



MØTEPROTOKOLL

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget
Møtested: Storsalen, Indre Fosen rådhus
Dato: 13.12.2018
Tid: 09:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Hilde Anhanger Karlsen	Leder	
Vigdis Bolås	Medlem	
Ola Andreas Stavne	Medlem	
Siri Vannebo	Medlem	
Karita Lysvand	Medlem	
Elin Kvidal	Medlem	
Audgunn Nilsen	Medlem	
Per Røset	Medlem	

Faste medlemmer som ikke møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Merethe Kopreitan Dahl	MEDL	
Finn Yngvar Benestad	MEDL	

Merknader:

1. Nedbemanning og økonomi

- a. Se presentasjon
- b. Justeringer etter vedtatt budsjett - se vedtak KST:
 - i. Testmann Minne skole tilføres kr 700' ekstra - overgangsfase
 - ii. Terapibadet
 - iii. IF Jobb (Tidligere Noris og Kroa)
 - iv. Inndekning med margin + eiendomsskatt på kraftverk
- c. Arbeidsmiljøutfordringer
 - i. Karita:
 1. Stort sykefravær fører til behov for økt innleie, noe som gjør det problematisk å forklare behovet for nedbemanning.
 2. Innen hjemmetjenester og sykehjem vil terskelen for hva som skal ligge til grunn for rett til plass og tjeneste ha betydning for arbeidspresset i virksomhetene.
 3. Velferdsteknologi blir viktige supplement framover. Hvordan skal vi ta i bruk dette på en best mulig måte?
 - ii. Siri: Det er behov for tydelig kommunikasjon for å unngå unødig usikkerhet
 - iii. Hilde:
 1. Det er stort arbeidspress i sektoren. Det kan bli behov for å forskyve midler mellom enhetene, noe som kan føre til økt belastning på lederne og økt behov for lederstøtte.
 2. Den kommende helse og omsorgsplanen vil gi et godt grunnlag for å vurdere hvilken organisasjonsform vi skal ha

3. Det er etablert kontakt med Fylkesmannen for å kvalitetssikre behandling av vedtak.
 4. Det er vedtatt å investere i velferdsteknologi.
- iv. Elin: Det er viktig å definere hvilken bemanning vi faktisk skal ha i hjemmetjenesten.
 - v. Per: Erfaring fra prosessen ved Testmann Minne skole. Nedbemanningen går ut over satsningen på tidlig innsats, som er en ikke-lovpålagt tjeneste.

2. Rutiner for avvik og status avvik

- a. Per: Ansatte er for dårlig informert om avvikssystemet og det er usikkerhet om hva ansatte skal bruke. Hva er tillitsvalgtes rolle i kvalitetsarbeidet?
- b. Ola: Arbeid med kvalitet og forbedring er en viktig del av samarbeidsmøtet mellom leder, tillitsvalgte og verneombud i virksomhetene.
- c. Elin: Opplever at ledernes holdning til avvik varierer. Ansatte opplever at avvik ikke blir behandlet.
- d. Karita: Virksomhetslederne må få råd og veiledning om forbedringsarbeid. Opplevelsen er at de er usikre på hva de kan gjøre. Det er viktig å koble på samarbeidsmøtet.
- e. Hilde: Avvik håndteres ulikt i gamle Leksvik og gamle Rissa. Helse og omsorg bruker fagsystemet Profil i tillegg, og skal i en del saker melde avvik både i kvalitetssystemet og fagsystemet.
- f. Audgunn: Hva blir gjort på avdelingen etter avvik?
- g. Status for avvik ble gjennomgått i møtet.

