



Levanger kommune
Møteinnkalling

Utvalg: Levanger Arbeidsmiljøutvalg
Møtested: Levanger Ungdomsskole
Dato: 23.11.2015
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
PS 35/15	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 36/15	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte
PS 37/15	Orientering og omvisning fra rektor ved Levanger Ungdomsskole
PS 38/15	Nytt verneområde for Ergo- og fysioterapitjenesten Levanger
PS 39/15	Overordnet og lokal HMS/IA plan for 2016 og 2017
PS 40/15	Møteplan AMU Levanger vår 2016
PS 41/15	Orienteringer - Sammen om en bedre kommune – Omdømme. Rapport presenteres av Inger J Overvik Uthus - Det interne arbeidsmarkedet (DIA rutiner) v/Svein Sandsæter - Status timeforbruk bedriftshelsetjenesten ANT v/leder Rune Holmlimo - IA skole 2016 kort info v/ Sølvi Melvold

Vel møtt!

Tove Randi Olsen
(sign)

PS 35/15 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 36/15 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte

**Levanger kommune****Sakspapir*****Orientering og omvisning ved Levanger Ungdomsskole***

Saksbehandler: Sølvi Melvold	Arkivref: 2015/3498 - /
E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052767	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	23.11.2015	37/15

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering

Hjemmel/bakgrunn for saken:

I årshjulet for faste saker til arbeidsmiljøutvalget står det at minst tre av møtene i løpet av året skal i hovedsak legges til enheter/virksomheter utenfor rådhuset.

Arbeidsmiljøutvalget har bedt om å avlegge et besøk til Levanger ungdomsskole for å få en orientering og omvisning ved nyskolen i Levanger.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Rektor Bjørg Tørresdal og verneombud Morten Lilleeng orienterer om utfordringer og gleder ved planlegging, utforming og drift av en ny ungdomsskole, samt et kort tilbakeblikk på prosessen med å legge ned to ungdomsskoler og bygge en ny.

Det vil bli satt av tid til orientering og omvisning ved Levanger ungdomsskole i tidsrommet 13:00–14:00.



Levanger kommune

Sakspapir

Nytt verneområde for Ergo- og fysioterapitjenesten Levanger

Saksbehandler: Sølvi Melvold	Arkivref: 2015/3498 - /
E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052767	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	23.11.2015	38/15

Rådmannens forslag til vedtak:

Ergo- og fysioterapitjenesten for voksne og eldre blir et eget verneområde i Levanger kommune.

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Arbeidsmiljøloven kap 6 Verneombud

§ 6–1. Plikt til å velge verneombud

Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten.

Vedlegg:

Ingen

Saksopplysninger:

Avdelingen Ergo- og fysioterapitjenesten består av 13 ansatte fordelt på 10 årsverk.

Arbeidssted:

Avdelingen har tilhold på Breidablikktunet (kontorlokaler), og skal høsten 2016 flyttes til Staup Helsehus. De yter tjenester til hjemmeboende over 18 år i hele kommunen, i tillegg til omsorgsboliger og institusjoner (både sykehjem, avlastningsboliger, Staupshaugen, Leira o.a.). Yter altså tjenester i alle enheter innen Felles Helse.

Arbeidsoppgaver:

Individuell og gruppebasert fysioterapi, individuell ergoterapioppfølging, kartlegging av hjelpemiddelbehov og tjenestebehov, hjelpemiddelsøknader, opplæring i bruk av hjelpemidler, bassenggrupper, hverdagsrehabilitering. Det meste av oppfølgingen foregår i brukernes private hjem, med de muligheter/ begrensninger det har for å kunne tilrettelegge arbeidet og finne gode løsninger.

Hvorfor eget verneområde:

Det er nå såpass mange i avdelingen at de ansatte mener det er hensiktsmessig med eget verneområde. De hørte tidligere til under verneområde Helse/rehabilitering, og har siden omorganiseringen ikke hatt eget verneombud. Har hittil «lånt» verneombud av annen avdeling i

forbindelse med utarbeiding av HMS-plan. Det er viktig at verneombud har godt kjennskap til hvordan de ansattes arbeidshverdag er.

Vurdering:

Ergo- og fysioterapitjenesten for voksne og eldre blir et eget verneområde i Levanger kommune.



