

Referat fra AMU 16.02.23

Sted: Lerviksgården 4.etg

Tid: 07.30 - 09.00

Til stede: Ingeborg Havsø, Merete Håvarstein, Heidi Irene Gravdal, Torhild Nesvåg, Sigrund Berge Midbrød, Wenche Høgghaug

Ikke innkalt ved en feiltakelse: Merete Hustoft

Agenda:

1. Godkjenning av dagens agenda og referat fra forrige møte.

Referat fra forrige møte er godkjent.

2. Kort info fra siste HAMU møte

Endring i verneområder – Miljøtjenesten Hestnes får eget verneombud og det avventes en spesifisering av verneområdet på Slettebø.

Detaljerte rapporter for sykefravær gjennomgås ikke lenger i HAMU, men i administrasjonsutvalget.

MAP (Møte med aggresjonsproblematikk) er et nasjonalt opplæringsprogram relatert til forebygging og håndtering av aggresjons- og voldsproblematikk i helse- og sosialsektoren. Mange venter på at det skal komme på plass i Eigersund kommune. HO har meldt opp sak om manglende MAP til neste HAMU. Hva kan vi gjøre mens vi venter på MAP? Durewall er fremdeles brukt i enkelte enheter. HVO viser til god undervisning om vold og trusler i regi av BHT. Viktig likevel at det er systematikk i oppfølging og undervisning i vold og trusler.

3. HMS og kvalitetsdata

- **Sykefravær/oppfølging:** tok opp sykefravær i forrige møte. Kommunalsjef følger opp enheter som har utfordringer i drift grunnet sykemeldinger og annet.
- **Avvik:** nytt skjema for månedlig HMS og kvalitetsstatus for alle enheter i HO. Samtidig gjort noen endringer i avvikstyper i QM+ slik at det blir enklere for leder å få oversikt over antall og type avvik, samt ta ut rapporter. Det er lederne som får ansvar for å legge inn tall i skjemaet og det tas opp som egen sak i neste ledermøte. Med en slik oversikt blir det lettere å se endringer og trender over tid og det gir viktig styringsinformasjon. Viktig at nye avviksregistreringstyper tas opp på personalmøter og informeres om slik at ansatte vet hvilken avvikstype det er best å bruke. Det etterlyses ellers digitale løsninger for dokumentasjon av egenmeldt fravær.

4. Aktuelle saker:

Informasjon/saker fra arbeidsgiver;

- Statsforvalteren i Rogaland fører tilsyn med helse- og omsorgstjenesteloven i Eigersund kommune, miljøtjenesten, fra 06.06.23 - 09.06.23.
- Arbeidstilsynet hadde i 2022 tilsyn med Interkommunalt bofellesskap (IBO). Arbeidstilsynet har nå avsluttet tilsynssaken og pålegg som kom i forbindelse med tilsynet er oppfylt. Kontrollutvalget er informert om avsluttet tilsyn.

- Statsforvalteren i Rogaland gjennomførte tilsyn med tvungen somatisk helsehjelp i Eigersund kommune i mars 2022. Statsforvalteren har nå avsluttet tilsynet, Eigersund kommune er i en god prosess. Kontrollutvalget er informert om avsluttet tilsyn.
- Evaluering av rutiner Helse- og omsorgstjenesten kap. 9, tvang og makt: rutiner er satt i system og jobbet godt med i mange år. Fokus på blant annet opplæring, refleksjon ift gråsoner tvang og makt med videre. God opplæringsfilm i KS læring skal fremover benyttes som en del av årlig opplæring. Leder kan se oversikt i KS læring om ansatte som har fullført opplæringstiltak.

Kort informasjon/saker fra HVO/tillitsvalgte/arbeidstaker rep;

- Refleksjon rundt praksis og ansvar i varslingsaker, tillitsvalgtes rolle og samarbeidsklima. Kommunalsjef og BHT følger opp der det er nødvendig.
- Diskusjon om plasstillegg/risikotillegg relatert til å jobbe med spesielt utagerende brukere. Viktig å gå gjennom praksis for dette i dag og vurdere ved neste lønnsforhandlinger.
- Rekruttering – det er bekymring i forhold til utfordringer med turnover og rekruttering i miljøtjenesten og i mestringsenheten. Ansatte som skal jobbe i enheter med eksempelvis utagering, må både ha formell utdanning og være robuste.
- TØRN - viktige erfaringer og viktig arbeid som gjøres, spennende å se resultatet etter dette arbeidet.
- Innspill om oppfølginger av lærlinger og ny kompetanseplan for lærlinger sett opp mot strategisk kompetanseplan i HO. I kompetanseplan vil det defineres ulike forhold for å styrke oppfølgingen av lærlinger. Blir enige om å kalle inn til møte mellom HO, lærlingekoordinator og HR-rådgiver som har ansvar for lærlinger.

Sette mål og satsingsområder for kommende år

I 2022 hadde AMU følgende målsetting/fokus:

- Vold/Trusler
- Dokumentasjon/læringspunkt av avvik
- Legedekning Psykososialt arbeidsmiljø i en pandemi/konsekvens

Målsetting for 2023:

1. **Digitalisering/Velferdsteknologi.** Dette er et stort satsingsområde både lokalt og nasjonalt
2. **Kompetanse.** Kompetanseheving er viktig for alle grupper av ansatte, i hele HO. Vi er i slutfasen med strategisk kompetanseplan for HO, som vil være styrende for hvordan vi arbeider systematisk med kompetanseheving de neste årene. Vi bruker også årshjul.
3. **Rekruttering.** Rekruttering er en veldig stor utfordring både lokalt og nasjonalt. I løpet av året vil vi blant annet lage en rekrutteringsstrategi for rekruttering av viktig helsepersonell.
4. **Omstillingsdyktighet.** Vi er i en verden der det skjer mange og raske endringer med betydning for oss som helsepersonell. Vi må arbeide for omstillingsdyktighet i alle ledd i helse- og omsorgsavdelingen. Noe av dette var også tema på fagdag 25.januar, og vil være sentralt gjennom året.