

NOTAT

GÅR TIL: Styremedlemmer

FØRETAK: Helse Fonna HF

DATO: 21.04.17

FRÅ: Administrerende direktør

SAKSHANDSAMAR: Isabel S. Tofte

SAKA GJELD: Årsmelding Arbeidsmiljøutvalet Helse Fonna HF 2016

STYRESAK: 31/17

STYREMØTE: 28.04.17

Administrerende direktør si orientering pkt.5

1 vedlegg

ÅRLEG MELDING 2016

**ARBEIDSMILJØUTVALET (AMU)
HELSE FONNA HF**

AMU har hatt følgjande møter i 2016:

Møtedatoar	Stad	Datoar AU-møte	Sakspapir klare
10. februar	Haugesund	25. januar	03. februar
30. mars	Odda	02. mars	17. mars
04. mai	Haugesund	11. april	27. april
01. juni	Valen	23. mai	25. mai
07. september	Haugesund	22. august	31. august
26. oktober	Stord	10. oktober	19. oktober
16. november	Haugesund	04. november	09. november
15. desember	Haugesund	28. november	07. desember

AMU har hatt slik samansetjing i 2016:

Medlem	Personleg vara
Randi B. Guddal, Fagforbundet, FHVO	1. Kim Phillip Olsen 2. Bjørg Hovland Børve
Arvid Storegjerde, Fagforbundet/LO	Nummererte vara medlemmer:
Leiv Varberg, Fagforbundet/LO	1. Åse Berit Rolland - NSF
Sissel Øritsland, Dnlf/Akademikerne	2. Karin Iren Vormestrand Jensen - FO/LO
NSF	3. Nina Budal - NSF
Kjetil Andre Våge	4. Wenche Lie -Fagforbundet/LO
NSF	5. Tove Martha H Callaghan - NSF
Karin Trældal	6. Elin Habbestad - Fagforbundet/LO
	7. Carsta Escher - Akademikarane
	8. Berit Hauge – Klinikkk verneombod Medisinsk klinikk

Medlem	Personleg vara
Olav Klausen, administrerande direktør	1) Anne Hilde Bjøntegård, klinikkdirektør Medisinsk serviceklinikk 2) Berit Haaland, klinikkdirektør Kirurgisk klinikk
Helga Stautland Onarheim, HR-direktør	1)Finn Arve Åsbu, einingsleiar HR/personal 2)Liv Marit Vedøy, einingsleiar bemanningssenteret
Leif Terje Alvestad, direktør Internservice	1) Leif Victor Wee, seksjonsleiar Teknisk seksjon, Internservice 2) Vidar Støyva, seksjonsleiar Eigedomsseksjonen, Internservice
Linda Bokn, seksjonsleiar øye, Kirurgisk klinikk, Hgsd	1) Sverre Lien, seksjonsleiar hemato/ endo/ infeksjon, Medisinsk klinikk
Marianne Lund Andersen, seksjonsleiar sikkerhet, Klinikkk for psykisk helsevern (Valen sjukehus)	2) Olav Torekoven, funksjonsleiar radiologi, Medisinsk Service klinikk.
Isabell S. Tofte, Seksjonsleiar Kvinneavdeling, Klinikkk somatikk Stord	3) Arne Andreas Døske, seksjonsleiar, Klinikkk for psykisk helsevern

	<p>4) Anne Mari Hagen, funksjonsleiar, Med. service klinikk</p> <p>5) Trude Digernes, funksjonsleiar Klinikk somatikk Stord</p>
--	---

Leiar for AMU 2016 har frå arbeidstakarsida vore Randi B. Guddal

Arbeidsutvalet (AU) har hatt slik samansetjing i 2015:

Randi B. Guddal, leiar
Linda Bokn
Leiv Varberg
Helga Stautland Onarheim
Astrid Grimstvedt har vore sekretær .

