



Lyngen kommune

Møteinnkalling

Utvalg:	Lyngen arbeidsmiljøutvalg
Møtested:	Møterommet på Lyngstunet, Lyngseidet
Dato:	20.03.2018
Tidspunkt:	09:00

Medlemmene innkalles med dette til møtet.

Medlemmer som måtte ha gyldig forfall og/eller mulig inhabilitet, må muntlig melde fra om dette snarest, slik at varamedlem kan bli innkalt. De varamedlemmene som får tilsendt innkallingen, møter altså bare dersom de får særskilt innkalling. Egenmeldingsskjema finnes på vår hjemmeside www.lyngen.kommune.no under politikk/sakspapirer.

De sakene som ikke er unntatt offentlighet er i tida fram til møtet utlagt med alle dokumenter til alminnelig ettersyn på Servicekontoret, kommunehuset.

De medlemmene og eventuelle innkalte varamedlemmer som skal delta i behandlingen av saker som er unntatt offentlighet, kan få nærmere innsyn i disse (dersom de ikke følger denne innkallingen) ved henvendelse til Servicekontoret.

Lyngen kommune, den 13.03.18

Ingunn Jakobsen
Leder

Inger-Helene B. Isaksen
utvalgssekretær

VEDLEGG:
Saksutredningene

Kopi av innkallingen vedlagt saksutredningene sendes til orientering til:

Vararepresentanter
Økonomisjefen
Næringsjefen
Sektorleder teknisk drift
Kommunalsjef helse- og omsorg
Ordfører

Sendes på e-mail til:

Kontrollutvalget (epost)
Råd for folkehelse v/Harald Haugen (Ikke saker unntatt offentlighet).
Fagforbundet htv, 9060 Lyngseidet (Ikke saker unntatt offentlighet)
Utdanningsforbundet htv, 9060 Lyngseidet (Ikke saker unntatt offentlighet)

Pressen - legges ut på internett:

Bladet Nordlys, postboks 2515, 9272 Tromsø. (Ikke saker unntatt offentlighet.)
Framtid i Nord, postboks 102, 9069 Lyngseidet. (Ikke saker unntatt offentlighet.)
NRK Troms, 9291 Tromsø. (Ikke saker unntatt offentlighet.)
Biblioteket for utlegging til alminnelig innsyn. (Ikke saker unntatt offentlighet.)

Kopi av innkallingen uten vedlegg:

Kommunekassereren

NB ! De som mottar kopi av innkallingen (evt. m/vedlegg) møter kun etter eget ønske dersom de ikke blir innkalt særskilt. Evt. talerett er i hht. formannskapet/utvalgets arbeidsreglement (pkt. A, § 4).

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/18	Referatsaker		
RS 1/18	Sykefravær 4. kvartal 2017	X	2017/305
RS 2/18	Sykefravær 2017	X	2017/305
RS 3/18	Justert skisse - Bistand i organisasjons- og lederutvikling, Lyngen kommune		2016/974
RS 4/18	Nærværprosjektet - rapport etter halvveis løp		2015/302
RS 5/18	Ang seniorpolitikk i Lyngen kommune		2015/302
PS 2/18	Valg av AKAN-kontakt		2017/424
PS 3/18	Årsrapport 2017 - bedriftshelsetjenesten		2016/742

PS 1/18 Referatsaker

Lyngen kommune
v/Leif Lintho

Tromsø, 18.01.2018

Justert skisse – Bistand i organisasjons- og lederutviklingsprosess, Lyngen kommune

Vi viser til vår skisse av 8.12.17, telefonmøte 14.12.17 og møte 15.1.18 i Tromsø.

Med bakgrunn i overnevnte skisse og innspill gitt i de nevnte møtene oversender vi som avtalt en justert skisse til bistand i nevnte prosess.

Skissen er tenkt som utgangspunkt for intern informasjon fra strategisk ledergruppe og for vår utarbeidelse av et konkretisert tilbud. Kommunen har meldt at økonomiske rammer forventes å være avklart innen kort tid.

Bedriftskompetanse AS tilbyr i dette oppdraget et team bestående av seniorrådgivere Tormod Lindås Olsen, Linn Beate Sollund-Walberg og Hanne-Ma Markussen. Lindås Olsen vil inneha rollen som prosjektleder, og øvrig team vil bidra etter behov.

