



3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø

– trepartssamarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV og organisasjonene i arbeidslivet

Inspirasjon fra sykehjemmene

Samlingene i høst var preget av at virksomhetene hentet gode ideer fra hverandre. Her er en liste over alle sykehjemmene i prosjektet, og hvilke tiltak de jobber med –for inspirasjon og økt kunnskap. Ønsker du å vite mer kan du ta kontakt med det aktuelle sykehjemmet ved å benytte e-postadressene nedenfor.

Ammerudhjemmet (Oslo, HSH)

Prosjektleder: May Tove Ellingham: mav.tove.ellingham@skbo.no

Ammerudhjemmet jobber med et spesielt opplegg for livsstilsgrupper for arbeidstakerne. De som var interessert i å legge om/forbedre livsstilen sin kunne melde seg på og få hjelp til dette. Gruppene fungerer godt.

Det har vært gjennomført en temadag om mobbing og annen opplæring ved veilederne

Birkenes sykehjem (Birkenes, KS)

Prosjektleder: Anne Stapnes: anne.stapnes@birkenes.kommune.no

Helt fra starten av prosjektet, har Birkenes sykehjem hatt fokus på å avklare forventninger, på alle nivåer i organisasjonen. Vi har hatt seminardager, først med ledelsen og så med de øvrige ansatte, i to puljer. Gjennom disse dagene, kom det frem, at det fremdeles er behov for tydeligere ledelse. Dermed søkte vi tiltaksmidler til økning av lederkompetanse. Institusjonsleder og gruppesykepleiere reiste bort 3 dager, og fikk kompetanseheving i forhold til kommunikasjon og konflikthåndtering. Det er ennå tidlig å måle effekten av dette i forhold til de øvrige ansatte, men ledelsen selv var svært fornøyd med opplæringen.

Gjennom i gangsatte tiltak som følge av prosjekt 3-2-1, er det økt fokus på refleksjon i sykehjemmet. "Pausemøtene" som ledes av institusjonsleder hver onsdag er ønsket. Her gis det rom for refleksjon, og mange gir uttrykk for at de er nyttige. Vi tror det er nyttig at de som ønsker det, skal få være delaktige i en gruppe hvor det settes ytterligere fokus på denne formen for utvikling.

Når vi samtidig har styrket ledelsen i forhold til kommunikasjon og konfliktløsning, tror vi det er tjenlig å sette fokus på "Uskikk og folkeskikk på jobben".

Vi satser på at de som ønsker det, skal få delta i en gruppe. I første omgang tror vi det er realistisk å starte to grupper i forhold til "Hjerte, hode, hender", og når det gjelder "Uskikk og folkeskikk", tenker vi oss en dag for de som ønsker det.

I det store og hele bidrar 3-2-1-prosjektet til økt refleksjon. Dette fører igjen til positive endringer i arbeidsmiljøet. Det blir spennende å se om resultatene er målbare i sluttundersøkelsen som skal gjennomføres i mai/juni – 2010.

I tillegg vil jeg nok en gang få frem tilfredsheten over samarbeidet med NAV og Arbeidstilsynet. Det er veldig nyttig og bra for oss.

Brønnøy sykehjem (Brønnøy, KS)

Prosjektleder Tove K. Solli: Tove.K.Solli@brønnøy.kommune.no

Brønnøy sykehjem har jobbet bredt med fokus på alle tre satsingsområdene. Spesielle tiltak har vært:

- Folkeskikk og uskikk på jobben – foredrag ved Jan Atle Andersen
- Hjerte – hode – hender: fasilitatoropplæring og refleksjonsgrupper
- Etisk kompetanseheving – blant annet kurset Etikk i fokus med Marie Aakre
- ”Lære for å lære videre” et kompetansehevingsprosjekt i Bergen
- Opplæring i musikkterapi
- Kompetansekartlegging
- Lederopplæring (Tyra Frank)
- Motivasjonskurs ved Dag Otto Lauritzen
- ”Sommerenergiprojektet” – 8 ungdommer som aktiviserte de eldre i sommer

Domkirken sykehjem (Stavanger, HSH)

Prosjektleder Reidar Olav Mæle: remaele@stavanger.kommune.no

Sykehjemmet har arbeidstakere med forskjellig kulturbakgrunn, og satset i første omgang på å gi alle opplæring i tverrkulturell forståelse.