Faste saker

AMU har handsama 127 saker i 2016, nummerert fortløpande.
Administrerande direktør, HR-direktør, føretakshovudverneombod og områdedirektør for Internservice har hatt orientering i alle ordinære møter. Her er mellom anna omtala:

Administrerande direktør orienterer

- Bygg 2020
- Helse- og sjukehusplan
- Oppdragsdokument
- Beredskapsplan Helse Fonna HF
- Status budsjett /økonomi
- Styresaker Helse Fonna HF
- Status fristbrot/ ventetider
- Overordna HMS-handlingsplan Helse Fonna HF
- Status prosjekt og prosessar
- Grønt sjukehus
- Parkering i Haugesund
- Allmøte på alle sjukehus
- Nytt regionalt strategiarbeid er i gang
- Status sjukefråvær
- Tvungen lønnsnemnd for legar
- Rapport Stord Sjukehus – prosess, helse- og sykehusplanen
- Rapport Odda sjukehus – prosess, helse – og sykehusplanen

HR Direktør orienterer

- Start val verneombod/føretakshovudverneombod 2016
- Ferieplanlegging, oppdatering av status i fleire møter.
- Verdens arbeidsmiljødag
- Start IA handlingsplan 2016
- Konflikthandtering og metode for undersøking
- Helse Vest sin revisjon av handtering av uønskte hendingar
- BHT Helse Fonna fekk i februar 2016 fornya godkjenning som BHT i fem år.
- HMS-opplæring /Leiarutviklingsprogram er gjennomført.
- Ny rutine for handtering av vald og truslar UTANOM arbeidstid
- Prosjekt Odda og Stord – innmelding av kandidatar
- Årsarbeitsplan

- Knapp for varsling, ligg på intranettet.
- Felles nasjonal kartlegging for pasientsikkerhet
- HMS-kartlegginga
- Årets portør er peika ut på Stord.
- MRSA-smitte har auka. Førebyggjande arbeid vert sett inn. Rutinar skal skjerpast inn. Tilsette må gje beskjed om ein har vært utsett for smitterisiko til dømes ved innlegging i sjukehus i utlandet, slik at dei kan testast før dei går tilbake i arbeid.

Hovudverneombod orienterer

- Status nyval for verneombod Alle Verneombod har fått kurs og er godt i gang med arbeidet. Det er ennå nokre verneombod som ikkje får nok tid til verneombodsarbeidet og som av den grunn opplever ein skvis mellom sine daglige oppgåver og dei oppgåver dei skal utføre i vervet.
- Endringar i verneområder
- Aktuelle tema frå vernetenesta
- Verneombodsrolla i Bygg 2020, innhenta opplæring frå Haukeland sjukehus.
- 40 timar HMS opplæring for verneombod og AMU medlemmer

Direktør Internservice orienterer

- Planar og status for pågåande og planlagde byggesaker/prosjekt
- Helse Fonna sertifisert som «Grønt sjukehus» etter ISO 14001 standarden.
- Tett samarbeid mellom brukarrepresentantar og Internservice før og under gjennomføring av byggeprosjekt er nødvendig for å oppnå tilfredsstillande HMS for pasientar og medarbeidarar, samtidig som arbeida skal kunne gjennomførast innafor rammene for anbodet.

På alle ordinære møter har det vore ei eventuelt-sak der ein har hatt høve til å melda inn saker.

Saker som vart handsama i AMU i 2016:

Årsmeldingar 2015

- AMU
- Verneombod
- Bedriftshelsetenesta
- Velferdslag

HMS mål for Helse Fonna HF

Helse Vest vedtok HMS-strategi for helseføretaka og HMS-mål vart tatt inn i risikostyringa som inngår som ein del av den overordna styringa i føretaket. Dette er mål føretaket forplikta seg til å arbeide mot i 2016. HMS-måla vart samla og synleggjort for AMU og oppmodinga frå AMU var at HMS-handlingplanane for 2016 måtte ha desse måla for auge. Verneomboda sin strategi og deira mål heng saman med dei overordna måla, og vart også lagt fram her.

