



Verdal kommune
Møteinnkalling

Arbeidsmiljøets medlemmer

Det innkalles til følgende møte:

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalg

Møtested: Kommunestyresalen, Verdal rådhus

Dato: 10.02.2020

Tid: 14:30

Forfall meldes til utvalgssekretær som sørger for innkalling av varamedlemmer.
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Verdal 5.02.2020

Lise Heggdal
Leder

Saksnr	Innhold
PS 7/20	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 8/20	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte
PS 9/20	Orienteringer 10.02.2020
PS 10/20	Arbeidsgiverpolitikk 2020-2032
PS 11/20	Revisjon av AKAN retningslinjer for Verdal kommune.

PS 7/20 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 8/20 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte



Orienteringer 10.02.2020

Saksbehandler: Gunn S. Wolden E-post: gunn.wolden@verdal.kommune.no Tlf.: 915 36 549	Arkivref: 2020/545 - /
---	----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	10.02.2020	9/20

Vedlegg:

Søknad om opptak i KLP sitt arbeidsmiljønettverk 2020.
Håndtering av arbeidsmiljødimensjonen ved omstilling – barnehage.
Ros – vurdering ROS.
Prosess omstilling skole – SFO.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Det vil i møtet bli gitt orienteringer om følgende saker:

- Søknad om opptak i KLP sitt arbeidsmiljønettverk 2020.
- Oppfølging av Arbeidsmiljøutvalgets vedtak 52/2019 - rapportering fra virksomhetsområdene på ROS vurderinger av ansattes arbeidsmiljø.



Arbeidsgiverpolitikk 2020-2032

Saksbehandler: Torgeir Skevik E-post: torgeir.skevik@verdal.kommune.no Tlf.: 932 29 912	Arkivref: 2018/9458 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	10.02.2020	10/20
Formannskap	13.02.2020	23/20
Kommunestyre		

Rådmannens innstilling:

Overordnet arbeidsgiverpolitikk for perioden 2020-2032 vedtas som retningsgivende for det videre arbeidet med handlingsplaner.

Vedlegg:

- 1 Endelig versjon- arbeidsgiverpolitikk 2020-2032
- 2 Plattform for ledelse
- 3 Mandat temaet Ledelse
- 4 Mandat temaet strategisk kompetansestyring
- 5 Mandat temaet HMS- og IA
- 6 Mandat temaet livsfasepolitikk og lønnspolitikk
- 7 Mandat temaet endring og kontinuerlig forbedring
- 8 Deltakere i ulike arbeidsgrupper

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Rådmannen startet arbeidet med å utforme ny arbeidsgiverpolitikk våren 2019. Det ble gitt mandat knyttet til 5 ulike områder av arbeidsgiverpolitikken, inndelt i disse temaene:

- Utvikling av ledelse

- Livsfasepolitikk og lønnspolitikk
- Strategisk kompetansestyring
- Endring og lærende organisasjon
- Helse, miljø og sikkerhet og inkluderende arbeidsliv.

Det ble oppnevnt medlemmer til 5 arbeidsgrupper som skulle ivareta de ulike mandatene (vedlegg 3-7) som var gitt av rådmannsteamet/ styringsgruppen. Alle arbeidsgruppene har vært sammensatt på tvers av organisasjonen, og hver kommunalsjef rekrutterte sine beste menn og kvinner (vedlegg 8) inn i dette arbeidet. Vi har hatt med tillitsvalgte i hele prosessen, ved at de har deltatt i arbeidsgrupper, og hatt mulighet til å gi innspill underveis i arbeidet. Temaet utvikling av ledelse har vært oppe til drøfting på flere virksomhetsledermøter. Ledelse vil «gjennomsyre» alt vi gjør på arbeidsgiverområdet, og vil slik sett være et område en arbeider kontinuerlig med. Videre utvikling av partssamarbeidet vil være en viktig del av dette. Gruppene gjorde ferdig sitt arbeid til fastsatt tid 1. oktober 2019. I tidsrommet november 2019 til ut januar 2020 har personal sammen med prosesslederne for de ulike arbeidsgruppene arbeidet frem det endelige resultatet.

I perioden 1. oktober og til ut januar har det vært to møter med styringsgruppen for arbeidet. De har gitt nyttige innspill på veien fram til ferdig dokument (vedlegg 1). Styringsgruppen gir god tilbakemelding på arbeidet som er gjort. Nå legges saken frem for politiske behandling.

