



Verdal kommune  
**Møteinnkalling**

**Utvalg:** Verdal arbeidsmiljøutvalg  
**Møtested:** Teknisk drift, uteavdelingens lokaler på Tinna  
**Dato:** 14.05.2012  
**Tid:** 13:00-15:00

Forfall meldes til utvalgsssekretær [anne.grete.wold@innherred-samkommune.no](mailto:anne.grete.wold@innherred-samkommune.no) som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Vel møtt!

Kristin Bratseth  
Leder (sign.)

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>
PS 24/12	Godkjenning av innkalling og sakliste <i>OK</i>
PS 25/12	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte <i>OK</i>
PS 26/12	Orientering fra leder og verneombud i uteavdelingen, Teknisk drift <i>Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.</i>
PS 27/12	Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2011 <i>Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.</i> <i>Rådmannen etterspør tilbakemelding fra de virksomhetsområder som ikke har svart.</i>
PS 28/12	Reviderte retningslinjer for AKAN-arbeidet i Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune <i>Reviderte retningslinjer for AKAN-arbeidet i Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune vedtas med følgende endring: I kulepunkt 4 under 1.2. omformuleres "ledelsen" til "nærmeste leder".</i>
PS 29/12	Årsrapport fra Bedriftshelsetjenesten 2011 <i>Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.</i> <i>Rapporten fra AktiMed blir oversendt i referatet.</i>

PS 30/12

Skademeldinger 2011 - rapportering til AMU  
*Arbeidsmiljøutvalgene tar saken til orientering.*

PS 31/12

Orienteringer

*Rådmannen/kommunalsjef: Frode Kvitem har tiltrådt som kommunalsjef oppvekst. Hovedoppgaven framover blir å ta ansvar for prosess i forhold til framtidig organisering av oppvekstområdet i Verdal kommune.*

**PS 24/12 Godkjenning av innkalling og sakliste**

**PS 25/12 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte**



**Verdal kommune**

**Sakspapir**

**Orientering fra leder og verneombud i uteavdelingen, Teknisk drift**

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold	<b>Arkivref:</b> 2006/1165 - /440
<b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
<b>Tlf.:</b> 74048293	

Saksordfører: (Ingen)

<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
Verdal arbeidsmiljøutvalg	14.05.2012	26/12

**Rådmannens innstilling:**

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

**Vedlegg:**

Ingen

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

**Saksopplysninger:**

Leder og verneombud i uteavdelingen, Teknisk drift vil orientere om status, gleder og utfordringer i avdelingens drift og HMS-arbeid.



# Verdal kommune

## Sakspapir

### Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2011

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold <b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no <b>Tlf.:</b> 74048293	<b>Arkivref:</b> 2011/4719 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	14.05.2012	27/12

#### Rådmannens forslag til vedtak:

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

#### Vedlegg:

- 1 Notat medarbeiderundersøkelsen 2011 Oppvekst
- 2 Notat medarbeiderundersøkelsen helse og velferd
- 3 Notat oppfølging av medarbeiderundersøkelsen Samfunnsutvikling

#### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

#### Saksopplysninger:

Våre kommuner gjennomførte i 2011 medarbeiderundersøkelse for alle ansatte. Dette var den fjerde undersøkelsen som er gjennomført i regi av bedrekommune.no siden første gang i 2005.

Undersøkelsen var fortrinnsvis web-basert, der ansatte fikk et eget passord for å logge seg på og svare på undersøkelsen. Der dette ikke var gjennomførbart, var det muligheter for å svare på papir. Følgende hovedtidsplan ble lagt opp, og ble diskutert både i strategisk ledergruppe og arbeidsmiljøutvalgene:

Enhetene / virksomhetsområdene definerer hvem som skal være med i medarbeiderundersøkelsen, og om enheten skal grupperes. Melder tilbake om antall i de ulike gruppene	Fram til 25. februar
--	----------------------