I høst har de gjennomført konflikthåndteringskurs for alle arbeidstakere.

Drangedal sykehjem (Drangedal, KS)

Prosjektleder Kari Vendla Aasen: kari-vendla.aasen@drangedal.kommune.no

Sykehjemmet har hatt fokus på 3 hovedområder:

Kompetanseheving: Fokus har vært på det daglige arbeidet med diskusjoner/refleksjoner og praktisk veiledning

Undervisningen har blitt gjennomført av sykepleiere som er ansatt ved sykehjemmet. Det har vært positive erfaringer med å få lov til å fordype seg i et tema. Sykepleierne har fått positive erfaringer fra det å undervise

Ledelse og partssamarbeid: Ledere/TV/VO har samarbeidet i gruppe med rutiner for forebygging og håndtering av mobbe- og konfliktsaker.

Deltatt i felles internt kurs ”hvordan ta den vanskelige samtalen/kommunikasjonsteknikk”

Ledere og HUV har gjennomført 2 dagers LØFT kurs

Forebygging av mobbing og konflikt:

Rutiner for forebygging og håndtering av mobbe- og konfliktsaker er på plass

Miniseminar for alle fast ansatte på sjukeheimen:

- fokus på STAMIs undersøkelse og resultater
- gode faktorer som bidrar til godt samarbeid
- at vi alle har et ansvar for et godt arbeidsmiljø
- hva som kan forebygge stress og konflikter
- hyggelig sosialt samvær og god mat

Gullstøltunet (Bergen, KS)

Prosjektleder Anita Jørn: anita.jorn@bergen.kommune.no

De tre sykehjemmene i Bergen: Gullstøltunet, Hordestunet og Løvåsen har satset på et felles prosjekt med lederopplæring. Metoden heter Relasjonsledelse, og leder for opplegget er Jan Spurkeland. Opplæringen fortsetter inn i 2010.

Gullstøltunet har også satset på Hjerte – hode - hender: Fasilitatoropplæring og refleksjonsgrupper.

Haraldsvang omsorgssenter og Udland omsorgssenter (Haugesund, KS)

Prosjektleder Haraldsvang Herdis Gunn Rødne herdis.gunn.rodne@haugesund.kommune.no

Prosjektleder Udland Sølvi M. Søvik: Solvi.M.Sovik@haugesund.kommune.no

Haraldsvang og Udland har valgt å satse på mange av de samme tiltakene, og samarbeider godt.

Hovedsatsingsområdet for disse to sykehjemmene er innføring av TPM, en metode som først ble tatt i bruk av Toyota, men som har vist seg å ha god overføringsverdi til helt andre sektorer og bransjer:

TPM er en metode/ verktøy til å forbedre de ansatte sin arbeidssituasjon, en viktig del av dette er at de ansatte er med å bestemme over sin egen arbeidsdag. På den måten føler de også mer tilhørighet til arbeidsplassen

Metoden går på systematisering og fokus på forbedringsaker.

Egne koordinator på hver gruppe som igangsetter og fordeler oppgaver, gruppene har faste møtepunkter.

Sykehjemmene har også fått Løft-metodikken inn i TPM ved å gi opplæring i dette.

De har satt fokus på etikk gjennom refleksjonsgrupper.

Faste møter mellom avd. leder, VO og TV er satt i system.

Hemmelig venn – en metode for å bli bedre kjent med hverandre og ha omsorg for hverandre.

Gjensidig glede - startet opp kafédrift på Udland, basert på frivillighet)

Oppstart av internavis på Haraldsvang – Haraldsvanghornet: skal gi bedre informasjon til alle ansatte og bedre tilhørigheten til arbeidsplassen

Hordnestunet (Bergen, KS)

Prosjektleder Ingjerd Bergesen: ingjerd.bergesen@bergen.kommune.no

Sykehjemmet har vært sammen med Løvåsen og Gullstøltunet om ledelsesopplæring i relasjonsledelse v/ Jan Spurkeland.

De har hatt samling for alle ansatte der de satte fokus på forbedringsområdene sine. Sosialt samvær ga mulighet til å utvikle samhold og forståelse.

Veilederne har undervist om forskjellige temaer knyttet til arbeidsmiljø og sykefravær.

