



Verdal kommune

Møteinnkalling

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalg
Møtested: Kommunestyresalen, Verdal rådhus
Dato: 07.09.2020
Tid: 13:00

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

Saksnr	Innhold
PS 42/20	Orientering
PS 43/20	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 44/20	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte
PS 45/20	Statusrapportering fra NAV Arbeidslivssenter
PS 46/20	Statusrapportering 1. halvår ANT Bedriftshelsetjenester
PS 47/20	Nærværsutvikling delårsrapport 2
PS 48/20	Behandling av forbedringsforslag
PS 49/20	Behandling av avvik og forbedringsmeldinger

PS 42/20 Orienteringer

PS 43/20 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 44/20 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte



Statusrapportering fra NAV Arbeidslivssenter

Saksbehandler: Jan Erik Hermann	Arkivref:
E-post: jan.erik.hermann@verdal.kommune.no	2018/5433 -
Tlf.: 90219818	/440

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalget	07.09.2020	45/20

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Statusrapport 1. halvår, tas til orientering.

Vedlegg:

Rapporten legges frem i møtet.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Vurdering:



Statusrapportering 1. halvår ANT Bedriftshelsetjenester

Saksbehandler: Jan Erik Hermann	Arkivref:
E-post: jan.erik.hermann@verdal.kommune.no	2018/5433 -
Tlf.: 90219818	/440

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Statusrapport tas til orientering.

Vedlegg:

Rapporten presenteres i møtet.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Vurdering:



Nærværsutvikling delårsrapport 2

Saksbehandler: Jan Erik Hermann	Arkivref: 2018/5433 - /440
E-post: jan.erik.hermann@verdal.kommune.no	
Tlf.: 90219818	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	07.09.2020	47/20

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Saken legges frem for drøfting og beslutning i AMU.

Vedlegg:

- 1 Delårsrapport pr. mai
- 2 Delårsrapport pr. mai sammendrag fravær og nærværsoppfølging

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Delårsrapport 2/2020 for Verdal kommune er politisk behandlet 31.08.2020. Delårsrapporten inneholder bl.a. fraværstatistikk og nærværarbeid for de enkelte virksomhetsområdene i Verdal kommune. Delårsrapporten viser en bekymringsfull utvikling i nærværet, innenfor konkrete avdelinger på flere tjenesteområder.

Delårsrapporten legges med som vedlegg. Det er i tillegg laget et sammendrag som legges ved. Dette er kun et uttrekk av fraværstall og nærværarbeidet fra rapporten.

Legg frem delårsrapporten, og tallene for drøfting

Vurdering:

Delårsrapport ink. fraværstatistikk og nærværarbeid viser en bekymringsfull utvikling innenfor konkrete avdelinger på flere tjenesteområder i Verdal kommune.

Rapporten legges fram for drøfting og beslutning, slik at AMU kan ta en stilling til videre håndtering.



Behandling av forbedringsforslag

Saksbehandler: Torgeir Skevik E-post: torgeir.skevik@verdal.kommune.no Tlf.: 932 29 912	Arkivref: 2020/3153 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	07.09.2020	

Saksbehandlers forslag til vedtak:

Saken legges frem for drøfting og beslutning i AMU, der det fastsettes ansvarlig for gjennomføring og frist for gjennomføring.

Oppfølging av forbedringsforslagene besluttes som følger, med konkret ansvarlig og frist for å beslutte i saken:

1. Utvikling av felles grafisk profil

Hvem	Frist

2. Felles prosedyre for bruk av sosiale medier

Hvem	Frist

3. Opplæring av nyansatte og vikarer

Hvem	Frist

4. Henting av IKT- utstyr

Hvem	Frist

5. Etablering av innovasjonspris

Hvem	Frist

6. Innføring av sluttsamtaler

Hvem	Frist

Vedlegg:

- 1 Utkast- Verdal kommunens retningslinjer - bruk av sosiale medier
- 2 Sluttsamtale- forslag
- 3 Introduksjonsprogram_med_sjekkliste_Verdal_kommune (6)
- 4 Oppfølging nytilsatte ledere

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Vi har så langt i år mottatt samlet 12 forbedringsforslag, og 6 av disse går på tvers av virksomhetsområdene. Disse er følgende:

1. Utvikling av felles grafisk profil
2. Felles prosedyre for bruk av sosiale medier
3. Opplæring av nyansatte og vikarer
4. Henting av IKT- utstyr
5. Etablering av innovasjonspris
6. Innføring av sluttsamtaler

Vurdering:

Det øker på med forbedringsforslag i Compilo, og det er positivt og viser at våre ansatte bidrar til å øke vår innovasjonskraft.

