



## Møteprotokoll

**Utvalg:** Lyngen arbeidsmiljøutvalg

**Møtested:** Møterom 1. etg., Lyngstunet

**Dato:** 20.03.2019

**Tidspunkt:** 09:00

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Tord Corneliussen	Medlem	Utdanningsforbundet
Hilde Valø	Medlem	Sykepleierforbundet
Irene Sørensen	Medlem	KRF
Sølvi Gunn Jensen	Medlem	AP
Wenche Kleveland	Medlem	Fagforbundet
Ingunn Jacobsen	Leder	Fagforbundet

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Karl Arvid Brose	Nestleder	SP
Kjell Ivar Robertsen	Medlem	SHL
Stig Aspås Kjærvik	Medlem	Rådmannen
Angela Eriksen	Medlem	Utdanningsforbundet

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Mariann Meyer	Kjell Ivar Robertsen	SHL
Hilde Grønaas	Stig Aspås Kjærvik	Rådmannen

---

### Merknader

Innkalling og saksliste godkjent.

Irene Sørensen valgt til å skrive under protokollen.

Bedriftshelsetjenesten (Invenia) var representert ved Tor Jørgen.

---

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Peter Langgård	Personalleder

Lyngseidet 01.04.19

Irene Sørensen

Ingunn Jacobsen  
Leder

Peter Langgård  
Personalleder

## Saksliste

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>U.Off</b>	<b>Arkivsaksnr</b>
PS 1/19	Referatsaker		
RS 1/19	Årsrapport Inveni		2016/742
RS 2/19	Sykefraværstatistikk		2015/1039
PS 3/19	Handlingsplan helse- og omsorg Lyngen kommune		2017/661
PS 4/19	Seniorpolitisk plan		2015/302
PS 5/19	Valg av arbeidsgiverrepresentant i AKAN-utvalg		2017/424
PS 6/19	Møteplan AMU		2015/1039

## **PS 1/19 Referatsaker**

### **Saksprotokoll i Lyngen arbeidsmiljøutvalg - 20.03.2019**

#### **Behandling:**

Det vises til protokoll for hver enkelt referatsak.

#### **VEDTAK:**

AMU tar referatsakene til orientering med de særskilte kommentarene. Enst

#### **Vedtak:**

AMU tar referatsakene til orientering med de særskilte kommentarene.

## **RS 1/19 Årsrapport Inveni**

### **Saksprotokoll i Lyngen arbeidsmiljøutvalg - 20.03.2019**

#### **Behandling:**

##### Forslag fra Utdanningsforbundet v/Tord Corneliussen:

AMU ønsker at alle ledere i kommunen deltar på begge kurs dager ifm. HMS-kurs i regi av Bedriftshelsetjenesten.

Det ble votert over forslaget fra Utdanningsforbundet v/Tord Corneliussen.

#### **VEDTAK:**

AMU tiltrer forslaget fra Utdanningsforbundet v/Tord Corneliussen. Enst

#### **Vedtak:**

AMU ønsker at alle ledere i kommunen deltar på begge kurs dager ifm. HMS-kurs i regi av Bedriftshelsetjenesten.

## **RS 2/19 Sykefraværstatistikk**

### **Saksprotokoll i Lyngen arbeidsmiljøutvalg - 20.03.2019**

#### **Behandling:**

##### Forslag fra Irene Sørensen:

AMU anmoder at det skrives en rapport for arbeidsmiljøarbeidet som prosjektleder John Terje har gjort, da det har redusert sykefraværet og satt fokus på psykososialt arbeid. AMU oppfatter arbeidet som er gjort som svært positivt for Lyngen kommune og ønsker at arbeidet videreføres fra adm.

##### Forslag fra Ingunn Jacobsen:

AMU anmoder at det skrives en rapport for arbeidsmiljøarbeidet som prosjektleder John Terje har gjort. Prosjektet har satt fokus på sykefraværet og psykososialt arbeid i kommunen. AMU oppfatter arbeidet som er gjort som svært positivt for Lyngen kommune og ønsker at arbeidet videreføres.

Det ble votert over forslaget fra Irene Sørensen og forslaget fra Ingunn Jacobsen.