Enhetene informerer ansatte om undersøkelsen og forbereder.	Fram til 1. mars
Utv.stab sender ut passord og veiledning til enhetene / virksomhetsområdene	Fra 1. til 5. mars
Undersøkelsen går. Fil ligger på F-disken som viser fortløpende svarprosent for virksomhet/enhet.	Fra 1. mars til 1. april
Svar blir utsendt.	Fra 1. april til påske
Videre prosess <ul style="list-style-type: none"> <li>• informasjon om resultat til ansatte</li> <li>• refleksjon enhet/virksomhet i samarbeid med verneombud, tillitsvalgte og ledergruppe</li> <li>• tilbakemelding til kommunalsjef om resultat av refleksjon og om det er nødvendig å sette i gang videre prosesser</li> <li>• svar fra kommunalsjef og videre dialog om dette.</li> </ul>	April-mai

Vedlagt er notater fra de tre kommunalsjefene om hvordan oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen har foregått i virksomhetsområdene i Verdal kommune. Eventuelle behov for utfyllende opplysninger gis i møtet.

### **Notat oppfølging medarbeiderundersøkelsen**

#### Vinne/Ness:

På Ness oppvekstsenter er det tatt tak i mobbing og nødvendig kompetanse for å gjennomføre jobben. Skolen hadde en skåre på 4,8 på mobbing og har satt 6, 0 som mål i 2013. Effektmål: Vis respekt for hverandres arbeidstid og hilse på hverandre hver dag.

Når det gjelder nødvendig kompetanse for å utføre jobben, hadde skolen en skåre på 4,9, og skolen har som mål å bedre dette. Effektmål: Individuell kartlegging av behov/områder for kompetanseøkning. I Ness barnehage er fokuset satt på medarbeidersamtalene. Det er ønske om et bedre skjema som mer dreier seg om hverdagen i barnehagen. Rektor og ped.ledere har startet arbeidet.

I Kanutten barnehage følges følgende punkt opp: "I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder gir tilstrekkelig tilbakemelding på den jobben du gjør ? "

Vinne barnehage skårer "dårlig " på fysiske arbeidsforhold, dette ønskes bedret gjennom nytt ventilasjonlegg og ny garderobe og ny kontorfløy. Barnehagen har også mål om bedre skåre på faglig og personlig utvikling, og deltar nå på kompetanseløft for styrere og pedagoger. De har også gjennomført DUÅ for hele personalgruppa, og forventer at dette skal bedre både dette punktet, og et annet punkt med for svak skåre, nemlig oppfølging av nærmeste leder. Det arbeides også med "Stolthet over egen arbeidsplass", gjennom å fokusere på å yte best mulig tjeneste. I tillegg er det snakket om å endre på medarbeidersamtalene.

Ved Vinne skole er det fokus på fysisk arbeidsmiljø og tilgang på hjelpemidler i arbeidet

#### Leksdal/Stiklestad:

Resultat av brukerundersøkelsene ble tatt opp som en viktig og prioritert sak i ledermøte for området. Det utarbeides videre tiltak på den enkelte enhet i enhetens personalgruppe.

Området har følgende fellestiltak:

- HMS-arbeid i tråd med enhetens og områdets planer.
- Tett oppfølging av sykmeldte og øvrig fravær.
- Arbeidsmiljø i fokus
- Medarbeidersamtaler og oppfølging av medarbeiderundersøkelser.
- Bruke ros som den ferskvaren det er.
- Trivselstiltak på enhetene.
- Ansatte som deltar på Friskliv.
- IA-tiltak for enkelte ansatte.
- Sosiale tiltak på enheter og felles i området.

Stiklestad skole har i tillegg gjennomført et prøveprosjekt med fast vikar på huset, finansiert av vikarbudsjetten. Dette fungerer meget bra både for elevenes og de ansattes arbeidsmiljø. Ved skolen er det også lagt til rette for at den enkelte kan få

videreutdanning/kompetanseheving. Det er også mål om å bevare ansattes trivsel sammen med sine medarbeidere. Dette gjøres ved å kartlegge arbeidsmiljøet på skolen i samarbeid med BHT, for så å utarbeide en tiltaksplan på 3 – 5 år ut fra resultat av kartlegging.

