

MØTEINNKALLING

Utval: Arbeidsmiljøutvalet
Møtestad: Formannskapssalen Herøy rådhus
Dato: 13.04.2016
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, 07.04.2016

Olaus-Jon Kopperstad
leiar

SAKLISTE:

Saksnr	Innhold
PS 7/16	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 8/16	Protokoll frå førre møte.
PS 9/16	Referatsaker
PS 10/16	Val av ny leiar for AMU 2016
PS 11/16	Plan for reduksjon i driftsutgifter/nedbemanning.
PS 12/16	Helseprofilrapport - Reinhaldsavdelinga
PS 13/16	Helseprofilrapport - Ytre Herøy ungdomsskule
PS 14/16	Rutinar i samband med oppfylging av avtale om bedriftshelseteneste (BHT)
PS 15/16	Årsrapport frå Hovudvernebod 2015 Referatsaker
RS 1/16	Organisasjonsendring. Prosessnotat.

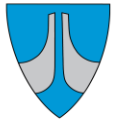
Det vert orientert om:

- Pålegg frå Arbeidstilsynet v/eigedom sleiar.
- Oppstart av arbeidet med revisjon av arbeidsgjevarpolitikk og andre overordna dokument v/personal- og organisasjonsleiar.

PS 7/16 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 8/16 Protokoll frå førre møte.

PS 9/16 Referatsaker



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/235
		Arkiv:	033

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
10/16	Arbeidsmiljøutvalet	13.04.2016

VAL AV NY LEIAR FOR AMU 2016

Tilråding:

Til ny leiar i AMU vert valt:

Særutskrift:
Rådmannen si leiargruppe
Arbeidstakarorganisasjonane

Saksopplysningar:

I fylgje REGLEMENT FOR ARBEIDSMILJØUTVALET (K-sak 30/16)¹ punkt 1. skal Arbeidsmiljøutvalet velje utvalsleiar for eit år av gongen, og annan kvar gong frå arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida.

«1. Val og samansetning

AMU består av 8 medlemmar, 4 medlemmar frå arbeidsgjevar og 4 medlemmar frå arbeidstakarane. Ordførar og rådmann er faste medlemmar i AMU frå arbeidsgjevar. Politiske medlemmar og varamedlemmar vert valt. Rådmann peikar ut vara for seg. Hovudverneombod er fast medlem og arbeidstakarane sin representant i utvalet.

Medlemmane vert valt for 2 år om gongen. Utvalseiar vert valt for 1 år. Leiar vert valt mellom medlemmane, og annan kvar gong frå arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida.

Herøy kommune sin kontaktperson frå bedriftshelsetenesta rådgjevande møter som rådgjevande organ utan stemmerett. Det same gjeld personal- og organisasjonsleiar, som også er fast sekretær for utvalet.

Ved likt stemmetal teller leiar si stemme dobbelt.»

Per i dag er leiinga av utvalet slik;

- Leiar Olaus-Jon Kopperstad (Rådmann) for arbeidsgjevar
- Nestleiar Arnulf Goksøyr (Ordførar) for arbeidsgjevar

Både leiar og nestleiar fungerte i heile 2015.

Vurdering og konklusjon:

For at AMU skal ha leiing i trå med politisk reglement, lyt utvalet velje ny leiing.

Konsekvensar for folkehelse:

Ingen

Konsekvensar for beredskap:

Ingen

Konsekvensar for drift:

Valet er naudsynt for at Arbeidsmiljøutvalet skal vere samansett i trå med politisk reglement.

Fosnavåg, 21.03.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen- Hjelmseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen- Hjelmseth



Rådmannen

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	OJK	Arkivsaknr:	2015/525
		Arkiv:	124

Utvallsaksnr	Utval	Møtedato
11/16	Arbeidsmiljøutvalet	13.04.2016
	Formannskapet	19.04.2016
	Kommunestyret	28.04.2016

PLAN FOR REDUKSJON I DRIFTSUTGIFTER/NEDBEMANNING.

