



**Levanger kommune**  
**Møteinnkalling**

**Utvalg:** Levanger Arbeidsmiljøutvalg  
**Møtested:** 3008, Levanger rådhus  
**Dato:** 16.01.2006  
**Tid:** 12:00

Forfall meldes til utvalgssekretær som sørger for innkalling av varamenn. Varamenn møter kun ved spesiell innkalling.

Saksnr    Innhold

---

- PS 06/1    Godkjenning av innkalling og sakliste
- PS 06/2    Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte
- PS 06/3    Valg av leder og nestleder i AMU
- PS 06/4    Møtedatoer for Arbeidsmiljøutvalget i Levanger, 1. halvår 2006
- PS 06/5    Frol oppvekstsenter - nybygg
- PS 06/6    Ny bedriftshelsetjeneste-avtale for Levanger kommune 2006-2007
- PS 06/7    Refusjon av utgifter til trening ved 3T og Sprek
- PS 06/8    HMS-arbeidet i 2006: Handlingsplan og innsatsområder for Levanger kommune

**PS 06/1 Godkjenning av innkalling og sakliste**

**PS 06/2 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte**



**Levanger kommune**  
Sakspapir

*Valg av leder og nestleder i AMU*

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold <b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no <b>Tlf.:</b> 74052766	<b>Arkivref:</b> 2006/13 - /
--	---------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	16.01.2006	06/3

**Rådmannens forslag til vedtak:**

Hilde Føll velges som leder.

Elin Aune velges som nestleder.

**Vedlegg:**

Ingen

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

**Saksopplysninger:**

I møte i AMU 01.12.2003 ble Elin Aune fra arbeidsgiversiden valgt til leder for AMU. Hilde Føll fra arbeidstakersiden ble valgt til nestleder, med intensjon om at arbeidstakersiden tar over ledervervet etter at halve valgperioden er løpt.

**Vurdering:**

\*



**Levanger kommune**  
Sakspapir

*Møtedatoer for Arbeidsmiljøutvalget i Levanger, 1. halvår 2006*

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold <b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no <b>Tlf.:</b> 74052766	<b>Arkivref:</b> 2006/12 - /
--	---------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	16.01.2006	06/4

**Rådmannens forslag til vedtak:**

AMU vedtar den foreslått møteplan for 2006:

Mandag 16. januar  
Mandag 13. februar (felles med Verdal)  
Mandag 27. mars  
Mandag 22. mai (felles med Verdal)  
Mandag 19. juni

Møtetid: 12.00 – 15.00.

**Vedlegg:**

Ingen

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

**Saksopplysninger:**

Forslag til møteplan for 2006:

Mandag 16. januar  
Mandag 13. februar (felles med Verdal)  
Mandag 27. mars  
Mandag 22. mai (felles med Verdal)  
Mandag 19. juni

Møtetid: 12.00 – 15.00.



**Levanger kommune**  
Sakspapir

*Frol oppvekstsenter - nybygg*

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold <b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no <b>Tlf.:</b> 74052766	<b>Arkivref:</b> 2005/5645 - /614
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	16.01.2006	06/5

**Rådmannens forslag til vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner de foreliggende planer for ombygging og nybygging ved Frol oppvekstsenter.

**Vedlegg:**

Uttalelse fra verneombud, tillitsvalgt og resultatenhetsleder.

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Tegninger vil bli vist fram i møtet.

**Saksopplysninger:**

**Vurdering:**

Representant fra Bygg og eiendom vil orientere i møtet.



**Levanger kommune**  
Sakspapir

*Ny bedriftshelsetjeneste-avtale for Levanger kommune 2006-2007*

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold <b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no <b>Tlf.:</b> 74052766	<b>Arkivref:</b> 2005/9638 - /441
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	16.01.2006	06/6

**Rådmannens forslag til vedtak:**

AMU tilrår at rådmannen vedtar at Levanger kommune inngår samarbeidsavtale med Innherred HMS BA i perioden 01.01.2006-31.12.2007, med mulighet for ett års forlengelse. Begrunnelsen for dette er at Innherred HMS BA har levert et tilbud som faglig dekker alle de områder som ligger i anbudet. Innherred HMS BA sitt tilbud vurderes som klart mest fordelaktig sett i forhold til leveringssikkerhet, kvalitet, tilgjengelighet og service.

Frisknett sitt tilbud er lavest i pris, men tilbudet avviker faglig i forhold til utlyst anbud og oppsatt kravspesifikasjon. Frisknett sitt tilbud vurderes totalt sett som mindre fordelaktig i forhold til leveringssikkerhet, kvalitet, tilgjengelighet og service.

**Vedlegg:**

Tilbudsinnsbydelse

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

**Saksopplysninger:**

Bedriftshelsetjenesteavtalen som Levanger kommune hadde med Innherred HMS ble sagt opp 31.12.2004, med en oppsigelsestid på 1 år. Intensjonen var å reforhandle avtalen, og videreføre samarbeidet med Innherred HMS med en annen avtalestruktur. Strukturendringen innebar først og fremst en endring fra en fastpris per ansatt til timeprising innenfor prioriterte tjenesteområder som Levanger kommune ønsker levert.