Og det setter krav til oss i forhold til å behandle forslagene, og få vurdert konsekvenser og legge en plan for gjennomføring.

Ikke alle handler om arbeidsmiljø, men de løftes likevel til AMU denne gangen. Det vil være fornuftig at AMU ser på de forbedringsforslagene som går på tvers, og at de andre forslagene som er av mer lokal art behandles i linjen, og av den enkelte leder i et lokalt partssamarbeid.

De 6 forbedringsforslagene som går på tvers er av litt ulik art, men legges likevel frem samlet, slik at Amu kan ta stilling til videre håndtering.

Nærmere gjennomgang av de ulike forslagene:

- Utvikling av felles grafisk profil

Forslaget kommer opp som et ønske om at Verdal kommune bør ha en felles grafisk profil. Dette er et godt innspill, men havner i utgangspunktet ikke inn under Amu. Når vi likevel løfter det hit, er det for å drøfte hvordan organisasjonen kan håndtere det videre. Det vil være naturlig at ansatte som arbeider med mediehandtering tar dette videre.

- Felles prosedyre for bruk av sosiale medier

Forslaget kommer opp fordi det er ytringer av ulik karakter som legges ut på sosiale medier, og målet for forslagsstiller er at det skal være en «vær varsom plakat» som gjør at ansatte tenker seg om en gang til før de legger ut sine ytringer. Alle ansatte bør tenke på hva som bygger opp utvikling av omdømmet, og hva som kan rive ned. Et relevant tema for Amu å drøfte.

Vi har pr i dag et IKT- reglement, men dette sier ikke så mye om hva som er innenfor hva gjelder ytringer. Vi har også et etisk reglement og en plattform for ledelse med et solid verdigrunnlag.

Det er trolig behov for å utvikle et slikt reglement, og det er allerede en gruppe som har sett på dette. Gruppa som jobbet med dette bestod av Line (formannskapssekretær), Kari (virksomhetsleder arkiv og service) og Øystein (rådgiver informasjon, beredskap, næring).

Vi må i arbeidet med et slikt reglement passe på at vi ikke utfordrer ansattes rett til å ytre seg, og foreslår at gruppa fortsetter sitt arbeid, og slutfører dette slik at vi kan sette det ut i praksis (se vedlegg).

- Opplæring av nyansatte og vikarer

Hjemmetjenesten har spilt inn et behov for bedre opplæring av nyansatte. Det er et godt innspill, og personal ønsker å følge opp dette i samarbeid med tjenesten. Dette har også vært et tema som kom opp under utvikling av ny arbeidsgiverpolitikk, og det vil være naturlig å utvikle dette videre sammen med partene. Det personal har vurdert er at alle som starter i Verdal kommune bør ha en «grunnpakke», der kommunen som organisasjon presenteres. Intro- programmet vil dermed bestå av en innledning med presentasjon av kommunen, og et videre program som presenterer tjenesteområdet, og til slutt den delen av programmet som tilhører arbeidsplassen.

Det vi har i dag ulike intro-programmer liggende i vårt kvalitetssystem, og vi har også en sjekkliste som ligger som del av ansettelsesreglementet. Det er usikkert hvor mye av dette som er i bruk.

Det vil være naturlig å bruke elementer fra det vi har når vi utvikler noe videre.

Personal har nå i august startet et arbeid sammen med virksomhetslederne for å utvikle et intro- program for ledere. Vi bygger på det arbeidet som virksomhetsledere i helse og velferd utviklet sammen med personal i 2019. Intro- programmet for ledere vil trolig komme på plass som en ramme å starte med i oktober.

I arbeidet med arbeidsgiverpolitikken er det også utviklet noen rammer for introduksjon av nye ansatte, og som kan fullføres når dette kommer opp på prioriteringslisten. Vi skal også se på en løsning der vi jobber frem et digitalt intro- program, der den nyansatte vil få melding om nye elementer via en digital plattform.

- Henting av IKT- utstyr

Hjemmetjenesten har spilt inn et spørsmål knyttet til om det er riktig bruk av deres ressurser å bringe og hente PC'er på Levanger, og de spør derfor om dette kan løses på annen måte. Et godt innspill som gjerne kan drøftes i Amu, og konkluderes på. Finnes det alternative løsninger som gjør at ansatte i hjemmetjenesten kan bruke tiden sin på kjerneoppgavene?

- Etablering av innovasjonspris

Innspillet fremkommer som et initiativ for å stimulere til nyskaping og innovasjon. Forslaget går videre på at prisen kan være heder og ære, eller det kan være en sum som kan gå til å videreutvikle innovasjonsideen.