Vår kontaktperson er Tormod Lindås Olsen:

E-post: tlo@bedriftskompetanse.no

Telefon: 952 08 095

Med vennlig hilsen

Bedriftskompetanse AS

Tormod Lindås Olsen
Seniorrådgiver

Linn Beate Sollund-Walberg
Seniorrådgiver/kommunikasjonsansvarlig

Vår forståelse av forespørselen

Utgangspunkt

Vår skisse tar utgangspunkt i sak «Ny administrativ organisering», med vedlegg og saksprotokoll, i Lyngen kommunestyre – 14.12.2016:

Vedtak:

Lyngen kommunestyre tiltrer innstillingen til vedtak. Enst.

Vedtak:

Lyngen kommunestyre vedtar fremlagte rapport til ny organisasjonsmodell slik det foreligger og vedtar samtidig plan for videre fremdrift og iverksetting.

Lyngen kommune har ansatt de to kommunalsjefene i den nye administrative organiseringen. Ut fra nevnte plan for videre fremdrift og iverksetting, er vår forståelse at følgende gjenstår:

- Vurderinger rundt ansettelse av forvaltningssjef og utviklingssjef
- Utforming og inngåelse av lederavtaler og øvrige avtaler
- Endret lokalisering av ansatte berørt av gjennomføringen
- Utarbeidelse av og vedtak om nytt reglement for delegering i personalsaker
- Iverksetting av ny modell med en ledersamling for alle enhetsledere

I tillegg til det behovet og ønsket som ble beskrevet i vår skisse, er vår forståelse at strategisk ledelse i påfølgende møter har utdypet og understreket følgende:

- Ønsker start med en «bred prosess» for å få samkjørt de som skal delta. Deltakere: alle ansatte på rådhuset (ca. 40). Tillitsvalgte inviteres med fra start.
- Viktig å tydeliggjøre målsetting (hensikt) med denne prosessen for å sikre en best mulig felles forståelse, aksept og motivasjon. Følgende vil være sentralt:
 - Samfunnet endrer seg
 - Snakk om blant annet økt digitalisering, bli mindre personavhengig i enkelte oppgaver (ref. flere eksempler på hvordan det oppleves i dag)
 - Økt fokus på brukertilfredshet (måle over tid)
 - En forvaltning som gir svar og saksbehandler i tråd med gjeldende lover mv.
- Organisasjons- og lederutviklingsprosessen må blant annet fokusere på:
 - Profesjonalitet
 - Sikre at oppgaver kan løses av færre personer – noe som også forutsetter nødvendig fleksibilitet
 - Reell tverrfaglig samhandling i fagadministrasjonen
- Aktuelt å trekke perspektiver fra «Kommunen 3.0» inn i denne prosessen; herunder hvordan vi skal løse oppgaver i fremtiden («fremtidens kommune»), innovasjon i offentlig sektor (ref. både danske og norske erfaringer).
- Kan være aktuelt å invitere formannskapet inn på deler av prosessen (én dag eller deler av en dag, for eksempel fra og med lunsj).
- Ønsker å avvente ansettelse av forvaltningssjef og utviklingssjef.
- Ønsker å bruke eksisterende ledergruppe til denne prosessen er ferdig.
- Gjestegården kan være aktuelt sted for lokale samlinger. Ønske om oppstart med storsamling («hele rådhuset») i februar (før vinterferien som er i uke 9).

Justert skisse til løsning av oppdraget

Vi skisserer i det videre vårt justerte forslag til løsning av oppdraget. Hver fase vil fortsatt favne to hovedaktiviteter:

- 1) Kunnskapstilførsel med mål om å sikre felles forståelse og plattform som grunnlag for arbeidet som skal gjøres
- 2) Prosessarbeid med mål om å sikre involvering og eierskap til resultatene

Vi foreslår at organisasjons- og lederutviklingsprosessen deles inn i to faser:

Fase 1

Mål:

- Sikre god oppstart og «bred prosess» for å få samkjørt de som skal delta
- Tydeliggjøre målsetting (hensikt) med denne prosessen for å sikre en best mulig felles forståelse, aksept og motivasjon
- Etablere felles forståelse og aksept for ny administrativ organisering, herunder «logikken» i en flatere administrativ struktur for Lyngen kommune

I tillegg til å vektlegge de nevnte innspillene fra strategisk ledelse, kan følgende temaer være aktuelle:

- Organisering av kommunal administrasjon og tjenesteproduksjon i flate strukturer
- Hva er ledelse?
- Oppgave- og rolledeling mellom ledernivåene
- Forbedringspotensial i arbeidsprosesser og reduksjon av sårbarhet ved fravær
- Delegasjon, delegering og intervensjon
- Møter og møtestruktur i ny organisering
- Tverrfaglig samhandling
- Endret lokalisering av medarbeidere som er berørt av ny organisering

