



## Møteprotokoll - Offentlig versjon

**Utvalg:** Arbeidsmiljøutvalg  
**Møtested:** Kommunestyresal, Rådhuset  
**Dato:** 27.05.2020  
**Tidspunkt:** 09:00 - 10:55

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Bernt Eirik Isaksen Lyngstad	Medlem	Ordfører
Einar Pedersen	Medlem	Kommunedirektør
Elisabeth Gulbrandsen	Medlem	Kommunalsjef Oppvekst
John Johansen	Medlem	NITO
Rolf Pedersen	Medlem	Utdanningsforbundet
Eva Asbjørnsen	Medlem	Hovedverneombud

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Guro Jakobsen	MEDL	Fagforbundet
Gunn Andersen	MEDL	Kommunalsjef Drift og utvikling

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
------	-----------	---------------

### Merknader

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Liv Dagny Berg	Møtesekretær

### Underskrift:

Vi bekrefter med underskriftene våre at det som er ført på de sidene vi har signert i møteboka, er i samsvar med det som ble vedtatt på møtet.

Rolf Pedersen (s.)    Bernt Eirik Isaksen Lyngstad (s.)    Eva Asbjørnsen (s.)

John Johansen (s.)    Elisabeth Gulbrandsen (s.)    Einar Pedersen (s.)

## Offentlig saksliste

Utv.saks nr	Sakstittel	U. Off	Arkivsaksnr
RS 1/20	*****	X	2016/641
RS 2/20	*****	X	2015/706
RS 3/20	*****	X	2015/1328
RS 4/20	*****	X	2015/1328
RS 5/20	*****	X	2015/794
RS 6/20	*****	X	2015/270
RS 7/20	*****	X	2016/320
RS 8/20	*****	X	2018/137
RS 9/20	*****	X	2018/466
RS 10/20	*****	X	2015/266
RS 11/20	*****	X	2016/320
RS 12/20	*****	X	2015/179
RS 13/20	*****	X	2017/350
RS 14/20	*****	X	2015/1165
RS 15/20	*****	X	2015/1256
RS 16/20	*****	X	2015/180
RS 17/20	*****	X	2015/157
RS 18/20	*****	X	2015/146
RS 19/20	*****	X	2015/270
RS 20/20	*****	X	2015/533
RS 21/20	*****	X	2016/201
RS 22/20	*****	X	2015/312
RS 23/20	*****	X	2017/613
RS 24/20	*****	X	2015/1365
RS 25/20	*****	X	2018/48
RS 26/20	*****	X	2018/48
RS 27/20	*****	X	2018/48
RS 28/20	HMS-Avvik 08.04.2020	X	2015/117
RS 29/20	HMS-avvik hjemmetjenesten 29.08.2019	X	2015/242
RS 30/20	HMS-avvik og forbedringspotensial Olderdalen skole	X	2015/946
RS 31/20	HMS-avvik og forbedringspotensial Olderdalen skole	X	2015/946
RS 32/20	HMS-avvik v/ Kåfjord Sykehjem	X	2015/829
RS 33/20	Tilbakemeldingsskjema - Avvik hjemmebasert omsorg 04.07.2019	X	2015/1346
RS 34/20	HMS-avvik og forbedringstiltak - Feilsendt dokumentasjon		2019/83

RS 35/20	HMS-avvik og forbedringstiltak - Trådløs nettverk v/ Manndalen skole	2015/533
RS 36/20	Tilbakemeldingsskjema - Avvik PROFIL stasjonær PC 08.09.2019	2015/242
RS 37/20	Tilbakemeldingsskjema - Profil/SikkerSone 09.09.2019	2015/242
RS 38/20	Tilbakemeldingsskjema - PROFIL / IT 07.05.2019	2015/242
RS 39/20	Tilbakemeldingsskjema - Problemer med PROFIL 05.09.2019	2015/242
RS 40/20	Tilbakemeldingsskjema - IT	2019/83
RS 41/20	Tilbakemeldingsskjema - Profil 23.04.2020	2015/242
RS 42/20	Tilbakemeldingsskjema - Klage tilbakemelding ad PROFIL - PRO avdelingen	2015/242
RS 43/20	HMS-vernerunde - Fossen barnehage avd Riebangardi	2018/216
RS 44/20	HMS-vernerunde - legekantoret	2018/216
RS 45/20	HMS-vernerunde - Rådhuset	2018/216
RS 46/20	HMS-vernerunde - Helsestasjon	2018/216
RS 47/20	HMS-Vernerunde - hjemmebasert omsorg v/ verneombud Gerd I. Eriksen	2018/216
RS 48/20	Tilsyn - oppfylte pålegg - HMS arbeid - kartlegging og risikovurdering	2019/73
RS 49/20	Parkering til hinder for skolebussene - Avviksmelding	2015/667
RS 50/20	Årsrapport 2019	2020/94
RS 51/20	Rutine for varsling - korrigerende av lovverk	2018/32
PS 1/20	Valg av leder 2020-2021	2016/598
PS 2/20	Orienteringssak - Sykefravær	2020/287
PS 3/20	Orienteringssak - OU-prosess: Økonomiske og samfunnsmessige rammebetingelser	2019/421

