

Referat fra dialogmøte

Jf. Lokal samarbeidsavtale pkt. 2.2.6 Hovedavtalen § 30

Dato: 11.11.2024

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Susanne Hernes, konst. adm.dir
Nina Føreland, organisasjonsdirektør
Torhild Einstabland, økonomidirektør
Mikkel Høiberg, konst. fagdirektør
Kjetil Nyhus, direktør ATI
Per Kristian Andersen, konst. klinikkdirektør MSK
Espen Jarle Hansen, klinikkdirektør PTSS
Jan Torkil Haukvik, konst. klinikkdirektør SSA
Vegard Ø. Haaland, klinikkdirektør KPH
Signy Svendsen, kommunikasjonsdirektør
Trond Seland, rådgiver, HR utvikling
Birte Borgund Koteng, rådgiver (referent)

Fra arbeidstakersiden:

Fagforbundet

Merethe Krogstad Hoel FTV
Brita Stave KTV
Lars Vereide KTV
Jan Krogstad Sørensen KTV
Torill S. Førsund KTV

Delta:

Finn Otto Fjellestad FTV

Dnlf OF

Cecilie L. Gundersen FTV
Hans Thorwild Thomassen, KTV

Econa

Monica Müns FTV

Forskerforbundet

Anne Kari Jansen FTV

Hovedverneombud

Tor Erik Kaalaas SSK
Jarle Christiansen SSA
Dan Erik Ø. Olsen Sentrale staber
Elin E. Thorsland SSF

NITO

Mette Sevaldson FTV

NSF

Anette Vestøl Lind KTV SSK
Signelill M. Pihl KTV
Erlend Løwe KTV
Kari Marie Løvland KTV

Tekna

Frank Erik Strømmland FTV

Andre saker:**1. Forsterket innsats sykefravær – drøfting § 30**

Rådgiver i HR-utvikling orienterte om sakens bakgrunn, sykefravær i SSHF, oppdragsdokument fra HSØ, status sykefravær, sykefravær fordelt etter alder og kjønn, bransjeprofil for sykehus, innsatsområder, emosjonelle krav, livsfasepolitikk, systematisk sykefraværsoppfølging, organisering, forankring og forslag til vedtak.

Org.direktøren åpnet for innspill til ytterligere tiltak og innspill til tiltakene som er foreslått.

Innspill fra de tillitsvalgte:

FTV NSF mente at saken bør ses i sammenheng med arbeidsmiljøutredningen og ARP. Hun etterlyste en beskrivelse av hvordan det jobbes proaktivt for å forhindre utfordringer knyttet til kvinnehelse. Hun tok opp at ledere opplever at de har begrenset handlingsrom og lurte på om det er et potensiale for bedre oppfølging av sykemeldte dersom deres handlingsrom økes. Hun lurte på om emosjonelle krav skal ROS-analyseres én gang, eller om det skal gjøres jevnlig. FTV NSF lurte på om tiltaket knyttet til å øke kunnskapen på området emosjonell belastning gjelder for ledere eller også ansatte. Hun foreslo å endre formuleringen «Kvinnehelse – Gruppe av ansatte med høyt sykefravær» til «Kvinnehelse - Livsfasepolitikk». Arbeidsgiver svarte at kontrollspenn for ledere ses på som en del av arbeidsmiljøutredningen. Arbeidsgiver noterte seg innspill til endring av formulering knyttet til kvinnehelse.

FTV Fagforbundet oppfordret til å tydeligere beskrive hva som menes med støtte til kontrollspenn for ledere. Fagforbundet får mange spørsmål om tilrettelegging, hun mente derfor at det er nødvendig med en tydeliggjøring av enhetenes mulighetsrom på dette området.

HVO Sentrale staber viste til at tilrettelegging blir en belastning for andre ansatte og etterlyste retningslinjer på enhetsnivå om hvor langt tilretteleggingen skal gå. Han opplyste om at AMU skal foreslå konkrete tiltak for forsterket innsats i sykefravær ved klinikkene.

FTV Nito mente at det er viktig at grunnbemanningen er sterk nok til å takle sykefravær slik at det ikke blir en økt belastning på de som er igjen.

Arbeidsgiver svarte at de forstår at belastningen på andre ansatte blir større ved sykefravær. Det er et dilemma at arbeidsgiver blir oppfordret til å tilrettelegge i større grad, samtidig som det blir vanskeligere å rekruttere personell.

KTV SSK Dnlf OF mente at før det innføres nye tiltak så bør det tas tak i utfordringer som har vart over lengre tid og der det ikke er gjort tiltak for å bedre situasjonen. Han viste til oppfølging av Forbedring der enkelte enheter scorer lavt på arbeidsbelastning, noe som får fortsette og som igjen fører til sykefravær og turnover. For stor arbeidsbelastning er en utfordring flere steder. Arbeidsgiver svarte at de er enige i at problemer må tas tak i når de oppstår.

FTV Dnlf OF tok opp at hun har sett eksempler på avdelinger med kronisk høyt sykefravær over flere år, der kolleger dekker opp for sykefraværet, noe som fører til mer sykefravær. Hun oppfordret til å øke litt på staben og heller ha litt for mange ansatte for å kunne håndtere sykefravær i de avdelingene som har høyt sykefravær og turnover. Det er viktig å ta var på de

ansatte SSHF har, spesielt på grunn av rekrutteringsutfordringer. Erfarne sykepleiere og leger søker seg bort fra sykehusene fordi de tenker det blir for tøft, det må unngås. Arbeidsgiver svarte at mange avdelinger planlegger for fravær så de ikke blir så sårbare.