Lamarktunet (Sortland, KS)

Prosjektleder Lisbeth Møller Pedersen: lisbeth.pedersen@sortland.kommune.no

Veiledning: De første 2 gruppene i "Hjerte- hode- hender". Nærmer seg "slutten" og vi planlegger allerede 2 nye nå før jul. Det jobbes litt med om vi kan få i gang 3 grupper i stedet for 2.

Folkeskikk og uskikk: I høst har alle ansatte fått tilbud om oppfølging etter seminaret "Folkeskikk og uskikk på jobben", basert på psykolog Jan Atle Andersen. Det har og er fortsatt mange positive tilbakemeldinger etter dette, og mange gir uttrykk for at arbeidsmiljøet er blitt betydelig bedre. Vi skal jobbe videre med dette og har fått nye oppgaver som det nå skal jobbes i grupper med. Videre har vi en avtale om ny oppfølging først i 2010 slik at vi "holder det varmt".

Fokus på hvilket arbeidsmiljø vi ønsker oss og hvordan vi skal komme dit.

Vi starter opp med "Arbeidsmiljødager", dvs. vi skal i første omgang ha 2 timer på hver enhet. De ansatte har fått delt ut spørreskjema hvor de skulle skrive opp 3 punkter som er bra i forhold til arbeidsmiljøet og 3 punkter hvor det er utfordringer i arbeidsmiljøet/kan bli bedre. Avd.ledere setter opp to punkter ut ifra det de ansatte har levert. Disse punktene skal de ansatte jobbe videre med i grupper på "Arbeidsmiljødagene

Opplæring – økt kunnskap ned i organisasjonen: Vi har hatt en kursdag for alle ledere, gruppeledere, tillitsvalgte og verneombud i lovverket, tjenestevei etc. Denne dagen var lærerik og skal følges opp med en ny dag i 2010. Målet med dette er å gi alle bedre kunnskap om rettigheter og plikter.

Ledelse: Vi har satt fokus på ledelse og har hatt litt veiledning via Brita Kleivan fra Arbeidstilsynet. Vi har vært på tur til Drammen og sett på tiltak der, samt et lederseminar i Oslo med Thyra Frank.

Samarbeid og bedre avvikshåndtering: Videre skal vi jobbe med samarbeidet mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombudene. I dette arbeidet skal vi sammen se på avviksregistreringen og oppfølgingen av denne. Hvor og på hva kan vi bli bedre?

Lindeberg omsorgssenter (Oslo, Oslo kommune)

Prosjektleder Anne Gry Kolstad: anne-gry.kolstad@sye.oslo.kommune.no

Ut fra 0-punktsundersøkelsen fant Lindeberg fram til følgende prosjektmål og tiltak:

Lavere stressnivå hos ansatte

Prosjekt Mulighetsrom i SYE: tilført flere stillinger.

Yoga.

Organisere pauseavvikling.

Fokusere på utførte arbeidsoppgaver.

Respektere av vi har ulike meninger og synspunkter

Mobbefritt miljø.

Foredrag: mobbing og trakassering.

Utarbeide skriftlige rutiner, varslings

Lik forståelse av begrepene

Implementering i avdelingene

Tydelig og trygg ledelse.

Lederveiledning for avdelingssykepleiere.

Lederutdanning v/ UKE.

Temadag ift sykefraværsoppfølging.

Gruppeveiledning/enkeltveiledning ift sykefraværsoppfølging ved behov.

Leder er mer synlig ute i avdelingen

Kompetanseheving av alle yrkesgrupper.

Opplæringsplan: Faglig oppdateringer og kurs.

Internundervisning.

Fagavdeling

Ansatte trives på jobb og er stolt av egen arbeidsplass

Ha fokus på det vi kan og det vi får til.

Se løsninger i stedet for uløselige problemer.

Rose hverandre.

Sosiale aktiviteter utenom arbeidstid

Partssamarbeid

Månedlige møter leder og verneombud.

Månedlige møter institusjonssjef, tillitsvalgte og koordinerende verneombud.

2 HMS – dager per år, samt oppfølgingsdag

Løvåsen (Bergen, KS)

Prosjektleder Marit Hjelle: marit.hjelle@bergen.kommune.no

Løvåsen har sammen med Gullstøltunet og Hordnestunet satset på lederopplæring i Relasjonsledelse for mellomledere. Jan Spurkeland er ansvarlig for opplegget.