Det viste seg imidlertid at avtalen ville overskride terskelverdiene for offentlige anskaffelser. Det ble som følge av dette besluttet å legge ut for åpen anbudskonkurranse en rammeavtale for kjøp av bedriftshelsetjenester for Levanger kommune i perioden 01.01.2006 – 31.12.2007 med mulighet til ett års forlengelse. Dette via Doffin database, 10.11.2005.

Rådmannen er delegert myndigheten til å inngå avtale om kjøp av bedriftshelsetjenester innenfor avsatt budsjettramme. Rådmannen velger å legge saken fram FFT og AMU til vurdering og uttalelse før rådmannen fatter formelt vedtak i saken.

Tilbudsfristen ved anbudet ble satt til 01.12.2005. 3 tilbydere leverte tilbud, og alle tre ble antatt for å delta i konkurransen. Disse var Hjelp24 BHT (avd. Trondheim), Frisknett AS og Innherred HMS BA.

Det ble den 06.12.2005 sendt en skriftlig henvendelse til Frisknett AS for å få en nærmere redegjørelse for grunnlaget for deres prising av sine tjenester. Dette ble gjort fordi tilbudet fra Frisknett AS var vesentlig lavere priset enn de andre tilbudene. Anskaffelsesforskriften §15-11 hjemler adgangen til dette.

Det ble arrangert møter med alle tre tilbyderne. Deltakere fra kommunen i møtene var Øystein Sende, Bjørn Petter Salberg, Elin J. Aune, Jostein Hulbækdal og Anne Grete Wold. Hilde Føll og Leif-Ketil Lorentsen deltok på hhv. ett og to av møtene.

Hjelp24 BHT trakk sitt tilbud 21.12.2005. Dette ble begrunnet i at Hjelp24 BHT vurderte det slik at de ikke klarte å levere netto tjenester innenfor den timerammen som anbudet hadde satt. Hjelp24 BHT sitt tilbud omfattes følgelig ikke av de vurderingene som er gjort i den videre prosessen.

### **Vurdering:**

Basert på de tilbud som er mottatt, ønsker rådmannen å velge den tilbyder som totalt sett kan levere det mest fordelaktige tilbudet. Det vil si at man ved utvelgelsen ikke bare vurderer ut fra pris, men også på forhold som leveringssikkerhet, kvalitet, tilgjengelighet og service. Dette følger også av det utlagte anbudet.

Omfanget av avtalen ble spesifisert i anbudet ved beskrivelse av de tjenesteområder som Levanger kommune ønsker levert, og med en spesifisering av netto timeantall innenfor det enkelte tjenesteområde.

I møte med tilbyderne fikk tilbyderne beskrive sine egne konsepter og sitt faglige, organisatoriske og økonomiske grunnlag for å kunne levere tjenester i tråd med anbudet. De ble bedt om å beskrive også hvordan de innenfor hvert tjenesteområde ville levere tjenestene til Levanger kommune.

Vurderingene og tilrådingen er gjort med bakgrunn i grunnlagsdokumenter som ble levert fra tilbyderne ved tilbudsfristen, møter med tilbyderne og referanseinnhenting.

### **Frisknett AS**

Frisknett AS beskriver et faglig alternativt konsept innenfor (og utenfor) flere av de oppsatte tjenesteområdene i anbudet. Frisknett AS har sin base i Stod, med Friskgårder beliggende i Stod, Skatval og Grong. De har levert bedriftshelsetjeneste til Steinkjer kommune siden 1995. I møte med Steinkjer kommune 12.12.2005 beskrives samarbeidet som fruktbart.

Frisknett AS / Friskgårdene sin primæroppgave er i første rekke å tilby rehabiliterings- og attføringstjenester i samarbeid med Trygdeetaten og Aetat. Her er målgruppen sykmeldte med behov for lengre og tettere oppfølging. Frisknett AS sier selv at de egentlig ikke er noen bedriftshelsetjeneste, men ønsker å være i en utvikling og bidra med alternative innfallsvinkler

bl.a. med den bakgrunn og erfaring de har gjennom sitt rehabiliterings- og attføringstilbud og sitt samarbeid med Steinkjer kommune. De har i tilbudet lagt inn et alternativt forslag om å introdusere og gjennomføre et prøveopplegg kalt "Kroppens serviceavtale" i Levanger kommune. Dette er et konsept det ikke er spurt etter i anbudet, og en slik leveranse vurderes derfor å ligge utenfor de tjenester som Levanger kommune har bedt om bistand på. Rådmannen oppfatter tilbudet slik at det i forlengelsen av konseptet med introduksjonen av "kroppens serviceavtale", gis en prioritering av Levanger kommune sine ansatte over på etterfølgende rehabiliterings- og attføringstjenester i regi av Friskgården. Dette som en tilleggstjeneste som ligger utenfor tilbudet.

