



INNKALLING AMU 7. JUNI 2021

Tid: 14.00 – 16.00

Sted: Stjørdal Rådhus, K-salen

INNKALT:

- Tor Jakob Reitan (Leder AMU)
- Elin Wikmark Darell
- Bente Næverdahl
- Åse Sølvi Navelsaker Slind
- Karin Aune Berg
- Hilde Merete Øia
- Linn Christin Pedersborg
- Rune Hyldmo
- Bodil Myhr

ØVRIGE INVITERTE:

- Vibeke Breiset (NAV Arbeidslivssenter)

Faste saker:

1. Informasjon fra Kommunedirektør
2. Informasjon VI 2030
3. Informasjon fra HVO
 - a. Rapport skademeldinger
4. Informasjon fra HR
 - a. Heltid/deltid
 - b. Sykefravær
 - c. HMS-avvik
 - d. HMS-team
5. Informasjon fra BHT

Saker til behandling:

- | | |
|-------|--------------------------------------------------------|
| 17/21 | Godkjenning protokoll AMU 20. april 2021 |
| 18/21 | Status Strategidokument |
| 19/21 | Gjennomgang sykefravær 1. tertial |
| 20/21 | Sykefravær og konkret målsetting for Stjørdal kommune. |

21/21	Retningslinjer for AMU i Stjørdal kommune
22/21	Eventuelt

Saker til eventuelt meldes sekretær så snart som mulig før møtet.

Rune Hegge
Sekretær AMU



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	20/21	07.06.21

Sykefravær og konkret målsetting for Stjørdal kommune

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

- 1. Stjørdal kommune skal være en kompetent og handlingskraftig organisasjon som klarer å motvirke sykefravær med tilgjengelig kunnskap og ressurser**
- 2. Måltall for sykefraværet innarbeides i alle lederavtaler som inngås fra 2021.**
- 3. Kommunens totale gjennomsnittlige sykefravær i 2021 skal ikke være høyere enn 7 prosent.**
- 4. Alle tjenestesteder fastsetter et eget måltall for sitt sykefravær innen 01.08.2021.**
- 5. Tjenestestedets måltall skal forankres og kommuniseres i enhetene gjennom tiltak i lederavtalene.**

Saksopplysninger

Sykefravær er en utfordring for alle sider av arbeidslivet, og IA-avtalen er inngått som et virkemiddel for å sikre forebygging, oppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med en eller annen form for nedsatt arbeidsevne. Et lavt sykefravær kan være en indikator på en velfungerende organisasjon hvor arbeidstakere blir sett og fulgt opp gjennom ulike stadier i livet.

Det vil av naturlige årsaker ikke være mulig å vedta en null-visjon for sykefravær, men en kompetent organisasjon skal klare å eliminere store deler av fraværet som skyldes forhold på arbeidsplassen. En forutsetning for dette vil være å gi alle ledere riktige verktøy, både kompetansemessig og praktisk, slik at oppgaven kan løses.

Sykefraværet i Stjørdal var i 2020 på 9 prosent, og dette er et høyt fravær sammenlignet med den situasjonen som er ønskelig. Sykefravær er kostnadsdrivende på mange måter for organisasjonen og gir mindre handlingsrom i daglig drift. Av denne grunn har arbeidet med sykefravær stor oppmerksomhet i organisasjonen.

Sykefraværsoppfølging og innsatsen for å opprettholde gode arbeidsmiljøer er et kontinuerlig arbeid, som krever innsats fra ledere, ansatte og fagforeningene. Kommunen er inne i en periode med økt bevissthet om viktigheten av nærvær og konsekvensene av sykefravær. Innsatsen på dette området fortsetter i kommende perioden. Det blir lagt vekt på målrettede og konkrete tiltak og bruk av interne og eksterne samarbeidspartnere gjennom innhenting og analyser av sykefraværsstatistikk, lederutvikling og konkrete tiltak.

