



## REFERAT AMU – arbeidsmiljøutvalg

Vik 21.11.22

**Møtested:** Teams eller formannskapssalen

**Dato:** mandag 21.11.22

**Tidspunkt:** 13.00 – 15.00

### Tilstede:

Hans Gunnar Holand - ordfører

Arne Johansen – kommunedirektør

Simen Garaas– vara for HTV Utdanningsforbundet

Morten Engesbak – HTV LO kommune og leder av AMU

Kristian Moen - Hovedverneombud

Cathrine Theting – fung. HR-sjef

Lena Aufles – Frisk 3

### Fravær:

### Saksliste:

Saksnummer	Innhold	Merknader
	Gjennomgang av referat fra forrige møte	
	<b>Orienteringssaker</b>	
31/22	Status tilsetting leder for personal- og fellestjenester v/ kommunedirektør	
32/22	Retningslinjer for internkontroll og veien videre v/kommunedirektør	
33/22	Status utkast revisjon varslingsrutiner v/ fung. HR-sjef	
34/22	Forslag møteplan våren 2023	
	Eventuelt	
	<b>Faste saker</b>	
35/22	Sykefravær siste periode (juli, august, september)	
36/22	HMS-avvik siste periode	Blir lagt frem i møtet*
37/22	Status vernetjenesten	



---

38/22	Informasjon fra BHT	
39/22	Status trafiksikker kommune	

Fra sist: Referatet ble godkjent uten kommentarer.

## Behandling av saker:

### **Sak 31/22 – Status tilsetting leder for personal- og fellestjenester v/kommunedirektør**

Sju søkere til stillingen. Gikk videre med tre kandidater til 1. gangs intervju, der en gikk videre til 2. gangs intervju. Denne kandidaten trakk sin søknad da han hadde takket ja til annen jobb.

Stillingen er lyst ut på nytt og det jobbes aktivt med å finne kandidater.

Ordfører: Viktig å ta direkte kontakt med aktuelle kandidater.

UDF: Bør vi se mer på å utvikle internt, finne ledere i egne rekker som kan videreutvikles?

Kommunedirektør: Det jobbes både eksternt og internt, det kommer alltid an på hva man er ute etter og hvilken kompetanse man trenger.

#### **Behandling i AMU: Gjennomgangen tas til orientering**

### **Sak 32/22 – Retningslinjer for internkontroll og veien videre v/kommunedirektør**

Det er jobbet bredt og godt med dokumentet «Retningslinjer for internkontroll». Både ledere og tillitsvalgte har bidratt godt gjennom et helt år med utviklingsarbeid. Dokumentet oppfylder lovkravet til internkontroll i ny kommunelov.

Det blir viktig at vi får til god implementering i det videre arbeidet. Har allerede vært gode prosesser på dette med avvik på enhetene. Dette arbeidet må ha stort fokus neste år.

HVO: Lurt med gjennomgang på enhetene om risikovurdering og avvik. Opplever at verneombudene er mer på ballen med tanke på avviksmelding.

UDF: Spørsmål til modell på s. 10. hvorfor står ikke dialog først i trappetrinnsmodellen?

Kommunedirektør: Modellen viser noe om graden av involvering. I saker det er viktig at ansatte eller innbyggere blir hørt må man passe på at man sikrer god dialog hele veien.

#### **Behandling i AMU: Gjennomgangen tas til orientering**



---

## Sak 33/22 - Status utkast revisjon varslingsrutiner v/ fung. HR-sjef

Fung. HR-sjef hadde satt frist for seg selv til nyttår med å legge fram reviderte varslingsrutiner for AMU. Grunnet mange andre oppgaver har ikke dette fått prioritet og det kreves noen involveringsprosesser som det ikke har vært tid til.

Våre rutiner er i tråd med nytt avtaleverk og kontrollutvalget har også sette på dem. Likevel ønskelig med en revisjon. Ber om utsatt frist til medio 2023 på oppdraget.

**Behandling i AMU: AMU tar status til orientering og gir utsatt frist for arbeidet til 1. halvår 2023.**

## Sak 34/22 – Forslag til møteplan våren 2023

Torsdag 9. februar – kl. 0900 – 1100

Torsdag 6. april – kl. 0900 – 1100

Torsdag 8. juni – kl. 0900 – 1100

Innspill: Ønske om endring av tidspunkt fra. kl. 13.00 – 15.00.

**Behandling i AMU: Møteplanen vedtas med endring av tidspunkt + at 6. april må flyttes grunnet skjærtorsdag. Endring av dato kan forekomme ved uforutsette ting. Fung. HR- sjef kaller inn.**

### **Ny vedtatt møteplan blir da:**

Torsdag 9. februar – kl. 1300 – 1500

Torsdag 13. april – kl. 1300 – 1500

Torsdag 8. juni – kl. 1300 – 1500

## Sak 35/22 - Sykefravær siste periode

Sykefravær for siste periode blir gjennomgått. Herunder også hva slags fravær som kan skyldes forhold på arbeidsplassen. Totalt 7 stykker som har meldt fra om dette på en eller annen måte.

