



Levanger kommune
Møteinnkalling

Utvalg: Levanger Administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Levanger Rådhus
Dato: 20.06.2007
Tid: Ca. 13:30 (Etter generalforsamlinger og før formannskap)

Faste medlemmer er med dette kalt inn til møtet. Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig, på tlf. 74 05 27 16, eller e-post: rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Saksnr	Innhold
PS 1/07	Forebygging av sykefravær i Levanger kommune - 2-årig prosjekter til behandling i amu og administrasjonsutvalget
PS 2/07	Igalo - en mulighet
PS 3/07	Retningslinjer for erkjentlighetsgaver - Levanger kommune
PS 4/07	Medarbeiderundersøkelsen 2007 - orientering i amu
PS 5/07	Kvalitetskommune. Organisering og styringsgruppe.

Levanger, den 14. juni 2007

Odd-E. Thraning
leder



Levanger kommune
Sakspapir

**FOREBYGGING OG REDUKSJON AV SYKEFRAVÆR I LEVANGER KOMMUNE
- 2-ÅRIG PROSJEKTER SOM INNGÅR I KVALITETSKOMMUNEPROSJEKTET**

Saksbehandler: Øystein Sende	Arkivref: 2007/116 - /
E-post: oystein.sende@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052769	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.06.2007	07/30
Levanger Administrasjonsutvalg	20.06.2007	1/07

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 04.06.2007

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

I tillegg til en forsterket satsing på de individrettede og organisatoriske HMS-/IA tiltakene som er beskrevet i saken for kommunen som helhet, så vedtas det å gjennomføre 3 konkrete prosjekter ved PO enhetene for å forebygge og redusere sykefraværet i Levanger kommune, jfr. mål, tidsperspektiv og kostnad.

Prosjektene forutsattes å inngå som en del av kvalitetskommunearbeidet som Levanger kommune gjennomfører sammen med Verdal kommune.

Hvert av de 3 prosjektene har en øvre ramme på kr. 400.000,- pr. år over en 2-års periode. Kostnadene belastes avsatt fond til IA-tiltak i kommunen.

Rådmannens forslag til vedtak:

I tillegg til en forsterket satsing på de individrettede og organisatoriske HMS-/IA tiltakene som er beskrevet i saken for kommunen som helhet, så vedtas det å gjennomføre 3 konkrete prosjekter ved PO enhetene for å forebygge og redusere sykefraværet i Levanger kommune, jfr. mål, tidsperspektiv og kostnad.

Prosjektene forutsattes å inngå som en del av kvalitetskommunearbeidet som Levanger kommune gjennomfører sammen med Verdal kommune.

Hvert av de 3 prosjektene har en øvre ramme på kr. 400.000,- pr. år over en 2-års periode. Kostnadene belastes avsatt fond til IA-tiltak i kommunen.

Vedlegg:

1. Revidert prosjektsøknad av 290507 fra PO Distrikt Sør
2. Prosjektsøknad av 170507 fra PO Nesset – Frøl
3. Prosjektsøknad av 220507 fra PO Sentrum - Ytterøy

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Formannskapetets behandling av PS sak 09/07.

Saksopplysninger:

Formannskapet vedtok i PS sak 09/07, i møte 10.01.07 følgende:

VEDTAK:

1. Formannskapet tar de foreslåtte tiltakene for å redusere sykefraværet i kommunen til etterretning.
2. Formannskapet forutsetter at tiltak og oppfølging for å redusere sykefraværet behandles i Arbeidsmiljøutvalget og Administrasjonsutvalget.
3. Tiltakene skal konkretiseres ytterligere med mål, tidsperspektiv og kostnad.

Oppfølging av vedtak:

Det ble i Levanger kommune etter dette nedsatt en parts sammensatt arbeidsgruppe for å følge opp og koordinere utarbeidelsen av forslag til tiltak i tråd med politiske vedtak. Dette i forhold til å utarbeide nærmere tiltak for å redusere sykefraværet, kartlegging og tiltak for å redusere uønsket deltid, gjennomføring av utviklingsprogrammet Medarbeiderskap, samt planlegge og koordinere en kraftig opptrapping av inntaket av lærlinger fra og med 010807.

Det er et mål for Levanger kommune som organisasjon at sykefraværet ikke skal være høyere enn landsgjennomsnittet. Oversikter har vist at Levanger kommune har et høyere sykefravær enn landsgjennomsnittet.

Det var en kraftig økning av sykefraværet i kommunen i 2006, en økning som var høyere enn økningen for landet.

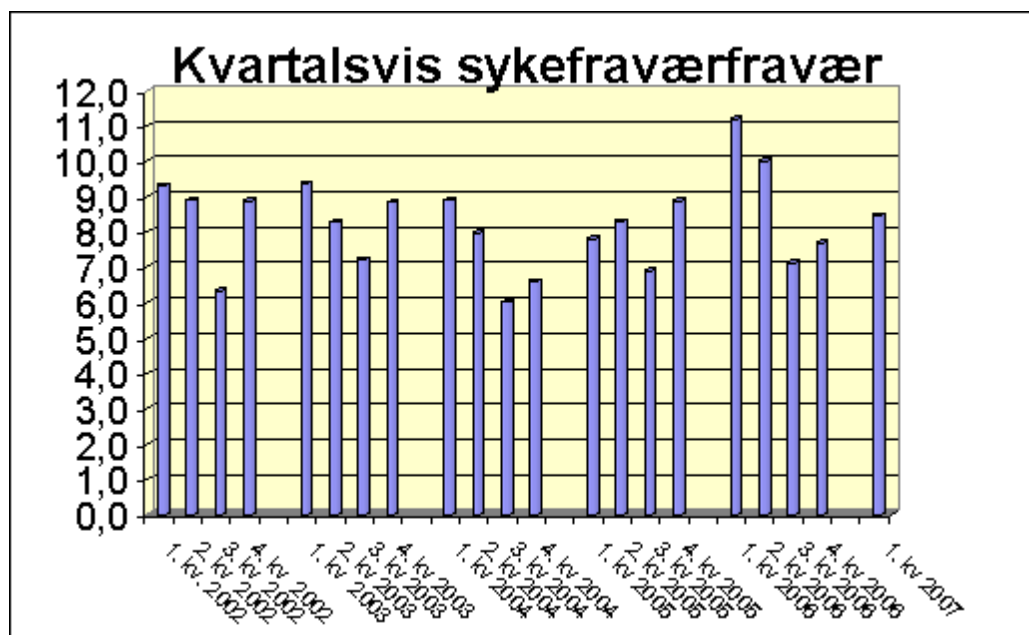
For 1. kvartal 2007, så er det registrert en gledelig nedgang i sykefraværet sammenlignet med 1. kvartal 2006.

Oversikt over sykefraværet på pr kvartal pr. enhet i 2006 og pr. 1. kvartal 2007:

SYKEFRAVÆRSPROSENTER PR. ENHET - LEVANGER KOMMUNE

ENHET	1. KVART. - 06	2. KVART. - 06	3. KVART. - 06	4. KVART. - 06	1. KVART. - 07
110 Rådmannen m/fellestjenester	22,75 %	21,38 %	11,76 %	4,48 %	2,74 %
160 Innvandrer tjenesten	8,63 %	9,99 %	7,39 %	9,10 %	6,66 %
210 Mule/Okkenhaug OS	13,79 %	13,74 %	7,29 %	8,36 %	8,22 %
220 Levanger skole					
230 Halsan/Momaka OS	10,90 %	7,62 %	6,41 %	4,57 %	8,12 %
235 Nesheim skole	7,35 %	5,14 %	2,05 %	0,80 %	2,38 %
240 Skogn b/u-skole	7,72 %	9,01 %	5,25 %	10,41 %	11,84 %
250 Ekne/Tuv OS	9,04 %	14,52 %	8,34 %	7,00 %	9,31 %
260 Asen OS	11,56 %	8,54 %	4,74 %	4,40 %	5,32 %
270 Ytterøy OS	3,92 %	0,66 %	0,26 %	5,27 %	2,89 %
280 Frol OS	11,92 %	8,84 %	5,15 %	7,60 %	11,43 %
290 Nettet u.skole	6,24 %	7,02 %	7,14 %	8,27 %	13,17 %
310 Barn og familie				5,72 %	4,80 %
315 Helse/sosial/rehabilitering				4,86 %	7,00 %
370 Staupshaugen verksted	9,20 %	10,82 %	5,23 %	4,69 %	2,97 %
380 Distrikt nord	15,17 %	14,48 %	11,54 %	11,99 %	
380 Distrikt Nettet-Frol					11,81 %
385 Distrikt Sentrum-Ytterøy					9,81 %
390 Distrikt sør	13,06 %	12,14 %	10,58 %	8,75 %	8,09 %
500 Kultur	2,46 %	2,64 %	3,06 %	0,94 %	3,50 %
530 Festiviteten	0,00 %	1,13 %	0,00 %	1,88 %	
630 Drift og anlegg	2,27 %	0,09 %	0,56 %	3,00 %	8,11 %
640 Bygg og eiendom	11,89 %	7,01 %	5,38 %	6,29 %	6,37 %
660 Vann og avløp	0,00 %	0,77 %	0,77 %	2,56 %	
660/670 Kommunalteknikk					9,23 %
670 Veg, park, parkering	20,20 %	25,00 %	0,00 %	15,38 %	
680 Brann- og feiervesen	5,88 %	1,80 %	5,39 %	2,91 %	1,82 %
Totalt Levanger kommune	11,20 %	10,01 %	7,14 %	7,69 %	8,47 %

