

## PROTOKOLL - HOVEDARBEIDSMILJØUTVALGET

<b>Faste deltakere:</b>	<b>Personlig vara:</b>
Nina Mevold Adm. dir.	Nina Føreland, Org. Direktør (Møtte første 30 min for Nina Mevold)
Jorunn Sandvik, Kd. SSF	Mette Emanuelsen
Anne Grethe Vhile, Seksjonsleder L.OU.	Espen Jarle Hansen, Kd. PTSS
Per Kristian Andersen, kst Kd.MSK	Joyce Pigao, KPH
<b>Ansattrepresentant</b>	
Anette Vestøl Lind, FTV NSF	Signelill Møklegård Phil, NSF
Merethe Krogstad Hoel, FTV Fagforbundet	Finn Otto Fjellestad, Delta
Tor Erik Kaalaas, HVO SSK. KPH	Elin Ellila Thorsland, HVO, SSF
Dan Erik Øiestad Olsen, HVO Foretak	Jarle Christiansen, HVO SSA
<b>Andre</b>	
Frank Hansen, BHT	Frank Olav Aagesen, BHT
Rune Nesdal Jonassen, referent	

**Møtested**                    **SSK, Adm. bygg, Blått møterom**

**Dato**                            **Mandag 9. desember 2024**

**Tidspunkt**                    **Kl. 10.00 – 12.00**

SAK	SAKSTITTEL		
<b>40/24</b>	<p><b>Godkjenning av innkalling/saksliste</b>  <b>Godkjenning av protokoll 11.november 2024</b>  Vedlegg: <a href="#">link til protokollene fra HAMU</a></p> <p><b>Vedtak</b>  Innkalling og protokoll godkjennes</p>	Leder	Beslutning
<b>41/24</b>	<p><b>Gjennomgang av HAMU-aktuelle styresaker i forbindelse med styremøte 12. desember 2024</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Link til styresaker:  <a href="https://sshf.no/om-oss/styret#styremøter-og-styredokumenter">https://sshf.no/om-oss/styret#styremøter-og-styredokumenter</a></li> </ul> <p><i>Redusert tid til gjennomgang av styresaker. Tiden ble prioritert til saken om budsjett - 2025</i></p> <p><b>Driftsår 2025 – Fokusområder og tiltak</b>  2025 blir et krevende driftsår, og ledermøtene vil i stor grad bli brukt til å følge opp driften i sykehuset. For å lykkes er det viktig at lederne får mulighet til å følge opp, samtidig som stabene må jobbe målrettet og støtte opp under driften. Det</p>	AD Nina Mevold	Orientering / dialog

	<p>er fortsatt usikkert om vi klarer å redusere driftskostnadene med 115 millioner kroner til neste år. Det er mulig å oppnå, men det vil ikke skje av seg selv. Ventelister vil få et stort fokus, med ukentlig oppfølging. Klinikkene jobber godt med dette, og det utvikles nå et skjema som skal gjøre det enklere å følge opp ventetider.</p> <p>Det vil være fokus på tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. God drift (organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidet) er grunnlaget for et godt arbeidsmiljø, og det er avgjørende at tiltakene som settes inn, treffer godt Sykefraværet følges tett og vi følger nøye med på utviklingen. .</p> <p>Videre er det viktig å gi tyngde til de prosessene som faktisk gir effekt. Fremover vil ledelsen gjennom ARP (arbeidsplanlegging og ressursstyring) se på hva som trengs for å støtte lederne best mulig. Lederplattformen vil også brukes aktivt for å sikre at den møter behovene knyttet til drift og ledelsesstøtte.</p> <p><b>Vedtak</b> HAMU tar gjennomgangen til etterretning og ber AD ta hensyn til hva et slik økonomifokus vil bety i forhold arbeidsmiljøet</p>		
42/ 24	<p><b>Oppsummering/evaluering HAMU2024</b> Leder oppsummerer HAMU-året 2024.</p> <p>I 2025 vil HAMU ta et offensivt grep for å videreutvikle samarbeidet med AMUene. Vi skal jobbe målrettet for en proaktiv tilnærming til arbeidsmiljøutfordringer – før problemene oppstår.</p> <p>Dette krever handling: HAMU vil sørge for tydelige, konkrete meldinger til AMUene. Vi skal være i forkant, styrke samhandlingen og sikre at vedtak ikke bare fattes, men også iverksettes.</p> <p><b>Vedtak</b> HAMU tar gjennomgangen til orientering. Oppsummeringen legges på intranett.</p>	Leder	Orientering

