidsgiver – også som privatpersoner i dialog med omgivelsene – og gjennom sosiale medier. Hvordan den enkelte fremstår i møte med andre, kan påvirke omdømmet vårt på en positiv eller negativ måte.

Et totalforbud mot å publisere bilder der MOVAR som virksomhet identifiseres, legger sterke og unødvendige begrensninger på den enkeltes ytringsfrihet. Det begrenser også den positive profileringen som vi som arbeidsgiver ønsker å oppnå.

Enhver medarbeider har en ikke-lovregulert lojalitetsplikt, som innebærer at man som arbeidstaker skal slutte opp om arbeidsgivers interesser. Formålet med formuleringen er å skape en bevissthet om at dette også gjelder ved bruk av sosiale medier.

Administrasjonen foreslår med denne bakgrunnen at følgende avsnitt legges til under punkt 9. Sosiale medier i Etiske retningslinjer:

Vær særlig varsom når du publiserer bilder i sosiale medier der situasjonen, medarbeideren eller medarbeiderens funksjon knyttes til selskapet. Vær bevisst på hvordan du fremstår og hvilke etterlatt inntrykk du skaper. Dersom formålet utelukkende er å fremme dine egne, personlige interesser kan dette påvirke selskapets omdømme negativt og være i strid med din lojalitetsplikt overfor MOVAR som arbeidsgiver.

Administrasjonen mener de reviderte retningslinjene vil gi selskapets medarbeidere, styre og samarbeidspartnere god støtte for å sikre etisk opptreden når man representerer selskapet.

Retningslinjene er også fremlagt tillitsvalgte og hovedvernombud.

I etterkant av styrets vedtak vil administrasjonen få utarbeidet retningslinjene som en trykksak, slik vi også tidligere har gjort (se retningslinjene fra 2015).

Moss, 10.4.2022

Johnny Sundby (sign.)
Adm. direktør

Merete Ruud Tuskin (Sign.)
Økonomi- og adm.sjef

Etiske retningslinjer for MOVAR

Ansatte og styret blir jevnlig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse retningslinjene skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant MOVARs ansatte og styrets medlemmer. Som forvalter av samfunnets verdier, og som utøver av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til oss.

Disse etiske retningslinjene skal gi ~~våre~~ eierne, offentlige myndigheter, ansatte, kunder, samarbeidende og konkurrerende selskaper tillit til selskapets og våre ansattes profesjonalitet og integritet. Retningslinjene skal videre brukes til å reflektere over ~~hvordan~~ etikken treffer hver og en av oss hvorfor etikk er viktig for oss alle, og hvordan den skal påvirke valg, adferd og ~~vår~~ profesjonskultur i alt vi gjør.

Alle ledere i MOVAR har gjennom ord og handlinger stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etiske refleksjoner.

De etiske retningslinjene gjelder for alle ~~avdelinger~~ i MOVAR, ~~for datterselskaper~~, og ~~for leverandører og samarbeidspartnere som opptre på vegne av MOVAR.~~

Innhold

1. Generelt.....	3
2. I møte med andre og hverandre	3
3. Åpenhet	4
4. Habilitet	4
a) Unngå konfliktsituasjon i forhold til inhabilitet.....	4
b) Rutiner ved inhabilitet for administrerende direktør	4
5. Forvaltning av MOVARs ressurser	4
6. Innkjøp og anskaffelser	5
7. Integritet og omdømme	5
a) Gjestfrihet og representasjon	5
b) Reise- og oppholdskostnader.....	5
8. Bekjempelse og forebygging av korrupsjon	5
a) Gaver	5
b) Middager og annen servering	5
c) Bevissthet i gode relasjoner	6
9. Sosiale medier	6
10. Sikkerhet og informasjonssikkerhet	6
11. Rusmidler, penge- og dataspill	7
a) Rusmidler.....	7
b) Penge- og dataspill.....	7
11. Reklame og referanser	7
12. Ved tvil.....	7
13. Brudd på de etiske retningslinjene.....	7

1. Generelt

MOVAR skal være garantist for sikker og god infrastruktur på viktige områder i regionen. Vi skal ha beredskap mot uønskede hendelser og vise miljøengasjement i de oppgavene vi skal løse. Selskapets visjon er: **Fremtidsrettede løsninger i miljøets og samfunnets tjeneste!**

Vi har definert **åpenhet, tilgjengelighet og troverdighet** som viktige verdier som skal prege selskapets virksomhet. **God** etisk opptreden er en grunnpilar for å bygge et godt omdømme.

[MOVAR skal, på vegne av, og sammen med våre eierne, bidra til et bærekraftig samfunn.](#)

[MOVAR har derfor pekt ut følgende av FNs bærekraftsmål:](#)



[Det er et individuelt og kollektivt ansvar å bidra til at målene nås.](#)

2. I møte med andre og hverandre

[Vår adferd](#) og [våre](#) holdninger danner grunnlaget for innbyggernes og eierens tillit til selskapet.

Vi behandler kunder, innbyggere, kolleger, eiere og andre vi kommer i kontakt med, med **høflighet** og **respektfullt**. Vi er åpne og tydelige, samt bidrar til gode løsninger. Vi opptre på en måte som ikke krenker menneskeverdet og tar aktivt avstand fra enhver uetisk praksis.

Vi lytter til innbyggernes og kundenes interesser.

Opplysninger som vi får i kontakt med innbyggere, kunder, [leverandører og andre samarbeidspartnere](#), behandles i tråd med selskapets retningslinjer for taushetsplikt.

[MOVAR er opptatt av mangfold og inkludering og møter alle med samme åpenhet, respekt og høflighet.](#)

[Hvis du opplever trakassering eller mobbing, eller ser du at noen opplever det samme, skal du på et tidlig tidspunkt si klart fra til den som trakasserer og/eller mobber om hvordan du opplever situasjonen. Dersom dette ikke fører frem eller er mulig, skal du kontakte nærmeste leder og informere om opplevelsene. I tilfelle nærmeste leder oppfattes som årsak til trakassering eller mobbing, skal du gå til leders leder.](#) Du kan også benytte MOVARs anonyme varslingsystem som er beskrevet i vårt internkontrollsystem, TQM.

[MOVAR er en IA-bedrift \(Inkluderende arbeidsliv\).](#)

3. Åpenhet

Vi bidrar til at MOVAR er en åpen organisasjon. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll med virksomheten.

Unntak fra dette er åpenhet om informasjon som er taushetsbelagt, som - eksempelvis forretningsinformasjon eller personopplysninger som MOVAR eller ansatte får tilgang til gjennom sitt arbeid.

4. Habilitet

a) Unngå konfliktsituasjon i forhold til inhabilitet

Vi unngår å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom selskapets interesser og egne interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen.

Dersom ~~spesielle~~ personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak du har faglig ansvar for, eller du for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i, skal du ta dette opp med overordnet. Handel med selskaper, favorisering av selskaper eller håndtering av fakturaer fra selskaper der du eller nærstående har interesser skal unngås. Avvik fra dette skal godkjennes av daglig leder administrerende direktør og vurderingene som blir gjort skal dokumenteres. I vurdering~~en~~ av egen habilitet må det også vektlegges hvordan andre ~~utenfor situasjonen~~ kan tolke habilitetsforholdet, også når det ikke er et formelt habilitetsbrudd (det som faktisk er tilfelle, og hvordan det ser ut for andre) – hva som er faktum og hvordan faktum kan tolkes.

Ansatte oppfordres til å registrere opplysninger om styreverv/ økonomiske interesser i Styrevervregisteret.

b) Rutiner ved inhabilitet for administrerende direktør

I de tilfeller hvor administrerende direktør selv er inhabil, fattes alle beslutninger eller vedtak i saken av styret. Administrerende direktør kan i slike saker heller ikke bistå i saksforberedende arbeid. Dette gjelder også øvrige ansatte i MOVAR.

Ved behov for ~~bistand~~ hjelp med forberedelse av saken, ~~forsøkes dette løst utenfor organisasjonens~~ skal dette løses med bruk av ekstern bistand.

5. Forvaltning av MOVARs ressurser

Vi forvalter verdier på vegne av alle innbyggerne i eierkommunene. Vi skal alltid forvalte selskapets ressurser i tråd med vår tredelte bunnlinje, til beste for innbyggerne, miljøet og selskapets økonomi.

Revisjon 2024, utkast nr 34.

Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler av virksomhetens ressurser. Lån av virksomhetens utstyr skal skje i tråd med retningslinjer for dette.

6. Innkjøp og anskaffelser

MOVAR skal søke bærekraftige løsninger når ved vi gjør anskaffelser. Det betyr både at anskaffelsesprosessen skal gjennomføres på en effektiv og bærekraftig måte, og at bærekraft og grønne løsninger skal tillegges betydelig vekt ved valg av leverandør og/eller produkt.

7. Integritet og omdømme

a) Gjestfrihet og representasjon

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den kan påvirke beslutningsprosesser eller kan gi andre saklig grunn til å tro det.

b) Reise- og oppholdskostnader

Reise- og oppholdskostnader i faglig sammenheng kan bare dekkes av MOVAR selv, en kommune, staten, ~~K~~kommunenes sentralforbund (KS), fagforening, bransjeorganisasjoner o.l.

Det aksepteres ikke at reiser uten faglig innhold blir betalt av bedrifter, organisasjoner o.l. som ansatte på vegne av MOVAR har kontakt med.

8. Bekjempelse og forebygging av korrupsjon

a) Gaver

Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Vi unngår personlige fordeler som kan påvirke saksforberedelser, vedtak, utøvelse av tjenester eller som kan gi andre saklig grunn til å tro dette. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, rabatter og lignende, som gis som følge av ansettelsesforholdet i MOVAR. Dette gjelder likevel ikke oppmerksomhet i form av gaver av ubetydelig verdi, som for eksempel konfekt, blomster, smågaver med logoeksponering (giveaways) og lignende.

b) Middager og annen servering

Fri lunsj, middag og annen servering er lovaktabelt, men det må ha sammenheng med normal forretningsdrift, og beløpene og omfanget må være begrenset. Hvis en deltaker har med seg følge, skal følget betale selv. I enkelte situasjoner kan all form for spandering være forbudt. Dette gjelder for eksempel i forbindelse med anskaffelsesprosesser.

Revisjon 2024, utkast nr 34.

Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over de etiske retningslinjer, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for selskapets regler om dette.

c) **Bevissthet i gode relasjoner**

I alle typer kontakt og nettverksbygging er vi bevisst på grensen mot kameraderi, smøring og korrupsjon og beveger oss ikke mot denne grensen. Det er derfor viktig å ha et avklart forhold til hva som menes med å ha «gode relasjoner» til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

9. Sosiale medier

Bruk av sosiale medier er vanlig og naturlig både i jobb og i privat sammenheng. Vær tydelig på om det du ytrer er din personlige mening eller om det representerer MOVARs syn.

Prinsippet om åpenhet, og begrensninger i åpenhet, knyttet til forretnings- og personinformasjon gjelder også sosiale medier.

Som medarbeider må du balansere din rett til ytringsfrihet opp mot lojalitetsplikten ovenfor MOVAR som arbeidsgiver.

Vær tydelig på at du opptrer som privatperson der andre kan forveksle dine uttalelser med å være MOVARs offisielle uttalelser eller syn i en sak.

Vær særlig varsom når du publiserer bilder i sosiale medier der situasjonen, medarbeideren eller medarbeiderens funksjon knyttes til selskapet. Vær bevisst på hvordan du fremstår og hvilke etterlatt inntrykk du skaper. Dersom formålet utelukkende er å fremme dine egne, personlige interesser kan dette påvirke selskapets omdømme negativt og være i strid med din lojalitetsplikt overfor MOVAR som arbeidsgiver.

formaterte: Skrift: 12 pkt, Ikke Kursiv

formaterte: Skrift: 12 pkt

10. Sikkerhet og informasjonssikkerhet

MOVAR drifter og forvalter kritisk samfunnsinfrastruktur og vi må være bevisst på risiko for inntrengning eller skade.

Som medarbeider i MOVAR har du en plikt til å kjenne til våre rutiner, holde deg kompetansemessig oppdatert og konkret i hverdagen bidra til at vi sikrer liv og helse, informasjon og tilganger, bygninger og annet materiell. Vi som er ansatt, eller arbeider for MOVAR, er den viktigste barrieren mot sikkerhetsbrudd.

11. Rusmidler, penge- og dataspill

a) Rusmidler

Det er ikke tillatt å møte på jobb påvirket av rusmidler.

Sosiale arrangementer og representasjon skal gjennomføres med et bevisst forhold både til positive og negative sider ved alkoholserving. **Servering av alkohol skal være moderat, og alltid med gode alkoholfrie alternativer.** Alle som deltar på slike arrangementer, har et ansvar for at eget bruk skjer ut fra en like bevisst holdning.

Det er nærmeste leders ansvar å snakke med aktuelle medarbeidere dersom vedkommende mistenker at en av sine medarbeidere utvikler et problematisk forhold til rus.

MOVAR ønsker å ivareta medarbeidere i en vanskelig situasjon, og vil tilbyr hjelp for eventuelle rusmiddelproblemer. Dette innebærer at MOVAR ikke ønsker å si opp ansatte som utvikler et rusproblem, uten at de først har fått et tilbud om hjelp gjennom **AKAN eller Bedriftshelsetjenesten.**

b) Penge- og dataspill

Penge- og dataspillaktiviteter i arbeidstiden er ikke tillatt. Dette gjelder både automatspill og spill på virksomhetens og eget elektroniske utstyr.

På samme måte som for rus, har MOVAR også tilbud om hjelp for spillavhengighet.

11. Reklame og referanser

MOVARs ansatte skal ha et bevisst forhold til å delta i situasjoner som kan oppfattes som reklame for andre enn selskapet. Slik deltakelse avklares med nærmeste leder.

Vi kan opptre som referanse ovenfor en leverandørs kunder når avtalen om å være referanse inngås uten bindinger av noe slag, og uten at det gis kompensasjon for dette.

12. Ved tvil

Er du i tvil i forhold til om fortolkningen av de etiske retningslinjene, ta kontakt med nærmeste leder eller med administrerende direktør.

13. Brudd på de etiske retningslinjene

Varsling eller melding om brudd eller antatt brudd skal skje uten risiko for konsekvenser for varsleren.

Revisjon 202~~1~~², utkast nr 3~~1~~⁴.

Dersom du oppdager brudd på etiske retningslinjer, er i tvil om brudd, eller oppdager annen uheldig oppførsel hos kolleger eller ledere, ta kontakt med nærmeste leder eller eventuelt med administrerende direktør. MOVAR har også tilrettelagt for anonym varsling. Se våre rutiner for varsling i TQM.

Tykkemyr, 31.3.2022

Etiske retningslinjer for MOVAR

Ansatte og styret blir jevnlig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse retningslinjene skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant MOVARs ansatte og styrets medlemmer. Som forvalter av samfunnets verdier, og som utøver av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til oss.

Disse etiske retningslinjene skal gi våre eiere, offentlige myndigheter, ansatte, kunder, samarbeidende og konkurrerende selskaper tillit til selskapets profesjonalitet og integritet. Retningslinjene skal videre brukes til å reflektere over hvordan etikken treffer hver og en av oss, og hvordan den skal påvirke valg, atferd og vår profesjonskultur i alt vi gjør.

Alle ledere i MOVAR har gjennom ord og handlinger stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjer og etisk refleksjon.

1. Generelt

MOVAR skal være garantist for sikker og god infrastruktur på viktige områder i regionen. Vi har fokus på beredskap mot uønskede hendelser og viser miljøengasjement i de oppgavene vi skal løse. Selskapets visjon er: **Fremtidsrettede løsninger i miljøets og samfunnets tjeneste!**

Det er utarbeidet en egen miljøpolitikk for selskapet, og i strategisk plan er omdømme et av satsningsområdene. Vi har også definert **åpenhet, tilgjengelighet og troverdighet** som viktige verdier som skal prege selskapets virksomhet. Korrekt etisk opptreden er en grunnpilar for å bygge et godt omdømme.

2. I møte med andre og hverandre

Vår atferd og holdninger danner grunnlaget for innbyggernes og eiernes tillit til selskapet.

Vi behandler kunder, innbyggere, kolleger, eiere og andre vi kommer i kontakt med gjennom arbeid eller arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Vi er åpne og tydelige, samt bidrar til gode løsninger. Vi opptre på en måte som ikke krenker menneskeverdet og tar aktivt avstand fra enhver uetisk praksis.

Vi lytter til innbyggernes og kundenes interesser.

Opplysninger som vi får i kontakt med innbyggere og kunder, behandles i tråd med selskapets retningslinjer for taushetsplikt.

Vi opptre med et godt skjønn i sosiale medier, og uten å støte virksomheten, kollegaer, innbyggere, kunder og eiere.

3. Åpenhet

Vi bidrar til at MOVAR er en åpen organisasjon. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll med virksomheten.

4. Habilitet

a) Unngå konfliktsituasjon i forhold til inhabilitet

Vi unngår å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom selskapets interesser og egne interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen.

Dersom spesielle personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak du har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i, skal du ta dette opp med overordnet. I vurdering av egen habilitet må det også vektlegges hvordan andre utenfor situasjonen kan tolke habilitetsforholdet.

Ansatte oppfordres til å registrere opplysninger om styreverv/ økonomiske interesser i Styrevervregisteret.

b) Rutiner ved inhabilitet for Adm. Direktør

I de tilfeller hvor Adm. Direktør selv er inhabil, fattes alle beslutninger eller vedtak i saken av styret. Adm. Direktør kan i slike saker heller ikke bistå i saksforberedende arbeid. Ved behov for bistand med forberedelse av saken, forsøkes dette løst utenfor organisasjonen.

5. Forvaltning av MOVARs ressurser

Vi forvalter verdier på vegne av alle innbyggerne i eierkommunene. Ressursene vi har til rådighet til å forvalte disse verdiene skal benyttes på en mest mulig hensiktsmessig og rasjonell måte.

Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler av virksomhetens ressurser.

6. Integritet og omdømme

a) Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den kan påvirke beslutningsprosesser eller kan gi andre saklig grunn til å tro det.

b) Reise- og oppholdskostnader i faglig sammenheng kan bare dekkes av MOVAR selv, en kommune, staten, kommunenes sentralforbund (KS), fagforening, bransjeorganisasjoner o.l.

c) Det aksepteres ikke at reiser uten faglig innhold blir betalt av bedrifter, organisasjoner o.l. som ansatte på vegne av MOVAR har kontakt med.

7. Bekjempelse og forebygging av korrupsjon

a) Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Vi unngår personlige fordeler som kan påvirke saksforberedelser eller vedtak eller utøvelse av tjenester, eller som kan gi andre saklig grunn til å tro dette. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, rabatter og lignende, som gis som følge av ansettelsesforholdet i MOVAR. Dette gjelder likevel ikke oppmerksomhet i form av konfekt, blomster, giveaways e.l.

b) Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over de etiske retningslinjer, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for selskapets regler om dette.

c) I alle typer kontakt og nettverksbygging er vi bevisst på grensen mot kameraderi, smøring og korrupsjon og beveger oss ikke mot denne grensen. Det er derfor viktig å ha et avklart forhold til hva som menes med å ha "gode relasjoner" til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

8. Reklame og referanser

MOVAR som organisasjon og de ansatte skal ha et bevisst forhold til å delta i situasjoner som kan oppfattes som reklame for andre enn selskapet.

Vi kan opptre som referanser ovenfor en leverandørs kunder når avtalen om å være referanse inngås uten bindinger av noe slag, og uten at det gis kompensasjon for dette.

9. Ved tvil

Er du i tvil i forhold til fortolkningen av de etiske retningslinjene, ta kontakt med nærmeste leder.

Rygge 29.01.2015

Johnny Sundby
Adm. Direktør

STYRET FOR MOVAR IKS

Orienteringssak 10/2022

STATUS – IKT-SIKKERHET OG BEREDSKAP I MOVAR IKS

Vedlagt:

- Powerpoint-presentasjon (unntatt offentlighet)

Administrasjonens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksorientering:

Det digitale trusselbildet har de siste årene vært i kontinuerlig utvikling og blitt stadig mer skjerpet. Den urolige sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa bidrar til å skjerpe dette trusselbildet ytterligere.

Administrasjonen i MOVAR IKS har jobbet grundig og systematisk med tiltak for å styrke den digitale sikkerheten gjennom det siste året. Arbeidet ble intensivert høsten 2021 og pågår fortløpende.