Kommunedirektøren ønsker å forankre reduksjon av sykefraværet i lederavtalene som inngås med alle ledere i organisasjonen. Det forventes at ledere bidrar til at sykefraværsoppfølging og arbeidsmiljø settes på dagsorden i aktuelle samarbeidsarenaer hvor ledelse, verneombudene og de tillitsvalgte møtes, slik at det er en forankring rundt strategier, tiltak og prioriteringer innenfor dette viktige området.

Kommunedirektøren ønsker å videreutvikle intern kompetanse og initiere bistand og verktøy for tidlig innsats og fortløpende oppfølging ute på arbeidsplassene. Det skal jobbes tett sammen med vår BHT for å redusere sykefravær, og for øvrig inngås avtaler for annen ekstern bistand der det er hensiktsmessig.

Det skal legges til rette for en løpende dialog med administrasjonsutvalget om temaet.

Saken legges frem for drøfting i AMU slik at kommunen sammen kan komme frem til et måltall for inneværende periode. Måltallet for sykefravær er noe ledere skal måles på gjennom lederavtalene, og AMU bes ta en avgjørelse på hva som vil være et riktig mål i inneværende periode for avtale om inkluderende arbeidsliv.

Forslag til mål i lederavtalene

- Kommunens totale gjennomsnittlige sykefravær i 2021 skal ikke være høyere enn 7 prosent.
- Alle tjenestesteder fastsetter et eget måltall for sitt sykefravær innen 01.08.2021.
- Tjenestestedets måltall skal forankres og kommuniseres i enhetene gjennom tiltak i lederavtalene.



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	21/21	07.06.21

Revisjon av retningslinjer for AMU

Kommunedirektørens forslag til vedtak/innstilling:

Retningslinjer for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i Stjørdal kommune vedtas med virkning fra 07.06.2021.

Vedlegg

Forslag til nye retningslinjer

Saksopplysninger

Gjeldende retningslinjer for Arbeidsmiljøutvalget i Stjørdal kommune ble vedtatt 01.01.2017. Flere av punktene i disse retningslinjene er modne for oppdatering og kommunedirektøren foreslår derfor at AMU vedtar nye retningslinjer.

Retningslinjer for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i Stjørdal kommune

(Vedtatt av AMU 07.06.2021 og gjelder fra det tidspunkt til nye retningslinjer vedtas)

Lov-og avtaleverk som regulerer AMUs virke:

Hovedavtalens del B § 6, Arbeidsmiljøloven (aml) Kapittel 7 og Forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning.

1. Oppnevning og sammensetning

Arbeidsmiljøutvalget er oppnevnt på grunnlag av Arbeidsmiljølovens § 7-1. Arbeidsmiljøutvalget i Stjørdal kommune består av 8 medlemmer med stedfortredere. Medlemmene velges for fire år av gangen.

De ansattes representanter oppnevnes på grunnlag av bestemmelsene i Hovedavtalen om forholdstallsvalg. Hovedverneombudet er fast medlem som en av arbeidstakernes fire medlemmer. Arbeidsgivers fire representanter utpekes av kommunedirektøren. Kommunedirektør er selv fast medlem som en av arbeidsgivers fire medlemmer.

Medlemmene i arbeidsmiljøutvalget skal ha stedfortredere. Stedfortreder for arbeidsgiver skal utpekes av denne og være fra virksomhetens ledelse. Stedfortredere for arbeidstakernes representanter skal velges eller utpekes etter reglene i Forskriftens § 3-9 og § 3-10. Stedfortreder møter ved medlemmets forfall, eller trer fast inn i utvalget ved medlemmets permisjon i stilling eller opphør av arbeidsforhold. Ny stedfortreder velges/oppnevnes etter dette for den gjenstående del av perioden.

Leder velges vekselvis blant arbeidsgivers og arbeidstakers medlemmer for ett år av gangen. Dersom partene ikke oppnår enighet om hvem som skal være leder det første året, avgjøres dette ved loddtrekning.

Ved stemmelikhet teller leders rolle dobbelt. For øvrig er utvalget beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede.

Arbeidsmiljøutvalget har egen sekretær oppnevnt av kommunedirektøren. Sakliste sendes til alle medlemmer og protokoll offentliggjøres på Stjørdal kommunes intranett.

Representant fra bedriftshelsetjenesten skal være representert i utvalget. BHT skal være et rådgivende og uavhengig medlem, og har ikke stemmerett.

2. Ansvarsområde

Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og er både et rådgivende og besluttsende utvalg i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

- AMU skal iht. aml. § 7-2 behandle:
- Spørsmål som omfatter bedriftshelsetjenesten og den interne vernetjeneste
- Spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten som har betydning for arbeidsmiljøet
- Planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til aml. § 18-9
- Andre planer som har betydning for arbeidsmiljøet, planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak
- Etablering og vedlikehold av internkontrollsystemer jf. aml. §3-1
- Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger
- Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, skademeldinger og tilløp til ulykker. AMU skal søke å finne årsaken og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelser.
- AMU skal hvert år utarbeide en rapport om sitt arbeid.

3. Underutvalg

- AKAN-utvalget.

4. Saksbehandling

Arbeidsmiljøutvalget fastsetter selv hvor ofte det skal holdes møter. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal arbeidsmiljøutvalget holde møte.

Arbeidsmiljøutvalget selv, eller lederen, fastsetter når utvalget skal holde sine møter. Det innkalles normalt skriftlig med minst 5 dagers varsel.

Møteplan offentliggjøres på Stjørdal kommunes intranett.

Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ eller etter anmodning fra arbeidsgiver eller verneombud. Arbeidstakere melder saker via sin vernetjeneste, og hovedverneombudet legger saken frem i møtet. Arbeidsgiver legger frem saker som meldes fra ledelsen.

Enhver arbeidstaker kan henvende seg til arbeidsmiljøutvalget med et arbeidsmiljøproblem. Utvalget drøfter saker med sikte på å oppnå enighet. Finner ikke utvalget fram til løsninger skal det foretas avstemming.

Saker som meldes til arbeidsmiljøutvalget skal være forberedt før utvalgets behandling slik at saken er godt belyst. Den som melder saken, skal selv gi en utfyllende begrunnelse og sende denne til utvalgets sekretær senest 14. dager før oppsatt møtedato. Saker som meldes utvalget gjennomgås i forberedende møte med representanter for både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden samt sekretær, før endelig saksliste settes for møtet.

Det skal skrives protokoll fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstemming skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokollføres.

5. Taushetsplikt

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalget plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det de i forbindelse med utførelse av sine oppgaver får vite om:

- a) Noens personlige forhold, eller
- b) Tekniske innretninger, produksjonsmetoder, forretningsmessige analyser og beregninger og forretningshemmeligheter ellers, når opplysningene er av en slik art at andre kan utnytte dem i sin egen næringsvirksomhet.

Taushetsplikten gjelder ikke om de får samtykke fra virksomheten eller den opplysningene gjelder til å legge dem fram, eller dette er nødvendig for å informere berørte arbeidstakere eller medlemmer av virksomhetens organer om ulykkes- eller helsefare i virksomheten. Er et utvalgsmedlem i tvil om det kan skade å legge fram opplysninger, skal det rådføre seg med den opplysningen gjelder.

Tilsvarende regler gjelder for arbeidsmiljøutvalgets underutvalg.

6. Opplæring

Medlemmene av arbeidsmiljøutvalget skal gjennomføre nødvendig opplæring. Opplæringen i Stjørdal kommune fastsettes av kommunedirektør og skal tilfredsstillende arbeidsmiljølovens krav om 40 timers kurs (jf. arbeidsmiljølovens § 7-4). Kurset organiseres av sekretær i AMU og gjennomføres minst en gang pr. kalenderår.

Opplæringen legges til arbeidstiden, og deltakerne skal ha full lønn og fri fra sine vanlige oppgaver. Arbeidsgiver dekker utgifter til opplæring.