<p><b>43/24</b></p>	<p><b>Valg av leder HAMU 2025</b>  Administrerende direktør (AD) Nina Mevold skal ikke inneha rollen som fast medlem av HAMU, men vil fortsatt delta på styresaker og andre relevante saker. Det planlegges også to "ADs-time" i HAMU i løpet av året (vår og høst).</p> <p>Ansattrepresentantene i HAMU utrykte at det ikke er en ideell situasjon å ikke ha AD som fast medlem av HAMU, men har forståelse for prioriteringen.</p> <p><b>Vedtak</b>  <u>Ny leder av HAMU for 2025:</u>  Administrerende direktør Nina Mevold overlater sin faste plass i HAMU til sin vara, organisasjonsdirektør Nina Føreland. Nina Føreland velges til ny leder av HAMU for 2025. Organisasjonsdirektørens vara blir Anne Grethe Vhile.</p> <p>Administrerende direktør Nina Mevold innkalles til HAMU-møtene og vil ha ansvar for styresakene.</p> <p><u>Arbeidsgiverrepresentasjon:</u>  Trond Seland går inn som ny arbeidsgiverrepresentant, i stedet for Anne Grethe Vhile. Personalsjef Marianne Hammersmark oppnevnes som vara for Trond Seland. Espen Jarle Hansen fratrer rollen som vara</p> <p><u>Arbeidsutvalg:</u>  Trond Seland vil inngå i arbeidsutvalget sammen med HAMU-koordinator og øvrige medlemmer i AU for å forberede møtene.</p> <p>HAMU-koordinator oppdaterer møteplan og kontaktinformasjon og sikrer at "ADs-time" settes inn i årsplanen for HAMU.</p>	<p>Leder</p>	<p>Beslutning</p>
<p><b>44/24</b></p>	<p><b>Vernerunder 2025 fokusområder</b>  HVO orienterer om fokusområder for vernerunder 2025. Det er et uttalt mål å få opp antall på gjennomførte vernerunder i foretaket. Som en del av dette innføres en ordning med digitale vernerunder.</p> <p><b>Vedtak</b>  HAMU tar gjennomgangen til orientering og vedtar at Dato for når vernerundene skal være gjennomført flyttes til høsten. Organisasjonsavdelingen iverksette det som skal til for å gjennomføre vernerundene digitalt og endre HMS-hjulet mht dato for gjennomføring.</p>	<p>Leder/ HVO</p>	<p>Orientering</p>

<p><b>45/24</b></p>	<p><b>Velferdsmidler 2025</b>  Det er lagt ut en tekst på intranett om hvordan man søker velferdsmidler for 2025.</p> <p><b>Vedtak</b>  Teksten godkjennes med en merknad om å tydeliggjøre hva som er kriteriene.</p>	<p>Koordinator</p>	<p>Beslutning</p>
<p><b>46/24</b></p>	<p><b>Prosjekt organisering av laboratorievirksomheten i SSHF</b></p> <p>I 2023-2024 har det pågått et prosjekt som har utredet framtidig organisering av laboratorieavdelingene i MSK. Prosjekteier har innstilt på å organisere avdelingene basert på fag. Det har blitt gjennomført en ROS-analyse ved Org. dir for å få innspill på risikoer og tiltak. Saken løftes til HAMU for å orientere om prosess og få innspill til videre prosess.</p> <p><b>Valg av konsept:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En avdelingssjef per fagdisiplin med et totalt ansvar</li> <li>• Alle fag er direkte representert i klinikkledelsen</li> <li>• En leder per fag og enhetlig ledelse</li> <li>• Organisering i fagdisipliner gir kort vei fra faglig ekspertise til beslutningstakere</li> <li>• Reduserer lederspenn for klinikkdirektør</li> <li>• Beslutninger innen de enkelte fag tas på ledernivået under klinikkdirektør</li> <li>• Enklere å se faglige muligheter og utfordringer i avdelingene</li> <li>• Enklere samarbeid på tvers av lokasjoner for eksempel felles prosedyrer og funksjonsfordeling</li> <li>• Bedre samkjøring mellom lokasjoner (metoder/prosedyrer)</li> <li>• Forenkle høringer og verifiseringer i EK</li> <li>• Færre avdelingssjefer å forholde seg til for fagpersoner "på tvers"</li> <li>• Styrket kompetanse innen alle fagdisiplinen</li> <li>• Felles perspektiv, felles pasienttjeneste - sikrer likt tilbud til pasienter i Sørlandet sykehus</li> <li>• Attraktivt med tanke på å rekruttere og beholde legespesialister</li> </ul> <p><b>Vedtak</b>  HAMU tar saken til orientering og ber prosjektet etablere en ordning for å kunne gi en løpende tilbakemelding fra ansatte i den første fasen av prosjektet.</p>	<p>Siri Tønnes  en KD-SSK</p>	<p>Orientering</p>

<p><b>47/24</b></p>	<p><b>Billetter til Kilden 2025</b>  Representant fra Kilden Janneke Aulie presenterte for HAMU et forslag til samarbeid og en prismodell for billetter til teater og konserter.</p> <p>HAMU uttrykker ønske om å gjøre tilbudet tilgjengelig for så mange ansatte som mulig. Tildelingen til Kilden er redusert fra 120 000 kroner til 80 000 kroner, blant annet for å kunne bruke midler i Arendal og Flekkefjord til tilsvarende tiltak.</p> <p>HAMU vil vurdere ulike måter å fordele billettene på mellom de ulike klinikkene. Det etterstrebes en rettferdig fordelingsmetode, som for eksempel loddtrekning eller andre løsninger som sikrer lik mulighet for alle ansatte.</p> <p><b>Vedtak:</b>  HAMU takker for presentasjonen og tilbudet fra Kilden. HAMU vil videre diskutere hvordan sykehuset kan sikre at tilbudet får en rettferdig fordelingsprofil og administrasjon, slik at det når så bredt ut som mulig.</p>	<p>Leder</p>	<p>Orientering</p>
<p><b>48/24</b></p>	<p><b>Oppfølging av AMU – Sykefravær</b></p> <p>HAMU ba AMU-ene om å komme med konkrete forslag til tiltak for å redusere sykefraværet, med særlig fokus på tilpassede løsninger for de ulike klinikkene. Målet er å bruke disse innspillene som grunnlag for målrettet arbeid ved Sørlandet Sykehus og i november avholdt AMU-ene et ekstraordinært møte for å diskutere mulige tiltak og bidra aktivt til arbeidet. HAMU behandlet disse i sitt møte. Vedlagt protokollen følger en oppsummering av tiltakene samt en tabell med alle forslagene.</p> <p><b>Tilbakemelding etter ledersamling</b>  Nina Føreland gjennomgikk innspillene fra leder-samlingen 5.desember. Forslagene skal nå behandles videre, med mål om å skape en målrettet innsats for å redusere sykefraværet og styrke arbeidsmiljøet.</p> <p>Diskusjonen på ledermøtet resulterte i en rekke konkrete forslag for å redusere sykefraværet og styrke nærværet i organisasjonen:</p> <p><b>Hovedpunkter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Forsterket innsats mot sykefravær</b> med særlig fokus på: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kvinnehelse og sykefravær.</li> <li>○ Eksempler fra enheter der en hadde jobbet særlig god med oppfølging av sykemeldte</li> </ul> </li> </ul>	<p>Leder</p>	<p>Beslutning</p>

	<p>- Forslag til tiltak som ble løftet frem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planmessig arbeid for å få ned fraværet</li> <li>○ Økt kontakt ved fravær, inkludert en mal for samtaler med fokus på kvinnehelse</li> <li>○ Identifisere spesifikke utfordringer i hver avdeling gjennom gode risikovurderinger og handlingsplaner.</li> <li>○ Lederstøtte og veiledning</li> <li>○ Arbeide med kultur for nærvær og legge vekt på tilstedeværelse</li> </ul> <p>HAMU ber om at resultatene fra dette arbeidet tas med i det vider oppfølgingsarbeidet.</p> <p><b>Øvrige innspill under saken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ MSK jobber med et konsept for ledergrupper som skal gi støtte. mer et fokus på trepartssamarbeid med leder, TV og VO for å skape et forpliktende samarbeid i enhetene med bistand fra Stab MSK , BHT og NAV</li> <li>○ Avklaring av forventninger knyttet til hjemmekontor.</li> <li>○ Tett samarbeid med NAV og læring fra avdelinger</li> <li>○ Lederstøtte og veiledning</li> <li>○ Se hen til ansatte som aldri er borte fra jobb</li> <li>○ Dialog og snakke om utfordringene</li> </ul> <p><b>Vedtak:</b> HAMU ber om at det er et særlig fokus på disse punktene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Lederstøtte</li> <li>● Nærvær og forebygging</li> <li>● ARP</li> </ul> <p>Oppfølging og styrket fokus på sykefravær er viktig for HAMU. HAMU vil følge dette tett og bidra der HAMU kan, for å styrke å legge tyngde der det trengs å få til et godt arbeid med oppfølging av sykefravær.</p> <p>Saken overføres til organisasjonsavdelingen for vurdering og implementering av tiltakene.</p> <p>HAMU ber om at innspillene fra ledersamling 5.desember slik det presentert i møtet følger saken.</p>		
	<p><b>Eventuelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Evaluering av møte</li> <li>● HAMU står fritt til å endre prosedyrene for AMUene og det er enighet om at leder AMU kan sitte i 2 år.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Bilder av ansatte og bruk av bilder tatt med mobiltelefon. HAMU ber om at dette kommer opp som sak i 2025</b></li></ul>		
--	--	--	--