**VEDTAK:**

AMU tiltrer forslaget fra Ingunn Jacobsen. Enst

**Vedtak:**

AMU anmoder at det skrives en rapport for arbeidsmiljøarbeidet som prosjektleder John Terje har gjort. Prosjektet har satt fokus på sykefraværet og psykososialt arbeid i kommunen. AMU oppfatter arbeidet som er gjort som svært positivt for Lyngen kommune og ønsker at arbeidet videreføres.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/19	Lyngen arbeidsmiljøutvalg	20.03.2019

### Handlingsplan helse- og omsorg Lyngen kommune

#### Henvisning til lovverk:

Arbeidsmiljøloven

#### Vedlegg

- 1 Vold og trusler Lyngen hjtj 250418
- 2 Vold og trusler Lyngen korttidKAD 250418
- 3 Vold og trusler Lyngen legekantor 250418
- 4 Vold og trusler Lyngen ruspsyk 250418
- 5 Helse og omsorg - handlingsplan 2018-2020
- 6 Tilsyn - Lyngstunet helse- og omsorgssenter avd. legetjenesten
- 7 Tilsyn - Lyngstunet helse- og omsorgssenter avd Rus-og psykisk helse
- 8 Lukking av avvik - Legetjenesten
- 9 Lukking av avvik - Rus og psykisk helse

### Saksprotokoll i Lyngen arbeidsmiljøutvalg - 20.03.2019

#### **Behandling:**

VEDTAK:

AMU tiltrer rådmannens innstilling til vedtak. Enst

#### **Vedtak:**

Saken tas til orientering.

## **Rådmannens innstilling**

Saken tas til orientering

## **Saksopplysninger**

Arbeidstilsynet var på tilsyn i Lyngen kommune avd. Legetjenesten og Rus og psykisk helse 15.09.17.

Hensikten med tilsynet er å kartlegge om virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav om å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade. Arbeidstilsynet ønsket å kartlegge hvordan Lyngen kommune etterlever krav i gjeldende HMS-lovgivning, spesielt når det gjelder forebygging av vold og trusler.

Sentrale temaer var blant annet:

- HMS-opplæring for ledere, vernetjeneste/AMU og øvrige ansatte.
- Systematisk HMS- arbeid (kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, rapportering og avvikshåndtering) knyttet til vold og trusler.
- Organisatoriske forhold som kan påvirke risikoen for at ansatte kan bli utsatt for vold eller trusler, herunder fordeling av HMS-ansvar, kompetanse, ansettelsesforhold og arbeidstidsordninger.
- Hvordan virksomheten har ivaretatt krav til forsvarlige arbeidslokaler
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med verneombud
- Informasjon og opplæring knyttet til risiko og håndtering av vold/trusler
- Kompetanse om regelverk og system for kontroll med arbeidstid
- Bruk av bedriftshelsetjeneste eller andre eksterne samarbeidspartnere

## **Generelle opplysninger om saken**

Tilsynet resulterte i pålegg - Vold og trussel om vold – kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

- Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold.
- Arbeidsgiver skal utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Arbeidsgiver innhenter bistand fra bedriftshelsetjenesten Inveni- helse, der ansatte i Legetjenesten, Rus -og psykisk helse og øvrige ansatte i HSO får tilbud om å delta på temadag 25.04.18 med risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan for å redusere risiko for og konsekvens av vold og trusler.

Handlingsplan for videre bistand lages 06.09.18.

## **Arbeidstilsynet lukker avviket 26.10.2018**

## **Forhold til overordnet plan og øvrige vedtak**

HMS/ interkontroll



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
4/19	Lyngen arbeidsmiljøutvalg	20.03.2019

### Seniorpolitisk plan

#### Henvisning til lovverk:

Hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.2.3

Vedlegg

- 1 Seniorpolitiske tiltak
- 2 Tidligere seniorpolitisk plan

### Saksprotokoll i Lyngen arbeidsmiljøutvalg - 20.03.2019

#### **Behandling:**

Forslag fra Sølvi Jensen:

Saken utsettes i påvente av rullering av seniorpolitisk plan.  
Planen sendes ut på høring.

