



Vår ref.: 21/8308 / 18/617 / FE - 034, FE - 172, FA - F00, FA - G00, TI - &34

Saksbehandler: Eli Sævareid

E-post: eli.savareid@eigersund.kommune.no

Dato: 16.02.2021

Direkte telefon: 51 46 82 38 /

Mottakere:

Anne Brit W. Tengesdal

Konstituert kommunalsjef helse og omsorg

Sigrund Berge Midbrød

Rådgiver

Møtoreferat

Prosjekt:		Møte dato:	16.2.21
Emne:	Referat fra møte i amu og kvalitetsutvalg for HO 16.2.2021		
Sted:		Tid (Fra/til):	Møte nr.: 1/21
Deltagere møtt: Anne Brit W Tengesdal, Sigrund B Midbrød (foreløpig med fra arbeidsgiversiden i Anne Brit W Tengesdal sitt sted da hun fungerer som Kommunalsjef HO), Heidi Irene Gravdal, Torhild Nesvåg, Merete Hustoft, Merethe Håvarstein og Eli Sævareid			
Deltakere ikke møtt:			
Merknad (Saksliste - Neste møte – spesielle forhold): Foreslåtte datoer for resterende møter i 2021; 11. mai (kl 0830-1000), 7. september (kl 0830-1000) og 30. november (kl 0830-1000). Egen innkalling via kalenderfunksjon sendes.			

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
1.	Godkjenning av dagens agenda og referat fra forrige møte: Begge godkjent uten merknader.		Anne Brit W Tengesdal
2.	Kort info fra siste HAMU møte: Ble ikke gjennomgått i møtet.		Anne Brit W Tengesdal
3.	HMS og kvalitetsdata (hvem gjør hva): a. Sykefravær/oppfølging; Det har vært en økning i sykefravær for HO 4. kvartal 2020, sammenliknet med samme kvartal året før; 8.8 % (totalt korttid og langtid). Korttidsfraværet er på 2.1%, og langtidsfraværet er på 6.7%. i samme kvartal 2020. Stilles		

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	<p>spørsmål til om dette er forventet som følge av pandemi? (1. kvartal 2020 9.7%, 7.4% i 2 kvartal og 6.4% i 3 kvartal). Det ble gitt info om hvilke enheter som har de største utfordringer knyttet til sykefravær.</p> <p>Kommentar fraBHT; Sannsynligvis ikke unaturlig at sykefravær stiger parallelt med en pandemi. Det nevnes eksempel på «risikofaktorer» som belastning knyttet til usikkerheten som følger situasjonen samt at dersom noen allerede har helseutfordringer i utgangspunktet, kan dette bli en ekstra utfordring.</p> <p>Videre stilles spørsmål til utvalget om der er knyttet bekymringer til at belastninger over tid i pandemien kan medføre utfordringer for enkelte ansatte når hverdagen går over i «normal» situasjon? Kan det tenkes at der bør tenkes på forebyggende tiltak slik at ansatte mestrer situasjonen? Møtedeltakere støtter innspillet knyttet til en mulig bekymring. Det reflekteres over at det vi nå står oppi, er en unormal situasjon som strekker seg over en lang tidsperiode, parallelt med at vi skal opprettholde normal drift. Enheter med høyt sykefravær gir ulike konsekvenser både i form av mye innleie, ofte i kombinasjons med lavere kompetanse enn i normal situasjon med nærvær av faste ansatte.</p> <p>BHT har forslag om et digitalt kurs med psykolog og fysioterapeut som gir råd og tips i en u håndterlig situasjon/hvordan ivareta egen helse i en slik situasjon for å forebygge helsemessige utfordringer. Et forslag som kommunen kan vurdere kan være aktuelt. Konklusjon: Saken behandles for kommunen som helhet og tas opp av BHT med OL. I tillegg ønsker Frisklivssentralen å tilby kommunalt ansatte et digitalt frisklivstilbud hvor de får tips og råd for hvordan ta vare på den fysiske og psykiske helsen på hjemmekontor.</p> <p>b. Avvik</p> <p>Ble ikke gjennomgått i møtet.</p> <p>c. Overtid, turnover;</p> <p>Flere enheter har registrert mye overtid gjennom 2020. Det nevnes ulike enheter. Årsaker kan for noen relateres Covid19, for andre kan det sannsynligvis skyldes høyt fravær over tid. Det kan tenkes at der er mørketall (alt overtid skrives ikke). Refleksjoner og samtaler i møtet dreier seg om: Belastningen er sannsynligvis stor for både de som skal håndtere sykefraværet og overtiden, og utgjør også en belastning på de det gjelder som fysisk må gå overtid. Enighet om at det er høye tall både på fravær og på overtid-dette er en bekymring. Et</p>		

