



Vår ref.: 18/28267 / 18/617 / FA - F00, FA - G00, TI - &34, FE - 033

Saksbehandler: Eli Sævareid

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

Dato: 03.09.2018

Direkte telefon: 51 46 82 38 /

Mottakere:

Møtereferat

Prosjekt:				Møte dato:	310818
Emne:	Referat Kvalitetsutvalg på avdelingsnivå helse og omsorg- 310818				
Sted:	Lerviksgården 4 etasje	Tid (Fra/til):	13-15	Møte nr.:	2/18
Deltakere møtt: Merethe Håvarstein, Ingeborg Havsø, Inger Dyrsand, Heidi Irene Gravdal, , Merethe Hustoft (Bedriftshelsetjenesten), Anne Brit Tengesdal, Eli Sævareid					
Deltakere ikke møtt: Fra Fagforbundet; Inger Dyrsand i stedet for Torhild Nesvåg					
Merknad (Saksliste - Neste møte – spesielle forhold): Ingeborg kaller inn til et møte til for 2018, i løpet av november.					

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
1	Godkjenning av møtereferat og sakliste; ua		
2	Strategi sykemeldingsoppfølging (Frode Lorentzen)-informasjonssak: Tidligere har handlingsmal for IA, gjeldende hele kommunen, vært for generell . Erfaringer har vært at det har vært lite forankret arbeid ute i drift. I Rådmannens ledergruppe er det vedtatt at hver enhetsleder (i sammen med verneombud og tillitsvalgt) setter egne handlingsmål, spesielt på sykefravær. Måltallene presenteres og diskuteres i personalgruppen. En har tro på at en da vil oppnå høyere grad av engasjement for å nå mål. Eigersund kommunes mål er 94 % nærvær og inntil 6 % fravær. Ned på hver enkeltes enhet, er det ikke sikkert at måltallene skal være like som på kommunalt nivå. Måltallene må være mest mulig realistisk ut fra situasjon enheten er i (historikk, sammensetning av ansatte blant annet), og skal gi en retning		

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	for arbeidet. Tiltaket kan gi en effekt på økonomi (fremtidig vikarbudsjet- ref Tore Oliversen), og det må tenkes konsekvenser av hvordan måltall skal brukes. Sykefravær er bare en av flere faktorer på et vikarbudsjett. Viktig at måltallene er så konkrete, at de også har innvirkning på vikarbudsjetten. Sykefravær 2. kvartal 2018 er likt som i samme kvartal i 2017 for HO. Enhetsvariasjoner. Frode oppfordrer til å komme i gang med prosessen og dette kan også sees i sammenheng med ny «rutine for oppfølging av ansatte med gjentatt kortidsfravær»- les «omsorgssamtale». Enhetsledere skal melde til Kommunalsjef på sine måltall, avvik fra måltall, og evt en begrunnelse på hvorfor avvik. Oppfordres til å være tema inn i kvalitetsutvalgene både på enhetsnivå og avdelingsnivå. I oppfølgingen kan både BI løsning og Notus benyttes, spesielt ift varsling for å følge opp hyppig egenmeldingsbruk.		
3	Oversiktsmal på statistikk (avvik mm); Enige i utvalget om at det defineres noen indikatorer som kan «måles» på hver enhet, og som blir faste punkt på agenda for oppfølging i kvalitetsutvalg. Må sikre at rapporteringsmal følger arbeidsmiljøloven. Momenter som inkluderes foreløpig (kan komme flere etter hvert): • Avviksrapportering • Fravær/nærværprosent Månedsvise rapportering fra enhetsleder inn til Kommunalsjef HO. Ingeborg sjekker om det er mulig å få inn denne rapporteringen i månedlig økonomirapportering. Om ikke, lages et eget skjema på fellesområdet for ledere. Ingeborg melder ut til ledere om hvordan rapportering vil foregå.		
4	Status på opprettelse av kvalitetsutvalg i enhetene; Flere har meldt inn at kvalitetsutvalg er oppnevnt og kalt inn til møte ute i enhetene. De enheter som mangler, har fått informasjon om at det skal være kalt inn i løpet av september til første møte. Det er i rutine for kvalitetsutvalg foreslått et veiledende møteantall på 6/år. Dette må vurderes med skjønn- ut fra aktuelle saker på hver enhet. Når kvalitetsutvalg har fått «satt seg», må de evalueres, og en må samtidig se på inndeling verneområdene (er disse		

Sak	Referat	Tidsfrist	Ansvarlig
	hensiktsmessige?).		
5.	Info fra ledermøte om gjennomførte ROS analyser på vold og trusler; Det er gjennomført opplæring på risikovurdering i flere enheter, med fokus spesielt på at kravet er hjemlet i arbeidsmiljølovgivningen/internkontrollforskrift. Sikre fokus på kontinuerlig arbeid. En risikovurdering er ikke et engangstiltak, vurderingen skal revideres minimum en gang per år, eller ved større endringer. Fokus er at ansatte ikke skader seg på jobb. Risikovurdering på arbeidsplassen (i qm pluss) er gjennomført hos ca halvparten av enheten. Risikovurdering på enkeltindiv (i cos doc) er også gjennomført på noen av brukerne. Viktig å se på informasjonsstrøm; Noe utfordringer å få ut info til alle ansatte. Kvalitetsutvalget oppfordrer til at informasjon blir delt på mail ut til alle ansatte i hver enhet.		
6.	Evaluerings av sommerferieavvikling; I det store og hele har sommeren gått fint på alle enhetene. 2 vest måtte lage sommeravtale med sine sykepleiere og det er ønskelig å tenke rekrutteringstiltak for neste sommer. Ingeborg setter ned ei gruppe som ser på fremtidige tiltak.		
7.	Frivilligsentralen som arbeidsplass; Inneklime er ikke iht til krav. Noen imøtekommende tiltak er iverksatt; Det er blant annet ikke lov til å gjennomføre møtevirkosomhet i lokalene. De ansatte oppfordres også til å ta seg en «luftetur» ut gjennom dagen. Det vurderes nye lokaler, dette er enda ikke konkludert med.		
8.	Evt; Det vil bli innkalt til et møte til før nyttår. Saker til neste møte meldes til Ingeborg innen en uke før neste møte avholdes.		

Merknader til referatet bes gitt innen:

Referent:

Eli Sævareid

Fagkonsulent

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke underskrift

Ekstern kopi (gjenpart):