Det ble votert over utsettelsesforslaget.

**VEDTAK:**

AMU tiltrer utsettelsesforslaget fra Sølvi Jensen. Enst

**Vedtak:**

Saken utsettes i påvente av rullering av seniorpolitisk plan.  
Planen sendes ut på høring.



## **Rådmannens innstilling**

Rådmannens forslag til seniorpolitiske tiltak vedtas.

### **Budsjettdekning:**

Årsbudsjett	Ansvar	Tjeneste	Art	Prosjekt	Økes	Reduseres

Kr \_\_\_\_\_ søkes innarbeidet i Lyngen kommunes økonomiplan \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

## **Saksopplysninger**

### **Generelle opplysninger om saken**

AMU har ved flere anledninger etterspurt behandling av seniorpolitisk plan for Lyngen kommune.

### **Forhold til overordnet plan og øvrige vedtak**

Lyngen kommune vedtok en plan for seniorpolitikk i desember 2007, jfr. vedlegg. Kommunestyret bevilget ikke midler over budsjett til å iverksette planen.

### **Økonomiske konsekvenser**

KS har i sin veileder «Attraktiv seniorpolitikk» fra 2008 bla. vist til at avtalefestet pensjon gir rett til å gå av fra fylte 62 år på visse vilkår. De fleste ansatte i kommunesektoren vil fylle vilkårene for AFP når de fyller 62 år. Det er arbeidsgiver som må betale hele AFP-pensjonen før 65 år. Når det gjelder uførepensjon, er bare deler av kostnadene dekt ved forsikring eller utjevning. Dette medfører at det også for uføre påløper kostnader ved at kommunene selv må dekke de årlige reguleringspremiene for sine uførepensjonister. Arbeidsgiver må videre kjenne til at seniorene i gjennomsnitt er noe dyrere å ha i arbeid. Det er to årsaker til dette: Aldersgruppen 60–66 år har i gjennomsnitt 2 prosent høyere sykefravær enn gjennomsnittet for alle ansatte. Og arbeidstakere som er fylt 60 år innen 1. september i ferieåret, har etter ferieloven rett til en ekstra ferieuke.

Seniorene har imidlertid høyere terskel for å bruke egenmelding eller sykemelding enn hva yngre arbeidstakere har

De har høyere langtidsfravær, men lavere korttidsfravær enn gjennomsnittet av arbeidstakerne

Ved langtidsfravær får arbeidsgiver refundert sykepenge fra folketrygden for fravær utover 16 dager (arbeidsgiverperioden). Fordi hovedtariffavtalen i kommunesektoren sikrer ansatte vesentlig bedre vilkår enn det

folketrygden gir (feriepenge av sykepenge, full lønn, full pensjonsinnbetaling), må arbeidsgiver regne at langtidsfravær på ett år i gjennomsnitt koster ca. 30 prosent av de totale årskostnadene for stillingen.

### **Risiko- og sikkerhetsmessige konsekvenser**

### **Miljøkonsekvenser**

### **Folkehelse/friluftsliv**

## **Vurdering av alternativer og konsekvenser**

Hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.2.3 har følgende bestemmelse:

*«Seniorpolitiske tiltak*

*Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.*

*Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.*

*Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.*

*Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.»*

AMU vedtok i møte 20.03.18 følgende:

*«AMU ønsker at kommunen utarbeider en seniorpolitisk plan for eldre arbeidstakere, som kan bidra til at seniorer kan holdes lenger i arbeid og kan bidra til lettelse i arbeidsoppgaver og mengde.»*

Ferieloven

Ferielovens § 5 har bestemmelser om ferien lengde.

Den alminnelige ferietiden er 25 virkedager. I tillegg er 5 virkedager feriefritid hjemlet i hovedtariffavtalen. Totalt utgjør dette 30 virkedager eller 5 uker feriefritid pr. år.

Arbeidstakere over 60 år har i tillegg krav på 6 virkedagers ekstra ferie hjemlet i ferieloven.

Spesielle bestemmelser for lærere i kommunal sektor

KS SFS 2213:

Lærere har rett til å få redusert årsrammen for undervisning med inntil 12,5% fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller henholdsvis 60 år.

