



Levanger kommune
Møteinnkalling

Utvalg: Levanger Arbeidsmiljøutvalg
Møtested: Ved kantina, Levanger bo- og aktivitetssenter (LBAS)
Dato: 04.12.2006
Tid: 12:00-15:00

Forfall meldes til utvalgssekretær anne.grete.wold@innherred-samkommune.no som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

— Møtet er et fellesmøte med Arbeidsmiljøutvalget i Verdal kommune.

Vel møtt!

Hilde Føll / Bjørn Holmli
(sign.)

Sakliste

Saksnr	Innhold
PS 06/55	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 06/56	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte
PS 06/57	Orientering fra ledere i ISK-enhetene Organisasjonsenheten og Servicekontoret
PS 06/58	Uønsket deltid - prosjekt Orientering i AMU v/ avd.leder ved Verdal bo- og helsetun Unni Haugan
PS 06/59	Handlingsplan for HMS-arbeidet i 2007
PS 06/60	HMS-opplæring for verneombud og ledere
PS 06/61	Sykefraværet, 3. kvartal 2006
PS 06/62	Møtedatoer for Arbeidsmiljøutvalgene i Levanger og Verdal, 1. halvår 2007
PS 06/63	Orienteringer

PS 06/55 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 06/56 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte



Innherred samkommune

Sakspapir

Orientering fra ledere i ISK-enhetene Organisasjonsenheten og Servicekontoret

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2006/9706 - /
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	66/06
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	06/57

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalgene tar saken til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Enhetslederne for ISK-enhetene Organisasjonsenheten og Servicekontoret vil orientere om status og utfordringer i HMS-arbeidet ved enhetene.



Innherred samkommune

Sakspapir

Uønsket deltid - prosjekt

Orientering i AMU v/ avd.leder ved Verdal bo- og helsetun Unni Haugan

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2005/8611 - /
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	67/06
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	06/58

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalgene tar saken til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Vil bli gitt i møtet.



Innherred samkommune

Sakspapir

Handlingsplan for HMS-arbeidet i 2007

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2006/7306 - /440
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	68/06
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	06/59

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

1. Arbeidsmiljøutvalgene vedtar forslag til overordnet handlingsplan for HMS-arbeidet i 2007.
2. Arbeidsmiljøutvalgene forventer at overordnet handlingsplan for HMS-arbeidet i 2007 blir informert om og fulgt opp på ledermøter, møter med tillitsvalgte og i forum for verneombud.

Vedlegg:

Overordnet handlingsplan for HMS-arbeidet i 2007

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Arbeidsmiljøutvalgene i Verdal og Levanger vedtok på møter i september 2006 at en arbeidsgruppe skal revidere og videreføre en felles, overordnet handlingsplan for HMS-arbeidet i 2007. Gruppen har hatt ett møte, og kommet fram til forslag til en overordnet HMS handlingsplan for 2007 (se vedlegg).

Vurdering:

Arbeidsgruppa vurderer det som viktig, nødvendig og hensiktsmessig at hovedtrekkene i planen for 2006 videreføres også i 2007. Erfaring og evaluering viser imidlertid at det er viktig å sette fokus på arbeidet på en bedre og annerledes måte enn hva som er gjort i 2006. Bl.a. tror arbeidsgruppa at det kan være nødvendig at Arbeidsmiljøutvalgene på en tydeligere måte etterspør aktivitet ute på enhetene. Det er likevel viktig at dette balanseres med rapporteringen som bør og skal skje i linja.

Forøvrig kan vurderingene og kommentarer som arbeidsgruppa har kommet fram til oppsummeres i det følgende:

1) Generelt / Arbeidsmiljøutvalget rolle

A og B: Arbeidsgruppa vurderer det fortsatt slik at AMU får for mange saker til behandling og/eller uttalelse på et for sent tidspunkt til at AMU kan ha reell innflytelse. Det er derfor ønskelig at AMU involveres på et tidligere tidspunkt i planprosessen i saker som har konsekvenser for arbeidsmiljøet (i vid forstand) for de ansatte.

C: Vurderes når ny organisering har fått ”satt seg” både i Verdal og Levanger.

E og F: Bør AMU på en tydeligere måte påpeke, etterspørre og følge opp det arbeidet som gjøres, evt. ikke gjøres, på enheter som har ansattegrupper som er spesielt utsatt for fysisk og psykisk belastning. Bør denne oppfølgingen bare skje i linja? Blir dette etterspurt i linja i dag? Hvordan kan dette evt. gjøres bedre?

