



## Styremøte i Finnmarkssykehuset HF

Arkivnr.:  
2021/11

Saksbehandler:  
Beate Juliussen

Sted/Dato:  
Hammerfest, 07.12.2021

### Saksnummer 88/2021

Saksansvarlig: Beate Juliussen, administrasjonssjef  
Møtedato: 14. og 15. desember 2021

---

## Referatsaker

Styret i Finnmarkssykehuset HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

Styret i Finnmarkssykehuset HF tar referatsakene til orientering:

1. Referat fra Informasjons- og drøftingsmøtet 6. desember 2021
2. Referat fra FAMU 6. desember 2021
3. Referat fra Informasjons- og drøftingsmøtet 10. desember 2021

Siri Tau Ursin  
Administrerende direktør

### Vedlegg:

1. Referat fra Informasjons- og drøftingsmøtet 6. desember 2021
2. Referat fra FAMU 6. desember 2021
3. Referat fra Informasjons- og drøftingsmøtet 10. desember 2021 (ettersendes)



# Protokoll - Informasjons- og drøftingsmøte

Dato: 6. desember 2021 kl. 09.00-11.00

Sted: Teams-møte

Saksnr: 2021/46 – Informasjons- og drøftingsmøter – Finnmarkssykehuset 2021 - 2022

Arbeidstaker	Organisasjon	Forkorting	Tilstede
Alf Martin Eriksen	Norsk psykologforening	NPF	x
Eirik Johannes Olsson	Norsk Fysioterapeutforbund	NFF	Meldt forfall
Eivor Rasmussen	Norsk Ergoterapeut forbund	NEF	Meldt forfall
Espen Kummeneje	Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon	NITO	x
Hanne Vang	Fellesorganisasjonen	FO	Forfall
Henriette Joks	Rest Akademikerne	RA	x
Ingvild Skjerping Dahl	Den norske legeforening – yngre leger	DNLF/Y	x
Judith Fjeldberg	Utdanningsforbundet	UF	Meldt forfall
Karen Lorentzen	Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen	AF/FF/PF	x
Kristina E. Nytnun	Norsk sykepleierforbund	NSF	x
Ole I. Hansen	Fagforbundet	FagF	x
Stein Åge Hølvold	Norsk Radiograf forbund	NRF	Forfall
Stian Johnsen	Delta	D	x
Thoralf Enge	Den norske legeforening - overleger	DNLF/O	x

Vernetjenesten		Forkorting	Tilstede
Oda Uhlen Solheim	Foretakshovedverneombud	FHVO	x

Arbeidsgiver	Stilling
Siri Tau Ursin	Administrerende direktør
Lill-Gunn Kivijervi	Økonomisjef
Kenneth Grav	HR-sjef
Vivi Brenden Bech	Kvalitets- og utviklingssjef
Sigrud Skalle Jensen	Forhandlingsleder
Astrid Balto Olsen	Administrasjonskonsulent / Referent
Renate Simonsen	Fing. Klinikksjef Sámi klinihkka
Lena E. Nielsen	Konst. Klinikksjef Klinikk Hammerfest
Jørgen Nilsen	Klinikksjef Klinikk Prehospitale tjenester
Lena E. Nielsen	Klinikksjef Klinikk Alta
Ole Martin Olsen	Drifts- og eiendomssjef
Carlo Mortensen	Fung. Klinikksjef Klinikk Kirkenes
Espen Hansen	Prosjektsjef

Sak nr:	Sakens navn:	Ansvar
73/2021	<b>Godkjenning innkalling og saksliste</b>	KG
	Innkalling og saksliste ble godkjent uten merknader.	

Sak nr:	Sakens navn:	Ansvar
74/2021	<b>Valg protokollsignering</b>	KG
	Fra arbeidstakersiden ble Kicki Nytnun og Stian Johnsen valgt til signering av protokollen. HR-sjef Kenneth Grav signerer fra arbeidsgiversiden.	