## **PS 1/20 Valg av leder 2020-2021**

### **Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg- 27.05.2020**

#### **Behandling:**

Forslag fra HVO Eva Asbjørnsen:

1. Ordfører Bernt Lyngstad velges som leder av Arbeidsmiljøutvalget for perioden 2020-2021.

Tilleggsforslag fra kommunedirektør Einar Pedersen:

2. Det lages sak til neste møte i AMU ang. rolle, organisering og sammensetning av Arbeidsmiljøutvalget.

Forslagene ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

1. Ordfører Bernt Lyngstad velges som leder av Arbeidsmiljøutvalget for perioden 2020-2021.
2. Det lages sak til neste møte i AMU ang. rolle, organisering og sammensetning av Arbeidsmiljøutvalget.

#### **Kommunedirektørens innstilling:**

Legges fram uten innstilling.

## **PS 2/20 Orienteringssak - Sykefravær**

### **Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg- 27.05.2020**

#### **Behandling:**

Orientering fra administrasjonen:

SYKEFRAVÆR KÅFJORD KOMMUNE.

2019: 5040 syke dagsverk omregnet til 232,58 månedsverk/ 19,38 årsverk.

Kåfjord kommune får refundert ca. 62-65% av lønnsutgiftene vedr. sykefravær fra NAV.

Det er de brukerrelaterte tjenestene som hadde det høyeste sykefraværet i 2019:

Undervisningsformål: 7,27 %

Barnehagesektoren: 12,32%

Pleie-/omsorg-/rehabilitering (PRO): 9,63 %

Øvrige brukerrettede helsetjenester: 4,24%

Driftspersonell: 9,95%

Hele Administrasjon: 4,75% sykefravær (inkludert skoleadm., barnevern, helseadm.-, NAV, driftsadm. og adm. utvikling

- Det oppleves i noen tilfeller at ansatte benytter sykemelding/ truer med sykemelding dersom de ikke får viljen sin. Ledere må i større grad kunne stille spørsmål ved slike sykemeldinger samt ha god dialog med NAV i slike tilfeller.

- Sykemelding benyttes også ved arbeidsmiljøutfordringer.
- Det kan være utfordringer for enkelte ledere m.h.t. tilrettelegging fordi legene i samråd med den sykemeldte har definert hvilke arbeidsoppgaver som kan utføres uten dialog med leder. Leder har dermed ingen mulighet til å komme med innspill.
- Graderte sykemeldinger med krav om fortsatt tilrettelegging blir ofte en utfordring for arbeidsgiver, da det i noen tilfeller kan tyde på at uføregraden er høyere enn antatt. Arbeidsgiver får ingen refusjon fra NAV i slike tilfeller, og må dekke dette innenfor egen budsjetttramme.

Hver avdeling bør ha sykefravær/nærvær på dagsorden på personalmøtene. Det er avgjørende viktig å revitalisere nærværsgruppene, samt å utvikle samarbeidet med legetjenesten, NAV lokalt/NAV Arbeidslivssenter/Bedriftshelsetjenesten og helseArbeid.

Det er kjent at 20% av arbeidstakerne står for 80% av sykefraværet. Det er derfor viktig at disse følges tett opp m.h.t. tilrettelegging og avklaring av funksjonsevne.

-Hvor langt skal arbeidsgiver gå?

-Kåfjord kommune er ikke en vernet bedrift, og sort sykefravær gir store konsekvenser for arbeidskollegiet som får merbelastning, for redusert tjenesteproduksjon, for omdømme og for den økonomiske situasjon.

Det ville vært bedre for arbeidsgiver dersom den ansatte kunne ha vært i dialog med leder i forkant av en sykemelding, slik at den ansatte og lederen kunne finne gode løsninger for å forebygge sykefravær, evt. begrense uføregraderingen.

Tillitsmannsapparatet og vernetjenesten må involveres mer i arbeidet med å forebygge sykefravær. Det er viktig å fokusere på arbeidstakernes plikter i medhold av arbeidsavtalen samt lojalitetsplikten.

Både leder og ansatte har ansvar for å fremme godt arbeidsmiljø, og saker som oppstår må løses på lavest mulig nivå. Kanskje hadde det vært en ide å opprette egne HMS grupper på hver avdeling, som hadde som oppgave å løse utfordringer underveis.

Enstemmig vedtak fra arbeidsmiljøutvalget:

1. Som følge av OU-prosessen er det behov for å se på samhandling mellom arbeidsgiver/ansatte/vernetjenesten og tillitsmannsapparatet med tanke på et godt arbeidsmiljø, redusert sykefravær og ivaretagelsen av HMS.
2. Det tas sikte på oppstartsmøte/«workshop» høsten 2020

#### **Vedtak:**

1. Som følge av OU-prosessen er det behov for å se på samhandling mellom arbeidsgiver/ansatte/vernetjenesten og tillitsmannsapparatet med tanke på et godt arbeidsmiljø, redusert sykefravær og ivaretagelsen av HMS.
2. Det tas sikte på oppstartsmøte/«workshop» høsten 2020

#### **Kommunedirektørens innstilling:**

Saken legges fram uten innstilling.