Frisknett vurderer selv at de har spisskompetanse innenfor individuell funksjonsvurdering og dokumentasjon knyttet til dette. De har tett og god kontakt med offentlige etater, som Trygdeetaten og Aetat, og vet hva som kreves fra disse etatene og hvilke virkemidler som er tilgjengelige til enhver tid.

Tjenesteområder som Frisknett per i dag ikke leverer, og som Levanger kommune etterspør i anbudet, er blant annet kursopplegg for vold og trusler og legesjekk knyttet til helseoppfølging/test av røykdykkere. Frisknett ønsker her at hver enkelt ansatt sin egen fastlege benyttes i oppfølgingen. Kommunen ønsker et opplegg for testing og oppfølging av røykdykkerne gjennom en samordning og enhetlig vurdering i regi av en bedriftslege.

Frisknett har ikke lokaliteter i Levanger-området. Med tanke på behovet for "nøytral" arena ved håndteringen av spesielle enkeltsaker (f.eks. AKAN-oppfølging og vanskelige personalsaker), vurderer rådmannen det slik at behovet for slike nøytrale lokaliteter er til stede.

Når det gjelder pris, er tilbudet fra Frisknett AS det klart billigste tilbudet med en timepris på kr. 574,-. Men en rammeavtale på 750 timer, vil prisen per år komme på kr. 430.000. På forespørsel omkring grunnlaget for prisingen, med svarbrev fra Frisknett 12.12.2005, er argumentasjonen uklar.

Det er vanskelig å få bekreftet/avkreftet hvorvidt det er snakk om en kryssfinansiering som følge av tilståelse av offentlige tilskudd til selve finansieringen av primæroppgaven til Friskgårdene, eller om tilbudet for levering av bedriftshelsetjenester er selvfinansiert gjennom prisingen i tilbudet.

Frisknett argumenterer bl.a. med at deres organisasjon er prosjektorganisert og krever lite administrative kostnader. Rådmannen har likevel grunn til å vurdere det slik at en bedriftshelsetjenesteleveranse til Levanger kommune i regi av Frisknett er avhengig av en stabil finansiering av Frisknett sine basisleveranser for å kunne ha en sikker drift. Det er derfor grunn til å sette et spørsmålstegn ved leveringssikkerheten fra Frisknett AS basert på egenprisingen av denne tjenesten i tilbudet. Basisleveransen er finansiert over statsbudsjettet (i samarbeid med Trygdeetaten og Aetat) og skal evalueres i 2006. Det er derfor knyttet en viss usikkerhet til om Frisknett/Friskgårdene vil bli opprettholdt på samme nivå som i dag.

Frisknett sier i møte at reisetid ikke blir tilleggsfakturert, eller at reisetid blir regnet inn i timeantallet. Med en timepris som i utgangspunktet er svært lav, er det vanskelig å følge med på dette regnestykket. Det vil kreve en særdeles god koordinering og planlegging både fra Frisknett og Levanger kommune sin side hvis man skal planlegge aktiviteten basert på når Frisknett sine ansatte "likevel er i området" (sitat i møtet med Frisknett). Service og ikke minst tilgjengelig vil måtte bli betydelig redusert i forhold til hva som forutsettes og forventes.

Når det gjelder tilgjengelighet forøvrig, har rådmannen liten erfaring med Frisknett. Det kan likevel bemerkes at når saksbehandler prøver å kontakte Frisknett per telefon på det nummeret som er oppgitt som hovednummer, ringer telefonen helt ut – uten at man får mulighet for å legge igjen beskjed e.l. Dette gjentar seg ved senere forsøk.

Alt i alt tilbyr Frisknett derimot et faglig interessant konsept som har mye god faglig tilnærning i seg, men hvor tilbudet på sentrale områder ligger utenfor det Levanger kommune spør etter i sin kravspesifikasjon. En betydelig lavere prising på tjenestene enn konkurrentene veier ikke opp for de manglene som tilbudet har.

## **Innherred HMS**

Innherred HMS (IHMS) har vært bedriftshelsetjeneste for Levanger kommune i en årrekke. En grundigere gjennomgang av avtalens innhold og struktur har vært nødvendig etter at avtalen ble sagt opp 24.12.2004. Til tross for mange gode erfaringer med IHMS som tjenesteleverandør i Levanger kommune, har siktemålet med en oppsigelse vært å få en enda mer synlig, målrettet og funksjonell/rasjonell bistand i bruken av bedriftshelsetjenestene i kommunen.

Rådmannen erfarer at IHMS kan tilby kvalitativt gode tjenester innenfor de tjenesteområdene Levanger kommune etterspør. Dette er en fullskala BHT med bedriftshelsekompetanse (spesialutdanning) både innenfor fysioterapi, ergoterapi og sykepleie, og flere ansatte har lang erfaring innenfor feltet. Organisasjonsrådgiver, yrkeshygieniker, sosionom og bedriftslege inngår også i bemanningen. IHMS er lokalisert i Levanger, og vil være operativ fra Levangerkontoret fra dag én. IHMS har ingen kostnader knyttet til reisetid som blir utgiftsført Levanger kommune som kunde. Med en stor bemanning i bakhånd, anses IHMS som leveringsdyktige med en faglig kvalitet som både forventes og forutsettes.

