

Protokoll informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte - Sykehus

Møte innkalt av:	Eli J. Birkhaug	Møteleder: Eli J. Birkhaug
Dato:	24. juni 2019	Kl. 11:30-12:30
Sted:	Ulriken	Referent: Frode Strøm
Møtedeltakere		
Fra arbeidsgiver:	Eli J. Birkhaug, Frode Strøm (Ketil Ragnhildstveit (sak 5))	
Forfall:		
Fra tillitsvalgte:	Leni Batalden (NETF), Tove Breivik (UF), Roar Engevik (FF), Erik Eldevik (NPF), Linn-Therese Paus (NSF), Irene Kandal (NFF), Anne Mette Almeland (FO)	
Fra vernetjenesten:	Fredrikke Skarnagel (HVO)	
Forfall:	Arild Sæterdal (DNLF)	

- Godkjenning av dagsorden
Dagsorden ble godkjent.
- Godkjenning av protokoll fra møte 3. juni 2019
NSF hadde sendt forslag til korrigeringer i forkant av møtet. Korrigeringen ble godkjent.
FO viste til at det var sendt melding om forfall til møtet, og at dette må fremkomme av protokollen.
- Sykefravær pr. mai
Arbeidsgiver gjennomgikk fraværstallene for mai.
Etter en liten nedgang i fraværet fra mars til april, har fraværet samlet for stiftelsen på ny økt i mai.
De siste tre årene har fraværsutviklingen hatt et mønster hvor det har vært en merkbar nedgang i fraværet fra januar og frem mot sommeren. Dette har ikke inntruffet i samme omfang i år. Samlet fravær pr. mai ligger på 10,7%. På samme tid i fjor var tallet 7,35%.
BRS og stab og støtte har over flere år hatt et stabilt høyt fravær. Sykehuset på sin side har hatt et relativt lavt fravær. Ut fra sin størrelse har sykehuset tatt ned gjennomsnittet for hele stiftelsen.

Fraværstallene for sykehuset i 2019, har ikke samme grad som tidligere bidratt til dette. I mai var fraværet i BS 10,03%. Noe som er en dobling siden samme tid i fjor.

De høye fraværstallene og trenden disse viser gir grunn til å øke oppmerksomheten ytterligere, og utarbeider mer virkningsfulle tiltak.

HVO som nylig deltok på sykefraværsmøtene, refererte i denne sammenheng til flere tiltak som kan vurderes. Disse skal spilles inn via nærværprosjektet til AMU for videre bearbeiding. Det er også sendt innspill til ledelsen om at direktør i STAMI Pål Molander kan være en interessant person å hyre inn til et jubileumsforedrag e.l.

Noen av innspillene fra konferansen kan bli opplevd som litt kontroversielle. De tillitsvalgte mente at implementeringshindringer kan overvinnes dersom tre-partssamarbeidet fungerer og at man kommer frem til omforente løsninger.

NPF stilte spørsmål ved om det er gjort undersøkelse som avdekker utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver orienterte om de undersøkelsene som har vært gjennomført de siste årene og oppfølgingen av disse. Det ble videre vist til at evalueringer av hva som er oppnådd i form av forbedringer ikke er gjennomført på en systematisk måte.

For sykehuset del skal ForBedringsundersøkelsen gjennomføres våren 2020. Dette vil settes oss i stand til å måle oss opp mot andre sykehus.

NPF foreslo at det vurderes å ta i bruk mer forskningsbaserte verktøy for å sikre mer nøyaktige målinger. Arbeidsgiver stilte seg positiv til forslaget. Det skal derfor tas initiativ til at Erik Eldevik inviteres til nærværprosjektet for å gi utfyllende informasjon om hvilke verktøy som er tilgjengelig.

Det ble avslutningsvis vist til at fraværet i flere av BS avdelinger er lavt og har vært det over lang tid. Det kan tenkes at det er noen her som kan vurderes som kandidat til å få overrakt oppmerksomhet for sitt nærværarbeid.

V27 er an avdelingene som bortimot ikke har fravær. Både NSF og NPF mente at forklaringene på dette kan ligge i kombinasjonen av høy faglig kompetanse, avgrenset arbeidsfelt og høy egenkontroll. Dette i motsetning til belastningene som generalistene blir stilt ovenfor. Det ble stilt spørsmål om dette kan ha en overføringsverdi.

-
- | | |
|----------------------------|--|
| 4. Organisasjonsprosjektet | <p>Arbeidsgiver viste til styremøte 19. juni som vedtok følgende</p> <ul style="list-style-type: none">• 01.01.2019- Betanien sykehus AS• Overordnet organisering – med opprinnelig organisasjonsmodell med to enheter under sykehusdirektør. <p>Den videre fremdrift fremgår av vedlagte presentasjon.</p> |
|----------------------------|--|

NSF stilte spørsmål om hvordan medvirkning fra de tillitsvalgte er tenkt gjennomført i sykehusets fremdriftsplaner.