Det er gjennomført en rekke konkrete organisatoriske og tekniske tiltak for å styrke MOVARs evne til å forebygge, avdekke og håndtere digitale trusler. Eksempler på dette er at obligatorisk e-læring i digital sikkerhet er innført for alle medarbeidere og settes på agendaen allerede i oppstartsfasen for nye medarbeidere. Vi har gjennomført interne, planlagte svindelforsøk via epost for å øke bevisstheten og bygge en bedre sikkerhetskultur i organisasjonen.

Det er også gjennomført en rekke risikovurderinger, utarbeidet nye prosedyrer for IKT-området og implementert nye tekniske barrierer og sikringstiltak. I tillegg har vi i samarbeid med en ekstern leverandør gjennomført omfattende, digitale inntrengningsforsøk i vår IKT-infrastruktur.

Det er også planlagt flere tiltak i tiden fremover. Styret gis en muntlig orientering om status og fremdrift for arbeidet med den digitale sikkerheten i MOVAR IKS.

Moss, 20.04.2022

Johnny Sundby (sign.)
Adm. direktør

Rolf-Ivar Buerengen (sign.)
HR- og kommunikasjonssjef

STYRET FOR MOVAR IKS

Orienteringssak 11/2022

SOLGÅRD AVFALLSPASS – ÅRSRAPPORT TIL MILJØVERNMYNDIGHETENE 2021

Vedlagt:

1. Egenvurdering – Solgård Avfallsplass
2. Miljørapport 2021
3. Miljøovervåkning
4. Informasjonsoversikt 1
5. Statsforvalteren – Årsrapport fra omlastnings- og sorteringsanlegg for avfall (Oslo og Viken)
6. Avfallsmengder mottatt lagret og levert
7. Informasjonsoversikt 2

Administrasjonens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksorientering:

I vår tillatelse til drift av Solgård Avfallsplass av 02.07.2021, er det satt krav om årlig egenrapportering til miljøvernmyndighetene innen 01.03 påfølgende år.

Utslippstillatelsen av 02.07.2021 er påklaget den 30.09.2021. Klagen er ikke ferdigbehandlet. Utfallet av klagen er ikke avgjørende for den årlige miljørapporteringen. I likhet med tidligere år er miljørapporteringen etter den nye utslippstillatelsen omfattende. Dokumentasjonen ligger vedlagt orienteringssaken.

Rapporteringen omhandler miljødata og eventuelle avvik for foregående år. Miljødata omfatter blant annet avfallsmengder, energiforbruk og resultater fra utslippskontrollen. I tillegg til rapporterte data skal det gjøres en vurdering av dataene. Rapporteringen omfatter avfallshåndtering på deponiet og anlegget for øvrig,

Ut fra vannbalansen er det grunn til å anta at diffus utlekking av sigevann til grunnvann ligger på et akseptabelt lavt nivå. I løpet av 2021 har det gått beskjedne mengder sigevann i overløp.

Multiconsult har bistått oss i overvåkingen av grunnvann, overflatevann, sigevannsediment og sigevann.

Vi har i 2021 ingen lukt klager som vi kan relatere til driften av deponiet.

Det ble registrert 47 avviksrapporter i renovasjonssektoren i 2021. Ingen av avvikene har medført akutt forurensning eller alvorlige personskader. Avviks rapporteringen er noe mer omfattende enn hva vi har krav om å rapportere på til statsforvalteren men velger å ha det med i denne saken.

Miljøvernmyndigheten har satt krav til deponieiere om finansiell garanti. Garantien skal dekke utgifter til avslutning og etterdrift av deponiet i minst 30 år etter avslutning. Fondets størrelse er i dag på kr 10 430 812,-. Det gjøres årlige avsetninger etter mottatt avfallsmengde for å sikre grunnlaget for etterdrift. Det gjøres jevnlige vurderinger knyttet til etterbruksfondets fremtidige størrelse.

Deponigassanlegget har vært i kontinuerlig drift med unntak av vedlikehold. Det har hatt en driftstid på nær 100 % og ca. 93 % av deponigassen benyttes til produksjon av fjernvarme. Optimal drift av deponigassanlegget er vesentlig for å minimere utslipp av klimagasser og lukt fra deponiet.

I 2017 fikk vi godkjent en ny reguleringsplan for Solgård Avfallsplass. Denne gir oss gode muligheter til å utvikle Solgård Avfallsplass i årene som kommer samt utvide deponiets gjenværende kapasitet. I 2021 har vi mottatt ca. 10 600 tonn til deponering hvorav 2 600 tonn var dekkmasser. Totalt er det tatt imot ca. 2 270 300 tonn til deponering på Solgård Avfallsplass. Beregnet restkapasitet i regulert område forutsatt uttak av fjell, er stipulert til ca. 2,2 mill. m³.

Moss, 20.04.2022

Johnny Sundby (sign.)
Adm. direktør

Freddy Tangen (sign.)
Sektorsjef renovasjon

STYRET FOR MOVAR IKS

Orienteringssak 12/2022

LEDELSENS GJENNOMGÅELSE FOR 2021

Vedlagt:

- Protokoll fra Ledelsens Gjennomgåelse for 2021

Administrasjonens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

Saksorientering:

I henhold til HMS-målene for 2022 skal ledelsens gjennomgåelse etableres og implementeres for MOVAR IKS som ett av flere tiltak for forbedring av HMS-kultur.

Internkontrollforskriften stiller krav til systematiske gjennomganger av internkontrollen for å sikre at rutiner og systemer fungerer etter formålet. I tillegg stilles det krav i kommuneloven om at det minimum årlig skal rapporteres til styret om foretakets internkontroll og resultater fra statlige tilsyn.

Tilsvarende krav om systematiske gjennomganger av relevante ledelsessystemer er nedfelt i aktuelle ISO standarder (ISO 9001, 14001, 45001, 27001). Metode, prosess, prosedyre og skjem for ledelsens gjennomgåelse er derfor etablert med bakgrunn i aktuelle ISO standarder, og kan utvides med konkrete ISO-krav ved behov.

Ledelsens gjennomgåelse ble gjennomført med ledergruppen og ansattes representanter 15.februar og 28.februar 2022.

Beslutninger og konklusjoner er dokumentert i protokollen fra ledelsens gjennomgåelse, og avtalte tiltak er registrert med ansvarlige og tidsfrister i hendelsesmodulen i IK-systemet.

Som vedlegg til denne saken følger protokoll fra ledelsens gjennomgåelse for 2021.

Moss, 19. april 2022

Johnny Sundby (sign.)
Adm. direktør

Nina C. Leander (sign.)
HMS og Kvalitetssjef



LEDELSENS GJENNOMGÅELSE AV INTERNKONTROLLEN - MOVAR - PROTOKOLL

Generell info

Fullført av Nina C. Leander
Startdato 25.01.2022 08:24
Fullført dato 01.03.2022 09:23
Kategori
Sted Movar
Prosess

Innledende informasjon

Internkontrollforskriftens formål er å fremme forbedringsarbeid innen:

- Arbeidsmiljø
- Sikkerhet
- Forebygging av helseskade eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester
- Vern av ytre miljø mot forurensning og bedre behandling av avfall
- Forebygge uhell og ulykker forbundet med egen lovlig aktivitet
- Forebygge uønskede tilsiktede hendelser slik at målene i HMS-lovgivningen oppnås

IK-forskriften stiller krav til systematisk gjennomganger av internkontrollen for å sikre at rutiner og systemer fungerer etter formålet. Denne sjekklisten benyttes som et hjelpemiddel til å dokumentere disse gjennomgangene. Resultatdokumentasjon, presentasjoner, rapporter, bakgrunnsmateriale osv som benyttes kan legges ved som vedlegg eller linker.

HMS-lovgivningen omfatter lover listet under, samt forskrifter som er fastsatt i medhold av disse:

- Lov om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr
- Produktkontrollloven
- Arbeidsmiljøloven
- Forurensningsloven
- Sivilbeskyttelsesloven
- Genteknologiloven
- Strålevernloven
- Brann- og eksplosjonsvernloven

I tillegg **kan** andre lover og forskrifter være underlagt Internkontroll som styrings-, og tilsynsprinsipp, f.eks er det krav om Internkontroll i Drikkevannsforskriften.

Avtalte tiltak som følge av gjennomgangene registreres i hendelsemodulen for den enkelte sektor.

Generelle opplysninger

Ledelsens gjennomgåelse gjennomføres i samarbeid med arbeidstakernes representanter.

Dersom tiltak skal iverksettes registreres det som hendelser i hendelsemodulen ved å bruke "Vedleggsfunksjonen" **i slutten av skjemaet**. Velg "Legg til dokument" - "Legg ved hendelse" (dersom du kan benytte en eksisterende) eller "Registrer ny hendelse". I Måleparameterne skal da "Oppdaget ved" være *Ledelsens gjennomgåelse*.

1
Deltakere
Johnny Sundby, Merete Ruud Tuskin, Rolf Ivar Buerengen, Nina C. Leander, Alfred Dumben, Freddy Tangen, Dag Tarje Høiby, Kaj-Werner Grimen.
Dato for gjennomgåelsen
15.02.2022
2
Deltakere
Egen gjennomgang med MIB: Rune Larsen, Johnny Sundby, Nina C. Leander
Dato for gjennomgåelsen
28.02.2022

Rapport fra forrige ledelsens gjennomgåelse

Gå gjennom referatet fra forrige ledelsens gjennomgåelse med tilhørende handlingsplan.

1. Er det noe fra forrige ledelsens gjennomgåelse som er relevant for denne gjennomgåelsen?
2. Status: Er alle aktivitetene i handlingsplanen gjennomført, hvilke effekter hadde tiltakene, er det aktiviteter som fortsatt må følges opp eller få nye tiltak?

Rapport fra forrige ledelsens gjennomgåelse

Dato forrige ledelsens gjennomgåelse

Status på tiltak fra forrige gjennomgåelse

Siden dette er første gang ledelsens gjennomgåelse gjennomføres etter denne malen, er det ingen tilsvarende protokoller eller referater fra tidligere gjennomgåelser.

Beslutning/konklusjon

Resultat kommuniseres på WP med link til protokoll.
Informasjon ut til hver sektor avgjøres av sektorsjef.
For neste gjennomgåelse legges presentasjonen frem for sektorenes ledergrupper for innspill før ledelsens gjennomgåelse.
Egen gjennomgang for MIB organiseres.

