



MØTEINNKALLING

Utval: Arbeidsmiljøutvalet
Møtestad: Formannskapssalen Herøy rådhus
Dato: 06.06.2016
Tid: 14:00

Melding om forfall til tlf. 70081300.

Forfall til møter i kommunale organer skal vere gyldig i hht. Lov om kommuner og fylkeskommuner § 40, nr. 1.

Varamedlemer som får tilsendt sakliste, skal ikkje møte utan nærare innkalling.

Dersom du ønskjer din habilitet vurdert i ei sak, må du melde skriftleg frå til politisk sekretariat om dette i god tid før møtet (Forvaltningslova § 8, 3. ledd).

Fosnavåg, 02.06.16

Olaus Jon Kopperstad
leiar

OFFENTLEG SAKLISTE:

Saksnr	Innhold
PS 16/16	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 17/16	Protokoll frå førre møte. Referatsaker
RS 2/16	Presentasjon av utkast til HMS-handbok
PS 18/16	Sjukefråvær 1. tertial 2016
PS 19/16	Tillegg til Rutinar i samband med oppfylging av avtale om bedriftshelsetenesta
PS 20/16	Endring i statuttar til Arbeidsmiljøprisen
PS 21/16	Helseprofilrapport - Kjøken- og driftsavdelinga
PS 22/16	Arbeidsmiljøprisen

PS 16/16 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 17/16 Protokoll frå førre møte.

Referatsaker

Referatsaker



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	AKE	Arkivsaknr:	2012/176
		Arkiv:	441

Utvaksaksnr	Utval	Møtedato
18/16	Arbeidsmiljøutvalet	06.06.2016

SJUKEFRÅVÆR 1. TERTIAL 2016

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek saka til vitande.

Særutskrift:
Kommunestyre
Rådmannen si leiargruppe
Arbeidstakarorganisasjonane
Hovudverneombodet

Tabell 1 nedanfor viser sjukefråvær 2. og 3. tertial 2015 og 1. tertial 2016

Tertialvise fråvær i % Herøy kommune. 2. tertial og 3.tertial 2015, og 1. tertial 2016									
L= Langtidsfråvær, K= Kortidsfråvær									
Avdeling	2. tertial	K	L	3. tertial	K	L	1. tertial	K	L
Personal og org. inkl. HTV, HVO	4,52	1,4	3,12	5,32	1,03	8,21	6,57	3,01	3,56
Økonomi (>10)	15,14	0,79	14,35	9,87	1,45	8,41	10,48	1,36	9,13
Fellessekr. (<5)	0	0	0	0	0	0	4,74	2,77	1,98
Rådm./ass.rådm. (<5)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IKT (<5)	11,57	0	11,57	0,39	0,39	0	5,76	5,76	0
Servicetorget (<10)	0,88	0,88	0	14,25	3,14	11,11	0,71	0,71	0
Utviklingsavd. (<10)	2,07	0,84	1,23	5,44	3,53	1,91	5,61	2,33	3,27
Barnehageavd. (<40)	8,35	2,93	5,41	12,32	3,46	8,86	10,3	2,54	7,77
Grunnskuleavd. (<250)	5,38	0,87	4,51	5,32	1,5	3,82	1,1	2,32	4,79
Anl. og drift (<15)	4,89	0,42	4,47	0,8	0,8	0	1,12	1,12	0
Brannvern (<30)	0,28	0,13	0,15	1,23	0,95	0,28	2,23	1,9	0,32
Helse (<40)	6,61	0,74	5,86	2,55	0,67	1,87	5,03	1,34	3,68
Pleie og omsorg (<300)	8,87	1,98	6,89	7,04	2,14	4,9	8,76	2,43	6,33
Bu og hab. (<75)	8,02	2,28	5,74	7,94	3,11	4,84	10,01	2,44	7,57
Barnevern (<10)	8,08	0,74	7,34	5,28	2,45	2,82	9,85	3,22	6,63
Kultur (>10)	3,43	2,68	0,75	5,69	1,95	3,73	7,08	2,36	4,72
Eigedom (<40)	8,96	2,32	6,64	22,29	3,21	16,38	16,92	2,84	14,08
NAV kommune (10)	17,4	2,77	14,69	13,64	2,27	11,37	18,17	5,03	13,14
Totalt fråvær	7,25	1,55	5,7	7,52	2,04	5,48	8,61	2,4	6,2

