

Møteinnkalling

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget
Møtested: Kommunehuset
Dato: 11.11.2020
Tidspunkt: 13:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 88 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Burfjord 06.11.2020

Kathrine L Pedersen
Leder

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen originalunderskrift.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 8/20	Sykefraværsoppfølging, informasjonssak		2015/190
PS 9/20	Bruk av velferdsmidlene for 2020		2015/392



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/20	Arbeidsmiljøutvalget	11.11.2020

Sykefraværsoppfølging, informasjonssak

Kommunedirektørens innstilling

Saken tas til orientering.

Saksopplysninger

Viser til vedtak i AMU-møtet den 19/10 om at arbeidet med å redusere sykefraværet skal prioriteres og at neste møte i AMU skal avholdes i løpet av uke 46. Vedtaket er gjengitt lenger nede i saken. Saken, samt den jobben som nå gjøres videre framover vil bli rapportert til kommunestyret den 8/12. Det har gått kun kort tid siden forrige møte så det er ikke så mye som er gjennomført, men vi har planlagt veien videre.

En viktig pilar i arbeidet videre er «soft-tiltak» som:

- Vi satser på forbyggende arbeid
- Tilrettelegging at arbeidstaker kunne unngå sykemelding eller komme tilbake på jobb tidligst mulig.
- Tidlig dialog med arbeidstakere, før de blir sykemeldt.
- Støtte til ledere i dette arbeidet
- Utvikling av arbeidsmiljøet

Det blir møte med alle enhetslederne den 11/11 med fokus på at arbeid med sykefravær nå skal prioriteres. Innhold i møtet er gjengitt nedenfor.

Vi må koble inn BHT i større grad. Ha generell veiledning av ledergruppa om hvordan håndtere saker videre, både forebyggende og oppfølging av sykemeldte.

Gjennomføre brukerundersøkelser i enheter der det er behov.

Møte med NAV og legene om sykefraværspolis. Hva er mulig av innstramminger, trekke inn arbeidsgiver tidlig i sykemeldingen, særlig fokus der konflikt med arbeidsgiver ser ut til å være årsak, skal alltid snakke leder før man går til legen. Vi skal ha fokus på avvikling av ferie selv under sykemelding.

Medarbeidersamtaler skal gjennomføres min en gang pr år. Bør helst starte på toppen. Må tenke gjennom at dette gir en forventning om at noe skal skje etterpå – må bruke denne informasjonen videre. Avklare hva samtalen skal føre til - utvikle seg eller komme videre på ulike felt. Ansatte skal også bidra til å løse problemene.

Medbestemmelse. Opplæring i Hovedavtalen kommer. Hva betyr dette for den enkelte individuelt, hva skal ligge informasjon i enheten, hva er gjenstand for drøftinger (her har arbeidsgiver styringsrett) og hva skal ligge til forhandlinger (her er det to likeverdige parter). Må

avklare at det er en forskjell på medbestemmelse og det å bestemme. Det er arbeidsgiver som må styre og benytte det som ligger i styringsretten.

Avvikssystemet, opplæring i dette og presisere at det skal brukes i alle enheter når det er avvik.

På lang sikt må vi ta opp arbeidsgiverrollen med politikerne, de må bli tydelige på at de også er arbeidsgiver. Det bør nok lages en retningslinje om arbeidsgiverrolle slik at alle f.o.m kommunestyret og til enhetslederne blir fullt innforstått med hva dette innebærer.

Vi må arbeide med kultur/holdninger i positiv retning.

Møte med enhetsledere ons 11/11 kl 0900 - 1100.

- a) Må prioritere arbeid med forebyggende sykefravær. Vernerunde med handlingsplan minst 1 gang i året. Støtte fra ledelsen, men må stille krav.
- b) Prosess før man blir sykemeldt, f.eks at ansatte tar kontakt dersom de «kjenner at noe kommer». Ansatte skal egentlig først gå til leder, deretter til legen. Uansett, ansatte må ta en prat med leder før sykemelding.
- c) Må prioritere tettere oppfølging av sykemeldte. Må være strenge på at det skal avholdes møter iht rutinene. Vi må vurdere reaksjoner dersom ansatte ikke bidrar og stiller på møter. Avklare med NAV. Like regler for alle, må praktisere likt over alt.
- d) Behov for særlige tiltak
 - I. Møte om nærvær-fravær med ekstern bistand hvis behov.
 - II. Arbeidsmiljøkartlegging, sykefraværskartlegging med ekstern hjelp f.eks fra BHT
- e) Sykefravær settes som fokussak på personalmøter i de ulike avdelinger, avdelinger som ligger over måltallene gis en skriftlig tilbakemelding på hvordan det jobbes for å ta ned sykefraværet.
- f) Prosjekter, vi fullfører KS NED og følger opp dette med Helse i arbeid dersom det er behov for det.
- g) Støtte til oppfølgingsmøter fra kommunedirektør, seniorrådgiver eller NAV.
- h) Diskutere arbeidsgiverrollen – enhetsleder er arbeidsgiver.