Behov for oppfølging

Ja

Ansvarlig

Nina C. Leander

Tidsfrist

01.04.2022

Samsvarsvurdering av lovbestemte krav

Hjelpetekst: Har det skjedd endringer i lover/forskrifter som påvirker Internkontrollen?

De lover og forskrifter i helse-, miljø og sikkerhetslovgivningen som gjelder skal være tilgjengelige, og virksomheten skal ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet.

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging/tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
<p>I 2021 ble det utarbeidet en samlet oversikt over relevante lover og forskrifter som gjelder. Oversikten er kvalitetssikret med de ulike sektorene og fagområdene.</p> <p>Etablering og implementering av metode, verktøy og prosedyre er satt opp som ett av HMS målene for 2022.</p> <p>Oversikten i samsvarsmatrisen vil liste ut nødvendige endringer i Internkontrollen.</p> <p>Abonnement på Lovdata Pro er opprettet for å følge med på endringer.</p>	Ja	Nina C. Leander - TQM#444	31.03.2022

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging/tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
Oljeutskiller - Moss kommune har egen forskrift om påslipp av oljeholdig avløpsvann. Forskriften er/vil være relevant for totalt 7 oljeutskillere på ulike anlegg. Besluttet at vi skal inngå en ny felles avtale for tømning og oppfølging av alle oljeutskillere i MOVAR/MIB.	Ja	Kaj-Werner Grimen - TQM#520	31.03.2022

Endringer i interne og eksterne forhold

Hjelpetekst: Har det skjedd endringer i interne eller eksterne forhold som påvirker Internkontrollen?

Dette kan for eksempel være

1. Endringer i tillatelser/konsesjoner
2. Organisatoriske endringer
3. Politiske endringer
4. Endringer i kundegrunnlag/publikum
5. Endringer i/fra interesseparter

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging/tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
1. Renovasjon fikk ny utslippstillatelse for SAP i 2021. Tillatelsen er påklaget til myndighetene. Arbeid pågår med samsvarsvurdering av krav. Endrede krav vil medføre endringer i Internkontrollen. Egen prosjektgruppe er etablert med Marit Asklien som leder.	Nei		
2. Ny avdeling for Innsamling av husholdningsavfall i egenregi er under etablering (Transportavdelingen). Overtakelse av innsamlingen er gjeldende fom. Oktober 2022. Ny lokasjon, ny aktivitet og mange nye ansatte vil få konsekvenser for Internkontrollen. Kvalitetsavvik vil bli registrert i et separat system (enten Komtek eller AMCS). Egen prosjektgruppe er etablert med Per Olaussen som leder.	Nei		30.09.2022
2. Flytting av Administrasjon og samling av administrative funksjoner fra Renovasjon og VA i nytt felles admin bygg på Tykkemyr ble ferdigstilt i 2021. Administrasjonsbygg på Huggenes blir nå benyttet av Teknisk Avdeling. Flyttingene påvirker ikke Internkontrollen i nevneverdig grad.	Nei		
3. Økt fokus på miljø, klima og bærekraft i samfunnet generelt kan få innvirkninger.	Nei		

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging/tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
<p>Implementering av Moss kommunes anskaffelsesstrategi har medført endringer i Internkontrollen ved oppdatering av mal for totalentrepriser.</p> <p>Bærekraftsmålene i virksomhetens strategi er lagt til grunn for prosessvalg i Fuglevik prosjektet.</p> <p>Klimagassregnskap for VA etablert fom 2020. MIB og ADM inkluderes fom driftsåret 2021. Medfører endring i rapportering.</p> <p>Økt politisk og medie fokus på nitrogenrensing fra FRA. Henvendelser og dialog med eierkommuner og interessenter håndteres fortløpende.</p>			
2. Bygging av to nye brannstasjoner pågår. Endringer og flytting vil medføre behov for endringer i Internkontrollen. Egen prosjektgruppe er etablert med Rune Larsen som leder.	Nei		
1. Anbefalinger om nytt regelverk for økt materialgjenvinning ved at kommunene får krav om å sortere ut matavfall fra 2025 og og plastavfall fom 2028 (Forslaget til nytt kap 10a i Avfallsforskriften). Endringene vil ha betydning for både drift og Internkontroll.	Nei		
5. Puls undersøkelser - Covid 19-undersøkelse fra Mars 2021: Resultater viser score på 4,42 av 5 på spørsmålet "Generelt sett er jeg fornøyd med hvordan MOVAR IKS håndterer situasjonen rundt Covid-19." I snitt er det bare 6% som; «Savner informasjon fra arbeidsgiver vedrørende Covid-19». Lavest tilfredshet hos Renovasjon hvor egen Koronagruppe ble etablert som følge av resultatene. I etterkant er også mobiltelefonordningen utvidet.	Nei		
1. Ny utslippstillatelse for Fuglevik renseanlegg er mottatt med krav om nitrogenrensing. Tillatelsen er påklaget i 2021. Egen prosjektgruppe er etablert med Hans Jørgen Halvorsen som prosjektleder.	Nei		
2. "Ny" ledergruppe i Renovasjon vår/sommer 2022. Kartlegge risiko og identifisere tiltak ifht arbeidsmiljø, samarbeid, ivaretagelse av drift etc	Ja	Freddy Tangen - TQM# 521	30.06.2022
Liste over anskaffelser som skal gjennomføres er satt opp i prioritert rekkefølge. Tas opp i kommende ledermøte for status oppdatering.	Ja	Johnny Sundby - TQM# 522	31.12.2022
Implementering av ny Brannordning medfører behov for oppdatering i IK-systemet.	Ja	Rune Larsen - TQM#537	31.12.2022

Kunnskap og ferdigheter og informasjon om endring

Hjelpetekst: Virksomheten skal sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer. Hvordan har

arbeidstakerne fått/tilegnet seg tilstrekkelig kunnskap/erfaring med HMS arbeidet? Hvordan blir arbeidstakerne holdt informert om endringer?

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging/tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
Tilby opplæring i TQM og HMS-introduksjon for alle avdelinger og vaktlag.	Ja	Nina C. Leander - TQM#523	30.06.2022
Virksomhetens systematiske HMS arbeid er beskrevet på Sharepoint. Alle ansatte har tilgang til IK-systemet (både fra pc, nettbrett eller mobil). Utvidet tjenestetelefonordning er etablert i 2021. Ulike E-læringsmoduler er tilgjengelige i Extra Mile. Det er etablert et Introduksjonskurs for nyansatte i virksomhetens HMS arbeid. Vernetjenesten involveres aktivt i arbeidet med endringer. Informasjon og endringer kommuniseres fortløpende på Workplace.	Nei		
Personalhåndboken inneholder en del utdatert informasjon og bør revideres.	Ja	Rolf Ivar Buerengen - TQM#524	31.12.2022
Tidvis uklare grensesnitt mellom ulike systemer som alle berører HMS-arbeidet. Arbeid pågår for bedre struktur av Informasjonsarkitekturen.	Ja	Rolf Ivar Buerengen - TQM#525	31.12.2022
Kompetanse og opplæring styres i dag i ulike verktøy i ulike sektorer. Det er satt opp et HMS mål for 2022 om å etablere/benytt et felles system for kompetansestyring. Verktøyet benyttes også for dokumentasjon av HMS-opplæring.	Nei		

Deltakelse og konferering

Hjelpetekst: Innføring og utøvelse av internkontroll skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Hvordan har arbeidstakerne og deres representanter medvirket?

For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er deltakelse i etablering og vedlikehold av internkontroll uttrykkelig fastslått i arbeidsmiljøloven § 6-2 og § 7-2. I tillegg har arbeidstakerne og deres tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 4-2 en rett til medvirkning i forbindelse med styrings- og planleggingssystemer.

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging/tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
Både arbeidsgiver og arbeidstakere ønsker i større grad å involvere plasstillitsvalgte i innføring og utøvelse av Internkontroll.	Ja	Johnny Sundby - TQM#526	30.06.2022

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging/tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
Faste dialogmøter mellom ledelsen og verneombud og tillitsvalgte er etablert og avholdes jevnlig. I tillegg er AMU og AKAN godt etablert og avholder jevnlig møter. Ved etablering og vedlikehold av internkontrollen involveres representanter fra relevante deler av organisasjonen i nødvendig utstrekning. Representanter fra de ansatte deltar aktivt i ulike prosjekter (eks Fuglevik, Brannstasjoner, Reservekraft).	Nei		

Måloppnåelse for Helse, Miljø og Sikkerhet

Hjelpetekst: HMS-målene som er etablert; hvordan er disse fulgt opp og har man nådd sine målsetninger?

Hvis nei; hva/hvilke tiltak må man gjennomføre for å kunne nå målet?

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
HMS-målene for 2021 er delvis nådd. De målene som ikke er nådd er videreført som HMS-mål for 2022	Nei		

Risikovurdering

Hjelpetekst: Risikovurderinger skal gjennomføres og oppdateres med fast frekvens

1. Gir risikovurderingene samlet sett et reelt bilde av virksomhetens risiko?
2. Gir tiltakene som gjennomføres den tiltenkte effekten på risikoen?
3. Bli tiltakene gjennomført innenfor en akseptabel tidshorisont?

