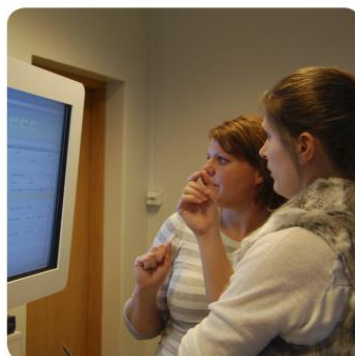




HMS-strategi 2021-2024

: HMS-lovgivningen



Helse, Miljø og Sikkerhet for
medarbeidere, ledere, pasienter og besøkende

 SYKEHUSET ØSTFOLD	 HELSE SØR-ØST	Dato: 03.12.20	Side: 2 / 18
HMS-strategi 2021-2024		Arkiv nr: 14/07251	

GODKJENT AV:

Navn	Rolle	Stilling	Dato
Hege Gjessing	Oppdragsgiver og øverste HMS-ansvarlig	Administrerende direktør	Godkjent i sykehusledermøte 22.12.20, sak 240-20

Endringslogg

Versjon	Dato	Kapittel	Endring	Produsent	Godkjent av
08	03.12.20	Kapittel 5 - tiltak	Rullering etter intern innspillsrunde og temasak i sykehusledermøte 01.12.20	Terje Engvik m.fl.	Trond Smogeli
07	10.01.20	3.1 og 3.5	Supplert med tiltak etter sykehusledermøtets behandling som temasak 17.12.19	Terje Engvik og Kristin Evju	Trond Smogeli
06	03.12.19	3.1-3.5	Samme struktur for satsingsområder som for 2019. Flere nye forbedringstiltak ¹ .	Terje Engvik med flere, se pkt. 5.3	Trond Smogeli
05	28.11.18	3.1-3.5	Samme struktur med fokusområder som for 2018. Enkelte nye forbedringstiltak.	Terje Engvik med flere, se pkt. 5.3	Trond Smogeli
04	05.12.17	Revisjon av alle kap.	Ny struktur med fokusområder og tiltak. Nye forbedringstiltak for 2018.	Terje Engvik med flere, se pkt. 5.3	Trond Smogeli
03	24.11.16	Revisjon av alle kap.	Enkelte nye tiltak. Tiltaksområder endret til 1) Helse, 2) Miljø og 3) Sikkerhet samt 4-6) systemtiltak.	Terje Engvik med flere, se pkt. 4.4	Trond Smogeli
02	27.11.15	Revisjon av alle kap.	Enkel revisjon av hele dokumentet: Noen få nye tiltak. Samme innsatsområder som i versjon 01.	Terje Engvik med flere	Trond Smogeli
01	09.12.14	Nytt dokument	HMS-strategi SØ 2015-2020 behandlet i ledermøte 09.12.14, arbeidsmiljøutvalget 03.02.15 og styret 23.02.15	Terje Engvik med flere	Trond Smogeli

Saksgang:

Organ	Leder	Stilling	Dato
Sykehusledermøte	Hege Gjessing	Administrerende direktør	01.12.20 - temasak
Arbeidsmiljøutvalget	Anette Louise Børresen	Leder AMU/hovedverneombud	10.12.20 - orienteringssak
Samarbeidsmøte foretakstillitsvalgte	Hege Gjessing	Administrerende direktør	14.12.20 - informasjon
Sykehusledermøte	Hege Gjessing	Administrerende direktør	22.12.20 - beslutningssak
Styret	Torbjørn Almlid	Styreleder	22.02.21 - orienteringssak

Foto:

Rapportens forside med bilder er utformet av kommunikasjonsrådgiver Jeanette Aa. Høydahl ved kommunikasjonsavdelingen.

¹ Nye tiltak fra 2021 er angitt med to stjerner **.

Innhold

1	STRATEGISK FORANKRING OG SITUASJONSANALYSE.....	4
1.1	HMS-STRATEGIENS FORMÅL.....	4
1.2	GOD HMS – ET BIDRAG TIL TRYGG OG EFFEKTIV PASIENTBEHANDLING.....	4
1.3	HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS) OG HMS-LOVGIVNINGEN.....	4
1.4	SYKEHUSETS VIRKSOMHETSSTRATEGI 2020-2024.....	5
1.5	HMS INTEGRERT I KVALITET OG PASIENTSIKKERHETSARBEIDET (DRIFT).....	6
1.6	HMS-STRATEGIEN SOM STYRINGSKORT.....	6
1.7	SITUASJONSANALYSE (SWOT).....	7
2	MÅL OG STRATEGISKE SATSINGSOMRÅDER	8
2.1	HOVEDMÅL FOR DET SYSTEMATISKE HMS-ARBEIDET	8
2.2	MÅL OG TILTAK PÅ ALLE NIVÅER.....	8
2.3	PRIORITERTE MÅL, SATSINGSOMRÅDER OG TILTAK	8
2.4	STRATEGISKE SATSINGSOMRÅDER	9
2.5	HMS-STAB - ET VIRTUELT NETTVERK SOM SKAL STØTTE DRIFT.....	9
3	TILTAK PR. SATSINGSOMRÅDE	10
3.1	SATSINGSOMRÅDE 1: LEDER.....	10
3.2	SATSINGSOMRÅDE 2: MEDARBEIDER	11
3.3	SATSINGSOMRÅDE 3: VERNETJENESTEN	11
3.4	SATSINGSOMRÅDE 4: HMS-RÅDGIVERE I INTERN HMS-STAB, BHT OG NAV	12
3.5	SATSINGSOMRÅDE 5: HMS-SYSTEM OG INTERNKONTROLL, GODE ARBEIDSPROSESSER OG VERKTØY .	13
4	MEDVIRKNING, FORBEDRINGSARBEID OG DELING AV GOD HMS-PRAKSIS	15
4.1	ROLLER OG MEDVIRKNING I HMS-ARBEIDET	15
4.2	HMS-RAPPORTERING TIL PARTSSAMMENSATTE OG STYRENDE ORGANER.....	15
4.3	BESTE PRAKSIS, SAMMENLIGNING OG KONTINUERLIG FORBEDRING	15
5	VEDLEGG	16
5.1	FORANKRING I HMS RAMMEVERK 2015-2020 FOR HELSEFORETAKENE I HELSE SØR-ØST.....	16
5.2	HMS MÅLTAVLE I SYKEHUSET ØSTFOLD.....	16
5.3	STRATEGISK PROSESS – INVOLVERENDE VIRKSOMHETSPLANLEGGING.....	17
5.4	ORDLISTE	17

1 STRATEGISK FORANKRING OG SITUASJONSANALYSE

1.1 HMS-strategiens formål

Sykehuset Østfolds HMS-strategi er en områdestrategi for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og angir mål, strategiske satsingsområder og tiltak. HMS-strategien skal bidra til overholdelse av krav i lov og forskrift, måloppnåelse innen HMS og kontinuerlig forbedring. Arbeidsmiljølovens (aml) § 3-1 og internkontrollforskrift for HMS § 5 punkt 4 stiller krav til dokumenterte mål og tiltak i det systematiske HMS-arbeidet på alle nivåer i virksomheten.