Tilråding:

Kommunestyret sluttar seg til planen for reduksjon av driftsutgifter/nedbemanning slik han går fram av saksutgreiinga.

Særutskrift:

- Rådmannen si leiargruppe
- Hovudtillitsvalde

Saksopplysningar:

I samband med budsjett 2016 viste det seg at framskrivne driftsutgifter var 7,0 mill. kr høgare enn driftsinntektene. Dette betyr at det ikkje var økonomisk dekning for planlagd drift (oppretta stillingsheimlar m.m.). For å balansere inntekter og utgifter, måtte det gjerast ein rammereduksjon i driftsutgiftene.

Utgangspunktet bør vere at framskrivne driftutgifter er lavare enn inntektene. Driftsnivået bør difor reduserast med minimum 7,0 mill. kr. Dersom det skal vere rom for investeringar, må driftsutgiftene reduserast ytterlegare.

I K-sak 192/15 vart det gjort slikt vedtak i pkt 9:

«Kommunestyret ber om at stillingar vert haldne vakante så lenge det er forsvarleg. Kommunestyret ber vidare om at rådmannen i samarbeid med administrasjonen og dei tillitsvalde legg fram ein plan for reduksjon av lønsutgiftene/nedbemanning innan 01.03.2016.»

Eg tek med frå side 18 i saksutgreiinga:

*«**Driftsutgiftene** er barberte ned til eit minimum. Det ser ut til å vere lite å hente dersom ein ikkje går på lønsutgiftene. Kommunen ser ut til å ha ei for høg bemanning i forhold til inntektene, og det ser ikkje ut som det er mogleg å få balanse mellom utgifter og inntekter utan at det vert gjennomført ein **reduksjon i lønsutgiftene/ nedbemanning**. Ei slik nedbemanning bør i hovudsak skje ved naturleg avgang.»*

Det er gjort ein gjennomgang i organisasjonen og eg har fått slik tilbakemelding:

Kultur

4041 Kulturhus og idrettshall:

For 2016 skal EIG investere i skalsikring på kulturhuset, og arbeidet med å definere sonene for dette har så vidt starta. Når dette er på plass vil vi kunne redusere stillingsheimlane for tilsynsvaktene frå 134 % til 100 %.

Forventa innsparing tilsvarande 34 % stillingsheimel.

Eigedom

Innsparingspotensiale omsorgssentera:

På omsorgssentera våre har vi oftare reinhald enn omliggande kommunar. Når vi skal opne nye omsorgsbustader med base for heimeteneste så vert det mogleg å endre på frekvensane / stillingane utan å seie opp nokon.

Omliggande kommunar har reinhald på pasientrom 2 gongar i veka og ingen tilsyn på bada. Her med oss har vi reinhald av pasientrom 3 gongar i veka i tillegg har vi tilsyn på bada 2 gongar i veka. Her er det innsparingspotensiale – dersom vi skal gå over til same frekvens som omliggande kommunar.

Dersom dette vert aktuelt, så må vi også avklare kven tar seg av reinhald utanom reinhaldsplan – ved til dømes smitte. Omliggande kommunar yter ikkje meir reinhald utover reinhaldsplanen.

Myrvåg området

Kommunen ønsker å få til eit samarbeid mellom reinhaldarane på Myrvåg omsorgssenter og Myrsnipa barnehage/legevakta, og at vi går over til dagvask ved Myrsnipa barnehage. Vi sparer kveldstillegget og sikrar drifta lettare.

Endringane vert tatt etter kvart vi har ledigheit i stillingane, eller så fort vi får avklaring for reinhaldarar som er ute i sjukepermisjon.

Utvikling

Slik det ser ut no vil ei stilling ved utviklingsavdelinga vere den einaste som i løpet av nokre år kan takast som nedbemanning (naturleg avgang).

Økonomi

I krevjande økonomiske tider burde ein styrke ressursane på økonomiavdelinga for å tilstrebe god internkontroll, men tida ikkje er inne for det akkurat no.

