



Lyngen kommune

Møteinnkalling

Utvalg: Lyngen arbeidsmiljøutvalg
Møtested: Møterom 1. etg., Lyngstunet
Dato: 20.03.2019
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 14.03.2019

Ingunn Jakobsen
Leder

Inger-Helene B. Isaksen
utvalgssekretær

VEDLEGG:
Saksutredningene

Kopi av innkallingen vedlagt saksutredningene sendes til orientering til:

Vararepresentanter
Rådmannen
Økonomisjefen
Sektorleder teknisk drift
Kommunalsjef oppvekst og kultur
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. formannskapetets/utvalgets arbeidsreglement (pkt. A, § 4).

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/19	Referatsaker		
RS 1/19	Årsrapport Inveni		2016/742
PS 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



Årsrapport 2018

Omfang:	Denne rapporten er et sammendrag av aktivitetene til INVENI bedriftshelsetjeneste hos Lyngen Kommune for 2018.
Konsultasjoner og møter:	<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 omfattende samtaleoppfølging av enkeltansatte som dreier seg om personlige forhold og psykososialt arbeidsmiljø.</p> <p>Vi har deltatt i risikovurderinger hos Brann og redning og vi har utarbeidet forslag til forenklet internkontrollsystem.</p> <p>Det er gjennomført innemiljømålinger i Rådhuset og Knøttlia barnehage.</p> <p>To ansatte har deltatt i HMS-kurs hos oss.</p> <p>Vi har registrert i overkant av 8 henvendelser pr epost og telefon som omhandler helseforhold</p> <p>Det er gjennomført 15 besøk i ulike enheter i Lyngen kommune.</p> <p>Vi har et forbruk på 153 timer i 2018.</p>
Dato: Utarbeidet av:	22.01.2019 Audun Widding, INVENI bedriftshelsetjeneste



Overordnet handlingsplan 2018 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	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	2018	
4	IK-systemet	Omarbeide verktøykassa	Økonomisjef og BHT	2018	
5	HMS-opplæring for ledere og verneombud	Deltakelse i åpne kurs eller internt kurs for Lyngen kommune	Enhets-/avd.leder	2018	
6	Sykefravær	Samarbeide med nærvær-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 2018	
Planen er opprettet av:		Stig Aspås Kjærvik, Liv-Merethe Sørensen, Hilde Grønnaas, Kåre Fjellstad, Peter Langaard og Audun Widding			
Dato:		12.10.2018			

STATISTIKK OVER SYKEFRAVÆR I LYNGEN KOMMUNE

Sender kvartalstall fra 2014 til og med 2018. Tall for kort- og langtidsfravær og summen av disse (total).

Under tabellen legger jeg tilgang til digitale illustrasjoner utformet av Sintef nord.

SAMMENSTILT FRAVÆRSSTATISTIKK LYNGEN KOMMUNE

1.-4. KVARTAL 2014 – 2018 (alle tall i prosent)

2014	Første kvartal	Andre kvartal	Tredje kvartal	Fjerde kvartal	Hele året
Korttidsfravær	3,2	2,0	2,5	2,9	2,5
Langtidsfravær	7,8	9,6	7,1	7,7	8,2
TOTALT	11,0	11,5	9,5	10,6	10,7

2015	Første kvartal	Andre kvartal	Tredje kvartal	Fjerde kvartal	Hele året
Korttidsfravær	3,3	2,2	1,8	2,0	2,2
Langtidsfravær	7,4	7,7	8,6	10,5	8,8
TOTALT	10,7	9,9	10,4	12,6	10,9

2016	Første kvartal	Andre kvartal	Tredje kvartal	Fjerde kvartal	Hele året
Korttidsfravær	2,3	2,4	1,6	2,2	2,0
Langtidsfravær	8,3	7,5	6,7	5,5	7,4
TOTALT	10,7	10,0	8,3	7,6	9,4

2017	Første kvartal	Andre kvartal	Tredje kvartal	Fjerde kvartal	Hele året
Korttidsfravær	2,9	1,8	1,8	1,7	2,0
Langtidsfravær	6,7	5,5	4,6	6,5	6,0
TOTALT	9,6	7,3	6,4	8,1	8,0

2018	Første kvartal	Andre kvartal	Tredje kvartal	Fjerde kvartal	Hele året
Korttidsfravær	1,9	1,4	1,8	2,0	1,7
Langtidsfravær	7,7	7,0	5,3	5,6	6,6
TOTALT	9,6	8,4	7,0	7,6	8,3

* Avkryssing for «Ta hensyn til ferie» er benyttet

* Omfatter samtlige enheter og ansatte



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

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



Bekreftelse på deltakelse temadag


Type temadag:		Vold og trusler
Målgruppe:		Ansatte hos Lyngen kommune, Hjemmesykepleien
Sted / Dato:		Lyngstunet, 25. april 2018
Kursarrangør:		INVENI bedriftshelse
Underskrift:		
Faglig innhold:		Dagen inneholdt risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan for å redusere risiko for og konsekvens av vold og trusler de ansatte kan bli utsatt for i arbeidet sitt. I tillegg ble det gitt instruksjon i enkle teknikker for å frigjøre seg dersom en skulle havne i en situasjon der en blir angrepet og holdt fast.

Deltakere

Ann Julie Mortensen	Wenche Kristiansen
Nina Pedersen	Ragnhild Kviteberg Hansen
Gunhild Stenberg	Gunvor Løvland
Janne K Soini	Lill-Kristin Lind
Inger F Stenhaus	Jorun Berg
Eilin Isaksen	Kari H Kiil
Katrine Øren (spl stud)	Jlind Jawad (spl stud)
Emilie Bakkeland (spl stud)	Silje Rafaelsen (Spl stud)



Bekreftelse på deltakelse temadag


Type temadag:		Vold og trusler
Målgruppe:		Ansatte hos Lyngen kommune, Korttid/KAD
Sted / Dato:		Lyngstunet, 25. april 2018
Kursarrangør:		INVENI bedriftshelse
Underskrift:		
Faglig innhold:		Dagen inneholdt risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan for å redusere risiko for og konsekvens av vold og trusler de ansatte kan bli utsatt for i arbeidet sitt. I tillegg ble det gitt instruksjon i enkle teknikker for å frigjøre seg dersom en skulle havne i en situasjon der en blir angrepet og holdt fast.

Deltakere

Torunn Odden	
--------------	--



Bekreftelse på deltakelse temadag


Type temadag:		Vold og trusler
Målgruppe:		Ansatte hos Lyngen kommune, Legekontoret
Sted / Dato:		Lyngstunet, 25. april 2018
Kursarrangør:		INVENI bedriftshelse
Underskrift:		
Faglig innhold:		Dagen inneholdt risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan for å redusere risiko for og konsekvens av vold og trusler de ansatte kan bli utsatt for i arbeidet sitt. I tillegg ble det gitt instruksjon i enkle teknikker for å frigjøre seg dersom en skulle havne i en situasjon der en blir angrepet og holdt fast.

Deltakere

Ingeborg Karlsen	Ann Harriett Berglund
Sissel F Forfang	



Bekreftelse på deltakelse temadag

Bekreftelse på deltakelse temadag	
Type temadag:	Vold og trusler
Målgruppe:	Ansatte hos Lyngen kommune, Rus- og psykisk helse
Sted / Dato:	Lyngstunet, 25. april 2018
Kursarrangør:	INVENI bedriftshelse
Underskrift:	
Faglig innhold:	Dagen inneholdt risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan for å redusere risiko for og konsekvens av vold og trusler de ansatte kan bli utsatt for i arbeidet sitt. I tillegg ble det gitt instruksjon i enkle teknikker for å frigjøre seg dersom en skulle havne i en situasjon der en blir angrepet og holdt fast.

Deltakere

Elin Wikbo	Eva Berglund
Renate Lyngdal	Unni Johansen
Geir Steinvik	



Handlingsplan 2018-2020

for

helse-, miljø og sikkerhet hos

Lyngen kommune, Helse og omsorg

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Ny risikovurdering av arbeidet innen helse og omsorg	BHT	Oktober 2018	
Ergonomigjennomgang og kurs i løfteteknikk og bruk av hjelpemidler	BHT	Etter avtale	
Førstehjelpskurs med bruk av hjertestarter	Norsk Folkehjelp?	Etter avtale	
Utvikle nytt internkontrollsystem – oppstartmøte	Audun	September 2018	
Gi tilbud om helsekontroll for natt arbeidende	BHT		
Debriefing og annen oppfølging både fysisk og psykisk etter uønsket hendelse	Audun	Fortløpende	
Gi tilbud om obligatoriske HMS-kurs til ledere og verneombud	Audun	Høst 2018	
Gi prioritert oppfølging av ansatte med muskel- og skjelettproblemer	BHT	Etter avtale	
Oppfølge sykemeldte	BHT	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	BHT	Fortløpende	
Øvrige behov meldes fortløpende	Alle		

Planen er opprettet av:	Liv-Merethe Sørensen Geir Steinvik Torunn Odden Gro Tønseth Gøril Krag Tone Mortensen Janne Elveslett Marit Olsborg Hilde Valø Ingvild Grønvoll Audun Widding Kopi: HVO Ingunn Jakobsen
Dato:	25.05.2018



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
12.10.2017

VÅR REFERANSE
2017/36663
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Olaug Iren Fossbakk, tlf. 91889748

LYNGEN KOMMUNE
Att.: rådmann
Strandveien 24
9060 LYNGSEIDET

Orgnr 840014932

Tilsyn - LYNGSTUNET HELSE- OG OMSORGSSENTER AVD LEGETJENESTEN

Vi viser til tilsyn den 15.09.2017.

Hensikten med tilsynet

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade. Forebygging av vold og trusler i helse- og sosialsektoren er en av hovedprioriteringene i 2017.

Hensikten med tilsynet var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge forekomsten av vold og trusler, herunder de arbeidsbetingelsene som er av betydning for dette.

Sentrale tema for tilsynet var:

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

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet etter de aller fleste forhåndsmeldte tilsyn. Dersom virksomheten deres får tilsendt undersøkelsen, håper vi at de som var til stede under tilsynsbesøket vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid.

POSTADRESSE
Postboks 4720 Torgard
7468 Trondheim
Norge

E-POST
post@arbeidstilsynet.no
INTERNETT
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON
73 19 97 00

ORGANISASJONSNR
974761211



Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:

Kjosveien 20
9060 LYGSEIDET

Til stede fra virksomheten: Gro Tønseth (leder på legekantoret), Kjellaug Grønvoll (helse- og sosialsjef) og Ingunn Jakobsen (hovedverneombud).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Olaug Iren Fossbakk (seniorrådgiver).

LYNGSTUNET HELSE- OG OMSORGSSENTER AVD LEGETJENESTEN har 7 ansatte. I tillegg er en turnuslege og to private leger som leier lokaler hos kommunen tilknyttet kantoret. Kommunen har egen legevakt.

Av arbeidsmiljøutfordringer ved legekantoret kom det frem under tilsynet det har vært tilfeller av vold og trusler. En lege ble voldsangrepet for ca 10 år siden, men de siste årene har det vært lite trusler og voldsepisoder. Det har imidlertid vært tilfeller med utagering der pasienter har sparket i dører.

Virksomheten får oversikt over utfordringene gjennom årlige vernerunder og medarbeidersamtaler. Vold og trusler har imidlertid ikke vært tema på kartleggingene og risikovurderingene. Virksomheten har vurdert alenearbeid, men vurderingen er ikke skriftliggjort, se varsel om pålegg.

Legetjenesten og avdeling for rus/psykiatri har rutiner for å snakke med hverandre om utfordringer med pasienter. Registrer lite avvik (har for eksempel lite avvik på sprøytetikk). For å fjerne/reducere utfordringene som kan gi sykdom/skade er det gjort tiltak som låsing av dører, også inn til legekantorene. Det er overvåkning av venteværelse og alle leger har alarm.

Ansatte kan medvirke i det systematiske HMS-arbeidet gjennom AMU-møter, ukentlige personalmøter, HMS-grupper ca. 4 ganger pr år.

Det kom frem under tilsynet at lokalene ved legekantoret stort sett er utformet og innredet slik at det tas hensyn til fare for vold og trussel mot vold.

Legekantoret har utarbeidet rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp.

Arbeidsgiver holder kontroll med arbeidstiden ved at ansatte skriver på fleksitidsskjema. Legene har driftsavtaler og jobber to uker på og fire uker av. Det kom frem under tilsynet at det jobbes lite overtid.

Ledere og verneombud har alle HMS-opplæring.

Ansatte har ikke hatt tilstrekkelig opplæring og øvelse for å kunne beskytte mot vold og trussel mot vold, se varsel om pålegg.

Etter situasjoner med vold eller trusler, følges arbeidstakere som er utsatt for vold og trussel om vold opp med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som vold- og trusselhendelsen kan ha medført.



Virksomheten er tilknyttet bedriftshelsetjeneste(BHT), men det er ikke utarbeidet plan for BHTs bistand, se varsel om pålegg

På bakgrunn av det ovennevnte varsler vi tre pålegg.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **01.11.2017**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

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. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan løpende kartlegging følges opp
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) §§ 23A-1 og 23A-4

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.02.2018**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en vurdering av forhold som enkeltvis eller samlet kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og dokumenteres i den form som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første og andre ledd bokstav c, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid §§ 23A-1 og 23A-4.



Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging, hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold, alenearbeid, arbeidstidens plassering og organisering, bemanning, kompetanse, utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger, samt effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak. Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak.

Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres, systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv, for eksempel av alarmutstyr der dette brukes, muligheter for tilkalling av hjelp, bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver har gjennomført kartlegging og risikovurdering (vernerunder og medarbeidersamtaler). Denne må forbedres fordi fokuset har ikke vært tydelig i fht de reelle arbeidsmiljøutfordringene, blant annet i forhold til vold og trusler. Dette er forhold som kan ha vesentlig betydning for ansattes fysiske og psykiske helse og må derfor innarbeides i kartleggingen og risikovurderingen av arbeidsmiljøet samt planer og tiltak for så langt det er mulig å beskyttet mot vold, og trussel om vold.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om kartlegging, risikovurdering, tiltak og planer.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av konkret plan for bedriftshelsetjenestens bistand ved LEGETJENESTEN

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.02.2018**

Begrunnelse:

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

Bedriftshelsetjenestens oppgaver skal være en del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Planen skal utformes slik at den fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten.



Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Under tilsynet kom det frem at det ikke var utarbeidet en plan for bedriftshelsetjenestens bistand ved legekantoret

Det foreligger brudd på bestemmelsen om plan for bedriftshelsetjenestens bistand.

Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring

Arbeidsgiver skal gi arbeidstakerne nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr, slik at arbeidstakerne så langt det er mulig, er beskyttet mot vold og trussel om vold. Opplæringen og øvelsen skal gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Skriftlig bekreftelse på at opplæring og øvelse er gitt, at opplæring og øvelser gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.
- Oversikt over innholdet i opplæring og øvelse
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig opplæring og øvelse

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) § 23A-2

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.02.2018**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr. Opplæring og øvelse skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a, 4-3 fjerde ledd jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid § 23A-2.

Under tilsynet kom det frem at legeforeningen har hatt noe opplæring for å beskytte seg mot vold og trusler. Arbeidstilsynet ønsker tilsendt dokumentasjon på denne opplæringen og på nødvendig opplæring og øvelse for øvrige ansatte på legekantoret i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.



Det foreligger brudd på bestemmelsene om opplæring og øvelse.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2017/36663.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Angela Westphal
tilsynsleder
(sign.)

Olaug Iren Fossbakk
seniorrådgiver
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Verneombud
LYNGSTUNET HELSE- OG OMSORGSSENTER AVD LEGETJENESTEN Att.: leder, Kjosveien 20, 9060
LYNGSEIDET
LYNGSTUNET HELSE- OG OMSORGSSENTER AVD LEGETJENESTEN Att.: verneombud, Kjosveien 20, 9060
LYNGSEIDET



LYNGEN KOMMUNE
Att.: rådmann
Strandveien 24
9060 LYNGSEIDET

Orgnr 840014932

Tilsyn - RUS OG PSYKISK HELSE LYNGEN KOMMUNE

Vi viser til tilsyn den 15.09.2017.

Hensikten med tilsynet

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade. Forebygging av vold og trusler i helse- og sosialsektoren er en av hovedprioriteringene i 2017.

Hensikten med tilsynet var å kontrollere og bidra til at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge forekomsten av vold og trusler, herunder de arbeidsbetingelsene som er av betydning for dette.

Sentrale tema for tilsynet var:

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

Arbeidstilsynet sender e-post med invitasjon til å gi tilbakemelding på tilsynet etter de aller fleste forhåndsmeldte tilsyn. Dersom virksomheten deres får tilsendt undersøkelsen, håper vi at de som var til stede under tilsynsbesøket vil ta seg tid til å svare på den. Det vil være nyttig for vårt videre forbedringsarbeid.



Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:

Kjosveien 20
9060 LYGSEIDET

Til stede fra virksomheten: Liv-Merethe Sørensen (leder), Kjellaug Grønvoll (helse- og omsorgssjef) og Ingunn Jakobsen (hovedverneombud).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Olaug Iren Fossbakk (seniorrådgiver).

RUS OG PSYKISK HELSE LYGGEN KOMMUNE har ni ansatte. Fire av disse er fast i utetjenesten. I tillegg er det to prosjektstillinger(fritidskontakt/miljøterapeut).

Tjenesten hatt utfordringer med vold og trusler om vold. F.eks. når brukere ikke får sine medikamenter, kan det gå utover ansatte både verbalt og fysisk. Denne utfordringen har avtatt den siste tiden, men ansatte får fortsatt trusler på telefon. Slike trusler har medført anmeldelse. Det har vært utfordrende med døgnavdeling for Rus og Psykiatri er plassert innerst i en korridor på sykehjemmet. Pasientene har vært vanskelig å skjerme for besøkende på sykehjemmet. Utetjenesten er alene i deler av arbeidstiden.

Virksomheten får oversikt over utfordringene ved å melde og registrere avvik på Compilo. Det gjøres risikovurdering av pasienter og det gjennomføres medarbeidersamtaler. Vernerunder er gjennomført. Kartleggingene som har vært gjennomført har ikke vært gode nok for å beskytte arbeidstakerne mot vold og trussel om vold. Det er således ikke utarbeidet planer/iverksatt tiltak på bakgrunn av slik kartlegging og risikovurdering, se varsel om pålegg.

For å fjerne/reducere utfordringene som kan gi sykdom/skade er det gjort tiltak som montering av skjermvegger for å redusere den psykiske belastningen for pasienter og de ansatte på sykehjemmet. Første samtale med pasienten tas alltid på helsesentret - ansatte drar aldri ut alene før det er gjort risikovurdering av pasienten.

Ansatte kan medvirke i det systematiske HMS-arbeidet gjennom AMU-møter og HMS-møter ca 4 ganger pr år. I tillegg kan ansatte ta opp HMS-spørsmål på ukentlige personalmøter.

Det kom frem under tilsynet at lokalene for Rus og Psykisk helse er delvis utformet og innredet slik at det tas hensyn til fare for vold og trusler. Nye lokaler er under planlegging og i planleggingen er det viktig å risikovurdere fare for vold og trusler og vurdere rømningsveier.

I Rus og Psykisk helse er det utarbeidet egne rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp.

Arbeidsgiver holder kontroll med arbeidstiden gjennom programvaren Notus og fleksitidskjema.

Leder og verneombud har HMS-opplæring.



Ansatte har ikke hatt nødvendig opplæring og øvelser slik at de så langt som mulig er beskyttet mot vold og trussel mot vold, se varsel om pålegg.

Etter situasjoner med vold eller trusler, følges arbeidstakere opp med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen vold- og trusselhendelsen har medført.

Virksomheten er tilknyttet bedriftshelsetjeneste(BHT). Det er imidlertid ikke utarbeidet plan for BHTs bistand, se varsel om pålegg.

På bakgrunn av det ovennevnte varsler vi tre pålegg.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **01.11.2017**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

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. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan løpende kartlegging følges opp
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) §§ 23A-1 og 23A-4

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.02.2018**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en vurdering av forhold som enkeltvis eller samlet kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak



for å redusere risikoen. Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og dokumenteres i den form som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første og andre ledd bokstav c, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid §§ 23A-1 og 23A-4.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging, hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold, alenearbeid, arbeidstidens plassering og organisering, bemanning, kompetanse, utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger, samt effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak. Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak.

Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres, systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv, for eksempel av alarmutstyr der dette brukes, muligheter for tilkalling av hjelp, bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver har gjennomført kartlegging og risikovurdering (vernerunde). Denne må forbedres fordi fokuset har ikke vært tydelig i fht de reelle arbeidsmiljøutfordringene, blant annet i forhold til vold og trusler. Dette er forhold som kan ha vesentlig betydning for ansattes fysiske og psykiske helse og må derfor innarbeides i kartleggingen og risikovurderingen av arbeidsmiljøet samt planer og tiltak for så langt det er mulig å beskyttet mot vold, og trussel om vold.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om kartlegging, risikovurdering, tiltak og planer.

Pålegg - Vold og trussel om vold - opplæring

Arbeidsgiver skal gi arbeidstakerne nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr, slik at arbeidstakerne så langt det er mulig, er beskyttet mot vold og trussel om vold. Opplæringen og øvelsen skal gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Skriftlig bekreftelse på at opplæring og øvelse er gitt, at opplæring og øvelser gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.
- Oversikt over innholdet i opplæring og øvelse
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig opplæring og øvelse



Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) § 23A-2

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.02.2018**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr. Opplæring og øvelse skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a, 4-3 fjerde ledd jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 8-1 og forskrift om utførelse av arbeid § 23A-2.

Under tilsynet kom det frem at arbeidsgiver ikke har gitt nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om opplæring og øvelse.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av konkret plan for bedriftshelsetjenestens bistand i **RUS OG PSYKISK HELSE**

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.02.2018**

Begrunnelse:

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.



Bedriftshelsetjenestens oppgaver skal være en del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Planen skal utformes slik at den fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Under tilsynet kom det frem at det ikke var utarbeidet en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i RUS OG PSYKISK HELSE.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om plan for bedriftshelsetjenestens bistand.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjettede ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2017/36666.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Angela Westphal
tilsynsleder
(sign.)

Olaug Iren Fossbakk
seniorrådgiver
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
hovedverneombud
RUS OG PSYKISK HELSE LYNGEN KOMMUNE Att.: leder, Strandveien 24, 9060 LYNGBLANK
RUS OG PSYKISK HELSE LYNGEN KOMMUNE Att.: verneombud, Strandveien 24, 9060 LYNGBLANK



LYNGEN KOMMUNE
Att.: rådmann
Strandveien 24
9060 LYNGSEIDET

Orgnr 840014932

TILSYN - LYNGSTUNET HELSE- OG OMSORGSSENTER AVD LEGETJENESTEN

Vi viser til tilsyn den 15.09.2017.

Oppfylte pålegg

Vi har fått tilbakemeldingen fra virksomheten datert 26.10.2018. På bakgrunn av tilbakemeldingen kan det siste pålegget lukkes.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

I tilbakemeldingen ble det redegjort for plan for bedriftshelsetjenestens bistand for legetjenesten. På bakgrunn av tilbakemeldingen er punktet oppfylt.

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, gir du kopien til representanten for de ansatte.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjetten ledd og 18-6 åttende ledd.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2017/36663.



Med hilsen

Arbeidstilsynet

Olaug Iren Fossbakk
tilsynsleder
(sign.)

Kirsti Eldby
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
hovedverneombud
LYNGSTUNET HELSE- OG OMSORGSSENTER AVD LEGETJENESTEN Att.: leder, Kjosveien 20, 9060
LYNGSEIDET



LYNGEN KOMMUNE
Att.: rådmann
Strandveien 24
9060 LYGSEIDET

Orgnr 840014932

TILSYN - RUS OG PSYKISK HELSE LYNGEN KOMMUNE

Vi viser til tilsyn den 15.09.2017.

Oppfylte pålegg

Vi viser til tilbakemelding fra virksomheten datert 26.10.2018. På bakgrunn av tilbakemeldingen kan det siste pålegget lukkes.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

I tilbakemeldingen ble det redegjort for plan for bedriftshelsetjenestens bistand for Rus og psykisk helse. På bakgrunn av tilbakemeldingen er punktet oppfylt.

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, gir du kopien til representanten for de ansatte.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjetten ledd og 18-6 åttende ledd.

Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2017/36666.



Med hilsen

Arbeidstilsynet

Olaug Iren Fossbakk
tilsynsleder
(sign.)

Kirsti Eldby
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
hovedverneombud
RUS OG PSYKISK HELSE LYGGEN KOMMUNE Att.: leder, Strandveien 24, 9060 LYGSEIDET



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

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 sykepenger fra folketrygden for fravær utover 16 dager (arbeidsgiverperioden). Fordi hovedtariffavtalen i kommunesektoren sikrer ansatte vesentlig bedre vilkår enn det

folketrygden gir (feriepenger av sykepenger, 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 lettelsener 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.

Seniorpolitiske tiltak i Lyngen kommune

Lyngen kommune trenger kompetente og erfarne seniorer for å levere gode tjenester. Derfor ønsker kommunen å motivere medarbeidere til å stå i arbeid så lenge som mulig.

Seniorene er like forskjellige som andre arbeidstakere. Noen ønsker og trenger særskilte tiltak, mens andre ønsker å stå i arbeid uten særskilt tilrettelegging. Konkrete tiltak er altså avhengig av dialog mellom den enkelte ansatte og leder.

Kommunens seniorpolitikk består i hovedsak av å bruke handlingsrommet i eksisterende rammeverk på en god og fleksibel måte.

Når ansatte passerer 60 år, skal det gjennomføres en seniorsamtale med leder. Det er en samtale om status og videre utvikling. Samtalene skal kartlegge den ansattes ønsker og ambisjoner, framtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon.

Seniorsamtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Være tydelig i forhold til egne ønsker og behov
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter muligheter til fornyelse, stimulans og (re)vitalisering av egne ressurser
- Komme med forslag til egne utviklingsmuligheter og tiltak
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Seniorsamtalen utfordrer arbeidsgiveren til å se og legge til rette for:

- Utviklingsmuligheter
- Gi signaler og tilbakemeldinger
- Stille krav i forhold til å vise romslighet
- Å redefinere jobbinnhold
- Å finne nye løsninger
- Til å følge opp seniorsamtalen

Samtalen bør gi rom for å:

- Se yrkesaktivt liv som helhet og dermed trekke opp et langsiktig perspektiv
- Ta opp livserfaringer og jobberfaringer på bred basis med tanke på endringer i nåværende jobb. Tenke over eventuelt nye oppgaver
- Vurdere hvilke realistiske bidrag til endringer arbeidsgiver kan forslå
- Være åpen for ny utfordringer og nye oppgaver
- Realisere tidligere ønsker og/eller trappe ned yrkesaktiviteten
- Forberede seg til pensjonsalderen når tida er inne for det



SENIORPOLITISK PLAN

FOR

LYNGEN KOMMUNE

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I – GENERELL DEL

1. Innledning	3
2. Definisjoner	3
Hva er seniorpolitikk	4
Hvem er seniormedarbeidere	4
3. Grunnlagsdokumentasjon og fakta	4
AFP – Avtalefestet pensjon	4
Krav til mottakeren	4
Aldersfordeling i Lyngen kommune januar 2007	5
Aldersfordeling 50-59 år og 60-69 år pr. januar	5
Antall personer i aldersgruppen 62-66 år	5
Lyngen kommunes forsikringsordning vedr AFP	5-6
Antall arbeidstakere med AFP-pensjon pr. februar 2007	6

DEL II – SENIORPOLITIKK –TILTAKSDEL

1. Seniorpolitikk i Lyngen kommune	8
2. Målsetting	8
3. Generelle tiltak	8
Seniorsamtale fra fylte 55 år	8
Stillingsbank	9
4. Seniortiltak i Lyngen kommune	9
5. Seniorpolitiske tiltak	10
Tilretteleggingstilskudd i arbeidssituasjonen	10
Eksempler på aktuelle tiltak	10
Stimuleringstilskudd	10
Redusert stilling	10
Ekstra ferie og stimuleringstilskudd	10
Kompetanseheving/etterutdanning	11
Angrefrist i forhold til AFP	11
6. Overgangsordning og iverksetting	11
7. Finansiering	11
8. Virkningstidspunkt	11

VEDLEGG

Vedlegg 1 – Avtaleutkast	12-13-14
Vedlegg 2 – Økonomi – Beregning av kostnader ved uttak av AFP	15-16

GENERELL DEL

1. INNLEDNING

Administrasjonssjefen og arbeidstakerorganisasjonene har over tid følt behov for å jobbe fram seniorpolitiske retningslinjer ut fra det fokus som er retta mot eldre arbeidstakere gjennom Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven.

Lyngen har inngått avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) som bl.a. har som mål å øke den reelle pensjonsalderen – det er spesielt fremmet ønske fra partene sentralt om å rekruttere og beholde eldre arbeidstakere.

Eldre arbeidstakere går i stor grad over på uførepensjon og avtalefestet pensjon før de når pensjonsalderen. Dette har ført til at på landsbasis har ca. 30.000 – 40.000 personer gått over på en eller annen form for pensjon. Det tilsvarer et helt årskull av personer som nå er i alderen 60-65 år.

For at vi i tida som kommer skal bli i stand til å skaffe nok arbeidskraft, er det viktig å redusere omfanget av tidlig pensjonering i gruppen 55+. Dette er viktig både av hensyn til seniorene og vårt behov for arbeidskraft.

Lyngen kommune har et ønske om å beholde eldre arbeidstakere lengst mulig i jobb, og ser på denne gruppen som en viktig ressurs med mye kompetanse som kommunen ønsker å beholde lengst mulig.

Planen er bygd opp med en generell del og en tiltaksdel.

2. DEFINISJONER

Livsfasepolitikk er en lærings- og utviklingsstrategi for yrkeslivet. Begrepet ”livsfase” handler om å bevege seg gjennom ulike faser i livet med ulike behov, krav, begrensninger og muligheter. Vanlig inndeling er førkarrierefase, karrierefase, stabiliseringsfase, senkarrierefase og pensjonistfase.

Karrierefasen beskriver karrierebevisste yrkesaktive personer med fokus på avansement. De søker arbeidsgivere som kan tilby interessant jobbinnhold og høy lønn.

Stabiliseringsfasen er ”midtlivsgenerasjonen” som verdsetter trygge arbeidsplasser og har ønske om å påvirke sin arbeidssituasjon gjennom medbestemmelse og faglig utvikling.

Senkarrierefasen er seniorgruppen som er på vei ut av arbeidslivet og som står overfor spørsmålet om tidlig pensjon eller fortsette i arbeid.

Seniorene representerer en sentral og verdifull erfaringsressurs som er viktig å beholde lengst mulig i arbeid.

Disse tre gruppene vil kreve ulike tiltak fra kommunens side.

Hva er seniorpolitikk

Seniorpolitikk er å legge til rette for å utvikle og anvende eldre medarbeideres kunnskaper, ferdigheter og arbeidsevne på en måte som kommunen og medarbeiderne er tjent med, samt å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren.

Hvem er seniormedarbeidere

Seniorer er betegnelsen på medarbeidere med lang fartstid; mye livs- og yrkeserfaring.

Målgruppa for seniorpolitikk kan defineres på følgende måte:

- Stabiliseringsfasen – forebygging fra fylte 45 år, med utvikling og vedlikehold av kunnskap, alternative karriereveier og karrierevalg
- Senkarriere - senkarriere-tiltak fra fylte 55 år, med utvikling og vedlikehold av kunnskap, særlige oppdrag, mentorvirksomhet, rådgivning og tilrettelagte fysiske oppgaver for medarbeidere med langt yrkesliv
- Avvikling – fratredelse, overgang til pensjonisttilværelse

3. GRUNNLAGSDOKUMENTASJON OG FAKTA

Vi vil få en stor økning i aldersgruppen over 60 år i tida som kommer. Bilde av den omvendte alderspyramiden blir brukt som illustrasjon på at vi får færre yngre som skal forsørge stadig flere ikke-yrkesaktive mennesker. Tendensen til at flere velger tidlig pensjonering i mange vestlige land, er det som i korthet har ført til et krav om seniorpolitikk i arbeidslivet.

Ut fra det kan vi spørres oss om det er arbeidslivet som ”støter” ut sine eldre arbeidstakere eller om det er arbeidssituasjonen som er blitt mer krevende. Er folk sykere enn før? Eller hva skal til for at eldre arbeidstakere skal oppleve en meningsfull arbeidssituasjon.

AFP – Avtalefestet pensjon

Avtalefestet pensjon er en førtidspensjon basert på tariffestede rettigheter som gir mottaker rett til å gå av med pensjon helt eller delvis fra fylte 62 år – nedre grense for AFP er 20 %. Ordningen finansieres dels av staten, og for arbeidstakere mellom 62 og 65 år, betaler arbeidsgiver enten hele eller en andel avhengig av kommunens avtale med pensjonsleverandør.

AFP består av grunnpensjon, tilleggspensjon og AFP-tillegg. AFP tilsvarer Folketrygdens alderspensjon med et tariffestet AFP-tillegg som f.t. utgjør kr. 20.400,- pr. år.

Krav til mottakeren

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet ha vært tilsatt i minst 20 % stilling, ha en sammenhengende opptjeningstid på minst 10 år og et inntektsgrunnlag i henhold til vilkårene for AFP. Hovedregelen er at den som skal motta AFP går fra normal yrkesaktivitet og over på ordningen. AFP kan tilstås arbeidstakere som har delvis uførepensjon.

Pensjon utgjør minimum 66 % av pensjongivende inntekt på årsbasis og kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjongivende inntekt.

Vilkårene for øvrig er regulert i Hovedtariffavtalen.

Aldersfordeling i Lyngen kommune januar 2007.

Alder	20-29	30-39	40-49	50-59	60-67
Kvinner	8	59	71	87	43
Menn	0	9	19	25	7
Totalt	8	68	90	112	50

Antall arbeidstakere: 327
Antall årsverk: 253,3

Aldersfordeling 50-59 og 60-69 år pr. januar 2007

Alder	50-59 år	60-69 år
Antall	112	53

Antall personer i aldersgruppen 62-66 år for perioden 2007-2016 pr. januar 2007

År 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016

62 år	10	5	9	17	6	10	13	9	9	15
63 år	9	10	5	9	17	6	10	13	9	9
64 år	7	9	10	5	9	17	6	10	13	9
65 år	2	7	9	10	5	9	17	6	10	13
66 år	3	2	7	9	10	5	9	17	6	10
67 år	3	3	2	7	9	10	5	9	17	6
Antall	34	36	42	57	56	57	60	64	64	62

Lyngen kommunes forsikringsordning vedr AFP

Lyngen kommune har inngått forsikringsavtale vedr avtalefestet pensjon med f.t. Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Fra 01.03.07 tar Vital Forsikring over ansvaret for ansatte utenom sykepleierne som fortsatt skal være tilsluttet KLP. Lærerne har avtalefestet sin pensjonsordning i Statens Pensjonskasse (SPK).

KLP kan tilby tre ulike ordninger:

- Full utjevning – hvor kostnadene er avhengig av antallet som tar ut AFP
- 50 + 50 – kommunen tar ansvar for 50 % av pensjonen og resten tas fra utjevningsordningen
- Ingen utjevning – kommunen tar eget ansvar for AFP

Vital Forsikring har følgende ordning:

- Ingen utjevning – kommunen tar ansvar for AFP
- Vital dekker kun det individuelle tillegget.

Lyngen kommune har f.t. ordning med full utjevning i KLP.
For 2005 betalte vi en AFP-premie på til sammen kr. 822.978,- og i 2006 kr. 909.145,-.

Statens Pensjonskasse

- AFP kostnadene utgjør 2,2 % av pensjonsgrunnlaget.
For 2006 var AFP premien i Statens Pensjonskasse på ca. kr. 453.862,-.

Dersom Lyngen kommune sine seniorpolitiske tiltak gir god effekt, bør vi vurdere å ta hele ansvaret for AFP i Kommunal Landspensjonskasse.

Antall arbeidstakere med AFP-pensjon i Statens Pensjonskasse pr. februar 2007

	<u>Antall</u>
<u>62 år</u>	<u>1</u>
<u>64 år</u>	<u>1</u>
<u>65 år</u>	<u>1</u>

Antall arbeidstakere med AFP-pensjon i KLP pr. februar 2007

	<u>Antall</u>
<u>64 år</u>	<u>1</u> (2 i 50 % still.)
<u>65 år</u>	<u>0,5</u>

Kostnadene for AFP ordningen for 2006 beløp seg til kr. 1.363.007,-.

SENIORPOLITIKK

TILTAKSDEL

1. SENIORPOLITIKK I LYNGEN KOMMUNE

Seniorpolitikk handler om holdninger.

Aldersmangfold på arbeidsplassen er gunstig for produktivitet og arbeidsmiljø. Det bidrar til mangfold og variasjon i forhold til arbeidstakernes bakgrunn, kunnskap og tidsperspektiv. Lyngen kommune som organisasjon ønsker å beholde de eldre arbeidstakerne som med sin livs- og yrkeserfaring bl.a. kan overføre holdninger og ansvarlighet til yngre generasjoner.

Dette ønsker vi å bidra til gjennom en helhetlig livsfasepolitikk.

Seniorer gleder seg til å gå på jobb og føler sterkere enn yngre aldersgrupper at de mestrer sine arbeidsoppgaver.

Den seniorpolitiske plan skal tilrettelegge og tilpasse for individuelle behov i arbeidssituasjonen og tar for seg de seniorpolitiske fasene.

Vi ønsker gjennom vår seniorpolitiske plan å legge til rette for at seniorarbeidstakere skal stå lengst mulig i jobb. Ved å øke avgangsalderen, sparer kommunen penger ved at arbeidstakerne velger å jobbe etter fylte 62 år.

2. MÅLSETTING

Lyngen kommune har i nært samarbeid med arbeidstakerne ansvar for å bidra til å utnytte de positive ressursene hos våre seniormedarbeidere.

Vi har som mål at minst 60 % av de som blir 62 år i 2007 skal fortsette i arbeid.

3. GENERELLE TILTAK

Seniorsamtale fra fylte 55 år

Når arbeidstakerne fyller 55 år, skal leder invitere medarbeideren til den første seniorsamtalen. Samtalen skal ha som hensikt å bli enige om en jobbframtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer. Eventuelle utfordringer med tanke på endringer, opplæring, omstilling m.v., skal også avklares.

Seniorsamtalen skal foretas årlig etter fylte 55 år.

Seniorsamtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Være tydelig i forhold til egne ønsker og behov
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter muligheter til fornyelse, stimulans og (re)vitalisering av egne ressurser
- Komme med forslag til egne utviklingsmuligheter og tiltak
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Seniorsamtalen utfordrer arbeidsgiveren til å se og legge til rette for:

- Utviklingsmuligheter
- Gi signaler og tilbakemeldinger
- Stille krav i forhold til å vise romslighet
- Å redefinere jobbinnhold
- Å finne nye løsninger
- Til å følge opp seniorsamtalen

Samtalen bør gi rom for å:

- Se yrkesaktivt liv som helhet og dermed trekke opp et langsiktig perspektiv
- Ta opp livserfaringer og jobberfaringer på bred basis med tanke på endringer i nåværende jobb. Tenke over eventuelt nye oppgaver
- Vurdere hvilke realistiske bidrag til endringer arbeidsgiver kan forslå
- Være åpen for ny utfordringer og nye oppgaver
- Realisere tidligere ønsker og/eller trappe ned yrkesaktiviteten
- Forberede seg til pensjonsalderen når tida er inne for det

”Stillingsbank”

Arbeidsgiver oppretter en ”stillingsbank” som tas i bruk når arbeidstakerne ønsker jobbskifte. Når ønske om jobbskifte oppstår, skal dette drøftes med nærmeste leder.

4. SENIORTILTAK I LYNGEN KOMMUNE

Fra og med arbeidstakerne fyller 62 år, har Lyngen kommune vedtatt en del seniortiltak. Alle tiltakene fryses ved fylte 65 år; dvs den siste inngåtte avtalen med arbeidsgiver vil gjelde fram til arbeidstakeren fyller 67 år.

Tiltakene starter måneden etter arbeidstakerens fødselsdato og slutter ved utgangen av den måneden når arbeidstakeren oppnår aldersgrensen.

Den enkeltes enhetsleder er ansvarlig for å informere og iverksette de tiltak som skisseres her i tillegg til eventuelt andre tiltak.

I god tid før arbeidstakerne nærmer seg AFP-alder, skal enhetslederne diskutere de aktuelle tiltakene som eksisterer i kommunen for at arbeidstakerne skal ha mulighet til å foreta en grundig vurdering av de muligheter som finnes.

I den første seniorsamtalen skal denne planen sendes til den aktuelle arbeidstakeren slik at innholdet er godt kjent for vedkommende.

5. SENIORPOLITISKE TILTAK

Arbeidstakere kan velge mellom å kombinere pkt. 1 og 2, pkt. 1 og 4 eller velge pkt. 3. Punkt 5 og 6 blant tiltakene gjelder for alle, og kommer i tillegg til øvrige punkt.

1. Tilretteleggingstilskudd i arbeidssituasjon

Ved oppnådde 62 år, kan det utbetales tilretteleggingstilskudd på kr. 35.000,- som arbeidstakeren kan velge å ta ut som en personlig godtgjøring, eller la midlene blir brukt til tilrettelegging på arbeidsplassen.

For arbeidstakere som har eller vil ta ut delvis AFP, utbetales tilskuddet nedad til 50 % stilling. Beløpet reduseres tilsvarende. Dersom tilskuddet blir brukt til tilrettelegging på arbeidsplassen, skal det gjøres i samarbeid med arbeidstakeren og brukes til tilrettelegging av arbeidet. Ubrukte midler overføres til "Stimuleringstilskudd". Det inngås individuelle, skriftlige avtaler i forhold til hvilke oppgaver vedkommende ikke skal utføre og hva tilrettelegginga innebærer for den enkelte.

Enhetsleder underskriver disse avtalene. Kopi av avtalene sendes personalkonsulent.

Eksempler på aktuelle tiltak:

Kortere arbeidsdag (mer fleksibel arbeidstid)

Ta inn ekstrahjelp

Ekstra fridager

Redusere helge-/kvelds- og nattevakter

Redusere leseplikt (jfr. sentrale avtaler)

Mindre rengjøringsareal i forhold til stillingsstørrelse

Ansvar for mindre antall brukere?

Lederansvar for færre arbeidstakere?

Rådgiver-/veilederoppgaver for yngre arbeidstakere

Eventuelt andre tiltak som arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om

Øke muligheten til fysisk aktivitet i arbeidstida

Endring på turnus/turnustiltak

2. Stimuleringstilskudd

Alle arbeidstakere som først tar ut AFP etter fylte 63 år får et årlig stimuleringstilskudd.

Stimuleringstilskuddet utgjør kr. 15.000,- det året arbeidstakeren fyller 63 år,

kr. 25.000,- det året arbeidstakeren fyller 64 år og

kr. 35.000,- det året vedkommende fyller 65 år.

Ved redusert stilling utbetales stimuleringstilskuddet forholdsmessig.

Stimuleringstilskuddet utbetales automatisk til alle.

3. Redusert stilling

Arbeidstaker med 50 % stilling eller mer gis mulighet til å redusere stillingen forholdsmessig med inntil 20 % uten avkorting av lønn.

Stillingsreduksjonen kan være et godt alternativ til AFP hvor arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap kommer fram til den ordningen som er best for begge parter.

4. Ekstra ferie og stimuleringstilskudd

Fra fylte 62 år gis det mulighet til å ta ut ekstra ferieuke(r).

Når det gjelder ferie, gis det følgende mulighet til å ta ut ekstra ferie:

- 1 uke ved fylte 62 år + 50 % stimuleringstilskudd ved fylte 63 år
- 1,5 uke ved fylte 63 år + 50 % stimuleringstilskudd ved fylte 64 år
- 2 uker ved fylte 64 år + 50 % stimuleringstilskudd ved fylte 65 år

5. Kompetanseheving/etterutdanning

Lyngen kommune vil sørge for at eldre arbeidstakere gis samme mulighet til kompetanseheving og etterutdanning på lik linje med yngre arbeidstakere.

- Kompetanseheving/etterutdanning skal være tema i forbindelse med de obligatoriske samtalene etter fylte 55 år og være et sentralt element i tilretteleggingsdelen.
- Eldre arbeidstakere bruker generelt lengre tid på å lære (forskning), derfor må læringstilbudet tilpasses dette; lengre tidsperspektiv og gjennomføres ved intern opplæring, og opplæring internt med eksterne forelesere.
- Jobbrotasjon over en viss periode
- Motivere til kompetanseheving
- Bevisstgjøring av både ledere og arbeidstakere
- Oppgaveendring – konsekvens kompetansebehov
- Fadderordning/mentor/veileder for ny arbeidstaker (eldre arbeidstakere er fadder for yngre nye arbeidstakere)
- Utvidet fokus på fellesskolering = fellesfokus = motivasjon, inspirasjon

6. Angrefrist i forhold til AFP

De som tar ut AFP gis mulighet til å komme tilbake til et høvelig arbeid helt eller delvis innen 12 måneder.

Hensikten skal være å ivareta de som opplever at tilværelsen som pensjonist ikke blir slik de hadde tenkt, eller at de fikk tilbake arbeidsgleden etter en tids fravær.

6. OVERGANGSORDNING OG IVERKSETTING

Det må drøftes overgangsordninger med fagforeningsorganisasjonen inntil økonomidelen i planen er vedtatt av kommunestyret.

Deler av planen kan iverksettes etter drøftinger med fagforeningene.

De som allerede har tatt ut AFP omfattes ikke av planen.

7. FINANSIERING

Finansiering av tiltakene må foretas gjennom årlige budsjett.

8. VIRKNINGSTIDSPUNKT

Tiltak som medfører økonomiske uttelling kan ikke settes i verk før de er innarbeid i økonomiplanen.

For 2008 er det ikke avsatt midler til seniorpolitiske tiltak.

Før tiltak iverksettes, må det inngås skriftlige, individuelle avtaler med de aktuelle arbeidstakerne.

Tiltaksdelen evalueres årlig

2. Stimuleringstilskudd

Ved uttak av AFP etter fylte 63, 64, 65 år eller senere, har vedkommende rett til følgende stimuleringstilskudd:

Ved fylte 63 år	kr. 15.000,-	for 100 %	stilling
Ved fylte 64 år	kr. 25.000,-	” ”	”
Ved fylte 65 opp til 67 år	kr. 35.000,-	” ”	”

Godtgjøringen er ikke pensjonsberettiget, men regnes som skattbar inntekt.

Medarbeidere som tar ut delvis AFP-pensjon får stimuleringstilskuddet redusert tilsvarende. Stimuleringstilskuddet blir utregnet i forhold til sluttdato mellom de ovennevnte årene. *(Medarbeidere som får redusert stimuleringstilskudd grunnet delvis AFP-pensjon, skal ha oppgitt stimuleringstilskuddets størrelse i denne avtalen.)*

Stimuleringstilskudd for medarbeideren i dette tilfellet fastsettes til
Kr.....

3. Redusert stilling

Arbeidstaker med 50 % stilling eller mer gis mulighet til å redusere stillingen forholdsmessig med inntil 20 % uten avkorting av lønna.

..... innehar ved avtalens inngåelse..... % lønn.
Ved uttak av dette tiltaket reduseres arbeidsplikten til %.

4. Ekstra ferie og stimuleringstilskudd

Det gis mulighet til å ta ut ekstra ferieuke(r) fra fylte 62 år.

Når det gjelder ferie gis det følgende muligheter:

- 1 uke fra fylte 62 år + 50 % stimuleringstilskudd ved fylte 63 år
- 1,5 uke ved fylte 63 år + 50 % stimuleringstilskudd ved fylte 64 år
- 2 uker ved fylte 64 år + 50 % stimuleringstilskudd ved fylte 65 år

Valg av tiltak (kun ett valg)

1. Jeg velger å kombinere tilretteleggingstilskudd og stimuleringstilskudd
2. Jeg velger å kombinere tilretteleggingstilskudd og ferie

5. Jeg velger redusert stilling



Avtalen må første gang gjelde minst fram til medarbeideren fyller 63 år, (dvs dato.....)
For høyere alder kan avtalen skrives fram til den dato partene blir enige om dvs dato.....)

Denne avtalen er utstedt i to eksemplarer, en til hver av partene.

Lyngen kommune,-----
dato

.....
(Arbeidsgivers signatur)

Jeg aksepterer med dette ovennevnte avtale, og er innforstått med de betingelser som er knyttet til avtalen. Dersom avtalen brytes, opphører også skisserte betingelser i tilknytning til denne avtalen.

Lyngen kommune
dato

.....
(Arbeidsgivers signatur)

Kopi: Personalmappe
Økonomikonsulent

Vedlegg 2

ØKONOMI – BEREGNING AV KOSTNADER VED UTTAK AV AFP I LYNGEN KOMMUNE

Eksemplene nedenfor baserer seg på at arbeidstakeren tar ut 100 % AFP og har på uttakstidspunktet en årslønn på kr. 280.000,-.

AFP utgjør: kr. 205.000,-
Nyansatt kostnader: kr. 320.000,-
Kr. 525.000

Kostnader over 3 år (62-64) ved at en arbeidstaker tar ut AFP og kommunen må gjøre nyansettelse i stillingen: kr. 525.000,- x 3= kr. 1.575.000,-.

Vedkommende tar ikke ut AFP:
Lønn + sosiale utgifter (14%): kr. 320.000,- x 3= kr. 960.000,-
Kommunen sparer over 3 år: kr. 1.575.000 – kr. 960.000= kr. 615.000,-.

Kombinasjon av tilretteleggingstilskudd og stimuleringstilskudd:

Lønn over 3 år kr. 320.000,- x 3= kr. 960.000,-
Tilretteleggingstilskudd (25.000 x 3)= kr. 75.000,-
Stimuleringstilskudd (15.000 + 25.000 + 35.000)= kr. 75.000,-
Kr. 1.110.000,-

Kommunen sparer over 3 år ved uttak av denne kombinasjonen:

Kr. 1.575.000 – kr. 1.110.000= Kr. 465.000,-

Kombinasjon av tilretteleggingstilskudd og ferie (m/vikar):

Lønn over 3 år kr. 320.000,- x 3= kr. 960.000,-
Tilretteleggingstilskudd (25.000 x 3)= kr. 75.000,-
Lønn- og vikarutgifter: kr. 59.150,-
+ ½ bonus kr. 37.500,-
kr. 1.131.650,-

Kommunen sparer over 3 år ved uttak av denne kombinasjonen:

Kr. 1.575.000 – kr. 1.131.650=

kr. 443.350,-

80 % stilling – 100 % lønn med vikar

Lønn 100 % + 14 % sosiale utgifter:

kr. 320.000,-

Vikarutgifter i 20 % stilling:

kr. 64.000,-

Kr. 384.000,-

Kommunen sparer over 3 år med vikar:

Kr. 1.575.000 – (kr. 384.000 x 3 år) kr. 1.152.000=

Kr. 423.000,-

Delvis uttak av AFP

AFP utgjør ved 100 % uttak kr. 205.000. Ved 20 % uttak er kommunens kostnad kr. 41.000,-.

AFP-kostnader kr. 41.000,- + vikar kr. 64.000 + 80 % lønn kr.256.000= kr. 361.000,-

Ved 20 % uttak sparer kommunen i løpet av 3 år:

Kr. 1.575.000 – kr. 1.083.000 (361.000 x 3)=

kr. 492.000,-

Ved 50 % uttak sparer kommunen i løpet av 3 år:

Kr. 1.575.000 – kr. 1.267.500 (422.500 x 3)=

kr. 307.500,-



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
5/19	Lyngen arbeidsmiljøutvalg	20.03.2019

Valg av arbeidsgiverrepresentant i AKAN-utvalg

Henvisning til lovverk:

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

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