

Utkast til PROTOKOLL - HOVEDARBEIDSMILJØUTVALGET 11.nov. 2024

Møtt:
Susanne Miriam Sørensen Hernes kst. Adm. dir.
Jorunn Sandvik, Kd. SSF
Anne Grethe Vhile, Seksjonsleder L.OU.
Per Kristian Andersen, kst Kd.MSK
Ansattrepresentant
Anette Vestøl Lind, FTV NSF
Merethe Krogstad Hoel, FTV Fagforbundet
Tor Erik Kaalaas, HVO SSK. KPH
Dan Erik Øiestad Olsen, HVO Foretak
Andre
Frank Hansen, BHT
Rune Nesdal Jonassen, referent
Møtt på sak:
Org.dir Nina Føreland møtte på sak 30/24

Møtested	SSK, Adm. bygg, Blått møterom Digital møteadresse: https://join.nhn.no 998064 Blått møterom
Dato	Mandag 11. november 2024
Tidspunkt	Kl. 10.00 – 12.00

SAK	SAKSTITTEL		
27/24	Godkjenning av innkalling/sakliste Godkjenning av protokoll 14.oktober 2024 <i>Vedlegg: 2024-14-10 HAMU Protokoll.pdf</i> Vedtak Innkalling og protokoll godkjent	Leder	Beslutning
28/24	Gjennomgang av HAMU-aktuelle styresaker i forbindelse med styremøte 14. november 2024 <ul style="list-style-type: none">Link til styresaker: https://sshf.no/om-oss/styret#styremøter-og-styredokumenter Virksomhetsrapporten Virksomhetsrapporten var ikke klar til møtet i HAMU. Kst. AD kunne imidlertid informere om at de foreløpige tallene viser økt aktivitet sammenlignet med forrige periode, men at organisasjonen fortsatt ligger under budsjett økonomisk. Underskuddet kan forklares av forhold knyttet til driften, men ytterligere analyser er nødvendige for å forstå de	Kst. AD Susanne Miriam Sørensen Hernes	Orientering / dialog

spesifikke årsakene. Sykefraværet i organisasjonen er fortsatt høyt.

Revisjon legemiddelberedskap

Det foreligger en god plan for legemiddelberedskap i foretaket.

Status driftsmodell Flekkefjord

Kst. ad orienterte HAMU om at næringsforeningen i Flekkefjord har brukt et rekrutteringsbyrå for å lete etter aktuelle kandidater til stillingene ved SSF. Byrået har kommet opp med en liste på 8 kandidater. Sykehusledelsen vil gå gjennom listen og sjekke ut kandidaten for evt. Innkalling til intervju.

Kst. AD orienterte videre om en krevende situasjon knyttet til kommunikasjon rundt driftsmodellen i Flekkefjord. Det har vært en del utfordringer med å sikre korrekt informasjon til befolkningen og ansatte. Det oppleves at informasjonen ikke alltid når frem eller forstås korrekt. Det jobbes på flere måter for å gi riktig og god informasjon. Det understrekes at det ikke finnes mer informasjon i saken enn det som gis i alle fora.

Foretaket, ved kst.ad og direktør ved SSF, har skrevet et avisinnlegg som omhandlet foretakets planer for SSF. HAMU gir sin støtte til innholdet i dette innlegget

Tillitsvalgte og verneombud i HAMU vil bidra til å nå ut med korrekt informasjon, og det ble understreket at det er viktig å fortsette informasjonsarbeidet i de kanaler foretaket rår over.

Akuttbygg fremdrift

Kst.ad gav HAMU stauts for akuttbygg.

Flytting arkiv

Det gjennomføres i disse dager et stort arbeid med å flytte hele arkivet bort fra sykehusområdene. Vernetjenesten og tillitsvalgte er orientert og følger flyttingen. Flyttingen går etter planen og gjennomføres i uke 45. HAMU berømmer arbeidet og alle som er involvert i flyttingen.

