



Verdal kommune
Møteprotokoll

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalg
Møtested: Møterom D, Ørmelen bo og helsetun
Dato: 17.06.2019
Tid: 13:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Torgeir Skevik	Leder	VK
Bård Kotheim	Nestleder	VK
Alis Ambli Solberg	Medlem	FAGFORB
Anne Grete Wold Olsen	Medlem	VK
Jostein Grimstad	Medlem	VK

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Christian Floan Aalberg	Medlem	UTDFORB
Trine Wågø Olsen	Medlem	HTV
Lise Heggdal	Medlem	FAGFORB

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenterer
Geir Singstad	Cristian Floan Aalberg	FAGFORB

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Jan Erik Hermann	Utvalgssekretær

Ellers møtte:

Navn	Stilling
Julianne Valseth Lian	ANT HMS og Bedriftshelse AS
Ingunn Sund Forbord	Leder Ørmelen bo og helsetun
Camilla Aakerhus	Verneombud Ørmelen bo og helsetun
Lisbeth Jensvik	Tillitsvalgt Ørmelen bo og helsetun

Saksnr	Innhold
PS 30/19	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 31/19	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte
PS 32/19	Nærværsarbeidet v/Ørmelen bo og helsetun
PS 33/19	Flexitidsreglement
PS 34/19	Verdal bo og behandlingssenter - ansattes medvirkning.
PS 35/19	Status HMS og IA planer
PS 36/19	Utvidet rapport for årets 5 første måneder v/ANT Bedriftshelsetjenster
PS 37/19	Orienteringer: Arbeidsgiverpolitikk v/Personal og HMS sjef Torgeir Skevik

PS 30/19 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.06.2019

BEHANDLING:

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:
Innkalling og sakliste godkjennes.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

VEDTAK/INNSTILLING:

Innkalling og sakliste godkjennes.

PS 31/19 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.06.2019

BEHANDLING:

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:
Møteprotokoll fra 12.04.2019 godkjennes.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

VEDTAK/INNSTILLING:

Møteprotokoll fra 12.04.2019 godkjennes.

PS 32/19 Nærværsarbeidet v/Ørmelen bo og helsetun

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.06.2019

BEHANDLING:

Orientering om hvordan nærværsarbeidet gjøres ved Ørmelen bo og helsetun. Kopi av foiler som ble lagt frem:

Formål:

Ansatte skal være kjent med hvilke rutiner som gjelder dersom man må melde fravær.

Rutinen skal sikre ivaretagelse og oppfølging av ansatte som blir helt eller delvis sykmeldt, samt sikre at disse får oppfølging av arbeidsgiver slik at tilbakeføring til ordinært arbeid skjer så raskt som mulig. Videre skal rutinen bidra til at eventuelle behov for tilrettelegging og/ eller arbeidsutprøving i annet arbeid avklares på et tidlig stadium, og sikre at dette blir gjort i henhold til de forpliktelser som ligger i lov og forskrift.

Ansvar:

Den enkelte ansatte har ansvar for å sette seg inn i rutinen og følge denne.

Leder med personalansvar har overordnet ansvar for at rutine er kjent blant alle ansatte, samt sikre at disse blir fulgt.

Aktivitet/beskrivelse:

Korttidsfravær:

- Gi beskjed om fravær så tidlig som mulig, fortrinnsvis til leder på dagtid. Ved andre tidspunkt på døgnet skal fravær meldes til ansvarsvakt.
- Det skal opplyses om antatt varighet og avtales nytt tidspunkt for kontakt.
- Den ansatte kan etter avtale med leder/ ansvarsvakt være hjemme fra starten av vakta, for å se om hun/ han kan komme på jobb senere på vakta.
- Den ansatte kan etter avtale med leder/ ansvarsvakt komme på jobb for å kjenne om hun/ han greier å gjennomføre arbeidsdagen, eller om man må avslutte tidligere.
- Der leder ikke har vært 1. kontakt, kan leder ta kontakt med vedkommende for nærmere avklaring.
- Som IA-virksomhet har ansatte 24 egenmeldinger i året, og kan ta ut 8 dager sammenhengende inkl. helg/ fridag.
- Egenmelding skal registreres og sendes elektronisk innen den 2. i hver måned, ellers medfører det automatisk trekk i lønn.