Vedtak i AMU-sak 7/20 den 19.10.20:

Sykefraværet i organisasjonen er alarmerende høyt og etter utvalgets oppfatning er dette alvorlig for hele organisasjonen.

Arbeidet med å få dette redusert må prioriteres av kommunen.

§ 7.2. 1 i Arbeidsmiljøloven definerer AMU sitt virkeområde. Punkt 2. i samme under bokstavene b og d definerer hva utvalget skal behandle.

Videre vises det til vedtak i utvalget P/S 1/19, der et enstemmig AMU gir en klar bestilling om tilbakemelding vedrørende om hvordan det jobbes med å få ned sykefraværet i avdelingene og en tilbakemelding om dette arbeidet til utvalget.

Det vises også til "Veileder for oppfølging av sykefravær".

Med bakgrunn i nevnte gjør utvalget følgende vedtak:

- 1) Kommunedirektøren skaffer en oversikt over hva som er gjennomført av tiltak for å prøve å redusere sykefraværet i de ulike avdelingene siden vedtak i sak 1/19. Oversikten legges fram skriftlig for utvalget.
- 2) Kommunedirektøren skal komme med forslag til tiltak til utvalget som kan være med på å redusere sykefraværet på kort og lang sikt.
- 3) Kommunedirektøren skal synliggjøre om eller hvordan dette arbeidet kan ivaretas innenfor nåværende administrative ressurser.

Saken settes opp til behandling i utvalget 30.november.

- 1) På bakgrunn av kommunens høye sykefraværstill intensiveres AMU-møtene ut året.

Neste møte settes til uke 46.

Det forventes tilbakemelding om hvordan arbeidet med å få ned sykefraværet går.

Vedtak i AMU-sak 1/19:

Rapporten tas til orientering.

Arbeidsmiljøutvalget ber om at sykefravær settes som fokussak på personalmøter i de ulike avdelinger. På de avdelinger som ligger over måltallene bes det om at det gis en skriftlig tilbakemelding på hvordan det jobbes for å ta ned sykefraværet. Det rapporteres til AMUs oppfølging av sykefravær.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
9/20	Arbeidsmiljøutvalget	11.11.2020

Bruk av velferdsmidlene for 2020

Kommunedirektørens innstilling

Velferdsmidlene for 2020 brukes til å kjøpe inn en julegave til alle ansatte. Innkjøpet foretas i samråd med de ansatte.

Saksopplysninger

I budsjettet for 2020 er det satt av et beløp på kr 10 000 til velferdsmidler.

I mange år ble velferdsmidlene alltid blitt brukt til å subsidiere det kommunale julebordet. I noen år er dette også kombinert med at deler av beløpet har blitt brukt til å kjøpe en gave til alle ansatte eller en blomsterdekorasjon til alle avdelinger. For noen år siden var julebord planlagt, men det ble avlyst pga for lav påmelding. Et år ble det nedsatt en liten komitè på tre personer som plukket ut to avdelinger som fikk hvert sitt beløp å kjøpe inn trivselsskapende produkter. For 3 år siden ble velferdsmidlene brukt til å kjøpe en julegave til alle ansatte og det virket vellykket – mange ble glade for denne gaven. For 2 år siden ble det forsøkt med julebord, men det ble det ikke noe av. Med det beskjedne beløpet vi har til disposisjon er nok en aktuell gave til alle ansatte det beste valget. Tidligere kjøp av gaver har virket suksessfulle, også det for 3 år siden (refleks med logo). Tidligere har vi hatt kopper, penner og t-skjorter med logo.

I 2019 ble det vedtatt at «*Det gis et bidrag til å arrangere juleaktivitet/sosial aktivitet med kr 200 pr. påmeldt/deltaker. Det bes om at administrasjonssjefen arbeider med et velferds- og motivasjonsseminar for alle ansatte i kommunen. Det settes opp et program som kan bidra til samhandling og et positivt arbeidsmiljø.*»

Dersom vi skal arrangere juleaktivitet/sosial aktivitet med kr 200 pr påmeldt/deltaker, må midlene økes til kr 30 000 i potten. Vi må i så fall be formannskapet om økning av midlene.

Pga koronasituasjonen kan det bli vanskelig med sosiale aktiviteter fram mot jul. En gave vil nok være bedre.