



Utvalg: Arbeidsmiljøutvalg
Møtested: Formannskapssalen
Dato: 26.01.2017
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes Servicekontoret snarest på tlf. 75 68 20 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Vedlegg	Arkivsaksnr
	Saker til behandling		
PS 1/17	Valg av leder for Arbeidsmiljøutvalget for 2017		2015/880
PS 2/17	Referater - AMU 26.01.17	1-5	2016/234
PS 3/17	Fordeling av velferdsmidler 2016		2014/902
PS 4/17	Vernerunde fra Røkland skole	6-15	2016/737
PS 5/17	Gjennomgang av rapporter fra HEMIS	Eget hefte	2016/737
PS 6/17	Årsrapporter fra HEMIS 2016	16-30	2016/737
PS 7/17	Samarbeidsplaner fro 2017 fra HEMIS	Eget hefte	2016/737
PS 8/17	Sykefraværsrapport 2016		2016/894
PS 9/17	Alternativer for gjennomføring av medarbeiderundersøkelser	Eget hefte	2016/887
PS 10/17	Arbeidsmiljøutvalgets årsrapport for 2016	31-32	2016/234
PS 11/17	Møteplan 2017 - Arbeidsmiljøutvalget		2015/1127

Rognan, 19.01.17

Elle Fridtjofsen
Leder



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	1/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Valg av leder og nestleder for Arbeidsmiljøutvalget for 2017

Sakens bakgrunn

I hht bestemmelser i Arbeidmiljøloven skal valg av leder og nestleder av AMU gjelde for 1 år om gangen og det veksles mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden ved hvert valg.

I 2016 har arbeidstakersiden hatt ledervervet med Ellen Fridtjofsen som leder. Rådmannen har vært nestleder i denne perioden.

Det må nå foretas nytt valg for 2017. Det er arbeidsgiversiden som skal ha leder og arbeidstakersiden som skal ha nestleder.

Rådmannens innstilling

Ingen innstilling.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	2/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Referater - AMU 26.01.17

Foreliggende dokumenter:

- Protokoll fra AMU-møte 25.08.16

Sakens bakgrunn

Det er vedtatt at AMU skal ha protokollen fra forrige møte som referat.

Rådmannens innstilling

Referatet tas til orientering.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	3/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Fordeling av velferdsmidler 2016

Sakens bakgrunn

Det er bevilget kr 50.000,- i velferdsmidler for ansatte i Saltdal kommune i 2016. I henhold til organisasjonsstrukturen foreslås midlene fordelt pr. samhandlingsområde ut fra antallet årsverk pr. område.

Midlene for 2016 brukes til trivselstiltak for de ansatte etter lokal bestemmelse der de ansattes ønsker legges til grunn.

For 2016 foreslås slik fordeling:

Oppvekst/kultur –	kr. 15.100,-
Helse/omsorg –	kr. 27.140,-
Tekniske tjenester -	kr. 5.140,-
Fellestjenester -	<u>kr: 2.620,-</u>
Sum	kr. 50.000,-

Midlene overføres til den budsjett konto som oppgis av kommunallederne. Kommunallederne/rådmannen fordeler ovennevnte beløp til virksomhetene/fellestjenestene i forhold til antall årsverk.

Rådmannens innstilling

Velferdsmidler for 2016 fordeles som foreslått.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	4/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Vernerunde fra Røkland skole

Foreliggende dokumenter:

- Rapport fra vernerunde – Røkland skole

Sakens bakgrunn

Vedlagte vernerunde legges frem til gjennomgang.

Rådmannens innstilling

Rapporten tas til etterretning.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	5/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Gjennomgang av rapporter fra HEMIS

Foreliggende dokumenter:

- Rapport etter ergonomisk gjennomgang Røkland skole
- Rapport arbeidsundersøkelser renholdere Røkland skole
- Rapport – måling av bakgrunnsstøy – virksomhetsleder barnehagene
- Rapport fra arbeidshelseundersøkelse av vaktmestere

Sakens bakgrunn

Vedlagte rapporter legges frem til gjennomgang i AMU.

Rådmannens innstilling

Rapportene tas til etterretning.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	6/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Årsrapporter fra HEMIS 2016

Foreliggende dokumenter:

Årsrapporter vedr.

- Samlet årsrapport 2015
- Flyktningkontoret 2016
- Kultur 2016
- Servicekontoret og IKT 2016
- Skolene 2016
- Byggforvaltning 2016
- Teknisk drift 2015-2016
- Barnehagene 2016
- Helse 2016
- Omsorg 2016
- Plan og utvikling 2016
- Økonomi/lønn, personal og strategisk ledergruppe 2016

Sakens bakgrunn

Vedlagte årsrapporter fra HEMIS legges frem for gjennomgang.

Rådmannens innstilling

Årsrapportene fra Hemis tas til etterretning.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	7/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Samarbeidsplaner fro 2017 fra HEMIS

Foreliggende dokumenter:

Samarbeidsplaner for 2017 er lagt frem for følgende områder:

- Samlet for Saltdal kommune
- Kultur
- NAV
- Økonomi/lønn, personal og strategisk ledelse
- Plan og utvikling
- Omsorg
- Helse
- Barnehagene
- Teknisk drift
- Byggforvaltning
- Skolene
- Servicekontoret/IKT

Sakens bakgrunn

Fremlagte samarbeidsplaner for 2017 legges frem for gjennomgang og godkjenning.

Rådmannens innstilling

Arbeidsmiljøutvalget godkjenner fremlagte samarbeidsplaner.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	8/17	26.01.2017
Administrasjonsutvalg		
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Sykefraværsrapport 2016

Sakens bakgrunn

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) behandlet i sak 20/16 rapportering og oppfølging av sykefravær i Saltdal kommune. Her ble det blant annet påpekt at sykefraværet er økende, at sykefraværet skal settes på dagsorden og at HR-avdelingen skal ta tak i de mest ekstreme tilfellene.

Det er i henhold til kommunens retningslinjer for AMU, naturlig at utvalget behandler og jevnlig følger opp sykefraværsrapporter. Samtidig har dette en overordnet interesse som naturlig bør følges opp av politiske organer. Saken forelegges derfor både AMU, administrasjonsutvalg og kommunestyre.

Vurdering

Regnskapsåret 2016 er under avslutning og sykefraværsregistrering er i det vesentligste ferdig. Det kan gjenstå noen mindre registreringer for 4.kvartal, men i det vesentligste skal tallene gi et riktig bilde av utviklingen.

2015				
1.kv	2.kv	3.kv	4.kv	Hele året
10,67 %	10,30 %	6,50 %	10,36 %	9,43 %

2016				
1.kv	2.kv	3.kv	4.kv	Hele året
12,27 %	9,70 %	7,14 %	9,37 %	9,57 %

Sykefraværet i 2015 var på 9,43 % og har økt til 9,57 % i 2016. Det er dog en positiv utvikling siste kvartal. Det er dessverre ikke mulig å få grupperte rapporter for samhandlingsområdene,

men dette skal kunne løses i nytt økonomisystem, Visma, fra 2017. Av de største enhetene viser hovedbildet at det er høyest sykefravær i barnehagene (15,9 %), teknisk drift (12,3 %) og omsorg (10,5%). Det er høyest nærværspersent på byggforvaltning (4,3 % sykefravær), plan/utvikling (4,4%) og Røkland skole (5,7 %).

Det er i kommunens IA-avtale vedtatt et handlingsmål med et maksimalt sykefravær på 7 %. Vi er i så måte langt unna handlingsmålet og utviklingen går i negativ retning. AMU har vedtatt at sykefravær skal settes på dagsorden. I tillegg er det vedtatt en rekke reglement som har satt fokus på fraværsoppfølging. Disse er satt på dagsorden av rådmannen, sist i VI-møte 19.des. Følgende er gjennomført og under oppfølging:

Kommunestyret vedtok ny HMS-plan i sak 105/16. Et av de viktigste tiltakene her er opprettelse av HMS-grupper ved hver enhet/avdeling. Dette er stresset av rådmannen under sist VI-møte. HMS-gruppa skal bestå av leder, tillitsvalgt og verneombud og ha minimum fire møter pr år. Deres ansvar fremkommer av HMS-planen, men noe av deres kjernefokus er å bistå leder med nærvær- og trivselstiltak og andre HMS-relaterte tiltak.

Kommunestyret vedtok nye retningslinjer for sykefraværarbeid i sak 106/16. Retningslinjene er oppdatert og noe av hensikten med dokumentet er at ledere skal ha et godt støtteverktøy for fraværsoppfølgingen. I dette arbeidet fremkom det at kommunens oppfølging av langtidssykemeldte ikke fungerer optimalt etter hensikten. I dag gjennomføres det egne tilretteleggingsmøter mellom HR-avdeling, Nav arbeidslivssenter og bedriftshelsetjeneste, sammen med leder og den sykmeldte. Målet med tilretteleggingsgruppa er å sette krav til både arbeidsgiver og arbeidstaker med sikte på at den ansatte kan fortsette i et arbeidsforhold. Det blir gjennomført et evalueringsmøte i uke 3, for å optimalisere arbeidet i tilretteleggingsgruppa.

AMU har i sak 19/16 vedtatt at kommunen skal gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser og bidra til økt trivsel og mestring i de ansattes arbeidsforhold i kommunen. Dette fremmes i egen sak og søkes gjennomført med bedriftshelsetjenesten i 2017. Vi tror at dette vil gi svært viktig informasjon for nærværarbeidet i kommunen og at dette sammen med godt fungerende HMS-grupper, vil være de viktigste tiltakene for økt nærværarbeid i 2017.

Rådmannens innstilling

Sykefravær rapport 2016 tas til orientering. Tiltakene som skissert i saksfremlegget gjennomføres i tråd med AMUS føringer. Gjennomføring rapporteres fortløpende til AMU.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	9/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Alternativer for gjennomføring av medarbeiderundersøkelser

Foreliggende dokumenter fra Hemis:

Tilbud om arbeidsmiljøkartlegging
Eksempel sluttrapport
Ulike kartleggingsmaler

Sakens bakgrunn

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har i sak 19/16 vedtatt at det skal gjennomføres jevnlig medarbeiderundersøkelser i kommunen og bidra til økt trivsel og mestring i de ansattes arbeidsforhold i kommunen. Det er gjennomført oppstartsmøte med Hemis, som vi har bedriftshelsetjeneste-avtale med, og vurdert alternative produkter for medarbeiderundersøkelser. Vedlagt er tilbud om arbeidsmiljøkartlegging, eksempel på hvordan en sluttrapport kan se ut og ulike kartleggingsmaler.

Vurdering

Sett i bakgrunn av AMUs vedtak om gjennomføring av medarbeiderundersøkelser og rapport som viser stadig økende sykefravær i kommunen, er det tilrådelig å utarbeide medarbeiderundersøkelser som kan gi svar på hvordan vi kan øke trivsel og mestring og derigjennom øke nærværprosenten. Det er i vedtaket bestemt at undersøkelsene skal skje jevnlig. Dette er en fordel for å kunne si noe om utviklingen og måloppnåelse over tid. AMU bes ta stilling til kompleksitet og hyppighet i undersøkelsene, herunder mål for undersøkelsen og metode.

Det forutsettes at kartleggingen skal være bred, og dekke både organisatoriske, ledelsesmessige og psykososiale arbeidsmiljøforhold. Kartleggingen skal gi grunnlag for videre utarbeidelse av oppfølgingsplaner og gjennomføring av tiltak som følge av resultatene fra kartleggingen. Hemis har ut fra dette lagt følgende målsetting til grunn for denne skissen til slik arbeidsmiljøkartlegging:

”Gjennom en systematisk og overordnet kartlegging rettet mot medarbeidere og ledelse i Saltdal kommune, skal prosjektet gi en oversikt over så vel positive sider som eventuelle forbedringsområder i arbeidsmiljøet. Kartleggingen skal danne grunnlag for kommunens interne prosesser. Disse skal ende opp med avdelingsvise tiltaksområder som skal bidra til å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet på områder der dette anses aktuelt.”

Rådmannen har i tilbudet bedt om at undersøkelsen gjennomføres som en kvantitativ nettbasert spørreundersøkelse. En kvantitativ undersøkelse er et sett av spørsmål med svaralternativer og der respondenten gis mindre rom for å komme med utfyllende svar, noe tilfellet ville vært i en kvalitativ undersøkelse. Fordelen med en kvalitativ undersøkelse er at det gis større mulighet for belyse forhold som ikke fanges opp av problemstillingen, selv om også muligheten er tilstede med kvantitativ undersøkelse. Ulempen er at en slik datainnsamling er komplisert å analysere. Det blir kostnadskrevenende og må overlates til bedriftshelsetjenesten å bearbeide. Arbeidsgiver får mindre eieforhold til analysen og hensikten av undersøkelsen svekkes. Denne type rapport er også mindre egne til å studere utviklingen over tid, enn det ville vært med gjentakende spørsmål som repeteres over tid. Vi tror at Hemis’ erfaring med denne type undersøker og spørsmål som stilles, sikrer at en kvantitativ undersøkelse gir oss et godt grunnlag for å belyse arbeidsmiljøforholdene i organisasjonen.

Videre bør AMU ta stilling til om undersøkelsen skal gjennomføres i hele organisasjonen, eller om man velger seg ut spesifikke virksomheter, eksempelvis der man kanskje ønsker et større arbeidsmiljøfokus. Argumentet for å snevre inn undersøkelsen kan være at man retter en mer målrettet innsats på spesifikke områder med større utfordringer, jfr AMUS behandling i sak 20/16 der det ble bedt om at HR-avdelingen skal ta tak i de mest krevende tilfellene av fravær på arbeidsplassene. En smalere undersøkelse kan være mindre arbeidskrevende totalt sett, og kan bety lavere kostnader. Samtidig er det vanskelig å peke på hvilke områder som skulle tilgodeses en kartlegging, mens andre skal utelates. Hele hensikten med undersøkelsen er å få kjennskap til og ta stilling til avdelingsvise tiltaksområder. Dessuten er det viktig å gi alle ansatte den oppmerksomheten som en slik undersøkelse gir i seg selv. Ved å gjennomføre repeterende samlede undersøkelser, kan vi gjøre utviklingsanalyser over flere år i flere tidsserier. Vi anbefaler derfor at undersøkelsen gjennomføres i hele organisasjonen.

Vedlagt er eksempler på hvordan undersøkelsen kan utformes. AMU bes vurdere tematikk og spørsmålsformulering og eventuelt supplere om det er emner som ønskes tilføyd . Endelig utforming av oppdraget gjøres av HR-avdelingen i samråd med oppdragstaker.

Kostnaden med undersøkelsen er estimert til kr 84.500. Det er avsatt en sentral pott på 200.000 kr i budsjettet til oppdrag som omfatter bedriftshelsetjenesten. Det er de siste årene brukt mellom 150.000 -200.000 kr på relaterte oppdrag. Dette oppdraget båndlegger en del av de avsatte midlene i budsjettet, og vil derfor gi begrensninger på hva vi kan benytte bedriftshelsetjenesten til av nye oppdrag i løpet av året, men ettersom undersøkelsen er så klart etterspurt av AMU, og ettersom undersøkelsen anses som svært viktig verktøy for å øke nærværsgarden, tilrås det at undersøkelsen gjennomføres i henhold til foreslått kontrakt.

Rådmannens innstilling

1. Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse i Saltdal kommune første kvartal 2017 i tråd med tilbud fra Hemis.
2. Målet for undersøkelsen er: Gjennom en systematisk og overordnet kartlegging rettet mot medarbeidere og ledelse i Saltdal kommune, skal prosjektet gi en oversikt over så vel positive sider som eventuelle forbedringsområder i arbeidsmiljøet. Kartleggingen skal danne grunnlag for kommunens interne prosesser. Disse skal ende opp med

avdelingsvise tiltaksområder som skal bidra til å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet på områder der dette anses aktuelt.

3. Kartleggingen skal gjennomføres over alle kommunens virksomheter og gjennomføres som en kvantitativ nettbasert spørreundersøkelse.
4. Resultatene av undersøkelsen presenteres for AMU og følges opp av de enkelte samhandlingsområdene og virksomhetene.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	10/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Arbeidsmiljøutvalgets årsrapport for 2016

Foreliggende dokumenter:

- Årsrapport for AMU 2016

Sakens bakgrunn

Vedlagt legges frem AMU's årsrapport for 2016 til godkjenning.

AMU skal hvert år avgi årsrapport om sin virksomhet.

Årsrapportene skal oppbevares i virksomheten og skal kunne framlegges for arbeidstilsynet på forespørsel.

Rådmannens innstilling

Fremlagte årsrapport for 2016 godkjennes.



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalg	11/17	26.01.2017

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Møteplan 2017 - Arbeidsmiljøutvalget

Sakens bakgrunn

Det er ikke satt opp møteplan for 2017.

Det foreslås 1 møte i kvartalet, dvs. 4 møter i løpet av året. Møtene avholdes kl. 0900 på torsdager.

Forslag til møteplan:

- Torsdag 26.01.17
- Torsdag 11.05.17
- Torsdag 07.09.17
- Torsdag 30.11.17

Rådmannens innstilling

AMU's møteplan for 2017 godkjennes.