Levanger kommune

Sakspapir

HMS/IA plan for 2016 og 2017 - Presentasjon i AMU Levanger

Saksbehandler: Sølvi Melvold	Arkivref: 2009/2044 - /440
E-post: solvi.melvold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052767	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	23.11.2015	39/15

Rådmannens forslag til vedtak:

Ny felles overordnet og lokal HMS/IA plan for 2016-2017 for Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune. Planen godkjennes for Levanger kommune og Innherred samkommune.

Hjemmel/bakgrunn for saken:

Ingen

Vedlegg:

- 1 Vedlegg Overordnet og lokal HMS/IA plan for 2016 og 2017

Saksopplysninger:

Det er nå laget en felles overordnet og lokal toårsplan for HMS/IA arbeidet for 2016 og 2017 for Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred samkommune. Den nye felles HMS/IA planen inneholder overordnet mål for både HMS og IA arbeidet.

Det er på bakgrunn av disse overordnede målene at hver enkelt arbeidsområde/enhet/virksomhet skal utforme egne lokale mål. Tiltakene i planen ivaretar de kravene som skal følges opp gjennom det årlige HMS/IA arbeidet. HMS/IA arbeidet forutsetter langsiktig og strukturert planlegging, derfor har arbeidsgruppen foreslått at planen skal gjelde for en toårsperiode, med evaluering underveis i perioden.

Arbeidsgruppen som har utformet felles HMS/IA plan har bestått av:

HMS- og kvalitetskoordinator Sølvi Melvold
 IA kontakt Svein Sandsæter
 Hovedvernombud Levanger Jostein Hulbækdal
 Hovedvernombud Verdal Trine Wågø Olsen
 Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet Jens Syver Løvli
 Bedriftshelsetjenesten ANT v/leder Rune Holmlimo
 Arbeidslivssenteret NAV v/Jorunn Finstad

Vurdering:

Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune har forpliktet seg gjennom IA avtalen og fastsette egne mål for IA arbeidet. I tillegg skal virksomheten utarbeide egne mål og iverksette tiltak for HMS arbeidet jfr kapittel 3 i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgruppen vurderte det slik at det ble «naturlig» og formåltjenlig å sy sammen de to overordnede planene til et felles dokument. Inkluderende arbeidsliv (IA arbeidet), inngår som en del av det strukturerte og forebyggende helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS).

Arbeids- og Velferdsetatens Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2014-2018, fremhever den tette koblingen mellom det strukturerte IA og HMS arbeidet, og at dette arbeidet går inn i hverandre.

Introduksjon

Denne toårsplanen gjelder for området (virksomhetsområde/enhet/avdeling), men inneholder også Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune sin overordnede plan. I forkant av planleggingen skal forrige plan evalueres, og det skal settes mål for HMS/IA arbeid. **NB:** Frist for innlevering er **01. februar**

Fagressurser:

KODE	BESKRIVELSE	KONTAKT	EPOST	TELEFON
HMS	HMS/ Kvalitetskoordinator	Sølvi Melvold	some@innherred-samkommune.no	74 05 27 67
ORG	Personal- og organisasjonsenheten	Svein Sandsæter	snsa@innherred-samkommune.no	74 05 27 65
AMU	Arbeidsmiljøutvalget	Sølvi Melvold, sekretær	some@innherred-samkommune.no	74 05 27 67
BHT	Bedriftshelsetjenesten	ANT v/ Rune Holmlimo	rune@ant.no	93 45 45 45
HVO	Hovedverneombud	V – Trine Wågø Olsen L – Jostein Hulbækdal ISK – Jostein Hulbækdal	trine.vago.olsen@verdal.kommune.no jostein.hulbakdal@levanger.kommune.no	91 62 87 61 46 95 38 85
ALS	NAV Arbeidslivssenter	V – Endre Tolo Hausberg L – Jorunn Finstad ISK – Jorunn Finstad	endre.tolo.hausberg@nav.no jorunn.finstad@nav.no	90 07 49 66 93 28 26 70
HTV	Hovedtillitsvalgt			

Evaluering

Målsetting

Planlegging

Informasjon

Området	Sted og dato	Deltakere

Evaluering

- Har vi gjennomført i henhold til plan?
- Er VO og TV inkludert i planarbeidet?
- Har vi nådd de mål vi har satt oss?
- Bruk av BHT OG ALS skal planlegges og legges inn i HMS/IA plan.
- Hvordan er sykmeldte fulgt opp?