Det ble gitt en fyllestiggjørende orientering i forbindelse med behandling i administrasjonsutvalget 16. januar 2020. Det er ikke gjort innholdsmessige endringer i politikkdokumentet etter det møtet, kun språklige oppstramminger o.l. Rådmannen vil i det videre fortsette utvikling av politikken visuelle uttrykk og sammenhenger, men da innenfor den overordnede retning kommunestyret vedtar i denne saken.

Vurdering:

Arbeidsgiverrollen er godt beskrevet i ny kommunelov, som trådte i kraft fra høst 2019, og som innebærer en gjennomgående endring i roller og oppgaver knyttet til utøvelsen av rollen. Kommunestyret har fortsatt det overordnede arbeidsgiveransvaret, og skal fokusere på hvilke veivalg vi bør ta for å lykkes på arbeidsgiverområdet. Rådmannen er gjennom ny kommunelov gitt et direkte arbeidsgiveransvar for å utøve arbeidsgivermyndigheten. Dette innebærer blant annet å foreta ansettelse, oppsigelser m.m.

Kommunens ulike roller forsterkes nå gjennom ny kommunelov.

- Rollen som tjenesteprodusent, vi skal yte tjenester til beste for innbyggerne
- Rollen som samfunnsutvikler, vi skal drive samfunnsutvikling til beste for innbyggerne
- Rollen som myndighetsutøver, vi utøver offentlig myndighet gjennom praktisering av et bredt lovverk
- Rollen som forvalter av offentlige ressurser, vi forvalter ressurser effektivt, tillitsskapende og bærekraftig
- Rollen som lokaldemokratisk arena

Samarbeidet mellom administrasjon, lokalpolitikere og innbyggere blir viktig for å sikre en bærekraftig samfunnsutvikling. Skal vi lykkes i å ivareta og levere innenfor de ulike rollene er vi også nødt til å lykkes som arbeidsgiver. Presset på arbeidskraft fremover betyr at vi må legge enda mer ressurser i å gjøre oss attraktive som arbeidsgivere, både for de vi har i arbeid og for potensielle jobbsøkere.

Gjennom plattform for ledelse (vedlegg 2) har rådmannen tydelig kommunisert hvilke verdier som ligger til grunn, og hvilke krav og forventninger som stilles til ledere og øvrige ansatte i Verdal kommune.

Disse kravene og forventningene skal tydeliggjøres i det videre arbeidet, og det så skape en god forståelse av hvilke rammer den enkelte medarbeider og leder arbeider innenfor vil være viktig. Når det stilles krav og forventninger skal vi også evaluere den enkeltes innsats og resultat. Resultat fra slike evalueringer skal først og fremst brukes til veiledning og utvikling, men kan i ytterste konsekvens brukes for å iverksette sanksjoner. Det blir svært viktig å fortsette utviklingen av partsarbeidet, det formelle arbeidet mellom arbeidstakerorganisasjonen og arbeidsgiver. I dette ligger også at partene, fra hver sin rolle, kan bidra til den nødvendige utviklingen av tjenester og organisasjon.

I en fase der vi påvirkes av demografi (færre barn og flere eldre) og strammere ressursrammer, og der vi utfordres enda sterkere på å transformere/ endre tjenestene og på å ta i bruk ny teknologi, må vi tenke “utenfor boksen”. En særdeles viktig organisatorisk og individuell evne for å møte utfordringer og utviklingsbehov framover i tid blir endringsdyktighet. Dette gjelder hele organisasjonen – kulturelt, systemmessig, kompetansemessig og prosessuelt. Endringsdyktighet vil også bli kjernen i ledelse, både politisk og administrativt, for å evne å utvikle alle kommunens roller. De økonomiske utfordringsbildene forsterker behovet for utvikling og økt endringstakt ytterligere.

Perspektivene i “Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” er tatt inn vår nye arbeidsgiverpolitikk. Den nye avtalen om inkluderende arbeidsliv har to mål, det ene er reduksjon i sykefravær og det andre er å redusere frafallet fra arbeidslivet. Innsatsområder, organisering og virkemidler som skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og medarbeidere gjør i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving. Virksomhetenes arbeid og innsats innenfor disse områdene bidrar til å forebygge og redusere sykefravær og frafall og legger til rette for inkludering. Vi skal endre vår kultur til å arbeide mer med utvikling av de ulike arbeidsplassene våre, noe som vi mener vil øke nærværet vårt over tid.

