



Levanger kommune
Møteprotokoll

Utvalg: Levanger Arbeidsmiljøutvalg

Møtested: Levanger Ungdomsskole

Dato: 23.11.2015

Tid: 13:00 – 15:05

Faste medlemmer som møtte:		
Navn	Funksjon	Reprenterer
Tove Randi Olsen	Leder	
Kjell Hugo Dybwik	Nestleder	
Ola Stene	Medlem	
Robert Svarva	Medlem	AP
Leif-Ketil Lorentsen	Medlem	
Jostein Hulbækdal	Medlem	
Jens Syver Løvli	Medlem	
Marie E. Jonsson	Medlem	SV

Faste medlemmer som ikke møtte:		
Navn	Funksjon	Reprenterer
Robert Svarva	Medlem	

Varamedlemmer som møtte:		
Navn	Møtte for	Reprenterer
Alf Magnar Reberg	Robert Svarva	

Fra administrasjonen møtte:	
Navn	Stilling
Vidar Solheim	Personal -og organisasjonssjef
Sølvi Melvold Svein Sandsæter Inger Johanne O Uthus	Sekretær AMU /HMS og kvalitetskoordinator Rådgiver Personal -og organisasjonsenheten Rådgiver Personal- og organisasjonsenheten
Ellers møtte: Bedriftshelsetjenesten Bjørg Tørresdal	ANT ved leder Rune Holmlimo Rektor Levanger Ungdomsskole tilstede under sak PS 37/15
Tove Randi Olsen Ola Stene	Etterlyste orientering om Budsjett 2016-2019 og økonomiplan 2016 for Levanger kommune Orienterte kort om flyktningsituasjonen og om ukentlige statusmøter/skypemøter med Fylkeskommunen.

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

PS 35/15 Godkjenning av innkalling og sakliste**Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 23.11.2015****Forslag i møte:**

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

Innkalling og sakliste ble godkjent.

PS 36/15 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte**Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 23.11.2015****Forslag i møte:**

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

Møteprotokoll fra møte i AMU den 21.09.15 godkjennes.

PS 37/15 Orientering og omvisning fra rektor ved Levanger Ungdomsskole

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 23.11.2015

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

PS 38/15 Nytt verneområde for Ergo- og fysioterapitjenesten Levanger

Rådmannens forslag til vedtak:

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

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 23.11.2015

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

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

PS 39/15 HMS/IA plan for 2016 og 2017 - Presentasjon i AMU Levanger

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.

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 23.11.2015

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

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.

PS 40/15 Møteplan AMU Levanger vår 2016

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

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 23.11.2015

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

Arbeidsmiljøutvalget i Levanger fastsetter følgende møteplan for vårhalvåret 2016:

Mandag 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

Sammen om en bedre kommune

OMDØMME

Vi vil lage filmer som viser våre kommuner (er i gang ferdig denne uke)

Dette vil skape bolyst og øke lysten til å jobbe i våre kommuner.

Framtidsvyer:

- Kontinuerlig omdømme bygging av våre kommuner, dette er Verdal og Levanger
- Vi vil vise våre «omdømme filmer» til politikere, og i alle sammenhenger hvor kommunene er representert.
- Dette skal være en del av identiteten vår når ansatte møtes.
- Vi vil legge filmene ut på våre hjemmesider i begge kommunene.

KOMPETANSE:

- Kartlagt realskompetanse blant ansatte i Verdal (qves-back)
- Plukket ut tema med intern kursing -kompetanse økning
- Ansatte blir utfordret i utviklings samtaler
- Lederskole med tema som går kontinuerlig , lov og avtalverk, etikk , leder opplæring , organisasjonutvikling og utvikling i sin helhet m.m.
- Vi vil få resultater på det vi har fokus på.

NÆRVÆR.

- Vi har hatt prosjekter innenfor
- Renhold
- Brann og redningstjenesten
- Servicekontoret

Der vi har lagt vekt på holdninger , helsegryta, etikk og arbeidsmoral.