Hjerte – hode – hender. Fasilitatorer er opplært og refleksjonsgrupper startet opp.

Alle arbeidsprosesser er kartlagt med sikte på å få til bedre ressursutnyttelse.

Olavsgården (Harstad, KS)

Prosjektleder Ellen Johnsen: ellen.johnsen@harstad.kommune.no

Tiltak 1: Tilpassa turnus.

Bedre samspill mellom arbeid og fritid, redusert arbeidstid 32,5 t/uke.

Myndiggjorte medarbeidere og delegerte oppgaver ut til hver enkelt ansatt.

Operativ ledelse, minst mulig tid på kontoret mest mulig i avdelingene for å kjenne på stemninger og risikovurdere avdelingene kontinuerlig.

Tilpasse arbeidsoppgaver og tilrettelegge for hver enkelt ansatt.

Fokus på tilstedeværelse.

Resultat: Markant nedgang i sykefraværet. Stabilitet og kontinuitet. Forutsigbare dager for ansatte, pasienter og pårørende.

Les mer om turnusen på Olavsgården på Idébanken for inkluderende Arbeidsliv

Tiltak 2: Prosesslederutdanning i metoden langtidsfrisk.

Prosesslederutdannelsen Langtidsfrisk bygger på et helhetssyn – individ, organisasjon, samfunn. Fokuset er på det friske, og på det fremmede prinsippet / konstruktivitetsprinsippet ”Hvordan skal det være når det er som best?”

Målsettingen er at vi etter utdannelsen har: Kunnskap om hvordan man kan oppnå langtidsfriske mennesker og organisasjoner. Verktøy som vi kan bruke i organisasjonen. Prøvd forskjellige metoder og diskutert med andre. Inspirasjon til aktivt å virke for langtidsfriske arbeidsplasser

Resultat: Forsterka fokus på ulike suksesskriterier for "å være i en tilstand av best" og dermed bidra til et helhetlig fokus som løfter den enkelte og hele organisasjonen.

Tiltak 3: Qigong trening.

Hovedfokus er på avslapping og avspenning, å observere seg selv og akseptere det som er uten å stille for store krav til seg selv. Litt teori men mest øvelser som etter litt trening kan praktiseres hjemme og på jobb. En introduksjon til en alternativ måte å trene på.

Tiltak 4: Massasje.

Vi har videre forsøkt å skape en bevissthet blant de ansatte om ansvar for egen helse. Tid til trening og bevaring av egen helse er et individuelt ansvar. Mange ansatte har imidlertid dratt frem et ønske om massasje som et av de tiltakene som ville bedret arbeidsdagen. Noe å se frem til som vil virke motiverende og skape en følelse av velvære.

Parkgården (Hamar, KS)

Prosjektleder Wenche Pedersen: wenche.pedersen@hamar.kommune.no

Parkgården har hatt fokus på at det å få til en bedre hverdag for beboerne vil være viktig for arbeidsmiljøet. I vår samarbeidet de med Gustavas kulturfabrikk om kreative aktiviteter.

I høst har målet vært å innrede et velværerom til glede for både beboere og ansatte. Målet videre er å systematisere bruken av rommet og knytte avd. I aktivt med i deltagelsen, samt hudpleielinja på Storhamar vgs.

Videre har arbeidstilsynet holdt 2 personalmøter med temaer innenfor HMS. Dette er blitt positivt mottatt og personalgruppa har vært aktive i refleksjons spørsmål rundt HMS, noe som leder selvfølgelig setter stor pris på.

Veilederne har gjennomført HMS-opplæring som har utløst stort engasjement fra medarbeiderne.

Tidsskriftet "Arbeidervern" vil i november ha en artikkel om 3-2-1 prosjektet på Parkgården.

Sagenehjemmet (Oslo, HSH)

Prosjektleder Inger-Marie Kullerud: kullerud@sagenehjemmet.no

Sagenehjemmet jobber med metoden *Medarbeiderskap* for å se om den kan hjelpe oss til å forbli en god arbeidsplass og redusere sykefravær. Vi ønsker å sette arbeidsglede og engasjement inn i et system som virker, så alle kan oppleve anerkjennelse og Sagenehjemmet får benyttet alle de menneskelige ressursene på en god og hensiktsmessig måte.

