

Styresak nr.:	05-21	Sakstype:	Orienteringssak
Saksnr. arkiv:	14/07251		

HMS årsrapport 2020 og HMS-strategi 2021-2024 for Sykehuset Østfold HF

HMS årsrapport 2020 beskriver sykehusets organisering av det systematiske HMS-arbeidet, status måloppnåelse, utvikling på risikoområder og en vurdering av internkontrollen opp mot HMS-lovgivningen og interne krav.

HMS-strategi 2021-2024 beskriver mål, satsingsområder og tiltak.

Forslag til vedtak:

1. Styret tar HMS årsrapport 2020 for Sykehuset Østfold HF til orientering.
2. Styret tar HMS-strategi 2021-2024 for Sykehuset Østfold HF til orientering.

Sarpsborg, den 15.02.2021

Hege Gjessing
administrerende direktør

Vedlegg: 1. HMS årsrapport 2020
 2. HMS-strategi 2021-2024

Styresak nr.: 05-21

1. Administrerende direktørs anbefalinger/konklusjoner

Målgruppen for HMS årsrapport og HMS-strategien er styret, sykehusledermøtet, ledere, arbeidsmiljøutvalget (AMU), medarbeidere som jobber med HMS, verneombud, tillitsvalgte, samarbeidspartnere, Helse Sør-Øst RHF og tilsynsmyndigheter.

Styret anbefales å ta saken til orientering, og inviteres til å gi innspill til innhold og form på HMS årsrapport og prioritering av mål, satsingsområder og tiltak i HMS-strategien.

2. Faktabeskrivelse

HMS er en samlebetegnelse for *Helse, Miljø og Sikkerhet*.

Iht. arbeidsmiljølovens (AML) § 1-1 skal arbeidsmiljøet gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger for medarbeiderne. AML § 3-1 og internkontrollforskrift for helse, miljø og sikkerhet § 5 stiller krav til det systematiske HMS-arbeidet på alle nivåer.

AML § 4-3 (4) stiller krav om at medarbeiderne så langt det er mulig skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

2.1 HMS årsrapport og HMS-strategi som en del av mål- og resultatoppfølgingen

- HMS-strategien og HMS årsrapport er en del av sykehusets internkontroll- og kvalitetssystem.
- HMS årsrapport beskriver sykehusets organisering i HMS-arbeidet. Rapporten gir en oversikt på måloppnåelse og utvikling innen utvalgte risikoområder. Rapporten er et bidrag til å overvåke om det systematiske HMS-arbeidet ved sykehuset er i tråd med krav i HMS-lovgivningen, interne krav og oppdragsdokumentet fra Helse Sør-Øst RHF.
- HMS-strategien dokumenterer mål, satsingsområder og tiltak. Den rulleres årlig med involvering av fagpersoner i HMS-stab, bedriftshelsetjenesten, NAV arbeidslivssenter, vernetjenesten, representant for foretakstillitsvalgte, konsultasjon av ledere, arbeidsmiljøutvalget og sykehusledermøtet. HMS-strategien skal bidra til overholdelse av lovkrav, måloppnåelse og kontinuerlig forbedring av sykehusets internkontroll/HMS-system og brukervennlige tilbud til ledere, verneombud og andre i HMS-arbeidet.

2.2 Innhold i HMS årsrapport

1. Sammendrag
2. Rapportens formål
3. HMS-begrepet og HMS-lovgivningen
4. Organisering og roller i HMS-arbeidet
5. HMS målindikatorer og måloppnåelse
6. HMS-hendelser og risikoområder
7. Status per lovområde i HMS-lovgivningen

Måloppnåelse, utvikling i HMS-hendelser og risikoområder fremgår av kapittel 5-7.

Styresak nr.: 05-21

2.3 Innhold i HMS-strategien

1. Strategisk forankring og situasjonsanalyse
2. Mål og strategiske satsingsområder
3. Tiltak og aktiviteter pr. satsingsområde
4. Medvirkning, forbedringsarbeid og deling av god HMS-praksis
5. Vedlegg

Mål for prioriterte HMS-indikatorer fremgår av kapittel 2.3. Strategiske satsingsområder med tiltak fremgår av kapittel 2.4 og 3.1 – 3.5.

3. Administrerende direktørs vurderinger

Det utøves mye godt HMS-arbeid i Sykehuset Østfold, dog fortsatt med et forbedringspotensial. Det er spesielt tre gode grunner til å satse på systematisk og forebyggende HMS-arbeid:

- Å overholde myndighetskrav, å sikre et fullt ut trygt, forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø og å verne det ytre miljøet.
- Arbeidsgiver har en omsorgsplikt og etisk forpliktelse til å ta godt vare på sine medarbeidere. Samtidig skal alle medarbeidere utøve en lovhjemlet medvirkningsplikt i planlegging og gjennomføring av HMS-arbeidet.
- En trygg og trivelig arbeidsplass for medarbeidere og ledere er et bidrag til bedre arbeidsmiljø, lavere sykefravær, bedre arbeidsprestasjoner og totalt sett bedre resultater for virksomheten (kilde: AFI-rapport 6-2013 fra Arbeidsforskningsinstituttet).

Gode HMS-prestasjoner er et bidrag til økt tjenestekvalitet, pasientsikkerhet og totalt sett mer fornøyde pasienter og et godt omdømme som arbeidsplass og sykehus.

Arbeidsgiver representert ved leder på alle nivåer skal, i samarbeid med medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte, gjøre det som er mulig for å sikre forsvarlige og helsefremmende arbeidsplasser. Det omfatter risikovurderinger, forebyggende tiltak og oppfølging og ivaretagelse av medarbeidere ved uønskede HMS-hendelser. Det er kontinuerlig fokus på å forebygge vold, trusler om vold og utagering mot medarbeidere.

2020 har vært preget av koronapandemien som en samfunnsutfordring. Covid-19-viruset er en ny og utfordrende risikofaktor i arbeidsmiljøet for ledere og medarbeidere som alle har blitt berørt av. Medarbeidere i enkelte enheter har i større grad kjent på utfordringene enn ved andre enheter inhospitalt og prehospitalt. Utfordringene har spesielt vært knyttet til arbeidsbelastning, bemanning og kompetanse, smittevern og psykososial helsebelastning.

Basert på observasjoner, utvikling i nøkkeltall, risikoområder og sykehusets evalueringsrapport «Håndtering av Covid-19-pandemien på Sykehuset Østfold» av 06.11.20, er det grunn til å gi stor honnør for medarbeideres og lederes innsats og samarbeid for å ivareta et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø. SØ synes i 2020 å ha ivaretatt et best mulig arbeidsmiljø hensyntatt utfordringene koronapandemien har medført, noe som også i 2021 gis høyeste prioritet.