Årsrammereduksjonen innebærer en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det ordinære årsverket. Den omfordelte tiden nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon.

Dersom tilsvarende ordning skal gjennomføres for alle arbeidstakere vil dette medføre økonomisk utgift som kommunestyret tidligere ikke har sett som ønskelig.



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
5/19	Lyngen arbeidsmiljøutvalg	20.03.2019

### Valg av arbeidsgiverrepresentant i AKAN-utvalg

#### Henvisning til lovverk:

### Saksprotokoll i Lyngen arbeidsmiljøutvalg - 20.03.2019

#### **Behandling:**

VEDTAK:

AMU tiltrer rådmannens innstilling til vedtak. Enst

#### **Vedtak:**

Liv-Merethe Sørensen velges som medlem i Akan-utvalget for 2 år.

#### **Rådmannens innstilling**

Liv-Merethe Sørensen velges som medlem i Akan-utvalget for 2 år.

#### **Budsjettdekning:**

Årsbudsjett	Ansvar	Tjeneste	Art	Prosjekt	Økes	Reduseres

Kr \_\_\_\_\_ søkes innarbeidet i Lyngen kommunes økonomiplan \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

## **Saksopplysninger**

### **Generelle opplysninger om saken**

Arbeidsmiljøutvalget har vedtatt retningslinjer for rusmiddelbruk- og avhengighetsproblematikk. AMU velger medlemmer til Akan-utvalget.

Kjell Nordli har fungert i flere år som representant fra den administrative ledelse. Han er nå pensjonist og det er dermed nødvendig å velge ny arbeidsgiverrepresentant i utvalget.

### **Forhold til overordnet plan og øvrige vedtak**

I følger av retningslinjer vedtatt av AMU 29.11.17 at Akan-utvalget er et underutvalg av AMU og består av:

- Akankontakt
- Repr. for Invani bedriftshelsetjeneste
- Repr. for ledelsen i kommunen

Utvalget har to års funksjonstid, med mulighet for gjenvalg. Utvalget skal organisere og tilrettelegge Akan-arbeidet i kommunen. Utvalget skal være pådriver i det forebyggende og holdningsskapende arbeidet. Dette innebærer blant annet å legge til rette for at alle får nødvendig opplæring og informasjon. Utvalget skal hvert år lage en handlingsplan hvor rusforebyggende aktiviteter og tiltak beskrives nærmere.

### **Økonomiske konsekvenser**

### **Risiko- og sikkerhetsmessige konsekvenser**

### **Miljøkonsekvenser**

### **Folkehelse/friluftsliv**

## **Vurdering av alternativer og konsekvenser**



## Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
6/19	Lyngen arbeidsmiljøutvalg	20.03.2019

### Møteplan AMU

**Henvisning til lovverk:**

Arbeidsmiljøloven kapittel 7

### Saksprotokoll i Lyngen arbeidsmiljøutvalg - 20.03.2019

**Behandling:**

VEDTAK:

Møteplan 2019:

4. juni, klokka 10-12

22. okt. 9-12.

Budsjettmøte trolig uke 48.

Enst

**Vedtak:**

Møteplan 2019:

4. juni, klokka 10-12

22. okt. 9-12.

Budsjettmøte trolig uke 48.

## **Rådmannens innstilling**

Saken legges frem uten innstilling.

## **Budsjettdekning:**

Årsbudsjett	Ansvar	Tjeneste	Art	Prosjekt	Økes	Reduseres

Kr \_\_\_\_\_ søkes innarbeidet i Lyngen kommunes økonomiplan \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

## **Saksopplysninger**

### **Generelle opplysninger om saken**

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-16 første ledd har følgende bestemmelse:  
*«Arbeidsmiljøutvalget fastsetter selv hvor ofte det skal holdes møter. Det skal normalt holdes 4 møter pr. år....»*

### **Forhold til overordnet plan og øvrige vedtak**

### **Økonomiske konsekvenser**

### **Risiko- og sikkerhetsmessige konsekvenser**

### **Miljøkonsekvenser**

### **Folkehelse/friluftsliv**

## **Vurdering av alternativer og konsekvenser**