Tabell 2 nedanfor viser sjukefråværet 1. tertial 2015 og 2016

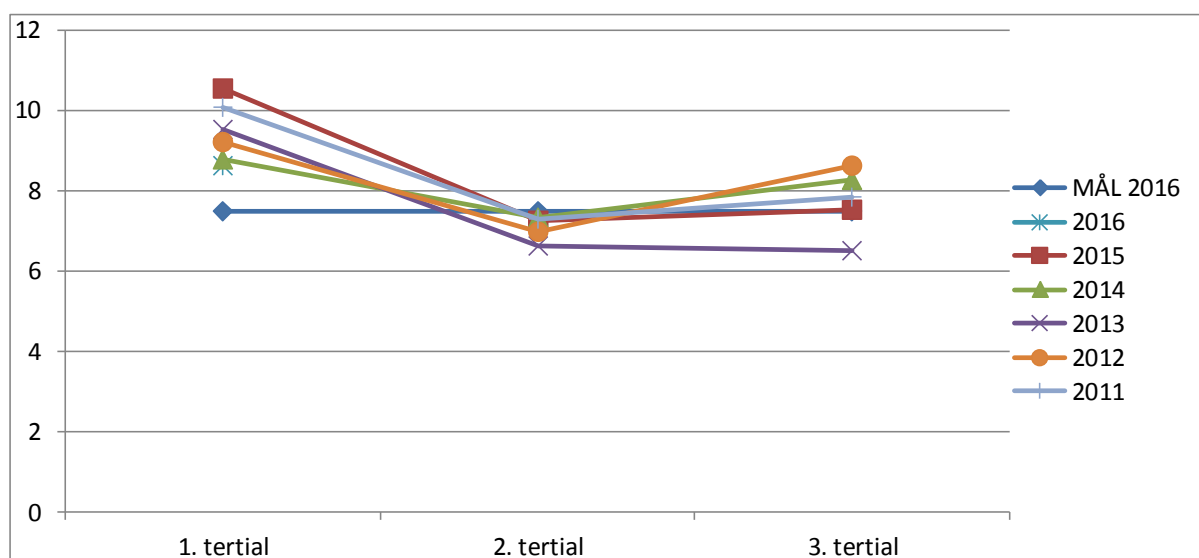
Avdeling	1. tertial 2015	K	L	1. tertial 2016	K	L
Personal og org. inkl. HTV, HVO	8,69	1,31	7,37	6,57	3,01	3,56
Økonomi (>10)	5,71	3,21	2,51	10,48	1,36	9,13
Fellessekr. (<5)	0	0	0	4,74	2,77	1,98
Rådm./ass.rådm. (<5)	0	0	0	0	0	0
IKT (<5)	37,56	0	37,56	5,76	5,76	0
Servicetorget (<10)	8,87	8,87	0	0,71	0,71	0
Utviklingsavd. (<10)	7,12	1,66	5,26	5,61	2,33	3,27
Barnehageavd. (<40)	13,63	3,06	10,57	10,3	2,54	7,77
Grunnskuleavd. (<250)	7,32	2,44	5,27	1,1	2,32	4,79
Anl. og drift (<15)	11,58	3,22	8,36	1,12	1,12	0
Brannvern (<30)	1,09	1,09	0	2,23	1,9	0,32
Helse (<40)	8,01	0,98	7,02	5,03	1,34	3,68
Pleie og omsorg (<300)	12,08	2,45	9,63	8,76	2,43	6,33
Bu og hab. (<75)	16,05	2,99	13,07	10,01	2,44	7,57
Barnevern (<10)	14,16	0,71	13,45	9,85	3,22	6,63
Kultur (>10)	3,52	2,85	0,67	7,08	2,36	4,72
Eigedom (<40)	12,26	2,7	9,56	16,92	2,84	14,08
NAV kommune (10)	15,51	6,23	9,26	18,17	5,03	13,14
Totalt fråvær	10,53	2,41	8,12	8,61	2,4	6,2