Ordfører: Har vært en krevende periode med stor belastning på de ansatte. Avventer å se på om tallet stabiliserer seg.

UDF: Lurer på tall for enhetene. Bør man ha en runde på enhetene om dette med egenmelding og sykefraværsoppfølging.

Kommunedirektør: Tall for enhetene blir fulgt opp på områdene og også gjennom lederdialogene. Ønsker at folk skal bruke egenmelding før de går til lege. Det vil alltid være et kunstig høyt sykefravær i sommermånedene, da det er færre å fordele sykefraværsprosentene på.



---

**Behandling i AMU: Gjennomgang av sykefravær for siste periode tar til orientering.**

### **Sak 36/22 - HMS-avvik siste periode**

Avviksstatistikk på HMS-avvik siste periode legges fram.

Litt diskusjon rundt statistikken og særlig dette med avvik som gjelder håndtering av adferdsutfordringer.

Ordfører: Kunne vært interessant å vite hvor mange personer som står for slike avvik. For å se sammenhenger og finne årsaker til dette.

Kommunedirektør: Det er utfordrende når vi har brukere/elever etc. som har en adferd som gir mange avvik. Det å sikre inkludering av alle og jobbe forebyggende for å hindre utenforskap senere i livet er viktig.

**Behandling i AMU: Statistikk for siste perioden tas til orientering.**

### **Sak 37/22 Status vernetjenesten**

Har vært møte og avholdt valg av HVO og vara. Kristian Moen tar en periode til som HVO og Malene Enge Solberg ble valgt til vara. Hun er også verneombud oppe på PLO. Positivt at hun stiller til valg som vara.

I møtet virket det som ting går greit, ingen større saker som foregår nå. Bra med internkontrollgjennomgang og søkelys på avvik og risikovurdering. I ferd med å utvikle en kultur for dette.

### **Sak 38/22 - Informasjon fra BHT**

Har fullført vaksine som planlagt og er i dialog med Sømna sin helsetjeneste om oppfølging av disse.

### **Sak 39/22 – Status trafiksikker kommune**

For at Sømna kommune fortsatt skal være en trafiksikker kommune skal vi ha dette opp som tema fast i AMU. Det legges fram ideer til hva som kan være tema for slike diskusjoner:

- Kommunens reisepolicy
- Kartlegging av tjenestekjøring
- Oversikt over skader i trafikk
- Trafikk og stress i arbeidssituasjonen
- Innkjøpspolitikk ved nybilkjøp



- Sikring av last – event. kurs

Fra diskusjonen:

UDF: Oppvekstsektoren er mye i trafikken og der er det også mye tjenestekjøring. Det er også foresatte som er sjåførere på turer etc. Noe avtales via skolen og noe avtales privat. Hvis man skal jobbe mer helsefremmende bør man kanskje oppfordre flere til å sykle til jobb? Og selvfølgelig sikre at alle bruker hjelm.

Kommunedirektør: Stiller spørsmål vedr. ansvar ved kjøring av foresatte og at her må vi som kommune sikre at slik kjøring er forsvarlig på en eller annen måte.

Når det gjelder reisepolicy så oppleves det at det reises mindre nå enn før pandemien.

Vedr. skader på personer blir dette rapportert inn, og bør inn via avvikssystemet. Hva med skader på biler? Blir dette rapportert inn? Må ha fokus på dette med stress og kjøring på de områder der det er aktuelt. Vedr. innkjøp så viser beregning at det lønner seg for kommunen å kjøpe fremfor å lease. Det er et ønske om å gå over mer og mer til el-biler. Ønske om å begrense privat bilkjøring med å investere i kommunale biler.

HVO: Vi bør ha gode rutiner på dette med privat transport.

Ordfører: Ser at det trengs bedre rutiner på oppfølging av kommunale biler. Gjelder både EU-kontroll og vedlikehold.

Fung. HR-sjef: Alle ansatte skal ha gjennomgått e-læring fra Trygg Trafikk om Risiko i trafikken. Viktig med slik kompetanseheving jevnlig. Det er også bra at vi passer litt på hverandre f.eks. med å si ifra hvis noen parkerer med snuten inn etc.

**Behandling i AMU: Søkelyset på trafikksikkerhet skal fortsette på flere områder i kommunen.**

## Eventuelt:

- Kommunedirektør: Vedr. internkontroll og ledelsesutvikling. Ser behov for å fortsette arbeidet med mellom partene også neste år. Det er også to kommunedelplaner/temaplaner som skal utvikles. Vi har søkt om mer OU-midler til å få bistand til videre arbeid med dette hos oss. Hvis vi får midler håper kommunedirektør at også tillitsvalgte og verneombud blir med på dette.

Referent Cathrine Theting, fung. HR-sjef