Verneområder

Det var ein prinsipiell diskusjon om utforming av verneombodsrolla og kva som er naturleg avgrensing. AMU vedtok:

- 1) Det skal vere eit føretaks hovudverneombod.
- 2) Det skal vere eit klinikk/områdeverneombod pr. klinikk/ område.

- 3) Hovudregelen for utforming av lokale verneområder er at det skal følgje organisasjonskartet. Det skal vere eit verneombod for kvar funksjonsleiar.
 - Unntaksvis er der områda er svært små samtidig som dei ligg så samla at verneombodet har muligheit til å ha full oversikt og ivareta sine oppgåver på forsvarlig måte, der kan eit verneombod ha fleire områder. Ein må likevel ta med i vurderinga kor mange leiarar verneombodet skal samarbeide med.
 - Unntaket er også der enkelttilsette er plassert borte frå den seksjonen/eininga ein høyrer til, men som likevel har hyppige treffpunkt med sine kollegaer/ leiar. Der kan ein ha eit verneombod felles for seksjonen/eininga.
- 4) Klinikerverneombod representerer verneomboda i klinikken, event. kan verneomboda sjølv velje eit av verneomboda som skal representere klinikken/seksjonen i møter og vernerundar.
- 5) Deltaking for verneombod i møter på seksjonsnivå: Lokale verneombod (på 4. nivå) vel eit verneombod blant seg som stiller i møta og samarbeider med dei andre verneomboda med tovegs kommunikasjon.
- 6) Andre grupper av medarbeidarar som arbeider fleire stadar i organisasjonen (f. eks. legar) skal ivaretakast i det området der dei høyrer til i forhold til kven som er deira leiar.

Endringar av verneområder, som AMU har godkjent i 2016 er:

- 1) Områda «Stord resepsjon/sentralbord/skanning, teknisk og lager», «Medisinske merkantile tenester og medisinsk poliklinikk» og «Kirurgiske merkantile tenester og kirurgisk sengepost» vart endra til «Teknisk og lager/transport», «Resepsjon/sentralbord/skanning», «Medisinsk poliklinikk og medisinske- og kirurgiske merkantile tenester» og «Kirurgisk sengepost».
- 2) Det vart samla verneområde under Fag- og føretaksutvikling, Haugesund, som tidlegare var delt i fleire områder.
- 3) Endra verneområdet frå «spesialpoliklinikk, merkantil og TSB Haugesund, til TSB, ECT, NEVRO, merkantil, PPU og LIASON.
- 4) Oppdeling av området som omfatta Gastro- Nefro sengepost, dialyseavdelinga og gastrologisk poliklinikk til tre verneområder.
- 5) Internservice – endring av område frå «Fonna torget, innkjøp, sentrallager, prosjekt, drift og vedlikehald (teknisk seksjon)» til «Teknisk seksjon, forsyningsseksjon og prosjektseksjon».
- 6) Deling av verneområde frå området «Kirurgisk dag behandling og kirurgisk poliklinikk» til at det er eit område for kvar av dei.

IA-mål og tiltaksplan 2016

Det vart lagt fram IA-mål og tiltaksplan 2016. Planen vart utarbeidd med grunnlag i nasjonale IA-mål 2014-2018, samt styringsmål frå Helse Vest. Planen omfattar tre delmål med underpunkt, og tilhøyrande tiltak med ansvarlege og tidsfristar. AMU tok planen til orientering.

Sjukefråvær/ IA- arbeid

AMU etterspurde ein analyse på om einingar med stort kontrollspenn har større eller mindre sjukefråvær enn mindre einingar. Medlemmene vart orientert om at Stord klinikken hadde sett i verk eit tiltak som heiter «Samarbeid på tvers» for å kunne hjelpe kvarandre på tvers av avdelingar når belastninga er verst. Tiltaket er for å unngå å slite ut tilsette og på den måten arbeide for å få ned sjukefråværet. AMU påpeika at det er viktig med leiarstøtte i desse sakene.

