

PROTOKOLL- HOVEDARBEIDSMILJØUTVALGET 14.okt 2024

Faste deltakere:	Vara:
Susanne Miriam Sørensen Hernes kst. Adm. dir. Ikke møtt	Nina Føreland, Org. Direktør Møtt
Jorunn Sandvik, Kd. SSF Møtt	<i>Espen Jarle Hansen, Kd. PTSS</i> <i>Grete Krüger Erdvik, SSK Erstatter søkes.</i>
Anne Grethe Vhile, Seksjonsleder L.OU. Møtt	<i>Joyce Pigao, KPH</i>
<i>Per Kristian Andersen, kst Kd.MSK</i> Ikke møtt	<i>Signelill Møklegård Phil, NSF</i>
Anette Vestøl Lind, FTV NSF Møtt	<i>Finn Otto Fjellestad, Delta</i>
Merethe Krogstad Hoel, FTV Fagforbundet Møtt	<i>Elin Ellila Thorstrand, HVO, SSF</i>
Tor Erik Kaalaas, HVO SSK. KPH Møtt	<i>Jarle Christiansen, HVO SSA</i> <i>Frank Olav Aagesen, BHT</i>
Dan Erik Øiestad Olsen, HVO Foretak Møtt	Jon Sverre Berg, MSK Møtt for Per Kristian Andersen
Frank Hansen, BHT Ikke møtt	Ingeborg Rønning Eikeland, BHT Møtt for Frank Hansen
Rune Nesdal Jonassen, referent	

Møtested **SSK, Adm. bygg, Blått møterom**
Digital møteadresse: <https://join.nhn.no> 998064 Blått møterom

Dato **Mandag 14. oktober 2024**

Tidspunkt **Kl. 10.00 – 12.00**

SAK	SAKSTITTEL		
27/24	Godkjenning av innkalling/saksliste Godkjenning av protokoll 02.sept 2024 Vedlegg: protokoller Vedtak: Protokoll 02.sept 2024 godkjent Innkallingen godkjent Arbeidsgiver må gjennomgå faste- og vara represententer med møterett til HAMU og oppdatere oversikten.		Beslutning

28/24	<p>Gjennomgang av HAMU-aktuelle styresaker i forbindelse med styremøte 21. oktober 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Link til styresaker: https://sshf.no/om-oss/styret#styremoter-og-styredokumenter <p>Virksomhetsrapport HAMU ble orientert om at det nå er 100 flere årsverk enn i mai 2024. HAMU etterspurte hvor i organisasjonen denne økningen har funnet sted. Det ble informert om at det ikke er noen spesifikke avdelinger eller stillingsgrupper som utpeker seg i denne sammenheng. Økningen fordeler seg på kostnader knyttet til engasjementstillinger, variabel lønn, vikar-innleie, fastvakter og bonusordninger fra sommerferien. Klinikken PTSS har ikke hatt en tilsvarende økning i stillinger i denne perioden.</p> <p>Innføring av ARP HAMU uttrykte en positiv holdning til innføringen av ARP og de resultatene som er oppnådd i avdelingene hvor ARP allerede er implementert. De neste enhetene som skal innføre ARP er BUA-SSK, AFR og SFK. Gode analyser er utarbeidet, og HAMU ønsker å følge innføringsprosessen nøye fremover. De positive resultatene som hittil er observert inkluderer jevnere arbeidsbelastning for ansatte, økt aktivitet, forbedring i sykefraværet og styrket samarbeid mellom enhetene.</p> <p>Innføring av DIPSA-Arena Opplæringen i DIPSA-Arena er nå i full gang, men det er bekymring for at mange ansatte venter for lenge med å gjennomføre opplæringen. HAMU oppfordrer til nøye oppfølging av opplæringen. Det ble også uttrykt bekymring for at opplæringen for legene kan medføre at poliklinikker må avlyses, noe som kan være problematisk i arbeidet med å redusere ventelistene og unngå fristbrudd.</p> <p>Evaluering av sommeren 2024 Det ble informert om at saken om evaluering av sommeren skal tas opp i foretaksledelsen, hvor de ulike ordningene skal gjennomgås. HAMU påpekte at det er rom for flere forbedringer, og det ble blant annet fremhevet at avtalene for sommeren 2024 kom i gang for sent.</p> <p>Nytt akuttbygg Lånet til det nye akuttbygget er nå innvilget. HAMU har bedt om jevnlige oppdateringer på fremdriften i byggeprosessen.</p> <p>Midlertidig endring i klinikkledelsen ved SSA Klinikkdirektøren ved SSA er i permisjon i en periode på 5-6 uker. Jan Torkild Haukvik vil fungere som klinikkdirektør i denne perioden.</p> <p>Rekruttering av leger i Flekkefjord HAMU ber om at prosessen med rekruttering av leger i Flekkefjord skjer med åpenhet, slik at eksterne interessenter får nødvendig og korrekt informasjon gjennom hele prosessen.</p> <p>Perioder med endret kompetanse i avdelingene I perioder med mange nyansatte og vikarer opplever de fast ansatte økt arbeidsbelastning, da den samlede kompetansen i avdelingene reduseres. Dette er en kjent utfordring i organisasjonen, og HAMU ber om at tiltak settes inn i slike situasjoner for å avhjelpe de fast ansatte. HAMU påpeker at situasjonen ikke er mer krevende enn tidligere år, men etterlyser gode tiltak for å håndtere dette.</p> <p>Ventetidsløftet Ventetidene på Sørlandet sykehus beveger seg i riktig retning, men det</p>	AD	Oriente ring / dialog
-------	---	----	-----------------------