Vi har benyttet ulike kilder for å hente kunnskap og inspirasjon til arbeidet vårt. Fra kommunesektorens interesseorganisasjon (KS) sitt arbeid rundt utvikling av god ledelse, samt at vi har samlet ulik teori og forskning. Vi har i tillegg benyttet kunnskap både fra organisasjonens egne ansatte samt eksterne støttepartnere. Vi har vært opptatt av å finne god praksis og anvende den i vårt eget utviklingsarbeid på det arbeidsgiverpolitiske området.

Våre mål og strategier vil gi en god retning for oss når vi skal gå i gang med det viktige arbeidet med å omsette vår nye arbeidsgiverpolitikk til ny og forbedret praksis. Vi vil selvsagt utfordre eksisterende kultur på noen områder, og vi er helt avhengige av å jobbe tett sammen i partssamarbeidet og i vernearbeidet for å lykkes.

Vedtaket i kommunestyret vil gi rådmannen startsignalet med å omsette ny arbeidsgiverpolitikk til ny praksis på hele arbeidsgiverområdet. Det vil bli etablert en egen handlingsplan knyttet til å iverksette de ulike elementene i den nye arbeidsgiverpolitikken.



Revisjon av AKAN retningslinjer for Verdal kommune.

Saksbehandler: Gunn S. Wolden E-post: gunn.wolden@verdal.kommune.no Tlf.: 915 36 549	Arkivref: 2019/3717 - /
---	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	10.02.2020	11/20

Arbeidsmiljøutvalgets leder forslag til vedtak:

Revidert AKAN reglement vedtas som kommunens AKAN reglement.

Vedlegg:

- 1 AKAN retningslinjer for Verdal kommune

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Saksopplysninger:

Kommunens AKAN reglement ble vedtatt i 2012.

Det er skjedd utvikling innenfor AKAN området og i dag omfatter AKAN også bruk av penge- og dataspill som har negative konsekvenser for arbeidsplassen. Dette er ikke inkludert i kommunens AKAN reglement.

Dagens mål for AKAN arbeidet: **Gjøre arbeidsplassene i stand til å forebygge og håndtere rus- og avhengighetsproblematikk.**

Med rus- og avhengighetsproblematikk mener vi bruk av alkohol, illegale rusmidler, medikamenter med ruspotensiale, pengespill og dataspill som har **negative konsekvenser for arbeidsplassen.**

Det er kommet tilbakemeldinger fra Hovedkontakt og virksomhetsledere om behov for å konkretisere enkelte punkt i dagens

Vedtatt nedleggelse av AKAN utvalget må ansvar og oppgavefordeling i AKAN-arbeidet revideres.

Vurdering:

Kommunens AKAN-reglement omfatter i dag ikke ansattes data- og pengespill aktiviteter som fører til negative konsekvenser for arbeidsplassen. Det er nødvendig å revidere reglementet så det er i tråd med sentrale føringer for AKAN arbeidet på dette området.

Det er kommet tilbakemeldinger fra Hovedkontakt og virksomhetsledere at det er uklart om alle skal få tilbud om AKAN kontrakt ved første gangs forseelse eller om det direkte kan opprettes en personalsak med mulig avskjed. Det vurderes at leder må gjøre en vurdering av hendelsen og vurdere mulighet for å legge til rette for den enkelte samtidig som en sikrer forsvarlig arbeidsmiljø og forsvarlige tjenester. Ved alvorlige hendelser eller der en vurderer at en ikke kan sikre forsvarlig arbeidsmiljø eller forsvarlige tjenester vil det ikke bli tilbudt AKAN -avtale. Selv om det blir vurdert at det ikke gis tilbud om AKAN-kontrakt skal hendelsen rapporteres til AKAN hovedkontakt og til personal som en AKAN-sak. Selv om det opprettes personalsak skal arbeidsgiver prøve å bidra til at den ansatte få bistand med sitt problem. Det kan være informasjon om hjelpetiltak, hjelp til å kontakte fastlege, samtale med bedriftshelsetjenesten osv. Hovedregelen er at det ved første forseelse gis tilbud om AKAN -kontrakt.

Vedtak om nedleggelse av AKAN utvalget har ført til endringer i ansvars- og oppgave fordelingen i AKAN arbeidet.