1.2 God HMS – et bidrag til trygg og effektiv pasientbehandling

Et forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø skal bidra til trygg og effektiv pasientbehandling.



Forskning viser at arbeidsglede, trivsel og høyt jobbegasjement bidrar til lavere sykefravær, økt produktivitet og økt brukertilfredshet². Det vil si gode arbeidsprestasjoner som gir økt kvalitet- og pasientsikkerhet.

1.3 Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS) og HMS-lovgivningen

Helhetlig HMS ³		
Helse	Miljø	Sikkerhet
Psykososialt arbeidsmiljø Organisatorisk arbeidsmiljø	Miljøledelse ISO 14001	Sikkerhet og grunnsikring
Fysisk arbeidsmiljø og innemiljø	Avfall	Brannsikkerhet og eksplosjonsvern
Kjemikaliesikkerhet	Energi	El-sikkerhet
Smittevern	Transport	Personvern og informasjonssikkerhet
Strålevern	Utslipp og forurensning	Beredskap
Alle HMS-områder Arbeidsmiljølovens § 1-1 stiller krav om et forsvarlig arbeidsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger for medarbeidere		

² 1: Rapport fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI): Brøgger, Benedicte og Robert Salomon (2013): *Å jobbe med arbeidsglede – hva kan virksomheter få ut av det? En kunnskapsstatus*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, AFI-rapport 2013:6. 2: 2: Statens arbeidsmiljøinstitutt, [STAMI-seminar 18.09.19: «Godt arbeidsmiljø er god butikk»](#).

³ Se ordliste for HMS-begreper i vedlegg punkt 5.4.

SØ skal som arbeidsgiver overholde arbeidsmiljølovens (aml) krav i § 1-1 om:

«...å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger», samt øvrige lovkrav i HMS-lovgivningen:

HMS-lovgivningen	
Lover	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmiljøloven Brann- og eksplosjonsvernloven Lov om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr Forurensningsloven Produktkontrollloven Sivilbeskyttelsesloven Genteknologiloven Strålevernloven 	<p>I hht. internkontrollforskrift for HMS § 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> Leder skal ha oversikt på krav i lov og forskrift for eget tjenesteområde HMS-sjef skal ha helhetlig oversikt på foretaksnivå som system- og fagansvarlig. Fagansvarlige innen det enkelte HMS-område skal ha oversikt på foretaksnivå som system- og fagansvarlig.

Internkontrollforskrift for HMS

Jfr. internkontrollforskrift for HMS § 3 skal arbeidsgiver ha:

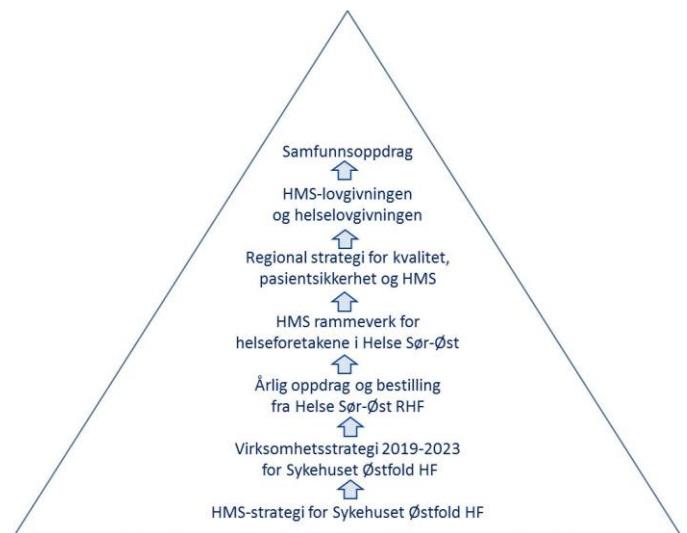
«Systematiske tiltak som skal sikre at virksomhetens aktiviteter planlegges, organiseres, utføres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen».

1.4 Sykehusets virksomhetsstrategi 2020-2024



HMS-strategien er forankret i SØs virksomhetsstrategi hvor følgende fremgår i kapittel 9.2, helsefremmende arbeidsplasser og HMS.

«SØ vil:

- Fokusere på det psykososiale arbeidsmiljøet for å øke nærværet og redusere sykefraværet.
- Fokusere på helseeffekter, forsvarlighetsvurdering og helsefremmende arbeidstidsordninger som en del av arbeidsplandrøftingen.
- Redusere antall brudd på arbeidsmiljøloven knyttet til arbeidstid.
- Gjøre det som er mulig for å ha færrest mulig uønskede HMS-hendelser, spesielt alvorlige uønskede hendelser knyttet til utagering, vold og trusler fra pasienter, pårørende og andre mot medarbeiderne.
- Sikre at alle enhetene i SØ gjennomfører det systematiske HMS-arbeidet og overholder krav i HMS-lovgivningen.»



Strategisk forankring

 SYKEHUSET ØSTFOLD	HELSE  SØR-ØST Dato: 03.12.20 Side: 6 / 18
HMS-strategi 2021-2024	Arkiv nr: 14/07251

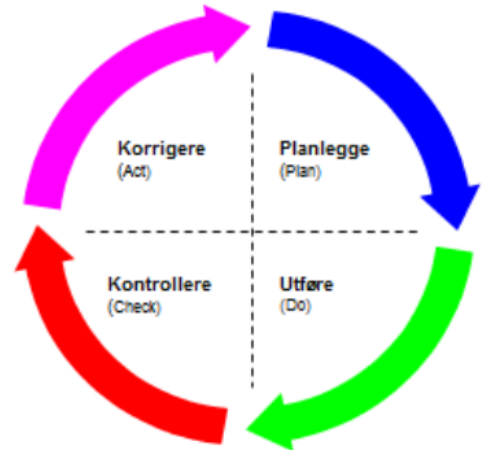
1.5 HMS integrert i kvalitet og pasientsikkerhetsarbeidet (drift)

I SØs oppdragsdokument fra Helse Sør-Øst RHF fremgår det at «Arbeidsmiljø og pasientsikkerhet må sees i sammenheng.»⁴:

Forbedrings sirkelen er hentet fra Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten fra 2017 ([lenke](#)) og har samme metodikk som Internkontrollforskrift for helse, miljø og sikkerhet fra 1997 ([lenke](#)).

Begge forskrifter har lik tilnærming:

- Tydeliggjør lederes ansvar.
- Tydeliggjør medarbeideres involvering.
- Poengterer krav til brukermedvirkning.
- Forsterker kravet til forbedring.
- Fremmer krav til kvalitet, system og kultur.