2. Presentasjon av evaluering av midlertidig organisering av kirurgiske leger i SSF – informasjon/dialog

Org.direktøren orienterte om organisering og ledelse fra oktober 2023 til november 2024, målsetting med modellen, gjennomføring av evalueringen, deltakere og tilbakemeldinger gitt i evalueringen.

Innspill fra de tillitsvalgte:

KTV SSF NSF viste til beskrivelsen av at miljøet ved SSK reagerte på manglende tilstedeværelse og påpekte at enkelte fra SSF også savnet tilstedeværelse fra avdelingsledere. Hun støttet arbeidsgivers positive tilbakemelding på organiseringen knyttet til faglighet og samarbeid. Hun mente at det vil være viktig å også se på organisering av generell kirurgi og gastrokirurgi fremover hvis det på et tidspunkt blir aktuelt. Arbeidsgiver var enig i at også disse fagområdene må ses på hvis det blir aktuelt.

3. Planforutsetningene for budsjett 2025 – informasjon/dialog

Økonomidirektøren orienterte om tidsplan og forutsetninger for budsjett 2025.

Innspill fra de tillitsvalgte:

FTV NSF ga positiv tilbakemelding til at saken legges frem i ADs dialog- og drøftingsmøte. Hun lurte på om det kan komme endringer i budsjettet knyttet til ARP etter styrebehandling i HSØ. Arbeidsgiver svarte at de kommer til å fortsette med det som er vedtatt knyttet til ARP og har det som grunnlag ved utarbeidelsen av budsjett for 2025. HSØ er positive til resultatene fra ARP og arbeidsgiver har holdt en presentasjon for økonomiavdelingen i HSØ som ga positive tilbakemeldinger til prosjektet. Fokus fremover vil være å sikre de samme gode resultatene ved sengepostene.

FTV Nito tok opp at Lab også har et stort behov og ønske om ARP og at de har et høyt sykefravær. Arbeidsgiver svarte at det står i styresaken at det også skal vurderes for andre grupper. Det skal først innføres på en grundig og systematisk måte for sengepostene, deretter er planen å fortsette innføringen.

Styresaker:

4. 072-2024: Revisjon legemiddelberedskap – informasjon/dialog

Konst. fagdirektør orienterte om anbefalingene til tiltak etter revisjon av legemiddelberedskap.

Innspill fra de tillitsvalgte:

FTV NSF lurte på om legemiddelberedskap ses på i sammenheng med utstyr. Arbeidsgiver bekreftet at de også vil se på utstyr i den samme planen.

5. 073-2024: Orientering ved administrerende direktør – informasjon/dialog

Konst. adm.dir orienterte om følgende saker:

- Status driftsmodell SSF

FTV Dnlf OF mente at det er fornuftig å fortsette med en driftsmodell som innebærer ledelse fra en større avdeling, gjerne Kir.avd i SSK og at det er tett samarbeid mellom de tre lokasjonene.

KTV SSF NSF viste til indremedisiner med en ektefelle som er gastrokirurg og skal vurderes inn mot en ledig stilling ved SSA og lurte på hva status for prosessen er. Hun mente at det er viktig å ivareta indremedisineren som kan være en viktig ressurs for SSF. Hun etterlyste mer informasjon om rapporten fra næringsforeningen. Arbeidsgiver svarte at de ikke har mer informasjon utover at de har dialog med vedkommende. Arbeidsgiver mottok rapporten fra næringsforeningen mandag kveld og har invitert tillitsvalgte og avdelingsledere til møte i ettermiddag for å vurdere kandidatene på listen og krav som er stilt til arbeidsforhold. Listen består av 8 / 9 interessenter som foreløpig er anonymiserte.

- Akuttbygg fremdrift

FTV NSF lurte på hvordan det har vært jobbet med ompakningsprosjektet i 2024. Arbeidsgiver svarte at de må komme tilbake til dette.

- Status innføring av DIPS Arena og PACS/RIS

FTV NSF berømmet det gode arbeidet som er gjort innen ledelse og struktur av prosjektet.

- Status flytting av papirarkiv

FTV NSF lurte på om nærarkivet også skal digitaliseres på sikt og hvor nærkivet er lokalisert. Arbeidsgiver svarte at de må ha nærarkiv knyttet til organisasjon, eiendom og overgrep. De skal lokaliseres i eksisterende rom i Kristiansand og Arendal og må gjøres om til godkjente rom i forkant. På sikt vil alt digitaliseres og bli heldigitalisert, i første omgang er det fjernarkivet som skal digitaliseres.

FTV Fagforbundet ga positiv tilbakemelding til flyttingen og innsatsen til de ansatte som jobber med dette.

- Status organisering DPS

KTV SSF NSF mente at anbefalingen om å omorganisere DPSene fra 4 til 3 avdelinger vil kunne påvirke beslutningen av lokaliseringen av KPHs virksomhet i Lister. Arbeidsgiver svarte at de to sakene er uavhengige av hverandre.

6. 077-2024: Ny ambulansestasjon - kostnadsramme (u. off., Jf. Offl. L. § 23, 1. ledd) – informasjon/dialog

Konst. adm.dir orienterte om utviklingen i saken og åpnet for spørsmål.

Det var ingen spørsmål fra de tillitsvalgte.

Eventuelt:

- Teknologidirektøren orienterte om innføring av DIPS Arena og Sectra PACS/RIS som fant sted i helgen uke 45. Omleggingen var vellykket og gikk som planlagt. utfordringer løses fortløpende. Det er ikke oppdaget større utfordringer så langt. Han berømmet ansatte som har vært involvert i prosjektet.