Saksopplysningar:

Herøy kommune hadde eit samla sjukefråvær i 1. tertial 2016 på 8,61%. Dette er det lågaste sjukefråværet som er registrert i 1. tertial sidan Personal- og organisasjonsavdelinga tok til å registrere fråvær i Agresso i 2009. Dersom vi samanliknar samla sjukefråvær 1. tertial 2016 med 2015 tala ser vi at skilnaden i positiv retning er nær 2%. Dette må vi kunne seie er bra, sjølv om Herøy kommune sitt mål for sjukefråvær er 7,5%.

Vi veit at sjukefråværet varierer gjennom året, og statistisk sett er første tertial den perioden gjennom året med høgst sjukefråvær. Dette kjem også fram av tabell 1, der vi ser sjukefråværet for dei tre siste tertiala.

Dersom vi samanliknar med det gjennomsnittlege fråværet i 2015, ser vi at 1. tertial har om lag 0,2% høgare sjukefråvær sett i høve til året under eitt.



Vurdering og konklusjon:

Vi kan også for 1. tertial 2016 konstatere at sjukefråværet varierer sterkt mellom dei ulike avdelingane og arbeidsplassane i Herøy kommune. Det er viktig å merke at avdelingar med få tilsette vil få eit større prosentvis utslag enn avdelingar med mange tilsette.

Dersom vi samanliknar sjukefråværet i dei ulike avdelingane 3. tertial 2015 og 1. tertial 2016, kan vi sjå at vi mellom anna har hatt ein god nedgang i sjukefråværet i Eigedomsavdelinga med heile 5,37% frå 22,29% til 16,92%. Vi ser elles ein nedgang i barnehageavdelinga.

Av dei små avdelingane ser vi at servicetorget har hatt ein markant nedgang frå 14,25% til 0,71%, og der ser vi også at få tilsette gir sterkt utslag på statistikken.

Vi ser ein auke i sjukefråværet i Bu- og habilitering og Pleie- og omsorgsavdelinga, som begge har mange tilsette. I desse avdelingane kan vi også sjå at sjukefråværet varierer ein del frå den eine arbeidsplassen til den andre.

Nav kommune har ein oppgang i sjukefråværet på om lag 4,5%, men vi ser at ein vesentleg del av auken er korttidsfråvær. Om vi ser på korttidsfråværet generelt, kan vi sjå at der er ein auke i fleire avdelingar. Dette kan nok skuldast sjukdomar som er vanlege denne tida på året.

Sjukefråværet er som tidlegare peika på svært variert, noko som også speglar det varierte arbeidet som vert utført i Herøy kommune. Nokre avdelingar ber preg av tyngre fysisk arbeid og arbeidsoppgåver som gir seg utslag i slitasje over tid.

Herøy kommune er IA bedrift og arbeider kontinuerlig med førebygging og oppfølging av sine tilsette, og der i målretta arbeid med sjukefråvær. Arbeidsgjevar jobbar aktivt med å komme tidleg inn i sjukemeldingsforløpet til den tilsette.

Med utgangspunkt i tala for 1. tertial 2016, syner dei at det blir jobba godt med å førebyggje og følgje opp medarbeidarar ute i organisasjonen.

Konsekvensar for folkehelse:

Auka nærvær har positive følgjer for folkehelsa.

Konsekvensar for beredskap:

Ingen konsekvensar for beredskap.

Konsekvensar for drift:

Lågt sjukefråvær har konsekvensar for drifta. Med eit høgt nærvær går det med mindre ressursar til å følgje opp sjukemelde og leige inn vikarar. Det vert betre kontinuitet i tenestene.

Fosnavåg, 13.05.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen- Hjelmseth
Avd.leiar

Sakshandsamar: Ann Kristin Eiken



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/82
		Arkiv:	441

Utvaksaksnr	Utval	Møtedato
19/16	Arbeidsmiljøutvalet	06.06.2016

TILLEGG TIL RUTINAR I SAMBAND MED OPPFYLGING AV AVTALE OM BEDRIFTSHELSETENESTA

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek endringa til vitande.