1.6 HMS-strategien som styringsdokument

Å jobbe strategisk betyr å⁵:

- Beslutte hva en vil oppnå (mål).
- Prioritere hva en vil gjøre (satsingsområder og tiltak).
- Hvem som skal gjøre det (ansvar og medvirkning).
- Når man skal gjøre det (frist og rapportere status).
- Hva det vil koste (økonomi og ressurs).
- Hvordan måle ønskede resultater (bevis for effekt/grad av måloppnåelse).

HMS-strategien angir prioriterte mål, strategiske satsingsområder over flere år og tiltak for å realisere strategien.

HMS-strategien er en del av internkontrollen (kvalitetssystem) og virksomhetsstyringen. Virksomhetsstyring er å fastsette mål og resultatkrav, planlegge oppnåelse, rapportere status, analysere situasjonen og iverksette tiltak. I internkontrollforskrift for helse, miljø og sikkerhet § 3 defineres internkontroll som «systematiske tiltak som skal sikre at virksomhetenes aktiviteter planlegges, organiseres, utføres, sikres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen».

⁴ Oppdrag og bestilling for Sykehuset Østfold HF 2018 (oppdragsbrev), kapittel 3.1

⁵ Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann (2006).

1.7 Situasjonsanalyse (SWOT)

SWOT-analyse er et enkelt verktøy for å reflektere ved strategisk planlegging eller virksomhets sterke og svake sider i nåtid, med identifisering av eventuelle trusler og muligheter som kan påvirke utviklingen i fremtid.

SWOT står for de engelske ordene *strengths* (styrker), *weaknesses* (svakheter), *opportunities* (muligheter), og *threats* (trusler). Tabellen sammenfatter det viktigste fra analyser utført av fagansvarlige på de enkelte HMS-områder. SWOT-analysen er en del av grunnlaget for å vurdere forbedringstiltak - se kapittel 3.1-3.5.

SWOT-analyse – interne og eksterne forhold	
Nåtid	Framtid
<p>Styrker – forhold som opprettholdes og forsterkes</p> <ul style="list-style-type: none"> HMS-kulturen⁶ er god og i forbedring. God kvalitet på opplæringstilbud innen HMS⁷. IA/nærvær: faste oppfølgingsmøter med ledere med gjennomgang av sykmeldte og evt. andre utfordringer Økende antall miljøbevisste medarbeidere i sykehuset Gode internkontrollrutiner, årskontroller og serviceavtaler på brannteknisk utstyr og høy teknisk brannsikkerhet på Kalnes God kvalitet på internkontroll elektro jfr. tilbakemeldinger fra tilsyn/ revisjoner (DSB, DLE, intern HMS revisjon) Modulbasert opplæring knyttet til forebygging og håndtering av vold og trusler mot medarbeidere, med høy etterspørsel og meget god evaluering Etablert strålevernsorganisasjon med stabile strålevernskontakter rundt om i seksjonene. 	<p>Muligheter – som kan utnyttes bedre</p> <ul style="list-style-type: none"> Generelt økt bruk av kartlegging og risikovurdering i det systematiske HMS-arbeidet Å prioritere bistand til ledere med behov for å operasjonalisere HMS-arbeidet med bakgrunn i enhetens kompleksitet og risikoforhold⁸. Oppfølging av enkeltmedarbeidere med hyppig korttidsfravær ved hjelp av egen metodikk Turnus og helse – forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger og påvirkning på egen helse Etablere arbeidsgruppe(r) som vurderer og gjennomfører miljøtiltak Opprette kontakt, besøke, sammenligne og lære av beste-praksis-virksomheter i offentlig og privat sektor.
<p>Svakheter - kritiske forbedringsbehov som må løses</p> <ul style="list-style-type: none"> Bevisstgjøre rollen som arbeidsgiver blant uerfarne ledere. Sikre bedre ferdigheter i IA-samtaler for lederne. Sikre opplæring i god og tilstrekkelig dokumentasjon i oppfølging av og tilrettelegging for medarbeidere. Sikre at alle enheter på Kalnes har et forsvarlig nivå på brannsikkerheten mht. rømningsveier og lagerhold. Forbedre tverrfaglig involvering for å forebygge feil og mangler ved prosjektering av bygg. Øke kompetansen hos ledere for utvikling av psykologisk trygghet og teamsamarbeid. 	<p>Spesielle utfordringer – som må håndteres</p> <ul style="list-style-type: none"> Jf. Arbeidstilsynet og registrerte hendelser i SØ blir helsepersonell i økende grad utsatt for trusler og vold. Stadig økende fokus i samfunnet på miljøpåvirkning setter krav til sykehusets miljøarbeid Stort kontrollspenn for leder på enkelte enheter (personalansvar for høyt antall medarbeidere). Stort arbeids- og tidspress på ledere fører til andre prioriteringer enn HMS-arbeidet. Økning i antall uønskede hendelser vold og trusler mot medarbeidere, herunder økende alvorlighetsgrad Å balansere stramme økonomiske rammer samtidig med ivaretagelse av hensyn til miljøet. Manglende etterlevelse av prosedyrer (småelektrisk, HMS vernerunde) og forståelse knyttet til gruppe 2-roms utstyr (feil bruk av de «ulike strømarter»).

⁶ God HMS-kultur: Gjør det vi er enige om å gjøre – hver gang, for å fremme et trygt, forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø.

⁷ Indikasjoner fra quest back brukerundersøkelse overfor ledere pr. 20.11.2018 og kursevaluering.

⁸ Indikasjoner fra quest back brukerundersøkelse overfor ledere pr. 20.11.2018. Score på tilfredshet med sykehusets tilrettelegging for leders HMS-arbeid var 4,5 på skala 1-6 med 6 som beste score.

2 MÅL OG STRATEGISKE SATSINGSOMRÅDER

2.1 Hovedmål for det systematiske HMS-arbeidet

Et sikkert og helsefremmende miljø som bidrar til høyt nærvær, fravær av skader og god pasientsikkerhet.

2.2 Mål og tiltak på alle nivåer

- Mål og tiltak skal jf. krav i lov og forskrift dokumenteres i handlingsplan på alle nivåer i virksomheten.
- Klinikker, avdeling og seksjon utarbeider mål og tiltak for egen enhet.

«Mål og måling er grunnstenen i alt forbedringsarbeid.»

Prossedirektør Liv Marit Sundstøl, 01.12.17

2.3 Prioriterte mål, satsingsområder og tiltak

Tabellen viser prioriterte måлиндikatorer blant totalt 22 indikatorer - se punkt 5.2.

