

Referat

Møte:	HAMU	Tilstede:	Tom Frost, Bente Kristensen, Gry Christoffersen, Arna Blikom, Nina Bjerke, Lisbeth Sommervoll, Eli Årnot, Kirsten Hørthe, Kristin Fagerhaug, Mai Bente Myrvold, May Janne Bothe Pedersen, Hanne Misund, Hanne Juritzen, Marianne Ono Njøten, Lars-Olav Vidvei (BHT)
Møtedato:	9. juni 2026		
Tidspunkt:	0900-1020		
Sted:	Møterom Hallingskarvet		
Møteleder:	Lisbeth Sommervoll		
Referent:	Cecilie Søfting Monsen	Forfall:	Harald Baardseth, Maria Gundersen, Laksha Ranshon

Saksnr.	Beskrivelse/oppfølging/vedtak
	Godkjenning av innkalling og dagsorden Godkjent
	Godkjenning av referat fra 12.mars 2026 Godkjent
10/2026	Modell for fag-og kompetanseutvikling i sykepleie v/Solveig Tørstad og Annelie Johansson Kort gjennomgang av modell, og hvordan den vil påvirke arbeidet i døgnområdene. Fagutviklingssykepleierne har en sentral rolle. Opplæringen skal bidra til å trygge og utvikle kolleger; spesielt de helt unge/nye. Dette vil være et kontinuerlig arbeid med støtte fra både sentral stab og klinikkene. – Vestre Viken anbefales å iverksette denne type tiltak. Det vil styrke rekrutteringen og trygge de nye ansatte til å bli utover de 2 år hvor flere velger å slutte. Denne modellen vil i tillegg til fadderordningen bidra til trygge medarbeidere. – Utvikling av team er positivt slik at man ikke går på jobb alene. Skaper også trygghet. – Fagutviklingen satt i system. Langsiktig planlegging. Godt lederverktøy. – På sikt skal andre yrkesgrupper vurderes. Vedtak: HAMU støtter videre arbeid med Helhetlig modell for fag- og kompetanseutvikling i sykepleie i døgnområdene.
	Introduksjon av bedriftshelsetjenesten Avonova v/Lars-Olav Vidvei Avonova er ny leverandør av bedriftshelsetjenester fra 1.mai 2026. De har i tillegg til de fysiske kontorene flere digitale tjenester. De er nå godt i gang i alle klinikkene. <u>Sykefravær</u> Det påpekes at dagens arbeid med sykefravær er mest reparerende; det er derfor ønskelig å komme inn tidligere og arbeide mer med forebygging. Sykefravær er i stor grad muskel – og skjelettlidelser samt psykiske utfordringer. «Jobben er det viktigste helsetiltaket»; Arbeidsgivere må tettere ut i drift og se på årsaker til sykefravær. En god arbeidsdag gir bedre helse.