Særutskrift:

- Rådmannen si leiargruppa
- Arbeidstakarorganisasjonane
- Hovudverneombod

Vedlegg:

Saksopplysningar:

Det er forslag til endring av «Rutinar i samband med oppfylging av avtale om bedriftshelseteneste (BHT)»

Nytt punkt 2. under avsnittet «Etterarbeid i samband med arbeidshelse-/miljøundersøking»;

«2. Personal- og organisasjonsavdelinga skal syte for at rapporten vert journalført og arkivert elektronisk.»

Vurdering og konklusjon:

Grunngjevinga er å syte for at dokumentet vert journalført og arkivert, og presisere kven/kva for avdeling som har dette ansvaret.

Oppdatert rutine vert:

Rutinar i samband med oppfylging av avtale om bedriftshelseteneste (BHT)

Innleiing

Ved kvart årsskiftet vert det utarbeidd handlingsplan over dei aktivitetane som skal gjennomførast i samarbeid mellom BHT og Herøy kommune, og som er ein del av arbeidet med helse, miljø og tryggleik (HMT) i Herøy kommune.

Dei ulike avdelingane/arbeidsplassane i Herøy kommune rullerer når det gjeld å få undersøking/oppfølging av BHT. Dette inneber at Personal- og organisasjonsavdelinga sit på oversikt over dei arbeidsplassane som til ei kvar tid står for tur. Normalt er det oppfølging av BHT med 3-4 års intervall. Nokre grupper tilsette har hyppigare undersøkingar, og fyl då eige oppfølgingsløp. Dette gjeld til dømes tilsette i brannvernet.

Gjennom rådgjeving, oppfølging av sjukefråværet, dialog med leiarar, tillitsvalde og vernetenesta m.m. får Personal- og organisasjonsavdelinga ofte innsikt i behov som er ute i organisasjonen. I tilfelle særskilde behov kan enkeltarbeidsplassar/avdelingar bli prioritert.

Med utgangspunkt i at BHT leverer ulike tenester tilpassa dei ulike behova i organisasjonen, er det venta at den einskilde avdeling vurderer kva tenester som best dekkjer deira behov. Det er likevel slik at det som vert avtalt må ligge innanfor rammeavtalen mellom Herøy kommune og BHT. Om ikkje må avdelinga ta kostnaden sjølv.

Ansvar

1. Det er den einskilde leiar i lina som er eigar av rapporten og eventuelt den vidare arbeidsprosessen.
2. Personal- og organisasjonsavdelinga har den koordinerande og rådgjevande rolla både når det gjeld overordna HMT-arbeidet og i høve til BHT.

Forarbeid i samband med arbeidshelse-/miljøundersøking:

1. Personal- og organisasjonsavdelinga sender ut informasjon til dei avdelingane som står for tur for oppfølging av BHT.
2. Det blir bede om tilbakemelding på særlege behov eller ønskjer ute i avdelinga.
3. Personal- og organisasjonsavdelinga nyttar dette som grunnlag når handlingsplanen vert utarbeida i samarbeid med BHT og hovudverneombod (HVO).

Etterarbeid i samband med arbeidshelse-/miljøundersøking:

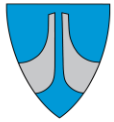
1. Etter at BHT har gjennomført arbeidshelseundersøking, arbeidsmiljøundersøking osv. vert det utarbeida rapportar av BHT som skal sendast til:
 - a. leiarane i lina, med kopi til
 - b. personal- og organisasjonsavdelinga.
2. Personal- og organisasjonsavdelinga skal syte for at rapporten vert journalført og arkivert elektronisk.
3. Leiar i lina skal orientere plassverneombod (VO) og plasstillitsvald (TV) om rapportane.
4. Personal- og organisasjonsavdelinga skal å orientere HVO om rapporten.
5. Med utgangspunkt i resultatet av rapporten skal øvste leiar i lina vurdere;
 - a. om det skal settast i verk oppfølgingsprosess,
 - b. eller om rapporten berre er grunnlag for gjennomgang og informasjon i respektive avdeling.
6. Det skal i vurderinga takast særskilt omsyn til medverknad.
 - a. Leiar skal inkludere vernetenesta og tillitsvald i vurderingsprosessen.
 - b. Leiar kan kople på Personal- og organisasjonsavdelinga ved behov.
7. Personal- og organisasjonsavdelinga skal alle høve innan rimeleg tid ta kontakt med gjeldande avdeling for gjennomgang og vurdering om tiltak/handling er naudsynt.
8. Alle rapportar som vert utarbeida av BHT skal takast opp i Arbeidsmiljøutvalet, jf. vedtak i utvalet av 29. februar 2016.