Prioriterte HMS måлиндikatorer								
	Måлиндikator	Mål						
		2017 ⁹	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Helse	1. Sykefravær i %	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
Miljø	2. CO2-utslippet skal reduseres med 1 % årlig (basisår 2019) ¹⁰	-	-	-	- 1 %	- 1 %	- 1 %	- 1 %
Sikkerhet	3. Antall uønskede HMS-hendelser knyttet til vold og trusler mot medarbeidere ¹¹¹²	Å nøye følge utviklingen i registrerte hendelser pr. tertial, med spesielt fokus på alvorlige hendelser og hvilke tiltak som er iverksatt						
System	4. Andel enheter med aktive HMS handlingsplaner -%	100	100	100	100	100	100	100
Bruker	5. Klinisk virksomhet og stabers «kundetilfredshet» med HMS-stabs tjenester som rådgiver, pådriver og kontroller ¹³	4,5	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8

⁹ Status 50 % av totalt 210 enheter i 2015.

¹⁰ Gjelder 1) energiforbruk, 2) pasientreiser med rekvisisjon (buss og taxi) og 3) ansattes bruk av egen bil til og fra jobb.

¹¹ Spørsmålet «Jeg har vært utsatt for vold eller trusler på jobb siste 12 måneder» gjeninnføres i ForBedring fra 2020.

¹² Utvikling i registrerte hendelser for hhv. 1) vold og 2) trusler mot medarbeidere monitoreres pr. tertial (kilde: Synergi).

¹³ 4,8 i «kundetilfredshet» på skala 1-6 hvor 6 er svært tilfreds og 1 er svært lite tilfreds.

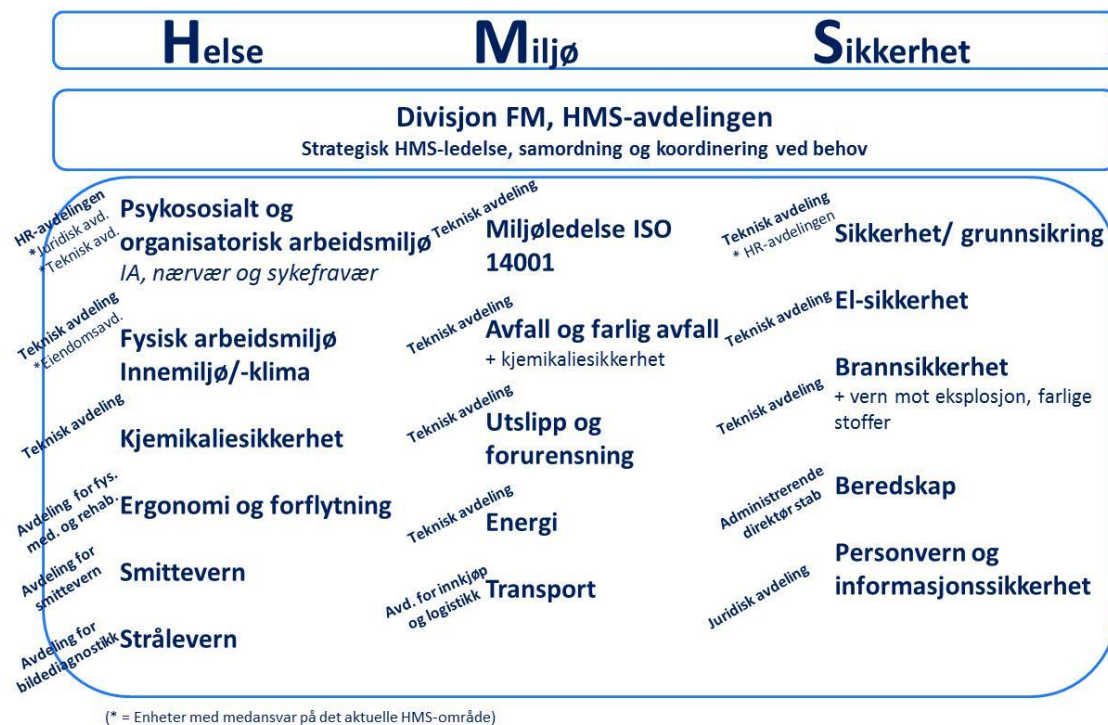
2.4 Strategiske satsingsområder

Et satsingsområde skal ha en viss kvalitet og tilstand for å gi best mulige HMS-prestasjoner.

Satsingsområde	Ønsket tilstand
1. Leder <i>Seksjonsleder, avdelingsjef, klinikkjef, stabsdirektør</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Har nødvendig HMS-kompetanse og etterlever leveregler - Integrerer HMS i kvalitet- og pasientsikkerhetsarbeidet (drift) - Er en god rollemodell i tråd med SØs krav til lederskap, sikrer tilrettelegging av tidsbruk for verneombudet og reell medvirkning fra verneombud og tillitsvalgte
2. Medarbeider <i>Alle medarbeidere</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Har nødvendig HMS-kompetanse og etterlever leveregler - Medvirker aktivt i HMS-arbeidet som bidragsyter til arbeidsmiljøet - Meldar forbedringsforslag og uønskede hendelser som grunnlag for læring og forbedring (HMS-kultur)
3. Vernetjenesten <i>Lokale verneombud, koordinerende verneombud og hovedverneombud</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Har nødvendig HMS-kompetanse og etterlever leveregler - Meldar forbedringsforslag, uønskede hendelser, påpeker uønsket adferd og anerkjenner ønsket adferd (HMS-kultur) - Samarbeider godt og konstruktivt med leder, tillitsvalgte, HVO/KVO, samt andre VO, og tar aktivt ansvar for å påse at enheten har et trygt, forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø
4. HMS-rådgiverne <i>Felles benevnelse på medarbeidere og ledere i HMS-stab som helt eller delvis jobber med HMS, og bistår ledere/drift i HMS-arbeidet</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Er rådgiver, pådriver og controller i HMS-arbeidet overfor ledere - Har nødvendig HMS-kompetanse og etterlever leveregler - Er oppdatert på FoU og beste HMS-praksis innen eget HMS-område
5. HMS-system, gode arbeidsprosesser og verktøy i HMS-arbeidet <i>Internkontroll og kvalitetsystemer, årshjul, prosessmetoder og verktøy i HMS-arbeidet</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Bidrar til informasjonsdeling, analyse og forbedringer - Ivaretar helhet, er lett tilgjengelig og brukervennlig - Bidrar til å integrere HMS i kvalitet- og pasientsikkerhetsarbeidet



Se kapitlene 3.1 - 3.5. Tiltak under hvert satsingsområde angis der det er forbedringspotensiale og kvaliteten må økes

2.5 HMS-stab - et virtuelt nettverk som skal støtte drift



For hvert HMS-område er det en «fagansvarlig rolle» som gjennom egen og tilgjengelig kompetanse skal:

- Arbeide for og ta nødvendige initiativ til at SØ er forsvarlig innrettet og oppfylder de krav og bestemmelser som følger av HMS-lovgivningen.
- Sikre nødvendig informasjon og veiledning overfor medarbeidere, ledere og HMS-stab, samt kunne tilby opplæring og initiere utvikling av nødvendige verktøy og internkontrollsystemer.

