

Møteinnkalling

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget
Møtested: Indre Fosen rådhus i Rissa og kommunehus i Leksvik (videomøte) Møterom
Hifjellet i Rissa og rådmannskontoret i Leksvik
Møtedato: 05.03.2019
Tid: 13:00-15:00

Forfall meldes på [elektronisk skjema](#). Utvalgssekretær sørger for innkalling av varamedlemmer.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Hilde Anhanger Karlsen	LEDER	
Vigdis Bolås	MEDL	
Finn Yngvar Benestad	MEDL	
Merethe Kopreitan Dahl	MEDL	
Ola Andreas Stavne	MEDL	
Siri Vannebo	MEDL	
Karita Lysvand	MEDL	
Elin Kvidal	MEDL	
Audgunn Nilsen	MEDL	
Per Røset	MEDL	

Orienteringssaker:

- Status avvik og bruk av avvikssystemet
- Status sykefravær
- Arbeid med vikarpool – orientering
- Saker fra verneombud
- Saker fra tillitsvalgte

Saksnr	Sakstittel	Lukket
DR 1/19	Ny IA-avtale for Indre Fosen kommune 2019-2022	
DR 2/19	Arbeidsmiljøsatsning og deltakelse i KLPs arbeidsmiljønettverk 2019-2021	
DR 3/19	innspill fra Fagforbundet om arbeidsbelastning og sykefravær	
PS 1/19	Retningslinje for nedbemanning i Indre Fosen kommune	



Drøftingssak

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2019/1904

Dato: 28.02.2019

Drøfting - ny IA-avtale for Indre Fosen kommune 2019-2022

Drøftingstema: Avtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) i Indre Fosen kommune for perioden 2019-2022

Drøftingsspørsmål:

- Hva skal være Indre Fosen kommune sine mål for IA-arbeidet i avtaleperioden?
- Hvilke tiltak har vi mest tro på vil føre til måloppnåelse?

Bakgrunn:

18.12.2018 signerte partene i arbeidslivet den nye IA-avtalen for perioden 2019-2022. Her kan du lese avtalen i sin helhet: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-ia-avtale-for-hele-arbeidslivet/id2622974/>

Nye mål

Partene er enige om to nasjonale målsettinger:

1. Sykefraværet skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018
2. Frafallet skal reduseres

For å bedre nasjonal måloppnåelse skal innsatsen målrettes mot bransjer og sektorer som har potensial for redusert sykefravær. Det skal settes egne mål for prioriterte bransjer.

Innsatsområdene er forebyggende arbeidsmiljøarbeid og lange gjentakende sykefravær.

Virkemidlene

Den nye avtalen skal gjelde for hele arbeidslivet. Avtalen legger stor vekt på partenes felles innsats på arbeidsplassen. Virkemidler og tiltak i den nye IA-avtalen skal være målrettede og treffsikre og bidra til bedre måloppnåelse:

- Etablere en ny arbeidsmiljøsetting med vekt på kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. En nettportal på Arbeidstilsynets nettsider skal formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Hele arbeidslivet får tilgang på arbeidslivssentrenes ressurser. NAV Arbeidslivssenter og den enkelte virksomhet får også større handlingsrom til selv å bestemme hvordan de vil samarbeide.
- Målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall gjennom bransjeprogrammer.

- Forsøk med kompetansetiltak for langtidssykmeldte som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver.
- Virksomheter som i dag har utvidet egenmelding kan og bør fortsette med det. I avtalen oppfordres virksomheter som i dag ikke har utvidet egenmelding til å vurdere dette. Det blir også foreslått at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte. Det innebærer at flere arbeidstakere enn i dag kan få mulighet til utvidet egenmelding.



Drøftingssak

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2019/1928

Dato: 28.02.2019

- 1 Søknad om deltakelse i KLPs arbeidsmiljønettverk 2019-2020

Drøfting - Arbeidsmiljøsatsning og deltakelse i KLPs arbeidsmiljønettverk 2019-2021

Drøftingstema:

- Hva skal være det konkrete innholdet i Indre Fosen kommunes satsning på arbeidsmiljø i perioden 2019-2021?
- Hva skal til for å kunne gjennomføre ønska tiltak?

Bakgrunn:

18.12.2018 ble det bekreftet at vi fikk plass i KLPs arbeidsmiljønettverk for perioden 2019-2021. Dette innebærer deltakelse i nettverks- og erfaringssamlinger sammen med andre kommuner, samt at KLP støtter vårt arbeid med kr 200 000 for hele perioden.

