

Unntatt offentlighet
Off.loven § 14Vår ref.: 21/24625 / 18/617 / FE-034, FE-172, FA-F00, FA-G00, TI-&34
Saksbehandler: Eli Sævareid
E-post: eli.savareid@eigersund.kommune.noDato: 26.05.2021
Direkte telefon: 51 46 82 38 /**Mottakere:**

Anne Brit W. Tengesdal

Konstituert kommunalsjef helse og omsorg

Ingeborg Havsø

Konstituert rådmann

Møtereferat

Prosjekt:				Møte dato:	25.mai 2021
Emne:	Referat Amu og kvalitetsutvalg helse og omsorg 25. mai 2021				
Sted:	Teams	Tid (Fra/til):	0830-1000	Møte nr.: 2/21	
Deltakere møtt: Merethe Haavarstein, Heidi Irene Gravdal, Torhild Nesvåg, Merete Hustoft, Anne Brit W. Tengesdal og Eli Sævareid. Leif Inge Wikse og Eva Ohnstad Broch fra NAV, deltok på sak 2					
Deltakere ikke møtt: Ingeborg Havsø					
Merknad (Saksliste - Neste møte – spesielle forhold):					

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
1.	Godkjenning av dagens agenda og referat fra forrige møte; Godkjent, ingen kommentarer.		Kommunalsjef HO
2.	Informasjon om arbeidsmiljøportalen v/ Leif Inge Wikse og Eva Ohnstad Krohn (Begge fra NAV); <ul style="list-style-type: none">Se Arbeidsmiljøportalen.no. En orientering og gjennomgang i portalen.Portalen kom i gang ifm IA avtalen.Inneholder kunnskap og verktøy knyttet til ulike bransjer som partene ønsker ekstra fokus på. Gir informasjon om «enkle grep som kan gi store forskjeller».Verktøy via «Arbeidsmiljøhjelpen» og «En bra dag på jobben». Gir kunnskap til alle de involverte roller som		NAV

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	<p>samarbeider om arbeidsmiljøet (leder, verneombud, tillitsvalgt og medarbeider).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær. • Gjennomgang av portalen med utgangspunkt i «sykehjem». Mye er sammenliknbart med andre arbeidsfelt. <p>Konklusjon: En orientering i dette møtet. Kommunalsjef inviterer med Leif Inge/Eva inn i ledermøtet for HO for samme gjennomgang, og HVO inviterer dem med inn i et møte med kommunale verneombud. Kan sees i sammenheng med arbeidet som pågår i oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen.</p>		
3.	<p>Kort info fra siste HAMU møte;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status koronasituasjon, • kommunens IA arbeid og sykefravær, • medarbeiderundersøkelsen ble gjennomgått, • orientering om samarbeidsplan med BHT, • HMS pris 2020-tildelt Lagård ungdomsskole for systematisk HMS arbeid, • BHT informerte om aktuelle saker. <p>Konklusjon: til orientering</p>		Kommunalsjef HO
4.	<p>HMS og kvalitetsdata</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sykefravær/oppfølging-status: Korttidsfravær HO 1. kvartal: 2.6 (2019), 2.8 (2020) og 1.9 (2021) Langtidsfravær HO 1. kvartal: 5.1 (2019), 6.9 (2020) og 7.1 (2021) Totalt 1. kvartal: 8.3 (2019), 9.7 (2020) og 9 (2021). Det vises til enkelte enheter som «utpeker» seg siste periode og mulige årsaker til dette, samt kompenserende tiltak i de aktuelle enheter. • Avvik- Status pågående tilsynssak legevakt : <p>I ettertid har det vist seg at saken ble «stemplet» inn i arkivet, uten at dette ble oppdaget av den som ble satt som saksbehandler/organisasjonen. Kommunalsjef ble orientert via media. Dette har medført en ekstrabelastning, i tillegg til innholdet i selve saken. Der er en sårbarhet med mottak og oppfølging av innkommen post (en mottaker som ikke nødvendigvis er på jobb hver dag). For øvrig jobbes det med saken: Der er sendt et svar til Statsforvalter. Der er påpekt at det hadde vært ønskelig om kommunen hadde vært varslet om avviket og gitt mulighet til å gi et tilsvarende svar på innholdet før</p>		Kommunalsjef HO