Når vi ikkje får bukt med sjukefråveret, er det eit spørsmål om vi har dei rette tiltaka på systemnivå. Kanskje eit nærare samarbeid med NAV kan gje ei betre oversikt over kva diagnosar vi faktisk skal legge til rette for slik at vi kan treffe med tiltaka? Førebyggande arbeid vert poengtert.

Det vart presentert ein alternativ måte (statistisk prosesskontroll) å presentere statistikken for sjukefråveret på, der trendane er tydelegare.

Status brannøvingar 2016

Det vart gjennomgått status for brannopplæring i Helse Fonna i tråd med AMU sitt årshjul. der det kvart år i februar månad skal leggjast fram ein status for brannøvingar. Brannøvingane omfattar praktisk øving og teoretisk prøve på nettet.

Status medarbeidersamtalar 2016

Det er registreringane i kompetanseportalen som er grunnlag for tal gjennomførte medarbeidersamtalar. Ein reknar med at desse tala ikkje er heilt reelle, då det ikkje er alle medarbeidarar som dokumenterer førebuing til samtalen og referat. Ny versjon i kompetanseportalen gjer det mulig å «filtrera» feilkjelda med medarbeidarar som arbeider fleire stader, ved at dei då kan velja kva for ein leiar dei skal ha samtale med. AMU var opptekne av utfordringar med gjennomføring av samtalar med medarbeidar i små deltidstillingar med arbeidstid på andre tider av døgeret enn den leiar har. Det vart peika på viktigheta av å gjennomføra årlege medarbeidersamtalar med alle tilsette og at registreringsverktøyet måtte forbetrast for å kunne vise den reelle situasjonen i føretaket.

Handtering av konflikter, mobbing og trakassering

Helse Fonna har frå tidlegare hatt retningslinjer for handtering av konflikter. Det er no utarbeidd retningslinje for handtering av mobbing/ trakassering, etter intern opplæring i føretaket om faktaundersøking som metode. I diskusjonen vart det peika på ulike moment som ville gjera retningslinjene enno klarare og meir tenlige. Det vart oppmoda til å inkludera førebygging av konflikter i retningslinja om handtering av disse. AMU peika på at Helse Fonna må ha tydelige retningslinjer for handtering av konfliktsaker og eigne prosedyrar for handtering av mobbing/trakassering. Det vart også peika på at det måtte bli gitt rett opplæring, slik at leiing, verneombod og tillitsvalde kan nytte retningslinjene til handtering av sakene. AMU bad leiinga gjere retningslinjene kjent for alle medarbeidarar, og ein la vekt på at formålet med retningslinjene er å kunne handtere konflikter samstundes som at alle medarbeidarar skal føla seg ivaretekne.

Tilskot til trening for tilsette

Det vart diskutert korleis ein kunne nytta desse ressursane til å auka aktiviteten for dei som er lite/ikkje aktive frå før. AMU peika også på at ein må prioritera å betra tilhøva for dei som opplever tunge fysiske belastningar og/ eller høgt tempo i arbeidet sitt slik at ein kan førebygga belastningsplager. AMU bad administrerande direktør om å avklara noverande ressursbruk til ordninga med tilskot til trening for tilsette.

Avvik og uønskte hendingar

AMU diskuterte om det er råd å avklara kor vidt aukande tal meldingar i Synergi har si årsak i betra meldekultur, både i form av auka forståing av kva som bør meldast og auka trygghet for å melda, eller i reelt auka tal uønskte hendingar. Utvalet er spesielt opptekne av førebygging av belastningar og skader, og såg det som positivt at ein har auka fokus på å betra melderutinar. Opplæring og diskusjon i einingar om kva for tiltak ein minst skal melde, er eit

grunnlag for å auke meldekulturen. Det var foreslått å sette inn ressursar i opplæring i Synergi.

Leiarkommunikasjonen slår ut i talet på meldingar og om det er mogleg å levere inn meldingar. Meir tydelege målsettingar vil hjelpe. Ein etterlyste meir kvantifiserte mål og den diskusjonen som er nødvendig for å avdekke kva som er dei rette indikatorane. Ny versjon av Synergi er planlagt og vil hjelpe. Tilbakemeldingskulturen er også avgjerande for utvikling av meldekultur. Meldekulturen vert overført frå eldre kollegaer til yngre, ikkje berre frå leiarane. Leiarar kan ha mykje fokus på å behandla meldingar og det kan ta fokus bort frå det å melde sjølv.

AMU poengterte at vi må fortsette arbeidet for å betre meldekulturen og leiarane må fortsette å ta dette ut i sine einingar. AMU vil ha rutinane for varsling til diskusjon ein gong i året.

Oppfølging av intern revisjon om uønskete hendingar

Helse Fonna kom ikkje bra ut på saksbehandlingstid i høve til dei andre føretaka i Helse Vest. Der er forbettringspotensiale. I utviklingsarbeidet av Synergi og oppfølgingsarbeidet, må HMS-sida vere vektlagt i tillegg til kvalitet, driftshendingar etc. Obligatorisk risikovurdering må utførast av sakshandamar og ikkje av meldar, om ein ikkje skal oppleve reduksjon i staden for auke i talet meldingar. I psykiatrien vert det nytta eit skjema kalla SOAS, der eigenoppleving av situasjonen inngår. Det gir grunnlag for prioritering av innsats i ettertid. Dette kan også nyttast inn i oppfølgingsarbeidet. Det er behov for opplæring i Synergi. AMU bad om å få framlegg til oppfølgingsarbeid til handsaming ved eit seinare høve.

Bygg Haugesund 2020

Orientering frå administrerande direktør om status og framdrift i prosjektet før konseptrapporten skulle opp i styret i april. AMU tok konseptrapporten til etterretning og såg det som positivt at det hadde vore god medverking i prosessen.

Verdas arbeidsmiljødag 28. april 2016

Det vart lagt fram plan til felles aktivitet/ markering av dagen. AMU støtta planen og minna om at heile føretaket måtte dekkast.

AML – brot

Står på AMU sitt årshjul to gonger pr. år som ein del at det systematiske HMS arbeidet. AMU vart orientert om status utan merknader.

Turnover

AMU bad om å få ei oversikt over kva for grupper som inngår i dei ulike kategoriane.

Leiarutviklingsprogram og HMS- opplæring for leiarar

AMU støtta framlagt plan for leiarutvikling og HMS- opplæring for leiarar og ber om at både leiarutviklingsprogrammet og løysinga med separat HMS-opplæring for dei ulike gruppene vert evaluert etter utprøving. Evalueringa skal også omfatte evaluering av korleis samarbeidstilhøvet mellom leiarar, verneombod og tillitsvalde utviklar seg når det ikkje er felles 40- timars HMS opplæring.

Overordna handlingsplan etter årleg HMS-kartlegging

Normal oppfølging av kartlegginga er at det skal følgjast opp i linja, men AMU etterlyste kvantifisering av HMS-måla og det blei gjeve uttrykk for at AMU vil ha tilbakemelding om i

kva grad målsettingane vert oppnådd, og i kva grad HMS-handlingsplanen bidrar til at HMS-måla vert oppnådd.

Den overordna HMS-handlingsplanen vart lagt fram for AMU før revidering, slik at AMU kunne vere med på denne prosessen. Dei ulike tema vart gjennomgått, og fokus for AMU var viktigheta av å ha tydelege risikovurderingar og tydelege mål der ein skil mellom generell og spesiell fokusering, slik at tiltaka kan vere meir konkrete og merksemda på plass der risikoen er størst. Fokuset må først og fremst vere på førebyggjande tiltak. Ein var opptekne av å sikre meldekulturen og nytte innkomne meldingar som medverkande grunnlag for arbeidet. Det vart poengtert tydeleggjering av leiaren sitt ansvar i HMS-sakar. Verneomboda skal bidra og vere pådrivarar, men ansvaret for arbeidsmiljøet ligg på leiaren. HMS-handlingsplanen vert brukt som grunnlag i budsjettet for neste år.

