



Levanger kommune
Møteinnkalling

Utvalg: Levanger Arbeidsmiljøutvalg - Felles AMU Levanger og Verdal
Møtested: Kommunestyresalen Verdal,
Dato: 02.06.2014
Tid: 13:00 – 15.00

Forfall meldes til utvalgssekretær some@innherred-samkommune.no som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Sakliste

Saksnr	Innhold
	Felles AMU fra sak 25 – 32
PS 25/14	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 26/14	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte
PS 27/14	Møteplan AMU Levanger 2. halvår 2014
PS 28/14	Orientering fra enhetsleder ved Økonomienheten ISK
PS 29/14	Rapportering sykefravær 1. tertial 2014
PS 30/14	Seniortiltak Levanger og ISK - revidering
PS 31/14	Avviksrapport Kvalitetslosen - Orientering i felles AMU (LK)
PS 32/14	Bedriftshelsetjenesten AktiMed presenterer månedsrapport fra januar til april måned 2014
	AMU Levanger fra sak PS 33/14
PS 33/14	Arbeidsmiljøutvalg - opprettelse av underutvalg AMU i hastesaker
PS 34/14	Orienteringer

Vel møtt!

Tove Randi Olsen (sign)
Leder

Innhold

PS 25/14 Godkjenning av innkalling og sakliste	2
PS 26/14 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte	2
Møteplan AMU Levanger 2.halvår 2014	3
Orientering fra enhetsleder ved Økonomienheten ISK.....	4
Rapportering sykefravær 1.tertial 2014.....	5
Seniortiltak Levanger og ISK - revidering.....	6
Avviksrapport Kvalitetslosen - Orientering i felles AMU (LK)	11
Bedriftshelsetjenesten AktiMed presenterer månedsrapport fra januar til april måned 2014	13
Arbeidsmiljøutvalg - opprettelse av underutvalg AMU i hastesaker	14
PS 34/14 Orienteringer.....	15

PS 25/14 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 26/14 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte



Levanger kommune

Sakspapir

Møteplan AMU Levanger 2. halvår 2014

Saksbehandler: Sølvi Melvold	Arkivref: 2008/10713 - /440
E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052767	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	02.06.2014	27/14

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget vedtar følgende møteplan for 2.halvår 2014:

Mandag 22. september 2014

Mandag 24. november 2014

Alle møter kl. 13-15

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Arbeidsmiljøutvalget i Levanger avholder som hovedregel fem faste møter i året, hhv. tre møter i løpet av 1.halvår og to møter i 2.halvår. Minst to av møtene skal være fellesmøter med AMU Verdal. Fellesmøtene i AMU ble avholdt i 1. halvår.

Vedlegg:

Ingen

Saksopplysninger:

Arbeidsmiljøutvalget vedtar følgende møteplan for 2.halvår 2014:

Mandag 22. september 2014

Mandag 24. november 2014

Alle møter kl. 13-15

**Levanger kommune****Sakspapir****Orientering fra enhetsleder ved Økonomienheten ISK**

Saksbehandler: Sølvi Melvold E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no Tlf.: 74052767	Arkivref: 2014/2382 - /
---	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	02.06.2014	28/14

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Saksopplysninger:

Enhetsleder Arnstein Kjeldsen fra Økonomienheten i Innherred samkommune orienterer om status, gleder og utfordringer i sitt HMS arbeid.

**Levanger kommune****Sakspapir****Rapportering sykefravær 1. tertial 2014**

Saksbehandler: Sølvi Melvold	Arkivref: 2012/5467 - /461
E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052767	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	02.06.2014	29/14

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar rapportering om sykefravær til orientering.

Vedlegg:

1 Vedlegg Rapportering sykefravær 1. tertial 2014

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Vedlagt sykefravær rapport viser sykefraværsprosenter i Innherred samkommune, Levanger og Verdal fra 2008 og fram til 2014

Rapportene presenteres av personal og organisasjonssjef Harald Eivind Folkedahl.

1. Sykefraværstall Innherred samkommune
2. Sykefraværstall Levanger
3. Sykefraværstall Verdal

Vurdering:

Fraværstallene for 1.tertial 2014 er høyere enn tallene som har brukt å vært i 1.tertial tidligere år. Administrasjonssjefen har ingen forklaring på dette, men vil følge utviklingen nøye.