Fosnavåg, 20.05.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen- Hjelmeseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/537
		Arkiv:	455

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
20/16	Arbeidsmiljøutvalet	06.06.2016

ENDRING I STATUTTAR TIL ARBEIDSMILJØPRISEN

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek endringa til vitande.

Særutskrift:

- Rådmannen si leiargruppe
- Arbeidstakarorganisasjonane
- HVO

Vedlegg:

Saksopplysningar:

Fagforbundet fremja i møte til Kontaktutvalet den 27. januar 2016 forslag om at Herøy kommune sin vinnar av Arbeidsmiljøprisen, bør vere kommunen sin kandidat til Arbeidsmiljøprisen som vert delt ut på Arbeidsmiljøkonferansen (samarbeid mellom KS, Fagforbundet og Utdanningsforbundet).

Kontaktutvalet stilte seg positive til forslaget.

Fagforbundet har vore i kontakt med omkringliggende kommunar med spørsmål om kva rutinar dei nyttar.

Vurdering og konklusjon:

Administrasjonen ser det som heilt naturleg at Herøy kommune, til liks med dei andre kommunane i nærleiken, fremjar kandidat til Arbeidsmiljøprisen i fylket.

For å sikre at dette vert gjort bør dette fylgje av statuttane. Administrasjonen har fylgjande forslag til endring;

«Vinnaren av Herøy kommune sin Arbeidsmiljøpris kan samtykke til å vere Herøy kommune sin kandidat til Arbeidsmiljøprisen som vert delt ut på Arbeidsmiljøkonferansen (samarbeid mellom KS, Fagforbundet og Utdanningsforbundet).

Personal- og organisasjonsavdelinga, i samarbeid med Fagforbundet og Utdanningsforbundet, syt for at juryen får oversendt Herøy kommune sitt kandidatur.»

Forslag til endringar vert lagt til dagens statuttar om arbeidsmiljøprisen i Herøy kommune.

Statuttane etter endringa;

«Arbeidsmiljøprisen

Eit godt arbeidsmiljø er nødvendig for at vi som arbeidar i Herøy kommune skal nå måla våre. I Herøy kommune har vi mykje godt arbeidsmiljø og ved ein skilde avdelingar er det gjennomført arbeidsmiljøtiltak som har gjeve positiv effekt.

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) ser det som viktig at vi kan lære av einannan når det gjeld godt arbeidsmiljø og har oppretta ein arbeidsmiljøpris for å sette fokus på dette. Arbeidsmiljøprisen vert tildelt ei avdeling i Herøy kommune, basert på innsatsen til avdelinga eller ein eller fleire tilsette i avdelinga.

Prisen skal delast ut ein gong i året og prisvinnaren mottek kr. 10.000.- samt diplom. Pengepremien skal nyttast til arbeidsmiljøtiltak i vinnaravdelinga og prisutdelinga finn stad på siste Kommunestyremøte før sommarferien.

Alle tilsette på alle arbeidsplassar i kommunen og medlemmane i AMU har forslagsrett. Det er

Arbeidsmiljøutvalet som er jury og kriteriar for tildeling kan være ein eller fleire av fylgjande faktorar:

Tiltak som:

- Er med på å skape eit godt og trygd arbeidsmiljø
- Kan bidra til auka motivasjon, entusiasme og humør
- Bidreg til samarbeid over etablerte "grenser"
- Verkar førebyggjande på helseskadar
- Har stor overføringsverdi

Vinnaren av Herøy kommune sin Arbeidsmiljøpris kan samtykke til å vere Herøy kommune sin kandidat til Arbeidsmiljøprisen som vert delt ut på Arbeidsmiljøkonferansen (samarbeid mellom KS, Fagforbundet og Utdanningsforbundet).

