



# MØTEINNKALLING

## ARBEIDSMILJØUTVALGET

---

**Møtested:** Formannskapssalen  
**Møtedato:** 12.06.2014  
**Tid:** Kl. 09.00

---

### SAKLISTE

Saksnr.	Tittel
---------	--------

1/14  
SYKEFRAVÆR 2013

2/14  
PROSEDYRE FOR VURDERING AV ARBEIDSMILJØKONSEKVENSER SOM  
FØLGE AV ENDRINGER OG OMSTILLINGER I TYNSET KOMMUNE

3/14  
HANDLINGSPLAN HMS 2014 - 2015

4/14  
MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2014

TYNSET, den 06.06.2014

Aud Irene Strandvik (s)  
leder

**Sak 1/14**  
**SYKEFRAVÆR 2013**

---

**Arkiv:** 461

**Arkivsaksnr.:** 13/2112

**Saksbehandler:**

Siv Nytrøen Reiten

Behandling av saken:

<b>Saksnr.</b>	<b>Utvalg</b>
4/13	Arbeidsmiljøutvalget
1/14	Arbeidsmiljøutvalget

**Møtedato**

05.12.2013

12.06.2014

---

**Vedlegg**

1. Årsrapport sykefravær 2013 (*u. off.*)
2. Kvartalsrapport sykefravær 2014, 1. kvartal (*u. off.*)

**Melding om vedtak sendes til**

Tjenesteområdeledere

Hovedtillitsvalgte

Hovedverneombud

**Saksopplysninger**

Totalt sykefravær i Tynset kommune i 2013 ble på totalt 5,8 %. I 2012 var sykefraværet 7,0 %, i 2011 var sykefraværet 7,0 % og i 2010 var totalt sykefravær på 8,0 %.

**Saksvurdering**

Tynset kommune hadde en positiv utvikling av sykefraværet i 2013. Et totalt sykefravær på 5,8 % for hele kommunen må vi si oss veldig fornøyd med. Nedgangen i sykefraværstallene er gledelig for hele organisasjonen og en honnør til alle involverte i organisasjonen som jobber kontinuerlig med oppfølging og tilrettelegging.

Det er også gledelig at den positive trenden i sykefraværet fortsetter for 1. kvartal 2014. Totalt sykefravær i Tynset kommune for 1. kvartal er på totalt 6,0 %. Til sammenligning var sykefraværet for 1. kvartal 2013 på 6,9 % og for 1. kvartal 2012 på 7,5 %.

Vi velger å tro at disse sykefraværstallene også er resultater av mye fokus og opplæring/kursvirksomhet med forebygging, oppfølging og tilrettelegging som temaer over flere år.

**Leders innstilling:**

Arbeidsmiljøutvalget tar sykefravær rapport for 2013 til etterretning.

## Sak 2/14

# PROSEDYRE FOR VURDERING AV ARBEIDSMILJØKONSEKVENSER SOM FØLGE AV ENDRINGER OG OMSTILLINGER I TYNSET KOMMUNE

---

**Arkiv:** 440

**Arkivsaksnr.:** 14/727

**Saksbehandler:**

Siv Nytrøen Reiten

Behandling av saken:

**Saksnr.**      **Utvalg**

2/14            Arbeidsmiljøutvalget

**Møtedato**

12.06.2014

---

## Vedlegg

1. Prosedyre for vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser som følge av endringer og omstillinger i Tynset kommune

## Melding om vedtak sendes til

Tjenesteområdeledere

Hovedtillitsvalgte

Hovedverneombud

## Saksopplysninger

Arbeidstilsynet gjennomførte i august/september 2013 fire ulike tilsyn i Tynset kommune. Hensikten med tilsynet var å rette spesiell oppmerksomhet mot hvordan ledelse, verneombud og tillitsvalgte samarbeider for å få til gode arbeidsbetingelser og et helsefremmende arbeidsmiljø.

I etterkant av tilsynet fikk Tynset kommune pålegg fra Arbeidstilsynet om å iverksette en rutine som sikrer at det under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurderes om arbeidsmiljøet vil være fullt forsvarlig og at det iverksettes nødvendige tiltak.

## Saksvurdering

Utarbeidelse av prosedyren har skjedd i et samarbeid mellom BHT v/Ingrid Lium, hovedverneombud og personalsjef i Tynset kommune. Forslag til ny prosedyre er sendt til Arbeidstilsynet med forbehold om godkjenning og vedtak i kommunens arbeidsmiljøutvalg før iverksettelse. Det er etter vedtak i arbeidsmiljøutvalget viktig å implementere den nye prosedyren i hele organisasjonen.

## Leders innstilling:

1. Arbeidsmiljøutvalget godkjenner ny prosedyre for vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser som følge av endringer og omstillinger i Tynset kommune
2. Prosedyren iverksettes fra 01.07.2014.

**Sak 3/14**  
**HANDLINGSPLAN HMS 2014 - 2015**

---

**Arkiv:** 440

**Arkivsaksnr.:** 14/726

**Saksbehandler:**

Siv Nytrøen Reiten

Behandling av saken:

**Saksnr.**      **Utvalg**  
3/14            Arbeidsmiljøutvalget

**Møtedato**  
12.06.2014

---

**Vedlegg**

Handlingsplan HMS Tynset kommune 2014-2015

**Melding om vedtak sendes til**

Tjenesteområdeledere

Hovedverneombud

Verneombud

**Saksopplysninger**

Alle bedrifter er gjennom lover og forskrifter pålagt å drive et systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Vår organisasjon er delt inn i 26 verneområder. For hvert verneområde gjennomføres det årlig kartlegging, risikovurdering, målformulering og utarbeidelse av handlingsplan for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Handlingsplanene for hvert verneområde legges frem samlet i en plan for behandling i arbeidsmiljøutvalget.