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	<p>dilemma er at det i enkelte utlysninger er få kompetente søkere.</p> <p>BHT gir fakta innspill: Høy arbeidsbelastning gir høy belastning på de som er igjen på arbeid, produktivitet går ned, kvalitet går ned og det igjen gir økte kostnader på enheten/kommunen («ond sirkel»).</p> <p>Hva kan gjøres for å bryte denne «onde sirkel»? Det jobbes i enkelte enheter for å tilby «bedre» turnuser som gjør stillinger mer attraktive. Det vises også til at det er positivt at vi har lærlinger. Dessverre har de nok ikke hatt tilfredsstillende veiledning/oppfølging slik de skal som følge av Covid19, og har nok også kjent på belastningen relatert pandemi.</p> <p>Avsluttende kommentar; Enighet om at nærvær og helsefremmende tiltak må ha fokus i 2021. Flere oppgaver knyttet til pandemien krever helsepersonell som er erfarne, dermed kan det forventes ytterligere overtid fremover på enkelte enheter for å sikre kvalitet. Nevnes blant annet Covidtest og vaksinerings. Mulighetene ligger på kompensere tiltak, blant annet forslag fra BHT om helsefremmende tiltak.</p>		
4.	<p>Aktuelle saker:</p> <p>d. Informasjon/saker fra arbeidsgiver:</p> <p>- Mange ansatte som rapporterer til Kommunalsjef helse og omsorg; Dette kan være en utfordring. Det vurderes å flytte Forvaltningsenhet og la en enhetsleder lede denne videre for å sikre en bedre drift. Ansatte er orientert. Ikke noen motforestillinger i møtet.</p> <p>-Ny rådgiver stilling skal lyses ut i stab til Kommunalsjef HO med hovedarbeidsoppgaver knyttet til internkontroll og beredskap.</p> <p>-Vurderer pt om der er behov for opprettelse av egen stilling knyttet til administrering av Visma ressursstyring.</p> <p>-Legetjenester; Fortsatt utfordringer med tilfredsstillende legedekning. For lite tilgang på leger.</p> <p>-Koronavaksinerings; Vaksineres ut fra det kommunen får tilrådighet. Kjetil Stokka er kommunal prosjektleder, Gunn Stormo er ansvarlig for helsedelen av vaksineringsen.</p> <p>-Ønskelig å utvide bruken av KS læring. Arena for</p>		

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	<p>kompetanseheving i kommunen. Mål er at alle ansatte benytter seg av muligheten for å logge seg på å gjennomføre aktuelle kurs.</p> <p>-Iplodata 2020; Systematisk rapportering iht rutiner sikrer kvalitet på data som blir gjort tilgjengelig for alle i etterkant. Viktig med kvalitet på registreringer. Der er tilgjengelig Iplod kurs i KS læring.</p> <p>-Der jobbes med en ny vertskommuneavtale for NAV (ikke endelig ferdigstilt)</p> <p>-Velferdsteknologi; Anbud og innkjøp av pasientvarslingsanlegg er gjennomført. Nå pågår implementering.</p> <p>-Tvungen somatisk helsehjelp-kontinuerlig fokus på kompetanseheving.</p> <p>-Nytt aktivitetssenter; Er ikke endelig konkludert med beliggenhet.</p> <p>e. Informasjon/saker fra HVO/tillitsvalgte/arbeidstaker rep.</p> <p>- Arbeidstøy, valgmuligheter i forhold til kvalitet og passform? v/Heidi;</p> <p>Reaksjoner fra ansatte på valg av arbeidstøy etter siste avtale. Opplever kvaliteten som lite tilfredsstillende, og fungerer ikke. Unisex størrelser er ikke tilfredsstillende for alle. Enkelte opplever klærne som varme, spesielt om sommeren. Stiller spørsmål til om der er ulike avtaler på «verneutstyr» mellom de ulike tjenesteområder-«diskriminering» da HO har hovedvekt av kvinner?</p> <p>Kommunalsjef kommenterer at en ikke uten videre kan sammenlikne de ulike tjenesteområder da blant annet HO har krav til vask av arbeidstøy. Der vil også være behov for jobbe med andre kompenserende tiltak for å forebygge uheldig inn klima (eks solskjerming).</p> <p>Konklusjon: I en fremtidig anskaffelse må det sikres at arbeidsgiver, HVO og tillitsvalgte involveres i en sterkere grad i et samarbeid. Gjennomgang av hva kravspek beskriver ift kvalitet.</p> <p>- Hva er status angående omorganisering av miljøtjenesten? v/Merethe:</p> <p>Status; Der er pågående arbeid i arbeidsgruppen hvor det per</p>		