Vi ønsker at alle ”medarbeiderne skal komme ut av skapet ” og ta felles ansvar. Vi tror det vil skape arbeidsglede.

Mer stoff om Sagenehjemmet kommer snart i "Personal og ledelse" og på Idébanken for Inkluderende Arbeidsliv. Følg med!

Sarpsborg sykehjem (Sarpsborg, KS)

Prosjektleder Lena Marianne Stigsson: lena-marianne.stigsson@sarpsborg.com

Sarpsborg sykehjem har satset på følgende hovedområder:

Veiledning: Hjerte-hode-hender: Fasilitatorene har gjennomført en runde med veiledning på tvers i virksomheten(to grupper a 5-7 stk). Dette fortsetter i høst med flere ansatte / grupper.

Ledergruppen på sykehjemmet starter opp veiledning/ lederutvikling med Annik A. Austad fra Arbeidstilsynet.

Forventningsavklaring: Tillitsvalgt og verneombud er med på alle personalmøtene i virksomheten (7 stk) og har en undersøkelse blant ansatte som går på forventningsavklaring til teamansvarlige. Dette grunnet en omorganisering fra to til en teamansvarlig som vi har gjennomført tidligere i vår.

Film/Video: I samarbeid med en videregående skole, media og kommunikasjonslinje skal virksomheten lage filmsekvenser på hendelser / episoder til bruk for opplæring, holdningsendringer, etc.

Smestadhjemmet (Oslo, Oslo kommune)

Prosjektleder Ragnhild Lindgaard: ragnhild.lindgaard@syk.oslo.kommune.no

I januar hadde alle avdelingslederne og institusjonssjef et 2 dagers kurs i Praktisk personalledelse

Det var et kurs i regi av Lahnstein og ble opplevd som praktisk anvendelig. Dekker området ledelse.

Avdelingsledergruppen (ikke institusjonssjef) går til regelmessig veiledning hos psykolog Betsy Hjeltne. De opplever dette som svært nyttig og støttende i en travel hverdag og det er søkt om penger til videreføring av prosjektet til neste sommer.

Så har de medarbeiderne på de to postene som er med i 3-2-1 hatt undervisning av gerontopsykolog Lise Næss. Hun underviser i kommunikasjon til demente, med først avlæring av gml. kunnskap så inn med ny. Dette er et kurs vi har holdt tidligere for andre medarbeidere med stor suksess, og likeså med denne gruppen av medarbeidere.

Skyrud demenssenter (Kongsvinger, HSH)

Prosjektleder Ann Kristin Thomassen: ann-kristin.thomassen@kongsvinger.kommune.no

Ut fra resultatet av 0-punktsundersøkelsen ble det plukket ut forbedringsområdene *bemyndigende ledelse, vektlegging av menneskelige ressurser og myndiggjorte medarbeidere.*

Prosjektgruppa ble så enige om å satse på kursopplegget Medarbeiderskap.

Et kursopplegg som har som mål å bidra til bevisstgjøring, dialog og refleksjon om egen organisasjon og egen rolle i virksomheten.

Avdelingene ble enige om prioriterte forbedrings- og bevaringsområder. Siste del av Medarbeiderskapskurset er en prosjektbit og det vi gjorde nå var at hver avdeling jobbet videre med sine prioriterte områder.

Resultatet av dette ble bla at en avdeling ønsket seg veiledning for å bedre kommunikasjonen i avdelingen som et tiltak, avdelingen formulerte sin egen søknad om tiltaksmidler og de er nå i gang med å gjøre avtale med eksterne veileder. En avdeling har jobbet med å delegere oppgaver bedre i avdelingen ved å bruke de menneskelige og faglige ressursene på en annen måte. En avdeling har ønsket seg teambygging og skrev sin egen søknad om tiltaksmidler . Der er det gjort avtale med Dvergsdal Consulting og de starter opp nå i høst. Postmøtegruppa skulle jobbe med sine områder i coachgruppe, men dette har vi ikke fått begynt med p.g.a. sykefravær.