Oversikt over sykefraværet pr kvartal fra 2002 – 1. kvartal 2007 –
og samlet pr år for Levanger kommune:



År	Kvartalsvis	periode året før
1. kv. 2002	9,3	
2. kv 2002	8,9	
3. kv 2002	6,3	
4. kv 2002	8,9	
1. kv 2003	9,4	0,1
2. kv 2003	8,3	-0,6
3. kv 2003	7,2	0,9
4. kv 2003	8,8	0,0
1. kv 2004	8,9	-0,5
2. kv 2004	8,0	-0,3
3. kv 2004	6,0	-1,2
4. kv 2004	6,6	-2,2
1. kv 2005	7,8	-1,1
2. kv 2005	8,3	0,3
3. kv 2005	6,9	0,9
4. kv 2005	8,9	2,3
1. kv 2006	11,2	3,4
2. kv 2006	10,0	1,7
3. kv 2006	7,1	0,2
4. kv 2006	7,7	-1,2
1. kv 2007	8,5	-2,7

Gj.snitt 2002	8,4
Gj.snitt 2003	8,4
Gj.snitt 2004	7,4
Gj.snitt 2005	8,0
Gj.snitt 2006	9,0
Gj.snitt 2007	

Gjennomført arbeid så langt i 2007:

Kommunens mål, aktiviteter og rutiner for HMS-området er gjennomgått på nytt.

Det er også sett på behovet for endringer lokalt som følge av ny sentral inngått IA-avtale (Stoltenberg-utvalget). Kravet til innsats på området forebygging og sykefraværsoppfølging er styrket.

Tiden fra et sykefravær har oppstått til oppfølgingssamtaler avholdes, og følges opp systematisk videre må skje raskere. Tilsvarende gjelder i forhold til å gjennomføre en tilrettelegging for den ansatte i arbeidssituasjonen, og alternativt foreta en utprøving til annen type arbeid i annen stilling. Det skal også foretas en raskere vurdering av utsiktene til å kunne gjeninntre i stilling, og alternativt vurdere behovet for iverksetting av attføring for å kvalifisere seg til annen type arbeid viss dette er nødvendig for å kunne fortsette i arbeidslivet som alternativ til langvarig sykefravær eller uførepensjon.

Følgende mål og aktiviteter er vedtatt for Levanger kommune som IA-bedrift i perioden 2007 – 2009.

(Vedtatt i Arbeidsmiljøutvalget 29. januar 2007).

MÅL	AKTIVITET	TID	ANSVARLIG
Delmål 1: Fravær < 7.0 %	a. Forebyggende sykefraværsarbeid: Kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid på alle enheter i henhold til overordnet HMS-plan og lokale utfordringer. b. Opplæring og informasjon i IA-arbeidet, sektorvis. c. Sykefraværsprosjekt i utvalgte enheter/ avdelinger, og oppstart av utviklingsprogrammet "Medarbeiderskap". d. Ledere med personalansvar følger gjeldende rutiner for oppfølging av sykmeldte. Utprøving av resultatsikringsmodell. e. Info./formidling av gode tiltak i sykefraværsarbeidet, eget vedlegg. f. Årlig IA fagdag. g. Oppdatering av oppfølgingsrutiner etter gjeldende lov og forskrift.	a. Kontinuerlig. HMS-årsplan skal være utarbeidet i løpet av første kvartal hvert år b. Første kvartal c. Første halvår d. Kontinuerlig e. Første kvartal f. Fjerde kvartal g. Første kvartal	a. Resultatenhetsleder b. Rådmann v/ kom.sjef i tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter c. Rådmann og resultatenhetsledere d. Rådmann v/ kommunalsjef og resultatenhetsleder e. IA-gruppa f. IA-gruppa og Organisasjonsenheten g. IA-gruppa og AMU
Delmål 2: Årlig stille 5 IA-plasser*) til disposisjon for personer som ikke har et arbeidsforhold. *) IA-plasser er midlertidig	a. Kartlegge status for hvor mange "eksterne" Levanger kommune per i dag har i arbeidstrening. b. Opplæring og informasjon i IA-arbeidet, sektorvis.	a. Første kvartal b. Første kvartal c. Første kvartal	a. Resultatenhetsleder og Org.enheten b. Rådmann v/ kommunalsjef i tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter c. Som b)

MÅL	AKTIVITET	TID	ANSVARLIG
arbeidsutprøving som bekostes av NAV for personer som ikke har et arbeidsforhold.	<ul style="list-style-type: none"> c. Bevisstgjøre og ansvarliggjøre hver enkelt leder for å ta inn i ansatte med redusert funksjonsevne. d. Årlig IA fagdag. 	d. Fjerde kvartal	d. IA-gruppa og Organisasjonsenheten
Delmål 3: Øke den gjennomsnittlige avgangsalderen for ansatte over 62 år med 6 måneder.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kartlegge status for gjennomsnittlig avgangsalder per 2006. b. Opplæring og informasjon i IA-arbeidet, sektorvis. c. Særskilte seniortiltak, beskrevet i revidert personalpolitisk handlingsplan, inkl. årlig seniorsamtale ved fylte 55 år (<i>ikke vedtatt per januar 2007</i>). d. Aktiv personal- og medarbeiderutvikling i henhold til personalpolitisk handlingsplan e. Årlige seniorseminar for ansatte som fyller 60 år. f. Årlig IA fagdag. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Første kvartal b. Første kvartal c. Kontinuerlig d. Kontinuerlig e. Tredje kvartal f. Fjerde kvartal 	<ul style="list-style-type: none"> a. Organisasjonsenheten b. Rådmann v/ kommunalsjef i tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter c. Resultatenhetsleder i samarbeid med arbeidstaker d. Resultatenhetsleder i samarbeid med arbeidstaker e. Organisasjonsenheten f. IA-gruppa og organisasjonsenheten

Det er i den nye IA-avtalen lagt betydelig vekt på det forebyggende arbeidet for å redusere sykefraværet..

Tiltak i Levanger kommune

Forebyggende tiltak, individnivå

Motivere og tilrettelegge for trim og trening

Levanger kommune har treningsavtale med 3T og Sprek. Dette for alle ansatte, og har det siste året 2006 hatt en refusjonsordning for fast ansatte der de som trener minst 40 ganger i løpet av årets 11 måneder, får refundert en andel av utgiftene. Denne ordningen vil fortsette i 2007.

Stressmestring, rygg/nakke-skole, arbeidsteknikker

Gjennom avtalen med Innherred HMS kan alle enheter som har behov for det få kursopplegg omkring disse temaene.

Medarbeiderskap og ansvarliggjøring, delegering og innflytelse

Utviklingsprogrammet Medarbeiderskap er startet opp i mai 2007, og i starten med et spesielt fokus på pleie- og omsorgssektoren. Noe av målsettingene med dette programmet er å arbeide med å utvikle samarbeidet mellom ledelsen og medarbeiderne, gi økt egenkontroll og medbestemmelse i arbeidet, og bidra til at de ansatte i fellesskap tar et større ansvar for utvikling på sin arbeidsplass. Dette er en metodikk som vil påvirke både arbeidsmiljø og sykefravær i positiv retning.

Reparerende, eller rehabiliterende tiltak, individnivå

Oppfølging av sykmeldte

Det foregår et kontinuerlig arbeid med oppfølging av sykmeldte og arbeid med individuell oppfølgingsplan etter gjeldende rutiner og retningslinjer. Dette er et ledelsesansvar, og nærmeste leder med personalansvar har ansvaret for dette arbeidet i samarbeid med arbeidstaker.

Arbeidsmiljøutvalget har også styrket sitt fokus på fraværsproblematikken og at det skjer et systematisk HMS arbeid i virksomheten kontinuerlig.

Flere enheter arbeider bedre med å få til gode omplasseringsmuligheter av ansatte ved langtidsfravær ved egen enhet. Det er en del begrenset tilgang til aktuelle omplasseringsstillinger ved andre enheter. Utprøving internt blir som følge av dette forsinket.