Beskriv hvordan ovennevnte punkter er utført:

Målsetting

Hvert område skal ha en egen målsetting med sitt HMS / IA arbeid. Kommunene har satt opp 3 delmål i HMS / IA arbeidet:

Overordnet IA mål

Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge- og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Delmål 1	Delmål 2	Delmål 3
Reduksjon i sykefraværet og øke nærværet a) Forebyggende sykefraværarbeid b) Omdømmebygging, kunnskapsdeling og IA-opplæring	Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. a) Alle enheter skal åpne for arbeidsutprøving av ansatte fra andre enheter i kommunen. b) Alle enheter forsøker å stille minst en <u>IA-plass</u> til disposisjon.	Øke den gjennomsnittlige avgangsalderen for ansatte over 62 år med 6 måneder.

IA plass er arbeidsutprøving som bekostes av NAV for personer med nedsatt funksjonsevne som ikke er ansatt i kommunene

Overordnet HMS – mål:

- Arbeidsmiljøet i våre kommuner gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon for alle arbeidstakere.
- Samhandlingsmønsteret blant våre medarbeidere preges av våre grunnverdier: Respekt, omsorg, likeverd, lojalitet, ærlighet, romslighet og etikk.
- HMS-arbeidet støtter opp om våre kommuners ledelsesfilosofi gjennom
 - å verdsette alle ansatte som kompetente mennesker med muligheter for utvikling.
 - å vektlegge at alle medarbeidere har et ansvar for å utvikle sin kompetanse og kvaliteten på de tjenester som ytes.
 - Helse, miljø og sikkerhet planlegges og prioriteres på lik linje med tjenesteproduksjonen.

Områdets mål med HMS / IA arbeidet

Slå sammen HMS mål og IA mål til ett hovedmål.

Alle delmål skal ivaretas, og delmål 1 skal tallfestes sett i forhold til de tre forutgående åra.

Hovedmål:

Delmål:

Planlegging

Overordnet HMS / IA plan

Tidsplan	Tiltak	Fagressurs	OK 16	OK 17
Innen 01.02	HMS/IA plan utarbeides på alle områder. Involvering av ansatte, verneombud, BHT og evt. ALS.	Ansvarlig leder på alle nivå	X	
Høst	HMS besøk på området. Gjennomføres med fokus på systematikk og aktivitet.	HMS og HVO		
Vår	40 timers HMS kurs for ledere, mellomledere, verneombud og deltakere av AMU. (evt. hovedtillitsvalgte)	HMS og HVO		
Kontinuerlig	Holde seg oppdatert på HMS/IA dokumentene som ligger i kvalitetssystemet Compilo og info som legges ut under HMS/IA fanen på intranettet.	Alle ansatte.		
Kvartalsvis	Møter i AMU i henhold til møteplan. AMU er kommunens overordnede organ i HMS arbeidet.	AMU		
Vår hvert 2. år	Gjennomføre og evaluere medarbeiderundersøkelse i 2017	ORG		
Årlig	HMS / IA -fagdag.	ALS, HMS, ORG og BHT		
Kontinuerlig	Informasjon og opplæring i Compilo (Kvalitetslosen). Avviksrapportering. Utarbeidelse og revidering av prosedyrer.	HMS		
Kontinuerlig	HMS som fast punkt på alle møter på enhetene. Involvering av verneombud / tillitsvalgte.	Ansvarlig leder på alle nivå		
Kontinuerlig	Utviklingssamtaler, seniorsamtaler med god kvalitet for alle ansatte (gruppesamtaler kan vurderes).	Ansvarlig leder på alle nivå		
Kontinuerlig	Fokus på ansattgrupper som er spesielt utsatt for psykisk og fysisk belastning. Bruk info fra utførte kartlegginger og meldte avvik.	Ansvarlig leder på alle nivå		
Vår / Høst 2016	IA – skole.	ALS / ORG		
Februar	Seniorseminar for ansatte over 60 år. SPK / KLP	ORG		

Områdets HMS / IA toårsplan

Tidsplan	Tiltak	Ansvarlig	OK 16	OK 17

Kopi av toårsplanen sendes HMS-koordinator eller hovedverneombud, som gjør den tilgjengelig i HMS-mappa i Compilo.

Veiledning til innhold i HMS årsplan

1. Årlig kartleggingsrunde (vernerunde fysisk arbeidsmiljø)

Gjøres i februar - april. Leder, verneombud og vaktmester skal være med. HMS, HVO, BHT, kommunelege, rep. fra Bygg-Eiendom / Teknisk drift kan være med etter behov og etter avtale. Se for øvrig *Prosedyre for systematisk arbeid med fysisk arbeidsmiljø*, i Compilo (Kvalitetslosen).