- Og for 2016 vil vi ta
- De som driver med flykningstjenesten i begge kommunene

REKRUTERING:

- Vi ser på ansatte mengden og kjører rapporter på alders sammensetning slik at vi har oversikt over hva vi har behov for i framtida (profesjon)
- Det er mye fagarbeidere og helsefagarbeidere som går ut i de nærmeste år , og lite sykepleiere – dette gjelder spesielt Verdal.
- Storstilt satsing på lærlinger i helsesektoren , viser da spesielt til ett prosjekt «menn i helse» i begge kommunene.

HELTID

- Det jobbes fortsatt med å øke stillingsstørrelser.
- I Levanger starter jobbing med årsturnus og samtidig økning av stillingsstørrelser.
- Verdal jobber kontinuerlig med dette.

- Vi har hatt følgeforskning fra HINT (høgskolen i Nord Trøndelag) på vårt prosjekt fra vikar til fast, rap. Lenke følger vedlagt.

Generelt vil Levanger og Verdal kommune jobbe med dette, inn i framtiden.

Det er svært viktig for oss at prosjektet ikke går ut (eller arbeidet) med sluttrapportering av prosjektet.

Styringsgruppas klare mål og krav at dette ikke skulle være ett arbeide av forbigående art, men at det skal fortsette.

Vi jobber for å øke stillingsandeler i kommunene våre – i Verdal har vi økt opp ca 20 stillinger , og ingen skal være under 50% , det er kommunestyrevedtak på dette.

I Levanger setter vi nå i gang med samme jobb , øke opp stillinger, og komme i gang med årsturnus , noe vi tror kan føre til flere hele stillinger

Vi jobber intensitvt og fortsatt med omdømme, nærvær og heltid. Dette skal vi gjøre som faste oppgaver for oss på personal, der vi gir rådgivning og støtte til lederne .

Spredning av vårt gode budskap.

Til orientering:

Sitat fra mail fra arrangøren

«Det har vært noen hektiske år for Bygg / Eiendom og Kommunalteknikk(og det fortsetter vel slik...), men nå er flere av tiltakene «oppe og står». Vi har hele tiden jobbet med omdømmebygging, for å dokumentere tiltakene opp mot bolyst;

- Byggingen av Levanger U-skole er dokumentert i en bildekavalkade([i regi](#) av Trønder-Avisa)
- Sjetéen/Sjetébrua er dronefilmet(ligger på kommunens hjemmeside/Youtube),
- Vi jobber nå med å klippe sammen en filmsnutt(kombinert filming og drone) fra åpningen av Stadionparken 27.8, men allikevel med litt historisk vinkling 1915 – 2015, som også skal legges ut på kommunens hjemmeside/Youtube
- I går hadde jeg bestilt dronefilming, som ble utført over/langs Sjøgata samt uteområdet fra Levanger U-skole og Frol Barneskole(i friminuttet – rektorene var informert i forkant)
- Vi har nylig hatt en helikopterfotografering over hele kommunen/alle tettstedene, bl.a. med fokus på våre boligtomteområder

Levanger og Verdal kommune er, som dere vet, med i det nasjonale utviklingsprogrammet «Saman om ein betre kommune», som avsluttes nå i år. Utviklingsprogrammet tar tak i noen av de viktigste utfordringene i kommunesektoren: sykefravær, kompetanse og rekruttering, heltidskultur og

omdømme. Det nasjonale programmet er initiert av Kommunal- og moderniseringsdepartementet (med statlige tilskudd) i samarbeid med partene i arbeidslivet. Hos oss styres dette i ei egen prosjektgruppe ledet av Inger Johanne, Org.

Film fra Sjetébrua og Stadionparken vil «leve sitt eget liv». Men alt over skal allikevel klippes inn i en ny film, også med klipp fra eldre filmsnutter, som skal være et av flere sluttprodukt fra Levanger kommune. Alt for å fremme rekruttering, omdømmebygging og bolyst.» sitat slutt

Om en oppsummering kom 1000 mennesker på åpningen og det var svært vellykket.