## Drøftingssaker

Sak nr:	Sakens navn:
75/2021	<b>Styresak 80/2021 - Virksomhetsrapport 10/2021 Finnmarkssykehuset HF</b>
	<p>Økonomisjef Lill-Gunn Kivijervi innledet og redegjorde for innholdet i drøftingsnotatet slik det ble sendt ut 29. november 2021.</p> <p>Saken ble tatt til drøfting.</p>
<b>Spørsmål, kommentarer og svar</b>	<p>NSF: Når det gjelder feilutbetalinger av lønn så er det vel alles plikt til å sjekke lønnslippene sine, men får de som slutter tilsendt lønnslipp etter at de har sluttet? De kommer jo ikke lenger inn på Personalportalen for å sjekke.</p> <p>Svar: Alle som slutter skal få tilsendt lønnslipp.</p> <p>NSF: I VR-10 rapporten står det at det er brukt mindre på faste stillinger og at innleie kostnader øker. For å få nedgang i innleiekostnader er det nødvendig å øke den faste grunnbemanningen.</p> <p>Svar: Vi skal vurdere anbefalingene i KPMG rapporten der en av anbefalingene er å vurdere grunnbemanningen opp mot innleiekostnadene.</p> <p>Fagf: Når det gjelder pasientstrømmer kan vi vel ikke løse uten samarbeid med UNN. For å bruke fritt sykehusvalg må en velge samme nivå og ikke velge oppover i systemet.</p> <p>Svar: Det gjøres et godt arbeid i Klinik Alta for å kartlegge størrelsen av pasientlekkasjene ut av fylket. Det arbeides med å se hvordan vi kan utnytte kapasiteten bedre på tvers i foretaket, samt å utnytte behandlernes kapasitet på tvers. Vi undersøker også mulighetene for å øke video konsultasjoner der det er mulig. Vi skal også se på operasjonskapasiteten.</p> <p>NPF: Fristbrudd – Ressursklinikken skulle ha en utskrivningsplan, men det ser ut som at dette har stoppet opp. Har vi hørt noe mer om planene.</p> <p>Svar: Vi har fortsatt 7 pasient hos Ressursklinikken og 1 hos Psykia. Ressursklinikken har avvirket Alta kontoret.</p> <p>NPF: Det vises at foretaket ikke får til å prioritere iht den gyldne regel. Hva mener foretaksledelsen om dette og de stadig økende kostnadene til innleie.</p> <p>Svar: Her har vi de samme utfordringer som resten av landet. Dette er komplisert for det er ikke tilgang på fagpersonell. Vi må legge langtidsplaner for psykisk helse og rus på lik linje som intensivkapasitet. Fryktelig vanskelig og vi håper at prosjektleder stillingen innen stabilisering/rekruttering vil avhjelpe dette. Når det gjelder kostnader må det innleie planlegges bedre for å bedre kvaliteten. Vi må i større grad satse på å utdanne eget personell i framtiden.</p> <p>NITO: Styret i Sankt Olav hospital har vedtatt å starte et målrettet faste stillinger. Må se på dette arbeidet for å få inn i budsjettet.</p> <p>DNLf: Innen ortopedi kan man rydde plass til større operasjoner på Hammerfest ved å utføre operasjoner i Alta. Det er ikke multitraume pasienter det gjelder.</p> <p>Svar: Dette er tatt opp i tidligere drøftingsmøter og er svar ut. Arbeidsgiver er åpen for konstruktive forslag på dette når rapporten foreligger.</p>
<b>Beslutning</b>	
<b>1</b>	<p>Partene er enige om følgende:</p> <p>Partene tar styresak 80/2021 – Virksomhetsrapport 10-2021 Finnmarkssykehuset HF til orientering.</p>