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
I forbindelse med innføring av nytt IK-system med egen modul for risikovurderinger er det ikke gjennomført revisjoner av eksisterende generelle risikovurderinger i 2021. Verktøyet/modulen er under implementering. Pilot er ferdig og videre utrulling planlagt som et av HMS-målene for 2022	Nei		
ROS analysen for MIB ble revidert i 2021. Analysen konkluderer med at risikobildet for MIB fremstår som forventet. Analysen anbefaler at MIB bør gjennomgå alle tiltakene som er foreslått og sette opp en prioriteringsliste og handlingsplan for gjennomføring. Prioriteringsliste og handlingsplan settes opp.	Ja	Rune Larsen - TQM#536	31.12.2022

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
Risikovurderinger for IT sikkerhet for overordnede systemer er gjennomført. Tiltaksplaner er utarbeidet, men det er for tidlig å vurdere om tiltakene gjennomføres innenfor en akseptabel tidshorisont. Beredskapsplan for IT bør revideres	Ja	Rolf Ivar Buerengen - TQM#527	30.09.2022
Renovasjon har en risikovurdering som gir et samlet og reelt bilde på virksomhetens risiko. Vurderingen har blitt oppdatert jevnlig de siste årene. Analysen fra 2021 bør likevel revideres med tanke på ansvar og frister, da fristen ser ut til å ha blitt oversteget på enkelte punkter og mangle på andre. Nye ledere for HUSH og SAP kommer vår/sommer 2022. Revidering av eksisterende Risikoanalyser utføres etter de er på plass. Risikoanalyser for Transport ivaretas i eget prosjekt. ROS analyse sist revidert i 2018 - Nødvendig med revidering.	Ja	Freddy Tangen - TQM#528	31.12.2022
ROS analysen til Vannverket utarbeidet i 2020 konkluderer med at grunnleggende sikkerhetstiltak er veldig bra, og at VVV er lite til moderat sårbar overfor uønskede hendelser. Høyt risikonivå identifisert (IKT anslag mot overvåking og styringssystem) er/blir ivaretatt i forbindelse med egne risikovurdering av IKT systemer som er under arbeid. ROS analysene revideres med jevne mellomrom. Siste ROS analyse resultert ikke i revidering av beredskapsplan. Beredskapsplan fra 2016 er videreført.	Nei		
ROS analyse Avløp utarbeidet i 2019 konkluderer med at avløpsanleggene er lite sårbare overfor uønskede hendelser. Anleggene har høy sårbarhet knyttet til uregulerte påslipp (brennbare væsker/farlige stoffer) og brudd på påslippstillatelser fra industrien (særlig FRA). Anleggene fremstår med noe forhøyet sårbarhet knyttet til kommende klimaendringer. ROS analysene revideres med jevne mellomrom. Beredskapsplan fra 2019.	Nei		
Risikovurderinger for kjøring av Renovasjon i Vestby kommune har avdekket trafikkfarlige områder med høy risiko for renovatørens (og publikums) helse og sikkerhet. Tiltak er endring i renovasjonsløsning i avgrensede geografiske områder med etablering av fellesløsninger. Vil få konsekvenser for både drift og Internkontroll. Egen prosjektgruppe er etablert, ledes av Nina Marie Brynildsen.	Nei		
Forebyggendeanalyse for MIB ble ferdigstilt i 2021. Analysemetodikken er nybrottsarbeid, og ingen veiledninger eksisterer fra tidligere for denne typen analyser. Analysen baserer seg på 14 ulike sårbarhets kategorier og 11 sårbarhetsfaktorer og gir MIB et godt grunnlag for å prioritere videre arbeid. Sårbarhet i forhold til ressurser og måloppnåelse er avdekket, og planlagte	Nei		

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
endringer i dimensjoneringsforskriften (fom 1/3-2022; Redningsvesenforskriften) kan få påvirkning på bemanning. Tiltak og prioriteringer er identifisert og dokumentert i plan for brannverntiltak 2022 som er godkjent av styret.			

Hendelser, avvik og korrigerende tiltak

Hjelpetekst: Med hendelser menes her alle typer av avvik og observasjoner knyttet til HMS

Oppsummering av hvordan uønskede hendelser er håndtert, om uønskede hendelser fører til tiltak, hvor mange som er åpne og lukket, hvor lang tid det tar å lukke sakene.

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
God utvikling i rapportering og behandling av hendelser. Varierende grad av oppfølging og lukking mellom ulike sektorer. Spesielt hos MIB tar det lang tid å behandle og lukke meldte hendelser. Varsling på e-post aktiveres for hendelser for MIB. Arbeid pågå for bedre klargjøring av hvilke typer hendelser som skal i TQM/Plania/KOMTEK/AMCS (Informasjonsarkitektur). Opplæring i TQM for alle avdelinger er et av HMS målene for 2022. Nøkkeltall følges opp jevnlig i alle nivåer i organisasjon.	Ja	Nina C. Leander - TQM#535	31.03.2022
Endret konfigurering i hendelsemodulen i TQM (ref ledermøte 1-2022). Hensikten med endringene: - forenkle registrering - unngå feilkategorisering - tydeliggjøre at både tilløp og nestenuhell bør kategoriseres likt - forbedre muligheter for statistikker og oversikter	Nei		
Rapportering for MIB ser ut til å øke som følge av tjenestetelefon ordningen. Etablering av verneombud "light" på hvert vaktlag forventes også å ha en positiv effekt på rapporteringen.	Nei		

Interne dokument revisjoner

Hjelpetekst: Ta utgangspunkt i revisjonsoversikten i dokumentmodulen

1. Er dokumentrevisjoner gjennomført?
2. Er dokumentrevisjoner planlagt innenfor de ulike prosessene
3. Har dokumenter status som godkjent og er synlige for brukerne?

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
<p>MIB:</p> <p>Revisjonsdato ikke registrert for noen dokumenter. Eget Årshjul med dokumentrevisjoner er utarbeidet for 2021 for forebyggende (se link i vedlegg). Ihht status på årshjulet er ingen dokumenter revidert ihht plan. Finner ingen tilsvarende årshjul for beredskap.</p> <p>Anbefaler registrering av revisjonsansvarlig og at varsling aktiveres for dokumenter.</p> <p>Revisjonsplan er ikke angitt i dokumentene i TQM.</p> <p>Totalt 14% av dokumentene er revidert i 2021. Funksjonalitet for lesebekreftelse svært lite brukt.</p>	Ja	Rune Larsen - TQM #529	31.12.2022
<p>VA: Revisjonsdato er registrert og revisjonsplan for dokumenter er fulgt for Avløp sine dokumenter. For VVV mangler revisjonsdato</p> <p>Totalt 8% av dokumentene er revidert i 2021.</p> <p>Funksjonalitet for lesebekreftelse ikke brukt.</p> <p>Dokumentrevisjon er satt opp som eget punkt på ledermøte VA.</p> <p>10% av dokumentene revideres til hvert møte.</p>	Nei		
<p>REN: Revisjonsplan er ikke angitt i dokumentene i TQM. 33% av dokumentene er revidert i 2021.</p> <p>Anbefaler at revisjonsplan på dokumentene registreres i TQM slik at hver ansvarlig får automatisk påminnelse.</p> <p>Funksjonalitet for lesebekreftelse svært lite brukt.</p>	Ja	Freddy Tangen - TQM#529	30.06.2022
<p>ADM: Revisjonsdato er angitt for 2/3 av dokumentene. 42% av dokumentene er revidert i 2021.</p> <p>Anbefaler at revisjonsplan på dokumentene registreres i TQM slik at hver ansvarlig får automatisk påminnelse.</p>	Ja	Nina C. Leander - TQM#529	30.06.2022
<p>Generelt: Påminnelse til alle prosesseiere og system adm. dokumentmodulens funksjonalitet for; lesebekreftelse, bruk av nøkkelord for søk, ingress, bruk av revisjonsansvarlige og dato.</p>	Ja	Nina C. Leander - TQM#529	01.03.2022

Resultater fra eksterne revisjoner eller tilsyn

Hjelpetekst; Eksterne revisjoner kan f.eks være fra sertifiserings- og kontrollorganer, eksterne tilsynsmyndigheter-, og etater

1. Hvilke eksterne revisjoner eller tilsyn er gjennomført?
2. Hva er hovedkonklusjonen fra disse?
3. Har det kommet frem forhold som krever endringer i IK-systemet?

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
Avløp: Ingen tilsyn fra Miljømyndigheter eller Mattilsynet gjennomført i 2021.	Nei		

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
Solgård: Ingen tilsyn fra Miljømyndigheter gjennomført i 2021.	Nei		
Foretaksstraff mottatt fra politiet som følge av Arbeidsulykke ved VVV mai 2020. Boten er vedtatt og betalt.	Nei		
MIB: Påbud fra Arbeidstilsynet vedrørende redningsfridykking. Aktiviteten er stanset som følge av påbudet fra AT. Samfunnsbedriftene har bedt Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og DSB om en avklaring.	Nei		
Tilsyn fra Østre Viken kommunerevisjon vedrørende Eierskapskontroll konkluderte med behov for avklaringer mellom MOVAR IKS og MOVAR Næring. Habilitet for administrerende direktør og gyldighet for etiske retningslinjer. Krever endring i Internkontrollen ved oppdatering av etiske retningslinjer.	Ja	Merete Ruud Tuskin - TQM#519	30.06.2022
VVV: Inspeksjon (dokumentkontroll) i Januar 2021 fra Mattilsynet angående kvalitet i drikkevannsbasseng avdekket ingen brudd på regelverket.	Nei		
VVV: Inspeksjon på leveringssikkerhet og prøvetakingsplan for reservevann 22/9-2021. Ingen brudd på regelverket avdekket.	Nei		

Kommunikasjon av resultat

Hjelpetekst; Resultatet fra ledelsens gjennomgåelse bør informeres og kommuniseres ut i organisasjonen

1. Hvordan skal resultatene kommuniseres
2. Til hvem
3. I hvilket format

Beslutning/konklusjon	Behov for oppfølging	Ansvarlig	Tidsfrist
Ferdig protokoll etableres som en pdf-fil og lastes opp til WP-Alle i Movar. Presentasjon av resultater/protokoll i den enkelte sektor avgjøres av sektorsjef.	Ja	Nina C. Leander	01.04.2022

Vedlegg

Vedleggsnavn

[Forskrift om påslipp av oljeholdig avløpsvann Moss kommune](#)

[Samlet underlagsmateriale for ledelsens gjennomgåelse](#)

[Ledelsens gjennomgåelse for 2021 - Presentasjon](#)

[Prosess, rutine, verktøy og system for Samsvarsvurdering med HMS regelverk er ikke i overensstemm...](#)

[Beslutning/Konklusjon fra ledelsens gjennomgåelse:
Tilsyn fra Østre Viken kommunerevisjon vedrøre...](#)

[TQM#521](#)

[TQM#520](#)

[Beslutning/Konklusjon fra ledelsens gjennomgåelse:
Liste over anskaffelser som skal gjennomføres ...](#)

[Beslutning/Konklusjon fra ledelsens gjennomgåelse:
Tilby opplæring i TQM og HMS-introduksjon for ...](#)

[Beslutning/Konklusjon fra ledelsens gjennomgåelse:
Både arbeidsgiver og arbeidstakere ønsker i st...](#)

[Beslutning/konklusjon fra ledelsens gjennomgåelse:
Risikovurderinger for IT sikkerhet for overord...](#)

[TQM#528](#)

[Beslutning/konklusjon fra ledelsens gjennomgåelse:
Registrere revisjonsplan på dokumentene i TQM ...](#)

[Beslutning/konklusjon fra ledelsens gjennomgåelse:
Varierende grad av oppfølging og lukking av in...](#)

[TQM#537](#)

[TQM#536](#)

STYRET FOR MOVAR IKS

Orienteringssak 13/2022

PROTOKOLLER 2021/2022 OG ÅRSRAPPORT 2021 FRA MØTER I AMU

Vedlagt:

- Protokoll fra ordinært møte 4/2021 i Arbeidsmiljøutvalget 8.desember 2021
- Protokoll fra ordinært møte 1/2022 i Arbeidsmiljøutvalget 9.mars 2022
- Årsrapport 2021 for Arbeidsmiljøutvalget; behandlet som AMU sak 2/2022

Administrasjonens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksorientering:

I henhold til oppsatt møteplan for 2021 ble samtlige 4 ordinære møter avholdt digitalt. Protokollen fra AMU møte 1/2021 ble orientert i styrets O-sak 17/2021 (styremøte av 29.april 2021).