Attføringsutvalget skal ha til behandling de saker som ikke har funnet sin løsning før det har gått ett år. Det er for sent, og et strammere tidsløp er nødvendig. En avklaring i løpet av 6 mnd er nødvendig, og følger av innstramningene i IA-avtalen. Det bør være absolutt et unntak at sakene blir 1 år før de gis en status.

Mange forhold avgjør om en lykkes med dette arbeidet. Viktig er lederoppmerksomheten kontinuerlig på IA og de mulighetene som finnes, samhandlingen mellom enhetene, og kontakten og bruken av støttesystemene IHMS, Trygdeetatens Arbeidslivssenter (NAV), Org. enheten, Attføringsutvalget, den enkeltes lege, fagforeningene, og verneombud/hovedvernombud.

Forebyggende tiltak, organisasjonsnivå

Tydelig og synlig ledelse, klare ansvarlinjer og en ryddig og oversiktlig organisasjon

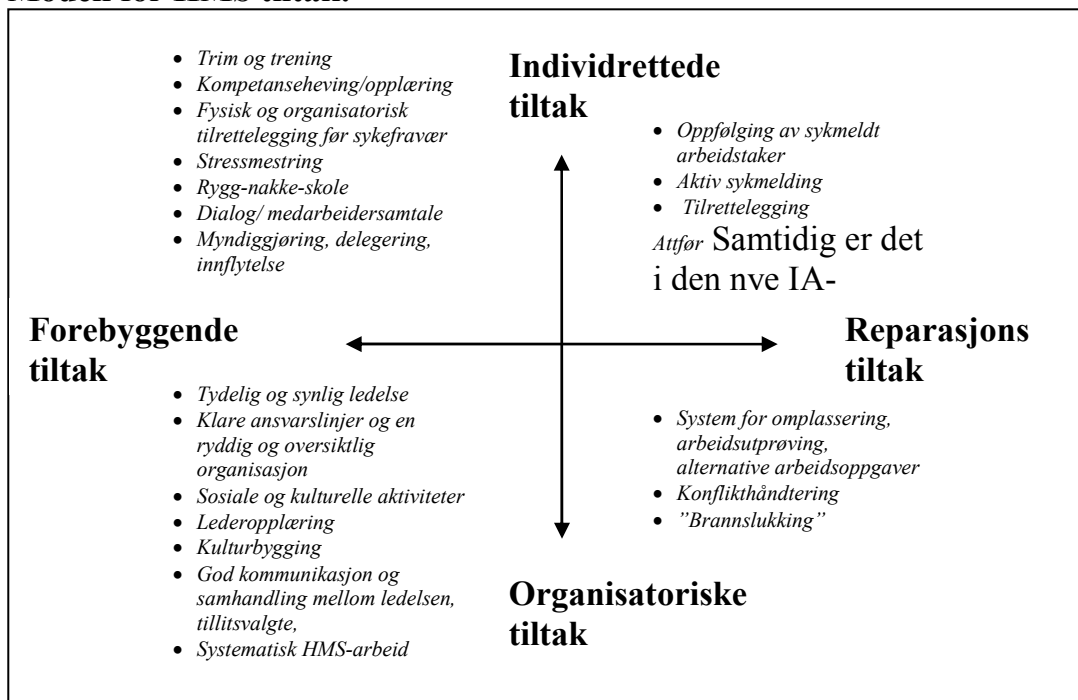
En viktig forutsetning for at man i en organisasjon skal kunne gjøre en best mulig jobb, er en oversiktlig organisering, en troverdig, tillitskapende synlig og tydelig ledelse.

Systematisk HMS-arbeid

Systematisk arbeid med utarbeidelse og rullering av ”HMS årsplaner” på alle enheter, kartlegging av arbeidsmiljøet og utarbeiding av lokale tiltaksplaner, oppfølging av medarbeiderundersøkelsene m.v. er viktig å forbedre.

Felles sosiale, kulturelle og fysiske aktiviteter

LEViLAG er i gang, og er planlagte kulturelle og fysiske aktiviteter som skal gi en bedre helse for den enkelte, skape en sterkere fellesskapskultur i kommunen for alle ansatte, en ”vi-kultur” på tvers av arbeidssted.

Modell for HMS tiltak:

Partsammensatt arbeidsgruppe har arbeidet konkret med å få opp til behandling forslag til 2-årlig prosjekter for å forebygge og redusere sykefraværet i kommunen.

Ut fra oversikten over fraværsutviklingen over tid i kommunen, så er alle 3 PO distriktene utfordret til å utarbeide 2-årige prosjekter med flere typer tiltak.

Dette ut fra at prosjekter og tiltak må settes i gang der de har størst effekt.

Prosjektene og tiltakene forutsettes å støtte opp under IA-avtalens intensjoner om forebygging, tilrettelegging-/arbeidstrening. Det er forutsatt at prosjektene også bør ha fokus på å motvirke uønsket deltid. Prosjektene er forutsatt å bli en del av kvalitetskommuneprosjektet som Levanger kommune gjennomføres sammen med Verdal kommune gjennom egen prosjektorganisasjon.

Prosjektene er forutsatt å må være slik utformet at resultatene som oppnås må være målbare, og det er ønskelig å prøve ut flere forskjellige grep for å høste erfaring.

Prosjektene som er foreslått er gjennomgått av nedsatt partsammensatt arbeidsgruppe, og fremmes for behandling i AMU og Administrasjonsutvalget, jfr. tidligere politisk vedtak i Formannskapet PS 09/07, i møtet 10.01.07.

En presentasjon av det enkelte prosjekt:

Viser til vedlegg 1, 2 og 3.

Vurdering:

Det er gjennomført mye bra systematisk utviklingsarbeid på HMS og IA-siden i kommunen de siste årene. Fraværsutviklingen for 2006 var i så måte en betydelig skuffelse, men sporet til enda større innsats.

Tilfeldige periodiske endringer er vanskelig å kunne forutse og gjøre noe med i forkant. Det er utviklingen over tid som kan avmåle en god del av kommunens samlede

organisatoriske helsetilstand. Dette sammen med medarbeiderundersøkelsene. Det er gjennomført medarbeiderundersøkelser i Levanger kommune både i 2005 og i 2007.

Levanger kommune sin deltakelse i kvalitetskommuneprosjektet sammen med Verdal kommune, gjør at kommunen må inn med flere utviklingsprosjekter for å redusere sykefraværet og styrke annet utviklingsarbeid som Medarbeiderskap og en ny satsing på rutineutvikling og kvalitetssystemer som bedre kan registrere og melde kvalitetsavvik. Kvalitetskommunesprosjektet forutsetter også å skulle styrke 3 partssamarbeidet mellom ledelse, ansatte (fagforeningene) og politikerne i kommunen.

De 3 prosjektene som er beskrevet i saken, er viktig blir gjennomført sammen med en gjennomføring av utviklingsprosjektet Medarbeiderskap. Dette vil ta flere år å gjennomføre, men erfaringene fra andre kommuner som har gjennomført dette er meget oppløftende. Det utfordrer også ledere omkring til aktivt å bli bedre tilretteleggende ledere for ansatte sine egne initiativ og forbedringsarbeid og utviklingstrang.

Den parts sammensatte arbeidsgruppen for å koordinere utarbeidelsen av forslag til tiltak i tråd med politiske vedtak vedrørende sykefravær, kartlegging og tiltak for å redusere uønsket deltid, gjennomføring av utviklingsprogrammet Medarbeiderskap, samt planlegge og koordinere en kraftig opptrapping av inntaket av lærlinger fra og med 010807, har vært nødvendig for å holde trådene i det vedtatte arbeidet som har skjedd så langt.

Det arbeidet som er gjennomført av den parts sammensatte arbeidsgruppen i samarbeid med enhetene, vil styrke tempoet og kvaliteten med gjennomføringen av de satsingene som er politisk ønsket og forutsatt i kommunen.



**LEVANGER KOMMUNE
PLEIE- OG OMSORG
DISTRIKT SØR**

Revidert 29.05.07.

SØKNAD PÅ 2-ÅRIG SYKEFRAVÆRSPROSJEKT

**Prosjektet ønskes delt mellom de to store avdelingene i Distrikt Sør.
Åsen helsetun m/hjemmetjenester.
Skogn helsetun m/hjemmetjenester.**

A).

BESKRIV TILTAKENE I SYKEFRAVÆRPROSJEKTET:

Overordnede tiltak:

- * Stort lederfokus på sykefraværspromatikken
- * Lederne skal ha god kunnskap omkring sykefraværsoppfølgingen
- * IA-rutinene skal følges.
- * Nær oppfølging av medarbeidere med helseproblem eller fravær – fokus på tilrettelegging i arbeidssituasjonen.
- * Oppfølging også i den første tiden etter et sykefravær.
- * Holdningsarbeid blant medarbeiderne om dialog for å forebygge helseproblem og diskutere evt tilrettelegging.
- * Innføre medarbeiderskap – erfaringer fra andre viser at dette bidrar til økt engasjement, mer involvering i egen arbeidsplass og redusert sykefravær.