Levanger kommune

Sakspapir

Seniortiltak Levanger og ISK - revidering

Saksbehandler: Astrid Larsen	Arkivref: 2014/4147 - /
E-post: astrid.larsen@innherred-samkommune.no	
Tlf.:	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	02.06.2014	28/14
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	02.06.2014	30/14
Levanger Administrasjonsutvalg		

Rådmannens forslag til innstilling:

- Nåværende seniorpolitiske tiltak for Levanger kommune og Innherred Samkommune avvikes fra og med 1.7.2014. Avtaler om seniorpolitiske tiltak som allerede er inngått, avsluttes i tråd med gjeldende bestemmelser, dvs. utløper ved fødselsdato.
- Det innføres nye seniorpolitisk tiltak for Levanger kommune og Innherred Samkommune. Disse er harmonisert med Verdal kommunes seniorpolitiske tiltak gjeldende fra 1.2.2011.

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Levanger kommunes økonomi, samt Verdal kommunes seniortiltak.

Vedlegg:

- Dagens seniorpolitiske tiltak i Levanger kommune og Innherred Samkommune.
- Forslag til nye seniorpolitiske tiltak i Levanger kommune og Innherred Samkommune.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

HTA's bestemmelser § 3.2.3 – seniorpolitiske tiltak.

Saksopplysninger:

Det er med bakgrunn i Levanger kommunes økonomiske situasjon at revidering av seniorpolitiske tiltak fremmes. Reduksjon av tilbudet er et av mange sparetiltak. Saken er drøftet i forum for tillitsvalgte i Levanger 15. mai 2014.

Vurdering:

Det er ikke foretatt evaluering av seniorpolitiske tiltak i Levanger kommune. Verdal kommune evaluerte sine tiltak i 2010. Det resulterte i ny seniorpolitisk avtale. Levanger og ISK har beholdt den originale fram til nå.

Med bakgrunn i den økonomiske situasjon og mål om å harmonisere tiltak i Verdal, Levanger og ISK innstilles det på nye seniortiltak i Levanger og ISK.

Kontrakt seniorpolitisk tiltak

Skjema skal benyttes når det inngås avtale mellom den enkelte senior og lederen om valg av alternativer for seniorpolitiske tiltak.

Navn:	
Fødselsnr.:	Stillingsprosent:
Ansatt i Innherred samkommune <input type="checkbox"/>	Ansatt i Levanger kommune: <input type="checkbox"/>
Avtale fra og med dato:	Avtale til og med dato:

- A. Individuell tilpasning/tilrettelegging-/utvikling innenfor rammen på kr 14.000,- pr år fra fylte 62 år. Hva dette nærmere går ut på, avtales mellom leder og den enkelte medarbeider i seniorkontrakten.

Tilskuddet skal benyttes slik:

- B. 7 ekstra fridager fra fylte 62 år. Den ansatte tar ut fridagene som enkeltdager eller samlet når denne ønsker det selv. (En ukes varsel til nærmeste leder før uttak).
- C. 10 % redusert stilling og opprettholdelse av full lønn fra fylte 63 år.
- D. Seniortillegg på kr 12.000 i ett år fra fylte 63 år. Tillegget kommer i tillegg til personlig lønn.
- E. Seniortillegg på kr 24.000 i ett år i gangen ved fylte 64 år. Tillegget kommer i tillegg til personlig lønn.
- F. Individuell tilpasning/tilrettelegging-/utvikling innenfor rammen på kr 24.000,- pr år fra fylte 64 år. Hva dette nærmere går ut på, avtales mellom leder og den enkelte medarbeider i seniorkontrakten.

Merknad/utfyllende opplysninger:

Sted: _____

Dato: _____

Arbeidsgiver

Arbeidstaker

Utarbeidet: Politisk behandlet og vedtatt i desember 2007	Sist revidert: 15.02.12	Ansvarlig (sign): Rådmannen i Levanger og administrasjonssjefen i Innherred samkommune
---	-----------------------------------	--

Gjelder for:

Alle resultatenheter i Levanger kommune, alle enheter i Innherred samkommune og Rådmannens stab

Visjon:

Visjon for seniorpolitikken i Levanger kommune og Innherred samkommune:

I våre kommuner ønsker alle ansatte å være i arbeid fram til pensjonsalder fordi:

- Seniorer føler at de er ønsket og blir verdsatt
- Seniores erfaring og kompetanse blir etterspurt
- Aldersbetingede behov blir ivaretatt og tilrettelegging skjer

Mål:

- Beholde flest mulig arbeidstakere lengst mulig etter fylte 62 år
- Beholde erfaring og kompetanse
- Økonomiske besparelser knyttet til utgifter ved AFP-uttak

Seniorsamtale:

Alle ansatte over 55 år skal hvert år tilbys en seniorsamtale med sin nærmeste leder, der hovedfokus skal være utvikling og kompetanseheving innenfor 2-5-årsperspektiv. Samtalen skal bidra til å stimulere og oppmuntre den ansatte til at man fortsetter i stilling etter fylte 62 år. Seniorsamtalen kan inngå som en del av medarbeidersamtalen.

Seniortiltak:

Seniortiltak kan benyttes av alle fast ansatte under nærmere fastsatte kriterier. Tiltakene legger til grunn 100 % fast stilling, og reduseres tilsvarende ved deltidsstilling.

Seniortiltak velges for ett år av gangen, og man kan dermed benytte seg av ett av følgende tiltak hvert år som alternativ til helt eller delvis AFP-uttak:

- A. Individuell tilpasning/tilrettelegging-/utvikling innenfor rammen på kr 14.000,- pr år fra fylte 62 år. Hva dette nærmere går ut på, avtales mellom leder og den enkelte medarbeider i seniorkontrakten.
- B. 7 ekstra fridager fra fylte 62 år. Den ansatte tar ut fridagene som enkeltdager eller samlet når denne ønsker det selv. (En ukes varsel til nærmeste leder før uttak).
- C. 10 % redusert stilling og opprettholdelse av full lønn fra fylte 63 år.
- D. Seniortillegg på kr 12.000 i ett år fra fylte 63 år. Tillegget kommer i tillegg til personlig lønn.
- E. Seniortillegg på kr 24.000 i ett år i gangen ved fylte 64 år. Tillegget kommer i tillegg til personlig lønn.
- F. Individuell tilpasning/tilrettelegging-/utvikling innenfor rammen på kr 24.000,- pr år fra fylte 64 år. Hva dette nærmere går ut på, avtales mellom leder og den enkelte medarbeider i seniorkontrakten.

Evaluering:

Måloppnåelsen av tiltakene evalueres innen utgangen av 2009 før en tar stilling til behovet for å trappe opp tiltakene i tråd med den partsammesatte arbeidsgruppens forslag.

Presiseringer av vilkår for bruk av seniortiltakene:

- Seniorkontrakt med tiltak kan inngås hvert år etter fylte 62 år i forbindelse med avholdelse av seniorsamtale mellom den ansatte og nærmeste leder. Seniorkontrakten forplikter arbeidstakeren til å stå ett år i stilling etter inngåelsen av avtalen, som alternativ til helt eller delvis AFP-uttak.
- Valg av tiltak skjer hvert år for ett år av gangen.

- Tiltak slår inn ved oppnådd alder, under forutsetning av at seniorkontrakt på dette tidspunktet er inngått. Inngås seniorkontrakt senere enn oppnådd alder, så gjelder tiltakene fra det tidspunkt seniorkontrakten er inngått.
- Valg av nytt tiltak nuller ut tidligere valg.
- For pedagogisk ansatte seniorer som velger tiltak C (10 % redusert arbeidstid) ved fylte 63 år og senere, så gis fritid i 10 % (i forhold til tariffestet redusert leseplikt på 12.5 %) i stedet for å utføre annet pedagogisk arbeid tilsvarende.
- Seniortiltak etter 67 år er ingen rettighet, men en mulighet utelukkende basert på arbeidsgivers vurderinger i hvert enkelt tilfelle. Seniortiltak etter fylte 67 år forutsetter en individuell vurdering, der det i helt spesielle tilfeller med dokumentert manglende tilgang til faglig kompetanse innenfor fagområdet kan inngås en forlenget seniorkontrakt med ovenstående tiltak for ett år av gangen.
- Det settes som vilkår at den ansatte må ha arbeidet fast i kommunen i minst 2 år før inngåelse av seniorkontrakt, for å kunne få seniortiltak.

