

År 2021, den 13. desember ble det avholdt drøftingsmøte ihht. Hovedavtalen § 30, AML og gjeldende overenskomster mellom Helse Stavanger HF og fagforeningene/vernetjenesten.

Til stede (fysisk eller via Skype):

Fra Helse Stavanger HF:	Helle Schøyen, Maiken H. Jonassen, Kjersti Heie, Gunn Hilde Naaden Hirsch, Tor Albert Ersdal og Mari Larsen
Fra Delta:	Ole Tommy Haustavik Nilsen
Fra DNJ:	Maren Bjørnstad Samnøen
Fra NSF:	Gunn Elin Rosslund, Mette Øfstegaard, Tone Wang - Nilsen
Fra Fagforbundet:	Egil Olsen, Aud Mydland, Anne-Keth Nilssen
Fra DnkP:	Angelika Maria Fjetland
Fra NFF:	Anke Buschmann
Fra ECONA	Aina Berggraf
Fra Dnlf:	John Mullen, Mathias Hella
Fra NITO:	Sarah Gjerde Myhre
Fra NRF:	Marie Austdal
Fra UDF:	Gunnar Opstad
Fra Forskerbundet:	Synnøve Strandenæs
Fra FO:	Ottar Svela
Foretakshovedverneombud:	Marius B. Malmo, Toyni Line Bjelland

Drøftingsmøte – Årsbudsjett 2021

Sakspapirer var utsendt i forkant av møtet.

Økonomidirektør Tor Albert Ersdal innledet.

PROTOKOLL

Foretakstillitsvalgte og foretaksverneombud uttalte følgende:

De overordnede verdiene i foretaket er trygghet, kvalitet og respekt. For at disse verdiene skal imøtekommes og gjelde både for pasienter og ansatte må de økonomiske rammene være tilstede. Foretaket har forpliktet seg til disse verdiene på alle områder av sin virksomhet. Det vitner om mangel på respekt når man gang på gang velger å se bort fra dokumenterte og tallfestede brudd på arbeidsmiljøloven og utstrakt bruk av overtid og merarbeid uten å sette inn tiltak som kan avhjelpe dette. De tillitsvalgte og vernetjenesten sin vurdering er at

foretaket sliter både med rekruttering, bemanningsutfordringer og kompetansesammensetning på flere klinikker. Dette er en trussel både med tanke på kvalitet i dag, men også med tanke på fremtidige planer om medisinstudier på UIS. HTV/ HVO ser at merarbeid og overtid på foretaket til nå i begynnelsen av desember utgjør 900.000 timer. Dette tilsvarer 437 hele stillinger som foretaket burde ha ansatt.

Arbeidstidsordningene er et viktig verktøy for å ivareta helsen og trivselen på arbeidsplassen. Når det gjelder aktivitet, bemanning og kompetanse ser vi at de ulike avdelingenes budsjett ofte ikke samsvarer med faktiske behov. Det vil si at økonomien trumfer andre verdier slik som pasientsikkerhet, forsvarlig arbeidsmiljø og respekt for den enkelte medarbeiders krav på hviletid og egenomsorg for å ivareta sin arbeidskraft og sine muligheter til å bidra på lengre sikt. Foretakets mål er å ha et sykefravær på under 5,5%, i realiteten er fraværet 7-10% og arbeidstidsplanene tar ikke høyde for dette fraværet. Vi mener å kunne se en klar sammenheng mellom overbelastning og stigende sykefravær. Tillitsvalgte og vernetjenesten har gjennom flere år meldt inn at det ikke er samsvar mellom aktivitet og bemanning. Det kommer tydelig frem av avdelingenes risikovurderinger av arbeidstidsplanene. Når egne ansatte kompenserer for fravær og endringer i aktivitet, blir dette kostbart både for den enkelte arbeidstaker og for mange klinikker. Dette medfører brudd på arbeidsmiljøloven og utgjør hittil i år 49.000 brudd. Eksempler er; brudd på hviletidsbestemmelser, antall timer arbeidet per døgn og antall søndager arbeidet på rad.