Spesifikt tiltak Åsen helsetun m/hjemmetjenester:

Økt grunnbemanning som virkemiddel for å redusere sykefraværet.

Grunnbemanningen økes på hverdager fra mandag til fredag i tidsrommet 07.30 til 12.30.

Utgjør 0,7 årsverk som brukes til å oppjustere deltidstillinger i prosjektperioden på 2 år. I forbindelse med dette må det kartlegges hvem som har krav på større stilling jfr nye regler i AML (par 14.9). Dette vil også gi positiv utvikling i forhold til uønsket deltid.

Spesifikt tiltak Skogn helsetun m/hjemmetjenester:

Utvidet mulighet for tilrettelegging til ansatte ved å kombinere tilretteleggingstilskudd og øremerkede interne IA-midler for å forebygge og redusere sykefravær.

Holdningsarbeid blant lederne og medarbeiderne for å skape tillit, trygghet, finne muligheter og gi en kollega mulighet til å jobbe i perioder med nedsatt funksjonsevne.

God dialog med medarbeiderne i forhold til funksjons-/ helseproblem – samtale før legetime (de fleste sykmeldinger skal ikke komme overraskende på lederen).

Spesifikt tiltak Alle avdelinger i enheten:

I samarbeid med IHMS ønskes det å få satt i gang treningskurs for ansatte i målgruppen muskel-/skjelettplager (forebygge fravær samt tilbud til de som måtte være ute i fravær).

Eks:

10 ukers kurs vår og høst hvor ansatte ”forplikter seg” gjennom individuell oppfølgingsplan til å følge dette kurset.

- tilbud til de ansatte dette gjelder og trene i arbeidstida.
- kurset legges til tidspunkt hvor det er lettest for ansatte og forlate arbeidsplassen.
- type trening kan variere fra kurs til kurs (ansvarlig IHMS).
- kursene må evalueres.

Nærmere avtaler omkring dette må gjøres med IHMS.

Videreføring av bassengtilbudet for alle avdelingene i enheten (hver onsdag klokka 19.00 på Lysaker skole)

B).

BESKRIV HVILKE MÅL TILTAKENE ER MENT Å NÅ, OG HVILKE RESULTATER SOM ØNSKES OPPNÅDD:

- **Reduksjon i enhetens sykefravær på 30% med utgangspunkt i fraværprosenten for 2006 (11,13%) innen 31.12.08.**
- **Gir et totalfravær på enheten på 7,8%.**

- Prosjektet skal videre kunne gi oss holdepunkt for effekten på reduksjon av sykefravær koplet opp mot høyere grunnbemanning.
- Vi vil også kunne sammenlikne effekten på sykefraværet mellom tiltak som økt grunnbemanning (Åsen) opp mot økt individuell oppfølging av ansatte (Skogn).
- Forventning om å kunne hente ut en økonomisk gevinst med lavere sykefravær.
- Gir en positiv utvikling i forhold til mindre uønsket deltid.
- I forhold til økt fokus på individuell oppfølging forventes det å kunne hentes ut erfaringer fra dette som kan overføres til andre tilsvarende avdelinger (erfaringsbank).
- Ved lavere sykefravær (og høyere grunnbemanning) forventes det også å kunne hentes ut mer kontinuitet og høyere kvalitet på de tjenester vi gir.
- I forhold til medarbeiderundersøkelsen i 2009 forventes det økt score på;

E Nærmeste leder	
alt i alt, hvor fornøyd er du med din nærmeste leder?	4,0

Dette punktet ut ifra at prosjektet krever en større involvering av nærmeste leder.

F. Overordnet ledelse	
alt i alt, hvor fornøyd er du med den overordnede ledelsen i kommunen?	3,1

Ut ifra at det forventes mer involvering fra overordnet ledelse bl.a. i medarbeiderskap.

Helhetsvurdering	
alt i alt, hvor godt trives du med arbeidet ditt og arbeidssituasjonen din?	4,7

Ut ifra at prosjektet vil gi positiv innvirkning på arbeidstakers totalopplevelse av sin arbeidssituasjon.

C).

BESKRIV HVILKE STØTTETJENESTER SOM VIL BLI BENYTTET FOR Å GJENNOMFØRE PROSJEKTET (Eksempelvis NAV/IHMS/HMS-koordinator/andre).

- Videreføre månedlige samarbeidsmøter mellom lederne i distriktet, NAV Trygd, Nav Arbeid, Arbeidslivsenteret og IHMS.
- Org.enheten v/lønn for å få kjørt ut månedlige sykefraværsoversikter, for å holde fokus oppe samt gjennomgå totalbilde.
- Involvere HMS-koordinator for info omkring medarbeiderskap (eks allmøter).
- Bruk av HMS-koordinator/attføringsutvalg i forhold til å finne mulige tilretteleggingsmuligheter utenfor enheten (praksis- arbeidstreningsplasser)
 - avklare attføringsutvalgets rolle i det nye IA-regime.
- HMS-koordinator / AMU – for underveisrapportering
- IHMS – for oppfølging av treningskurs

D).

BESKRIV HVORDAN PROSSESSEN I PROSJEKTET SKAL GJENNOMFØRES FRA START TIL AVSLUTNING, OG HVORDAN SELVE PROSJEKTET ER FORANKRET MELLOM LEDELSE, ANSATTE OG PLASSTILLITSVALGTE:

* Saken er allerede tatt opp som en diskusjonssak i tv-møte i Distriktet 07.05.07. Tillitsvalgte og lederne stiller seg bak de hovedprioriteringene som er skissert i prosjektbeskrivelsen.

* Tillitsvalgsmøte i Distrikt Sør blir lokal prosjektgruppe for dette prosjektet.

Ptv Fagforbundet Skogn Hanna Voldseth

Ptv Fagforbundet Åsen Sølvi Ronglan

Ptv NSF Skogn Ulla Skjervø

Ptv NSF Åsen Rannei Undlien

Verneombud Skogn Eve Bene Lynmo

Verneombud Åsen Aud Kirknes

Avd.leder Ole Tannvik

Avd.leder Øyvind Lorentzen

Avd.leder Oline Kjølsvik

Enhetsleder Per Tore Sandsaunet (prosjektleder)

* Ansatte involveres gjennom at prosjektet informeres ut (intranett, info-skriv, info-møter)

samt gjennom gruppemøter/personalmøter hvor det både informeres om prosjektet samt tas

opp holdninger, dialog, muligheter.

* Lederne er ansvarlige for gjennomføring av prosjektene – koordineres i enhetens ledermøte

* Underveisrapporteringer (halvårsvis) til HMS-koordinator/AMU.

* Sluttrapport ved endt prosjektperiode.

E).

BESKRIV KOSTNADENE MED Å GJENNOMFØRE DET 2-ÅRIGE PROSJEKTET:

Tiltak Åsen:

Kostnad:

25 timer per uke x 175 pr. time (inkl sos. utgifter) = kr. 230.000,- pr år (0,7 årsverk)

Tiltak Skogn:

Kostnad:

Iverksette tiltak innenfor en kostnadsramme på kr. 120.000,- per år.

Fellestiltak:

Kostnadsramme kr 50.000,- per år.

TOTALKOSTNAD KR 400.000,- PR ÅR.

Levanger , den 21.05. 2007

Per Tore Sandsaunet
Enhetsleder

MAL - SØKNAD

2-ÅRIG PROSJEKT – SYKEFRAVÆR I LK

- 1). Ut fra oversikten over fraværsutviklingen, velges ut enheter-/områder for prosjekter med tanke på å få til en reduksjon av fraværet.
- 2). Prosjekter og tiltak må settes i gang der de har størst effekt.
- 3). Prosjekter og tiltak må støtte opp under IA-avtalens intensjoner om forebygging, tilrettelegging-/arbeidstrening. Det er ønskelig at også prosjektene har fokus på å motvirke uønsket deltid. Prosjektene kan bli en del av kvalitetskommuneprosjektet i LK.
- 4). PO enhetene i LK (3 stk) får som oppgave å utarbeide et forslag til et eget prosjekt ved enheten som er godt forankret hos ledelsen, ansatte og plasstillitsvalgte (kan gjennomføres ved en eller flere avdelinger ved den enkelte enhet), og hvor prosjektet bør gå over 2 år. Partsammensatt arbeidsgruppe vil vurdere forslagene til prosjekt.

Det enkelte prosjektet blir også tilstått visse økonomiske ressurser i perioden.

Prosjektene må være slik utformet at resultatene som oppnås må være målbare, og at enhetene helst ikke skal gjennomføre forsøk med det samme temaet. Det er ønskelig å prøve ut flere forskjellige grep for å høste erfaring.