<b>Sak nr:</b>	<b>Sakens navn:</b>
76/2021	<b>Styresak 84/2021 – Budsjett 2022</b>
	<p>Økonomisjef Lill-Gunn Kivijervi innledet og redegjorde for innholdet i drøftingsnotatet slik det ble sendt ut 30. november 2021.</p> <p>Saken ble tatt til drøfting.</p>
<b>Spørsmål, kommentarer og svar</b>	<p>Fagf: God dokument, men dyster lesing. Gevinstrealisering felles kjøkken med nytt sykehus. Regnet ut tidligere om at sparte investeringskostnader, men gikk i minus etter 7-8 år på driftskostnader. Er det kommet nye tall som viser at dette er lønnsomt?</p> <p>Svar: SDE har ikke gjort ytterligere beregning en det som er gjort tidlig i prosjektet.</p> <p>NSF: Tiltaksplanen inneholder ikke oppsigelser av faste stillinger, men reduksjon i variabel lønn. Når man ikke skal ha innleie og overtid, må øke det faste stillinger og vi må ha forsvarlig bemanning for å ivareta pasientsikkerhet.</p> <p>NSF: Helikopter landingsplass ved Kirknes sykehus må rives i løpet av 2022 fordi foretaket ikke har svart ut og levert papirer. Hva er status?</p> <p>Svar: Vi er i dialog med flere parter og regner med å ha dette avklart snart.</p> <p>NSF: Det er viktig å løfte opp til myndighetene at basisrammen er for liten for å drive med forsvarlig og likeverdig helsehjelp over hele landet. Det koster mer i nord og å ha desentralisert spesialisttilbud, samt den geografien vi har. Det burde vært et nordområde satsing innen helse.</p> <p>NSF: Økt finansiering til spesialistsykepleie på 1,2 mill. i 5 år. Er dette pr. år eller totalt?</p> <p>Svar: Dette er budsjettmidler som tildeles årlig de neste 5 årene. Vi har planer om øke til 15 utdanningsstillinger over noen år.</p> <p>NSF: Intensiv i Kirkenes – økt beredskapsnivå – hva betyr det – ikke stillingen nok for å ha nivå 1.</p> <p>NSF: KPMG rapporten har ikke tatt hensyn til gjennomsnittsalderen og geografien i fylket. Er ikke enig i at bemanningen er for høy. Hadde ikke trengt å leie inn hvis det var tilfellet.</p> <p>NSF: I rapporten kommer det frem at Kirkenes sykehus har søkt om flere stillingen, men at dette ikke blir bevilget. Stillinger og innleie henger sammen.</p> <p>Svar: Snakket om det tidligere om allerede om å gjennomgå bemanningsplaner og slik ting. Det er allerede en annen fordelingsnøkkel for økonomien for nord sammenlignet med andre plasser og vi må forholde oss til de midler vi har. Interregionale/regionale arbeid med tanke på intensivkapasitet og kompetanse er i gang. Vi har representanter der og vi får se hva utfallet blir. Tror at nivådelingen blir borte og at det blir egne krav for kompetanse, bemanning og kapasitet på de ulike intensivavdelingene.</p> <p>NPF: Hvor i budsjettet ligger planene for å leie lokaler til psykisk helse og rus i Kirkenes.</p> <p>Svar: Dette ligger ikke i budsjettet foreløpig fordi det ikke foreligger beregninger på kostnader. Vi har heller ikke midler til dette foreløpig, men vi jobber med saken. Vi tar dette inn når det foreligger konkrete planer.</p>
<b>Beslutning</b>	
1	<p>Partene er enige om følgende: Partene tar styresak 84/2021 - Budsjett 2022 til orientering.</p>

<b>Sak nr:</b>	<b>Sakens navn:</b>
77/2021	<b>Styresak 83/2021 - Utvalgte kvalitetsparametere i Finnmarkssykehuset HF</b>
	<p>Kvalitets- og utviklingssjef Vivi Brenden Bech innledet og redegjorde for innholdet i drøftingsnotatet slik det ble sendt ut 29. november 2021.</p> <p>Saken ble tatt til drøfting.</p>
<b>Spørsmål, kommentarer og svar</b>	Ingen kommentarer
<b>Beslutning</b>	
1	<p>Partene er enige om følgende:</p> <p>Partene tar styresak 83/2021 - Utvalgte kvalitetsparametere i Finnmarkssykehuset HF til orientering.</p>

<b>Sak nr:</b>	<b>Sakens navn:</b>
78/2021	<b>Styresak 82/2021 - Utredning alternativ bruk av kontorer og administrative lokaler i 4. etasje på nye Hammerfest sykehus</b>
	<p>Prosjektsjef Espen Hansen innledet og redegjorde for innholdet i drøftingsnotatet slik det ble sendt ut 30. november 2021.</p> <p>Det er gjort små endringer i saksfremlegget på beslutningspunkt etter den er sendt ut med følgende punkt:</p> <p><i>Styret ber administrerende direktør sørge for at OU-prosjektet arbeider videre med modeller, løsninger og arbeidsprosesser som hensyntar kritiske punkter som beskrevet i rapporten. Styret ber om oppdatering på dette i desember 2022.</i></p> <p>Saken ble tatt til drøfting.</p>
<b>Spørsmål, kommentarer og svar</b>	<p>NPF: Ordet fleksibilitet brukes for å forsvare å bygge for lite, realiteten er motsatt. Det blir vist til beregninger på gjennomsnittlig bruk av rom i løpet av 1 år. I Kirkenes er pauserom tatt og pausene må tas i kantina som ikke brukes. Booking av kontorer og møterom er også komplisert.</p> <p>Svar: Vi har de rammene vi har og vi må finne ut hvordan bygget skal brukes på best mulig måte. Foreløpig er det ikke midler til å øke rammene for utvidelse av eksisterende bygg.</p> <p>SAMI: Samisk tolk må ha kontor for hun kan ikke sitte på kontorlandskap.</p> <p>DNLF: Saksfremlegget er ikke i samsvar med prosjektrapportens anbefalinger. Alternativ C må vedtas. DNLF, NSF og Fagforbundet vil komme med protokolltilførsel.</p> <p>Svar: Protokolltilførsel må sendes så snart som mulig etter møtet. Bestillingen fra styret er bruk av 4. etasje og ikke en omrokking i bygget.</p> <p>NSF: Er det lagt opp til et samarbeid om et fleksibelt bruk av arealene med Hammerfest kommune og UiT?</p> <p>Svar: Det er fokus på dette og det jobbes bla. med å innføre samme datasystem/rom booking for å lette det framtidige samarbeidet. I tillegg til tekniske løsninger som flere dører for å øke fleksibiliteten, er det også planer om å samarbeide i forhold til ansettelser.</p> <p>FHVO: Det er bra at det fokuseres på at det er for smått og det mangler kontorplasser og at det planlegges mindre kontorfellesskap. Flerbruk av rom fungerer dårlig er erfaringene fra Kirkenes. Det bør være gode vaktrom for leger.</p>