Ved større arbeidsmiljøutviklingsprosjekter arbeides det alltid to og to sammen, noe som vil styrke leveringssikkerhet og kvalitet.

IHMS sitt tilbud har en pris per time på kr. 800,-. Per år blir dette kr. 600.000,-. Når det gjelder tilgjengelighet, så har IHMS en merkantilt ansatt som betjener sentralbordfunksjoner. I tillegg har alle ansatte mobiltelefoner slik at de kan nå direkte. Tilgjengeligheten ellers vurderes som meget god, og tjenesteleveransene er godt organisert.

Alt i alt vurderer rådmannen det slik at IHMS har levert et tilbud som dekker alle områdene i anbudet på en effektiv og faglig meget god måte. IHMS tilbyr en fullskala bedriftshelsetjeneste som Levanger kommune ønsker bistand på og som kommunen innenfor rammen av anbudet må ha bistand på. At IHMS også er tjenesteleverandør for Verdal kommune, vurderes i tillegg som positivt. En slik vurdering er likevel underordnet i forhold til en anbudskonkurranse.

IHMS erfares av kommunen som utviklingsorientert og framtidsrettet, og som ønsker et tett samarbeid med oppdragsgiver for å utvikle tjenestene videre.

## **Oppsummering**

I rådmannens vurdering av tilbyderne så er disse vurdert i forhold til leveringssikkerhet, kvalitet, tilgjengelighet, service og pris. Ved en helhetlig vurdering av tilbyderne er konklusjonen at Innherred HMS leverer det tilbudet som på beste måte dekker de tjenestene som Levanger kommune har bygget inn i anbudet. Hensyntatt alle forhold så er det kvalitetsforskjell på tilbudene om leveranse av bedriftshelsetjenester til kommunen i avtaleperioden. Det mest fordelaktige tilbudet totalt sett er gitt av IHMS.

Det vil være viktig og riktig at man i avtaleperioden stiller krav til de tjenestene som ytes, og følger opp samarbeidet på en tett og konstruktiv måte. Rådmannen sin erfaring er at Innherred HMS er en aktør som også stiller krav til HMS-arbeidet i Levanger kommune. Rådmannen forventer at Innherred HMS også ser muligheter innenfor de rammene som stilles til rådighet, og at Levanger kommune de kommende år også vil ha en framtidsrettet, fleksibel og målrettet bedriftshelsetjeneste til god nytte for arbeidsgiver og arbeidstakerne i hele organisasjonen.



**Levanger kommune**  
Sakspapir

***Refusjon av utgifter til trening ved 3T og Sprek***

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold	<b>Arkivref:</b> 2006/262 - /
<b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
<b>Tlf.:</b> 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	16.01.2006	06/7

**Rådmannens forslag til vedtak:**

AMU gir sin tilslutning til rådmannens forslag om å etablere en refusjonsordning knyttet til trening for ansatte i Levanger kommune. Det benyttes midler avsatt i budsjettet for 2006 (innenfor rammen av utgifter til bedriftshelsetjeneste i 2006), til delvis refusjon av utgifter til trening for ansatte med minst 40 registreringer hos 3T eller Sprek i 2006. Følgende refusjonssatser legges til grunn:

- 80 % refusjon for ansatte innenfor Brannvesenet.
- 30 % refusjon for ansatte innenfor pleie- og omsorgsdistriktene (dvs. ansatte i Distrikt Sør og Distrikt Nord) og ansatte Bygg og eiendom.
- 20 % refusjon for øvrige med et ansettelsesforhold i morkommune Levanger.

**Vedlegg:**

- Avtale mellom 3T og Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune, 21.12.2005.
- Avtale mellom Sprek og Innherred samkommune, 28.12.2005.

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

**Saksopplysninger:**

1. Gjelder ansatte med fast ansettelsesforhold i Levanger kommune.
2. Verdal kommune har også hatt avtale med Friskus i 2005. Det arbeides med at Levanger kommune blir avtalepart på lik linje med Verdal (Friskus har lokaliteter både i Verdal og Levanger). Det legges det opp til at ansatte med mer enn 40 registreringer kan få 20 % refusjon (flatt).