Prosjektene vil bli lagt fram for behandling i nedsatt partsammensatt arbeidsgruppe, AMU og Administrasjonsutvalget, jfr. tidligere politisk vedtak i Formannskapet.

FRIST: Mandag 210507 pr mail til Øystein Sende

MAL - SØKNAD

2-ÅRIG PROSJEKT – SYKEFRAVÆR I LK

- 1). Ut fra oversikten over fraværsutviklingen, velges ut enheter-/områder for prosjekter med tanke på å få til en reduksjon av fraværet.
- 2). Prosjekter og tiltak må settes i gang der de har størst effekt.
- 3). Prosjekter og tiltak må støtte opp under IA-avtalens intensjoner om forebygging, tilrettelegging-/arbeidstrening. Det er ønskelig at også prosjektene har fokus på å motvirke uønsket deltid. Prosjektene kan bli en del av kvalitetskommuneprosjektet i LK.
- 4). PO enhetene i LK (3 stk) får som oppgave å utarbeide et forslag til et eget prosjekt ved enheten som er godt forankret hos ledelsen, ansatte og plasstillitsvalgte (kan gjennomføres ved en eller flere avdelinger ved den enkelte enhet), og hvor prosjektet bør gå over 2 år. Partsammensatt arbeidsgruppe vil vurdere forslagene til prosjekt.

Det enkelte prosjektet blir også tilstått visse økonomiske ressurser i perioden.

Prosjektene må være slik utformet at resultatene som oppnås må være målbare, og at enhetene helst ikke skal gjennomføre forsøk med det samme temaet. Det er ønskelig å prøve ut flere forskjellige grep for å høste erfaring.

Prosjektene vil bli lagt fram for behandling i nedsatt partsammensatt arbeidsgruppe, AMU og Administrasjonsutvalget, jfr. tidligere politisk vedtak i Formannskapet.

FRIST: Mandag 210507 pr mail til Øystein Sende

SYKEFRAVÆRSPROSJEKT I DISTRIKT NESSET – FROL

Levanger kommune ønsker å sette fokus på sykefraværet i kommunen, og på bakgrunn av det skal det iverksettes prosjekter som har til hensikt å redusere sykefraværet.

Distrikt Nesset – Frol består av 4 avdelinger 2 avdelinger på BBT hvor det er både sykehjem og omsorgsboliger og 2 avdelinger for hjemmetjenester hvor det er tradisjonell hjemmetjenester samt bokollektiv.

Distriktet har valgt å konsentrere sitt sykefraværprosjekt på BBT, da det er de avdelingene som har høyest sykefravær og som vi tror vil kunne oppnå mest gevinst.

A).

BESKRIV TILTAKENE I SYKEFRAVÆRPROSJEKTET:

Vi har drøftet det internt og vil kalle vårt prosjekt ”prosjekt arbeidsglede”. Vi vil legge stor vekt på medarbeiderskap som kommunen nå skal starte opp med samt at alle ansatte må få en felles plattform/grunnmur.

Følgende tiltak vil vi gjøre for å lykkes med prosjektet:

- Alle ansatte på BBT får en felles grunnmur.
- Vi ser på turnus, vaktlengde, oppstart og sluttid på vakter. Det vil kunne gi effekt i forhold til uønsket deltid.
- ”Skulder til skulder”jobbing. Alle som står i fare for å bli syk/sykemeldt skal i forkant kontakte sin leder. D en ansatte skal sammen med leder prøve å komme med tiltak som kan forhindre sykdom. Det kan bl.a innebære at det leies inn en ekstra ansatt for å ta de tyngste oppgavene for en periode. Det vil igjen gi positiv effekt til hele avdelingen.
- Ledelsen skal være med å styre hvilke prosjekt som blir prioritert i medarbeiderskap

B).

BESKRIV HVILKE MÅL TILTAKENE ER MENT Å NÅ, OG HVILKE RESULTATER SOM ØNSKES OPPNÅDD:

Tiltakene er ment å nå følgende mål/ resultat:

- Lavere sykefravær – min 2 % ut fra dagens sykefravær.
- Mer tilfredse ansatte, beboere,pårørende (redusere mistrivsel/misnøye)

C).

BESKRIV HVILKE STØTTETJENESTER SOM VIL BLI BENYTTET FOR Å GJENNOMFØRE PROSJEKTET

- Vi ønsker å benytte oss av Kari Anne Hoff fra KS til å formidle felles grunnmur/plattform for alle ansatte på BBT. Her tenker vi og at kommunens HMS koordinator vil kunne komme inn.
- Vi vil og i hele prosessen ha et tett samarbeid med IHMS. De vil være en viktig støttespiller både for ledelsen og enkeltansatte.
- De virkemidler vi har i forhold til oppfølging av sykemeldte vil og brukes. Vi vil og aktivt søke tilretteleggingstilskudd.

D).

BESKRIV HVORDAN PROSESSEN I PROSJEKTET SKAL GJENNOMFØRES FRA START TIL AVSLUTNING, OG HVORDAN SELVE PROSJEKTET ER FORANKRET MELLOM LEDELSE, ANSATTE OG PLASSTILLITSVALGTE:

- Prosjektet er presentert for plasstillitsvalgte på BBT.
- Det vil i felles møte for tillitsvalgte og verneombud i slutten av mai presenteres for alle TV og verneombud i hele distriktet.
- Det vil bli presenter for ansatte i personalmøter.

Grovt skissert vil prosessen gjennomføres på følgende måte:

- Alle ansatte på BBT får felles seminar med KS. Her ønsker vi og å ha med IHMS og kvalitetskoordinator. På bakgrunn av seminaret vil det komme opp prosjekt til medarbeiderskap.
- Avd.lederne sier opp eksisterende turnus og starter arbeidet med ny slik at ny turnus er på plass til oppstart av prosjektet til høsten
- IHMS er med i personalmøter for å hjelpe med å holde ”trykket” oppe og i enkeltsamtaler med ansatte.

E).

BESKRIV KOSTNADENE MED Å GJENNOMFØRE DET 2-ÅRIGE PROSJEKTET:

Det er ikke gått gjennom kostnadene ved prosjektet. Det er gått ut fra at vi vil ha til disposisjon kr. 400 000 hvert år i tillegg til egne midler.

Levanger , den ..17 mai 2007

Bodil Skotnes
enhetsleder

MAL - SØKNAD

2-ÅRIG PROSJEKT – SYKEFRAVÆR I LK

- 1). Ut fra oversikten over fraværsutviklingen, velges ut enheter-/områder for prosjekter med tanke på å få til en reduksjon av fraværet.
- 2). Prosjekter og tiltak må settes i gang der de har størst effekt.
- 3). Prosjekter og tiltak må støtte opp under IA-avtalens intensjoner om forebygging, tilrettelegging-/arbeidstrening. Det er ønskelig at også prosjektene har fokus på å motvirke uønsket deltid. Prosjektene kan bli en del av kvalitetskommuneprosjektet i LK.
- 4). PO enhetene i LK (3 stk) får som oppgave å utarbeide et forslag til et eget prosjekt ved enheten som er godt forankret hos ledelsen, ansatte og plasstillitsvalgte (kan gjennomføres ved en eller flere avdelinger ved den enkelte enhet), og hvor prosjektet bør gå over 2 år. Partsammensatt arbeidsgruppe vil vurdere forslagene til prosjekt.

Det enkelte prosjektet blir også tilstått visse økonomiske ressurser i perioden.

Prosjektene må være slik utformet at resultatene som oppnås må være målbare, og at enhetene helst ikke skal gjennomføre forsøk med det samme temaet. Det er ønskelig å prøve ut flere forskjellige grep for å høste erfaring.

Prosjektene vil bli lagt fram for behandling i nedsatt partsammensatt arbeidsgruppe, AMU og Administrasjonsutvalget, jfr. tidligere politisk vedtak i Formannskapet.

FRIST: Mandag 210507 pr mail til Øystein Sende

PROSJEKTPLAN FOR DISTRIKT SENTRUM-YTTERØY

OVERORDNET MÅL FOR ENHETEN

MÅL FOR SYKEFRAVÆRET: UNDER 8 % FOR ENHETEN PÅ ÅRSBASIS

Enheten ser at det er viktig at det er en god lederforankring og lederfokus igjennom prosjektperioden. Dette prosjektet er en viktig del av enhetens I.A arbeide og det fordrer at fokuset til medarbeidere og ledere er på arbeidsnærhet og ikke fravær.

En større bevissthet og forståelse for tidlig oppfølging, samtale, tilrettelegging og behov for at ansatte bidrar sammen leder til å finne gode tiltak for aktivitet. Prosjektet er også en del av enhetens arbeider med å redusere uønsket deltid. Eneheten tror at et redusert sykefravær sammen med flere store stillinger vil øke arbeidstilfredsheten blant de ansatte og kvaliteten på de tjenester som gies

A).