	Svar: Vaktrom er ikke planlagt i 4 etasje. Dette vil det jobbes videre i OU-prosessen.	
<b>Beslutning</b>		
<b>1</b>	Partene er enige om følgende: Partene tar styresak 82/2021 - Utredning alternativ bruk av kontorer og administrative lokaler i 4. etasje på nye Hammerfest sykehus til orientering.	
<b>Protokoll tilførsel</b>	<p>Legeforeningen, NSF og Fagforbundet mener saksfremlegget til sak 82/2021 ikke står i samsvar med konklusjonen i Prosjektrapport Delprosjekt OU-kontor Nye Hammerfest Sykehus. Legeforeningen, NSF og Fagforbundet ber om at styret i Finnmarkssykehuset i sak 82/2021 beslutter å frigi 54 kontor plasser i 4. etg i NHS, i tråd med konklusjonen i delprosjektrapporten. Legeforeningen, NSF og Fagforbundet ber også om at representanter fra delprosjektgruppen skal få møte i styret for å kunne besvare spørsmål fra styremedlemmer, samt tydeliggjøre forhold vedrørende arbeidsgruppens arbeid og konklusjon.</p> <p>At Nye Hammerfest sykehus bygges for lite er nå godt dokumentert, først i Rapport om rommangel i Nye Hammerfest Sykehus datert 11. mai 2020, et arbeid utført av avdelingsledere og tillitsvalgte ved sykehuset. Nå er de samme forhold også dokumentert i ROS-analysene til delprosjektgruppen for OU-kontor NHS som var ferdigstilt 29. november 2021. Delprosjektgruppens 8 mnd lange arbeid var ledet av Ingeborg Eliassen, etter mandat fra styret i Finnmarkssykehuset. Konklusjonene i begge rapportene er både grundig og samsvarende, og ytterligere kvalitetssikring slik foreslått i saksfremlegg til sak 82/2021, skulle derfor være unødvendig. Legeforeningen, NSF og Fagforbundet finner ikke at saksfremlegget til sak 82/2021 reflekterer konklusjonen i rapporter fra Eliassen og kollegaer.</p> <p>Delprosjektgruppen er sammensatt av blant annet tillitsvalgte, klinikere med lang erfaring, avdelingsledere ved Hammerfest sykehus samt Senter for Drift og Eiendom. Gruppen fikk i mandat fra Styret i Finnmarkssykehuset å risiko- og sårbarhetsanalysere tre alternative bruk av den lille 4. etasje i Nye Hammerfest Sykehus (NHS) som skal romme 40 kontor med 80 kontor plasser, 9 stillerom og 3 møterom, alternativene A, B og C. I tråd med resultat av ROS-analysene konkluderte gruppen med at tilgjengeliggjøring av 54 kontor plasser i NHSs 4. etg. til klinikerne, alternativ C, er den løsningen som i størst grad vil bøte på plassmangelen som nå er planlagt i NHS. Iht. ROS-analysene, er alternativ C den eneste løsningen som sikrer at både de kliniske og de administrative indikatorene som har betydning for pasientsikkerhet og kvalitet flyttes fra høy risiko knyttet til måloppnåelse til middels og lav risiko.</p> <p>To representanter i delprosjektgruppen støttet ikke flertallets anbefaling. De mener behovet for kontor plasser kan dekkes gjennom bedre utnyttelse av fordelt areal, bruk av teknologi, endret bruk av hotellsenger og tilrettelegging for hjemmekontor. Disse løsningsforslagene har vært grundig drøftet i gruppen. Flertallet har konkludert med at hverken annen utnyttelse av fordelt areal, bruk av teknologi eller endret bruk av hotellsenger vil kompensere for påvist kontormangel.</p> <p>I vedlegg 3 til sak 82/2021; Kartlegging av kontorer Nye Hammerfest Sykehus framkommer en tabell med bl.a. romnummer, antall arbeidsstasjoner, kontor plasser m.m. Informasjonen som her presenteres er ikke kvalitetssikret og sammenholdt med de siste tegningene over NHS. Ved grundig gjennomgang vil man oppdage dobbeltbookinger av samme kontor plass til flere ansatte, feilaktig forståelse av avtale om vaktrom for leger i vakt, samt unøyaktig gjengivelse av antall ansatte med behov for kontor plass.</p> <p>Legeforeningen, NSF og Fagforbundet mener det finnes en langsiktig gevinst i å sikre gode arbeidsforhold for de ansatte på Nye Hammerfest Sykehus. Stabilisering- og rekrutteringssituasjonen ved Hammerfest sykehus er i dag krevende og har både uheldige økonomiske konsekvenser og følger for pasientbehandlingen. Legeforeningen, NSF og</p>	