Økonomiavdelinga sitt bidrag frå 2017 er å redusere talet på årsverk med 0,3 tilsvarande om lag kr 170.000,-.

Personal

Personalavdelinga har tilsette i alle budsjetterte stillingar.

Servicetorg

Servicetorget har på kort sikt desse reduksjonane:

100 % i 6 månader

100 % i 12 månader

Redusert opningstid har positiv verknad med tanke på arbeidet ein utfører. I vurderinga må ein ta stilling til servicenivået ut til publikum og tilbakeføring av oppgåver til avdelingane.

Pleie og omsorg

Ei 80 % stilling vert ledig frå 1.01.17 (sum totale lønsutgifter kr 516 172).

Bu og habilitering

Ei 50% miljøterapeutstilling i dagtenesta, 20% på Herøy produksjon og nokre småprosent på aktivitetssenteret er haldne vakante. Desse kan vi likevel ikkje kutte permanent, då arbeidet er der, men vi utsette tilsetting så lenge vi kan, mot at dei få som er igjen må arbeide meir. Det går for ein periode med fleksibelt personell som går inn i ein dugnad for avdelinga, og Herøy kommune.

Tiltaka i Bu-hab er difor:

- Halde stillingar vakante så lenge som det er mogleg.
- «Spare» på vikarvakter/vikarutgifter der det er mogleg.
- Arbeide for å redusere overtidsbruk.
- Halde sjukefråveret så lågt som mogleg.

Barn, familie og helse

Avdeling barn- familie- og helse har per i dag ingen stillingar som er ledige. Det er heller ikkje kjent at vi i den næraste framtida vil få vakanse i stillingar. Dersom det skulle oppstå ledigheit, vil vi vurdere om, og eventuelt kor lenge, det vil kunne vere forsvarleg å halde stillinga ledig.

Avdelinga har per no deler av stillingar ledig. Dette er stort sett 20% av stillingar som vert haldne vakante ved tidsavgrensa permisjon pga. mindreårige barn. I desse tilfella er det umogleg å angi noko tal for reduksjon av lønsmidlar då det er usikkert kor lenge permisjonane vil vare. Dersom det viser seg at deler av stillingar har vore ledige i store deler av året, vil vi komme tilbake til dette på slutten av året.

Barnehage

I samsvar med årsplanen for barnehageavdelinga så ser ikkje barnehageleiar annan mulegheit til reduksjon av lønsutgiftene enn å vurdere vikarbruken strengt. Skulle det i periodar vere færre barn i barnehagane, vil det føre til redusert bemanning der det er mogleg.

Barnehagane er så pressa bemanningsmessig med fulle barnegrupper og auka opningstid, at det ikkje er mogleg å gå under den gjeldande bemanningsnormen med tre årsverk per vanleg gruppestorleik. Ved ytterlegare reduksjon vil barnehagane ikkje kunne oppfylle samfunnsmandatet sitt og ein må vurdere om det lenger er bra for barn å vere i barnehage (forsvarlegheitsprinsippet).

Barnehagestyrarane vil likevel heile tida vurdere når ein kan unngå å bruke vikar.

Skule

Innsparingstiltak:

1. Fortsatt aktiv vurdering av forsvarlegheit før innsetjing av vikar og tilsetjing i vakansar.
2. Innkjøp av det ein MÅ ha.
3. Om nødvendig for å nå innsparingskravet, redusere undervisningstimar, og dermed redusere stillingar. Dette frå 1.august 2016.

Vi kan ikkje kutte stillingar midt i eit skuleår, men kjem til å gjere dette frå 1.august 2016 dersom vi ikkje ligg i løypa til å klare innsparingskravet basert på pkt 1, når vi gjer opp status i mai.

Administrativ leiing

Stillinga som assisterande rådmann står ledig.