BESKRIV TILTAKENE I SYKEFRAVÆRPROSJEKTET:

1. Økt grunnbemanning, tiltaket rettes mot hjemmetjenestene ved LBAS
2. Lav terskel treningstilbud, felles tilbud for enheten
3. Psykososiale tiltak, felles tilbud for enheten
4. Tilretteleggingstiltak, gravide, langtidssykemeldte, seniorer, felles tilbud for enheten
5. Kompetanseheving, felles tilbud for enheten
6. Vernerunder, felles tiltak for enheten
7. Medarbeiderskap, felles tilbud for enheten
8. Nytt utstyr kjøkken og merkantil kontor, tiltaket rettes mot kjøkkenet ved LBAS og de merkantile i enheten

B).

BESKRIV HVILKE MÅL TILTAKENE ER MENT Å NÅ, OG HVILKE RESULTATER SOM ØNSKES OPPNÅDD:

1. **Økt grunnbemanning:** Slår sammen prosjektet for uønsket deltid og sykefraværprosjektet. Her setter enheten inn flere fast i turnus igjennom å øke grunnbemanningen. Det er de under 40% stilling som får økt sin stilling. Dette finansieres ved å ta midler fra vikarpotten ved sykdom og prosjektmidler med en fordeling på 43-57(150000 + 200000). Vi ønsker med dette å minske belastningen på den enkelte medarbeider når de er på arbeid, samt at den enkelte medarbeider trenger ikke føle seg 100% for å gå på arbeid, fordi de vet at det er flere som deler på arbeidsbyrden. Dette er et prosjekt som er prøvd i Verdal kommune med gode erfaringer.
2. **Lav terskel treningstilbud:** enheten legger her tilrette for trening i arbeidstiden ved de enkelte avdelingene. enheten tar ut en gruppe av

personalet som går inn i en forpliktet avtale med arbeidsgiver om å trene 1 fast dag i uka ved arbeidsplassen, uavhengig om det er arbeids- eller fridag. Dette prosjektet vil ha som mål å fange opp de som ikke går på treningsstudio eller lignende. Gruppen enheten satser på her er de som er gjengangere med sykemeldinger for rygg/nakke, skulder og hofteproblematikk. Innholdet i prosjektet er foruten trening, veiledning i ergonomi, tilrettelegging i forhold til skotøy og evt. andre tema som deltagerne ønsker seg. Treningsgruppens varighet vil variere etter deltagerens behov. Her vil enheten gå inn å leie bassenget for på Ytterøya for de ansatte

3. **Psykososiale tiltak:** dette vil ha som mål å bygge identitet og fellesskapsfølelse. Målet her er å få medarbeiderne til å møtes i andre settinger en jobb. De fleste avdelingene i enheten sier at de har gode relasjoner med kollegene sine(jfr medarbeiderundersøkelsen), men dette er et arbeide som det må jobbes kontinuerlig med. Dette prosjektet vil ha som mål å styrke de mellommenneskelige relasjonene i avdelingen og enheten slik at sykefravær basert på dårlig psykososialt arbeidsmiljø reduseres.
4. **Tilretteleggingstiltak, gravide, langtidssykemeldte, seniorer:** enheten mottar tilretteleggingstilskudd fra Nav, men dette tilskuddet dekker ikke de behov vi har for dette. Derfor ønsker vi å ha en pott i enheten som vi kan bruke til dette arbeidet. Slik at gravide kan jobbe så lenge som det er mulig, men at den arbeidsdagen de har blir mere tilrettelagt for dem en dagens arbeidssituasjon legger opp til. Vi ønsker et fokus på arbeidsnærhet en arbeidsfravær. enheten ønsker med dette tiltaket å lette tilbakeføringen av langtidsykemeldte på en måte som ikke gir full arbeidsbelastning fra dag 1. enheten har mange seniorer blant våre medarbeidere, mange av disse føler til tider at arbeidshverdagen er tøff, vil håper med dette tiltaket at vi kan lette deres arbeide og dermed forebygge sykefravær men også utsette pensjonsalderen.
5. **Kompetanseheving:** Målet her er å gi de ansatte kursmuligheter, slik at de tilegne seg kompetanse som de trenger for å kunne gi en forsvarlig pleie og omsorg. Mangelen på dette ble også poengtert i medarbeiderundersøkelsen for 2007. Det første som gjøres her er å sette opp en internundervisningsplan. enheten vil bruke både interne og eksterne forelesere til dette arbeider.
6. **Vernerunder:** enheten trenger å få en mere systematikk rundt utførelsen og oppfølging av vernerunder. Dette er et viktig verktøy for å kartlegge forhold rundet det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet som kan påvirke sykefraværet.
7. **Medarbeiderskap:** dette er et prosjekt som skal skape myndiggjorte medarbeidere. I medarbeiderundersøkelsen etterlyser de ansatte utfordringer i jobben. Prosjektet med medarbeiderskap skal gi den enkelte ansatte muligheter til å drive utviklingsarbeid i egen avdeling. Her setter enheten av penger som kan brukes til gjennomføringen av prosjekter
8. **Nytt utstyr til kjøkken og merkantilt personell:** Kjøkkenet ved LBAS har e del gammelt utstyr, utstyr som fører med seg unødvendige belastninger for personalet. Enheten mener at her trengs det et løft og det er utarbeidet en

prioritert liste over det som enheten mener bør byttes ut. I merkantil gruppen er det behov for heving og senkbar kontorpult grunnet helsemessige årsaker. Noe av det enheten trenger greier kan vi greie å anskaffe innen de prosjektmidler som ligger i sykefraværprosjektet.

C).

BESKRIV HVILKE STØTTETJENESTER SOM VIL BLI BENYTTET FOR Å GJENNOMFØRE PROSJEKTET (Eksempelvis NAV/IHMS/HMS-koordinator/andre).

Vi vil i gjennomføringen av prosjektet bruke flere støttetjenester deriblant:

- NAV med arbeidslivssentret: støttespiller i utarbeidelsen av tilrettelagte opplegg for medarbeider som trenger dette. Tilretteleggingstilskudd
- NAV trygd og NAV arbeid samarbeidsmøter med disse enhetene. Veiledning på områder som attføring, tilrettelegging, oppfølging o.s.v.
- IHMS: ønsker å bruke IHMS i lavterskel treningstilbudet.
- Interne og eksterne kursholdere: her ser enheten for seg HINT, Sykehuset Levanger o.s.v
- HMS- koordinatoren: brukes til veiledning og erfaringsutveksling, høste fra hennes erfaringer med lignende arbeid i Verdal kommune. ressursperson i gjennomføringen av Medarbeiderskap. Støttespiller opp imot AMU
- Organisasjonsenheten, hente ut statistikker over sykefraværet
- Verneombud: samarbeidspartner ved de årlige vernerundene og som en hjelper i det daglige HMS arbeidet
- Tillitsvalget: samarbeidspartnere i utarbeidelsen av ny turnus
- Ansatte: enhetens medarbeidere vil være viktige samarbeidspartnere i gjennom hele prosjektperioden. De er enhetens viktigste ressurser i gjennomføringen av f.eks. medarbeiderskap

D).

BESKRIV HVORDAN PROSESSEN I PROSJEKTET SKAL GJENNOMFØRES FRA START TIL AVSLUTNING, OG HVORDAN SELVE PROSJEKTET ER FORANKRET MELLOM LEDELSE, ANSATTE OG PLASSTILLITSVALGTE:

Proessen har startet i en av avdelingen allerede der det har vært møter mellom tillitsvalgte, verneombud og ansatte. Og arbeidet med en ny tilrettelagt turnus er i gang. Skissert oppstart 3 september. Oppstart av ny turnus er ikke mulig før pga mangel på personell.

Resten av enhetens personale vil bli informert om prosjektet via personalmøter, intranett, enhetens infoskriv.

Det første møtet blir felles ledermøte med verneombud og tillitsvalgte 31. mai.

E).

BESKRIV KOSTNADENE MED Å GJENNOMFØRE DET 2-ÅRIGE PROSJEKTET:

Økt grunnbemanning: kr. 200000,-

Lav terskeltrainingstilbud: kr. 25000,-

Psykososiale tiltak: kr. 30000,-

Tilretteleggingstiltak: kr. 75000,-

Kompetanseheving: kr. 30000,-

Medarbeiderskap: kr. 20000,-

Utstyr kjøkken og merkantil: kr. 20000,-

Sum pr. år: kr. 400000,-

Levanger , den2007

.....
Enhetsleder



Levanger kommune
Sakspapir

IGALO - EN MULIGHET

Saksbehandler: Øystein Sende	Arkivref: 2007/116 - /
E-post: oystein.sende@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052769	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Administrasjonsutvalg	20.06.2007	2/07
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.06.2007	07/31

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 04.06.2007

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

AMU tar saken til orientering.