## **Vurdering:**

Målet med avtalene som er inngått med 3T og Sprek er i første omgang å kunne tilby de ansatte et godt og fleksibelt tilbud på trim og trening tilpasset den enkeltes behov og forutsetninger. Det vil samtidig være et mål å øke aktivitetsnivået hos de ansatte i Levanger kommune, for derigjennom å bidra til å forebygge skader, sykdom og belastningslidelser. Det er et økende fokus på betydningen av økt fysisk aktivitet i alle deler av befolkningen, og balansen mellom individets eget ansvar for egen helse og samfunnets (og arbeidsgivers) ansvar for å tilrettelegge for økt aktivitet er stadig et diskusjonstema. I Departementenes handlingsplan for fysisk aktivitet 2005-2009 sies det bl.a.:

*”Fysisk aktivitet er en kilde til trivsel og god helse. (...) For voksne og eldre kan fysisk aktivitet være en kilde til avkobling, sosialt samvær, følelse av mestring og glede over å være i god fysisk form. I tillegg beskytter fysisk aktivitet mot en rekke sykdommer og lidelser. Den enkelte har et ansvar for egen helse og står ansvarlig for sine valg.(...) Samfunnet kan og bør påvirke de individuelle valgene gjennom å tilføre kunnskap og påvirke holdninger. Dette må imidlertid suppleres med tiltak som gjør de sunne valgene enklere og mer attraktive. Det kan også innebære at de helseskadelige valgene gjøres mindre tilgjengelige.*

Det er en sammenheng mellom individets ansvar for egen helse og samfunnets ansvar for å legge forholdene til rette. Samfunnet har ansvar for at ”bakken ikke blir for bratt”, slik at det blir enklere for individet å ta vare på egen helse. Arbeidsgiver har også en interesse i at terskelen ikke blir for høy. I Departementenes handlingsplan sies det videre (om arbeidslivet):

*”Fysisk aktivitet som en naturlig del av voksnes arbeidsdag har gått dramatisk ned som følge av at maskiner og teknologi har overtatt mye grovarbeid. Dette medfører at arbeidslivet, som tidligere var en arena der arbeidstakere var aktive, nå er en arena for inaktivitet. Mye tyder imidlertid på at fysisk aktivitet og god fysisk form har gunstig effekt på arbeidsmiljø og produktivitet. Arbeidsplassen bør derfor tilrettelegges for å fremme helse og trivsel. For å få virksomhetene til å sette inaktivitet på dagsorden, foreslås det å inkludere en bestemmelse i den nye arbeidsmiljøloven som pålegger arbeidsgiver å vurdere fysisk aktivitet som et ledd i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS). Denne vurderingen skal foretas i samarbeid med representanter for de ansatte. Hva som vil være egnede tiltak vil imidlertid variere fra virksomhet til virksomhet.”*

Rådmannen vurderer det som hensiktsmessig å tilrettelegge for økt fysisk aktivitet som et ledd i det systematiske HMS-arbeidet i Levanger kommune. Spørsmålet blir imidlertid på hvilken måte dette kan skje. Allerede i dag er det enheter innenfor kommunen/samkommunen som tilrettelegger for fysisk aktivitet for å forebygge sykdom og belastningslidelser. En slik ordning vil likevel ikke være hensiktsmessig eller gjennomførbar for alle enheter. En bedriftsavtale med 3T og Sprek vil være ett – av flere – bidrag til å legge til rette for økt aktivitet.

I Verdal kommune har man i forbindelse med avtalen med Sprek gått inn på en ordning der det utbetales refusjon til de ansatte basert på antall oppmøter i avtaleperioden. Krav til antall oppmøter er 40 treninger i perioden 01.01. – 31.11. Refusjonen utbetales i desember. I 2005 har denne ordningen kostet Verdal kommune ca. kr 150.000. Det vil være et mål at man i størst mulig grad samordner ordninger mellom Verdal og Levanger kommune.

*Stipulerte kostnader for Levanger kommune i 2006:*

Brannvesen, ca. 15 ansatte m/ over 40 oppmøter	80 % refusjon av 3588,- (Kr. 299,- x 12 mnd)	43.056,-
Pleie- og omsorg / Bygg og eiendom, ca. 100 ansatte m/ over 40 oppmøter	30 % refusjon av 3588,-	107.640,-
Øvrige ansatte, ca. 100 ansatte m/ over 40 oppmøter	20 % refusjon av 3588,-	71.760,-
Sum		kr. 222.456,-

Det er vurdert at ansatte innenfor pleie- og omsorgssektoren, renhold og vaktmestertjenester har tilleggsbelastninger knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet, og får derfor refundert 30 % av utgiftene. En høyere fraværsprosent/uføregrad innenfor disse sektorene gir også grunnlag for dette. Ansatte i Brannvesenet (røykdykkere) skal bestå fysiske tester for å kunne fortsette i sitt arbeid, og arbeidsgiver har her et ekstra ansvar for å tilrettelegge for trening.

**Alternativer til refusjon:**

Alternativt kan arbeidsgiver bidra med å dekke kr 50,- av månedsavgiften, uten krav til aktivitet. Det er opplyst at dette bl.a. gjøres ved Levanger videregående skole i 2006. Med en slik ordning vil ansatte som står som "passive medlemmer" også få dekket utgifter uten krav til aktivitet. Effekten av en slik ordning vurderes som lavere, og utgiftene større (eks. hvis 400 av kommunens ansatte er medlemmer i 3T og får kr 50,- refundert per måned = kr 240.000).