2) Systematisk HMS-arbeid på alle virksomhetsområder og enheter

A: Det vil fortsatt være viktig å holde fokus på at enhetene utarbeider HMS-årsplan. Utfordringen i dette arbeidet er at enhetene (først og fremst v/ leder og verneombud) innarbeider en grunnleggende forståelse for at denne planen er et viktig grunnlag og et redskap i det praktiske HMS-arbeidet – og ikke en plan man utarbeider for at ”noen andre har sagt at det skal gjøres”.

Det er lagt inn et nytt kulepunkt under 2A: ”Oppfølging av medarbeiderundersøkelsene”.

4) Godt og målrettet IA-arbeid

Når det gjelder arbeidet med individuelle oppfølgingsplaner ved sykefravær, har man i dag ingen mulighet for å kontrollere enhetenes arbeid på dette området. Arbeidsgruppa ønsker at det i dette arbeidet blir rapportert aktivitet i linja, og foreslår utprøving av en ”resultatsikringsmodell” i løpet av 2007.

6) Forebygging og håndtering av vold og trusler

Mye bra er gjort. Det bør etterspørres hvem som allerede har utarbeidet lokale retningslinjer.

Nytt punkt: ”Lokale retningslinjer må følges opp og evalueres minst en gang per år”.



OVERORDNET HANDLINGSPLAN FOR HMS-ARBEIDET I 2007 for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune

MÅLSETTINGER			
1. Generelt / Arbeidsmiljøutvalgets rolle	Tiltak	Ansvar	Tidsplan
A. AMU skal være en viktig aktør, pådriver og rådgiver i saker som gjelder a. økonomi, budsjett, større omorganiseringer, prioriteringer av HMS-saker, arbeidstidsordninger b. personal- og konfliktbehandlingsrutiner	<ul style="list-style-type: none">• AMU blir innlemmet i diskusjonene på tidlig tidspunkt.• AMU uttaler seg i forhold til konsekvenser for arbeidsmiljøet	Rådmannen	Kontinuerlig
B. AMU skal være bidragsyter i utviklingsprosesser knyttet til f.eks. rekrutteringspolicy, lærlingeplasser, småstillinger/ turnusarbeid, kvalitetsarbeid m.m.	Som pkt. A.	Rådmannen	Kontinuerlig
C. Fokus på verneområdenes struktur og hensiktsmessighet	Rapportering fra ansvarlige ledere og hovedverneombud	Hovedverneombud	Første halvår
D. Helhetlig fokus på det lokale HMS-arbeidet	AMU legger noen av møtene ute på enhetene/ virks.områdene med innlagt orientering fra ansvarlig leder og verneombud (minimum 2 møter i året).	Leder av AMU	Andre og fjerde kvartal
E. Fokus på ansattegrupper som er spesielt utsatt for psykisk og fysisk belastning	Vurderes etter avviksmeldinger, kartlegginger og undersøkelser.	Enhetsledere/ virksomhetsledere	Kontinuerlig
F. Medarbeiderutvikling	Eksempel: <ul style="list-style-type: none">• Medarbeiderskap "Bæst i lag"• Kompetanse- og opplæringsplaner	Rådmann/enhetsledere / virksomhetsledere	Kontinuerlig
2. Systematisk HMS-arbeid på alle virksomhetsområder og enheter	Tiltak	Ansvar	Tidsplan
A. Alle enheter på alle nivå (verneområder) arbeider systematisk og planlagt med HMS	<u>HMS-årsplan</u> utarbeides, skal bl.a. inneholde: <ul style="list-style-type: none">• Innlagt møtepunkt mellom ledere og verneombud• Plan for når vernerunder, kartlegginger (både fysisk og psykisk arbeidsmiljø), medarbeidersamtaler m.m. skal gjennomføres• Oppfølging av medarbeiderundersøkelsene	Enhetsledere / virksomhetsledere	Første kvartal