Rådmannens forslag til vedtak:

AMU tar saken til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Levanger kommune har vært aktiv deltagende over flere år i ”kommune-til-kommune” prosjektet etter oppfordring fra KS. Tradisjonelt vennskapskommunesamarbeid mellom Herceg Novi og Levanger kommune går tilbake til 1967, men opphørte under borgerkrigen.

Levanger kommune har siden 2003 hatt regelmessige partnerskapsmøter med Herceg Novo, vanligvis to møter pr. år.

Levanger kommune har på nytt søkt KS om støtte til flere prosjekter omkring videre samfunnsbygging og lokal utvikling.

Rådmannen med stab gjennomførte en studietur til Herceg Novi den 1904 – 210407. Det ble i den forbindelse avholdt flere møter med ledelsen for IGALO senteret, som er meget godt kjent i Norge for sine tidligere behandlingsreiser.

Rådmannen har tidligere vurdert å utrede muligheten for å etablere et prosjekt for rehabiliteringsreiser til Igalo for kommunens egne ansatte som har behov for rehabilitering som et IA-tiltak. Dette for å forebygge og redusere sykefravær og belastningslidelser i arbeidssammenheng.

En har samtidig også vurdert om det er mulig å organisere helsereiser for kommunens innbyggere og brukere av PO tjenestene gjennom et samarbeid med IGALO.

Som følge av ønske om å prøve ut forsøk med behandlingstilbud ved IGALO-senteret for egne ansatt, så er det etablert kontakt med Kristiansand kommune for å få nyttig kunnskap om deres erfaringer. Kristiansand kommune gir tilbud både til egne ansatte under IA, og brukere av kommunens helsetjenester forøvrig.

Tilbakemeldingene fra de som har deltatt på dette er svært gode. Instituttets behandlingsformer inneholder bla. annet:

- gruppe og individuell gymnastikk
- elektroterapi
- bassentrening
- undervannsmassasje/manuell massasje
- gytjepakninger/gytjebad (med svovelholdig jordart full av mineraler)

Instituttet har egen spisesal hvor et serveres 3 måltider hver dag. Frokost, lunsj og middag.

Spesielt personer med muskel og skjelettlidelser vil ha godt utbytte av dette, men også andre med belastningslidelser vil få en bedre fysisk funksjonering etter ett opphold.

Vurdering:

Målsettingen med å gjennomføre slike behandlingsreiser (helsereiser) vurderes som flerdelt fra rådmannens side.

Å benytte de tilbud som er i dette området, vil bidra til en utvikling i et område som i et tiår har vært rammet av sanksjoner som følge av krigen i tidligere Jugoslavia.

Å benytte de tilbud som er i dette området, vil bety av kommunen benytter seg av et høyt kompetent fagmiljø og sikrer aktivitet og sysselsetting i området.

Å benytte de tilbud som finnes i dette området, vil bety at egne ansatte vil gis en forsterket mulighet til å komme tilbake i jobb eller hindre sykemelding.

Å benytte de tilbud som er i dette området, vil bety et styrket samarbeid med en av Levanger kommune sine vennskapskommuner.

Det er etter norsk målestokk rimelig benytte seg av disse tilbudene. De tilbud som ble gitt betyr en kostnad pr. kurdøgn på ca kr. 500,- I tillegg kommer reise tur/retur.

Hver behandlingsreise varer ca. 3 – 4 uker, og vil dermed koste ca. kr. 15.000 + reise pr. person.

Levanger kommune ønsker et samarbeid med Verdal kommune om dette tiltaket, og at tiltaket legges inn som eget prosjekt i kvalitetskommunesatsingen. Det skal avholdes felles gjennomgang av saken mellom ledelsen Levanger kommune og Verdal kommune, samt medlemmene i den partsammensatte arbeidsgruppen for sykefravær, uønsket deltid, lærlinger og medarbeiderskap i Levanger. Møtet skal avholdes den 8. juni 2007.

Levanger kommune planlegger å gjennomføre den første organiserte helsereisen i september/oktober 2007. Dette på samme tidspunkt som Kristiansand kommune er på sin helsereise nr. 2, i 2007.

Rådmannen ser for seg at den 1. reisen vil gi muligheter for deltakelse for ca. 10-15 egne ansatte.

Det er på sikt også naturlig å vurdere gi opplæringstilbud gjennom et kortere utenlandsopphold ved Igalo til våre lærlinger, spesielt i lærlinger i helsearbeiderfaget fra 010808.

Det er slik rådmannen vurderer det en god sak for alle parter å benytte seg av tilbudet som Igalo senteret gir. Senteret har både spesiell god kunnskap og kapasitet på dette fagområdet. Det økonomiske siden er også etter norsk målestokk rimelig.

Det er usikkerhet om det videre eierskapet av Igalo-senteret lokalt. Denne usikkerheten er i til hinder for at kommunen bør benytte seg av tilbudet i den formen det har i dag, når dette er tilgjengelig.

Rådmannen ser det som en klar fordel av Verdal kommune også benytter seg av tilbudet, slik at dette kan organiseres på en mest mulig effektiv måte for begge kommuner.

Behovet for større samhandling og samarbeidet med dette geografiske området i Europa er også et viktig aspekt i saken.



Levanger kommune
Sakspapir

RETNINGSLINJER FOR ERKJENTLIGHETSGAVER - LEVANGER KOMMUNE

Saksbehandler: Bjørn Petter Salberg	Arkivref: 2006/8638
E-post: bjorn.petter.salberg@innherred-samkommune.no	
Tlf.:	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Administrasjonsutvalg	20.06.2007	3/07
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	06.11.2006	06/51

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 06.11.2006

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

INNSTILLING:

AMU tar retningslinjene til etterretning. Forslag til retningslinjer for erkjentlighetsgaver legges frem til behandling i administrasjonsutvalget.

Rådmannens forslag til innstilling:

AMU tar retningslinjene til etterretning. Forslag til retningslinjer for erkjentlighetsgaver legges frem til behandling i administrasjonsutvalget.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Forslag til retningslinjer for erkjentlighetsgaver er utarbeidet av et parts sammensatt utvalg. Forslaget har vært ute til høring blant lederne og fagforeningene i kommunen.

Utvalget ønsket et felles reglement for Verdal og Levanger kommune, det lot seg ikke gjennomføre da rådmennene ønsket å prioritere ulikt.

Forslag til nye retningslinjer for erkjentlighetsgaver for Levanger kommune:

1. Ved fratreden etter 15 års tjeneste

Arbeidstakere som går av for aldersgrense eller slutter av annen årsak tilstås erkjentlighetsgave etter lang tids tjeneste i kommunen. Ordningen gjelder alle ansatte i

kommunen.

Gaven kan være en kunstnerisk gjenstand, og gis ved fratreden etter 15 års tjeneste – verdi ca. kr 1.700,-.

Ordningen gjelder uavhengig av om virksomheten tidligere har vært statlig eller fylkeskommunal.

2. 25 års tjeneste i kommunen

Ansatte med 25 års tjeneste i kommunen tilstås et armbåndsur fra kommunen.

3. Overrekkelse/tilstelning

Erkjentlighetsgavene overrekkes ved en felles tilstelning i siste del av året. Overrekkelsen foretas av rådmannen eller ordføreren. Tildelingen gjennomføres i prioritert rekkefølge:

1. Utdeling av armbåndsur etter 25 års tjeneste i kommunen.
2. Utdeling av gave til ansatte som fratrer etter 15 år i tjenesten.

Pressen bør kontaktes.

4. Gjennomføring og tolking av bestemmelsene

Det er enhetsleder som har ansvar for at retningslinjene blir fulgt. Rådmann/ordfører tolker bestemmelsene.

Utgiftene til gaver og tilstelninger etter disse retningslinjer dekkes over felles budsjettpost i kommunen.

Vurdering:

Reglementet gir klare føringer, og omfatter i dag alle ansatte i Levanger kommune.



Levanger kommune
Sakspapir

MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2007 - ORIENTERING I AMU

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2007/4376 - /
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.06.2007	07/27
Verdal arbeidsmiljøutvalg	04.06.2007	27/07
Levanger Administrasjonsutvalg	20.06.2007	4/07
Verdal Administrasjonsutvalg		

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 04.06.2007

Forslag i møte:

Saken bringes inn til behandling i administrasjonsutvalget i begge kommuner.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

1. Saken tas til orientering.
2. Saken bringes inn til behandling i administrasjonsutvalget i begge kommuner.

Saksprotokoll i Verdal arbeidsmiljøutvalg - 04.06.2007

Forslag i møte:

Saken bringes inn til behandling i administrasjonsutvalget i begge kommuner.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

1. Saken tas til orientering.
2. Saken bringes inn til behandling i administrasjonsutvalget i begge kommuner.

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Øystein Lunnan vil orientere fra resultatene i Medarbeiderundersøkelsen i møtet.



