



Unntatt offentlighet
Off.loven § 14

Vår ref.: 21/21311 / 20/266 / FE - 035, FE - 034, FE - 172, TI - &17, TI - &34

Saksbehandler: Mariell Stapnes

E-post: mariell.stapnes@eigersund.kommune.no

Dato: 03.05.2021

Direkte telefon: 51 46 80 18 / 406 04 018

Mottakere:

Arild Sandstøl	Kommunalsjef organisasjon og læring	Stab OL
Kjetil Stokka	Konsulent	
Leif E. Broch	Kommunikasjonssjef	KOM
Sem Hadland	Kommunikasjonskonsulent	
Tore Ludvig Oliversen	Kommunalsjef finans og analyse	Stab FA

Møtereferat

Prosjekt: Emne:	Referat fra møte i kvalitetsutvalget for KOLFA 30.04.21		Møte dato:	30.04.21
Sted:	Digitalt møte på teams	Tid (Fra/til):	09:00 – 10:30	Møte nr.: 2 – 2021
Deltakere møtt: Arild Sandstøl, Tore Oliversen, Leif Broch, Sem Hadland, Kjetil Stokka, Mariell Stapnes				
Deltakere ikke møtt:				
Merknad (Saksliste - Neste møte – spesielle forhold):				

Sak	Referat
1	Godkjenning av saksliste
2	Godkjenning av referat fra forrige møte i KOLFA. godkjent, ingen merknader.
3	HMS og kvalitetsdata, herunder sykefravær og avvik <ul style="list-style-type: none">- Gjennomgang av sykefraværstall.- Korttidsfraværet har gått ned.- Fravær har gått ned sammenlignet med samme periode i fjor. Ser bra ut.- Smittevernstiltak har nok innvirkninger på evt. økt fravær; det har vært høyere terskel for å kunne gå på jobb grunnet smittevernstiltak korona (eksempel: kan ikke gå på jobb/skole/barnehage med forkjølelsessymptomer).- Hjemmekontor har nok bidratt til lavere korttidsfravær, flere har jobbet hjemmefra i

Sak	Referat
	<p>situasjoner hvor en ellers kanskje ikke hadde gått på jobb (frisk nok til å jobbe hjemmefra).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sykefravær og hjemmekontor. Ansatte som er på kontoret kan føle seg ensom, alene. Sosialt behov. Hvordan komme tilbake?
4	<p>Kort info fra HAMU</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neste møte i HAMU - Opplæring HMS - AKAN - Medarbeiderundersøkelsen, fraværstall m.m. - Er det saker vi bør ta opp i HAMU?
5	<p>Aktuelle saker</p> <ul style="list-style-type: none"> - Andre aktuelle saker i vårt verneområde
6	<p>Samarbeidsklima</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan er samarbeidet? - Samarbeidet med HVO og tillitsvalgt i kriseledelsen. Fornuftig og viktig å ha dem med, koble dem inn i aktuelle saker/hendelser. - Totalt sett over middels godt arbeidsmiljø.
7	<p>Satsingsområder for 2021. Medarbeiderundersøkelse, vernerunder.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gjennomgang av resultater fra medarbeiderundersøkelsen. Arild viste presentasjon av resultatene for kommunen og vårt område i KOLFA. - Mye bra i kommunen, mye bra i KOLFA også. - Resultater skal tas opp i HAMU. - Alle arbeidsplasser skal jobbe med resultatet fra medarbeiderundersøkelsen. Oppfølging. - Ansattes varslingsplikt og arbeidsgiverplikt. - Oppfølging av undersøkelsen; tema i kvalitetsutvalg, leder med personalansvar følger opp sin enhet. Det skal utarbeides handlingsplan som har innleveringsfrist 15.juni, dialog mellom verneombud – leder – ansatte. - Medarbeiderundersøkelsen ser bra ut, mye å gjøre. - Kommentar vedr. medarbeidersamtaler; her bør en ha med tema vedr. mobbing/trakassering, seksuell oppmerksomhet (dette er spørsmål/tema på medarbeiderundersøkelsen i dag, men disse bør også inkluderes i medarbeidersamtaler). - Hvem kan bistå leder med oppfølgingsarbeidet etter medarbeiderundersøkelsen? Hvem kan leder snakke med? - Akan-arbeid, info. - Hms-opplæring; det jobbes med å gjøre denne digital og tilpasset oss. - Vold/trusler; muligheter for utdanning innen dette. - Vernerunde 2021 <ul style="list-style-type: none"> ○ Elektronisk undersøkelse er gjennomført (questback). ○ Arild og Mariell har gått gjennom svarene fra undersøkelsen, det skal gås vernerunde. ○ Fysisk vernerunde utsettes til høsten, runden må vente til folk er tilbake på kontorene. ○ Opplæring førstehjelp, livredning, hjertestarter. Dette utsettes også til høsten.
8	Eventuelt

Sak	Referat
	<ul style="list-style-type: none"> - Bruk av hjemmekontor. Mange på hjemmekontor, lite folk på kontoret, de som er på kontoret kan føle seg alene og ensomme. - Nasjonale retningslinjer skal følges, hjemmekontor der det er mulig med tanke på oppgaveløsning og drift. Nasjonale retningslinjer følges, men vi må likevel ha noen folk tilstede på kontoret for å holde forsvarlig drift. - Når en ikke kan møtes fysisk på kontoret, bør en likevel prioritere å møtes digitalt. Dette kan være et kort møte på Teams, et lite treffpunkt, da vil vi kunne opprettholde noe av det sosiale. - Ivaretagelse av ansatte på hjemmekontor og de ansatte som er på kontoret. - Innspill fra Sem: burde ha en plan for hvordan vi skal åpne opp på rådhuset igjen og hvordan få folk til å møtes igjen i lunsjen og slikt. Vi mangler kontakten mellom enhetene. Verdien ved å møtes er høy. Samspill mellom enhetene og etasjene. Enklere å jobbe sammen med andre avdelinger når vi møtes jevnlig og gjerne uformelt. Er det en idé å ha et opplegg for at vi kan treffes igjen oftere igjen etter at pandemien er over? - Personalmelding Opplæring Qm+, hva vil vi bruke det til? Opplæring bør gis til alle ansatte i KOLFA, har vært noe opplæring tidligere, ønskelig å gi opplæring til alle. Internkontroll. Før sommeren.

Merknader til referatet bes gitt innen: 10.05.21

Referent:

Mariell Stapnes

Konsulent

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke underskrift