KOSTRA

KOSTRA- analysen 2013 hadde slik konklusjon:

«Rapporten viser at Herøy gjennomgående er en svært effektivt drevet kommune. Med noen få unntak, har veksten på alle tjenesteområder de siste årene i Herøy vært lavere enn gjennomsnittet for landet. Dette betyr at produktiviteten er betydelig forbedret siste 5 år.

Det er alltid mulig å øke produktiviteten, men Herøy har nok tatt ut potensialet på de store områdene (skole og pleie og omsorg). På kultur og helseområdet har kommunen et nivå som ligger over hva man naturlig skulle forvente av en kommune med Herøys inntektsnivå.

Der hvor kommunen derimot har et betydelig potensial er på brukerbetalingsiden. Gjennomgående er gebyr og brukerbetalinger i Herøy svært lave. Når kommunen heller ikke har innført eiendomsskatt, blir der reelle brukerbetalingsiden vesentlig lavere enn det som er normalt å forvente av en kommune på Herøys størrelse og med det inntektsnivået man har på frie inntekter.»

Vurdering og konklusjon:

Oppsummert er potensialet for reduksjon i driftsutgiftene/nedbemanning slik:

Avdeling	Stillingstorleik	Innsparing
Kultur	0,45 stilling	220.000
Eigedom	Innsparing reinhald	2.000.000
Utvikling	1,0 stilling	700.000
Økonomi	0,3 stilling	170.000
Personal og organisasjon	-	-
Servicetorg	1,0 stilling	650.000
Pleie og omsorg	0,8 stilling	520.000
Bu- og habilitering	Vikarbruk/vakansar	Ikkje talfesta
Barn, familie og helse	-	-
Barnehage	Vikarbruk/fleire barn per avd.	Ikkje talfesta
Skule	Reduserte undervisningstimar	Ikkje talfesta
Administrativ leiing	1,0 stilling	1.200.000
Samla innsparing		5.460.000

Rådmannen rår til at kommunestyret legg denne planen til grunn for reduksjon av driftsutgiftene/nedbemanning i samband med budsjett 2017, med unntak av stillinga i Utviklingsavdelinga der det er usikkert når innsparinga kan gjennomførast.

Det vil truleg vere behov for ytterlegare tiltak for å redusere driftsutgiftene. Dette vil eg kome attende til i samband med budsjettprosessen. Her vil det også vere nødvendig med ein ny gjennomgang av oppdaterte KOSTRA- tal i vurderinga av kvar det kan vere eit innsparingspotensial.

Fosnavåg, 09.03.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/433
		Arkiv:	441

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
12/16	Arbeidsmiljøutvalet	13.04.2016

HELSEPROFILRAPPORT - REINHALDSAVDELINGA

Tilråding:

AMU tek rapporten til vitande.

Særutskrift:
Eigedom sleiar
Reinhaldsleiar

Vedlegg:

Saksopplysningar:

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

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

Vurdering og konklusjon:

AMU 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, 22.03.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



HERØY KOMMUNE
HERØY KOMMUNE

Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/236
		Arkiv:	441

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
13/16	Arbeidsmiljøutvalet	13.04.2016

HELSEPROFILRAPPORT - YTRE HERØY UNGDOMSSKULE

Tilråding:

AMU tek rapporten til vitande.

Særutskrift:
Skuleleiar
Rektor Ytre Herøy ungdomsskule

Vedlegg:

Saksopplysningar:

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

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

Vurdering og konklusjon:

AMU 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, 22.03.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/82
		Arkiv:	441

Utvaksaksnr	Utval	Møtedato
14/16	Arbeidsmiljøutvalet	13.04.2016

RUTINAR I SAMBAND MED OPPFYLGING AV AVTALE OM BEDRIFTSELSETENESTE (BHT)

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek «Rutinar i samband med oppfylging av avtale om bedriftshelseteneste (BHT)» til vitande.

Særutskrift:
Rådmannen si leiargruppa
Arbeidstakarorganisasjonane
Hovudverneombod

Vedlegg:

Saksopplysningar:

Organisasjonen har over tid arbeidd med å styrkje samarbeidet med, og oppfylging av uttale og rapportar frå bedriftshelsetenesta.