	Fagforbundet er bekymret for at man nå styrer Nye Hammerfest Sykehus inn i en situasjon med utstrakt mangel på nødvendige kontorer, arbeidsstasjoner, møterom og vaktrom for samtlige kliniske arbeidsgrupper, noe som vil kunne forsterke den allerede ustabile rekruttering- og stabiliserings situasjonen og ha følger for pasientsikkerhet og smittevern.
--	---

<b>Sak nr:</b>	<b>Sakens navn:</b>
79/2021	<b>Styresak 85/2021 - Strategisk utviklingsplan 2023-2038 for Finnmarkssykehuset HF</b>
	Kvalitets- og utviklingssjef Vivi Brenden Bech innledet og redegjorde for innholdet i drøftingsnotatet slik det ble sendt ut 29. november 2021.  Saken ble tatt til drøfting.
<b>Spørsmål, kommentarer og svar</b>	NSF: Det er bra at det blir stabilisering/rekruttering det er bra for at vi må ha noen tar i mot de nye. Dette bør evalueres etter 5 år pga endringene. Svar: Det skal revideres hvert 4. år. SAMI: Burde strategien for spesialisthelsetjenester til den samiske befolkningen være med i utviklingsplanen. Svar: Den blir tatt med som andre aktuelle handlingsplaner og strategier.
<b>Beslutning</b>	
1	Partene er enige om følgende: Partene tar styresak 85/2021 - Strategisk utviklingsplan 2023-2038 for Finnmarkssykehuset HF til orientering.

<b>Sak nr:</b>	<b>Sakens navn:</b>
80/2021	<b>Styresak 86/2021 - Handlingsplan med tiltak kostnadseffektivisering 2022</b>
	Økonomisjef Lill-Gunn Kivijervi innledet og redegjorde for innholdet i drøftingsnotatet slik det ble sendt ut 29. november 2021.  Saken ble tatt til drøfting.
<b>Spørsmål, kommentarer og svar</b>	NSF: Ble skikkelig glad for at samarbeidet med Finnmark fotballkrets blir videreført. For det vi hadde på ledersamlingen var kjempe bra. Det er mange gode planer, men vi må huske at enerom og tun krever mer. Det er bra med assistenter, men sykepleierstillinger må ikke gjøres om. NSF: Har skjønt at det i GAT er det flere muligheter som ikke foretaket bruker. Det må gjennomføres kompetanseheving for de som jobber med GAT slik at foretaket kan ta i bruk alle muligheter der. NPF: Det planlegges pasientkontakt pr. lege, er det planer for også andre som i psykiatri/psykolog. Svar: I rapporten er det kun leger. NPF: Vurdere samdrift VPP Tana, VPP Kirkenes og Døgn Tana hva går det ut på? Svar: Det er snakk om mer samarbeid mellom VPP Tana og Kirkenes opp mot Døgn Tana for å bruke ressursene på tvers. Det er foreløpig ikke drøftet på klinikknivå. Ole I: Se på antall senger i Vest. Det blir eldre befolkning i fylket. Hvordan vurderer på hvor sengene skal legges ned? Det er forskjell på sengene i Klinikk Alta og Hammerfest sykehus. Svar: Det må gjøres en gjennomgang. Det er viktig å se på bruken av sengene i Klinikk Alta som er spesialisthelsetjeneste senger, men ingenting er bestemt.
<b>Beslutning</b>	