B. Oppfølgingsmøter med ansvarlige ledere og verneombud	<ul style="list-style-type: none"> Besøksrunder på alle enheter/virksomhetsområder med fokus på systematikk og aktivitet (obligatorisk) 	<ul style="list-style-type: none"> HMS-koord. i samarbeid med hovedverneomb. 	<ul style="list-style-type: none"> Andre halvår
C. Gode og tilgjengelige arbeidsredskap i HMS-arbeidet	<ul style="list-style-type: none"> Aktivt bruk av HMS-portalen Kontinuerlig videreutvikling og drift av portalen 	<ul style="list-style-type: none"> Ledere og verneombud på alle nivå HMS-koordinator 	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig Kontinuerlig
D. Fokus på HMS på storledermøter og virksomhetsledermøter	<ul style="list-style-type: none"> HMS som fast punkt på møtene. 	<ul style="list-style-type: none"> Rådmannen 	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig
3. Bedriftshelsetjenesten / avtalen med Innherred HMS Bedriftshelsetjenesten blir brukt aktivt og målrettet, og bidrar til måloppnåelse på den enkelte enhet/virks.område.	<ul style="list-style-type: none"> Planlegging av aktivitet med resultatenheter/virks.områder Kontaktmøter mellom IHMS, Org.enheten og hovedverneombud Aktivitetsrapport fra IHMS rapporteres i AMU 	<ul style="list-style-type: none"> IHMS initierer planleggingsmøter HMS-koordinator HMS-koordinator 	<ul style="list-style-type: none"> Første kvartal Månedlig Andre og fjerde kvartal
4. Godt og målrettet IA-arbeid <ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig fokus på fraværproblematikk, bl.a. sikring av at gjeldende rutiner og retningslinjer følges Ekstra fokus på senior-perspektivet i IA-arbeidet Økt fokus på det forebyggende perspektivet i IA-arbeidet, jfr. revidert intensjonsavtale 	<ul style="list-style-type: none"> Rapportering av IA-arbeid / individuelle oppfølgingsplaner (jfr. styringskort) Utarbeidelse av nye IA-mål og gjennomføring av aktiviteter for 2007-2009 (se denne). IA-fagdag m/ fokusområder Senior-seminar Rapportering av sykefraværstall 	<ul style="list-style-type: none"> Enhetsledere / virksomhetsledere IA-gruppa Org.enhetem Org.enheten Org.enheten 	<ul style="list-style-type: none"> Hvert kvartal Første kvartal Fjerde kvartal Årlig Hvert kvartal
5. AKAN-arbeidet <ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig fokus på sikring av at gjeldende retningslinjer er kjent og følges 	<ul style="list-style-type: none"> Informasjon om retningslinjer til alle ansatte AKAN fagdag Informasjonsmatriell utarbeides 	<ul style="list-style-type: none"> Enhetsledere / virks.ledere AKAN-utvalg AKAN-utvalg 	<ul style="list-style-type: none"> Innen andre kvartal Tredje kvartal Første kvartal
6. Forebygging og håndtering av vold og trusler <ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig fokus på sikring av at gjeldende retningslinjer er kjent, og at lokale rutiner utarbeides der risikoen vurderes som høy 	<ul style="list-style-type: none"> Lokale retningslinjer utarbeides der risikoen vurderes som høy Disse må følges opp og evalueres kontinuerlig Kurs vurderes. Tilbud er kontinuerlig tilgjengelig gjennom avtalen med IHMS. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle punkt: Enhetsledere / virksomhetsledere 	<ul style="list-style-type: none"> Innen første halvår Kontinuerlig



Innherred samkommune

Sakspapir

HMS-opplæring for verneombud og ledere

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2006/9783 - /
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	69/06
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	06/60

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

1. AMU slutter seg til gjeldende praksis om at ledere, på lik linje med verneombud og AMU-medlemmer, skal delta på grunnkurs arbeidsmiljø.
2. Ledere og verneombud som har deltatt på kurs for mer enn 8 år siden, skal gjennomføre nytt kurs.
3. Leder og verneombud fra samme enhet/avdeling skal så langt det lar seg gjøre delta på kursene sammen.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Hovedverneombud i Levanger, Jostein Hulbækdal, vil gi nødvendige tilleggsopplysninger i møtet.

Vurdering:

Levanger kommune har de siste 10 åra hatt felles grunnskolering i arbeidsmiljø for ledere og verneombud. Dette er det meget gode erfaringer med. Det er forsøkt å ha en hyppighet på ett kurs årlig for å fange opp nye ledere og VO så raskt som mulig. Verdal kommune har sluttet seg til denne opplæringen fra 2005.

Det har imidlertid kommet signaler om at 4 kursdager + to perioder med heimearbeid tar mye tid for lederne. Etter revidering av AML er imidlertid leders plikt til opplæring innen HMS-arbeid skjerpet, uten at det er sagt noe om omfanget av opplæringa. Hva vil AML § 3-5 si i praksis?

AML § 3-5.

Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

- (1) Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.*
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere krav til opplæringen.*

Hva er Arbeidstilsynets tolkning?

Olav Skei, inspektør i Arbeidstilsynets svartjeneste, sier følgende:

”§ 12 i forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, setter konkrete krav til opplæringens innhold og gjennomføring (40 timer). Tilpassning av opplæringen til egen virksomhet er av stor betydning for resultatet. Eksempler på virksomheter som bruker mye tid og energi på interne diskusjoner/konflikter p.g.a. mangelfull HMS-opplæring, finnes det mange av både i offentlig og privat sektor.