Personal- og organisasjonsavdeling har eit særskilt ansvar i høve HMT-arbeidet i organisasjonen, jf. til dømes stillingsskildring¹.

Arbeidsmiljøutvalet gjorde den 29. februar 2016 vedtak om at alle rapportar frå bedriftshelsetenesta skal leggjast fram for utvalet.

Personal- og organisasjonsavdelinga meiner av nemnde grunnar at det er eit stort behov for klåre rutinar i høve oppfylginga og samhandlinga med/mellom BHT og avdelingane. Personal- og organisasjonsavdelinga utarbeidde difor forslag til rutine.

Rutinane er utarbeida med omsyn til den praksis, mynde og ansvar som er, og har utvikla seg over tid. Forslaget til rutinar vart lagt fram for Kontaktutvalet den 30. mars 2016 for drøfting. Kontaktutvalet sa seg samd i behovet, og forslaget vart godkjend med berre nokre språklege endringar.

Vurdering og konklusjon: (skal slettast om saka ikkje har konsekvensar for....)

Administrasjonen og ser det som føremålstenleg å ha rutinar i høve oppfylging av avtale om bedriftshelsetenesta.

Administrasjonen ber om at Arbeidsmiljøutvalet tek vedlagde forslag til vitande.

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.

¹ Jamfør personal- og organisasjonsleiar si stillingsskildring punkt 5, Teneste- og ansvarsområde for personal- og organisasjonsleiar, skal han/ho;
«Leie stabs- og støttefunksjon i samband med nærværarbeid, sjukefråværsoppfølging og HMS-arbeid i heile organisasjonen

- a. Dette inneber ansvar for;
 - i. i samarbeid med næraste leiar kome med forslag til tiltak og tilrettelegging på arbeidsplassen
 - ii. å føre statistikk, drive analyse- og informasjonsarbeid og rapportere på overordna systemnivå
 - iii. å drive rettleiing og leggje til rette for kompetansehevande tiltak»

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. Leiar i lina skal orientere plassverneombod (VO) og plasstillitsvald (TV) om rapportane.
3. Personal- og organisasjonsavdelinga skal å orientere HVO om rapporten.
4. Med utgangspunkt i resultatet av rapporten skal øvste leiar lina vurdere;
 - a. om det skal settast i verk oppfølgingsprosess,
 - b. eller om rapporten berre er grunnlag for gjennomgang og informasjon i respektive avdeling.
5. 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.
6. Personal- og organisasjonsavdelinga skal alle høve innan rimeleg tid ta kontakt med gjeldande avdeling for gjennomgang og vurdering om tiltak/handling er naudsynt.
7. Alle rapportar som vert utarbeida av BHT skal takast opp i Arbeidsmiljøutvalet, jf. vedtak i utvalet av 29. februar 2016.

Konsekvensar for folkehelse:

Konsekvensar for beredskap:

Konsekvensar for drift:

Klårara grensenitt og ansvarsdeling i organisasjonen i høve HMT-arbeidet.

Fosnavåg, 01.04.2016

Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



Personal- og organisasjonsavdelinga

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar:	JVDH	Arkivsaknr:	2016/462
		Arkiv:	440

Utvaksaksnr	Utval	Møtedato
15/16	Arbeidsmiljøutvalet	13.04.2016

ÅRSRAPPORT FRÅ HOVUDVERNEOBOD 2015

Tilråding:

Arbeidsmiljøutvalet tek årsrapporten frå hovudverneombod 2015 til vitande.