-



STYRK VIRKSOMHETENS KOMPETANSE IA SKOLEN 2015

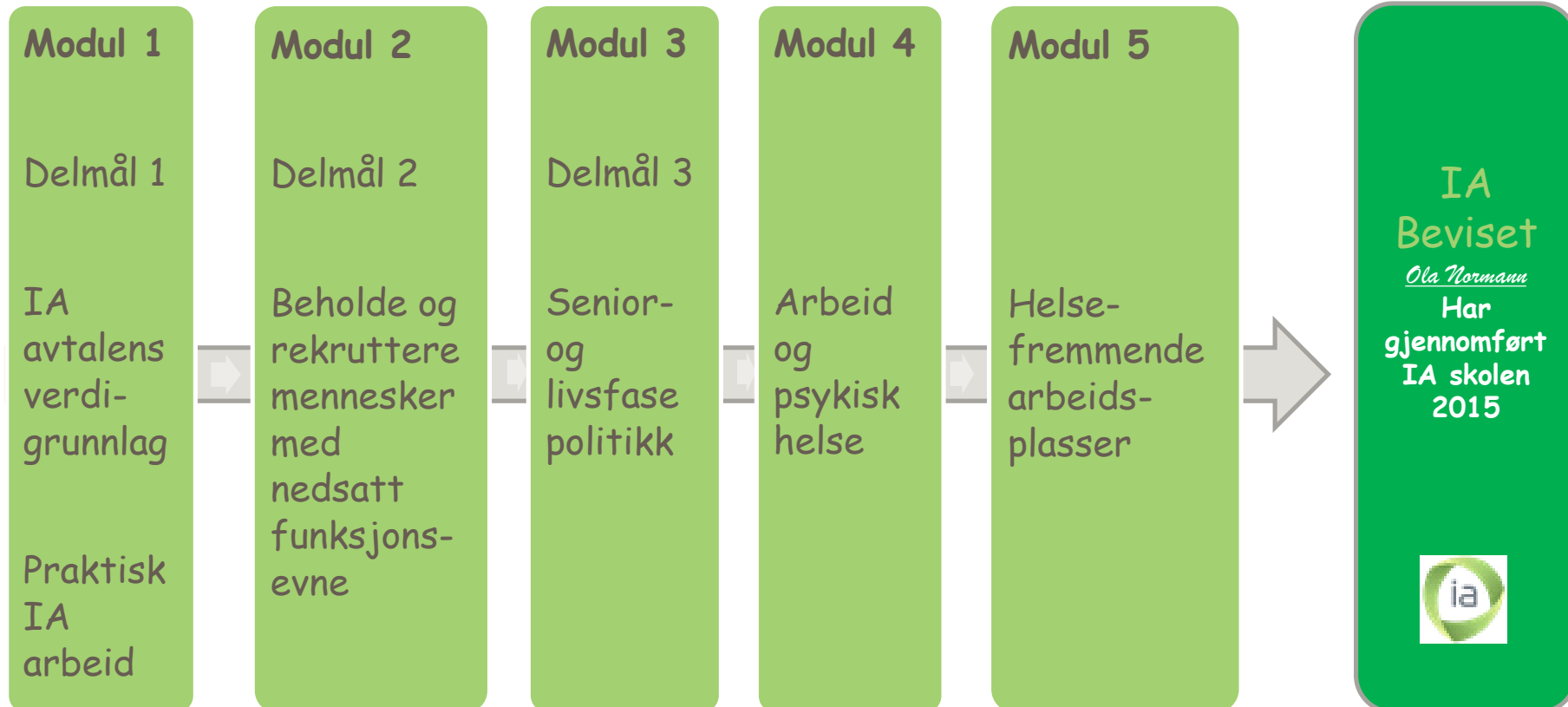


inkluderende
arbeidsliv

Mål:

Styrke kompetansen om et mer inkluderende arbeidsliv
og øke gjennomføringsevnen i egen virksomhet.

Målgruppe: Ledere/IA kontakter/Tillitsvalgt/VO





IA-arbeid handler om flere perspektiver...

A large, light gray pyramid is positioned in the background, pointing upwards. It is divided into three horizontal sections, each containing a colored rounded rectangle. The top section is green, the middle is yellow, and the bottom is red. The text 'Helsefremmende', 'Forebyggende', and 'Reparerende' is centered within these respective rectangles.

Helsefremmende

Forebyggende

Reparerende





Modul 1 Nærværarbeid i et inkluderende perspektiv

Modulen skal gi deltakerne grunnleggende kunnskap om bakgrunn for IA-avtalen, samt kunnskap om delmålene med spesielt fokus på delmål 1.

Innhold: Bakgrunn og mål for IA-avtalen, praktisk IA-arbeid, sykefraværsoppfølging, tilrettelegging og medvirkning, verktøy i arbeidet

Modul 2 Hindre frafall og øke inkludering av personer med redusert funksjonsevne

Modulen skal gi deltakerne innsikt i hva som skal til for å hindre frafall av - og øke rekrutteringa av - personer med nedsatt funksjonsevne i egen virksomhet.

Hovedfokus på delmål 2 i IA-avtalen.

Innhold: Synliggjøring av behovet for inkluderende rekruttering, metodisk tilnærming og virkemidler knyttet til dette. Utveksling av erfaringer samt jobbing med case.



Modul 3 Senior og livsfase politikk - delmål 3

Modulen skal gi deltakerne kunnskap om - og bakgrunn for - en metodisk tilnærming, for å bidra til en god senior og livsfasepolitikk i egen virksomhet.

Innhold: Bevisstgjøring av hva seniorbegrepet handler om, og fokus på myter om denne gruppen - stigmatisering?

Hvorfor bør vi satse på å beholde seniorer (også i nedbemanningstider)?

Presentasjon av modell for å utvikle en god og hensiktsmessig seniorpolitikk på arbeidsplassen.





Modul 4 Redusere sykefravær, hindre frafall og øke inkluderingen i arbeidslivet for personer med psykiske problemer

Modulen skal gi økt kunnskap om hva som fremmer god psykisk helse og hva som er risikofaktorer

Økt kunnskap om de vanligste psykiske lidelsene og konsekvenser på jobb

Alminneliggjøre psykiske helseproblemer og bidra til større åpenhet på arbeidsplassen

Innhold:

De vanligste psykiske diagnosene og konsekvenser på jobb. Psykisk helse og kommunikasjon.



Modul 5 Helsefremmende arbeidsplasser

Modulen skal gi deltakerne innsikt i - og forståelse for - hva det vil si å jobbe helsefremmende i egen organisasjon.

Innhold:

Hva er helse, helsefremmende arbeid og helsefremmende arbeidsplasser? Kurset gir en presentasjon av metoder og verktøy som kan brukes i arbeidet med å utvikle helsefremmende arbeidsplasser.



IA-beviset

... ..

*har gjennomført IA-skolen
2013-2014*

*IA-skolen består av følgende fem dagsmoduler
knyttet til inkluderende arbeidsliv:*

- ✓ *Nærværarbeid i et inkluderende perspektiv*
- ✓ *Inkluderende rekruttering – delmål 2*
- ✓ *Seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv*
- ✓ *Arbeidsliv og psykisk helse*
- ✓ *Helsefremmende arbeidsplasser*

.....
Sted, dato

.....
Rådgiver

.....
Avdelingsdirektør

NAV Arbeidslivssenter Nord-Trøndelag





Det interne arbeidsmarkedet (DIA)

HMS/IA-dag 18. november 2015



Beslutning i Strategisk ledergruppe

Strategisk ledergruppe drøftet DIA i møte den 20.10.15. Personal- og organisasjonsenheten har fått myndighet til å sette inn ansatte i ledige stillinger basert på følgende vurdering:

- I. Den ansattes kompetanse opp mot etterspurt kompetanse i ledig stilling
- II. Samtale mellom ansatt og leder ved ny enhet

Hva er det interne arbeidsmarked (DIA)