Leksdal skole fulgte opp medarbeiderundersøkelsen ved at personalet i plenum diskuterte resultatene for enheten og gjennom gruppearbeid definerte de viktigste utviklingsområdene. Fokus på det sosiale arbeidsmiljøet ble valgt. I tillegg er fysiske arbeidsforhold prioritert, med målsetting og større arbeidsrom, bedre arbeidsplasser og mindre støv.

I Leksdal barnehage er det tatt tak i kompetanseheving individuelt og felles. Under punktet innhold i jobben, arbeides det med stillingsbeskrivelser, tilbakemeldinger og at alle skal få bidra med sine styrker. I tillegg arbeides det med tid til å gjøre jobben, gjennom prioritering av primære oppgaver, teamutvikling, fokus på det man får til og mulighetene, god oppgavefordeling, endringsvilje og anerkjennelse.

Forbregd Lein barnehage har gjennom personalmøte diskutert og valgt satsingsområder. Prioriterte forbedringsområder er nærmeste leder og stolthet over egen arbeidsplass. Målsettingen er at styrer får mer tid til å være tilstede på avdelingene /i hverdagen, og konkurransedyktighet og fellesskapsfølelse. Barnehagen har flere konkrete tiltak for å ”synliggjøre” styrer, samt en strategi på å bli mer synlige i mediene og markedsføre barnehagen.

#### Ressurssenter oppvekst:

Det er satt i verk tiltak i forhold til fysisk arbeidsmiljø, blant annet er inn klima meldt inn på skjema i mai 2011. Det er også kjøpt inn noe nytt kontormateriell (hev og senk skrivebord ), men også mye gjenstår. I løpet av 2011/2012 er det arbeidet med å forbedre det interne samarbeidet gjennom fokus på felles inntaksteam/familiens hus, og målsettingen er å ha dette på plass til høsten 2012. Tidspunkt for personalmøter flyttes etter evaluering i ledermøtet. I tillegg gjennomføres muligheten for trening i arbeidstiden også i 2012, som et tiltak for å fremme fysisk aktivitet for arbeidstakere som delvis har stillesittende arbeid som kan medføre belastningsskader.

#### Vuku/Garnes/Volden:

Følger opp medarbeiderundersøkelsen i samarbeid med tillitsvalgte.



## Verdal kommune, Medarbeiderundersøkelsen 2011

### Oppfølging i helse, omsorg og velferd

Virksomhetslederne i helse, omsorg og velferd har rapportert i ledermøter hos kommunalsjef 03.06.11 og 23.09.11

**NAV:** har ikke deltatt i den samme undersøkelsen som de andre virksomhetsområdene, de har egne undersøkelser i tråd med den statlige delen av kontoret 2 ganger årlig. Resultatene brukes aktivt inn mot det interne arbeidsmiljøarbeidet. I tillegg rapporterer samtlige enheter til HVO annenhver mnd.

**Ressursenter helse, omsorg og velferd (RHOV):** Har gjennomgått resultatene på ledermøte, og avdelingslederne har gått igjennom i sine avdelinger. Har fokus på vifølelse og det å ta ansvar for hverandre.

**Vinne/Vuku omsorg og velferdsdistrikt:** har tatt opp resultatene med avdelingslederne, og disse har igjen tatt det i egne avdelinger. Avdelingslederne har i felles ledermøte med Øra omsorg og velferdsdistrikt fått i oppgave å se på de beste resultatene og overføre gode rutiner og erfaringer til andre med lavere score. Tallene må ses i sammenheng, det er viktig å gjøre refleksjoner.

**Øra omsorg og velferdsdistrikt:** Oppgaver er gitt til avdelingslederne som beskrevet over. Tatt opp med avdelingslederne, tillitsvalgte og verneombud. Har valgt å se på ledelsesbiten, en avdelingsleder med meget høy score har delt sine erfaringer med de andre. Har utfordret lederne som klager over dårlig tid og manglende evne til prioritering.

I september 2011 hadde Vinne/Vuku og Øra felles ledermøte hvor temaet igjen ble tatt opp, og samhandlingsregler ble diskutert ut fra de refleksjonene som var gjort i avdelingene.

Tankekors: avdelingslederne opplever at ansatte ikke føler engasjement og ansvar for arbeidsmiljø – må være et fokusområde i det videre arbeidet.

## Notat oppfølging medarbeiderundersøkelsen, samfunnsutvikling

På **Teknisk drift** er det gjennomført medarbeidersamtaler med alle medarbeiderne, både på uteavdelingen og innenfor kommunale bygg. Det er påbegynt seniorsamtaler med de personene som dette er aktuelt for. For øvrig ingen spesielle tiltak.

På **Kultur** ble resultatene fra undersøkelsen drøftet på fagledermøte. Undersøkelsen viste meget god score på de fleste av områdene. Det er ikke igangsatt spesielle nye tiltak på bakgrunn av resultatene i undersøkelsen, men videreført arbeidet opp mot den enkelte medarbeider som tidligere.

Det er gjennomført medarbeidersamtaler med alle medarbeiderne, både på kultur og musikkskolen og på biblioteket.

HMS plan for 2012 er utarbeidet.



## Innherred samkommune

### Sakspapir

#### *Reviderte retningslinjer for AKAN-arbeidet i Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune*

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold	<b>Arkivref:</b> 2012/3840 - /
<b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
<b>Tlf.:</b> 74048293	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	14.05.2012	28/12
Levanger Arbeidsmiljøutvalg		

#### **Administrasjonssjefens forslag til vedtak:**

Reviderte retningslinjer for AKAN-arbeidet i Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune vedtas.

#### **Vedlegg:**

Ingen

#### **Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

#### **Saksopplysninger:**

Våre kommuner har hatt felles retningslinjer for AKAN-arbeidet siden 2005. Det er vurdert et behov for å revidere retningslinjene, og AKAN-utvalget har gjennomgått og laget et forslag på revisjon.

#### Hovedendringer:

1. Dokumentet er nå faseinndelt i forhold til arbeid innenfor "grønn, gul og rød fase", dvs. arbeid på forebyggende/kulturbyggende nivå (grønn fase), arbeid med utvalgte grupper og situasjoner med høyere risiko (gul fase), og arbeid med enkeltindivider som allerede har et rusproblem (rød fase). Dette for å tydeliggjøre at AKAN-arbeid ikke bare er arbeid mot enkeltindivider som har et rusproblem, men også forebyggende arbeid på organisasjonsnivå. Det er også lagt vekt på å tydeliggjøre ansvar, roller og bruk av verktøy innenfor de enkelte fasene på en bedre måte.
2. Det har vært et behov for å endre malene for advarsler, samt tydeliggjøre hvordan disse skal arkiveres/lagres, og etterhvert kasseres. Dette har det vært svært viktig å få klarhet i, slik at det i størst mulig grad er tydelige og enhetlige retningslinjer på dette.

I og med at revideringene i retningslinjene ikke er av prinsipiell art, ble dokumentene sendt på “selektiv” høring. Dvs. at utvalget har ønsket innspill fra konkrete personer i organisasjonen (inkl. tillitsvalgte).

Det har kommet inn to innspill etter høringsrunden. Den ene høringsuttalelsen tilbakemelder at dokumentet har blitt ryddigere og tydeligere, i tillegg til noen språklige innspill. Den andre tilbakemeldingen gjelder arkivering av advarsler. Her er det fortsatt uklarheter som ikke er endelig klarlagt.

### **Vurdering:**

Administrasjonssjefen vurderer det slik at forslaget til reviderte AKAN-retningslinjer på en bedre måte bidrar til å tydeliggjøre AKAN-arbeidets ulike faser, og roller og ansvar knyttet til dette. Å synliggjøre betydningen av et godt forebyggende arbeid knyttet til rus og alkohol på arbeidsplassen, vurderes som særskilt viktig og som en forutsetning for at man også kan arbeide godt med saker på individuelt nivå (advarsler og AKAN-avtaler).