<b>1</b>	Partene er enige om følgende: Partene tar styresak 86/2021 - Handlingsplan med tiltak kostnadseffektivisering 2022 til orientering.
----------	--

## Informasjonssaker

<b>Sak nr:</b>	<b>Sakens navn:</b>
<b>81/2021</b>	<b>Handlingsplan for spesialisthelsetjenester til den samiske befolkningen</b>
	Fungerende klinikkssjef Renate Simonsen innledet og redegjorde for innholdet i drøftingsnotatet slik det ble sendt ut 29. november 2021.  Saken ble tatt til drøfting.
<b>Spørsmål, kommentarer og svar</b>	Ingen kommentarer.
<b>Beslutning</b>	
<b>1</b>	Partene er enige om følgende: Partene tar Handlingsplan for spesialisthelsetjenester til den samiske befolkningen til orientering.

<b>Sak nr:</b>	<b>Sakens navn:</b>
<b>82/2021</b>	<b>Eventuelt</b>
	Smittesituasjonen: NSF ber om at alle oppfordrer alle ansatte i foretaket må bruke munnbind ute i samfunnet.
	Boligsituasjonen i Kirkenes NSF viser til leserinnlegg om boligsituasjonen i Kirkenes. NSF ønsket en kommentar fra arbeidsgiver om leserinnlegget. Svar: Drift- og eiendomssjef orienterte kort at det foregår et arbeid der en ser på tiltak på kort og lang sikt som vil avhjelpe boligsituasjonen.
	Fagforbundet ønsket status i forhold til om det er planer om å sette deler av kantinen til privat drift. Fagforbundet vil være imot for private driftere. Svar: Det er en arbeidsgruppe i OU NHS som jobber med kjøkken og kantine. Det er ikke konkludert driftskonseptet på kantine. Det står ikke mandatet som definerer hva slags konsept som skal velges. Arbeidsgruppen er bredt sammensatt.
	Fagforbundet ønsket en oppdatering om det nye telefonsystemet på Hammerfest sykehus. Svar: Drift- og eiendomssjef orienterte at det har vært noen utfordringer i oppstarten av innføringen av nytt telefonsystem. Det jobbes fortløpende med å løse dette i dialog med Hammerfest sykehus og leverandør og arbeidsgiver håper at dette vil være løst i løpet av uken.

Møtet avsluttet kl. 11.10

Kicki Nytnun  
Norsk sykepleier forbund

Stian Johnsen  
Delta

HR-sjef Kenneth Grav  
HR-sjef

Protokollen er signert digitalt.





## Referat FAMU 06.12.21

Arbeidstakerrepresentant	Organisasjon	Til stede
Ole I. Hansen	FTV Fagforbundet	X
Kicki Nyttun	FTV NSF	X
Espen Kummeneje	FTV NITO	X
Thoralf Enge	FTV DNLF	X
Oda Uhlen Solheim	FVO	X

Arbeidsgiverrepresentant	Stilling	Til stede
Siri Tau Ursin	Adm. dir.	X
Kenneth Grav	HR-sjef	X
Lena E. Nielsen	Konst. Klinikksjef Hammerfest	X
Jørgen Nilsen	Klinikksjef prehospital	Forfall
Ole Martin Olsen	Drift- og eiendomssjef	X
Amund Peder Teigmo	Vara J. Nilsen, klinikksjef Sami Klinikka	Forfall

Andre	Stilling	Til stede
Hege Kristin Varpe	HMS-leder (referent)	X
Tove Jensen	Frisk i Nord BHT	X
Andreas Ertesvåg	Seniorrådgiver	X
Eva-Lill Johansen	NAV Arbeidslivssenter	X
Jonas Nicolaisen Simonsen	NAV Arbeidslivssenter	X

Saksnr:	Sakens navn	Ansvarlig
81/21	<b>Innkalling og saksliste</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Det kommer innspill om at saken om HMS prisen tas til slutt i dag da en av deltakerne er inhabil i saken og ønsker å forlate møtet.</li> </ul> <b>Vedtak:</b> FAMU godkjenner innkalling og saksliste	OIH
82/21	<b>Referat forrige FAMU</b>  <b>Vedtak:</b> FAMU godkjenner referatet	OIH
83/21	<b>Informasjon status inkluderingsdugnaden</b>  Inkluderingsdugnaden har som målsetning å få flere med hull i CVen og nedsatt funksjonsevne i arbeid. Finnmarkssykehusets handlingsplan for inkluderingsdugnaden ligger til grunn, og fokus er på å prøve å få til traineeplasser. Foretaksledelsen har fått informasjon om ordningen. Klinikksjefene og stabslederne har fått oppdrag om å diskutere muligheter for å starte opp med et tilbud i egen klinikk/stabsavdeling.	NALS