Mer om KLPs arbeidsmiljønettverk kan du lese her: <https://www.klp.no/offentlig/helse-milj-og-sikkerhet-hms/klps-arbeidsmilj-nettverk-1.37524>

Prosjektideen som ble presentert i søknaden:

Lederskap og medarbeiderskap for et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

I dette prosjektet ønsker vi å bygge et godt system som skal bidra til økt kompetanse og rolleforståelse for ledere og medarbeidere som er ansatt i Indre Fosen kommune.

Utvikling og deling av kompetanse på faktorer som vil bidra til et bedre arbeidsmiljø, inkludering og redusert sykefravær vil bli organisert som fysiske samlinger og nettbaserte kurs i KS læring.

Konkret vil vi årlig gjennomføre åtte matpakkemøter om arbeidsmiljø for ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud.

Temaene for kompetanse- og erfaringsdelingen er forankret i Indre Fosen kommune sin arbeidsgiverpolitikk:

1. Partssamarbeid

- a. Utvikling av gode samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud i virksomhetene.

2. Rolleklarhet

- a. Hva er en god personalleder?
- b. Hva er en god medarbeider?

- c. Hva er en god tillitsvalgt?

3. Styring og struktur

- a. Rutiner for rekruttering, inkludering og oppfølging av medarbeidere
- b. Kompetanseplaner
- c. God bruk og utvikling av styringsverktøy

Søknaden i sin helhet er vedlagt.

Søknadsskjema

KLPs arbeidsmiljønettverk

Alle punktene i skjemaet må fylles ut.
[Les hva det innebærer å delta i nettverket.](#)

Navn på arbeidsplass:

Indre Fosen kommune

Kontaktperson:

Denne personen vil bli kontaktet av KLP for mer utfyllende informasjon om prosjektideen.

- Navn: Ola Andreas Stavne
- Stilling: Personal- og kommunikasjonssjef
- E-post: ola.andreas.stavne@indrefosen.kommune.no
- Telefonnummer: +4790014887

Hva er prosjektideen?

Lederskap og medarbeiderskap for et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

I dette prosjektet ønsker vi å bygge et godt system som skal bidra til økt kompetanse og rolleforståelse for ledere og medarbeidere som er ansatt i Indre Fosen kommune.

Utvikling og deling av kompetanse på faktorer som vil bidra til et bedre arbeidsmiljø, inkludering og redusert sykefravær vil bli organisert som fysiske samlinger og nettbaserte kurs i KS læring.

Konkret vil vi årlig gjennomføre åtte matpakkemøter om arbeidsmiljø for ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud.

Temaene for kompetanse- og erfaringsdelingen er forankret i Indre Fosen kommune sin arbeidsgiverpolitikk:

1. Partssamarbeid
 - a. Utvikling av gode samarbeidsmøter mellom leder, tillitsvalgte og verneombud i virksomhetene.
2. Rolleklarhet
 - a. Hva er en god personalleder?
 - b. Hva er en god medarbeider?
 - c. Hva er en god tillitsvalgt?
3. Styring og struktur
 - a. Rutiner for rekruttering, inkludering og oppfølging av medarbeidere
 - b. Kompetanseplaner
 - c. God bruk og utvikling av styringsverktøy

Bakgrunn for prosjektideen:

1.1.2018 ble Indre Fosen kommune satt i drift, etter sammenslåingen av Leksvik og Rissa kommuner. To organisasjonskulturer skal bli til en og det er forventet at medarbeidere og ledere tilpasser seg endringer i organisering, rutiner og arbeidsoppgaver. Noen ledere har fått ansvar for flere medarbeidere og større budsjett, og noen medarbeidere har fått nytt oppmøtested og skal finne plassen sin i et nytt arbeidsmiljø.

Arbeidsgiverpolitisk plan for Indre Fosen kommune ble vedtatt av kommunestyret 17.4.2018. Målet er at vi satser på læring, fornyelse og resultater, og møter innbyggernes behov for tjenester og samfunnsutvikling. For å nå dette målet vil vi satse spesielt på disse områdene:

- Partssamarbeid
- Forskning, innovasjon og utvikling
- Kompetanse
- Arbeidsmiljø

Indre Fosen kommune har i 2018 brukt mer penger til drift enn det som er budsjettert. Samtidig har utbetaling av økonomisk sosialhjelp til innbyggere økt betydelig. Det er nå nødvendig å gjennomføre tiltak for å sikre en sunn og forsvarlig kommuneøkonomi i årene som kommer. For å få til dette vil det i 2019 bli gjennomført nedbemanning i flere enheter. For å forebygge utenforskap og redusere behovet for økonomisk sosialhjelp deltar vi i et forsøk hvor kommunen har fått ansvar for å arrangere tilrettelagt arbeid for personer med varig nedsatt arbeidsevne.