Arbeidsmiljøutvalget 13.12.2018



Saker

1. Orienteringer fra arbeidsgiver:
 - Håndtering av krav
 - Vikarpool
 - Sykefravær
2. Retningslinjer for konflikthåndtering
3. Rutiner for avvik og status avvik
4. Håndbok for verneombud
5. Nedbemanning og økonomi



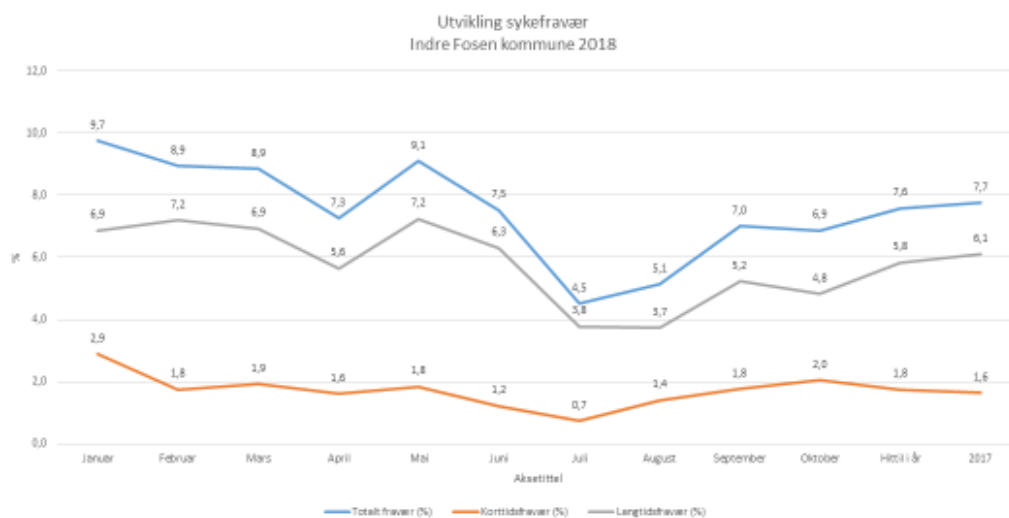
Håndtering av krav og vikarpool

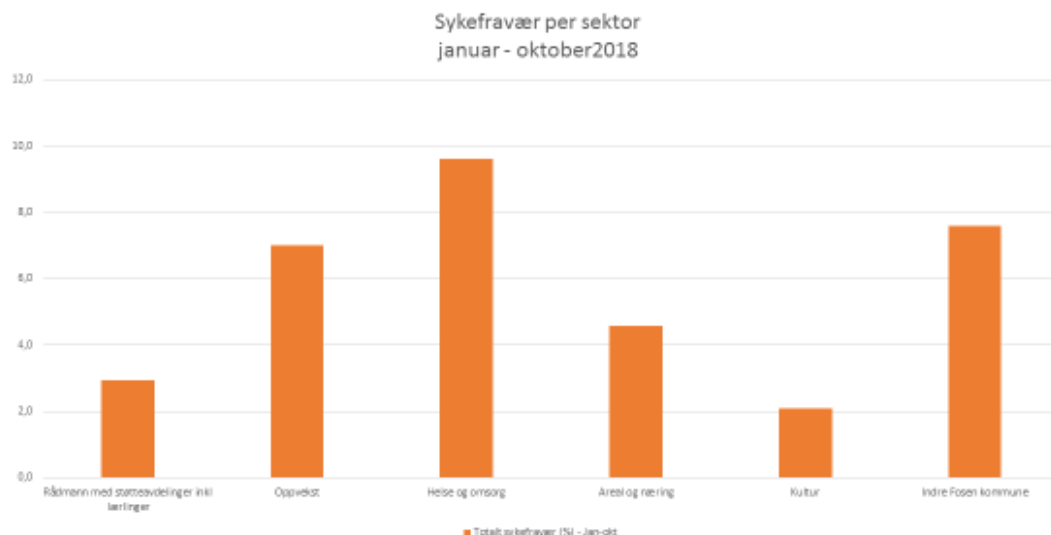
Arbeidsgruppe for håndtering av krav i helse- og omsorg:

- Reidun Hindrum
- Lillian Nøst
- Audgunn Nilsen
- Mari Kilen

Arbeidsgruppe for vikarpool i helse- og omsorg:

- Tove P Steen
- Børge Solem
- Elin Kvidal
- Merethe Kopreitan Dahl





Nedbemanning og økonomi

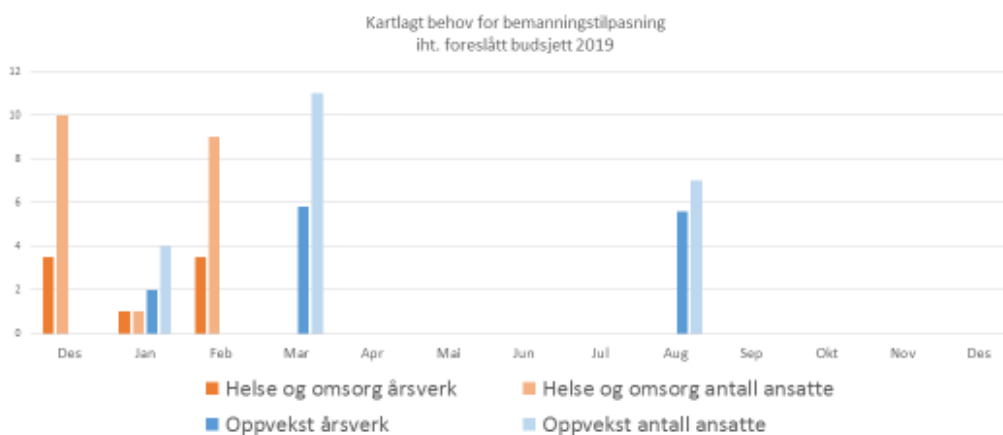
- Budsjettet for 2019 ble vedtatt av kommunestyret 11.12.2018
- Basert på forslag til budsjett ble det gjennomført en kartlegging av behovet for bemanningstilpasning i 2019
- Det er etablert en overordnet arbeidsgruppe for å sikre at bemanningstilpasningen blir godt koordinert og gjennomført på en best mulig måte

Navn	Representerer
Ola Andreas Stavne	Personalsjef
Merethe Kopreitan Dahl	Fagleder personal
Hilde Anhangen Karlson	Helse- og omsorgssjef
Finn Yngvar Benestad	Oppvekstsjef
Siri Vannebo	Arealssjef
Karin Lysvand	Hovedverneombud
Elin Kvidal	Hovedtillitsvalgt Fagforbundet
Per Røset	Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet



Nedbemanning og omstilling

1. Den første fasen
 - Utarbeidelse av bemanningsplan
 - Flytting av arbeidstakere i kraft av styringsretten
2. Den andre fasen - drøftinger med de tillitsvalgte
 - Drøftinger om arbeidsområde - hvor/hvordan nedbemanningen skal skje
 - Drøftinger om utvelgelseskriterier som skal anvendes
3. Den tredje fasen - utpeking av overtallige og forsøk på omplassering
 - Utpeking av de overtallige
 - Forsøk på å finne "annet passende arbeid"
 - Sikkerhetsventil – interesseavveining
4. Den fjerde fasen - oppsigelse og fortrinnsrett



Saksnr	Sakstittel	Lukket
DR 4/18	Retningslinjer for konflikthåndtering	
DR 5/18	Håndbok for verneombud i Indre Fosen kommune	

DR 4/18 Retningslinjer for konflikthåndtering

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalget - 13.12.2018

Behandling:

- a. Det er enighet i utvalget om at det er behov for retningslinje for konflikthåndtering.
- b. Personal utarbeider et utkast til drøfting.

Endelig vedtak:**DR 5/18 Håndbok for verneombud i Indre Fosen kommune****Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalget - 13.12.2018****Behandling:**

- a. Karita gjennomgikk utkastet til håndbok
- b. Innspill
 - i. Er det behov for vara for verneombud?
 - ii. Personal og kommunikasjon tar en siste korrektur og vurderer om håndboka skal vedtas i Administrasjonsutvalget.

Endelig vedtak: