



# 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](http://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. formannskapet/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



## 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 ivarett 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

#### 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 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.



# 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



## 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 følge 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**