



Overhalla kommune

Sentraladministrasjonen

Referanse
2008/2559-30

Dato
21.03.2011

Referat fra ledersamling 18.03.11

1 Helseprofil	<p>Kent Engblom (Namdal BHT) orienterte om Helseprofil – en metode for livsstilsforandring og strategisk helsearbeid i bedrift. Kan bl.a. brukes til å identifisere personer i risikosone – innrette tiltak mot disse og måle utvikling over tid.</p> <p>Konklusjon: Metoden er interessant for Overhalla kommune og vi tar sikte på å prøve den. Målgruppe må avklares nærmere – bred tilnærming eller mer avgrenset gruppe evt. som en start (?). Det skal innhentes erfaringer fra Høylandet kommune som har gjennomført dette for alle ansatte (Asle).</p> <p>Det spørs om profilene skal gjøres anonymt eller ikke. Dette er også mulig å kombinere ved å gjøre det anonymt for en del og ikke anonymt der det er mest interessant å kjenne helseprofilen til den enkelte (for eksempel forflytningsprosjektet eller arbeidsmiljøprosjektet (?)).</p> <p>For å lage profilen bruker Namdal BHT ett kvarter pr. ansatt.</p> <p>Sak om helseprofil blir behandlet i AMU i junimøtet.</p>
2 Inkluderende arbeidsliv	<p>Are Strandskog fra arbeidslivssenteret gjennomgikk den nye IA-avtalen.</p> <p>Endringer: Partssamarbeidet skal styrkes – det skal være minst to møter pr. år mellom ledelsen og tillitsvalgte der IA-arbeidet er eneste tema på dagsorden.</p> <p>Følgende endringer vil tre i kraft fra 01.07.11 (p.t. forslag til lovendring):</p> <ul style="list-style-type: none">• Økt bruk av gradert sykemelding• Aktiv sykemelding avvikles.• Oppfølgingsplan senest etter 4 uker (i dag 6 uker).• Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder.• Dialogmøte 1 for alle sykmeldte, også graderte (i dag bare 100 prosent sykmeldte). Dialogmøte skal avholdes senest innen 8 uker (i dag 12 uker).• Dialogmøte 2 skal senest gjennomføres etter 26 uker som i dag. Nytt at arbeidsgiver eller arbeidstaker kan be om at dette avholdes tidligere.

<p>3 Innkjøp v/Per Otto Mentsen</p> <p>(I tillegg til enhetsledere og HTV, deltok innkjøpsansvarlige for ulike innkjøpsområder i kommunen ved denne sekvensen)</p>	<p>Overhalla kommune inngår i den fylkeskommunale innkjøpsavtalen som dekker det meste av kommunens innkjøp og som ivaretar kravene i Lov om offentlige anskaffelser / forskrifter (bl.a. terskelverdier: a) å innhente tilbud fra minst 3 tilbydere b) over kr. 100.000,- protokollplikt og c) innkjøp over 500.000,- skal legges ut på database for offentlige innkjøp (DOFFIN)).</p> <p>Overhalla har vedtatt ambisjon om å påvirke den fylkeskommunale innkjøpsavtalen (jf. miljø). Dette kan først og fremst gjøres i forbindelse med at det inngås rammeavtaler for ulike innkjøpsområder normalt for 4 år. Et godt eksempel: Kjøkkensjef Marit Aasved deltar i en innkjøpsgruppe på fylket for matvarer og dette har påvirket at muligheten for økologisk innkjøp og til å oppfylle DEBIO-kravene for kjøkkenet har økt.</p> <p>Innkjøpsjef Per Otto Mentsen understreker at alle kan ta kontakt med innkjøpsavdelingen når det er behov.</p> <p>Lov om offentlige anskaffelser § 6. Livssyklus kostnader, universell utforming og miljø : <i>”Statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer skal under planleggingen av den enkelte anskaffelse ta hensyn til livssyklus kostnader, universell utforming og miljømessige konsekvenser av anskaffelsen.”</i></p>
<p>4 Kommunikasjonssstrategi</p>	<p>Oppfølging av omdømmeprosessen: Jon Kristian S. Hojem gjennomgikk ferdig utkast til <i>”Klart språk! Mål og prinsipper for kommunikasjon i Overhalla kommune”</i> (<i>”Klart språk i praksis”</i> kommer snart som en oppfølger/et supplement)</p> <p>Utfordringer for oss framover:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementering av mål og prinsipper på arbeidsplassene • Konkretisering av kommunikasjons tiltak pr. enhet som del av BMS / virksomhetsplan.
<p>5 Regnskap 2010</p>	<p>Regnskapstall 2010 viser samlet overskudd (noe store variasjoner mellom pluss- og minustall mellom enhetene.)</p>
<p>6 Arbeidsmiljøprosjektet Sykeheimen/Skage barnehage ”Samarbeid for et godt arbeidsmiljø”2010-2013</p>	<p>Kirsten og Birgit presenterte arbeidet i enhetene. Begge enheter har etablert arbeidsgrupper med tillitsvalgte og verneombud (økt partssamarbeid er i tråd med formålet med prosjektet og ny IA-avtale).</p> <p>Sykeheimen har foretatt kartlegging blant de ansatte, og vil bruke førstkommande personalmøte til å velge ut tiltak / handlingsprogram.</p> <p>Skage barnehage har laget sitt handlingsprogram og har valgt å prioritere verdier / grunnsyn fra starten. Arbeidsmiljøprosjektet blir tema i personalmøter framover.</p>
<p>7 Seniortiltak</p>	<p>Etter hovedtariffavtalen skal kommunen utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.</p> <p>Det er ikke noe i veien for at slike virkemidler samtidig dekker ulike faser i yrkeskarrieren.</p> <p>Konklusjon: Senior- eller livsfaseperspektivet skal i første omgang vektlegges i lederopplæring. Rådmannen vil i nær framtid komme tilbake med et konkret opplegg for dette.</p>