Tabellen viser aktuelle tiltak ut fra fylte år, under forutsetning av inngåelse av seniorkontrakt:

Fra fylte år	A	B	C	D	E	F
62	Tilpasning 14 000 kr.	7 ekstra fridager				
63	Tilpasning 14 000 kr.	7 ekstra fridager	10 % red. stilling	Kontantutbet. 12 000 kr.		
64		7 ekstra fridager	10 % red. stilling		Kontantutbet. 24 000 kr.	Tilpasning 24 000 kr.
65		7 ekstra fridager	10 % red. stilling		Kontantutbet. 24 000 kr.	Tilpasning 24 000 kr.
66		7 ekstra fridager	10 % red. stilling		Kontantutbet. 24 000 kr.	Tilpasning 24 000 kr.

Oppstarttidspunkt:

- Levanger: 1. mai 2008

Seniortiltak i Levanger kommune og Innherred Samkommune

Seniortiltak kan benyttes av alle faste ansatte fra og med fylte 62 år til fylte 67 år. Seniorsamtalen skal være et aktivt verktøy i dialogen mellom leder og medarbeider når beslutning om tiltak tas. Seniortiltak inngås for ett år av gangen i 12-månedersperioder, og man kan benytte seg av ett av følgende tiltak hvert år som alternativ til helt eller delvis AFP-uttak:

- a) *Inntil 7 ekstra fridager (definert som arbeidsdager), fra og med fylte 62 år til fylte 67 år, avhengig av individuelle behov og stillingsstørrelse. Fridagene kan tas ut som enkeltdager eller samlet.*
- b) *Individuell eller organisatorisk/gruppevis tilrettelegging utover arbeidsmiljølovens og IA-avtalens bestemmelser for tilrettelegging, fra og med fylte 62 år til fylte 67 år.*

Konkretisering av individuelle tiltak skal skje i samspill mellom den aktuelle medarbeider og arbeidsgiver (seniorsamtaler), men det er arbeidsgiver som endelig avgjør hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes i hvert enkelt tilfelle.

Ikrafttredelse: xx.xx.xxxx. Ordningen evalueres innen utgangen av 2015.

Presiseringer av vilkår for bruk av seniortiltakene:

- ✓ Det presiseres at seniortiltakene gjelder i 12-månedersperioder. Første periode inntreffer ved fylte 62 år. Siste periode avsluttes ved fylte 67 år. Hvis en ansatt allerede har fylt 62 år, gjelder første avtale fram til neste fødselsdag mens påfølgende avtaler gjelder for 12 måneder.
- ✓ Seniortiltak etter 67 år er ingen rettighet, men en mulighet basert på arbeidsgivers vurderinger i hvert enkelt tilfelle. Seniortiltak etter fylte 67 år forutsetter en individuell vurdering, der det i helt spesielle tilfeller med dokumentert manglende tilgang til faglig kompetanse innenfor fagområdet kan inngås en forlenget seniorkontrakt med ovenstående tiltak for ett år av gangen.
- ✓ Utfylt senioravtale er en forutsetning for bruk av seniortiltak. Denne underskrives av begge parter og arkiveres i personalmappen i ePhorte. Kopi: Arbeidstaker.

Seniorsamtale

Nærmeste leder har et hovedansvar for at ordningene med seniortiltak blir tilpasset og brukt til det beste for den enkelte medarbeider og arbeidsgiver. Seniorsamtalen skal være sentralt og aktivt redskap i dette arbeidet. Når medarbeidere i kommunen passerer 55 år, skal vedkommende tilbys å ha en samtale om status og videre utvikling med den leder som har personalansvar for vedkommende arbeidstaker.

Samtalene skal ha som mål å kartlegge den enkelte medarbeiders ønsker og ambisjoner, framtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon. Både arbeidstaker og arbeidsgiver må avklare gjensidige forventninger, og være tydelige på eventuelle behov de mener å se for særlig tilrettelegging. Ved fylte 62 år skal også de særskilte tiltakene for aldersgruppen 62-67 være tema i seniorsamtalen.