**Når vi de gruppene vi ønsker å nå ved en slik avtale?**

Å stille spørsmål om måloppnåelsen ved en slik ordning er relevant, og det er vanskelig å svare et klart ja eller et klart nei på et slik spørsmål. Erfaringene mange arbeidsgivere har ved å tilby slike avtaler, er at det er de som allerede trener som fortsetter med det og dermed nyter godt av en slik avtale. Risikoutsatte grupper eller de som er inaktive, kan være vanskelig å nå også ved en slik avtale. Verdal kommune har imidlertid erfaring med at også grupper som i liten – eller ingen grad – har vært fysisk aktive tidligere, gjennom avtalen med Sprek har kommet i gang med systematisk aktivitet. Det vil være avgjørende at man på hver arbeidsplass diskuterer temaet og prøver å stimulere hverandre til å trimme, gjerne i fellesskap. Dette vil også ha positive effekter på det psykososiale arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass.

Avtalen med 3T / Sprek (evt. Friskus) vil være ett av flere virkemiddel i en slik sammenheng. Avtalen bør være ett av flere tilbud/tilrettelegginger som gjøres for å stimulere flere til fysisk aktivitet. Som et eksempel på dette vil rådmannen, i samarbeid med Levanger kommunes bedriftshelsetjeneste, i løpet av 2006 diskutere muligheten for et "lavterskel-tilbud" for å nå risikoutsatte grupper. Målet er at et slikt tilbud skal inngå som en del av avtalen med bedriftshelsetjenesten for 2007.



**Levanger kommune**  
Sakspapir

***HMS-arbeidet i 2006: Handlingsplan og innsatsområder for Levanger kommune***

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold <b>E-post:</b> anne.grete.wold@innherred-samkommune.no <b>Tlf.:</b> 74052766	<b>Arkivref:</b> 2006/283 - /
--	----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	16.01.2006	06/8

**Rådmannens forslag til innstilling:**

Saken legges fram uten innstilling. Rådmannen ønsker at AMU diskuterer forslaget til handlingsplan og satsingsområder på bred basis, med en intensjon om at vedtak gjøres i neste AMU-møte.

**Vedlegg:**

Ingen

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

**Saksopplysninger:**

Forslag til handlingsplan og satsingsområder:

<b>TEMA</b>	<b>TIDSPLAN</b>	<b>ANSVAR</b>
<b>GENERELT</b>		
AMU som viktig aktør og pådriver i utviklingsprosesser knyttet til f.eks. rekrutteringspolicy, lærlingeplasser, småstillinger/turnusarbeid, kvalitetsarbeid i helse/omsorg og skole		
<b>FOKUS PÅ ANSATTE</b>		
AMU-møter ute i virksomhetsområdene med innlagt møte med verneombudene		
Fokus på ansattegrupper som er spesielt utsatt for fysisk og psykisk belastning		
Medarbeidersamtaler for alle ansatte		

Medarbeiderundersøkelsen – oppfølging. Hvordan?		
Medarbeiderutvikling. Hvordan?		
<b>LEDERFOKUS</b>		
Synliggjøring av HMS-perspektiver i styringskortene		
Bevisstgjøring av lederansvar i HMS-arbeidet (lederskolen)		
HMS-info på storledermøter og enhetsledermøter (ISK)		
<b>IA-ARBEIDET</b>		
Orientering i AMU om erfaringer og framdrift i arbeidet lokalt		
AMU følger opp IA-gruppas mandat og arbeid		
IA-fagdag 1 g. hvert år (høst). Ekstra fokus på seniorperspektivet		
<b>AKAN-ARBEIDET</b>		
Felles fagdag for Verdal og Levanger kommune		
Informasjonsmateriell om AKAN – utarbeides og distribueres		
AMU følger opp AKAN-utvalgets arbeid og info. om AKAN-retningslinjer lokalt		
<b>BHT-AVTALEN</b>		
Erfaringer og framdrift rapporteres til AMU		
Evaluerer av avtalen i AMU		
<b>FOREBYGGING OG HÅNDTERING AV VOLD OG TRUSLER</b>		
Følge opp overordna retningslinjer		
Lokale rutiner utarbeides		
Kurstilbud ”vold og trusler” i samarbeid med bedriftshelsetjenesten		
<b>VIDEREUTVIKLE VERNETJENESTEN</b>		
Kontaktmøter HVO og verneombudene (Forum for verneombud)		
Lokale HMS-planer og kontaktmøter mellom ansvarlig leder (leder for verneområdet) og lokale verneombud		
AMU evaluerer verneområdene; struktur og hensiktsmessighet		
”Internrevisjon” (på de lokale arbeidsplassene) av HMS-koordinator og HVO		

### **Vurdering:**

Rådmannen vil ikke innstille til vedtak i denne saken. Rådmannen ønsker at AMU på bred basis diskuterer forslag til handingsplan og satsingsområder, med intensjon om at vedtak gjøres i neste AMU-møte.