Særutskrift:
Rådmannen si leiargruppe
Verneombod
Arbeidstakarorganisasjonane

Vedlegg:

Saksopplysningar:

Årsrapport frå Hovedverneombud 2015

Eg hadde mitt første heile virkeår som HVO dette året og starta med å besøke verneomboda rundt i kommuneorganisasjonen. Dette gjorde eg for at vi skulle verte betre kjent og for at eg skulle sjå og høyre meir om stoda rundt om på avdelingane. Vi fekk også diskuterte størrelsen på verneområda. Eg rakk å besøke 21 verneombod og opplevde det å gjennomføre dette som svært nyttig. Eg har brukt ein del av tida mi til å sette meg inn i kva vervet som HVO inneber og eg har også gjennomført 40-timars grunnopplæring i HMS. Personal- og organisasjonsavdelinga og HVO arrangerte verneombodsdag i 2015, der vart alle VO og leiarar med personalansvar inviterte.

Det var også ein god del arbeid med inndeling av nye verneområder, den saka var som kjent også oppe til godkjenning i AMU. Eg har vore med i saker som gjeld fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Har også delteke på vernerunder og branntilsyn. HVO har ikkje vore med på tilsyn frå Arbeidstilsynet. I tillegg til å vere med på faste møter som kontaktmøte, IA-møte, AMU, møte i plan og byggenemd har eg vore med på samarbeidsmøte med rådmann, i PO, BuHab og Egedomsavdelinga.

Har også vore med på følgande:

Prosjekt:

- AML §14-midlertidige tilsettingar.
- Tidsregistreringssystem.
- Organisatoriske endringar anlegg/driftsavdeling og utviklingsavdeling.
- NAV- omorganisering rus/psykiatri og flyktning.
- PO- Vikarbank/Bemanningssteam og nyorganisering heimetenestene/gul avdeling/ny avd.
- BuHab- Kompetanseteam.

Samlingar i løpet av året:

- To VO-samlingar lokalt
- Tre HVO-samlingar i sjustjerna. Der melder vi inn saker vi vil diskutere og deler relevant informasjon, i år har ma kommunereformen vore eit aktuelt tema.
- Ei HVO-samling for Møre&Romsdal, tema var omorganisering og kommunikasjon.
- Ei AKAN-samling med tema speleavhengigheit.
- To samlingar ang. kommunereformen.

Kurs:

- Grunnleggande kurs i HMS
- NAV-regi med følgande tema: Psykisk helse i arbeidslivet, oppfølging av sjukmelde og konflikthandtering.

HVO Herøy kommune
Olaug Andreassen

30. mars 2016

Fosnavåg, 01.04.2016

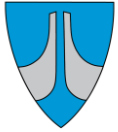
Olaus-Jon Kopperstad
Rådmann

Jan Vidar Dammen- Hjelmeseth
Personal- og organisasjonsleiar

Sakshandsamar: Olaug Andreassen

Referatsaker

Referatsaker



NOTAT

Til: Formannskapet

Frå: Rådmannen

Saksnr
2015/525

Arkivkode
124

Dato
01.03.2016

ORGANISASJONSENDRING. PROSESSNOTAT.

Mandatet:

I K-sak 192/15 vart det gjort slikt vedtak i pkt 10:

«Kommunestyret legg til grunn at det vert gjennomført organisatoriske endringar med verknad frå 01.01.2017 slik at det vert lagt betre til rette for å nytte ressursane på tvers i organisasjonen. For å styrke organisasjonen si evne til å gjere dei nødvendige omstillingane, vert leiarutviklingsprogrammet vidareført. Kommunestyret vil også gjennomføre Kommunekompasset. Det vert søkt KS om OU- midlar til dekning av kostnadene.»

Eg tek med frå saksutgreiinga side 15::

«Kommunen endra organisasjonsstrukturen i 2002/2003. Det vart då etablert servicetorg, stab/støtteavdelingar og tenesteavdelingane vart flata ut. Det var på dette tidspunktet nødvendig å bryte opp organisasjonen m.a. for å gje publikum betre service, samle stab/støttefunksjonane og for å kome tettare på dei ulike tenesteområda.