Indre Fosen kommune deltar i Fosen IKT sin satsning på digitalisering og automatisering av arbeidsprosesser. Digitaliseringsrådgiver og utviklere arbeider på oppdrag fra fosenkommunene med å forenkle arbeidshverdagen til ledere og medarbeidere. Et av målene med dette arbeidet er blant annet at ledere får bedre tid til å følge opp sine medarbeidere.

Til og med oktober 2018 er det totale sykefraværet i kommunen 7,6 %. Enkelte virksomheter har et sykefravær på opp mot 15%.

Ideen for dette prosjektet bygger på erfaringer fra tidligere prosjekter som er gjennomført i Leksvik og Rissa kommuner.

Hvem er målgruppen for prosjektet og hvor mange er de?

Målgruppen for prosjektet er ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud. Totalt ca 100 personer.

Organisering:

For at en prosjektide skal bli til et prosjekt må ideen forankres i organisasjonen og hos ledelsen. Arbeidet må organiseres med styringsgruppe, prosjektgruppe og trepartssamarbeid.

Prosjekteier:

- Navn: Vigdis Bolås
- Stilling: Rådmann

Prosjektleder:

- Navn: Merethe Kopreitan Dahl
- Stilling: Avdelingsleder for personal og kommunikasjon
- E-post: merethe.dahl@indrefosen.kommune.no

Deltakere i prosjektgruppen:

Ola Andreas Stavne – Personal- og kommunikasjonssjef
André Sagmo – Enhetsleder helse- og velferdstjenester
Bente Butli / Dagrun Fissum Solli – Enhetsleder barnehage
Kari Klepp – Fagleder kommunikasjon
Elin Kvidal – Hovedtillitsvalgt Fagforbundet
Karita Lysvand – Hovedverneombud

Prosjektgruppen vil samarbeide tett med kommunens arbeidsmiljøutvalg.

Rådmannens ledergruppe vil fungere som styringsgruppe for prosjektet og trepartssamarbeidet vil bli ivaretatt i kommunens administrasjonsutvalg, som består av politikere, hovedtillitsvalgte og administrasjonen.

Hvor mye penger har dere satt av til prosjektet:

Vi har beregnet å bruke en ressurs som tilsvarer 50% stilling til å gjennomføre prosjektet. Egeninnsats fra deltakere i prosjektgruppe, styringsgruppe og kompetansetiltak kommer i tillegg.

Drøftingssak

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
3/19	Arbeidsmiljøutvalget	05.03.2019

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2019/1951

Dato: 28.02.2019

Drøfting - Innspill fra Fagforbundet om arbeidsbelastning og sykefravær

Drøftingstema:

Hvordan kan vi forebygge sykefravær ved økt arbeidsbelastning?

Bakgrunn:

Vi opplever at ansatte strekker seg langt for å hjelpe hverandre og finne gode løsninger på virksomhetene. Dette går bra for en periode, men mange føler nå at de har strukket seg langt over tid og resultatet for noen er å gå ut i en sykemelding.

Fagforbundet har fått henvendelser fra renholdere i bygg og eiendom. Der er det nå et høyt sykefravær (ledende renholder sier det er oppi 20%). Det leies helst ikke inn ved sykefravær de første 16 dagene. Dette resulterer i at ansatte blir flyttet rundt i kommunen, og får beskjed om å begrense renholdet på virksomhetene. Dette kan gå bra i en periode, men nå har det foregått over lenger tid og mange ansatte er slitne. Ledende renholder lager gode og tydelige arbeidsplaner, men det er usikkerheten og presset som kan være skyld i høyt sykefravær. Dette kan være et resultat av innsparingen, og Fagforbundet er bekymret over utviklingen.

Fagforbundet har også fått tilbakemelding fra tillitsvalgte i barnehagene. Der prøver de så langt det lar seg gjøre å unngå innleie ved sykdom. Dette sammen med at pedagoger skal ha gjennomført ubunden tid resulterer i at antall ansatte pr barn ofte blir mindre enn det som er satt opp i grunnbemanningen. Dette oppleves som veldig stressende i hverdagen for de ansatte.

Over lengre tid har det vært et spesielt høyt sykefravær ved Bo- og aktivitetstjenester i Leksvik. Nå har denne enheten vært igjennom en nedbemanningsprosess, og det har vært uro blant de ansatte i den forbindelse (mange henvendelser til Fagforbundet). Hva blir gjort med dette, hvordan er oppfølgingen av de sykemeldte, er mye av sykefraværet jobb relatert?

Da sykefraværet er dyrt for Indre Fosen kommune, bør vi ha fokus på å begrense dette, og i samarbeid finne gode løsninger på forebygging.