Det er fortsatt noe usikkerhet knyttet til arkivering av advarsler. Administrasjonssjefen vil be Dokumentsenteret utarbeide prosedyrer for arkivering av sensitiv personaldokumentasjon og disiplinærsaker, og at arkivering av advarsler i AKAN-systemet skjer i henhold til disse prosedyrene. Dette gjøres administrativt i etterkant av at AKAN-retningslinjene er vedtatt i arbeidsmiljøutvalget, og kommer som en tilføyelse i retningslinjene.



## Innherred samkommune

### Sakspapir

#### Årsrapport fra Bedriftshelsetjenesten 2011

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold <b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no <b>Tlf.:</b> 74048293	<b>Arkivref:</b> 2009/6108 - /G30
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	14.05.2012	29/12
Levanger Arbeidsmiljøutvalg		

#### Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

#### Vedlegg:

Ingen

#### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

#### Saksopplysninger:

AktiMed vil presentere årsrapport for 2011 i møtet.



# Innherred samkommune

## Sakspapir

### Skademeldinger 2011 - rapportering til AMU

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold <b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no <b>Tlf.:</b> 74048293	<b>Arkivref:</b> 2006/4792 - /G50
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg		
Verdal arbeidsmiljøutvalg	14.05.2012	30/12

#### Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalgene tar saken til orientering.

#### Vedlegg:

Ingen

#### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

#### Saksopplysninger:

I arbeidsmiljølovens § 7-2, Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver, står det bl.a. i punkt 4:

*”Utvalget skal gjennomgå (...) rapporter om yrkessykdommer og tilløp til ulykker eller sykdommer, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse”.*

#### Skademeldinger Verdal kommune 2011:

- Innleverte kopier av internt skademeldingsskjema til hovedverneombud: 16.

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
4	99	147	75	39	33	16

- Det framkommer ikke i rapporten fra HVO om hvilke typer skader eller tilløp til skader det er snakk om.
- 10 av de 16 meldingene kommer fra områder innenfor pleie- og omsorg.

#### Skademeldinger Levanger kommune 2011:

- Innleverte kopier av internt skademeldingsskjema til hovedverneombud: 52.

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
17	mangler	31	39	61	64	52

Skjemaene fordeler seg som følger på tjenesteområdene:

- Helse, pleie og omsorg 46
- Skole/barnehage 2
- Andre 4

Hovedtendenser innenfor helse:

- Vold, trakassering og utagerende oppførsel 18
- Stikk av sprøyter 15
- Løfteskade 5
- Fall 10
- Annet 4

### **Vurdering:**

Det ble i 2011 utarbeidet nye prosedyrer for innmelding av skader og HMS-avvik. Prosedyren skal sikre at alle skader på ansatte blir registrert og behandlet på en forsvarlig måte slik at den enkelte ansatt sikres sine rettigheter iht. folketrygd og forsikring. I tillegg skal prosedyren sikre at skader som skjer i arbeidstiden risikovurderes og avvikshåndteres, slik at det arbeides for å unngå at hendelsen skjer igjen. I forbindelse med innføring av internkontrollsystemet Kvalitetslosen skal alle skader nå registreres elektronisk i systemet, og behandles som et HMS-avvik.

Ved at alle skader registreres i Kvalitetslosen som et HMS-avvik, vil man også få mulighet for en mer automatisk rapportering av skadeomfang i våre kommuner til hovedverneombud, Arbeidsmiljøutvalg og evt. Arbeidstilsyn enn det man har i dag. Disse prosedyrene ble iverksatt da ny versjon av systemet ble satt i drift, ca. 1. oktober 2011.

Man ser at det har vært krevende å få de nye prosedyrene til å fungere, slik at man i 2011 ikke kan si at rapporteringstallene er 100 % riktige i forhold til reelt antall skader. Det er likevel ingen grunn til å tro at den enkelte ansatt som har blitt skadet ikke har fått den nødvendige oppfølging som ivaretar rettigheter iht. folketrygd og forsikring. Det er registrering og oppfølging av skadene som avvik i internkontrollsystemet som har vært krevende å få til, og som det fortsatt må arbeides videre med.

Det ble i mars 2012 sendt ut en påminnelse til alle enhetsledere og virksomhetsledere der prosedyrene ble presisert, samt at informasjon ble lagt ut på felles intranett.

## **PS 31/12 Orientering**