

		Foretaksnivå		Retningslinje
Klinikkvise Arbeidsmiljøutvalg (AMU)				Side 1 av 2
Dokument ID: I.5.4.13-3	Godkjent dato: 26.08.2025	Gyldig til: 26.08.2027	Revisjon: 5.09	

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HMS/Systematisk HMS-arbeid

Formål

De klinikkvise arbeidsmiljøutvalgene (AMU) er underutvalg av Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU). AMU er et rådgivende organ som skal virke for gjennomføringen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i den respektive klinikk. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Dette for å bidra til god kvalitet i pasientbehandlingen.

Fullmakter

Klinikkens AMU er et rådgivende organ. Myndighet ihht Arbeidsmiljølovens §7-2 nr. 4 og 5 er forbeholdt HAMU.

De klinikkvise arbeidsmiljøutvalgenes oppgaver

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er gitt i Arbeidsmiljølovens §7-2 og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §2-3. Basert på dette har HAMU vedtatt en oppgave og ansvarsfordeling mellom HAMU og de klinikkvise AMUene. AMU skal involvere HAMU i aktuelle saker.

AMU skal behandle følgende

Faste saker som skal behandles i løpet av året, beskrives nærmere i årshjulet.

Videre beskrives saker som behandles fortløpende i løpet av året:

- Saker innmeldt fra ansatte
- Saker fra arbeidstilsyn eller politi etter alvorlig arbeidsulykke eller død
- Organisering av vernetjenesten og verneområder
- Rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater (anonymisert)
- Vurdere/prioritere behov meldt fra HMS-rådgiver i Personal og Arbeidsmiljø
- Endringer i bemanning og organisering – kort eller langsiktige planer
- Større planer som berører HMS-området
- Planer for utbygging, ombygging og omdisponering av lokaler (AML §18-9)
- Innkjøp av utstyr, inventar og kjemiske stoffer som kan ha innvirkning på HMS-forhold
- HMS-tilsyn og internrevisjon
- Implementering av nye/oppdaterte HMS-system i klinikken

Noen saker vil være aktuelle å ta opp både i AMU og i direktørens dialogmøter med klinikktillitsvalgte og HVO. Klinikken kan selv vurdere samkjøring av møtene i saker der det er hensiktsmessig. Forutsetningen er at bestemmelsene om AMUs sammensetning blir ivaretatt.


Opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at AMUs medlemmer får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte, jfr AML og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
 Linker til e-læring annen opplæring.

Valg og sammensetning av representanter i AMU

- Arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden skal ha minimum 3 representanter hver i utvalget.
- Størrelsen på det enkelte AMU kan endres dersom klinikkdirktør og tillitsvalgte blir enige om det.
- Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakerens representanter.

Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Nina Føreland	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	
--	---------------------------------------	--	--

 SØRLANDET SYKEHU		Klinikkvise Arbeidsmiljøutvalg (AMU)			Side: 2
					Av: 2
Dokument-id: I.5.4.13-3	Utarbeidet av: Organisasjonsavdelingen	Fagansvarlig: Nina Føreland	Godkjent dato: 26.08.2025	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 5.09

Foretaksnivå/Virksomhetsstyring/HMS/Systematisk HMS-arbeid

- Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.
- Klinikkdirktør peker ut sine representanter i utvalget.
- Klinikkdirktør, eller den som i klinikkdirktørens sted leder virksomheten, eller en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget.
- Hovedverneombudene utpeker en av arbeidstakernes representanter i utvalget.
- Øvrige av arbeidstakernes representanter utpekes av arbeidstakerorganisasjonene.
- Medlemmene i arbeidsmiljøutvalget skal ha stedfortredere. Hvis en ikke kan stille i møte må en selv avklare med stedfortreder/vararepresentant.
- Stedfortreder for klinikkdirktør skal utpekes av denne og være fra klinikkens øverste ledelse.
- Medlemmer av arbeidsmiljøutvalget velges for to år av gangen.
- Dersom et medlem slutter i virksomheten, opphører vervet. Da trer stedfortrederen inn som medlem for den resterende del av valgperioden.
- En HMS-rådgiver fra bedriftshelsetjenesten skal sitte i HAMU uten stemmerett.

Saksbehandling i utvalget

- AMU bestemmer selv hvor ofte de skal ha møter, men bør minst avholde 4 møter i året (for eksempel ett møte i pr kvartal).
- Saksliste og saksdokumenter skal foreligge AMUs representanter 5 virkedager før møte avholdes, inkludert vararepresentanter.
- Den som melder en sak har ansvar for at det blir skrevet saksfremlegg på egen mal.
- Det skal skrives referat fra alle møtene i utvalget og lagres i Public 360.
- Dersom to medlemmer krever det, skal AMU holde møte.
- Alle arbeidstakere kan henvende seg til AMU med en sak, som skal behandles i påfølgende AMU.
- Når AMUs representanter ikke finner en løsning alle er enige om, foretas det en avstemning. Standpunkt fra begge sider skal fremkomme av møtereferatet.

Medlemmene av AMU har taushetsplikt om personlige forhold. Taushetsplikten gjelder ikke når det er gitt samtykke, eller når det er nødvendig for å informere berørte arbeidstakere om ulykke- eller helsefare

Kryssreferanser

I.5.4-1	Kapittel 04 - HMS (Helse, miljø og sikkerhet) - policydokument
I.5.4.13-1	Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) SSHF
I.5.4.13-8	Klinikkvise AMU - veiledning for oppfølging av sykefravær
I.5.4.13-9	Årshjul AMU
I.5.4.13-10	Årshjul HAMU

Eksterne referanser

- [1.1.8.1 §7-1 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg](#)
- [1.1.8.2 §7-2 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver](#)
- [1.1.19.1 §18-9 Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.](#)
- [2.85 Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg](#)
- [15.34.7 Intranett - Organisasjonsavdelingen](#)