	<u>Gen Z</u> Hva er viktig for denne generasjonen? De ønsker seg en interessant og meningsfull jobb samt økonomisk frihet som gir reelle valgmuligheter i livet. I tillegg et ønske om balanse mellom fritid og jobb. Noen opplever at arbeidsgiver stiller urealistiske krav. Flere webinarer og e-læringskurs tilgjengelig innen ulike temaer (lenker i presentasjonen).
11/2026	Svar til Arbeidstilsynet om krav om opplysninger vedrørende samtykkevedtak Nytt sykehus Bakgrunn for saken; Arbeidstilsynet ba 26. februar om opplysninger på 8 punkter etter innflytting på nytt sykehus. Rammesøknad for alle bygg ble sendt fra byggeprosjektet i 2019; Arbeidstilsynet innvilget søknaden om samtykke for alle byggene. Vestre Viken skal nå svare ut de 8 punktene innen fristen 15.juni. I svaret fra Vestre Viken er iverksatte tiltak for å bedre pasientflyt i akuttmottaket og for bedre pauseavvikling/pauserom godt beskrevet. <u>Innspill i møtet:</u> Vernetjenesten påpeker at psykososiale forhold er viktig å ivareta, noe som kan være krevende med for små pausearealer. Fremtidige vernerunder er nødvendig for å følge med på om tiltakene har effekt og fungerer som forventet. Involverte parter har bidratt med konstruktiv holdning og ønske om å finne gode løsninger. Ansattrepresentant melder at Skadepoliklinikken opplever utfordringer med flytting til midlertidige arealer. Arbeidsgiver gjør oppmerksom på at arealet er midlertidig og at det jobbes nå med å finne bedre løsninger. Fødeavdelingen har fått pauserom og er fornøyd. Administrerende direktør vurderer at det er stort fokus for å forberede de utfordringene som har oppstått i forbindelse med ibruktakelse av nytt sykehus i Drammen. Arbeidet er organisert på en slik måte at vernetjenesten kan utøve sin rolle på en god måte. Administrerende direktør foreslår på denne bakgrunn at HAMU tilslutter seg overnevnte oppsummering og notat for oversendelse til Arbeidstilsynet. Vedtak: HAMU tar saken til orientering og tilslutter seg administrerende direktørs vurdering.
12/2026	HMS T1 – Tema: Vold og trusler v/ Dag Rune Nilsen og Hanne Misund Samfunnsutviklingen er preget av en svak økning i vold i befolkningen. Dette sees spesielt i offentlig sektor som er ekstra eksponert (spesielt i PHR og PHT, men også i somatikken). Registrerte trusler ser ut til å ha en positiv utvikling fra 2024 til 2025. PHR har størst bedring i voksen akutt og BUPA sykehus og bemanning. Det antas at nytt sykehus og sikringstiltak og sikkerhetstjenesten der påvirker positivt.

	Helse Sør-Øst har etablert et regionalt innsatsteam for å arbeide med forebygging av vold og trusler i helseforetakene. Sluttrapporten fra 2023 ga anbefalinger om tiltak. På bakgrunn av dette er en tverrfaglig arbeidsgruppe innen sikkerhet opprettet i Vestre Viken. Arbeidet med sikkerhet for Vestre Viken sin del oppfyller i stor grad anbefalingene fra HSØ, men det er fortsatt områder det må arbeides videre med. Utfordringer med tekniske løsninger som ikke er på plass. Tett dialog med KIS og eiendomsforvaltning er en anbefaling. <u>Innspill:</u> – Lav terskel for politianmeldelser. – Risikovurderinger fortløpende på konkrete saker. – Bra med en tverrfaglig gruppe som arbeider systematisk med sikkerhet, men det er flere områder som bør sikres bedre med alarmer, adgangskontroll og sikkerhetstjeneste. Vernetjenesten ber om at dette heves i neste års budsjettprosess. – Opplevelse av trygghet på jobb må ivaretas. HAMU takker for presentasjonen.
13/2026	Aktivitets – og redegjørelsesplikten v/Ingvild N. Jenssen Dette er et pålagt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Likestilling og likelønn er et av fokusområdene for 2026. Hvorfor er gjennomsnittslønnen høyere for menn enn kvinner? Overvekt av kvinner i alle grupper, men ulikt fordelt. Lønnsgapet forklares med at det er flere kvinner i lavtlønnede stillingsgrupper. Menn er overrepresentert i høytlønnede roller og har mer variabel lønn/overtid. Arbeidsgiver finner ingen usaklige forskjeller i lønn mellom menn og kvinner. Det er flere kvinner enn menn som har deltidsstillinger. Blant uønsket deltid har kvinner en noe høyere stillingsandel. <u>Innspill:</u> Vestre Viken fortsetter arbeidet med heltidskultur. Ny generasjon kommer inn og har muligens andre krav til arbeidsgiver. Bør se på vaktbelastning og andre områder som kan være interessant å se på.
14/2026	Skriftlige orienteringssaker HAMU tar notatene til orientering.