	<p>er en utfordring at opplæring i DIPS-Arena nå krever avsatt tid fra personalet. Dette kan få direkte konsekvenser for hvor mange pasienter som får behandling, særlig i poliklinikkene.</p> <p>Vedtak</p> <p>HAMU tar gjennomgangen av styresaker til orienteringen</p>		
29/24	<p>Situasjonsanalysen</p> <p>Saken inngår i sak 30/24</p>	AGV	Oriente ring / dialog
30/24	<p>Temasak sykefravær</p> <p>HAMU diskuterte sykefraværet ved Sørlandet sykehus, hvor det ble påpekt at selv om sykehuset har lavere fravær enn andre foretak i HSØ, er nivået fortsatt høyere enn målsettingen. Arbeidsmiljøutredning ble fremhevet som et viktig verktøy for å forstå årsakene til fraværet og for å sette inn treffsikre tiltak.</p> <p>Arbeidsmiljøutredningen og situasjonsanalysen av sykefraværet viste tydelige forskjeller mellom avdelingene, og det ble enighet om at avdelinger med høyt fravær og stort lederspenn bør prioriteres i det videre arbeidet. HAMU understreket viktigheten av å involvere de ansatte i prosessen, slik at deres perspektiver kan bidra til å finne effektive løsninger.</p> <p>Det ble også diskutert hvordan kompetansenivå og arbeidsbelastning påvirker fraværet, spesielt i perioder med mange nyansatte og vikarer. Videre ble det foreslått at funn fra Kvinnehelseutvalgets NOU og pågående forskning i HSØ bør brukes som en del av strategien.</p> <p>Det ble nevnt i HAMU at prestetjenesten har etablert samtale- og refleksjonsgrupper i noen avdelinger. HAMU diskuterte hvordan denne tjenesten kan benyttes bedre, da dagens praksis er noe tilfeldig. Refleksjonsgruppene ble fremhevet som et positivt tiltak for å bedre det emosjonelle arbeidsmiljøet, og det ble foreslått at flere avdelinger kan dra nytte av slike grupper for å håndtere belastninger og redusere sykefravær.</p> <p>Til slutt var det enighet om behovet for å utvikle en kampanje rettet mot å redusere sykefraværet, basert på analyser og innspill fra de ulike Arbeidsmiljøutvalgene.</p> <p>Forslag som ble diskutert i hovedarbeidsmiljøutvalget til redusert fravær:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmiljøutredningen bør være fundamentet i videre arbeid. • Se på avdelinger/enheter med høyt sykefravær • Hva trenger medarbeidere av tiltak for å ha økt jobbnærvær? • Fokus på avdelinger/enheter med stort lederspenn og lederstøtte • Bestilling til AMU'ene om innspill til kampanje, hva skal til for at den skal treffe ute i klinikkene? • Bruke resultatene fra Kvinnearbeidshelseutvalgets - utredningen som kommer 1 april 2025. • Se nærmere på kombinasjonsstillinger forbedret analyse • Risikoområder i sykehus 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Kultur, holdninger og opplæring hos ledere