Ferieplanlegging

Ferien er ein periode med større risiko i høve til både HMS og pasienttryggleik.

Det kom signal om at mangelen på heile stillingar står i vegen for å vere tilstrekkeleg attraktiv arbeidsplass og få rekruttert nok medarbeidarar med fagkompetanse. AMU poengterte at det er viktig at Helse Fonna i større grad står fram som ein attraktiv arbeidsplass med fleire 100%- stillingar og på den måten også gjer det lettare å rekruttere ferievikarar. I tillegg bad AMU leiinga legge fokus på at risikoen for uønskte hendingar er auka i ferietida. Ein bad om at ein etter feriar i framtida ville ha tilbakemelding på korleis det har gått med uønskte HMS-hendingar og AML-brot i ferien.

Det vart gjeve ei kort orientering om ferieavviklinga på Stord 2016 spesifikt. Det blir laga ein plan for å redusere risikoen for at slike situasjonar skal skje igjen.

HMS i seksjon for patologi og plan for vidare arbeid

HMS-rapport viser at dei fysiske forholda i seksjon for Patologi ikkje er tilfredstillande. Seksjon for Patologi vert trekt inn igjen i planlegging i forhold til flytting i nytt bygg, første byggetrinn. Det vart poengtert at medarbeidarane si helse skal vektleggast, også i høve til sjukefråvær. AMU bad om at tiltak vert gjennomført i tråd med dei tilrådingar som er gitt i rapporten som er utarbeidd «Kjemikaliehandtering ved seksjon for Patologi» - Haugesund 14. juni 2016. AMU bad også om å få tilbakemelding frå tilpassingsarbeidet i siste møtet i 2016.

Endringsprosessar som vart gjennomført/ oppe i AMU i 2016

- Pasientreiser
- Samanslåing av seksjonane patologi og laboratoriemedisin
- Virksomhetsoverdragelse EPJ-senteret
- Endringsprosess på barnepoliklinikken Haugesund, med formål om å etablere klarere lederlinjer i Barnepoliklinikken.

Arbeidsmiljøprisen 2016

AMU tidleg på året einingar / seksjonar med godt og målretta HMS-arbeid om å søkja på Arbeidsmiljøprisen og å synleggjera korleis dei oppfyller dei oppsette kriteria.

Etter søknadsfristen var ute, kåra AMU Hemato/Endo/infeksjon sengepost til vinnar av Arbeidsmiljøprisen 2016 med følgjande stikkord for grunngevinga:

- HMS-arbeidet står fram som ein integrert del av det å utvikle ei godt driven eining.
- Eininga har eit godt systematisk HMS-arbeid, med stor bredde i tiltaka.
- Dei har teke tak i svært mange faktorar som til saman dreg i rett retning.

- Eininga har teke i bruk dei verktøy som er gjort tilgjengelege i føretaket (til dømes kartlegging, jamlege vernerundar, sjekklister, synergimeldingar, rutinar for sjukefråværsoppfølging, kompetanseplanar etc.)
- Dei er også bevisste på kva som finns av ressurspersonar i og utanføre føretaket, og gjer bruka av desse (til dømes NAV og Bedriftshelsetenesta).
- Dei har vist gjennomføringsevne ved bruk av målretta tiltak.
- Søknaden viser prioritering av tiltak for trivsel og glede
- Arbeidsmiljøet gir rom for aktiv medverknad. Alle drar lasset saman.
- Søknaden vitnar om nøgde medarbeidarar som føler seg sett og verdsatt
- Søknaden er skriven av leiar og verneombod saman

Arbeidsmiljøprisen vart delt ut på det årlege arbeidsmiljøseminaret i Edda kino 01. desember 2016.