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
1/19	Arbeidsmiljøutvalget	05.03.2019

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2019/2049

Dato: 04.03.2019

Retningslinje for nedbemanning i Indre Fosen kommune

Kommunaldirektørens forslag til vedtak:

1. Retningslinjen vedtas som fremlagt.
2. Ledere med personalansvar, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud blir innen 11.3.2019 informert om at retningslinjen er tilgjengelig i kvalitetssystemet og sak-/arkivsystemet.

Oppsummering:

I arbeidet med budsjettet for 2019 ble det lagt inn tiltak for å sikre et driftsresultat i balanse.

Tiltakene som er foreslått har allerede ført til nedbemanning i enkelte enheter og at det kan bli behov for å gjennomføre bemanningstilpasning i flere enheter i tiden som kommer.

For å sikre en felles forståelse for hvordan vi skal gjennomføre dette arbeidet i Indre Fosen kommune er det utarbeidet en retningslinje for nedbemanning. Retningslinjen er presentert i sin helhet i dette saksframlegget.

Retningslinje for nedbemanning i Indre Fosen kommune

1. Lov- og avtaleverk som regulerer nedbemanning:

- Arbeidsmiljølovens kapittel 15
- Hovedtariffavtalen § 3
- Hovedavtalens § 1-3 og 1-4

2. Faser i en nedbemannings- eller omstillingsprosess

Arbeidsgivers saksbehandling står helt sentralt når man skal gjennomføre en nedbemanning eller en omorganisering. En rekke regler skal sikre at nedbemanningen skjer etter en betryggende prosess. For å sikre en felles forståelse for hvordan vi skal gjennomføre nedbemanning i Indre Fosen kommune tar denne retningslinjen for seg hovedpunktene i prosessen:

- a. Å vurdere behovet for nedbemanning

Det første skrittet i en nedbemanningsprosess vil være å vurdere dagens organisasjon nøye og hvilke endringer som ønskes gjennomført. Vurderingen av behovet for bemanningstilpasning bør kunne dokumenteres. Det bør også utarbeides en bemanningsplan for organisasjonen som viser oppgavene og bemanningen ved den enkelte

enhet før og etter nedbemanning. Denne bør inneholde oversikt over oppgaver, antall årsverk og kompetansebehov før og etter en bemanningstilpasning.

b. Drøfting med tillitsvalgte

Drøftinger med tillitsvalgte etter Hovedavtalen del B § 1-4-1 og § 3-1 eller del C § 3-2 . Drøftingene bør omfatte spørsmålet om hvor i virksomheten nedbemanningen skal skje, og om hvilke utvelgelseskriterier som skal benyttes. HTA kapittel 1 § 3 punkt 3.3 slår fast at "under ellers like vilkår (skal) de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først, jf. aml. § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-2". Drøftingen med de tillitsvalgte skal skje så tidlig som mulig. Drøftingsreferatene må foreligge til kommunestyrets/bystyrets/fylkestingets budsjettbehandling.

c. Behandling i arbeidsmiljøutvalget

Eventuelle bemanningstilpasninger må behandles i arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalgets fokus skal være de arbeidsmiljømessige sidene ved en eventuell bemanningstilpasning.

d. Kartlegging av naturlig avgang

Det bør kartlegges om det er arbeidstakere som har tenkt å fratre med pensjon, gå ut i permisjon m.v. før utvelgelsen skjer. Arbeidsgiver bør forespørre alle berørte arbeidstakere om dette. Opplysningene bør være en del av beslutningsgrunnlaget før overtallige pekes ut.

e. Individuelle drøftinger

Det må avholdes individuelle drøftinger med de overtallige og deres tillitsvalgte.

f. Omplussing

Forsøk på å finne annet passende arbeid til dem som blir definert som overtallige, se aml. § 15-7 (2).

g. Interesseavveining

Interesseavveining mellom virksomhetens behov og de ulempene en oppsigelse vil påføre den ansatte. En slik avveining skal skje for overtallige før arbeidsgiver endelig beslutter hvem som skal få oppsigelse. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver kan måtte strekke seg ekstra langt for å finne alternativer til oppsigelse for eksempel dersom viktige sosiale forhold er opplyst (f.eks i form av egenerklæring i forbindelse med kartlegging).

h. Oppsigelse

For øvrig vil man måtte følge de vanlige prosedyrene for oppsigelse. Vi viser i denne sammenheng til aml. kapittel 15, forvaltningslovens regler om forhåndsvarsel og Hovedavtalens bestemmelser.

Kommunikasjonstiltak

Ledere med personalansvar, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud blir innen 11.3.2019 informert om at retningslinjen er tilgjengelig i kvalitetssystemet og sak-/arkivsystemet.