

## Referat fra AMU 01.12.23

Sted: Lerviksgården 4.etg

Tid: 13.00 - 15.00

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

Forfall: Ingeborg Havsvø

### Agenda:

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

Referat fra forrige møte er godkjent.

#### 2. Kort info fra siste HAMU møte

Dialog om sykefravær og avvik. Gjennomgått enkelte områder. Noen enheter med stort sykefravær. Nye forestående valg på verneombud. Opprinnelig mål om medarbeiderundersøkelse høsten 2023, ikke foretatt enda pga. mangel på personalressurser i HRM.

Kommet ønske om verneombud på flere enheter, eks aktivitetssenteret og Lagård ønsker et verneombud nr. 2. Obs verneombudets oppgaver og endring fra 01.01.24 ift psykososialt arbeidsmiljø. AMU anbefaler at det opprettes eget verneområde for 2.etg på Lagård og for aktivitetssenteret.

#### 3. HMS og kvalitetsdata

- **Sykefravær/oppfølging:** legger ved oppdaterte tall i referatet. Høyt sykefravær i enkelte enheter er bekymringsfullt. Høyt sykefravær kombinert med vakante stillinger kompliserer situasjonen. Spesielt utfordrende når det er en situasjon som vedvarer over tid og at deler av sykefraværet er arbeidsrelatert. Når personalet går færre på jobb en grunnbemanning oppstår ytterligere belastning, som eksempelvis å være alene i situasjoner der rutine/risikoanalyse anbefaler at det er 2 sammen.
- **Avvik:** Ikke fått oppdatert oversikt ift antall CosDoc-avvik fra september. Noe økende trend på QM+-avvik. Anbefaler å redusere antall avviks-meldinger i QM+ fra 4 til 2, slik at det bare er HMS-avvik og Systemavvik HO som står igjen. Behov for å forenkle og forbedre rutine ift melding av avvik vold/trusler. Ny versjon av QM+ kan bidra til dette.

#### 4. Aktuelle saker:

##### Informasjon/saker fra arbeidsgiver;

- Informasjon om tilsyn avlastningsbolig og Hestnes. Avvik blant annet ift. garderobeforhold og risikovurdering vold/trusler, støy, garderobeforhold og psykososiale forhold. Det jobbes godt med å lukke avvik. Avonona opplever at det er godt samarbeid mellom ulike enheter i Eigersund kommune ift. dette, eks samarbeid mellom HO og teknisk avdeling.
- Tilsyn habilitering Statsforvalteren
- Driftsgjennomgang – Eigersund kommune bestilt driftsgjennomgang/analyse av helse- og omsorgsavdelingen (utenom NAV, helsestasjon og kjøkken), oppdrag gitt til BDO. Foreløpig ikke kommet mer informasjon om dette. Viktig å se på ressursene i HO totalt opp mot

fremtidige prioriteringer. Førrige driftsgjennomgang i 2017. Denne resulterte i en del forslag til tiltak der flere er utført, som eksempelvis opprettelse av forvaltningsenhet og gjennomgang av tjenestebeskrivelser.

- Evaluering sommeravtale - vært partssammensatte møter om dette siden august 2023, evalueringen viser at det er enkelte områder som må jobbes mer med videre, eks en bevisst strategi ift minimumsbemanning og forsvarlig drift. Planlegger vi for et forventet sykefravær? Er det oppgaver som kan velges vekk i en sårbar ferieavvikling? Viktig at TV/VO er involverte i dette arbeidet videre.
- Fagdag 2024 med tema «Å arbeide i tjenester med høye emosjonelle krav». Vi får inn foreleser som skal snakke om dette relatert til systemnivå og individnivå. Inviterer IA-rådgiver som kan snakke om sykefravær, arbeidslivets utfordringer, hvordan vil vi ha det på jobb, kollegialitet, risiko for fravær, hvordan jobbe med dette, hva er et lederansvar og hva er alles ansvar? Hva betyr det at alle har ansvar? Kan det være med et lokalt eksempel fra en enhet som har fått det til?
- Rekrutteringsstrategi. Iverksatt arbeidsgruppe for å jobbe dette fram etter føringer i strategisk kompetanseplan. Viktig å se bredt og helhetlig på problemstillinger, men det er nå valgt ut noen områder som det skal startes med.
- Målsetting for 2024
- Omdømme/lojalitet/fremsnakke organisasjonen og strategier. Eks livsgledearbeid, nytt pasientvarslingssystem. Frustrasjon knyttet til endringer når det allerede er en hektisk og sårbar hverdag, viktig å ta på alvor de innspill som kommer underveis og gjøre nødvendige endringer slik at ansatte kan klare å stå i det, viktig med god dialog.
- Filmene – sender disse til deltakere i AMU før de sendes ut til enhetene og legges i QM+.

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

- HTV Fagforbundet fått bekymringsmelding fra ansatt på en enhet knyttet til lav grunnbemanning, stor arbeidsmengde, fysiske arbeidsforhold og tidvis manglende lederressurs.
- Avonona har vært inne i flere enheter, filen "Presentasjon fra Avonova Helse i AMU 1.12.2023" er vedlagt.
- Arbeidsmiljøutfordringer i en enhet i miljøtjenesten har blitt fulgt opp av HTV i FO, god prosess ift oppfølging av tiltak
- Spørsmål om prosess ift MAP. Sigrund sjekker opp status ift dette til neste gang.

#### **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.

## Målsetting for 2024:

1. **Digitalisering/Velferdsteknologi/E-helse.** Fortsette å ta i bruk digitale fellesløsninger som kan bidra til økt effektivitet og økt pasientsikkerhet i helsetjenestene gjennom utvikling og forvaltning av trygge, gode og effektive løsninger som gir innbyggerne og ansatte mer helhetlige, sikre og kostnadseffektive tjenester.
2. **Beholde og rekruttere.**
  - Arbeide helhetlig og fra ulike vinkler for å møte personalutfordringene i helse- og omsorgsavdelingen, og sørge for helsefremmende arbeidsplasser.
  - Jobbe strategisk med kompetanseutvikling og tiltak vist i politisk vedtatt kompetanseplan, som å motivere og legge til rette for utdanning, mentorordning, ressursgrupper med videre. I begrepet kompetanse legger vi kunnskap, ferdigheter, holdninger og evner som gjør en person i stand til å fylle rollen og utføre arbeidsoppgavene i tråd med definerte krav og mål. Kompetanse kan sees på som noe man kan rekruttere inn, utvikle i organisasjonen eller beholde.
3. **Lederutvikling/lederstøtte.**