**Levanger kommune**  
Sakspapir

***Momarka barnehage-utbygging eventuell drift/utbygging i kommunal regi.***

<b>Saksbehandler:</b> Hartvik M Eliasson	<b>Arkivref:</b> 2005/9571 - /
<b>E-post:</b> hartvik.eliasson@levanger.kommune.no	
<b>Tlf.:</b> 74052648	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	16.01.2006	06/9
Driftskomiteen i Levanger	18.01.2006	2/06
Levanger kommunestyre		

**Rådmannens forslag til innstilling:**

- Under forutsetning av privat overtakelse avvikles kommunal drift av Momarka barnehage med virkning 01.08.06
- Rådmannen gis fullmakt til å inngå avtale med privat aktør.

**Vedlegg:**

[Budsjett Momarka barnehage](#)

**Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

[Økonomiplan 2006-2009](#)

**Saksopplysninger:**

I kommentar til investeringsbudsjett for 2006-2009 heter det blant annet følgende:  
”**Momarka barnehage.** Leieutgiftene for bruken av grendehuset er for høye i forhold til andre barnehager både offentlige og private som leier av kommunen. Det vil bli fremmet egen sak hvor følgende alternativ vurderes:  
Utvidelse av barnehagen i kommunal regi for å flytte over avdelingen fra grendehuset. Tomteareal er sikret.  
Undersøke mulighetene for drifting og utbygging av barnehagen i privat regi. Private får større tilskudd til slik utbygging i dag.”

Det ble i 1997 inngått en 10-årig leieavtale mellom Levanger kommune, undervisningsetaten ved Levanger familiebarnehage og Momarka grendehus A/S. Bakgrunnen for leiekontrakten var at familiebarnehagen trengte felleslokaler for familiebarnehagegrupper ved sykdom, avspasering, ferier etc.

Levanger familiebarnehage ble nedlagt i 2001, og barnehagen ble overtatt/innlemmet i Momarka barnehage.

En ”reduisert avdeling” ble opprettet ved grendehuset.

Årlige utgifter til leie er pr. i dag ca. kr. 150.000,- inkl. strøm.

Leid areal er ca. 105 kvm, av dette er 70kvm leike og oppholdsareal.

Momarka barnehage ble bygd i 1990 med tanke på drifting av en avdeling for barn over 3 år og en småbarnavdeling. I de første årene kunne barnehagen selv bestemme inntak av barn, slik at inntaket i stor var tilpasset fysisk miljø. I dag er barnehagen lite tilpasset dagens behov. Et ønske/krav om fleksibilitet hos søkerne innebærer at barnehagen må kunne tilby ulike tilbud og inntak av barn over/under 3 år vil kunne variere.

Momarka barnehage trenger derfor opprusting/tilpasning i forhold til dagens situasjon. I økonomiplan er det ikke avsatt midler til dette.

En nødvendig renovering av dagens bygg vil koste ca. 1 mill.

Barnehagen ønsker å avvikle leieforholdet med Momarka grendehus når kontrakten utløper i 2007, og samle barnehagen under et tak. Dette krever et tilbygg.

Både arealmessig i forhold til fysisk tilrettelegging og driftsmessig er det fordeler med en samlokalisering av tilbudet.

Enhetsleder og barnehagens styrer har utarbeidet en ”romplan” for et tilbygg som skal erstatte areal som barnehagen leier i Momarka grendehus.

Utbyggingen inkluderer en opprustning i forhold til personal/arbeidsrom for personalet.

Bygg og eiendom har kostnadsberegnet et utvidet areal til minimum kr. 6,5mill.

En flytting av barna med tilbud i grendehuset vil trolig gi kr. 400.000 i investeringstilskudd fra staten.

Driftsmessig vil en fysisk samlokalisering gjøre at en kan ta ut en gevinst i form av reduserte personalkostnader tilsvarende en 20% stilling.

I tillegg vil det kunne bli aktuelt å starte et tilbud om åpen barnehage. Her vil en kunne få inntekter årlig på ca. kr. 40.000,-

En fysisk enhet vil gi faglig/pedagogiske gevinster for hele personalgruppa ved bedre samhandling og bedret fleksibilitet som vil komme brukerne til gode..

#### Økonomi kommunal versus privat drift

Private barnehager får i dag omlag 12% høyere statstilskudd.

I Levanger tildeles private barnehager tilskudd etter en enhetskostnadsmodell (stykkprisfinansiering.)

Dette innebærer at en tar utgangspunkt gjennomsnittlig kostnadsnivå for kommunale barnehager. I dag utgjør det kommunale tilskudd ca. 12,5 % av hva den enkelte barnehage mottar i statstilskudd.

Når en sammenligner dagens budsjett ved Momarka barnehage med hva en tilsvarende privat barnehage mottar i tilskudd viser dette at privat drifting av barnehagen vil gi en årlig gevinst på minimum kr. 500.000,- eksklusive kapitalutgifter (ca. kr.200.000,-).

Fra 01.01.06 er barnehagene innlemmet i kunnskapsdepartementet.