Protokollene fra AMU møte 2 og 3/2021 ble orientert i styrets O-sak 36/2021 (styremøte av 25.november 2021).

Det er frem til april 2022 avholdt ett AMU-møte.

I første møte i 2022 ble valg av leder og sekretær behandlet i egen sak (sak 1/2022). For året 2022 var det arbeidstakersiden som inntok lederfunksjonen i AMU. Ronald Thorvaldsen ble her valgt som leder for AMU for året 2022. Ronald Thorvaldsen overtok da lederfunksjonen etter Rune Larsen. Som sekretær for AMU i 2022 ble Brit Plassen enstemmig valgt videre.

Som vedlegg til denne saken er protokoller fra møte 4/2021, møte 1/2022 og Årsrapport fra 2021.

Planlagte/avholdte møtetidspunkter for 2022 er som følger:

Tid	Sted
Onsdag 9.mars 2022	Spiserommet, ADM Tykkemyr
Onsdag 8.juni 2022	Undervisningsrommet, MIB
Onsdag 7.September 2022	Undervisningsrommet, MIB
Onsdag 7.desember 2022	Undervisningsrommet, MIB

Protokoller fra avholdte AMU-møter fremmes som O-SAKER for styret fortløpende gjennom 2022.

Moss, 19. april 2022

Nina C. Leander (sign.)
HMS og Kvalitetssjef

PROTOKOLL FRA MØTE NR. 4/2021, ARBEIDSMILJØUTVALGET – MOVAR IKS

Tidspunkt:

Onsdag 8. desember 2021 kl. 09:00

Sted:

Teamsmøte

8 av 8 medlemmer deltok:

Fra arbeidsgiver:

Rolf-Ivar Buerengen (RIB)
Johnny Sundby (JS)
Nina C. Leander (NCL)

Fra arbeidstaker:

Ronald Thorvaldsen (RT)
Heidi Elvemo (HE)
Christer Christensen (CC)
Alfred Dumben (AD), (HVO)

Forfall av medlemmene:

Rune Larsen, leder av AMU

Av stedfortrederne møtte:

Freddy Tangen (FT)

Dessuten møtte:

Laila Torp (LT), (RBHT)
Brit G. Plassen (BGP)
Lars Arne Pettersen (LAP)
Martin Solli (MS), observatør

*Rolf-Ivar Buerengen ønsket velkommen til møtet, og ba deretter medlemmene melde inn saker til B-sak 17 – Eventuelt.
1 sak ble meldt inn.*

AMU behandlet følgende saker:

INNKALLING OG SAKSLISTE

Enstemmig godkjent uten bemerkninger.

PROTOKOLL FRA AMU MØTE 3/2021

Enstemmig godkjent uten bemerkninger.

BESLUTNINGSSAK 14/2021
MØTEPLAN FOR AMU I 2022

- Onsdag 9. mars kl. 09:00
- Onsdag 8. juni kl. 09:00
- Onsdag 7. september kl. 09:00
- Onsdag 7. desember kl. 09:00

Vedtak:

AMU vedtok oppsatt møteplan for 2022:

- Onsdag 9. mars kl. 09:00
- Onsdag 8. juni kl. 09:00
- Onsdag 7. september kl. 09:00
- Onsdag 7. desember kl. 09:00

BESLUTNINGSSAK 15/2021
GJELDENE RETNINGSLINJER FOR FYSISK TEST FOR BRANNKONSTABLER I MIB

CC orienterte om saken.

Forslag til et tilleggspunkt i vedtaket fra RIB:

AMU gir sin tilslutning til brannsjefens beslutning.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtaket lyder dermed slik:

- AMU gir sin tilslutning til brannsjefens beslutning.
- MIB gjennomfører fysiske tester av mannskaper på samme måte som tidligere, slik Arbeidstilsynet tidligere anbefalte.
- Dette fortsettes det med inntil det kommer en revidert utgave av dagens veiledning, da tas saken opp til ny vurdering.

BESLUTNINGSSAK 16/2021
VERNERUNDER 2021

NCL ga en kort oppsummering av vernerundene 2021.
LT berømmet den høye standarden på vernetjenesten i MOVAR
Det fremkom ellers ingen bemerkninger.

Forslaget til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

- AMU ber sektorlederne sørge for at vernerundeprotokoller gjøres kjent i egne organisasjoner, og at avtalte tiltak etter vernerundeprotokollene følges opp.
- Evaluering av metode, gjennomføring og rapportering gjennomføres i samarbeid med vernerundenes interne deltakere, og nødvendige tilpasninger iverksettes før neste års vernerunder.
- Status på tiltakenes fremdrift presenteres på AMU møte 2 2022.

BESLUTNINGSSAK 17/2021

EVENTUELT

- **3. dose koronavaksine for MIB (LAP).** LAP ber om en plan for gjennomføring av dose 3 gjennom RBHT.

Forslaget til vedtak:

AMU ber LT forespørre Moss kommune om RBHT kan avhjelpe kommunen med 3. dose koronavaksinering av de ansatte i MIB,

Forslaget til vedtak ble enstemmig vedtatt.

I skrivende stund vet vi dette ifølge Info fra Brannsjef Rune Larsen på workplace 8. desember: «Det er nå avklart at Moss Kommune (igjen!) sørger for at kritisk personell i MIB får prioritering for vaksinedose 3. Dette i samarbeid med RBHT.»

ORIENTERINGSSAK 30/2021

HMS-NØKKELTALL 2021

NCL ga en kort orientering og bemerket at det hittil er rapportert inn 7 skader uten fravær.

JS informerte AMU at nøkkeltallene (overordnet nivå) for selskapet er løftet opp til Styret i MOVAR. Nøkkeltallene vil der bli fulgt opp kvartalsvis.

Det fremkom ellers ingen bemerkninger til saken.

Vedtak:

AMU har tatt HMS-nøkkeltallene til orientering.

ORIENTERINGSSAK 31/2021

ETABLERING AV NY AVDELING FOR INNSAMLING I EGENREGI

FT ga en grundig orientering om hele prosessen.

Det fremkom ingen bemerkninger til saken

Vedtak:

AMU tok presentasjonen til orientering.

ORIENTERINGSSAK 32/2021

NÆRVÆRSSTATISTIKK 3. KVARTAL 2021

Det fremkom ingen bemerkninger til saken.

Vedtak:

Saken er tatt til orientering.

ORIENTERINGSSAK 33/2021

INFORMASJON FRA RINGVOLL BEDRIFTSHELSETJENESTE

LT informerte om BHT sine aktiviteter for MOVAR siden AMU-møte 3 – 8. september 2021:

- Vernerunder
- Influensavaksiner
- Helsekontroller

Vedtak:

AMU tok informasjonen fra Ringvoll Bedriftshelsetjeneste til orientering.

ORIENTERINGSSAK 34/2021

MOVAR STYRKER ADMINISTRASJONEN MED HR-RÅDGIVER

RIB ga en kort orientering om hvorfor administrasjonen blir styrket med en HR-rådgiver og kunne også informere om at stillingen ble utlyst den 7. desember.

Vedtak:

Saken er tatt til orientering.

Til slutt takket RIB for møtet.

Møtet ble avsluttet kl. 10:00.

PROTOKOLL FRA MØTE NR. 1/2022, ARBEIDSMILJØUTVALGET – MOVAR IKS

Tidspunkt: Onsdag 9. mars kl. 09:00
Sted: Spiserommet i Administrasjonsbygget – Tykkemyr 2

8 av 8 medlemmer deltok:

Fra arbeidsgiver: Rune Larsen (RL), avtroppende leder av AMU
Rolf-Ivar Buerengen (RIB)
Johnny Sundby (JS)
Nina C. Leander (NCL)

Fra arbeidstaker: Ronald Thorvaldsen (RT), påtroppende leder av AMU
Heidi Elvemo (HE)
Christer Christensen (CC)
Alfred Dumben (AD), (HVO)

Dessuten møtte: Linda M. Jensen (LMJ), (RBHT)
Martin Solli (MS), observatør
Lars Kristian Østlie, (LKØ), (vara HVO)
Brit G. Plassen (BGP), Sekretær i AMU

Rune Larsen ønsket velkommen til møtet, og ba deretter medlemmene melde inn saker til B-sak 4 – Eventuelt.
Ingen saker ble meldt inn.

AMU behandlet følgende saker:

INNKALLING OG SAKSLISTE
Enstemmig godkjent uten bemerkninger.

PROTOKOLL FRA AMU MØTE 4/2021
Enstemmig godkjent uten bemerkninger.

BESLUTNINGSSAK 1/2022

VALG AV LEDER OG SEKRETÆR FOR AMU I 2022

Arbeidstakersiden har innstilt Ronald Thorvaldsen (RT) som leder av AMU i 2022. Det fremkom ikke forslag på andre kandidater og RT ble enstemmig valgt som leder av AMU 2022. RT foreslo deretter Brit G. Plassen (BGP) som sekretær for AMU, og hun ble enstemmig gjenvalgt for ytterligere ett år.

Vedtak:

Ronald Thorvaldsen er valgt som leder av AMU 2022 og Brit G. Plassen som sekretær.