	<p>Innføring av DIPS Arena og PACS/RIS</p> <p>I helgen ble DipsArena og PACS/RIS innført, og hele foretaket er nå over på den nye plattformen med kun marginale problemer meldt. HAMU berømmer alle involverte i prosjektet og det gode samarbeidet med Sykehuspartner og Sectra. Leverandørene har også gitt tilbakemelding om at enkelte medarbeidere ved SSHF har utmerket seg med enestående kompetanse og bidrag, noe som har vært avgjørende for en vellykket overgang.</p> <p>Status organisering DPS</p> <p>Planen om å omstrukturere de fire DPS-ene til tre, skal legges frem for styret i desember. Dette innebærer tilpasninger i strukturen, og alle relevante aktører vil bli involvert i prosessen.</p> <p>Det er mange pågående prosesser i KPH, og det legges vekt på en grundig og god prosess for å sikre at de riktige vurderingene tas. DPS-ene har en sterk identitet internt, men sett utenfra er det utfordringer med å opprettholde et tilfredsstillende tilbud uten omstrukturering.</p>		
--	--	--	--

<p>29/24</p>	<p>Samarbeid mellom HAMU og AMU Et godt samarbeid mellom HAMU og AMU' ene er avgjørende for et effektivt og helhetlig arbeidsmiljøarbeid.</p> <p>Bakgrunn for saken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utfordrende med informasjonsflyt mellom HAMU og AMU' ene. • Fast tema «Nytt fra HAMU» i AMUs års-hjul blir ikke tilstrekkelig formidlet. • Utilstrekkelig oppfølging av medlemmers gjennomføring av grunnkurs i HMS. • Ulik frekvens møtetidspunkter i AMU' ene. Vedtak og bestillinger blir forsinket/ikke igangsatt. • Liten oversikt over AMU-medlemmer: faste, personlig vara, sekretær og BHT. <p>Vedtak HAMU vil etablere en felles Teams-gruppe for alle AMU-ene og HAMU, som vil bli ledet av en arbeidsgruppe oppnevnt av HAMU. Målet er å fremme bedre kommunikasjon og samarbeid på tvers av arbeidsutvalgene.</p> <p>Leder og HAMU-koordinator iverksetter.</p>	<p>Leder</p>	<p>Beslutning</p>
<p>30/24</p>	<p>Vold og trusler Anne grethe Vhile gjennomgikk tiltakene som er under innføring og som delvis er iverksatt. HAMU gav tilbakemeldinger på det som er gjort og supplerte tiltakene i møtet. Organisasjonsdirektør var innkalt til saken. (Se presentasjon fra møte)</p> <p>Tiltak som ble diskutert i møtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inkludere Campus Sør i handlingsplanen • Integrere tema om vold og trusler i fagdager for praktisk trening • Gjennomføre risikovurderinger på enhetsnivå • Sikre ivaretagelse av ansatte ved vold og trusler • Etablere en fast rutine for anmeldelse av alvorlige hendelser • Innføre opplæring som kompetansekrav for nye ledere 	<p>Org Dir: Nina Føreland</p>	<p>Orientering/ dialog</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Forbedre tilgjengelighet til HMS-informasjon • Utarbeide tiltakskort for vold og trusler på elektronisk kommunikasjonsplattform (EK) • Implementere "Early Live Support" for å understøtte ansatte med viktige prinsipper i håndteringssituasjoner • Sørge for at avvikssystemet samsvarer med prosedyrene • Identifisere og oppnevne ressurspersoner i stabene • Videreføre det gode arbeidet som allerede gjøres • Fremme en sterk meldekultur • Vurdere strukturen for ivaretagelse av medarbeidere etter alvorlige hendelser • Sikre at meldinger følges opp og hendelser evalueres systematisk <p>Noen av tiltakene er allerede under utarbeidelse og andre vil bli vurdert tatt inn i planen.</p> <p>Vedtak HAMU tar gjennomgang til orientering og vil få oversendt en endelig handlingsplan for implementering i Sørlandet sykehus.</p>		
--	--	--	--