		Dato: 03.12.20	Side: 10 / 18
HMS-strategi 2021-2024		Arkiv nr: 14/07251	

3 TILTAK PR. SATSINGSOMRÅDE



Rapportering på status gjennomføring av tiltak fremgår av HMS tertialrapport pr. 30.04. og 31.08. samt HMS årsrapport pr. 31.12.

3.1 Satsingsområde 1: Leder

<p align="center">Ønsket tilstand - Sykehuset Østfold ønsker ledere som: Har nødvendig HMS-kompetanse og etterlever leveregler Integrerer HMS i kvalitet- og pasientsikkerhetsarbeidet (drift) på faste driftsarenaer Er en god rollemodell i tråd med SØs krav til lederskap, og sikrer reell medvirkning fra verneombud og tillitsvalgte</p>						
Forbedringstiltak (* = videreføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)		Ansvar drift	Tiltaksansvarlig	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
1	Innarbeide psykologisk trygghet og teamsamarbeid ¹⁴ som tema i sykehusets lederutviklingsprogram **	Leder	HR-direktør	Trygg ledelse, kommunikasjon og samhandling Samarbeid mot felles mål Forebygge svikt i kommunikasjon og samhandling som årsak til uønskede hendelser	31.12.21	-
2	Gjennomføre lovpålagt og obligatorisk HMS grunnkurs *	Leder	HMS-sjef	Utøve systematisk HMS-arbeid i tråd med lovkraft og interne krav	31.12.21	-
3	Forebygge og håndtere vold og trusler mot medarbeidere ¹⁵ i tråd med krav i forskrift for utførelse av arbeid § 23A. *	Leder	Leder	Færrest mulig tilfeller av trusler og vold. Et forsvarlig arbeidsmiljø	31.12.21	-
4	Sikre at medarbeiderne får nødvendig HMS-opplæring tilpasset enhetens behov, aktiviteter, risikoforhold og størrelse *	Leder	Leder	Overholde lovkraft Sikre medvirkning Forsvarlig arbeidsmiljø	31.12.21	-
5	Tilegne seg god kompetanse for nærværarbeid, sykefraværsoppfølging og inkluderende arbeidsliv (årlig tilbud om IA fagdager, opplæring kan bestilles til egen personalgruppe) *	Leder	HR-sjef	Høyt nærvær, lavt sykefravær, god drift og godt arbeidsmiljø	31.12.21	-
6	Integrere HMS i kvalitets- og pasientsikkerhetsarbeidet: 1. Felles intern pilotrevisjon «HMS og kvalitet- og pasientsikkerhet» * 2. Å formidle «god praksis-eksempler» fra en enhet i hhv. somatikk, psykisk helsevern og ikke-medisinske tjenester *	Leder	HMS-sjef i dialog med kvalitetssjef	Styrket kvalitet- og pasientsikkerhet Læring- og forbedring gjennom å tenke helhet, rotårsak ved pasienthendelser og lære av uønskede hendelser	31.12.21	-

¹⁴ Teamkompetanse er fremhevet i [Nasjonal helse- og sykehusplan 2023](#). Psykologisk trygghet og teamkompetanse ble fremmet som tema i sykehusledermøte 01.12.20 når HMS-strategien var temasak.

¹⁵ Jf. Forskrift for utførelse av arbeid § 23A.

		Dato: 03.12.20	Side: 11 / 18
HMS-strategi 2021-2024		Arkiv nr: 14/07251	

3.2 Satsingsområde 2: Medarbeider

<p align="center">Ønsket tilstand - Sykehuset Østfold ønsker medarbeidere som:</p> <p align="center">Har nødvendig HMS-kompetanse og etterlever leveregler</p> <p align="center">Medvirker aktivt i HMS-arbeidet som positiv bidragsyter til et godt arbeidsmiljø</p> <p align="center">Melder forbedringsforslag og uønskede hendelser som grunnlag for læring og forbedring (HMS-kultur)</p>						
Forbedringstiltak		Ansvar drift	Tiltaksansvarlig	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
(* = viderføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)						
1	Gjennomføre nødvendig/pålagt HMS-opplæring tilpasset enhetens behov, arbeidsmiljøfaktorer og risikoforhold *	Medarbeider	Nærmeste leder	Aktiv og god medvirkning Bedre HMS-prestasjoner	31.12.21	-
2	Etterleve egen medvirkningsplikt som aktiv og positiv bidragsyter til et godt arbeidsmiljø *	Medarbeider	Nærmeste leder	Aktiv og god medvirkning Bedre HMS-prestasjoner	31.12.21	-

3.3 Satsingsområde 3: Vernetjenesten

<p align="center">Ønsket tilstand - Sykehuset Østfold ønsker verneombud (VO) som:</p> <p align="center">Har nødvendig HMS-kompetanse og etterlever leveregler</p> <p align="center">Melder forbedringsforslag, uønskede hendelser, påpeker uønsket adferd og anerkjenner ønsket adferd.(HMS-kultur)</p> <p align="center">Samarbeider godt og konstruktivt med leder, tillitsvalgte, HVO/KVO, samt andre VO, og tar aktivt ansvar for å påse at enheten har et trygt, forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø</p>						
Forbedringstiltak		Ansvar drift	Tiltaksansvarlig	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
(* = viderføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)						
1	Tydeliggjøre viktigheten av deltagelse i møter som arrangeres av vernetjenesten i SØ (HVO/KVO), for økt kunnskap/opplæring, samt direkte dialog.**	Leder	Hovedverneombud	Å formidle kunnskap, god HMS-praksis og erfaringsdeling		-
2	Gjennomføre introduksjonssamtale med alle nye verneombud så snart som mulig etter tiltredelse i rollen *	Hovedverneombud	Hovedverneombud	Sikre god introduksjon for å kunne utføre vervet på en trygg forsvarlig måte	31.12.21	-
3	Hovedverneombud og koordinerende verneombud skal aktivt bidra til at det er signerte samarbeidsavtaler mellom verneombud og leder i alle enheter, hvor nødvendig tid til å utføre vervet på en forsvarlig måte fremgår *	Leder	Hovedverneombud	Bidra til godt samarbeid mellom leder og verneombud. Sikre at lokale verneombud har betingelser for å utføre vervet på en forsvarlig måte på vegne av alle medarbeidere	31.12.21	-