Som en konsekvens av dette legges det opp til en pedagogisk helhetstenkning hvor overgang skole barnehage blir sterkere vektlagt

I rammeplan for barnehagen som er under revidering, forutsettes det blant annet et tettere samarbeid mellom skole og barnehage.

En fortsatt kommunal drift ved barnehagen vil gi muligheter til en videreutvikling og et tettere samarbeid med skolen som vil fremme et helhetlig oppvekstmiljø i Halsan/Momarka.

En eventuell privatisering av Momarka barnehage vil endre grunnlaget for tildeling av kommunalt tilskudd til private barnehager. Dette vil medføre redusert tilskudd til private barnehager. For å opprettholde dagens nivå på utbetalinger til private barnehager må en derfor endre tilskuddsmodell. En endring vil ikke innebære økte utgifter for kommunen.

Når det gjelder investeringstilskuddet som er øremerket utbygging, er det ingen forskjeller på hva kommunale og private barnehager er berettiget av tilskudd

I Levanger er til sammen 23 av 31 barnehager private/ikke kommunale.

Ansatte er orientert om utbyggingsplaner, og mulig privat drifting av barnehagen.

I den nye Arbeidsmiljøloven er det i kap. 16 lagt inn bestemmelser vedrørende Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse.

§ 16-2 første ledd fastslår at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtale eller arbeidsforhold på tidspunkt for overdragelsen overføres i sin helhet til den nye arbeidsgiveren. Dette gjelder nå også pensjonsrettigheter, som tidligere var unntatt. Etter denne bestemmelsen videreføres arbeidstakers rett til opptjening av alders-etterlatte og uførepensjon i henhold til kollektiv pensjonsordning, med mindre ny arbeidsgiver har en allerede eksisterende pensjonsordning som man ønsker å gjøre gjeldende overfor de overførte arbeidstakere. Det er ikke satt et krav om at den eksisterende ordningen må være like god som den som gjaldt hos tidligere arbeidsgiver. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordning ikke kan videreføres, skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakerne sikres en annen pensjonsordning.

Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

I § 16-3 første ledd så er det lovfestet en reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelse. Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, og i så fall vil arbeidsforholdet overfor tidligere arbeidsgiver opphøre ved tidspunkt for overdragelsen, men likevel tidligst på det tidspunkt arbeidstakers oppsigelsestid utløper. Dersom arbeidstaker utøver slik reservasjonsrett vil vedkommende få fortrinnsrett til ny

ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet. Den nye loven viderefører således ikke den gjeldende domstolskapte valgretten i særlige situasjoner. En må derimot merke seg at dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

Når det først er vedtatt en overdragelse, så kreves fortsatt en god og konstruktiv samhandling med tillitsvalgte i forhold til selve gjennomføringen.

#### § 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte

(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Det skal gis særskilt informasjon om:

- a) grunnen til overdragelsen,
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
- d) endringer i tariffavtaleforhold,
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

Saken er lagt fram for forum for tillitsvalgte, og vil bli behandlet av AMU (Arbeidsmiljøutvalget) 16.01.06

Vedtak fra AMU vil bli framlagt i møtet.

#### **Vurdering:**

En videre drifting i kommunal regi vil innebære at en må foreta bygningsmessige tilpasninger kostnadsberegnet til ca. 1 mill.

Dette forutsetter nødvendig bevilgning under revidering av investeringsbudsjettet. I tillegg må en da reforhandle eksisterende avtale med Momarka grendehus med utgangspunkt i å oppnå redusert leie.

Flytting av virksomheten i grendehuset samt en påbygging av eksisterende barnehagebygning vil gi en relativt liten økonomisk effektiviseringsgevinst. En samling av barnehagen under et tak vil imidlertid helt klart være den beste pedagogiske løsningen.

Det finnes ellers ulike alternativer for videre drift i kommunal regi, men disse er ikke utredet her.

#### Konklusjon:

Selv om det er gode pedagogiske argumenter for fortsatt kommunal drift ved barnehagen vil vi foreslå privat drift av Momarka barnehage fra ca. 01.08.06.

Levanger har lang og god erfaring med privat barnehagedrift i kommunen.

I dag er finansieringen til drift av private barnehager sikret gjennom forskrift om likeverdig behandling. En privat drifting av barnehagen vil gi store driftsmessige innsparinger med utgangspunkt i dagens budsjett ved Momarka barnehage. I tillegg vil kommunens kapitalutgifter reduseres.

En privatisering av Momarka barnehage forutsetter en endret tilskuddsordning for utbetaling av kommunalt tilskudd til private barnehager. En ny modell må sikre at barnehagene kan motta tilskudd på dagens nivå.

Dette er også en forutsetning for at barnehagene skal kunne holde den lovpålagte maksimalprisen.

Alle barn med tilbud i Momarka barnehage i dag som ønsker det ,forutsettes å kunne fortsette ved eventuell privat drifting av barnehagen.

Ved privat overtakelse av virksomheten vil en med utgangspunkt i arbeidsmiljølov og lovverk forøvrig bestrebe seg på å finne løsninger som ivaretar de ansattes rettigheter.

