



## MØTEPROTOKOLL

**Utvalg:** Arbeidsmiljøutvalget  
**Møtested:** Storsalen, Indre Fosen rådhus  
**Dato:** 13.04.2018  
**Tid:** 09:00

### Faste medlemmer som møtte:

| Navn                   | Funksjon | Representerer |
|------------------------|----------|---------------|
| Hilde Anhanger Karlsen | Leder    |               |
| Merethe Kopreitan Dahl | Medlem   |               |
| Siri Vannebo           | Medlem   |               |
| Karita Lysvand         | Medlem   |               |
| Elin Kvidal            | Medlem   |               |
| Audgunn Nilsen         | Medlem   |               |

### Faste medlemmer som ikke møtte:

| Navn                 | Funksjon | Representerer |
|----------------------|----------|---------------|
| Ola Andreas Stavne   | MEDL     |               |
| Finn Yngvar Benestad | MEDL     |               |
| Vigdis Bolås         | MEDL     |               |
| Per Røset            | MEDL     |               |

### Fra administrasjonen møtte:

| Navn       | Stilling          |
|------------|-------------------|
| Mari Kilen | Personalkonsulent |

| Saksnr  | Sakstittel                                        | Lukket |
|---------|---------------------------------------------------|--------|
| DR 3/18 | Arbeidsgiverpolitisk plan for Indre Fosen kommune |        |

### DR 3/18 Arbeidsgiverpolitisk plan for Indre Fosen kommune

#### Rådmannens forslag til vedtak:

1. Den arbeidsgiverpolitiske planen for Indre Fosen kommune vedtas som framlagt.
2. Personalsjefen og de øvrige medlemmene av rådmannens ledergruppe har ansvar for å følge opp planen.  
Det betyr at:
  - a. Ledere og tillitsvalgte innkalles til opplæring for å utvikle felles referanser i løpet av våren 2018.
  - b. Sektorsjefene fullfører utviklingsdelen av planen for sin sektor ved å notere tiltaksansvarlig, kostnad og iverksettelsessår for tiltakene.
  - c. Personal- og økonomisjefen summerer opp de sektorrelaterte handlingsplanene som fremlegges for administrasjonsutvalget i august 2018.

- d. Rådmann innlemmer kostnadskrevende og prioriterte tiltak i Økonomi- og handlingsplanen.

3. Planens mål, strategier og tiltak realiseres i løpet av desember 2020.

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.04.2018**

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

1. Den arbeidsgiverpolitiske planen for Indre Fosen kommune vedtas som framlagt.
2. Personalsjefen og de øvrige medlemmene av rådmannens ledergruppe har ansvar for å følge opp planen.  
Det betyr at:
  - a. Ledere og tillitsvalgte innkalles til opplæring for å utvikle felles referanser i løpet av våren 2018.
  - b. Sektorsjefene fullfører utviklingsdelen av planen for sin sektor ved å notere tiltaksansvarlig, kostnad og iverksettelsessår for tiltakene.
  - c. Personal- og økonomisjefen summerer opp de sektorrelaterte handlingsplanene som fremlegges for administrasjonsutvalget i august 2018.
  - d. Rådmann innlemmer kostnadskrevende og prioriterte tiltak i Økonomi- og handlingsplanen.
3. Planens mål, strategier og tiltak realiseres i løpet av desember 2020.

#### **Oppsummering av drøftingen:**

- Orientering fra Ola Andreas Stavne om bakgrunnen for planen. Erfaringsdelen kan bli tatt ut som et eget dokument med erfaringer fra Leksvik og Rissa kommuner som arbeidsgivere. Kunnskapsdelen skal være en felles faglig plattform for hvordan vi ønsker å framstå som arbeidsgivere, trender i arbeidslivet, krav til medarbeidere og ledere og relevant forskning. Bygd på samfunnsplaner for Leksvik og Rissa i tillegg til at lov- og avtaleverk styrer mye av planen.
- Hvordan kan vi bruke dette som et utgangspunkt for å skape gode og attraktive arbeidsplasser i Indre Fosen?
- Alt i alt har Leksvik og Rissa kommuner vært oppfattet som helt greie arbeidsgivere.
- Kunnskapsdelen har hentet mye fra KS:
  - Visjon og verdier
  - Trepertssamarbeid
  - Forskning, innovasjon og utvikling.
  - Kompetanse
  - Omstillingskompetanse
  - Medarbeiderskap og lederskap
  - Arbeidsmiljø

#### **Hva tenker ADMU om en slik kunnskapsdel/den arbeidsgiverpolitiske planen?**

Bra med kunnskapsdel, erfaringsdelen kan gjerne være et vedlegg. Hvordan ønsker vi at medarbeideren skal framstå? Hvilket bilde skal det gi av oss?

Viktig med fokus på arbeidsmiljø for å skape en god arbeidsplass. Viktig for at folk skal komme på arbeid samt minske fravær. Viktig at dette ligger som en del av kunnskapsdelen av planen. Tillitsvalgte må mer fram. Hva ligger det i å akseptere mangfold? Vise at man bryr seg om sine ansatte. Viktig med felles retningslinjer for blant annet markering av ansatte.

Få satt ting i system og slik sett er dette dokumentet viktig. Vi må gjøre Indre Fosen attraktiv som arbeidsgiver, blir viktig med fremtidens demografi.

Viktig at erfaringsdelen er med som en bakgrunn for planen, og det er viktig å vise at de ansatte har vært involvert.