i oppfølging og forebyggingsarbeid. • Er det enheter/avdelinger som har kvinnelige ansatte mellom 30–39 og som har lavt sykefravær? Kan vi kartlegge tiltak og arbeidspraksis i avdelinger med lavt sykefravær for å implementere dette som en "best practice"-modell i andre avdelinger • Bør vi skille mellom adm. personell i og pasientnærestillinger i klinikk? • Oppfølging av LIS 1 bør prioriteres. • Råd og diskusjonsgrupper for bør opprette. • Ta med resultater fra ARP i det videre arbeidet. • Økt fokus på hva som er arbeidsrelatert fravær. <p>Vedtak:</p> <p>HAMU ber Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) om å gi innspill på konkrete tiltak for å redusere sykefraværet, med særlig fokus på spesifikke behov i de ulike klinikkene. Disse innspillene skal brukes til utforming av en målrettet kampanje. HAMU ber AMU-ene om å avholde et ekstraordinært møte innen utgangen av november for å diskutere tiltak og bidra til kampanjen ved Sørlandet sykehus. Innspill sendes HAMU innen 1. desember.</p>		
31/24	<p>Samarbeid mellom HAMU og AMU</p> <p>Et godt samarbeid mellom HAMU og AMU er avgjørende for et effektivt og helhetlig arbeidsmiljøarbeid. Både HAMU og AMU har ansvar for å behandle arbeidsmiljø saker, men de har ulike mandat og omfang. Formålet med denne saksfremstillingen er å foreslå en samarbeidsmodell som sørger for god flyt mellom HAMU og AMU og legger til rette for effektivt et samarbeid.</p> <p>Vedtak</p> <p>Leder og sekretær for HAMU får ansvar for å foreslå en modell for hvordan HAMU og AMU'ene kan jobbe sammen for bedre dialog.</p>	DEØ O	Beslutning
32/24	<p>Møtedatoer 2025</p> <p>Mandagene før styremøtet i 2025 er som følger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styremøte 16. Januar. Hamu 13. januar • Styremøte 27. Februar. Hamu 24. februar • Styremøte 10. April. Hamu 7. april • Styremøte 15. Mai. Hamu 12. mai • Styremøte 12. Juni. Hamu 9. juni • Styremøte 18. September. Hamu 15. september • Styremøte 16. Oktober. Hamu 13. oktober • Styremøte 13. November. Hamu 10. november • Styremøte 11. Desember. Hamu 8. desember <p>Vedtak:</p> <p>Det kalles inn til møtet i HAMU mandagene før styremøtene. Leder undersøker muligheten for å endre slik at HAMU møtene legges i tidsrommet etter dialogmøter. Kl. 10:00 til 12:00.</p>	RNJ	Beslutning
11:45-11:55	<p>Eventuelt:</p>		

	<p>Evaluering av møte Det å fokusere på ett område om gangen for å sikre en dypere forståelse og konkrete tiltak når det er en temasak ble foker Sykefraværsanalysen som ble presentert, ga gode innsikter. Møtelederen gjorde en god jobb med å strukturere og lede møtet effektivt, noe som bidro til at diskusjonene var fokuserte og konstruktive.</p>		
--	---	--	--