Etter valget ledet nyvalgt AMU-leder (RT) resten av møtet.

BESLUTNINGSSAK 2/2022

ÅRSRAPPORT FOR AMU 2021

Det fremkom ingen bemerkninger til årsrapporten for AMU 2021

Vedtak:

Årsrapport for AMU sin virksomhet i 2021 godkjennes og sendes styret i MOVAR og arbeidstakernes organisasjoner.

BESLUTNINGSSAK 3/2022

ENDRING AV VERNEOMRÅDER

NCL orienterte om at med et nytt administrasjonsbygg på Tykkemyr og planlegging av Transportavdeling for renovasjon på Årvoll, er det nå tid for å utvide verneområdene med 2 til, til sammen 8 verneområder.

Eksisterende verneområder	Forslag til nye verneområder
VA – Avløp	VA – Avløp
VA – Vannverket og Teknisk	VA – Vannverket og Teknisk
MIB – Beredskap	MIB – Beredskap
MIB – Feiere	MIB – Brannforebyggere (feiere)
MIB – Kontoransatte (inkl. ADM Tykkemyr)	MIB – Kontoransatte
REN – Solgård (inkl. Vestby)	REN – Solgård (inkl. Vestby)
	REN – Transport (Årvoll)
	ADM – Tykkemyr

RT informerte om at Martin Solli er valgt til nytt verneombud på MIB-Beredskap. Og også at det er opprettet et «verneombud light» på hvert beredskapslag. Opplæring for de 3 nye i tillegg til Martin starter mandag 14. mars.

Forslaget til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

AMU vedtok forslaget til nye verneområder i MOVAR, og ga tillitsvalgte i oppdrag å gjennomføre valg til:

- Verneombud for Adm. bygget på Tykkemyr
- Verneombud for Transportavdelingen på Årvoll ila Q4-2022

BESLUTNINGSSAK 4/2022

EVENTUELT – Ingen saker meldt inn

ORIENTERINGSSAK 1/2022

ÅRSRAPPORT FOR RINGVOLL BHT 2021

LMJ orienterte om årsrapporten og besvarte ut CKC spørsmål om røykdykkere og senvirkninger av Covid-19 – såkalt «Long Covid».

RL og LMJ kommenterte at det er anledning til å kontakte BHT individuelt.

RL berømmet BHT sin håndtering og organisering av Covid vaksinasjoner for ansatte.

Det fremkom ellers ingen bemerkninger til årsrapporten

Vedtak:

AMU tar årsrapporten fra Ringvoll BHT 2021 til orientering.

ORIENTERINGSSAK 2/2022

ÅRSRAPPORT FOR MOVARs VERNEOMBUD 2021

RT roste årsrapportens form og innhold.

AD viste til selve årsrapporten som var vedlagt saken og ga samtidig kred. til avdelingslederne for godt samarbeid i 2021. HE fulgte opp med å takke NCL for bistand og handlekraft.

JS kommenterte at dette var 4. året med års rapportering fra verneombudene og at det i MOVAR er en bevisst satsning på HMS etter ansettelsen av HMS- og kvalitetssjef NCL.

Vedtak:

AMU tar årsrapporten for verneombudene 2021 til orientering.

ORIENTERINGSSAK 3/2022

ÅRSRAPPORT 2021 OG HANDLINGSPLAN 2022 FRA AKAN

Vedr. årsrapport 2021 tilføyde BGP at HMS- og Kvalitetssjef Nina Leander (NCL) har vært observatør på 3 av AKAN-møtene i 2022 og at RBHT v/ Laila Torp (LT), har deltatt på 2 møter.

RL påpekte at informasjon lagt ut på WorkPlace er en fin mulighet til å spre budskap og info om AKAN.

Vedtak:

AMU tar årsrapporten 2021 og handlingsplan 2022 fra AKAN til orientering.

ORIENTERINGSSAK 4/2022

NÆRVÆRSSTATISTIKK 4. KVARTAL 2021 OG FOR ÅRET 2021

BGP informerte rundt det koronarelaterte fraværet i MOVAR.

I 4. kvartal 2021 var det koronarelaterte fraværet på 0,7 % - til sammen 59 dager.

Året 2021 sett samlet, var sykefraværet grunnet korona på 0,6%

I årets første måned – januar – var koronarelaterte sykefraværet i MOVAR på 0,9 %.

Det fremkom ellers ingen bemerkninger til saken.

Vedtak:

AMU tar nærværstatistikkene til orientering.

ORIENTERINGSSAK 5/2022

HMS MÅL FOR MOVAR 2022

NCL viste til vedlagte mål for MOVAR 2022 og fremla de overordnede HMS-målene og handlingsplaner for AMIU.

I AMU 8. juni vil de avdelingsvise HMS-målene legges frem for AMU.

Vedtak:

Saken er tatt til orientering.

ORIENTERINGSSAK 6/2022

INFORMASJON FRA RINGVOLL BEDRIFTSELSETJENESTE

LMJ informerte kort om hva som Ringvoll BHT har bidratt med siden forrige møte:

- HMS-møte med AD og NCL
- Møte i Akan-utvalget

Orienterte AMU om at det løpet av april måned er avtalt 4 hjertestarterkurs for VA og Renovasjon.

Vedtak:

AMU tar informasjonen fra Ringvoll BHT til orientering.

ORIENTERINGSSAK 7/2022

HANDLINGSPLAN FOR MOVAR OG RINGVOLL BHT 2022

NCL startet med å vise frem en oppdatert versjon av handlingsplanen og informerte at vernerundene skal flyttes til høsten. Oppdatert handlingsplan vedlegges protokollen.

Det ble kommentert at brannforebyggerne (feierseksjon) burde fremkomme separat i vedlegg 1 «Oversikt over vaksiner og helseundersøkelser» i handlingsplanen ved oppdatering.

RL kommenterte at brannforebyggerne (feierne) burde sjekkes for skadelig sot-påvirkning av lungene med en utvidet undersøkelse med røntgen. RT kommenterte at flere også tidligere har blitt utsatt for asbest og burde undersøkes av den grunn. LMJ opplyste om at det ikke automatisk tas røntgen av lunger slik som tidligere, men at bedriftslege vurderer CT av lungene ved ønske/behov.

HE påpekte eksponeringen av farlig avfall for de ansatte på Solgård Avfallsplass, og at det var viktig med en risikovurdering av håndtering med farlig avfall.

RL ba om at det i handlingsplanen for 2022 blir satt fokus på av eksponering på åndedrett for brannforebyggere og de som håndterer farlig avfall på SAP.

Forslag til vedtak fra RT:

AMU tar handlingsplanen for MOVAR og Ringvoll BHT 2022 til orientering.

AMU ber om at det settes fokus på åndedrettsvern generelt i MOVAR med start 2022.

Forslaget til vedtak fra RT ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

AMU tar handlingsplanen for MOVAR og Ringvoll BHT 2022 til orientering

AMU ber om at det settes fokus på åndedrettsvern generelt i MOVAR med start 2022.

ORIENTERINGSSAK 8/2022

HMS RESULTATER FOR MOVAR 2021

NCL orienterte og viste til målsetting, og hva som var måloppnåelsen for 2021.

Fler og fler tar TQM i bruk.

Videre skal hver avdeling sette egne mål for %-andelen av ansatte som melder inn saker i TQM. Hun minnet om at man kan melde inn på vegne av andre.

Vedtak:

AMU tar HMS-resultatene 2021 for MOVAR til orientering.

ORIENTERINGSSAK 9/2022

HMS NØKKELTALL FOR MOVAR 2022

NCL ga en kort orientering og kommenterte at «Antall unike registratorer» var lagt til som et nytt nøkkeltall for 2022.

Vedtak:

AMU tar HMS nøkkeltall for MOVAR 2022 til orientering.

ORIENTERINGSSAK 10/2022

FAGFORBUNDET OG FLF LANSERER HMS-HÅNDBOK FOR BRANNFØREBYGGERE

NCL orienterte om revidert fulldigital Sikkerhetshåndbok for brannforebyggere (feiere).

Forslag fra RT om å løfte O-saken til en vedtakssak.

O-sak 10/2022 er løftet til:

B-SAK 5/2022

FAGFORBUNDET OG FLF LANSERER HMS-HÅNDBOK FOR BRANNFØREBYGGERE

Forslag til vedtak fra RT:

AMU tar informasjonen til orientering og ber Feierseksjon (avd. 70) benytte tilgjengelig informasjon i forbindelse med videre utvikling av interne rutiner.

Forslaget fra RT ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

AMU tar informasjonen til orientering og ber Feierseksjon (avd. 70) benytte tilgjengelig informasjon i forbindelse med videre utvikling av interne rutiner.

ORIENTERINGSSAK 11/2022

ENDRING I FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING

NCL orienterte om endringen i ordlyden i §§ 3-17 første ledd og 3-17 siste ledd i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

Det var enighet om at endring ikke ville ha betydning for AMU og MOVARs verneombud.

Vedtak:

AMU tar endringen i forskriften til orientering.

Til slutt takket RT for møtet.