	<p>For å øke bevissthet og kompetanse skal det tilbys et kurs i inkluderingskompetanse. Målgruppen er ledere, tillitsvalgte, vernetjeneste og andre interesserte. NAV er kursholder. Kursene planlegges gjennomført i starten av 2022. NAV arbeidslivssenter gir en kort gjennomgang av opplæringen i møtet.</p> <p>Kommentarer fra møtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspirerende og god innledning fra NAV Arbeidslivssenter.</li> <li>• Viktig med dialog på hva som er mulig å få til og hvordan man kan skreddersy stillinger i inkluderingsdugnaden.</li> <li>• Kan vi se på hva vi forventer opp mot hva vi tilbyr i stillingsannonser?</li> <li>• Spørsmål om det må hete trainee eller om det finnes det et bedre norsk ord?</li> <li>• Det kommer spørsmål om det er mulighet for en tilgjengelig ressurs fra NAV som kan hjelpe oss med dette i en travel hverdag?</li> <li>• SDE har hatt flere på arbeidstrening som en del av inkluderingsdugnaden allerede.</li> </ul> <p><i>Forslag til vedtak: FAMU takker NAV for informasjon. FAMU oppfordrer klinikkene til å vurdere muligheter for å tilby trainee plass.</i></p> <p><b>Vedtak:</b> FAMU takker NAV for informasjon. FAMU oppfordrer klinikkene til å vurdere muligheter for å tilby trainee plass.</p>	
84/21	<p><b>Styresaker</b></p> <p>FAMU behandler styresakene i et HMS perspektiv.</p> <p>Innspill på møtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viktig med gode arbeidsforhold og ivaretagelse av de ansatte.</li> <li>• Viktig med fokus på ivaretagelse av de ansatte og ledere som har stått på over lang tid. De ansatte får dekket sine primære behov i løpet av arbeidsdagene som mat, drikke og pauser. Spesielt Hammerfest har hatt det utfordrende i lengre tid.</li> <li>• Vi må vurdere å ta ned elektiv drift for at de ansatte skal få ta seg av de akutte sakene.</li> <li>• FAMU ble informert om at det vil komme noen endringer i vedtaksforslaget på saken om kontorer på nye Hammerfest sykehus. Endringene kommer som følge av innspill fra informasjons- og drøftingsmøtet.</li> <li>• Det oppleves positivt at de ansattes forhold blir tatt på alvor.</li> <li>• Det påminnes bruk av munnbind.</li> <li>• Positivt med nedgang i sykefraværet.</li> </ul> <p><b>Vedtak:</b> FAMU tar styresakene til orientering med innspillene som kom på møtet.</p>	OIH

85/21	<p><b>HMS-prisen</b></p> <p>FAMU vurderer foreslåtte kandidater. FAMU innstiller kandidat overfor direktør.</p> <p><i>Forslag til vedtak: FAMU innstiller kandidat til direktøren.</i></p> <p><b>Vedtak:</b> FAMU innstiller kandidat til direktøren.</p>	OIH
86/21	<p><b>Status klima og miljø</b></p> <p>Det siste halvåret har det ikke vært revisjoner eller større endringer innen klima og miljø. Miljøarbeidet følges opp i tråd med miljøstyringssystemet. Resultatoppnåelsen for 2021 rapporteres i ledelsens gjennomgåelse som kommer i februar. To ting trekkes frem:</p> <p>Felles prosedyrer for klima og miljø i Helse Nord i stedet for foretaksvis. Starter implementering i begynnelsen av 2022. Noen nye maler. Oppdaterte e-læringskurs.</p> <p>Felles delstrategi i Helse Nord. Denne har vært på intern og ekstern høring. Skal opp i styret i Helse Nord nå i desember, og vil sette kurs for videre arbeid på klima og miljø. Dette er lagspill i praksis.</p> <p><i>Forslag til vedtak: FAMU tar saken til orientering.</i></p> <p><b>Vedtak:</b> FAMU tar saken til orientering</p>	AE
87/21	<p><b>Årshjul FAMU</b></p> <p>FAMU setter opp årshjul for 2022. Det er ikke gjort vesentlige endringer sammenlignet med årshjulet for 2021.</p> <p><i>Forslag til vedtak: FAMU vedtar årshjulet for 2022.</i></p> <p><b>Vedtak:</b> FAMU vedtar årshjulet for 2022.</p>	HKV
88/21	<p><b>Status sykefravær</b></p> <p><b>Status sykefravær</b></p> <p>Det er nå gjennomført mulighetssamtaler med 85 ansatte i foretaket. Av disse er 35 av mulighetssamtalene startet opp i 2021. Tilbudet om hjelp med sykefraværsoppfølging og nærværarbeid er godt kjent i hele Finnmarkssykehuset, og det er i hovedsak ledere som selv tar kontakt for bistand.</p> <p>Det er igangsatt to nærværprosjekter i foretaket. «Der skoen trykker» gjennom bransjeprogrammet IA sykehus. Her er det merkantil enhet og lederstøtte i Kirkenes som er pilot. Her er det kommet både ny enhetsleder og ny avdelingsleder. Dette sammen med koronasituasjonen gjør at det er besluttet å avvente videre prosess til 2022. Medisinsk</p>	HKV