Viktig at planen blir tatt i bruk.

Få fram samarbeidsmøter klarere - et delmål under partsamarbeid.

## Handlingsplan:

- Ekstremt viktig med informasjon og en felles løsning for internkommunikasjon - det jobbes for å utvikle intranett for alle ansatte.
- Hvilken kompetanse har vi bruk for i framtiden?
- Viktig med refleksjon mellom ansatte og ledere. Tiltak 4: gi mulighet for intern rekruttering, kan brukes mer.
- Hvor mange innen helsesektoren har ufrivillig deltid? Ikke foretatt noen kartlegging av dette
- Litt mange punkt under hver strategi, men vanskelig å vite hva man skal ta bort. De sektorvise gjennomgangene vil kanskje ta bort eller føye til nye punkt, alt etter hva som er viktig for den enkelte sektor.
- I forhold til felles kantine så er det viktig at denne brukes av alle og at det ikke utvikler seg egne subkulturer med egen spiseplasser/samlingsrom.

## Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalget - 13.04.2018

### Oppsummering av drøftingen:

1. Noe til eventuelt: AKAN
2. Orientering om arbeidsgiverpolitikk med Sissel Grimsrud.
  - Omfattende dokument men det kan deles opp. Eventuelt kan erfaringsdelen legges som et eget vedlegg. Erfaringsdelen kuttet ned i selve planen.
  - Erfaringsdelen er utgangspunkt for utviklingsdelen
  - Kunnskapsdelen – først og fremst Ola som har laget denne ut i fra KS osv, samt forskning.
  - Ikke ment at alle skulle ha et aktivt forhold til, de som er interessert leser.
  - Ikke laget for at vi skal ha et dokument å slå i bordet med, kan oppleves som voldsom.
  - Kompetanse er et viktig poeng, læringsarenaer. Tilrettelegge for arenaer for kompetanseutveksling.
  - Omstillingskompetanse har vi erfart. Hvor er vi nå og hvor vil vi? Hva gjør vi med de erfaringene vi har opparbeidet oss i omstillingsperioden vi har vært igjennom?
  - Lederskap og medarbeiderskap henger sammen.
  - Et velfungerende intranett med muligheter for å legge ut og enkelt søke etter informasjon.
  - Utviklingsdelen – basert på erfaringsdelen.
  - Administrasjonsutvalget savnet at ledelsen forpliktet seg til å bruke samarbeidsmøtet aktivt.

### Spørsmål til arbeidsgiverpolitikken:

1. Bør erfaringsdelen stå i eget vedlegg?
  - Erfaringsdelen bør være med, sier noe om hvordan ting har vært og dette er viktig. Ta med de erfaringene som har vært. Står mye, men det er viktig.
  - Et verktøy i forhold til senere tiltak – kanskje det derfor kan være et vedlegg for å forankre.
  - Bruken av planen er viktig, og trenger vi da å ha med erfaringsdelen?
  - Skal være et digitalt verktøy, der hele planen vil ligge tilgjengelig.
  - Hvordan vil erfaringsdelen bli oppfattet?
2. Hva med kunnskapsdelen?
  - Holde det på et nivå der folk forstår hva de leser.

- Omfattende, men har mye bra og nyttig informasjon.
- Den er omfattende, men tydelig.
- Områdene må være med for å få helheten i planen.

### 3. Utviklingsdelen, klarheter eller mangler?

- samarbeidsmøter og viktigheten av dette.
- informasjon, dialog

### 3. Samarbeidsmøte

- Hvordan fungere dette? Er dette opp å gå?

Status: Fungere veldig bra innen helse, men det er i oppvekst det er minst bra. Prøver å pushe på tillitsvalgte for å få dette opp å gå på enhetene, men vanskelig i enkelte enhetene.

Rutiner for samarbeidsmøte er ikke felles for Indre Fosen. Det må lages nye rutiner for ny kommune. Ta med samarbeidsmøter som en arena for avvikshåndtering.

De som ikke har dette på plass på utfordres ift dette.

Personal lager nye rutiner, tas opp i rådmannsgruppa og forankres der før man tar det ut i tillitsvalgtapparatet.

Må rapporteres på i for eksempel årsmeldinger etc.

### 3. Status sykefravær

- Totalt på 8% for perioden jan-mars. Begynte høyt, men har gått ned. Høyt langtidsfravær
- Ta en mer grundig runde på bakgrunnen for sykefravær?
- Lett å få tak i hender uten fokus på kompetanse – kommer lett krav som følge av dette.

### 4. Avvik

- Noen enheter har flere vedtak enn andre.
- Definisjon på avvik, hva er avvik og hva skal meldes som avvik? Her må det lages en felles retningslinje. Hva gjør vi med avvikene?
- Skal avvik på medisin inn i Risk?
- Like viktig med de som det legger inn få vedtak som der det meldes inn mange.
- Vi begynne med å lage oss en definisjon på hva avvik er. Og hva skal meldes inn i avvikssystemet? Avvik i helse trenger ikke være det samme som på areal?
- Kan samarbeidsmøtene være en arena for drøfting av avvik?

### 5. evt. AKAN

- Status er at vi ikke er opp og går.
- Det må lages ei arbeidsgruppe som ser på dette:
- Tonje T Sør Dahl
- Hovedverneombud
- Mari Kilen
- AMU er referansegruppe

Konflikthåndtering – hvor ligger denne? Spør Mari.