Møtet ble avsluttet kl. 10:25

Bedriftsnavn: MOVAR

Planen er utarbeidet den: 14/1-2022 Gjelder for tidsrom: 01.01.2022 - 31.12.2022

Endret den: 9/3-2022

Overordnede HMS mål for virksomheten:

- 1) Videreføre program for HMS-kultur
- 2) Etablere felles system for styring av kompetanse og opplæring
- 3) Utrulling av risikovurderingsmodulen i TQM
- 4) Forbedre rutiner og praksis for kjemikaliehåndtering

Tjenesteområde	Avtalt aktivitet	Tidspunkt	Ansvar	Omfang	Merknad
Systematisk HMS-arbeid					
Handlingsplanmøte	Handlingsplan for 1 år av gangen.	14.01.22	BHT		
Oppfølging/statusmøter		August	BHT		BHT kaller inne etter 15. august
Møter i AMU/utvalg		X 4	MOVAR		Bedriften kaller inn
HMS-kartlegging	Vernerunder 8-9 per år	Høst 22	MOVAR		Bedriften kaller inn
Risikovurdering					
HMS-system/rådgivning			MOVAR		
Revisjon					
Nybygg/ombygging			MOVAR		BHT anbefaler at BHT involveres så tidlig som mulig i prosessen
Årsrapport		Q1	BHT		
Annet					

Tjenesteområde	Avtalt aktivitet	Tidspunkt	Ansvar	Omfang	Merknad
Psykososialt/organisatorisk					
Arbeidsmiljøkartlegging			MOVAR bestiller ved behov		
Risikovurdering					
Organisasjonsutvikling					
Lederutvikling					
Endring/omstilling			MOVAR bestiller ved behov		
Opplæring			Movar bestiller ved behov		Anbefaler oppfriskning av HMS grunnkurs hvert 5. år (1/2-dags kurs), men ikke direkte krav.
Rådgivning					
Ergonomi					
Ergonomisk kartlegging			MOVAR bestiller ved behov		
Risikovurdering					
Tilrettelegging arbeidsplass					
Opplæring					
Rådgivning					
Annet					
Fysisk, kjemisk, biologisk * Målinger medfører utgifter til utstyrsleie/analyser					
Kartlegging/måling*			MOVAR bestiller ved behov		Lill-Marie Gunnersen kontaktes angående oppdrag.
Risikovurdering					
Opplæring					
Rådgivning					

Tjenesteområde	Avtalt aktivitet	Tidspunkt	Ansvar	Omfang	Merknad
Annet					
Arbeidshelseoppfølging					
Helsekontroll arbeidshelse	Se vedlegg 1 for fullstendig oversikt Årlig: Helseundersøkelser og røykdykkerattest: - Røyk- og kjemikaliedykkere Helseundersøkelse: - Feiere - Ansatte > 60 år Hvert 2. år Helseundersøkelse: - Avd. Solgård avfallsplass - Avd. Avløp - Avd. Vansjø vannverk - Avd. Teknisk avdeling - Avd. Transport Hvert 3. år Helseundersøkelse: - Alle administrative avdelinger - Avd Tilsyn MIB	2022 2022 2022 2022 2022 2022 2022 2022 2022 2023	BHT/ MOVAR		Nyansatte kalles inn så snart BHT får innmeldt navn/fødsdato/ tlfnr fra Movar. BHT skal sørge for at dette blir gjennomført. Nyansatte gjennomfører helseundersøkelse ilt prøvetiden.
Helsesertifisering	Årlig: Røyk- og kjemikaliedykkere Ved sertifisering av røykdykkere	2022	BHT/ MOVAR Ved Brann og Redning		Avtales årlig med Roy Kristensen

Tjenesteområde	Avtalt aktivitet	Tidspunkt	Ansvar	Omfang	Merknad
	skal det utføres VO2 test (oksygenopptak) utfra prosedyrer for godkjente røyk- og kjemikaliedykkere i henhold til regelverk				
Arbeidsmiljøkartlegging					
Arbeidsmedisinsk poliklinikk	Årlig spirometri av avløpsansatte ca 10 stk	2022			Gjennomføres samtidig med Helseundersøkelser
Vaksinasjon/reiserådgiving	I henhold til tabell i vedlegg 1	Løpende	Movar/BHT		
Annet					
Livsstil					
Temadager/Helsedager			MOVAR bestiller ved behov		
Helsekontroll fokus livsstil					
Fysisk aktivitet/trening					
Kosthold					
Stressmestring					
Røykavvenning					
Avhengighet/AKAN	Akan utvalgs møter		MOVAR	X4	Bedriften kaller inn
Annet					
Sykefravær					
Sykefraværsforebygging			MOVAR bestiller ved behov		
Rutiner/lederveiledning					
Analyse av sykefravær					
Sykefraværsutvalg					
Funksjonsvurderinger					
Individoppfølging/dialogmøter					

Tjenesteområde	Avtalt aktivitet	Tidspunkt	Ansvar	Omfang	Merknad
Krisehåndtering					
Kriseberedskapsplan/rutiner			MOVAR bestiller ved behov		
Bistand ulykker/hendelser					
Individoppfølging					
Annet					
Kurs/opplæring					
Grunnkurs HMS	Hjertestarterkurs for Renovasjon og VA Se vedlagt kurskatalog for 2022		MOVAR bestiller ved behov		
Lederkurs HMS					
-Førstehjelpskurs -Førstehjelp for industrivern -Hjertestarter kurs		Vår/Høsten 2022			Nina melder inn behov for antall kurs til RBHT

Navn på kontaktpersoner	Funksjon	E-post	Telefon/mobil
Johnny Sundby	Administrerende Direktør (kunde)		
Nina C. Leander	HMS og kvalitetssjef(kunde)	nina.leander@movar.no	913 48 092
Alfred Dumben	Hovedverneombud (kunde)	alfred@movar.no	97627101
Linda Myllerup Jensen	Kundeansvarlig (Ringvoll bedriftshelsetjeneste)	linda.jensen@ringvollbht.no	93007480
Lill-Marie Gunnensen	Kundeansvarlig (Ringvoll bedriftshelsetjeneste)	lill.mariegunnensen@ringvollbht.no	47810608
Roy Kristensen	Hovedkontakt MIB	roy.kristensen@brann.movar.no	97551726

Vedlegg 1

Rolle/avdeling	Vaksiner ¹					Helseundersøkelser									
	Boostrix polio ²	Ticovac (flått)	Hepatitt A-B	Influenza	Korona	Spirometri	VO2 test	Blodtrykk	Blodsukker	Urin-prøve	Syn (fornyelse av sertifikater)	EKG	Kolestrol	Hørsel	Arbeids miljø
Røyk og kjemikaliedykkere	10	5	Ja	1	Ja	1	x	1	1	1	x	1	x	1	1
Feierseksjon	10		Ja	1	Ja	1		1	x		x		x	1	1
Tilsynsseksjonen	10		Ja	1	Ja			3	x		x		x	x	3
Solgård/Vestby	10	5	Ja	1	Ja	2		2	x		x		x	2	2
Transport	10	5	Ja	1	Ja	2		2	x		x		x	x	2
Avløp	10		Ja	1	Ja	1		2	x		x		x	2	2
Vannverket	10			1	Ja	2		2	x		x		x	2	2
Teknisk	10	5	Ja	1	Ja	2		2	x		x		x	2	2
Alle øvrige				1	Ja			3	x		x		x	x	3
>60 år (individuell tilpasning)				1	Ja			x	x		x		x		x

x = Individuell tilpasning

Tall angir frekvens i antall år

¹ Viktig at det på hver avdeling risikovurderes hvilke vaksiner som er aktuelle ut fra eksponerings risiko for ansatte. BHT bidra gjerne i risikovurderingen. Vaksiner er anbefalinger fra folkehelseinstituttet, men må ses i sammenheng med eksponeringer den enkelte ansatte er utsatt for.

² Boostrix polio inneholder tetanus, difteri, polio og kikhoste – 4 kombinert vaksine. Denne vaksine anbefales av folkehelseinstituttet at alle voksne tar hvert 10. år.

ÅRSRAPPORT FOR AMU – 2021

Generelt

Dette er det 21. året hvor man lager en årsrapport over Arbeidsmiljøutvalgets (AMUs) arbeid.

Årsrapporten skal lagres i MOVARs arkiv- og saksbehandlersystem og forevises dersom Arbeidstilsynet ber om det.

Fakta omkring MOVARs AMU

AMU har 8 stemmeberettigede medlemmer.

Arbeidsmiljøutvalgets medlemmer ble valgt i det første møtet, den 23. mars 2021:

Fra arbeidsgiversiden	Rune Larsen, leder Johnny Sundby Nina Leander Rolf-Ivar Buerengen
Med stedfortredere:	Freddy Tangen Kaj-Werner Grimen Merete Ruud Tuskin
Fra arbeidstakersiden:	Ronald Thorvaldsen Christer K. Christensen Heidi Elvemo Alfred Dumben (Hovedverneombud)
Med stedfortredere:	Leif Egil Hølen Lars Arne Pettersen Andrea Nilsen Lars Kristian Østlie (Vara hovedverneombud)

Arbeidsgiver v/Rune Larsen har innehatt ledervervet dette året. Det er blitt avholdt 4 møter, behandlet 17 Beslutningssaker og 34 Orienteringssaker. Ringvoll BHT holdt et oppfriskningskurs i HMS for AMU-medlemmer, verneombud og ledere 25. mai. Alle møtene og kurset ble avholdt på TEAMS på grunn av Covid-19 pandemien.

Laila M. Torp fra Ringvoll BHT (R BHT) møtte i 3 møter og Anders Mikaelen (R BHT) i møte nr. 2, begge uten stemmerett.

Adm. koordinator Brit G. Plassen har vært sekretær (uten stemmerett) i 2021.

STYRET FOR MOVAR IKS

Orienteringssak 14/2022

AVSLUTNING PROSJEKT 683 HØYDEBEREDSKAP

Administrasjonens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksorientering:

Ny stigebil i MIBs distrikt vil bli brukt til flere formål. Nye tendenser i byggebransjen viser at det vil bli bygget høyere og trangere enn tidligere. Dette gjelder både boligkomplekser og næringskomplekser. Dette gjør oss avhengig av en pålitelig høyderedskap med lenger rekkevidde enn nåværende lift på 27 meter.

MIB har også et stort fokus på redningsoppdrag både i form av tauredning og vannredning, og ønsker et høyderedskap som kan brukes også under disse oppdragene. Ved personredning og løft av nødvendig utstyr er det ønskelig med et høyderedskap med godkjente og gode innfestingsmuligheter, både fra kurv og stigeverk.

Høydemateriellet vil også være et nødvendig arbeidsredskap ved brann, og vi er derfor avhengig av flere slukkemuligheter, tilstrekkelig slukkekapasitet, og bruk av høydemateriell som en solid og pålitelig arbeidsplattform ved f.eks. bruk av elektrisk håndverktøy.

MIB mener at ved dette innkjøpet, er alle kriterier dekket.

Valg av leverandør er Egenes A/S, og stigebil med 42 meter rekkevidde. Innkjøp ble gjort med forhandlinger, som er teknisk krevende, men har gitt oss de beste forutsetninger, basert på kravspesifikasjon og økonomiske rammer.

Total kostnad på investeringen ble på kr 8 796 903 mot et budsjett på kr 9 000 000. Regnskapet viser på den måten en total mindrekostnad på kr 203 097.

Moss, 19. april 2022

Johnny Sundby (sign.)
Adm. direktør

Rune Larsen (sign.)
Brannsjef