Arbeidsplaner

Det var informasjon om at Helse Stavanger hadde tilsyn i fjor, der risikovurdering av arbeidsplanane var i fokus, jamfør AML § 10.2.1. Etter dette vart det utforma eit verktøy for slik risikovurdering, som også skal gjelde Helse Fonna. Leiar er ansvarleg for at arbeidsplanen er forsvarleg.

Rapport Stord Sjukehus

Vart lagt fram for AMU i juni 2016. Prosjektdirektivet for prosjektet Odda og Stord sjukehus vart gjennomgått i lys av føringane i Nasjonal helse- og sjukehusplan (2016-2019). Mål for prosjektet var å finne løysingar som sikrar eit framtidsretta og trygt tenestetilbod, med god fagleg kvalitet og pasienttryggleik, samtidig som ein sikrar effektiv ressursutnytting innanfor dei økonomiske rammer som gjeld for helseføretaket.

Velferdslaga

Registreringa i Einingsregisteret i Brønnøysund har vist seg ikkje å vere rett og det gir vanskar

for styra i dei ulike velferdslaga med å få disponera velferdslaget sin konto. Fleire moglege løysingar var drøfta, og HR/BHT tok grep for å hjelpe velferdslaga med løysingar i forhold til disponering av kontoar. AMU godkjente reviderte retningslinjer for velferdslaga i Helse Fonna og evaluerer ordninga om eit år.

Budsjett 2017

Budsjettet er basert på bestillinga og inntektsramma Helse Fonna har fått frå Helse Vest. Det inneheld ein reell nedgang i aktivitetane. Resultatkravet for 2017 er 40 mill. NOK.

Utfordringa er å gjere endringar i drifta som svarer til ei innsparing på 70 mill. NOK. AMU ser at dette er eit krevjande budsjett, og vil ha eit aktivt forhold til oppfølginga framover.

AMU var oppteken av at oppgåver og ressursar skal stå i forhold med kvarandre.

Vi må arbeide på andre måtar enn før. Med lågare budsjetttramme kan arbeidsmiljøet vere tent med å sørge for at valde og planlagde tiltak faktisk vert gjennomført. Endringar kan også bidra positivt om dei vert brukt på rett måte. Men reduksjon av budsjetttramma er krevjande.

Det gjer det naudsynt med god involvering og eit nært samarbeid mellom leiarar, tillitsvalde, verneombod og heile personalgruppene. Vi får ein situasjon der det ikkje er råd til å ha dårleg arbeidsmiljø. Møteleiar bad AMU vere bevisst på korleis dette organet vil følge opp saka i tida som kjem. AMU tok tilpassinga til budsjetttramma til etterretning og bad om at administrerande direktør i det vidare arbeidet tek omsyn til arbeidsmiljø, pasient- tryggleik og kvalitet. AMU vil invitere klinikkdirektør Reidun Mjør til å informere om arbeidet som vart gjort på Stord.

HMS-kartlegging 2017

AMU gjekk inn for å førebu HMS-kartlegging for 2017 slik det er føreslått, med start 11. januar.

Grovkartlegging, saman med finkartlegging om «Vold og truslar», skal utførast elektronisk i GAT og finkartlegging skal gjennomførast på papir eller i møte. Risikovurdering og handlingsplan skal arkiverast på I: system/Vernerundar. HMS-kartlegging, risikovurderingar og handlingsplanar skal i tillegg leggjast på «Mi eining».

Brukarkoordinator, rutine for kommunikasjon ved byggearbeider

AMU peika på at det skal vere føretaksverneombodet som skal peike ut verneombodet som skal delta. AMU etterspør brukarkoordinatorane for aktuelle prosjekt ved orientering frå Internservice på AMU-møta.