§ 3-5 i den nye arbeidsmiljøloven setter ikke konkrete krav til HMS-opplæringen av arbeidsgiver i lovteksten. Lovgiver forutsatte at arbeidstilsynet og bransjeorganisasjonene i arbeidslivet utformet kravene til opplæringen. Arbeidstilsynet sammen med de større organisasjonene i arbeidslivet har under arbeid en veiledning om krav til innhold og gjennomføring av lederopplæringen etter § 3-5. Denne er forutsatt ferdig høsten 2006 og jeg er kjent med at høringen av veiledningen nå er gjennomført. Ut fra dette må vi kunne tro at kravet til lederopplæringen blir avklart/offentliggjort i den nærmeste fremtid.

For å antyde hovedinnholdet i kommende krav til lederopplæringen legger jeg ved følgende som jeg presiserer er foreløpig utkast:

Arbeidsmiljøloven og dens forskrifter

Opplæringen skal gi arbeidsgiver:

- *Innføring og orientering om arbeidsmiljølovens bestemmelser og dens forskrifter*
- *Kunnskap om arbeidsmiljølovens bestemmelser og dens forskrifter som har særlig betydning for egen virksomhet og bransje*
- *Kunnskap om:*
 - *arbeidsgivers plikter*
 - *arbeidstakers medvirkningsplikt*
 - *verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver*
 - *tillitsvalgtes funksjon*
 - *bedriftshelsetjenestens funksjon*

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Med utgangspunkt i arbeidsgivers virksomhet, dens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse, skal opplæringen gi arbeidsgiver tilstrekkelig kunnskap til å sørge for at det i virksomheten utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i iht. de til enhver tid gjeldende krav i lov og forskrift.

Godt arbeidsmiljø/gode arbeidsrelasjoner

Opplæringen skal gi arbeidsgiver tilstrekkelig kunnskap til å kunne utvikle kompetanse i hva som skal til for å få et godt arbeidsmiljø. Blant annet hva som skal til for å fremme:

- *god kommunikasjon og godt samarbeid*
- *medvirkning fra de ansatte*
- *inkludering av de ansatte*
- *forebygging og håndtering av konflikter, mobbing og trakassering*
- *forutsigbarhet og tydelighet med hensyn til hvem som har ansvar, oppgaver og myndighet*

Kjennskap til egen virksomhet

Arbeidsgiver skal gis opplæring som gir vedkommende kompetanse i å forstå hvordan de organisatoriske, fysiske og psykososiale forhold i virksomheten virker inn på arbeidsmiljøet, samt hvilke positive og negative helsemessige konsekvenser dette kan ha.”

Utgangspunkt for debatt i AMU:

Fagpersoner innen arbeidsmiljø vektlegger de positive erfaringene med at leder og VO har samme opplæring og har denne opplæringa samtidig. Vi vet fra tidligere forespørsler til Arbeidstilsynet at de ikke godkjenner mindre enn 40 timer opplæring for VO og AMU-medlemmer. Det ønskes derfor en prinsipiell avklaring i Arbeidsmiljøutvalgene omkring problemstillingen, og stiller bl.a. spørsmål omkring:

- Skal HMS-opplæringa fortsatt prioriteres?
- Skal det fortsatt kjøres felles kurs for ledere og VO?
- Hvordan bør kursene organiseres?
- Når bør ledere og verneombud fornye ”gamle” kurs?



Innherred samkommune

Sakspapir

Sykefraværet, 2. og 3. kvartal 2006

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2006/4785 - /
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	70/06
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	06/61

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalgene tar informasjonen til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Sykefraværet 2. og 3. kvartal og akkumulert 2006, sammenlignet med 2. og 3. kvartal 2005 og årsgjennomsnittet for 2005:

	2. kvartal 2006	3. kvartal 2006	Akkumulert 2006	2. kvartal 2005	3. kvartal 2005	Gj.snitt 2005
Levanger	10,0	7,14	9,5	8,25	6,94	7,8
Verdal	7,77	5,54	6,9	7,01	5,35	6,7
ISK	5,41	4,40	-	6,19	5,77	6,2



Innherred samkommune

Sakspapir

Møtedatoer for Arbeidsmiljøutvalgene i Levanger og Verdal, 1. halvår 2007

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2006/4721 - /
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	71/06
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	04.12.2006	06/62

Administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalgene vedtar den foreslåtte møteplanen for 1. halvår 2007:

Levanger:

- Mandag 29. januar
- Mandag 19. mars
- Mandag 28. mai (fellesmøte med Verdal)

Verdal:

- Mandag 5. februar
- Mandag 26. mars
- Mandag 28. mai (fellesmøte med Levanger)

Møtetid Levanger: 13:00-15:00

Møtetid Verdal: 13:30:15:30

Møtetid Fellesmøter: 12:00-15:00

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Saksbehandler ber om at viktige datoer for behandling av økonomiplan, budsjett m.m. blir tatt med inn i møtet, og vurdert opp mot forslag til datoer for AMU-møter.

PS 06/63 Orienteringer