Vi forslår oppstart gjennom et arbeidsmøte der strategisk ledelse i Lyngen kommunen sammen med prosessveiledere fra Bedriftskompetanse arbeider med følgende:

- Tydeliggjøring av målformuleringer
- Utarbeidelse av rammeprogram for første samling
- Utarbeidelse av nærmere informasjon til ansatte både om program og videre prosess (blant annet tid og sted for samlinger)

Deltakere på samlinger: Strategisk ledergruppe, øvrige ansatte på rådhuset, tillitsvalgte og prosessveiledere fra Bedriftskompetanse. Andre deltakere kan ved behov inviteres inn i deler av samlinger (avtales nærmere).

Dagssamlinger: 4 + forberedelse og etterarbeid

Kort om Bedriftskompetanse AS



Over 30 år som sentral utviklingsaktør i nord!

Vi bidrar til utvikling – av mennesker, virksomheter og næringer

Gjennom solid kompetanse på fag, regional kunnskap og praktisk erfaring, kombinert med et sterkt resultatfokus, bidrar vi til utvikling av:

- Medarbeidere og ledere – som individer og fellesskap
- Virksomheter i privat og offentlig sektor
- Næringer og lokalsamfunn

Et kompetent, stolt og engasjert utviklingsmiljø – i og for Nord-Norge

- Lokale, regionale, nasjonale og internasjonale tjenesteleveranser
- 20 seniorrådgivere med solid operativ og strategisk erfaring
- Bredt spekter av spisskompetanse gir utviklingskraft
- Leveranser med varige resultater gjennom praktisk tilnærming og målrettet metodikk
- Høy kundetilfredshet på faglig leveranse og samhandling
- Kontorer i Hammerfest, Tromsø og Bodø

Individ, team og organisasjon

- Rekruttering av ledere og spesialister
- Karriereveiledning og strategisk ledercoaching
- Utvikling av ledere og ledergrupper
- Medarbeiderskap
- Arbeidsmiljøundersøkelser og sertifisert bistand ved konflikt, mobbing og trakassering
- Organisasjonsutvikling for smartere arbeidsprosesser og styrket lønnsomhet
- Omstilling og nedbemanning

Forbedringsprosesser i privat og kommunal sektor

- Bedriftsutvikling
- Strategiarbeid
- Omstilling økonomi/drift
- LEAN
- Styrearbeid
- Krisehåndtering og beredskap
- Opplevelsesøkonomi
- Internasjonaliseringsstrategi
- Kommunalt samarbeid
- Planarbeid
- Neste generasjons omsorgstjeneste

Bransjer og samfunn

- Utvikling av strategiske nettverk
- Leverandørutvikling
- Bransjespesifikk næringsutvikling
- Ringvirkningsanalyse
- Omstillingsprosesser ved nedbygging av sentrale virksomheter
- Økt samarbeid mellom det offentlige og private i løsningen av viktige samfunnsoppgaver

Prosjektledelse Prosessledelse Analyse Kompetanse til leie

Til

- Arbeidstakere i Lyngen kommune

NÆRVÆRSPROSJEKTET ER HALVVEIS

Prosjektet «Krafttak for økt nærvær» er nå inne i sitt andre år og som navnet tilsier er hovedmålet å styrke nærværet. Det totale sykefraværet i Lyngen kommune har i mange år vært over 10 % og prosjektet har et uttalt mål å få dette til å stabilisere seg under 6,5 % innen utgangen av 2018. Dette kan vi få til gjennom fornyet fokus på mulighetene som er til stede. Her er noen eksempler på ønsket fokus:

- Hva kan jeg mestre av oppgaver selv om jeg sliter med muskel –og skjelettplager?
- Hvordan kan delvis tilstedeværelse eller endring av oppgaver være bra når jeg sliter med lettere psykiske lidelser?
- Hvilke arbeidsoppgaver mestrer jeg til tross for redusert arbeidsevne?

God dialog

Et viktig virkemiddel er at alle arbeidstakere som sliter med å utføre sine faste oppgaver, tar dette opp med sin leder. En sykmelding som ikke kommer overraskende på deg som arbeidstaker, bør heller ikke komme overraskende på din leder. Som arbeidstakere har vi alle en lovfestet plikt til å informere om redusert funksjonsevne (Folketrygdloven § 8-8 og AML § 2-3). Valgspråket «**leder først – så lege**» står her sentralt. Med dette menes at du og jeg, før vi går til legen og vurderer sykmelding, har en samtale med vår leder om hvilke oppgaver vi har vansker med å utføre. I et «Dialogmøte 0» kan leder og arbeidstaker samtale om muligheter på arbeidsplassen når vi av ulike årsaker sliter med å utføre våre faste oppgaver. Om en sykmelding likevel blir nødvendig, er det i alle fall gjort et forsøk for å løse saken på laveste nivå. I tillegg vil åpenhet og gode samtaler rundt funksjonsevnen gjøre det enklere å gradere en eventuell sykmelding.