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	<p>nå foreligger to ulike løsninger (teoretiske modeller uten økonomiske detaljer). Hovedårsak til behov for endring i organisering var ujevn kvalitet i tjenestene (ujevn fordeling av kompetanse), hver leder er leder for ei stor gruppe ansatte. Målet er en bedre fordeling av kompetanse, færre ansatte per leder og sikre forsvarlige tjenester. Ser blant annet til ulike tilsyn innen miljøtjenester fra andre kommuner i landet. Mål om å fremlegge politisk sak i september 2021.</p> <p>- Rekruttering av vernepleier i miljøtjenesten, hva gjøres og hva kan eventuelt gjøres? v/Merethe:</p> <p>Erfarer det som utfordrende å få kvalifiserte søkere på enkelte enheter. Tilbakemeldinger fra ansatte er at det er et lite faglig miljø innen HO for vernepleiere. Svar fra arbeidsgiver; Fokus på å ta i mot vernepleierstudenter i praksis for å sikre fremtidig arbeidskraft. Ser også på denne utfordringen inn i omorganiseringsarbeidet i miljøtjenesten og hvordan organisere turnus.</p>		
5.	<p>Avonova (BHT):</p> <p>i. Informasjon om aktivitet siden forrige møte</p> <p>Hatt møte med OL/ HVO angående samarbeidsplan for 2021, her er det for HO spesielt helsekontroll for nattarbeidene som er aktuelt (nestemålinger er satt til 2022), bistår i enkelt saker på det psykososiale arbeidsmiljøet, både på enhetsnivå og på individnivå. Deltatt i prosjektet «Opp med nærvær», foreligger en rapport fra arbeidet. Resultatene fra prosjektet anbefales følges opp videre i dette fora, hvor en ser på læringspunkter og delingsmoment. I nærværprosjekt inkluderes alle faktorer som påvirker tilstedeværelse. Tips; Benytte Arbeidsmiljøportalen som deler gode ideer for å opprettholde arbeidsgleden, spesielt for arbeidssteder i HO.</p> <p>Konklusjon; Tas som sak i neste møte.</p> <p>j. Status handlingsplan, planlagte aktiviteter, nye forslag: Ikke gjennomgått i møtet</p>		
6.	<p>Samarbeidsklime i avdelingen:</p> <p>k. Arbeidsgiversiden; Opplever samarbeidsklime som åpent og godt. Imponert over alle som står på, all støtte osv som gis selv om en selv kan være sliten under pandemisituasjon.</p>		

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	I. Arbeidstakersiden; Opplever samarbeidsklimaet som godt, alle vil hverandre vel, positiv innstilling. Fung. Kommunalsjef HO takler rollen godt.		
7.	<p>Sette mål og satsingsområder for 2021; Forslag i møtet fra arbeidsgiver om å videreføre satsingsområder fra 2020 (unntatt miljørettet helsevern da det er jobbet systematisk med tiltak, og Statsforvalteren nå har lukket tilsynssaken) . Foreslår et nytt satsingsområde i tillegg til de som videreføres fra 2020-psykososialt arbeidsmiljø i en pandemi, for å sikre nærvær. Det vil si fokus på;</p> <p>a)Vold og trusler. b)Dokumentasjon</p> <p>c)Psykososialt arbeidsmiljø i en pandemi d) Fastlegedekning</p> <p>Pga liten tid i møtet, gis deltakere anledning til å melde tilbake dersom en ser andre nødvendige fokusområder. Frist 23. februar.</p>		
8.	<p>Eventuelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minner om frist for gjennomførelse av vernerunder innen februar. • Nytt verneombud/ det er opprettet eget verneområde for helsestasjon. • Arbeidsgiver sender ut forslag til møtetidspunkt for resten av året snarlig. 		

Merknader til referatet bes gitt innen:

Referent:

Eli Sævareid
Fagkonsulent

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke underskrift

Kopi til:

Ingeborg Havsø

Konstituert rådmann

Ekstern kopi (gjenpart):

