

Referat

Møte:	HAMU	Tilstede:	Heidi N. Haugen (for Tom Frost), Bente Kristensen, Gry Christoffersen, Harald Baardseth, Laksha Ranshon, Maria Gundersen, Lisbeth Sommervoll, Eli Årnot, Kirsten Hørthe, Kristin Fagerhaug, Mai Bente Myrvold, May Janne Botha Pedersen, Hanne Misund, Marianne Ono Njøten, Lars-Olav Vidvei (BHT)
Møtedato:	24. juni 2026		
Tidspunkt:	1100 - 1200		
Sted:	Teams		
Møteleder:	Lisbeth Sommervoll		
Referent:	Cecilie Søfting Monsen	Forfall:	Tom Frost, Hanne Juritzen

Saksnr.	Beskrivelse/oppfølging/vedtak
	Godkjenning av innkalling og dagsorden Godkjent
	Godkjenning av referat fra 9.juni 2026 Godkjent
15/2026	Omstilling av sentrale stab – og støttefunksjoner Drøfting 23/6 med TV og vernetjenesten. Sak i AMU sentrale staber i dag. Revidert modell 1 er anbefalt; 4 områder lagt til grunn. Stort aktivitetsløp i mai og juni har dannet grunnlaget for en beslutning. Workshops, allmøter og individuelle møter underveis. Diverse tiltak er identifisert og skal arbeides med videre, mens enkelte områder skal vurderes mer detaljert i august. Dette er en todelt omstillingsprosess, med innplassering av nivå 2 og 3 innen utgangen av uke 40. Regner med å være ferdig med dialog med alle ansatte i løpet av uke 48. Trinn 2: Klinikkenes staber/funksjoner. Utkast til mandat er utarbeidet. Her skal det blant annet ses på hva nærhet betyr i praksis i forhold til klinikkenes og sentrale stabers funksjoner. Et mål å lande hele arbeidet innen utgangen av året. Det påpekes igjen at ingen mister jobben. <u>Innspill fra ansattensiden:</u> – Foretakshovedverneombudet påpeker at tempo i prosjektet har vært utfordrende. Saken belyser godt risiko og arbeidsmiljømessige konsekvenser. – Ansattrepresentant Harald Baardseth sier det er litt vanskelig å se for seg hvilke konkrete endringer denne løsningen vil få for den enkelte ansatte. Flere detaljer må på plass først. Bekymret for en mulig ny omstillingsprosess i 2027. – Ansattrepresentant Harald Baardseth påpeker på vegne av FO at antall direktører og avdelingssjefer er langt større i sentrale staber i forhold til klinikkene. Antallet bør vurderes. – Ansattrepresentant Gry Christoffersen melder at mange ansatte er urolige. Ber om at referat fra drøftingsmøtet 23/6 legges ved HAMU referatet. – Ansattrepresentant Maria Gundersen påpeker at evaluering både underveis og etter en tid er viktig. Målet er en bedre flyt og avhenger av god dialog mellom klinikk og stab.

	<u>Innspill fra arbeidsgiversiden:</u> – Klinikkdirektør ved DS sier at arbeidet i prosjektet er stort, grundig og viktig. Fra klinikkenes side er det viktig at dette arbeidet sees på; stab må være tettere integrert i kjernedriftens faktiske utfordringer og understøtte behovene i klinikkene. Organisering i sentrale staber bør matche klinikkenes organisering (blant annet vurdere antall avdelingssjefer). Innspillet støttes av klinikkdirektør ved RS. – Prosjektet opplyser at omstillingsarbeid ikke bør gå over mer enn 6 mnd pga slitasje blant ansatte; å holde tempo oppe er derfor nødvendig. Det vil alltid være utfordrende med slike endringsprosjekter i forhold til tempo. – Klinikkdirektør KIS anerkjenner at dette er et komplekst prosjekt. Påpeker at modellen for samhandling mellom stabene og klinikkene må være tydelig definert. – Klinikkdirektør PHR sier at det ikke bør være gitte kriterier for om klinikkene skal få bistand eller ikke. Det er viktig med god dialog hele veien om hvordan man skal arbeide sammen (forventningsavklaring). Vedtak: HAMU har behandlet sak om omstilling av sentrale stab- og støttefunksjoner i Vestre Viken HF. Utvalget er orientert om bakgrunn, foreslått organisering, gjennomført medvirkning, risikovurdering og planlagt gjennomføring. HAMU legger til grunn at identifiserte risikoforhold følges opp gjennom vedtatte tiltak, og understreker betydningen av: • fortsatt involvering av tillitsvalgte og vernetjenesten • tydelig informasjon og god lederstøtte i omstillingsperioden • løpende oppfølging av arbeidsmiljømessige forhold • oppfølging av risikobildet gjennom hele gjennomføringsfasen • evaluering av den nye organiseringen etter 12–18 måneder
16/2026	Forbedring 2026 Større engasjement og deltakelse i år sett mot tidligere år. Svarprosent 78%. Handlingsplan med tiltak har frist i juni. Det oppfordres til å bruke oppfølgingsrapporten for å få mer detaljert oversikt i egen klinikk. – Flere enheter rapporterer gode resultater med høy svarprosent, noe som gir et pålitelig grunnlag for videre arbeid. – Det er store forskjeller i arbeidsmiljø mellom avdelinger, med både positive og negative funn innen samme organisasjon. – Arbeidsforhold, psykososialt arbeidsmiljø og samhandling rapporteres som utfordrende områder, samtidig som mange har godt teamarbeid og sikkerhetskultur. – Enheter med målrettet oppfølging viser stabile eller forbedrede resultater, som igjen viser verdien av langsiktig arbeidsmiljøarbeid. Det kom frem innspill fra flere i møtet at de klinikkvise AMUene bør følge opp klinikkenes handlingsplaner. Vedtak: 1. HAMU tar resultatene etter ForBedringsundersøkelsen 2026 til orientering, og støtter planen for oppfølging av forbedringsarbeidet med tiltak i HMS-handlingsplaner.

	2. HAMU ber de lokale AMUene om å følge opp at det lages handlingsplaner med tiltak og at effekten av disse følges opp.