For ordens skyld; her tenkes ikke på akutte hendelser som krever øyeblikkelig legehjelp eller på konsultasjoner som ikke har noen innvirkning på arbeidsplassen.

Folketrygdloven § 8-8. Medlemmets medvirkning

Medlemmet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt, se også § 21-3. Medlemmet plikter også å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdloven § 8-7 a.

Tilrettelegging ved redusert funksjonsevne

All tilrettelegging må være kortvarig og det må lages en enkel avtale som inneholder konkrete gjøremål og fra/til dato. Her er det meningen at dere benytter *Samtalenotatet* som er sendt alle enheter. Det ligger også på intranettet under «Nærværprosjektet».

Tilrettelagte oppgaver kan variere i tid fra en uke til maksimalt tre måneder. Tiltak utover én uke må evalueres etter 14 dager. Det er jo ikke hensiktsmessig å fortsette med tiltak som ikke fungerer. Et annet viktig perspektiv ved tilrettelegging av oppgaver er at løsningene ikke må gi kollegaer en merbelastning som er uforsvarlig.

Nærvær og fravær – et blikk på statistikken

Årstall	Dagsverk	KORTTID 1-16 dager		LANGTIDSFRAVÆR		TOTALT FRAVÆR	
		Tapte dagsverk	Fravær i prosent	Tapte dagsverk	Fravær i prosent	Tapte dagsverk	Fravær i prosent
2013	71.451	1773	2,5	4236	5,9	6.009	8,4
2014	66.656	1.694	2,5	5.434	8,2	7.129	10,8
2015	68.293	1.496	2,2	5.978	8,8	7.473	10,9
2016	70.743	1.447	2,0	5.204	7,4	6.650	9,4
2017	69.530	1.378	2,0	4.135	5,9	5.513	7,9

Statistikken over sykefraværet for vår organisasjon viser en positiv tendens. Mens totalfraværet i 2015 var oppe i 10,9 % endte fraværsprosenten for 2017 på 7,9. Det er en gledelig nedgang på 3 %.

For å oppsummere; Målet ved nærværprosjektet er å rette fokus på hva den enkelte likevel klarer å utføre av arbeidsoppgaver, også når vi sliter med redusert funksjonsevne. Og i tillegg praktisere forebyggende tiltak gjennom god dialog. Både leder og den enkelte medarbeider har ansvar for at slike samtaler har fokus på å finne smidige løsninger.

Skal vi lykkes å nå målene om økt nærvær er vi avhengige av et godt samarbeid i en trygg og inkluderende atmosfære.

Aller beste hilsen

John-Terje Sørensen

Prosjektleder NÆRVÆR/HMS

Mobil +47 414 25 614

www.lyngen.kommune.no



Lyngen kommune
Alpabommene i nord

Ellinor Anita Larsen

Øvre Karnesveien 15

9060 Lyngseidet

19.01.2018

HTV Wenche Kleveland

HVO Ingunn Jacobsen

AMU Lyngen kommune

Ang seniorpolitikk i Lyngen kommune.

Som arbeidstaker i Lyngen kommune, kan jeg ikke finne hvordan seniorpolitikken utøves i vår kommune.

I forbindelse med at Lyngen kommune er en IA-bedrift omfattes vel også seniorpolitikk innenfor denne rammen.

Jeg ønsker at det blir tatt tak i seniorpolitikken, og at det blir igangsatt diskusjon og eventuelt vedtak rundt gode tiltak for denne gruppen.

Med hilsen


Ellinor Anita Larsen



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
7/17	Lyngen arbeidsmiljøutvalg	29.11.2017
2/18	Lyngen arbeidsmiljøutvalg	20.03.2018

Valg av AKAN-kontakt

Henvisning til lovverk:

Saksprotokoll i Lyngen arbeidsmiljøutvalg - 29.11.2017

Behandling:

VEDTAK:

Saken utsettes til neste møtet. Enst

Vedtak:

Saken utsettes til neste møtet.

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

Arbeidsmiljøutvalget har vedtatt retningslinjer for rusmiddelbruk- og avhengighetsproblematikk.

AKAN-utvalget har to års funksjonstid, med mulighet for gjenvalg.