Mer informasjon om seniorsamtale som verktøy finnes på følgende nettsted:

<http://www.seniorpolitikk.no/fakta/verktoy>



Levanger kommune

Sakspapir

Avviksrapport Kvalitetslosen - Orientering i felles AMU (LK)

Saksbehandler: Sølvi Melvold	Arkivref: 2013/5987 - /
E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052767	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	02.06.2014	31/14

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Avviksrapport fra kvalitetslosen tas til orientering.
2. Det oppfordres til at alle verneombud på hver enkelt enhet/avdeling får innsyn i HMS avvik på enheten.

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Arbeidsmiljøloven

Vedlegg:

Avviksrapport fra kvalitetslosen presenteres i AMU møte

Saksopplysninger:

I kvalitetslosen finnes det en egen statistikkmodul som kan generere ulike statistikker, avviksrapportene gir en oversikt over avvik som er meldt i organisasjonen. Avvikene gir grunnlag for å iverksette ulike forbedringstiltak, samt dokumentere nestenulykker, skader og arbeidsmiljøsaker i organisasjonen. Det er store variasjoner på hvordan det meldes og rapporteres avvik på enhetene, ulik avvikskultur og usikkerhet rundt avviksrapportering er en av flere årsaker. Opplæring i bruk av kvalitetslosen, og fokus på oppfølging av avvik blant lederne er viktig for å bygge en god avvikskultur, i tillegg senker dette terskelen for å melde avvik blant de ansatte. Det er i hovedsak helseinstitusjonene som melder flest avvik, det er da mulig å innhente empiriske datagrunnlag for iverksetting og kartlegging av forbedringstiltak. Avviksmodulen i kvalitetslosen ivaretar gode rutiner for internkontroll, dokumentasjon og grunnlag for risikovurderinger og varsling jfr §3-6 i arbeidsmiljøloven.

Det oppfordres til at alle verneombud på hver enkelt enhet/avdeling får innsyn i HMS avvik på enheten. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljøsaker, samt informeres og gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område jfr §6-2 i arbeidsmiljøloven. Ved å gi tillatelse til innsyn i HMS avvik kan det være med å kvalitetssikre at HMS avvik følges opp, samt at dette kan være med på å styrke samarbeidet mellom verneombud og leder på den enkeltes arbeidsplass,

Vurdering:

1. Avviksrapport fra kvalitetslosen tas til orientering.
2. Det oppfordres til at alle verneombud på hver enkelt enhet/avdeling får innsyn i HMS avvik på enheten.



Levanger kommune

Sakspapir

Bedriftshelsetjenesten AktiMed presenterer månedsrapport fra januar til april måned 2014

Saksbehandler: Sølvi Melvold E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no Tlf.: 74052767	Arkivref: 2006/1165 - /440
---	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	02.06.2014	32/14

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Ingen

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Rapport fra bedriftshelsetjenesten AktiMed

Vedlegget er et internt dokument og unntas offentlighet

Saksopplysninger:

Bedriftshelsetjenesten AktiMed v/Rune Holmlimo presenterer månedsrapporten i møte.



Levanger kommune

Sakspapir

Arbeidsmiljøutvalg - opprettelse av underutvalg AMU i hastesaker

Saksbehandler: Sølvi Melvold	Arkivref: 2008/10713 - /440
E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052767	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	02.06.2014	33/14

Rådmannens forslag til vedtak:

Det opprettes et underutvalg til Arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å behandle hastesaker. Det foreslås at det velges tre medlemmer fra AMU til dette underutvalget: Følgende underutvalg foreslås:

1. Leder /nestleder
2. Medlem arbeidsgiver
3. Medlem arbeidstakerorganisasjon

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Arbeidsmiljøloven

Vedlegg:

Ingen

Saksopplysninger:

Det er ønskelig å opprette et underutvalg til Arbeidsmiljøutvalget for å behandle hastesaker uten at hele arbeidsmiljøutvalget må være tilstede. Dette behovet melder seg først og fremst når det gjelder byggesaker som skal godkjennes i AMU før det kan iverksettes bygging. Jfr Arbeidsmiljøloven § 7-1 pkt 2 kan arbeidsutvalget opprette et underutvalg.

Vurdering:

Det opprettes et underutvalg til Arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å behandle hastesaker. Det foreslås at det velges tre medlemmer fra AMU til dette underutvalget: Følgende sammensetning av underutvalg foreslås:

1. Leder /nestleder
2. Medlem arbeidsgiver
3. Medlem arbeidstakerorganisasjon

PS 34/14 Orienteringer