Levanger kommune
Sakspapir

KVALITETSKOMMUNE. ORGANISERING OG STYRINGSGRUPPE.

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2007/1479 - /026
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Administrasjonsutvalg	21.06.2006	
Verdal Administrasjonsutvalg		
Levanger Administrasjonsutvalg	20.06.2007	5/07

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 04.06.2007

Forslag i møte:

1. Arbeidsmiljøutvalgene går inn for at et likeverdig partssammensatt arbeid i kvalitetskommunearbeidet organiseres gjennom en styringsgruppe som utgjør et felles, partssammensatt kvalitetsutvalg bestående av 2 tillitsvalgte fra hver kommune, rådmann og kommunalsjef fra hver kommune, og ordfører og varaordfører fra hver kommune.
2. Arbeidsmiljøutvalget gir sin tilslutning til videre utredning om å legge andre oppgaver til partssammensatt kvalitetsutvalg i tilknytning til ISK2-søknaden.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

1. Arbeidsmiljøutvalgene går inn for at et likeverdig partssammensatt arbeid i kvalitetskommunearbeidet organiseres gjennom en styringsgruppe som utgjør et felles, partssammensatt kvalitetsutvalg bestående av 2 tillitsvalgte fra hver kommune, rådmann og kommunalsjef fra hver kommune, og ordfører og varaordfører fra hver kommune.
2. Arbeidsmiljøutvalget gir sin tilslutning til videre utredning om å legge andre oppgaver til partssammensatt kvalitetsutvalg i tilknytning til ISK2-søknaden.

Saksprotokoll i Verdal arbeidsmiljøutvalg - 04.06.2007

Forslag i møte:

1. Arbeidsmiljøutvalgene går inn for at et likeverdig partssammensatt arbeid i kvalitetskommunearbeidet organiseres gjennom en styringsgruppe som utgjør et felles, partssammensatt kvalitetsutvalg bestående av 2 tillitsvalgte fra hver kommune, rådmann og kommunalsjef fra hver kommune, og ordfører og varaordfører fra hver kommune.
2. Arbeidsmiljøutvalget gir sin tilslutning til videre utredning om å legge andre oppgaver til partssammensatt kvalitetsutvalg i tilknytning til ISK2-søknaden.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

1. Arbeidsmiljøutvalgene går inn for at et likeverdig partssammensatt arbeid i kvalitetskommunearbeidet organiseres gjennom en styringsgruppe som utgjør et felles, partssammensatt kvalitetsutvalg bestående av 2 tillitsvalgte fra hver kommune, rådmann og kommunalsjef fra hver kommune, og ordfører og varaordfører fra hver kommune.
2. Arbeidsmiljøutvalget gir sin tilslutning til videre utredning om å legge andre oppgaver til partssammensatt kvalitetsutvalg i tilknytning til ISK2-søknaden.

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Administrasjonsutvalget vedtar at [kvalitetskommune](#)arbeidet organiseres gjennom en styringsgruppe som består av 2 tillitsvalgte fra hver kommune, rådmann og en kommunalsjef fra hver kommune, og ordfører og varaordfører fra hver kommune.
2. Administrasjonsutvalget gir sin tilslutning til videre utredning om å legge andre oppgaver til partssammensatt kvalitetsutvalg i tilknytning til ISK2-søknaden.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Kvalitetskommuneprogrammet er en sentral avtale mellom 3 departementer (KD, KRD og HOD), KS og arbeidstakerorganisasjonene fra 23.10.06. Målet med avtalen er å øke kvaliteten og effektiviteten på det kommunale tjenestetilbudet gjennom konstruktiv samhandling mellom de folkevalgte, lederne og de ansatte slik at innbyggerne merker en forbedring. De grunnleggende intensjoner og mål for programmet er:

- Bedring av kvalitet i førstelinjen ("sannhetens øyeblikk"): Opplevd kvalitet i møte mellom innbygger og tjenesteutøver.
- Reduksjon av sykefravær.
- Utvikle samarbeidet mellom politikere, administrasjon og tillitsvalgte: trepartsamarbeidet.

Både Verdal kommune og Levanger kommune ble tatt inn i kvalitetskommuneprogrammet i mars 2007, etter en felles søknad til KS i februar 2007. Av vel 60 kommuner som søkte, var Verdal og Levanger av de 29 som kom inn i programmet i vår. Flere vil bli tatt inn i løpet av høsten 2007.

Både for Verdal og Levanger kommuner kan programmet ses på som en organisatorisk "paraply" for det arbeidet som allerede gjøres – og som man uansett skal i gang med – når det gjelder kvalitetsforbedring. Programmet vil forhåpentlig bidra til forsterket fokus, økt koordinering av aktivitet og mulighet for eksternt bistand i det kontinuerlige kvalitetsarbeidet som er i gang. I vår søknad til KS ble følgende hovedinnsatsområder definert fra vår side:

1. Myndiggjøring (i første omgang gjennom utviklingsprogrammet Medarbeiderskap).

2. Utvikling av metoder og kulturer for kontinuerlig forbedring av kvalitet og produktivitet.
3. Redusert sykefravær ved utvalgte sykefraværprosjekter.

Vurdering:

I forbindelse med deltakelsen i kvalitetskommuneprogrammet, kreves det at det blir utarbeidet og sendt inn statusrapport på de områdene kommunene ønsker å arbeide med, prosjektplan med resultatmål på kvalitetsforbedringsområdene, mål når det gjelder innbyggernes omdømme og mål på sykefraværsområdet. KS skal også ha en oversikt over hvordan kommunene har organisert prosjektet.

Administrasjonssjefen ønsker at organiseringen av kvalitetskommunearbeidet blir sett i sammenheng med samkommunearbeidet, og legges inn som en viktig del av søknaden vedrørende ISK2.

Samarbeidet mellom politikere, ledelse og tillitsvalgte er i dag i liten grad organisert som et likeverdig 3-partsamarbeid.

AMU i Verdal består av ledelse og tillitsvalgte, uten politikere. AMU i Levanger består av ledelse, politikere og tillitsvalgte. Sakene som naturlig er til behandling i AMU, begrenser omfanget av medinnflytelse. AMU er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og i avtaleverket.

Administrasjonsutvalget består av politikere og tillitsvalgte. Politikerne er i flertall. Rådmannen har møte, tale og forslagsrett, men har ingen stemmerett over saker som er til behandling. Administrasjonsutvalget er hjemlet i kommuneloven og i avtaleverket. Administrasjonsutvalget er mer innrettet som et vedtaksorgan, og i liten grad som en prosess og utviklingsarena. Det er gjennom året få saker til behandling, og disse er mer av formell karakter.

Arena for dialog, drøfting og samhandling mellom ledelsen og de tillitsvalgte knyttes til faste møter, som Forum for tillitsvalgte i Levanger og de faste møtene som avholdes mellom de tillitsvalgte og rådmannen i Verdal. Her deltar ikke politikere i samhandlingen.

Det er ønskelig med en åpen diskusjon om organiseringen av en arena som bedre ivaretar et aktivt 3-partsamarbeid.

Det er nødvendig som følge av behovet for organisering og styring av kvalitetskommuneprosjektet (som et felles prosjekt mellom Levanger og Verdal kommune) å opprette en styringsgruppe som omfatter politikere, ledelse og tillitsvalgte.

Det er videre nødvendig, som en del av forpliktelsene om å gjennomføre en utvikling mot et likeverdig 3 partsamarbeid i kvalitetskommuneprosjektet, å se på andre måter å organisere et slikt samarbeid på enn hva vi har tradisjon for i dag.

Det er også ønskelig å vurdere dette i forhold til utprøvingen av nye samhandlingsformer som grunnlag for en søknad om videreføring av samkommunen som forsøk, under ISK2.

En kan se for seg at et slikt likeverdig 3-partsamarbeid kan organiseres som et *felles partssammensatt kvalitetsutvalg* (under ISK2), bestående av 2 tillitsvalgte fra hver

kommune, rådmann og kommunalsjef fra hver kommune, og ordfører og varaordfører fra hver kommune.

Dette utvalget vil være styringsgruppe for kvalitetskommuneprosjektet, men en kan også se for seg å diskutere om dette utvalget kan dekke flere funksjoner.

I den forbindelse så er det interessant å diskutere om et slikt utvalg kan dekke oppgavene både for det nåværende arbeidsmiljøutvalg og administrasjonsutvalg for begge kommuner.

Utfordringen i dette er at det vil bli en betydelig styrket medinnflytelse for de som deltar, og en mindre innflytelse for flere som i dag har en begrenset innflytelse. En annen utfordring er om en kan gjensidig forplikte seg til å forutsette en konsensusmodell, eller om en må akseptere en modell med flertallsbeslutninger.

Neste side:

Grovskisse for å synliggjøre mulig organisering av prosjektet, og omfanget av kvalitetskommue-arbeidet:

Kvalitetskommune - forslag til organisering