3.4 Satsingsområde 4: HMS-rådgivere¹⁶ i intern HMS-stab, BHT og NAV

<p style="text-align: center;">Ønsket tilstand - Sykehuset Østfold ønsker HMS-rådgivere som:</p> <p style="text-align: center;">Er rådgiver, pådriver og controller i HMS-arbeidet overfor ledere og driftsenheter</p> <p style="text-align: center;">Har nødvendig HMS-kompetanse og etterlever leveregler</p> <p style="text-align: center;">Er oppdatert på forskning og utvikling (FoU) og beste HMS-praksis innen eget HMS-område</p>						
	Forbedringstiltak (* = videreføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)	Ansvar drift	Tiltaksansvarlig	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
1	Gjeninnføre «HMS-forum» for fagansvarlige i HMS-stab og systemansvarlige med formidling av FoU og beste praksis fra interne enheter, eksterne virksomheter og fagmiljøer **	HMS-sjef	Direktør FM	Økt HMS-kompetanse Dele beste praksis Styrket samhandling i HMS-stab ¹⁷	30.10.21	-
2	Gjennomgå og kvalitetssikre dagens sjekklister i prosedyre for introduksjon og opplæring av nye medarbeidere innen helse, miljø og sikkerhet*. Herunder ny e-læring «innføring i HMS-arbeid» for frivillig bruk i SØs enheter **	HMS-sjef	HMS-sjef	Sikre at alle relevante tema er med Mal som kan tilpasses som lokal sjekklister. Lett tilgjengelig som digitalt løsning	28.02.21	-
3	E-læring med «filmsnutter» for medarbeidere, ledere, verneombud og tillitsvalgte (åpent tilbud, leders vurdering i egen enhet) knyttet til «forebygging og håndtering av vold og trusler om vold»**	HMS-sjef	HMS-sjef	Økt kunnskap risikokartvurdering, forebygging og håndtering av uønskede hendelser.	28.02.21	-
4	Digital opplæring, formidling og deling av god HMS-praksis ** - HMS-kortfilm og video-podcaster - Webinarer, streaming og filmopptak	HMS-sjef	HMS-sjef	Teknologisk lett tilgjengelig og tidseffektivt Pedagogisk effektivt Anvendelig på flere arenaer	31.12.21	-
5	Prioritere veiledning, bistand og oppfølging til enheter med størst behov i HMS-arbeidet *	HMS- rådgiver	HMS-rådgiver	Ledere får riktig bistand etter behov	31.12.21	-
6	Formidle beste HMS-praksis til ledere innen eget HMS-område *	HMS- rådgiver	Stabsledere og HMS-rådgivere	Økt kompetanse og motivasjon	31.12.21	-
7	Teamorganisere støtte fra NAV og SØ til prioriterte enheter *	HR-sjef	HR-sjef	Mer målrettet og effektiv sykefraværsoppfølging Høyere nærvær/lavere sykefravær	30.12.21	-
8	Gjennomføre HMS minikurs for ledere og verneombud, avdelings- og klinikkrådgivere og HMS-rådgivere knyttet til kartlegging og risikovurdering og debrief/årsaksanalyse etter uønskede hendelser *	Leder	HMS-sjef	Økt kunnskap om krav til og gjennomføring av risikovurderinger på relevante HMS-områder Sikre læring og dokumentasjon etter uønskede hendelser, og ivaretagelse av medarbeider	31.12.21	-

¹⁶Felles benevnelse på ledere og medarbeider i intern stab som jobber helt eller delvis med HMS ref. figur i kapittel 2.4. Omfatter også rådgivere fra BHT og NAV.

¹⁷ HMS-stab er et virtuelt nettverk av interne staber hvor ledere og medarbeider jobber helt eller delvis med HMS og skal gi drift optimal støtte. Inkluderer bedriftshelsetjenesten og IA-rådgivere fra NAV.

3.5 Satsingsområde 5: HMS-system og internkontroll, gode arbeidsprosesser og verktøy

Ønsket tilstand - Sykehuset Østfold ønsker styring- og kvalitetssystemer (internkontroll), arbeidsprosesser og verktøy som bidrar til: Bidrar til informasjonsdeling, analyse og forbedringer Ivaretar helhet, er lett tilgjengelig og brukervennlig Bidrar til å integrere HMS i kvalitet- og pasientsikkerhetsarbeidet						
Forbedringstiltak (* = videreføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)		Ansvar drift	Tiltaksansvarlig	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
1	Utforme verktøy for egenvurdering av enhetens HMS-profil vs. lovkrav, interne krav og risikofaktorer**	Leder	HMS-sjef	Tilpasse/skreddersy det systematiske HMS-arbeidet i fht. kompleksitet og omfang	31.12.21	-
2	Utarbeide verktøy for håndtering og oppfølging av uønskede alvorlige hendelser med årsaks- og hendelsesanalyse **	Leder	HMS-sjef	Vurdere risiko, gradere tiltak og få nødvendig bistand i oppfølging og håndtering av hendelse	31.12.21	-
3	Videreutvikle HMS-verktøy **: <ol style="list-style-type: none"> Pilotere årlig digital HMS egenvurdering som forbedringsverktøy¹⁸ Forenkling og digitalisering av 9 etablerte sjekklister HMS App på det viktigste leder har behov for lett tilgang på 	Leder	HMS-sjef	Overholde krav i lov og forskrift Forenkling og økt brukervennlighet	31.12.21	-
4	Videreføre program for oppfølging av medarbeidere med hyppig korttidsfravær *	Leder	HR-sjef	Økt nærvær, redusert sykefravær	31.12.21	-
5	Helhetlig gjennomgang og forbedring av internkontrollen på HMS-området: sykehusets HMS styringssystem, arbeidsprosesser og verktøy ^{19,20} *	HMS-sjef	HMS-sjef	Overholde krav i lov og forskrift Forenkling og økt systemkvalitet Helhetlig, lett tilgjengelig og brukervennlig HMS-system og verktøy	31.12.22	-
6	App for enkel registrering av forbedringsforslag, HMS-hendelser og avvik i Synergi ²¹ *	HMS-sjef	Kvalitetssjef (systemansvarlig)	Tidseffektiv registrering Bedre meldekultur	31.12.21	-

¹⁸ Videreutvikling av [dagens HMS selvangivelse](#) som kan benyttes ved leder og verneombudets årlige egenvurdering av enhetens systematiske HMS-arbeid/internkontroll.

¹⁹ I hht. internkontrollforskrift for HMS § 4 har ansvarlig for internkontrollen plikt til å sørge for at internkontrollen blir overvåket og gjennomgått for å sikre at den fungerer som forutsatt. I dette ligger en plikt til at internkontrollen vurderes kontinuerlig slik at mangler kan fanges opp. I plikten ligger at det med jevne mellomrom foretas en fullstendig gjennomgang, en revisjon av det systematiske arbeidet jf. § 5 annet ledd nr. 8.

²⁰ Faglig tilpasset krav til sertifisering etter NS 45001 - Ledelsessystemer for arbeidsmiljø.