Personal- og organisasjonsavdelinga, i samarbeid med Fagforbundet og Utdanningsforbundet, syt for at juryen får oversendt Herøy kommune sitt kandidatur.»

Fosnavåg, 20.05.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/516
		Arkiv:	440

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
21/16	Arbeidsmiljøutvalet	06.06.2016

HELSEPROFILRAPPORT - KJØKEN- OG DRIFTSAVDELINGA

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek rapporten til vitande.

Særutskrift:
Pleie- og omsorgsleiar

Vedlegg:

Saksopplysningar:

Personal- og organisasjonsleiar vil munnleg gjere greie for rapporten sine hovudtrekk. Vidare vil det verte gjort greie for eventuelle tiltak som følgje av funna i rapporten.

Sjølve helseprofilrapporten vil verte delt ut i møte, og er unnateke offentlegheita jf. Off.lova § 13, 1.

Vurdering og konklusjon:

Arbeidsmiljøutvalet tek rapporten til vitande.

Konsekvensar for folkehelse:

Ingen

Konsekvensar for beredskap:

Ingen

Konsekvensar for drift:

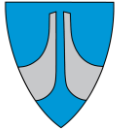
AMU har vedteke at rapportar frå bedriftshelsetenesta skal leggjast føre utvalet, slik at det får best mogleg kunnskap om drift og HMS-arbeidet i avdelingane.

Fosnavåg, 20.05.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



NOTAT

Til: Personal- og organisasjonsavdelinga

Frå: Personal- og organisasjonsavdelinga

Saksnr
2016/537

Arkivkode
455

Dato
14.04.2016

ARBEIDSMILJØPRISEN 2016



Eit godt arbeidsmiljø er naudsynt for at vi som tilsette i Herøy kommune skal nå måla våre og yte gode tenester. I Herøy kommune har vi mykje godt arbeidsmiljø og ved einstilte avdelingar er det gjennomført arbeidsmiljøtiltak som har gjeve positiv effekt.

Arbeidsmiljøutvalet ser det som viktig at vi kan lære av einannan når det gjeld godt arbeidsmiljø og har oppretta ein arbeidsmiljøpris for å sette fokus på dette.

Arbeidsmiljøprisen vert tildelt ei avdeling i Herøy kommune, basert på innsatsen til avdelinga eller ein eller fleire tilsette i avdelinga.

Prisen skal delast ut ein gong i året og prisvinnaren får kr. 10.000.- samt diplom.

Pengepremien skal nyttast til arbeidsmiljøtiltak i vinnaravdelinga og prisutdelinga finn stad på siste Kommunestyremøte før sommarferien.

Alle tilsette på alle arbeidsplassar i kommunen og medlemmane i AMU har forslagsrett. Det er Arbeidsmiljøutvalet som er jury og kriteriar for tildeling kan være ein eller fleire av fylgjande faktorar:

Tiltak som:

- Er med på å skape eit godt og trygd arbeidsmiljø.
- Er med på å auka motivasjon, entusiasme og humør.

- Medverkar til samarbeid over etablerte ”grenser.
- Verkar førebyggjande på helseskadar.
- Har stor overføringsverdi.

Grunngjeve forslag må sendast Personal- og organisasjonsavdelinga

innan 13. mai 2016 – bruk gjerne e-post; ann.kristin.eiken@heroy.kommune.no

Olaus-Jon Kopperstad
- konstituert rådmann –

Med helsing

Ann Kristin Eiken

ei bálengd bare



Adr: Pb. 274 6099 FOSNAVÅG Tlf: 700 81 300 Fax: 700 81 301 Bank: 8647.11.04800 Org.nr 964978840
E-post: postmottak@heroy.kommune.no www.heroy.kommune.no