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	<p>endelig vedtak ble fattet. Det arbeides for å ivareta ansatte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overtid, turnover <p>Orientering om overtid knyttet til håndtering av koronasituasjon (test, smittesporing, vaksinerings etc); her har det vært overtid i perioder grunnet at det har vært behov for mengdetrening for å sikre kvalitet i gjennomføring, blant annet. Iverksatte tiltak for å sikre en viss forutsigbarhet for ansatte; Inngått avtale om godtgjørelse for vaktordningen som kreves for deltakere i smittesporingsteamet. I tillegg til en tredelt turnus for de som deltar i teamet i samarbeid med Kommuneoverlegen. Der jobbes også kontinuerlig med egen turnus for testteamet, og en back up for å kunne eskalere opp på kort varsel. Etablert egen prosjektgruppe som jobber med vaksinerings, arbeider nå med sommeravvikling hvor det enda er mye usikkerhet (blant annet grunnet usikkerhet i vaksineleveranser).</p> <p>BHT poengterer viktigheten av å ha fokus på mulig arbeidsbelastning, og at det er mulig å tåle en slik ekstraordinær situasjon. Viktig å ha respekt for at det kan være ulike reaksjoner på overtidarbeid.</p>		
5.	<p>Aktuelle saker</p> <p>d) Informasjon/saker fra arbeidsgiver</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status fra saker i forrige møte: <p>Forvaltningsenheten flytter fra Lerviksgården til Lagård, organiseres inn under leder for korttidsavdeling 2vest. Får en tettere nærhet til aktuelle samarbeidende enheter. En konsulentstilling er lyst ut, og det er aktuelle kandidater til stillingen. KE inkluderes i forvaltningsenhet. Ny ansatt her starter 20. juni.</p> <p>Koronavaksinerings-stadig endringer. «Vi blir kjent med info via media». Forutsigbarhet er viktig for god planlegging, enda usikkerhet for sommeren.</p> <p>Vertskommuneavtale med NAV er godkjent (nabokommuner inkluderes).</p> <p>Nytt aktivitetssenter på Lagård-politisk vedtatt.</p> <p>Omorganisering miljøtjenesten; Arbeidet pågår. Samtidig med krav om driftsreduksjoner er det utfordrende å finne en</p>		Kommunalsjef

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	<p>løsning for så mange nye lederstillinger som nok hadde vært ønskelig. Jobber med å se på mulige løsninger som vil legges frem om kort tid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet i dokumentflyt; Mottak av ekstern post i Dokumentsenter, videre distribuering og håndtering i organisasjonen. Se omtale i sak 4. ang avvik. <p>e) Kort informasjon/saker fra HVO/ tillitsvalgte/ arbeidstaker rep. :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsbelastning (HVO); HVO registrerer overtid relatert håndtering av pandemi i HO, og er bekymret for om dette fører til en belastning. Nevner spesielt kommunalsjef og HO stab. Se sak 4 om orientering overtid • Heltidskultur (HVO): Referer til årsberetning hvor det angis at HO ligger «lavt» i flere enheter når det gjelder heltid. Er der tanker om hvordan en kan jobbe systematisk med å høyne nivået? <p>Helsefaglig ansvarlig svarer: Pågående prosjekt ved Kjerjaneset er «pauset» i en periode grunnet koronasituasjonen. Samtidig ville en foreslått endring kunne kreve flere nye sykepleierstillinger, noe som ville være utfordrende i den situasjonen kommunen var oppe i grunnet pandemi. Arbeidet skal tas opp igjen ved Kjerjaneset. HVO etterlyser et systematisk arbeid ved alle enheter hvor en jobber for å få opp stillingsstørrelser. Konklusjon; Sikre at der tas ut læringspunkter fra arbeidet rundt Kjerjaneset, slik at disse kan benyttes av andre enheter også. Helg må også inkluderes i arbeidet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Struktur i lokale kvalitetsutvalg i Mestringsenheten (HVO): Stiller spørsmål til om der er blitt sett på struktur (sammensetning lederside/medarbeiderside)? Konklusjon: må sees på til neste møte da dette ikke var en sak som var meldt inn i forkant av møtet. • OL har invitert inn de overordnede kvalitetsutvalg til en samling om psykososialt arbeidsmiljø den 2. juni (HVO): Konklusjon: Orientering. <p>f) Planer og rapporter med betydning for arbeidsmiljøet: Medarbeiderundersøkelser 2021; Der er blitt presentert resultater for ledergruppen, samt for flere av enhetene. Arbeidet er i prosess.</p>		
6.	<p>bonova (BHT):</p>		

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	<p>Informasjon om aktivitet siden forrige møte;</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Opp med nærvær». Her vil der starte et arbeid i kommunen hvor HVO og BHT er invitert med, hvor en skal se på hva resultater fra rapporten kan benyttes til. Kan tas opp som sak i et senere møte hvor utvalget orienteres om arbeidet. • Status handlingsplan, planlagte aktiviteter, nye forslag; Deltatt med informasjon og veiledning i ulike enheter via gruppeoppfølging, samt individuelle oppfølginger. Har også blitt kontaktet fra en enhet ift bistand mulig støyooppfølging. 		
7.	<p>samarbeidsklime i avdelingen:</p> <p>k. Arbeidsgiversiden; Godt samarbeidsklime.</p> <p>l. Arbeidstakersiden; Godt samarbeidsklime.</p>		
8.	<p>Utvalgte mål og satsingsområder for 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vold og trusler • Dokumentasjon • Psykososialt arbeidsmiljø i en pandemi • Fastlegedekning 		
9.	<p>Oppfølging:UA</p>		

Merknader til referatet bes gitt innen:

Referent:

Eli Sævareid

Fagkonsulent

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke underskrift

Ekstern kopi (gjenpart):