Arbeidsgiver ønsker medvirkning gjennom deltakelse i arbeidsgrupper i etterkant av kartleggingsarbeidet som for tiden utføres. Kartet slik det ser ut i dag, er heller ikke ferdigstilt. Det er blant annet ikke tegnet inn plassering av kvalitet og faglig utvikling, eller fellesfunksjoner. Også i dette arbeidet er ønsket det medvirkning.

NSF presiserte at de ikke kommer til å godta at deres medlemmer som i dag arbeider i sykehusets stab blir fortrent av stabsmedarbeidere som skal fordeles fra stiftelsen.

FO var opptatt av at det ikke etableres skott mellom somatikk og psykiske helse. Arbeidsgiver mener dette unngås ved at enhetsledere deltar på likt nivå i ledermøtene.

NSF savnet en møteplan for høsten. For at de ulike prosessene som skal gjennomføres utover høsten, skal få en korrekt behandling med informasjonsmøte før drøftingsmøte, og at dette skal gjøres i riktig rekkefølge, blir det nødvendigvis mange møter. NSF oppfordret derfor arbeidsgiver til å prøve å legge til rette for noen felles informasjonsmøter for alle nivåer i forkant av drøftingene.

Arbeidsgiver skal komme tilbake til dette.

Flere av de tillitsvalgte var opptatt av hvordan informasjon ut til ansatte kan sikres under ferieavviklingen. Arbeidsgiver vil vurdere å sende ut et nyhetsbrev evt. e-post til alle ansatte.

FF opplever ikke at deres medlemmer som er ledere i tilstrekkelig grad involveres i pågående endringsarbeid.

Fra medlemsmassen i merkantile funksjoner er det også uro, da det ved flere anledninger har blitt uttalt at de ikke skal merke endringer. Fra arbeidsgiver har det blitt uttalt sagt at endringene skal skje på ledernivå.

NSF savner også medvirkning fra sine medlemmer og da særlig for ledere under senterleder. Disse er de eneste som kan sikre en reell kartlegging av oppgaver som utføres i avdelingene.

Arbeidsgiver informerte om at disse skal involveres i neste fase av arbeidet.

NPF gjentok fra forrige møte sin manglende støtte til rekruttering av 20% nevropsykolog på VOP. Deres oppfatning er at det heller burde blitt rekruttert en psykolog/ psykologspesialist, jobbekspert eller sosionom.

NSF sluttet seg til NPFs merknader og tilføyde at slike saker med fordel kunne vært drøftet før de ble besluttet i fagledermøter.

	Arbeidsgiver tok innvendingene og kommentarene til orientering. Arbeidsgiver kommenterte at det er fint om tillitsvalgte gir innspill på hva som oppleves som relevante kompetansebehov.
5. Budsjett 2020	Arbeidsgiver viste til styresak 40-2019 Budsjett 2020. I budsjettet er konsekvensene av organisasjonsprosjektet innarbeidet. Eller er det særlig vesentlige endringer fra årets budsjett det rettes oppmerksomhet mot. Dette gjelder blant annet husleienivået, som har økt noe. NSF stilte spørsmål om hvor denne økningen dekkes fra. Arbeidsgiver redegjorde her for taksering av eiendom og at husleiene for alle deler av virksomheten har vært for lave. Med bistand fra eksterne er denne nå fastsatt til et «moderat nivå». Det ble vider orientert om at dersom forventede forutsetninger innfris, vil sykehuset få en god åpningsbalanse. Det ble avsluttet med at de tillitsvalgte skal trekkes mer aktivt inn i budsjettarbeidet etter sommeren.
6. Rekruttering	Arbeidsgiver orienterte kort om status for ledige stillinger i BS. • Vikaravtale med psykolog på VOP en nylig inngått. • Det kom ingen søkere på de t ledige overlegestillingene. Det tas en beslutning på evt. ny utlysninger etter at samtaler med DNLF er gjennomført. • Knut Olaf slutter i september. • Det blir sannsynligvis ingen avklaring på DPS leder stillingen før i august. NSF klare råd til arbeidsgiver var at stillingen som DPS leder må lyses ut på ny. Blant de tillitsvalgte hersker det en generelle bekymring knyttet til situasjonen ved VOP. Det er behov for at ny leder kommer på plass raskt. Dersom ny leder ikke er på plass når Knut Olaf fratrer, så må det vurderes konstituerings. Arbeidsgiver sluttet seg til dette.