Handlingsplan HMS inneholder også overordnede målsettinger for sykefravær i periode 2014-2015 samt overordnet tiltaksplan for arbeidet med inkluderende arbeidsliv (IA) i Tynset kommune.

**Saksvurdering**

Hensikten med å behandle planen i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er å sørge for at AMU er oppdatert om HMS-arbeidet som gjøres i organisasjonen samt at det er muligheter til å sette inn eventuelle nødvendige tiltak dersom arbeidet med internkontrollen ikke fungerer i samsvar med forskriftene.

Tynset kommune, i samarbeid med Bedriftshelsetjenesten, har i løpet av februar 2014 gjennomført et mini-grunnkurs for verneombud og ledere.

Det er også jevnlig møter mellom hovedverneombudet og alle verneombudene hvor vernerunder og innholdet i disse samt handlingsplan for HMS-arbeidet på områdene er temaer. Ute på tjenesteområdene er det også etablert møteplasser mellom leder, tillitsvalgte og verneombud. Disse møtepunktene virker som har blitt nyttige møter for alle parter, noe som også nedgangen i kommunens totale sykefravær viser.

**Leders innstilling:**

Arbeidsmiljøutvalget vedtar vedlagte Handlingsplan for HMS-arbeidet i Tynset kommune for 2014-2015.

**Sak 4/14**  
**MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2014**

---

**Arkiv:** 420 &32

**Arkivsaksnr.:** 14/729

**Saksbehandler:**

Siv Nytrøen Reiten

Behandling av saken:

**Saksnr.**      **Utvalg**  
4/14            Arbeidsmiljøutvalget

**Møtedato**  
12.06.2014

---

**Vedlegg**

1. Rapport medarbeiderundersøkelse: Gjennomsnittlig tilfredshet pr dimensjon
2. Rapport medarbeiderundersøkelse: Gjennomsnittlig tilfredshet pr spørsmål

**Melding om vedtak sendes til**

Rådmannen  
Hovedtillitsvalgte  
Hovedverneombud

**Saksopplysninger**

Tynset kommune gjennomførte i periode 5. – 26. mars 2014 medarbeiderundersøkelse for alle ansatte i kommunen. Hensikten med en medarbeiderundersøkelse er å kartlegge medarbeidernes tilfredshet med arbeidsmiljøet både ved den enkelte arbeidsplass og for kommunen som helhet. Denne informasjonen er et viktig grunnlag for at vi i fellesskap skal kunne videreutvikle gode arbeidsforhold og gode kommunale tjenester.

Antall spurte i medarbeiderundersøkelsen var 743 arbeidstakere. Det var 80 % av de spurte som svarte på undersøkelsen.

**Saksvurdering**

Det er utarbeidet en egen plan for hvordan medarbeiderundersøkelsen skal gjennomgås i den enkelte avdeling/tjenesteområde. Det skal være et eget ansattmøte hvor undersøkelsen gjennomgås og hvor følgende er tema for møtet:

- Hva er målet med gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen?
- Gjennomgå rapporter og svar i fellesskap (hvor små enheter)
- Sammenligning – gjennomsnitt land og/eller tidligere undersøkelser
- Vurdering/evaluering av resultater
  - Svarprosenten er så vidt god at alle kan bruke undersøkelsene
  - Hva fungerer bra kontra hva fungerer dårlig – hvorfor? Velge ut minst et område med forbedringspotensiale og et område som skal bevares i fht dagens tilstand
  - Kva kan det gjøres noe med på kort sikt (umiddelbart) og hva kan gjøres på lang sikt?
  - Alle skal fylle ut tiltaksplan etter personalmøtene og sende denne til personalavdelingen.
  - Avklare hva avdelingen/enheten og leder skal gjøre i etterkant
  - Ansvarliggjøre den enkelte ansatte, det er alle sitt ansvar å bidra.
  - Krever dialog fra de ansatte, viktig at ansatte er med og påvirker hvordan hverdagen skal være.

- Hvordan ønsker vi å ha det, hva kan hver enkelt bidra med og hva skal vi gjøre fremover.

Det viktigste arbeidet med en medarbeiderundersøkelse er at resultatet blir tatt tak i og drøftet med de ansatte i etterkant. En fordel med å bruke den samme undersøkelsen og de samme spørsmålene for hver undersøkelse, er at det er enkelt å sammenligne resultatene. Dette gjelder både for å sammenligne med seg selv fra tidligere år, men også muligheten for å kunne sammenligne seg med andre enheter i kommunen, kommunen generelt eller landet for øvrig.

I medarbeiderundersøkelsen er det muligheter til å velge svaralternativer mellom 1 og 6, hvor 1 er i svært liten grad og 6 er i svært stor grad. Gjennomsnittlige resultater fra medarbeiderundersøkelsen viser at Tynset kommune ligger enten likt eller høyere en gjennomsnittlige resultater for Norge.

**Leders innstilling:**

Arbeidsmiljøutvalget tar medarbeiderundersøkelsen i Tynset kommune 23014 til etterretning.