Risiko knytt til identifisering av medarbeidarar, ID-kort

Ambulansetjenesten opplever en stadig økende oppdragsmengde innenfor rus og psykiatri. Samtidig viser flere undersøkelser at mange ansatte i ambulansetjeneste har opplevd trusler eller vold på jobb.

Når det gjelder identifikasjon av personell, finnes det i dag ulik praksis i helseforetakene i forhold til tjenestebevis. Ansatte i ambulansetjenesten ved Helse Fonna, bærer i dag tjenestebevis med fullt navn og mange har i tillegg navn som identifikasjon godt synlig på uniform. Andre tjenester har tjenestebevis som ikke inneholder navn på den ansatte, men hvor hver enkelt har et eget tjenestenummer som kort / uniform er merket med.

I 2012 gikk Politiet over til tjenestenummer som identifikasjon på ansatte, blant annet med hensyn til sikkerhet for sine tjenestemenn.

Her er ulike synspunkt, i sikkerhetspsykiatrien nyttar ein ID-kort med fullt namn. Det kan vere vanskeleg å ha egne reglar for einskilde grupper av medarbeidarar. Open pasientjournal gjer informasjon tilgjengeleg på ei annan måte enn før. Pasientar kan oppleve det som negativt om ein ikkje tilkjenne gir seg. Hovudregelen er at vi skal tilkjenne oss, men den einskilde kan som profesjonell yrkesutøvar fjerne informasjonen i situasjonar som kan bli kritiske. AMU sitt råd var at arbeidstakar skal bere synleg ID-kort.

Revidering av årshjul for AMU 2017

AMU bad om å få framlagt status for risikovurdering av turnusplanlegging, om å få framlagt status for risikovurdering av vold og truslar og om å få framlagt HMS-kartlegging, risikovurdering og handlingsplan for kvar klinikk. I tillegg ber ein om meir synleg systematisk oppfølging av prioritering i kvar klinikk der ein fordeler klinkkane mellom møta. Fyrste gang i juni eller september. AU fekk i oppdrag å utarbeide forslag til nytt årshjul på grunnlag av lover, forskrifter og innspel frå AMU medlemmer for så å ta saka inn igjen i AMU for godkjenning ved eit seinare møte.

Vold og truslar, risikovurdering - nytt kapittel i «Forskrift om utføring av arbeid».

AMU bad om at risikovurderinga for 2017, i samanheng med årleg HMS kartlegging, vert gjennomført i samsvar med revidert forskrift, og at risikovurderinga vert lagt fram for AMU hausten 2017.

Parkering i Haugesund

I september i år blei parkeringshus nord i Haugesund gjort tilgjengeleg for pasientar og pårørande for å betre parkeringstilhøva for desse. Administrerande direktør foreslo nye endringar for å leggje til rette for medarbeidarane som treng parkering mest. I den samanheng vart det foreslege å innføre ei grense for kven som får høve til å kjøpe seg P-kort. Dette betyr i praksis at dei som bur nærast sjukehuset ikkje får parkeringskort. Dei som får tilbod om å kjøpe parkeringskort er:

- Medarbeidarar med legeerklæring som seier at dei må kjøre bil til jobb.
- Medarbeidarar med barn som er 8 år eller yngre (dvs. t.o.m. det kalenderåret barnet fyller 8 år)
- Medarbeidarar som bur utanfor bynær sone (sjå kart)

Innføring av eventuelle nye parkerings reglar vil gjelde frå 01.05.17.

Årleg melding frå Helse Fonna

Årleg melding syner at vi ligg svært godt an i høve til ventetider for pasientar. Her er gjort eit godt arbeid. Måla vert i stor grad nådd, og administrerande direktør gjer uttrykk for å vere stolt av arbeidet som medarbeidarane har levert. AMU tok årlig melding til orientering.

Møteplan for AMU 2017

15.02.17

29.03.17

26.04.17

07.06.17

13.09.17

25.10.17

15.11.17 06.12.17

Haugesund 02.02.2017

Randi B. Guddal
Leiar AMU 2016