



Verdal kommune
Møteprotokoll

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalg
Møtested: , Verdal kommunestyresal
Dato: 10.11.2020
Tid: 10:30

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Bård Kotheim	Medlem	VK
Trine Wågø	Medlem	HVO
Lise Heggdal	Leder	HTV
Alis Ambli Solberg	Medlem	HTV
Christian Floan Aalberg	Nestleder	HTV
Anne Grete Wold Olsen	Medlem	VK
Torgeir Skevik	Medlem	VK
Frode Kvittem	Medlem	VK

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Jan Erik Hermann	Sekretær arbeidsmiljøutvalget

I tillegg møtte:

Navn	Representerer
Rune Holmlimo	ANT Bedriftshelsetjeneste

PS 50/20 Godkjenning av innkalling og sakliste

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 10.11.2020 -

BEHANDLING:

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

VEDTAK:

Innkalling og sakliste godkjennes.

PS 51/20 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 10.11.2020 -

BEHANDLING:

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:
Møteprotokoll fra møtet i arbeidsmiljøutvalget 07.09.2020 godkjennes.

VEDTAK:

Møteprotokoll fra møtet i arbeidsmiljøutvalget 07.09.2020 godkjennes.

PS 52/20 Budsjett 2020 og økonomiplan 2021-2024 - til uttalelse

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 10.11.2020 - 52/2020

BEHANDLING:

Personal har ikke skrevet noe vurderingskapittel i saken, dette fordi budsjettdokumentene ikke var kjent når saken ble skrevet.

Personalsjef sendt derfor ut følgende mail til AMU sine medlemmer, etter at saken ble skrevet, før møtet, og sammen med ettersendingen av forslag til budsjett:

I Amu sin behandling ber jeg dere derfor tenke over noen punkter når dere leser dokumentene, både presentasjonene og i Framsikt.

1. Budsjett og økonomiplan for kommunen inneholder store omstillingskrav, og inneholder også endringer i organisering av tjenester.
 - Hvordan beskriver de ulike virksomhetene selv hvordan de håndterer arbeidsmiljølovens bestemmelser i disse omstillingene?
 - Hvilke arbeidsmiljømessige konsekvenser beskrives av omstillinger og nye bemanningsplaner?
 - Hvilke Ros- vurderinger er gjort i de ulike virksomhetene knyttet til eks. vis endring i bemanning og eller organisering?
 - Har det vært god involvering, og er arbeidsmiljøforhold drøftet i det utvidete partssamarbeidet i de ulike virksomhetene?

- Hvilke tiltak har virksomhetene selv planlagt for å forebygge og videreutvikle helsefremmende arbeidsmiljø innenfor sine økonomiske rammer?
2. Nærværet er stabilt, men øker ikke i takt med våre ambisjoner som organisasjon.
- De overordnede tiltakene kommunedirektøren foreslår på arbeidsgiverområdet (kap 7) er en oppfølging av arbeidsgiverpolitikken som ble vedtatt. Tiltakene er en konkretisering av mål og strategier, og det er satt av noen felles midler til forebyggende arbeidsmiljøarbeid og til kompetanseheving. Det ligger også tiltak ute i den enkelte virksomhet og i kapitlene 2 og 6.
 - Er tiltakene kommunedirektøren samlet foreslår på arbeidsgiverområdet riktig «medisin» for organisasjonen, og/ eller er det andre tiltak som kan ha bedre/ annen effekt?
 - Har vi de riktige tiltakene i 2021 for å øke nærværet og utvikle helsefremmende arbeidsplasser?
3. Digitalisering og økt teknologibruk er i økonomiplanen fremhevet som viktige verktøy når en skal endre tjenestene.
- Kommunedirektøren har lagt inn forslag til tiltak på digitalisering på overordnet nivå og ute i ulike virksomheter.
 - Er tiltakene som er foreslått tilstrekkelig for å ivareta de arbeidsmiljømessige forholdene ved innføring av ny teknologi og digitalisering av tjenester?

Det dere må tenke over er: Hvilke samlede innspill/ uttalelser ønsker Amu å legge ved til den videre behandlingen av budsjett og økonomiplan knyttet til disse punktene, evt. også flere?

Momenter fra budsjettdiskusjonen i møtet:

Ift. til budsjett, så har det har i år vært muligheter for å komme med tidlige innspill, og innspill i flere forum. Amu har for første gang nå fått muligheten til å komme med innspill før saken går til politisk behandling.

AMU har tidligere bedt om at enhetene ros-vurderer ved endring i tjenestene. Usikker på om alle enheter har gjort det, men det forventes at det er gjort. Nye bemanningsplaner skal behandles i Amu, der de arbeidsmiljømessige konsekvensene er Ros- vurdert, og det er gjort tilpasninger og tiltak i forhold til hvordan arbeidsoppgavene løses og hvilke arbeidsoppgaver som evt. går ut/ prioriteres bort.

Vi skal levere et helsefremmende arbeidsmiljø. Usikker på om vi kjenner igjen det i budsjettet? Vi beveger oss i rett retning for bedre samarbeid i prosessen. Arbeidet med budsjettprosessen starter nå tidligere, samt at involveringen starter tidligere og kan jobbe med budsjettplanen tidlig.

Tillitsvalgte opplever en tidligere involvering i budsjettarbeidet enn det som har vært standarden, noe som oppleves som positivt. Partssamarbeidet fungerer godt i budsjettarbeidet, men AMU er bekymret. Det må til endringer p.g.a. vår økonomiske situasjon. Men samtidig er det bekymringer for hvordan det går med arbeidsmiljøet, vil nærværet reduseres ytterligere, hvordan går det med tjenestekvaliteten? Tjenestemiljøutvikling og arbeidsmiljøutvikling må gå hånd i hånd.

Hvordan sikrer vi involvering/informasjon til berørte ansatte først?

Proessen med å involvere alle ansatte er utfordrende. Vi må arbeide videre med involvering og informasjonsflyt til berørte ansatte. Arbeidsgiver må få muligheten til å informere egne ansatte om budsjettendringer, før de kan lese om det i media.

Dette gjelder også informasjonen til våre politikere. Det er bedre at administrasjonen informerer først, enn at det leses om budsjettarbeidet i media.

Det kom ikke noen innspill knyttet til hvorvidt kommunedirektøren har foreslått de riktige tiltakene, eller hvorvidt vi satser tilstrekkelig på digitalisering. Budsjettet kommer til uttalelse i AMU 30. november i forbindelse med at formannskapet legger ut budsjettet 26. november, etter sin politiske behandling.

Arbeidsmiljøutvalgets leder fremmet følgende forslag til vedtak:
AMU ber kommunedirektøren om å lage et utkast til en tidslinje/årshjul for ansattes involveringspunkter i det fremtidige budsjett og planarbeidet. Jfr påvirkningstidspunkt, påvirkningsnivå, og informasjonspunkter.

VEDTAK:

AMU ber kommunedirektøren om å lage et utkast til en tidslinje/årshjul for ansattes involveringspunkter i det fremtidige budsjett og planarbeidet. Jfr påvirkningstidspunkt, påvirkningsnivå, og informasjonspunkter.

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

AMU sitt vedtak i denne saken settes i møtet.