<p>31/24</p>	<p>Situasjonsanalyse</p> <p>Status og oppfølging - AML-brudd, turnover og Overtid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er identifisert et problem med rapportering av AML-brudd i GAT. Dette følges opp. • Overtidsbruk følges nå opp av klinikkdirektøren. Det bør vurderes om årsakene til overtiden er tilstrekkelig analysert, og det etterlyses en åpen debatt om temaet. • Det er behov for en oversikt over de ansatte som har sluttet, inkludert en grundig analyse av årsakene til avgangene. Dette er en viktig diskusjon som bør tas opp i et egnet forum. • For å styrke situasjonsanalysen inviteres tillitsvalgte og verneombud til eget Sit.analyse Team, hvor man jobber med utformingen av situasjonsanalyser. • Det blir etterspurt presisering rundt legeturnover (se vedlegg 2) <p>Vedlegg: Situasjonsanalyse 2024.pptx Vedlegg 2: Fordeling av turover leger.pdf</p> <p>Vedtak HAMU tar situasjonsanalysen til orientering.</p>	<p>HR: AGV</p>	<p>Orientering/ dialog</p>
<p>32/24</p>	<p>Ledelsens gjennomgang HMS</p> <p>Presentasjon av ledelsens gjennomgang (LGG) HMS:</p> <p>HMS Samarbeid mellom org og fag for å få fokus på dette</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kartlegge og vurdere risiko, struktur for kompetanse – og erfaringsoverføring fra tilsyn. (bruke etablerte arenaer, enhetsledersamlinger, lederopplæringer mm) 1. Arbeidsrelaterte psykiske plager (emosjonelle krav) – forsterke og samkjøre forebyggende innsats. SSHF må legge til rette 	<p>HR: AGV</p>	<p>Orientering/ dialog</p>

	<p>for at alle enheter kan få gjennomført kartlegging og vurdering av risiko.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. HMS-handlingsplan – kontinuerlig fokus, herunder opplæring/kurs, fokus i ads oppfølgingsmøter med klinikkene 3. Vernerunde, gjøres digital Gjennomføres direkte inn i en HNS-handlingsplan. Her må det gjennomføres opplæring. 4. HMS- sjef, som har det overordnete ansvaret for området. På lik linje med andre fagområder i sykehuset og i andre foretak i HSØ. 5. Systematisk gjennomgang av HMS-hendelser med konsekvens for pasient (Død/betydelig/moderat). Systematisk gjennomgang av pas.hendelser med konsekvens for HMS (Død/betydelig/moderat) 6. Oppdatere og konkretisere HMS området i styrende dokumenter (herunder oppdatere EK og policydokumentet) 7. Utvikle egen HMS-side på Intranett <p>HAMU støtter forslagene til tiltak i LGG-HMS og anerkjenner at det er svært mye positivt i tiltakene. Likevel påpekes det at mange av fristene er for ambisiøse og bør justeres for å sikre en realistisk gjennomføring. I tillegg har vernetjenesten uttrykt at de, fra sitt perspektiv, ikke fullt ut kan støtte evalueringen av SSHF sitt systematiske HMS-arbeid og ber om at dette protokollføres.</p> <p>Vedtak HAMU ber om at fremtidige LGG-HMS tas inn til behandling i HAMU før den går til foretaksledelsen.</p>		
33/24	<p>Billetter Kilden Bakgrunn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kilden og HAMU har hatt en avtale om kjøp av billetter, slik at ansatte ved sykehuset har fått rabatterte billetter til Kilden. Dette har 	Leder	Beslutning

	<p>vært et særdeles ettertraktet gode, og billettene har gått fort ut og ikke vært enkelt å fordele dem jevnt ut.</p> <p><i>Vedlegg:</i> Avtale SSHF og Kilden 2024.docx</p> <p>Vedtak HAMU er ikke fornøyd med innretningen på tiltaket og vil hente inn mer informasjon før det inngås eventuelt ny avtale med Kilden.</p>		
	<p>Eventuelt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluering av møte• Kategorisering HMS hendelser<ul style="list-style-type: none">- Er en diskusjon i HSØ. HAMU avventer tilbakemelding fra diskusjonen.		