For å bedre partssamarbeidet ble det gjennomført kursdag for verneombud, tillitsvalgte og ledere med personalansvar i avtaleverk som arbeidstakere og arbeidsgiver må forholde seg til ved rådgiver Mette Persson fra HSH. Ledere med personalansvar har deltatt på en kursdag arrangert av HSH ”Arbeidsgivers oppfølging av ansatte”

Arbeidstilsynet har gjennomført opplæring i temaet mobbing, trakassering og forebyggende tiltak. NAV og BHT har gitt informasjon vedr. IA-avtalen og oppfølging av sykefravær, arbeidsgiver - og arbeidstakers ansvar. Vi har fått på plass IA-gruppe bestående av IA-kontakt, hovedverneombud, TV-repr., institusjonssjef og IA-kontaktperson fra NAV

St. Halvardshjemmet (Oslo, HSH)

Prosjektleder Elin Viberg: elin.viberg@skbo.no

St. Halvardshjemmet har satsset på coaching for ledere, opplæring i LØFT, og refleksjonsgrupper for medarbeiderne.

Veilederne har gitt opplæring i konflikthåndtering og forebygging av mobbing.

Øyane sykehjem (Stavanger, HSH)

Prosjektleder Tove Øie Rasmussen: trasmuss@stavanger.kommune.no

Øyane søkte om tiltaksmidler til å gjennomføre en 2-dagers opplevelsestur til Byrkjedalstunet for alle ansatte. I løpet av disse to dagene ble arbeidsmiljøet styrket gjennom felles turer og kreative aktiviteter. Alle samarbeidet om en collage der Øyanes verdier og holdninger skulle komme til uttrykk. Selve prosessen var med på å styrke samarbeidet og ikke minst arbeidsmiljøet.

Vi tenker videre at dette er en begynnelse til for eksempel aktivitetsdosetten som er et prosjekt som vi nylig har starta. (En avdeling prøver ut dette) Aktivitetsdosetten er som en medisindosett som en gir individuelt tilpasset aktiviteter til hver enkelt pasient daglig. Vi vil ha fokus på innhold i hverdagen for beboerne våre (og ikke at sykehjemmet kun skal være et oppbevaringssted).

Vi har videre hatt første dag av vårt lederutviklingsprogram. Vi gjennomførte i går et dagsseminar for alle lederne våre med tema: Konflikt og konflikthåndtering. Dette munnet ut i et forslag til en fremtidig prosedyre. Vi skal videre ha fire dager til med aktuelle tema tidlig i 2010.

Vi har nå fått en fin struktur på møtene med ledelsen og tillitsvalgte + hovedverneombud.

Mer stoff om 3-2-1 prosjektet på Øyane ligger på Idébanken for Inkluderende Arbeidsliv

Åsnes sykehjem (Åsnes, KS)

Prosjektleder Mona Skara: mona.skara@asnes.kommune.no

Ledelse:

Det har vært gjennomført endringer i informasjonsrutiner for å nå flere. Medarbeiderdager er startet opp som en ny tradisjon.

Det gjennomføres medarbeidersamtaler og sykefraværsoppfølging for alle medarbeidere. Alle avdelinger har utarbeidet risikoanalyse som grunnlag for handlingsplan i forhold til uforutsigbar arbeidsintensitet.

Alle ansatte må skrive en avviksmelding for å ære hvordan det gjøres.

Kollegaveiledning starter opp i høst.

Partssamarbeid:

Jobber systematisk for å få til møtepunkter ledelse, tillitsvalgte og verneombud.

Har opprettet HMS-gruppe som møtes en gang i måneden.

Kompetanse:

Opprettet kvalitetsutvalg for internopplæring.

Laget opplæringsplan som skal fornyes hvert år.

Hjerte – hode – hender: fasilitatorer er opplært og gruppene fungerer bra.

Spesielt fokus på opplæring for renholderne.

Vi håper du som leser har hatt glede av dette nyhetsbrevet. Ta gjerne kontakt!

Arbeidsgruppa for sykehjemssektoren:

Liv Overaae og Berit Kalland fra KS

Knut Kristiansen fra Oslo kommune,

Hilde Myklebust, Helge Gabrielsen og Inger Marie Veening fra HSH,

John Egeli fra Fagforbundet,

Anne Lystad fra NSF,

Astri Sandvik og Anne Jorunn Hollekim fra NAV,

Edle Utaaker og Kristin Vindsetmo fra Arbeidstilsynet.

Med ønske om en trivelig førjulstid

Kristin Vindsetmo