Foretakets ansatte har i en årrekke vist en stor vilje til innsats, omstilling og fleksibilitet ved å jobbe ekstra for å dekke sykehusets behov. Vi ser imidlertid nå at medarbeidere slutter på foretaket og at vi mister kompetanse. En av seks topp risikoområder er ekstern turnover. Foretaket må legge forholdene til rette for å beholde medarbeidere med kompetanse. Det mangler spesialsykepleiere innen anestesi, operasjon, intensiv, kreft, nyfødt/barn og jordmødre. 60 årsverk er per i dag dekket av sykepleiere uten spesialkompetanse i stillinger for spesialsykepleiere og jordmødre. Det er bekymringsfullt når stillinger blir besatt av ansatte som har annen kompetanse enn det det er behov for.

Foretaket har store rekrutteringsutfordringer innen flere felt også på legesiden og da særlig innen psykisk helsevern, både for barn og voksne. Det er svært viktig for legerekutteringen at det er tilstrekkelig grunnbemanning til å utføre de oppgavene vi er satt til. Det må satses videre på rekruttering og kompetansebygging. Dette blir avgjørende når vi etter hvert skal drive sykehus ved to lokalisasjoner i 2024. Gjennom systematisk kartlegging av de arbeidsoppgavene som er forventet utført, samt forsvarlighetsvurderinger kan vi vurdere belastningen i de ulike fagene og sikre at de feltene som trenger flere ressurser får nettopp dette. Vi har hørt mye om fremtidige resultatmål i foretaket som skal være økt effektivitet og ingen vekst i personalkostnader. Dette oppleves ikke som et realistisk utgangspunkt for langvarig tosenters drift og etappevis utbygging av sykehus og kompetansebygging både på lege og sykepleiersiden i årene som kommer.

Budsjett for 2022 har tatt høyde for 6 ekstra utdanningsstillinger for sykepleiere. Sett opp mot dagens utfordringer og med tanke på nytt sykehus, mener vi at dette ikke er et realistisk antall utdanningsstillinger i henhold til oppdragsdokumentet.

Foretaket har innen psykisk helsevern utstrakt bruk av ikke faglært personell for å dekke opp for en urealistisk bemanning. Bruken av disse fortrenger ansettelse av faglært personell, da de har rett på fast stilling etter arbeidsmiljøloven. Det faktiske behovet er høyere enn bemanningsplanen tilsier. Dette utgjør en stor risiko for de ansatte sett i lys av topp risiko 6

for foretaket når det gjelder vold og trusler. Det betyr at psykisk helsevern ikke har fått et budsjett med rom for et tilstrekkelig antall stillinger.

Resultatkravet for Helse Stavanger er nå økt til 226 millioner kroner og fremstår som et urealistisk krav for hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Fra vår side er det viktig å påse at den økonomiske rammen for 2022 gir foretaket handlingsrom til å opprettholde et godt og trygt arbeidsmiljø. Når det er sagt, er det utfordrende å la være å kommentere det faktum at rammene er stramme. All den tid vi vet at det daglig skjer flere AML-brudd av ulik alvorlighet og karakter, synes ikke neste års budsjett å kompensere noe for dette. Vi er bekymret for hva dette medfører for alle ansatte ved foretaket og mener at styret i Helse Stavanger også bør dele denne bekymringen.

For Helse Stavanger HF

For NSF

Maiken H. Jonassen
PO-direktør

Gunn Elin Rosslund
FTV

For Dnlf

For Utdanningsforbundet

John Mullen
FTV DNLF

Gunnar Opstad
FTV

For Fagforbundet

For Nito

Aud Mydland
FTV

Sarah Gjerde Myhre
FTV

For FO

For DELTA

Ottar Svela
FTV

Ole Tommy Haustavik Nilsen
FTV

For Presteforeningen

For NFF

Angelika Maria Fjetland
FTV

Anke Buschmann
FTV

For NRF

Marie Austdal
FTV

For Forskerforbundet

Synnøve Strandenæs
FTV

For Vernetjenesten

Marius B. Malmo
FHVO

For ECONA

Aina Berggraf
FTV

Fra DNJ

Maren Bjørnstad Samnøen
FTV