

Møtereferat

Ref: 2025/160-1

<i>Møtetype</i>	AMU-Arbeidsmiljøutvalg	
<i>Møtedato</i>	22.01.2025, kl. 09:15-10:30	
<i>Møtested</i>	Teams	<i>Vara</i>
<i>Møtedeltakere:</i>	Lena Nielsen, AD (arbeidsgiver) Leder for AMU -25	Trine Håjen Gretesdotter, HR-sjef
	Trine Håjen Gretesdotter, HR-sjef (arbeidsgiver)	Leif Morten Aas, HR
	Maria Saltirova Rausandaksel, Ass. Dir (arbeidsgiver)	
	Ole Johnny Pettersen, Klinikksjef (arbeidsgiver)	Elin Rasmussen Grønvik, Kl. Sjef,
	Hege Kristoffersen-Sund, Foretaksverneombud (arbeidstaker)	Hanna Petronella Kristoffersen, KLVO
	Henrik Levi Henriksen, Hovedtillitsvalgt (arbeidstaker)	
	Morten Jensen, Foretakstillitsvalgt (arbeidstaker)	Rune Andre Mathisen, TV
	Jan Tore Amdahl, Klinikkkverneombud (arbeidstaker)	Hanna Petronella Kristoffersen, KLVO
	Leif Morten Aas, HR (AMU sekretær)	
	BHT Helse & Sikkerhet v/ Nina B. Lydersen	
Merk: Kvalitetssjef Jim Roger Fagerdal er med i møtet for å presentere sak 1/25.		
Forfall: Maria Saltirova Rausandaksel, konst eiendomsdirektør, Trond Nilsen, avdelingsleder møtte. Ole Johnny Pettersen, Klinikksjef (arbeidsgiver), Elin R. Grønvik, klinikksjef møtte. Leif Morten Aas, HR (AMU sekretær), Lena Nielsen er referent i møtet.		

Sak	Tema	Ansvar	Frist
1/25	ROS-HMS i omstilling - Oppfølging av sak 33/24 og 36/24 Formål: Styret i Helgelandssykehuset skal 24. januar vedta en løsning på mandat funksjons- og oppgavefordeling i Helgelandssykehuset. Saken skal behandles i Helse Nord 26. februar	Jim Roger Fagerdal, kvalitetssjef	

	<p>2025. På den bakgrunn skal berørte enheter som får endret aktivitet og/eller oppgaver gjennomføre en ROS analyse med fokus på HMS i omstilling. Diskusjon om ROS-HMS i forhold til omstilling ble tatt opp i Arbeidsmiljøutvalget i Helgelandssykehuset i møte 3.12.2024 sak 36/24. Her ble det utarbeidet et notat som danner grunnlag for gjennomføringen av en ROS HMS etter vedtak i styret i Helse Nord i februar 2025.</p> <p>Da dette er endringer som fører til ny fordeling av ansvar og oppgaver, er det etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser krav til å vurdere både risikoforholdene og risikoreducerende tiltak. Det er også krav om at arbeidet gjennomføres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.</p> <p>AMU diskuterte følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viktig at møtekollisjoner unngås med tanke på opplæring. - Hvordan eventuell uenighet internt i en enhet om ROS analyse skal gjennomføres håndteres. Enighet i AMU at disse løftes til arbeidsmiljøråd (AMR). - Ett arbeidsmiljø er en helhet. Det kan være utfordrende å skille i en analyse med fokus på omstilling i denne saken. - Det er viktig at lederlinjen tar ansvaret både for gjennomføring av analysen, og oppfølgingen. - Når omstillingsprosessen er igangsatt og det er klart hvordan utvalgskretsen defineres, vil dette påvirke denne ROS analysen. Det må hensyntas. - Sammendragene skal behandles i AMR før AMU behandler saken. <p>Vedtak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. AMU støtter forslag til ROS skjema som skal benyttes i berørte enheter. Aktuelle enhetsledere får ansvaret for gjennomføring i egen enhet i samarbeid med plassverneombud og plasstillitsvalgt. 2. AMU tar til orientering tidsplan for ROS-HMS i omstilling. Viktige milepæler er opplæring i uke 6-8, gjennomføring uke 10-15, og behandling i AMU 26. mai. 3. AMU tar til orientering den klinikkvise vurdering som er gjennomført i alle AMR i forhold til aktuelle enheter som omfattes av ROS-HMS. 		
2/25	<p>Styresak 2/2025 Funksjons- og oppgavefordeling i Helgelandssykehuset HF</p> <p>Formål: Styresak 24. januar 2025 Funksjons- og oppgavefordeling skal diskuteres med fokus på et HMS perspektiv.</p>	Lena Nielsen, AD	

	<p>AMU oppsummerte: Det er et sentralt punkt i både interimfasen og gjennomføringsfasen at det er et fokus på folka våre gjennom systematisk HMS arbeid.</p> <p>AMU diskuterte: AMU fokuserte særlig på interimfasen i arbeidet etter et vedtak i Helse Nord med følgende punkter:</p> <ul style="list-style-type: none">- Har vi i arbeidet med oppdraget fokusert godt nok på interimfasen? Ansatte har sluttet, og det vil påvirke drifta. Folk er i gang med planlegging av egen fremtid. Er det lagt gode nok planer for at vi kommer oss gjennom interimfasen?- AMU er bekymret for interimfasen, både for de som er direkte og indirekte berørt. Det er tungt for de som ikke blir berørt å se kollegaer som blir berørt. Redd for sykemeldinger og oppsigelser.- Har vi gode nok verktøy for planlegging av risikoen for at konsekvensen er at kritiske beredskap/vaktlinjer ikke lar seg bemanne? Arbeidsgiver har i forbindelse med LIS mangel i 2023 utarbeidet er verktøy for planlegging av dette sammen med overbelegg prosedyre. Det vil få konsekvenser både for lokalisasjonene Mo i Rana og Sandnessjøen. <p>AMU diskuterte særlig at drift- og eiendom oppfattes å ha startet omstillingen og at der er en utakt pr nå med de andre klinikkens prosesser. Det påvirker de ansatte på jobb og bidrar til utrygghet. Det kan være riktig at vi i tiden fremover forsøker å gå mer i takt. Drift og eiendom har valgt å starte informasjons og kartlegging også fordi informasjon er etterlyst internt. Det er gitt og reaksjoner kommer, og rykter går i organisasjonen. Det er et ønske om at prosessene på dette tidspunktet kommer i bedre takt.</p> <p>Er ledelsen, tillitsvalgte og vernetjeneste forberedt godt nok på gjennomføringen? Det er særlig viktig at kommunikasjonen på tvers og i linjen har en god plan og at den er lett tilgjengelig.</p>		
--	---	--	--