²¹ For å få Synergi på rolletelefoner som app forutsetter det en teknisk løsning med: 1) Single sign on på rolletelefon, 2) Beslutning i SØs porteføljestyre om å etablere App forvaltning og 3) Synergi må over på ny plattform/server og deretter oppgraderes til en ny versjon som fungerer på telefon (kilde: kvalitet- og pasientsikkerhetsavdelingen og IKT-avdelingen).



Forbedringstiltak (* = viderføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)		Ansvar drift	Tiltaksansvarlig	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
7	Sikre systematisk evaluering av gjennomførte prosjekter innen nybygg, ombygging og endring av bygg og arealer *	Eiendomssjef	Direktør FM	Sikre nødvendig tverrfaglig involvering i prosjekteringen Sikre byggetekniske løsninger i tråd med krav i lov og forskrift og faglige råd	31.12.21	-
8	<u>Bærekraftig miljø</u> * 1. Gjennomføre miljøtiltak i regi av arbeidsgruppen «Grønt sykehus» med fokus på sykehusets vesentlige miljøaspekter 2. Bedre planlegging og ruteoppfølging av pasientreiser med rekvisisjon	1. Seksjonsleder Energi-og klimateknikk 2. Seksjonsleder Pasientreiser	1. Seksjonsleder Energi-og klimateknikk 2. Seksjonsleder Pasientreiser	Delmål ²² : 1. Redusere energiforbruk med 1 % årlig (temperaturkorrigert) 2. Øke samkjøringsgrad ²³ med 21 % fra 1,45 til 1,75 i 2023 for pasientreiser m/rekvisisjon (buss og taxi). 2020: + 10%. 2021: + 4%. 2022: + 4%. 2023: +3% 3. Redusere antall reiser med egen bil til og fra jobb med 5 % årlig ...som bidrag til prioritert mål for «Miljø» – se tabell i kapittel 2.3	31.12.21 31.12.21 31.12.21	-

«Vi kan ikke forbedre noe hvis vi ikke forstår hva som skjer, hvorfor det skjer og hvor ofte det skjer.»

Prosessdirektør Liv Marit Sundstøl, 01.12.17

²² Oppdatert på delmål 2 pr. 24.02.20.

²³ Antall rekvisjoner (pasienter) pr. transportoppdrag.

	 Dato: 03.12.20 Side: 15 / 18
HMS-strategi 2021-2024	Arkiv nr: 14/07251

4 MEDVIRKNING, FORBEDRINGSARBEID OG DELING AV GOD HMS-PRAKSIS

4.1 Roller og medvirkning i HMS-arbeidet

Leder på hvert organisasjonsnivå har som arbeidsgiverrepresentant ansvar for et fullt ut forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø jf. aml. §§ 1-1 og 2-1. Riktig og god medvirkning er viktig for at samlet kunnskap og erfaring utnyttes i det systematiske HMS-arbeidet.

- Leder skal sikre lov- og avtalehjemlet rett til medvirkning i HMS-arbeidet for medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte i seksjon, avdeling, klinikk og foretak jf. aml §§ 3-1 og 4-2, og forskrift for organisering, ledelse og medvirkning § 2-1 samt internkontrollforskriften § 5
- Medarbeider har jf. aml § 2-3 plikt til aktivt å medvirke i planlegging og gjennomføring av HMS-arbeidet (medvirkningsplikten).

Arbeidstilsynet skriver på sine [hjemmesider](#): «Mange blander sammen rollen som verneombud og rollen som tillitsvalgt, men dette er to forskjellige roller.»

- Verneombud har jf. aml § 6-2 en lovhjemlet rett og plikt til aktivt å påse at arbeidsplassen har et fullt ut forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø jfr. aml § 1-1. Gjennom dette skal verneombudet ivareta alle medarbeideres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Lovkravet er ufravikelig
- Tillitsvalgte er en viktig samarbeidspartner og skal medvirke i HMS-arbeidet på vegne av sine medlemmer jf. aml §§ 3-1 og 4-2, samt bistå sine medlemmer i å ivareta de generelle arbeidsvilkår.

Tilsvarende er rett til medvirkning omtalt i Forskrift for organisering, ledelse og medvirkning § 2-1. Medvirkning fra verneombud og/eller tillitsvalgte skal ivaretas på relevante tiltak ved gjennomføring av HMS-strategien.



4.2 HMS-rapportering til partssammensatte og styrende organer

HMS-rapporter skal gi ledere, arbeidsmiljøutvalget, sykehusledermøte og styret:

- En oversikt på måloppnåelse og gjennomføring av tiltak som grunnlag for analyse og forbedring
- Informasjon for å overvåke og vurdere om HMS-arbeidet er i tråd med myndighetskrav og interne krav
- Bidra til å synliggjøre beste praksis og sammenlikning for kontinuerlig forbedring.

4.3 Beste praksis, sammenlikning og kontinuerlig forbedring

Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) skriver på sine nettsider²⁴:

- Deling av beste praksis er en metode som brukes for å stimulere aktører til å prøve ut tiltak og virkemidler
- Sammenlikning (benchmarking):
 - Av virksomheter skal stimulere til læring og å løse oppgavene bedre
 - Kan skje innen en virksomhet, nasjonalt eller internasjonalt
 - Kan være et nyttig verktøy for å forbedre egen virksomhet ved å sammenligne seg med andre virksomheter eller gitte standarder
 - Er en kontinuerlig læringsprosess.

I SØ ønsker vi å legge til rette for deling og forbedring ved:

- Å oppfordre ledere til å dele god eller beste HMS-praksis
- Å dele god HMS-praksis gjennom sykehusets HMS-portal
- Å arrangere beste-praksis-kurs for HMS-arbeid
- Å bidra til deling av god HMS-praksis og sammenlikning på utvalgte målindikatorer mellom sykehusene i Helse Sør-Øst²⁵.

²⁴ [Difi.no – les mer.](#)

²⁵ Sak 17-2017 i HMS-ledermøte 08.11.2017 i Helse Sør-Øst.

5 VEDLEGG

5.1 Forankring i HMS rammeverk 2015-2020 for helseforetakene i Helse Sør-Øst

Styret i Helse Sør-Øst vedtok rammeverk for helse, miljø og sikkerhet på styremøte 22.10.2015. Rammeverket angir felles regionale ambisjoner og satsningsområder innenfor HMS-området.