## **PS 3/20 Orienteringssak - OU-prosess: Økonomiske og samfunnsmessige rammebetingelser**

### **Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg- 27.05.2020**

#### **Behandling:**

Vedlagt er særutskrift fra Kåfjord kommunestyre, sak 11/20.

Kommunedirektør Einar Pedersen orienterte om OU-prosessen.

Prosessplanen fremmes som sak i administrasjonsutvalget i neste møte. Bakgrunnen for OU-prosessen er vedtak i Kåfjord Kommunestyre 27.02.20.

Det legges opp til en positiv endring av Kåfjord kommunes organisasjon. Prosessplanen er utarbeidet av toppledergruppen, men det har dessverre vært manglende involvering av ansattrepresentanter pga. koronasituasjonen. Arbeidsmiljøutvalget vil få tilsendt saken i etterkant av behandlingen i partssammensatt utvalg.

Plandokumentet er grunnet på bestemmelsene i Hovedavtalens del B, Hovedtariffavtalens kap. 1, § 3.4 og Arbeidsmiljølovens § 8.2. De ansatte skal ivaretas på en god måte.

Hovedintensjonen er å søke å etablere fremtidig god tjenestekvalitet med en bærekraftig økonomi. Merforbruket fra 2019 må dekkes inn i 2020 og har betydning for OU-prosessen.

Fokusområdet vil være å redusere lønnskostnadene og potensialet vil tilpasses fra 2021.

Det er satt i gang tiltak for å redusere forbruket i 2020; Det er innført streng praksis med innkjøp/kurs- og reiseutgifter. Ved ledighet i stillinger/vakanse skal det foretas en grundig gjennomgang av behov/evt. endringer av arbeidsoppgaver før en evt. utlysning.

Bruken av variabel lønn må tas ned, og det må foretas strenge prioriteringer i hver driftsenhet før inntak av ekstrahjelp og vikarer.

Digitale verktøy: Det er satt i gang tiltak for å gjennomgå alt av digitale verktøy og fagsystemer som finnes i organisasjonen. Hva har vi?/ benyttes disse godt nok?, har vi kunnskap nok til å bruke verktøyene? I denne prosessen må vi avklare opplæringsbehov slik at vi kan hente ut det potensiale som ligger i det digitale systemet. Det vil bli utarbeidet en solid oversikt over lisenser og avtaler som omhandler vår digitale hverdag.

Del 2: Det vil bli utarbeidet ny organisasjons- og ledelsesstruktur i Kåfjord kommune, og det tas beslutning om dette i november 2020. Her skal det ses på arbeidsdeling/styring/kontroll og delegering. Det vil skje forandringer både politisk og administrativt som har betydning for organisasjonsstrukturen.

Det tas sikte på god intern og ekstern kommunikasjon der samhandling med arbeidstakerne blir svært viktig for å skape grunnleggende forståelse ang. den økonomiske situasjon og rammebetingelser. Alle ansatte vil oppleve strammere rammer, og det tas sikte på sterk involvering av ansatte i denne prosessen.

Kåfjord kommunes økonomi påvirkes av krisen i oljenæringen samt koronapandemien.inntekten av konsesjonskraft samt rentenivået har også stor betydning for driftsinntektene-/og -utgiftene. Det er derfor avgjørende viktig få et robust økonomisk fundament som også er godt rustet for ytre påvirkninger.

#### **Behandling i AMU:**

- Det er flott med en solid gjennomgang av alt av programvare og abonnement

- Det må legges til rette for etablering/nyetablering av private arbeidsplasser i Kåfjord.
- Den politiske ledelse må ha som ambisjon å sørge for gode tilbud til innbyggerne, men tilbudet til innbyggerne må defineres og justeres. Man må følge lov-standarder, men vil også være avhengige av og ha behov for mer innbyggerinvolvering.
- Kåfjord kommune vil stå foran økt kompetansebehov, og man må kartlegge endringer i skolehverdagen med tanke på deling av lærerressursene ved bruk av digitale verktøy. Koronapandemien har lært oss å arbeide på andre måter.
- Det må foretas viktige veivalg for fremtiden. I denne omgang må man vise endringsvilje og ha gode endringsprosesser. Det er avgjørende viktig å følge lov og avtaleverk og være etterrettelige i dette arbeidet.
- Det oppleves en unison oppslutning om behov for endring både politisk, i tillitsmannsapparatet og i administrasjon.

Kommunedirektørens innstilling, med merknader fra Arbeidsmiljøutvalget, ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Saken tas til orientering med merknader fra Arbeidsmiljøutvalget.

**Kommunedirektørens innstilling:**

Saken tas til orientering.