Oppspillet er godt, og det å belønne det vi ønsker mer av, vil bidra til å styrke innovasjonskraften vår.

- Innføring av sluttsamtaler

Det kommer også opp et forslag om å gjennomføre sluttsamtaler med ansatte i Verdal kommune, for å kunne fange opp forbedringer kommunen kan gjøre i sin rolle som arbeidsgiver.

Hovedmålet med sluttintervjuer er å få frem både det som er bra, og ikke minst de områdene hvor man kan bli bedre. Dette er førstehånds, og viktig informasjon som kan brukes aktivt både til profilering og rekruttering, og de nevnte utviklingsområdene gir det viktig og relevant informasjon for å iverksette de rette organisasjonsutviklingstiltakene.

Vi har ikke innført sluttsamtale som fast rutine i vår kommune. Oppspillet er godt, og det bør igangsettes et arbeid med dette.



Behandling av avvik og forbedringsmeldinger

Saksbehandler: Torgeir Skevik	Arkivref:
E-post: torgeir.skevik@verdal.kommune.no	2020/3182 - /
Tlf.: 932 29 912	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	07.09.2020	

Saksbehandlers forslag til vedtak:

Amu slutter seg til vurderingene i saksfremlegget, og vedtar følgende:

1. Den enkelte avdeling og virksomhet etablerer faste strukturer og kulturer som ivaretar en god meldekultur, og en god oppfølging av avvik og forbedringsmeldinger som del av det utvidete partssamarbeidet.
2. Trender i meldte avvik, resultater av tilsyn og endringer av praksis med basis i meldte avvik og forbedringsmeldinger blir en naturlig del av delårsrapportene.

Vedlegg:

- 1 Kommuneloven- internkontroll

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Rådmannens internkontroll er omfattende, og han er derfor avhengig av at det rapporteres i linjene for at han skal vite hvordan kvaliteten på arbeidsmiljø og tjenester er.

Vårt kvalitetssystem er vårt verktøy for å melde og behandle avvik. Avvikene fremkommer gjennom at enkeltansatte opplever at det er brudd på rutiner og prosedyrer, eller at kvaliteten på tjenester og arbeidsmiljø ikke er i tråd med våre etablerte standarder, og så melder de gjennom Compilo.

Vurdering:

Rådmannen er usikker på hvordan kvaliteten i oppfølgingen av avvik og forbedringsmeldinger er, og derfor kommer saken på dagsordenen.

Amu skal primært ha fokus på arbeidsmiljø, og vil derfor være sentral i behandlingen av HMS- avvik, og rollen til Amu vil være å se på hvilke trender det er i avvikene som meldes, kommunen sett under ett.

Og så bør Amu ta en tydeligere rolle knyttet til å sette forventninger til kvaliteten i oppfølgingsarbeidet.

Personal- og HMS- avdelingen har tidligere vært tydelig på at meldte avvik i den enkelte avdeling bør opp på dagsorden i det lokale utvidete partssamarbeidet, slik at en får en praksis der det er flere enn lederen som vurderer aktuelle tiltak med basis i avvikene og avvikstrendene.

Avvikstrendene kan også gjerne løftes inn på medvirkningsarenaene (personalmøter) i den enkelte avdeling, og der ansatte også utfordres på hva som kan være effektive tiltak for å endre praksis.

Noen av våre avdelinger er på vei mot en bedre praksis. Gjennom å sette et nytt og felles fokus får vi en overordnet forventning og en praksis der det blir bredere kunnskap som ligger i bunnen for iverksetting av tiltak.

Og så kan de ulike virksomhetene i rapporteringen til rådmannen og Amu beskrive mer hvilke områder de har hatt avvik på, samt hva de har satt i verk av tiltak for å hindre at tilsvarende avvik ikke skjer igjen.

Den nye kommuneloven kommer med bestemmelser som skal samle internkontrollforskrifter i ulike tjenesteområder inn under en felles lovbestemmelse (se vedlegg). De nye bestemmelsene trer i kraft i løpet av inneværende år, og det er greit å starte forberedelsene. Her settes det krav til at kommunedirektøren (tidligere rådmannen) skal rapportere til kommunestyret minst en gang pr år om internkontrollen og resultater av statlig tilsyn. Det vil derfor være naturlig slik saksbehandler ser det at rapportering om internkontroll og resultater av statlig tilsyn kommer som en naturlig del av delårsrapporten til politiske organer. Da kan vi rapportere både på økonomi, arbeidsmiljø og tjenester.