

Møteprotokoll

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget
Møtested: Møterom KLT (webmøte), Leksvik Helsetun og Hifjellet i Rissa
Dato: 07.02.2018
Tid: 14:00-15:45

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Hilde Anhanger Karlsen	Leder	
Vigdis Bolås	Medlem	
Finn Yngvar Benestad	Medlem	
Merethe Kopreitan Dahl	Medlem	
Ola Andreas Stavne	Medlem	
Siri Vannebo	Medlem	
Marit Kvarmesbakk	Medlem	
Elin Kvidal	Medlem	

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Audgunn Nilsen	MEDL	
Per Røset	MEDL	

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Karita Lysvand		

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Nathalie Gaulin Brovold	

Merknader:

Møtet ble flyttet til kl. 14:00 (opprinnelig møtestart var kl. 12:00).

Orienteringssaker:

Orientering om IA-arbeid ved Jon Ivar Øien:

Jon Ivar er Indre Fosens kontaktperson på Arbeidslivssenteret.

IA-avtalen som vi har pr i dag er på vei ut, avtaletidspunkt er ut 2018.

Kommunen har pr i dag to IA-avtaler som må gjøres til en. Det finnes også to mål- og handlingsplaner som må samkjøres.

Både sykefravær i Rissa og Leksvik har gått ned i 2017, det spennende blir å se hvordan dette utvikler seg etter sammenslåing.

Det finnes midler til tilretteleggingstilskudd, honorar til BHT må søkes som på forhånd før man benytter tiltak gjennom BHT, for eksempel dialogmøter, mestringssamtaler osv.

Orientering om kvalitetssystemet og avviksmodulen ved Mari Kilen:

Dokumentmodulen er pr i dag ikke ajour.

Avviksmodulen er bygd opp i Indre Fosen. Den enkelte avvik går til nærmeste leder. Ikke saksbehandlingssystem så alvorlige avvik må saksbehandles i ephorte. Det må avklares hva som er et avvik, og forventningene til hvordan avvikene skal håndteres.

Risikovurderingsmodul er pr i dag lite brukt. Vi har fått påpakning av arbeidsmiljøtilsynet at vi ikke bruke risikomodulen nok.

AMU er viktig for gjennomgang av spesielt HMS-avvik, samtidig må det settes i system på ledermøter og personalmøter.

Orientering om arbeidsgiverpolitikk:

Sissel Grimsrud er prosessleder.

Involvering av ansatte foregår nå. Det er ulikt hvilken metode som brukes, i skolene har man fysiske møter, mens i helse er det sendt ut spørreundersøkelse.

Vedtas i kommunestyre i april.

Sak fra Elin Kvidal:

Samarbeidsmøter.

Det har vært fokus på å få disse opp å gå. Ikke alle steder har kommet i gang med disse møtene enda, spesielt gjelder dette på oppvekst.

Det må klargjøres hvem som skal delta i disse møtene, og det må lages en felles mal for samarbeidsmøtene i Indre Fosen.

Dette følges opp og tas opp i neste møte i arbeidsmiljøutvalget.

Det må legges en møteplan ut 2018. Det skal avholdes min 4 møter i året. Fortrinnsvis onsdag

Saksnr	Sakstittel	Lukket
DR 1/18	Reglement for AMU Indre Fosen	
DR 2/18	Lønnspolitiske retningslinjer	

DR 1/18 Reglement for AMU Indre Fosen

Rådmannens innstilling:

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 13.06.2017

Behandling:

Reglementet for Arbeidsmiljøutvalget i Rissa ble presentert og gjennomgått. I Leksvik har Administrasjonsutvalget og Arbeidsmiljøutvalget hatt felles møter, og av den grunn foreligger det ikke et eget reglement for arbeidsmiljøutvalg i Leksvik per i dag. I møtet ble følgende foreslått:

- Vi oppretter ikke et eget IA-utvalg for Indre Fosen, dette kan være en del av AMU.
- Introduksjon og opplæring av nyansatte bør være fokusområde i AMU.
- Det er viktig at ansatte er godt kjent med muligheten de har til å melde inn saker til verneombud, som igjen melder inn sak til AMU.
- Hva slags reglement og retningslinjer skal behandles i AMU?
- AMU skal i hovedsak behandle saker som er på et overordnet nivå.
- Det vil være hensiktsmessig med en skjemasløsning for å melde inn saker til AMU, lik den som finnes for blant annet eFagrådet.
- Det er viktig at protokoll og innkalling ligger på eInnsyn slik at ansatte kan følge med på saker som behandles i AMU.
- Det er ønskelig at man på forhånd definerer et tema per møte. Her kan det tas utgangspunkt i et årshjul som definerer overordnet tema for hvert møte i løpet av året.
- Erfaringer fra arbeidsmiljøprosjektet i Rissa bør tas med inn i AMU.
- Det formelle rundt møtet bør profesjonaliseres slik at man skriver saksframlegg på lik linje med måten man gjør det på i politiske utvalg.
- Det må velges vara for medlemmene.
- Møtene avholdes i Rissa og Leksvik annenhver gang.
- Det må konstitueres felles AMU for Rissa og Leksvik og møtene bør avholdes på onsdag eller fredag slik at bedriftshelsetjenesten har anledning til å delta.
- AMU må vedta reglement for AMU, finne beslutningsmyndighet, samt oppnevne vara.

Reglementet for AMU Indre Fosen og Leksvik behandles i neste AMU-møte.

Endelig vedtak:

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalget - 07.02.2018

Behandling:

Gjennomgang av reglement i møtet.

Arbeidstakerorganisasjonene må sammen se på hvordan fordelingen på utvalgets 3 medlemmer blant fagforeningene skal være. Samle de største organisasjonene slik at disse kan bli enige om fordeling. Elin tar initiativ til å kalle inn til et slikt møte.

Leder for utvalget velges vekselvis for arbeidsgiveren og arbeidstakerens representanter. Dette velges for 2 år av gangen.

Ang stedfortreder, tidligere er vara innkalt i rekkefølge. Bytter ut stedfortredere med varamedlemmer.

Ift avsnitt 7 uttalerett: bør dette være med? Ja.

Avsnitt 8 – skrivefeil. Lav terskel for saker som kommer inn, men disse sakene må undersøkes før de kommer inn.

Sendes til språkvask.

Endelig vedtak:

Reglementet vedtas med de endringene som har kommet i møtet.

DR 2/18 Lønnspolitiske retningslinjer

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalget - 07.02.2018

Behandling:

Kompetanse – hvilken kompensasjon skal en ha for oppnådd kompetanse og videreutdanning? Forskjellen har tidligere vært at man i Leksvik kommune har fulgt en stige med godtgjøring for kompetanse, mens i Rissa har dette vært en del av forhandlingene i lokale lønnsforhandlingene.

Kompetanseplan har vært etterlyst over flere år. Kartlegging av kompetanse i GAT.

Lederstruktur må oppdateres.

Rekruttere/beholde arbeidskraft må settes inn.

Revidering?

Ingen andre innspill.