Tidene endrar seg. I dag er utfordringa at tenestene er for oppsplitta og det er for tette skott mellom avdelingane. Det er behov for ei sterkare koordinering av tenestene på tvers av avdelingsgrensene for å få til ei effektiv utnytting av dei administrative ressursane og tenesteressursane. Dette er bakgrunnen for at utviklingsavdelinga og anlegg- og driftsavdelinga vert slått saman til ei avdeling frå 01.01.2016. NAV og Barn, familie og helse vert også slått saman frå 01.01.2016.

Proessen med organisasjonsendring bør halde fram med sikte på at ny organisasjon skal vere på plass 01.01.2017. Dette arbeidet skal skje i samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane og rettane til dei tilsette må sikrast i prosessen.

Utfordringar:

- *Rigge kommuneorganisasjonen slik at den til ei kvar tid er best mogleg rusta til å løyse oppgåvene.»*

Vidare tek eg med frå side 18:

*«**Driftsutgiftene** er barberte ned til eit minimum. Det ser ut til å vere lite å hente dersom ein ikkje går på lønsutgiftene. Kommunen ser ut til å ha ein for høg bemanning i forhold til inntektene, og det ser ikkje ut som det er mogleg å få balanse mellom utgifter og inntekter utan at det vert gjennomført ein **reduksjon i lønsutgiftene/ nedbemanning**. Ei slik nedbemanning bør i hovudsak skje ved naturleg avgang.*

*For at ei slik nedbemanning skal kunne skje med minst mogleg konsekvensar for tenesteytinga, må personalressursane utnyttast meir fleksibelt og effektivt. Eg vil difor rå til at det vert gjennomført **organisatoriske endringar** i 2016 med samanslåing av tenesteområde slik at det vert lagt betre til rette for å nytte ressursane på tvers i organisasjonen. Slike endringar kan vere krevjande, og eg rår til at det parallelt vert arbeid med kompetanseutvikling, spesielt leiarutvikling og organisasjonsutvikling.»*

Dette er den politiske bestillinga og grunnlaget for å sette i gang prosessen med sikte på endring i organisering.

Mål:

Målsetjinga for omorganiseringa kan då samanfattast og formulerast slik:

Organisasjonsendringa skal føre til sterkare koordinering av tenestene og ressursane på tvers i organisasjonen og ei meir fleksibel og effektiv utnytting av dei administrative ressursane, personalressursane og andre ressursar.

Tidsfrist:

Utgangspunktet er at ny organisasjon skal vere på plass 01.01.2017.

Prosjektorganisering:

Prosjektleiing:

Rådmann

Styringsgruppe:

Rådmann, 2 HTV og HVO.

Arbeidsgrupper:

Arbeidsgrupper etter behov der tillitsvalde også er representerte.

Framdriftsplan:

Fase 1 frå 01.01.2016-30.06.2016:

Oppgåve	Tid	Ansvar
Utarbeiding av prosessnotat.	Innan 20.01	Rådmann
Oppstart drøftingar leiargruppa	21. og 22.01.	
Orientering kontaktutvalet	27.01.	Rådmann
Opprette styringsgruppe	27.01	Rådmann
Dialog med leiarane enkeltvis (ism årsplan)	01.02, 02.02 og 03.02.	Rådmann
Opprette arbeidsgrupper	Innan utgangen av veke 8	Rådmann

Innstilling frå arbeidsgrupper	Innan utgangen av veke 21.	Arbeidsgrupper
Ny organisasjonsstruktur	Innan utgangen av veke 24.	Rådmann
Intern utlysing	Søknadsfrist 29.07	Rådmann
Tilsetjing i nye stillingar	Innan 01,09	Rådmann

Fase 2

Implementering ny organisasjon: 01.09-31.12.

Premissar for prosessen:

- Leiarane er sikra stilling i Herøy kommune og får behalde noverande løn.
- Leiarane skal vere sikra lønsutvikling i samsvar med gjennomsnittleg lønsutvikling.
- Dei tilsette sine rettar skal sikrast i prosessen.
- Arbeidet skal skje i samarbeid med dei tilsette sine organisasjonar.

Med helsing

Olaus-Jon Kopperstad