	<p>sengepost og medisinsk poliklinikk i Hammerfest er i gang med oppstart av «der skoen trykker». «Innsatsteamet» gjennom NAV arbeidslivssenter er i gang ved føde/gyn i Hammerfest, og det er nå også mulig å benytte seg av innsatsteam både i Alta og Kirkenes.</p> <p>Sykefraværet har vært relativt lavt høsten 2021. Særlig august og september utmerker seg med sykefravær rett over 7,5%. Sykefraværet går noe opp i oktober. Økning i korttidsfraværet er den viktigste årsaken til dette. Samlet sett er sykefraværet lavere enn i 2020.</p> <p>Innspill fra møtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er det mulig å få frem noe av det gode arbeidet i en case til videre læring?</li> <li>• Viktig med god forebygging av sykefravær og komme tidlig inn.</li> <li>• Innspill på om dette kan være et tema på neste ledersamling?</li> </ul> <p><i>Forslag til vedtak: FAMU tar saken til orientering. Det er viktig at nærværarbeidet prioriteres, som en del av langsiktig og systematisk HMS-arbeid.</i></p> <p><b>Vedtak:</b> FAMU ønsker å gi honnør til ledere og støttespillere som jobber godt med nærværarbeidet i FIN. FAMU tar saken til orientering. Det er viktig at nærværarbeidet prioriteres, som en del av langsiktig og systematisk HMS-arbeid.</p>	
89/21	<p><b>Rapportering bruk av HMS midler</b></p> <p>Klinikkjefene gir en rapport på hvordan HMS-midlene er brukt i 2021. Tilbakemeldingen viser at ikke alle har fått gjennomført planlagte tiltak på grunn av pandemi, det anbefales derfor at det gis unntak fra retningslinjene for bruk av HMS-midler ut året, forutsatt at midlene brukes til noe positivt for arbeidsmiljøet.</p> <p><i>Forslag til vedtak: FAMU foreslår at det gis unntak for retningslinjene for bruk av HMS- midler ut året forutsatt at midlene brukes til noe positivt for arbeidsmiljøet i klinikkene.</i></p> <p><b>Vedtak:</b> FAMU foreslår at det gis unntak for retningslinjene for bruk av HMS- midler ut året forutsatt at midlene brukes til noe positivt for arbeidsmiljøet i klinikkene.</p>	HKV
90/21	<p><b>Gjennomføring ForBedring 2022</b></p> <p>ForBedring 2022 gjennomføres i februar. Rapportene kommer i mars, og det skal utarbeides lokale handlingsplaner innen utgangen av mai. Medvirkning er sentralt i arbeidet med undersøkelsen. Ingen endringer i undersøkelsen.</p>	AE

	<p>Nøkkeldatoene for 2022 er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomføringsperiode: 07.02.22 – 01-03.22</li> <li>• Rapporter: 16.03.22</li> <li>• Handlingsplaner utarbeidet innen utgangen av mai</li> </ul> <p><i>Forslag til vedtak: FAMU tar saken til orientering. FAMU ber klinikkssjefene og stabslederne informere om ForBedring 2022 i egen klinikk/stab, og legge til rette for gjennomføring og oppfølging.</i></p> <p><b>Vedtak:</b> FAMU tar saken til orientering. FAMU ber klinikkssjefene og stabslederne informere om ForBedring 2022 i egen klinikk/stab, og legge til rette for gjennomføring og oppfølging.</p>	
91/21	<p>Saker til neste møte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styresaker</li> <li>• Status sykefravær</li> <li>• Informasjon fra vernetjenesten FVO/HVO</li> <li>• Årsrapport FAMU</li> </ul>	