HMS-rammeverk i Helse Sør-Øst	
Overordnede mål	Satsningsområder 2015-2018 ²⁶
<ul style="list-style-type: none"> • Forbedre HMS-prestasjoner i foretaksgruppen • Synliggjøre status og utvikling av HMS-resultater • Forsterke foretakenes systematiske HMS-arbeid • Fokusere på ansattes arbeidsmiljø og sikkerhet • Sikre en mer samstemt dialog med foretakene og tilsynsmyndighetene 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Helhet - HMS-arbeidet ses i forhold til pasientsikkerhetsprogrammet "I trygge hender 24-7 Strategi 2014-2018" 2. Profesjonalisere vernetjenesten gjennom systematisk kompetanseutvikling 3. Økt oppmerksomhet og systematisk vurdering av risiko knyttet til sikkerhet i sykehusene 4. Vurdering av sertifisering for nye deler av HMS-området iht. ny ISO 45001 5. Etablere et foretaksovergripende system for HMS-revisjoner 6. Bidra til helsefremmende arbeidsplasser



I styrets vedtak fremgår at «Implementering av HMS-rammeverk og rapportering på valgte styringsindikatorer forankres i oppdrag og bestilling til helseforetakene i 2016.»

5.2 HMS måltavle i Sykehuset Østfold

Tabellen viser en oversikt over alle måлиндikatorer som det i rapporteres på. Enkelte til AMU, sykehusledermøte og styret. Andre kun til Helse Sør-Øst RHF.

Tema	HMS måлиндikatorer	Enhet	Kilde
	HMS-rapportering i AMU, sykehusledermøte, styret og Helse Sør-Øst RHF (ulike frekvenser)		
Helse	Nr 1 Sykefravær på HF-, klinikk- og avdelingsnivå	Prosent	Pivot
	Nr 2 Arbeidsrelatert fravær	Snittscore	ForBedring
	Nr 3 Jobbtilfredshet i ForBedring (pasientsikkerhetskultur og medarb.undersøkelse)	Snittscore	ForBedring
	Nr 4 Svarprosent i Forbedring	Prosent	ForBedring
	Nr 5 Andel ansatte involvert i etterarbeid til ForBedring	Prosent	ForBedring
	Nr 6 Antall uføre og uføre grad	Uføreandel	KLP
	Nr 7 Smitteeksponering	Prosent	Synergi
Miljø	Nr 8 Reduksjon i CO2-utslipp, overordnet miljømål (virkelig energiforbruk, pasientreiser med rekvisisjon, reise med bil til og fra jobb)	Prosent	Mange kilder
	Nr 9 Reduksjon i energiforbruk, delmål (temperaturkorrigert)	Prosent	Energi.net
	Nr 10 Samkjøringsgrad pasientreiser, delmål	Prosent	Flere kilder
	Nr 11 Reduksjon i reise med egen bil til jobb, delmål	Prosent	Flere kilder
	Nr 12 Nasjonalt klimaregnskap: CO2-utslipp fra SØ	Tonn CO2	Mange kilder
	Nr 13 Helse- og miljøskadelige kjemikalier	Antall	EcoOnline
Sikkerhet	Nr 14 Utagering, vold og trusler mot medarbeidere	Antall og alvorlighetsgrad	Synergi
	Nr 15 Fraværsskedefrekvens	H2-verdi	Synergi
	Nr 16 Tilstandsrapportering bygg og eiendom	-	Eiendomsavd.
HMS	Nr 17 Andel enheter m/aktiv elektronisk handlingsplan	Andel i %	Handlingsplan
	Nr 18 Antall alvorlige uønskede HMS hendelser	Antall	Synergi
	Nr 19 Antall HMS-avvik etter tilsyn	Antall	KP-avd
	Nr 20 Lukkerate for HMS-avvik	Antall	Synergi
	Nr 21 Kursdeltakeres brukertilfredshet med HMS-opplæring	Score skala 1-6	Quest back
	Nr 22 Lederes og medarbeideres brukertilfredshet med HMS-stab	Score skala 1-6	Quest back

²⁶ Besluttet på bakgrunn av innspill fra helseforetakene i regionen.

 SYKEHUSET ØSTFOLD	 HELSE SØR-ØST	Dato: 03.12.20	Side: 17 / 18
HMS-strategi 2021-2024	Arkiv nr: 14/07251		

5.3 Strategisk prosess – involverende virksomhetsplanlegging

Rundt 40 personer i ulike roller er fra september til oktober invitert til medvirkning og innspill til HMS-strategien:

- HMS-rådgivere, ledere og fagansvarlige i HMS-stab på ulike HMS-områder. Les mer [i HMS-portalen](#)
- Bedriftshelsetjenesten Stamina Helse og NAV arbeidslivssenter Øst-Viken.
- Hovedverneombud, koordinerende verneombud og alle foretakstillitsvalgte.

Divisjon FM v/direktør og HMS-sjef er gitt i oppdrag å lede det strategiske HMS-arbeidet i sykehuset. Alle fagansvarlige pr. HMS-område inviteres årlig til å gjøre en enkel situasjonsanalyse for det enkelte HMS-område som grunnlag for prioritering av tiltak. Det vil si å vurdere status i forhold krav i lov og forskrift og vedtatte mål, samt fremme forslag til forbedringstiltak som ønskes tatt inn i HMS-strategien.

Takk til alle for gode bidrag.

5.4 Ordliste

Helse

...er en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære og ikke bare fravær av sykdom eller lidelser. (kilde: Verdens helseorganisasjon/regjeringen.no).

Ytre miljø

- Omgivelsene for en organisasjons virksomhet, inkludert luft, vann, jord, naturressurser, planteliv, dyreliv, mennesker og deres innbyrdes forbindelse.
- Gjelder omgivelser fra organisasjonens indre forhold til det lokale, regionale og globale systemet.
- Omgivelser kan beskrives i form av biologisk mangfold, økosystemer, klima eller andre egenskaper. (ISO 14001:2015).

Sikkerhet (normaltilstand)

- Jfr. arbeidsmiljøloven § 1-1, alle HMS-områder: Medarbeidere skal ha full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger gjennom et forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø
- Jf. Norsk standard 5830 og veileder «Sikkerhet i sykehus» fra Helse Sør-Øst RHF (2015): Grunnsikring er en reell eller oppfattet tilstand med fravær av uønskede hendelser, frykt eller fare for personell, materiell, informasjon og drift

Beredskap (sikkerhet)

...er forberedt evne til på kort varsel å kunne øke sikkerhetsnivået, håndtere en uønsket hendelse eller tilstand, eller evne til å gjenopprette tilfredsstillende tilstand etter en uønsket hendelse eller tilstand (kilde: Norsk standard 5830 og veileder «Sikkerhet i sykehus» fra Helse Sør-Øst RHF (2015)).

Pasientsikkerhet

...defineres som "vern mot unødig skade som følge av helsetjenestens ytelser eller mangel på ytelser" (Nasjonalt pasientsikkerhetsprogram 2014-2018).

 SYKEHUSET ØSTFOLD	HELSE  SØR-ØST Dato: 03.12.20 Side: 18 / 18
HMS-strategi 2021-2024	Arkiv nr: 14/07251

Sykehuset Østfold HF
Postboks 300, 1714 Grålum
www.sykehuset-ostfold.no