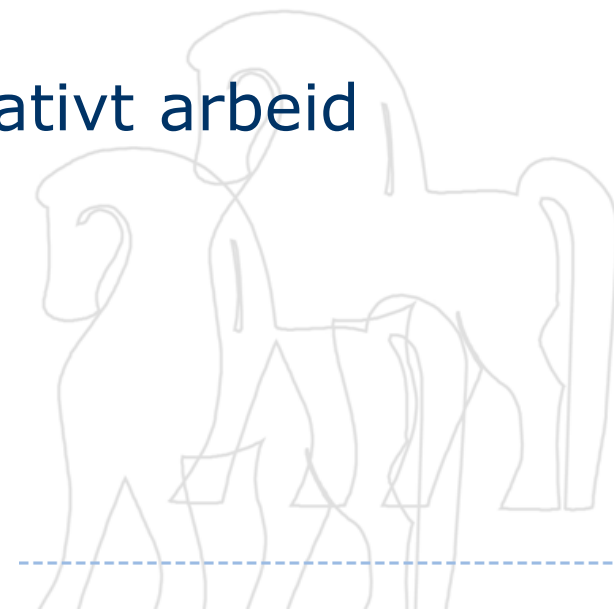


Personal- og organisasjonsenheten

Med DIA menes:

Koordinering av og oversikt over

- arbeidstakere med behov for alternativt arbeid pga. helsemessige årsaker
- overtallighet.





Hvorfor DIA

- ❑ Arbeidsmiljøloven § 4-6 (tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne) og § 15-7 (overtallige) setter klare krav til hvordan vi som arbeidsgiver skal håndtere ansatte i slike situasjoner.
- ❑ Tydeliggjøre hvordan prosessen blir for ansatte der en ikke finner en løsning i egen avdeling/enhet/virksomhetsområde.
- ❑ Sikre lik behandling av arbeidstakerne som har behov for alternativt arbeide og overtallige i kommunene.
- ❑ Tydeliggjøre hvem som har lederansvar og oppfølgingsansvar i prosessen.



Rutinebeskrivelse DIA

- ❑ Alle ledige stillinger skal meldes inn til personal- og organisasjonsenheten ved utlysning
- ❑ Ansatte med funksjonsnedsettelse følges opp av nærmeste leder. Først se på muligheter i egen avdeling, så ved enheten/virksomhetsområdet, før evt. kontakt med DIA
- ❑ Eventuell arbeidsutprøving ved andre enheter skal forsøkes før innmelding til DIA. Lønnskostnad ved utprøving dekkes av opprinnelig leder. Leder ved enhet der det prøves ut har oppfølgingsansvaret under utprøvingen
- ❑ Det skal være tatt stilling til den ansattes arbeidsevne før innmelding til DIA. Ansatt skal være klar til formidling til annen stilling ved innmelding.



Rutinebeskrivelse DIA forts.

- Leder kan be om råd og bistand i oppfølgingsarbeidet fra personal- og organisasjonsenheten ved behov
- Personal- og organisasjonsenheten kan vurdere at det ikke er hensiktsmessig å melde saken inn til DIA.
- Skjemaset «Innmelding til DIA» fylles ut og oversendes DIA når klarsignal for dette er gitt.
- Før DIA plasserer ansatte fra lista inn i en ledig stilling, skal ny leder gjennomføre en samtale med den ansatte.
- Hvis leder og HR Tjenestepartner (HRTP) er enige om at noen er overtallig, skal disse være meldt inn på lista i den fasen det jobbes med å utrede vedkommende sine rettigheter.

Konklusjon



Personal- og organisasjonsenheten

DIA skal ha oversikt over

- eventuelle overtallige
- ansatte med behov for annen stilling (IA)
- all ledighet, både faste stillinger og vikariater

DIA har myndighet til omplassere ansatte til ledige stillinger



Oppgave

Hva tenker dere nå umiddelbart kan bli leder, tillitsvalgt og verneombudet sin utfordring i dette arbeidet?