Langtidsfravær:

- Dersom du har en dårlig periode og ikke føler deg helt på topp- si ifra til leder.
- Før et legebesøk -som er kjent for arbeidstaker- skal leder være informert om at det kan komme en sykemelding, slik at man kan ha en samtale rundt funksjonsevnen, og ha en dialog om mulighetsrommet. Dette kan være en forberedelse til legetimen, slik at man får en riktig gradert sykemelding dersom det er behov for det.
- Arbeidstaker og leder skal ha en dialog rundt funksjonsevnen for å kunne se på mulighetene for en tilrettelagt arbeidsperiode.
- Arbeidstaker har ingen plikt til å fortelle leder om diagnosen, men en plikt til å si noe om funksjonsevnen.
- Arbeidsgiver trenger ikke å ta sykemeldingen til etterretning, da denne kun er rådgivende fra legen. Det betyr at leder og arbeidstaker skal ha en dialog rundt hvilke arbeidsoppgaver som er mulig å utføre i en periode. Er den sykmeldte sykmeldt fra arbeidsoppgaver eller arbeidstid?
- Det skal være en dialog mellom leder og den sykmeldte allerede første sykemeldingsdag angående arbeidsevne. Leder er pliktig til å legge til rette for andre arbeidsoppgaver, evt.

redusere antall arbeidstimer pr. dag for en periode. Det må avklares hva arbeidsgiver kan legge til rette for, og hva arbeidstaker kan gjøre.

- Videre oppfølging med dialogmøter og oppfølgingsplan etter tidsfrister fra NAV.

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:

Orienteringen om nærværarbeidet ved Ørmelen bo og helsetun tas til orientering.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

VEDTAK/INNSTILLING:

Orienteringen om nærværarbeidet ved Ørmelen bo og helsetun tas til orientering.

PS 33/19 Flexitidsreglement

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.06.2019

BEHANDLING:

Ny fleksitidsavtale/tidsregistreringssystem. Bjørn Engelin orienterte for bakgrunn og behov. Fagforeningene utpeker i fellesskap 1 representant til arbeidsgruppen.

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:
Orientering om arbeidet med nytt flexitidsreglement tas til orientering.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

VEDTAK/INNSTILLING:

Orientering om arbeidet med nytt flexitidsreglement tas til orientering

PS 34/19 Verdal bo og behandlingssenter - ansattes medvirkning.

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.06.2019

BEHANDLING:

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til orientering:
Arbeidsmiljøutvalget stadfester ansattes medvirkning i utvikling av nye Verdal Bo- og behandlingssenter.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

VEDTAK/INNSTILLING:

Arbeidsmiljøutvalget stadfester ansattes medvirkning i utvikling av nye Verdal Bo- og behandlingssenter.

PS 35/19 Status HMS og IA planer

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.06.2019

BEHANDLING:

Aktiv jobbing ute i enhetene og de fleste har levert HMS og IA-planer. Enkelte enheter mangler, men de har tett oppfølging. HMS og IA arbeid flyttes gradvis, fra våren, fram mot budsjettjobbingen, slik at HMS og IA planer legges samtidig med andre planer i budsjettet på høsten. Det jobbes videre med en ny form for HMS og IA-planlegging. Eksempler på dette, legges frem i neste møte i AMU.

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:
Status HMS og IA planer tas til orientering.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

VEDTAK/INNSTILLING:

Status HMS og IA planer tas til orientering.

PS 36/19 Utvidet rapport for årets 5 første måneder v/ANT Bedriftshelsetjenster

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.06.2019

BEHANDLING:

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:
Utvidet rapport for årets 5 første måneder tas til orientering.

Ved votering ble forslaget enstemmig vedtatt.

VEDTAK/INNSTILLING:

Utvidet rapport for årets 5 første måneder tas til orientering.

PS 37/19 Orienteringer

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 17.06.2019

BEHANDLING:

Orientering om ny arbeidsgiverpolitikk i Verdal kommune v/Personalsjef Torgeir Skevik:

Verdal kommune arbeider med en ny personalpolitikk. Det er satt ned 5 arbeidsgrupper som jobber med:

1. HMS- og IA- arbeid
2. Livsfasepolitikk og lønnspolitikk
3. Endring og lærende organisasjon
4. Strategisk kompetansestyring
5. Ledelse

Gruppene vil presentere et felles forslag i oktober 2019. Noen av forslagene som vurderes er:

1. Inntil 16 dager egenmelding, men maks 24 dager pr år, som i dag.
2. Det settes av 10 % av refusjon sykepenger i en felles sentral pott, og som kan benyttes til ulike former for tilrettelegging og utvikling av arbeidsmiljøene.
3. Bedre og mer faste strukturer for partssamarbeidet ut i hele organisasjonen
4. Det foreslås å etablere en felles politikk knyttet til å gjennomføre utdanning som kommunen har behov for. Ansatte i Verdal kommune skal oppleve at de får like rammer for å ta utdanning. Kompetanse som kommune trenger skal komme til syne gjennom utvikling av strategiske kompetanseplaner der en analyserer behov, kartlegger hva man har, og definerer "kompetansegapet" i hele organisasjonen.