AKAN-utvalget skal organisere og tilrettelegge AKAN-arbeidet i Lyngen kommune. 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.

Lyngen kommune skal ha en Akankontakt som er medlem i AKAN-utvalget.

Akankontakten i Lyngen kommune skal være tilgjengelige for dem som trenger å rådføre seg med noen om eget eller andres rusmiddelproblem eller problemer knyttet til pengespill.

Sammen med BHT er Akankontakten ansvarlige for planlegging, koordinering, oppfølging og evaluering av individuelle AKAN-opplegg i nært samarbeid med nærmeste leder.

I samarbeid med de øvrige i AKAN-utvalget har Akankontakten ansvar for informasjon og opplæring i rus- og pengespillfaglige spørsmål og for organisering av AKAN-arbeidet i vår virksomhet.

I henhold til retningslinjene ble Guro Rognli utnevnt til hovedkontakten av AMU for 2 år 01.06.17. Hun har nå gitt uttrykk for at hun ikke ønsker å fortsette som Akankontakt.

AKAN-avtalen i Lyngen kommune er vedtatt i AMU og «eies» følgelig av både de ansatte og ledelsen. Tillitsvalgte har et særskilt ansvar som pådrivere og signalgivere for et rusfritt arbeidsmiljø. De skal bidra til at arbeidstakere får saklig oppfølging og bistand. Tillitsvalgte foreslår for AMU aktuelle kandidater til vervet som AKAN-kontakt.

Forhold til overordnet plan og øvrige vedtak

Økonomiske konsekvenser

Risiko- og sikkerhetsmessige konsekvenser

Miljøkonsekvenser

Folkehelse/friluftsliv

Vurdering av alternativer og konsekvenser



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/18	Lyngen arbeidsmiljøutvalg	20.03.2018

Årsrapport 2017 - bedriftshelsetjenesten

Henvisning til lovverk:

Vedlegg

1 Lyngen kommune Årsrapport 2017

Rådmannens innstilling

Saken tas til orientering

Saksopplysninger

Se vedlagte årsrapport.



Årsrapport 2017

Omfang:	Denne rapporten er et sammendrag av aktivitetene til INVENI bedriftshelsetjeneste hos Lyngen Kommune for 2017.
Konsultasjoner og møter:	<p>Vi har et forbruk på 204 timer i 2017.</p> <p>Arbeidet har bestått i oppfølging av arbeidsmiljø som største aktivitet, AMU-møter, ledelsesstøtte i forbindelse med sykefraværarbeid, arbeidsplassvurderinger, førstehjelpskurs, ergonomikurs.</p> <p>Det har vært gjort samtaleoppfølging av enkeltansatte med i alt 55 timer.</p> <p>Fire personer har deltatt i HMS-kurs hos oss.</p> <p>Vi har vært involvert i en AKAN-sak.</p> <p>Vi har registrert i overkant av 60 henvendelser pr epost og telefon.</p> <p>Det er gjennomført 23 besøk i ulike enheter i Lyngen kommune.</p>
Dato: Utarbeidet av:	12.02.2018 Tor Jørgen Johnsen, INVENI bedriftshelsetjeneste



Overordnet handlingsplan 2017 mellom Lyngen kommune og INVENI bedriftshelsetjeneste

Nr	Sak	Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
1	Møte mellom ledergruppen HVO og BHT	Evaluering av samarbeidet mellom Lyngen kommune og INVENI bedriftshelsetjeneste. Sette opp overordnet handlingsplan	Økonomisjef /ass. rådmann	Årlig	
2	AMU-møter	Deltakelse i møter	AMUs leder	To ganger per år	
3	Lokale handlingsplaner	Alle enhetene: Utarbeide handlingsplaner for helse, miljø og sikkerhet	Enhetsleder i samarbeid med BHT	2017	
4	IK-systemet	Omarbeide verktøykassa	Økonomisjef /ass. Rådmann og BHT	2017	
5	HMS-opplæring for ledere og verneombud	Deltakelse i åpne kurs eller internt kurs for Lyngen kommune	Enhets-/avd.leder	2017	
6	Sykefravær	Samarbeide med nærvers-prosjektet Oppfølging av langtidssyke Bistå i oppfølgingsarbeidet Lederstøtte	Prosjektleder og BHT BHT	Løpende	
7	Årsrapporter	Skrive rapport, AMU og BHT	AMUs leder og BHT	Januar 2017	
Planen er opprettet av:		Hilde Grønaas, Peter Langgard, Ingunn Jacobsen og Audun Widding			
Dato:		12.10.2016			