2. Årlig kartleggingsrunde for uteanlegg skole og barnehage

Må gjøres når det er snø- og telefritt. Se ellers pkt. 1.

3. Brannsikringsrunde

Brannvernleder har ansvar for at det gjennomføres jevnlige brannsikringsrunder. Det er bl.a. viktig at alle branninstrukser er oppdaterte og tilgjengelige.

4. Brannøvelser

To i løpet av året, avhengig av type bygg og risikoforhold, jfr. veiledning til forskrift om brannforebygging: *"I objekter med fare for tap av mange menneskeliv som pleieinstitusjoner, overnattingssteder, barnehager, undervisningslokaler og forsamlingslokaler / salgslokaler mv. bør det gjennomføres flere årlige brannøvelser"*

5. Sjekking av elektrisk anlegg

Hyppighet avklares med vaktmester. Én gang per år er ofte tilstrekkelig.

6. Opplæring HMS/arbeidsmiljø

Kartlegg behovet for opplæring innenfor f.eks.: arbeidsteknikk, ergonomi, rygg- og nakkeskole, kommunikasjon/samhandling, svømmeundervisning (skole), sykefraværsarbeid, grunnkurs arbeidsmiljø, AKAN m.m. Gjennomfør nødvendig opplæring så langt det lar seg gjøre, og evt. med samarbeidspartnere (for eksempel bedriftshelsetjenesten).

7. Samarbeid med bedriftshelsetjenesten

I HMS årsplan skal det settes av tid til planleggingsmøte med bedriftshelsetjenesten, for å avklare behov for bistand gjennom året. All informasjon om tjenester, personell ligger på intranett og på Compilo. Enhets-/Resultat-/virksomhetsleder og BHT går igjennom alle avdelingsvis planlagte BHT aktiviteter og setter opp en overordnet handlingsplan for bruk av godkjent BHT. Kommunens budsjetterte timer fordeles.

8. Faste møter for leder og verneombud (evt. sammen med tillitsvalgte)

Lag en møteplan som føres inn i årsplanen. NB! Dette er viktige rammevilkår for det systematiske HMS-arbeidet. *I henhold til den nye IA-avtalen skal to av disse møtene forbeholdes planlegging og evaluering av IA-arbeidet på enheten.*

9. Lokal HMS-dokumentasjon

Gjennomfør evaluering og vurder endringer når det gjelder: HMS-målsetting, ansatte, organisering, arbeidsbeskrivelser, rutiner, bygningsmasse osv.

10. Utviklingssamtaler og seniorsamtaler

Når og hvordan, måler finnes i Compilo (kvalitetslosen).

11. Personalmøter og sosiale arrangementer

12. DIA (Det interne arbeidsmarkedet):

DIA (Det interne arbeidsmarkedet): Når en ansatt ikke lenger klarer å stå i sin stilling grunnet helsemessige utfordringer, og alle mulige tiltak er forsøkt eller vurdert på egen enhet, uten at dette har ført til en løsning, vil personal- og organisasjonsenheten kunne bistå leder og ansatt med å avklare om det kan finnes en annen høvelig stilling et annet sted i kommunen. Også all ledighet i kommunen (fast og midlertidig) vil bli meldt inn til personal- og organisasjonsenheten før dette eventuelt blir lagt ut på hjemmesida og satt inn i lokalavisa.



Levanger kommune

Sakspapir

Møteplan AMU Levanger vår 2016

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

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	23.11.2015	40/15

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget i Levanger fastsetter følgende møteplan for vårhalvåret 2016:

Mandag februar 8.februar

Mandag 11.april (fellesmøte med AMU Verdal)

Mandag 6.juni (fellesmøte med AMU Verdal)

Alle møter kl 13:00 til 15:00

Vedlegg:

Ingen

Saksopplysninger:

Arbeidsmiljøutvalget i Levanger avholder som hovedregel fem faste møter i året, henholdsvis tre møter i løpet 1.halvår og to møter i 2.halvår. Minst to av møtene skal være fellesmøter med arbeidsmiljøutvalget i Verdal, fellesmøtene blir avholdt i 1.halvår 2016

Vurdering:

Arbeidsmiljøutvalget i Levanger vedtar følgende møteplan for 1.halvår 2016:

Mandag februar 8.februar

Mandag 11.april (fellesmøte med AMU Verdal)

Mandag 6.juni (fellesmøte med AMU Verdal)

Alle møter kl 13:00 til 15:00

PS 41/15 Orienteringer