

Referent
Marie Helene Juliussen

Vår dato
11.09.2020

Vår referanse
20/00079-21

Arbeidsgivers representanter:

Hege Gjessing, adm. direktør
Liv Marit Sundstøl, klinikkssjef
Trond Smogeli, direktør FM
Gaute Storås, HR-direktør

Kopi til (forfall merket med *)

*Anita Talåsen Granli, FTV NSF

*Sakarkiv og intranett

Personlige stedfortredere

*Saksbehandlere/personer på sak

Arbeidstakers representanter:

Anette Louise Børresen, hovedverneombud/AMUs leder
Lars Magnus Aker (Dnlf) – vara
Marius Bjørndalen, FTV Fagforbundet
Tone Lie Nilsen, FTV Delta

Møterett:

Terje Engvik, HMS-sjef
Marie Helene Juliussen, sekretær AMU
Inge Buch, kontaktperson BHT Stamina (deltar på Skype)

Referat fra AMU 08.09.2020

Sak nr.	Beskrivelse/vedtak	Ansvarlig/ tidsfrist
28-20	Godkjenning av referat fra AMU 16.06.20 <u>Vedtak:</u> Referat fra AMU 16.06.20 godkjennes.	
29-20	Systematisk HMS-arbeid i barne- og ungdomspsykiatrisk avdeling og barnehabilitering Saken ble presentert av Ragnhild Tranøy - avdelingssjef avdeling BUP/HABU, Snorre Valseth - seksjonsleder BUPP Halden og Åse Nyhus - verneombud BUPP Halden. Presentasjonen følger vedlagt referat. Det ble gitt honnør fra AMU for meget godt og systematisk HMS-arbeid i avdeling og seksjon.	

	<p><u>Vedtak:</u> AMU tar saken til orientering.</p>	
30-20	<p>Tilrettelegging av arealer i tråd med skaleringsplan for Covid-19</p> <p>Trond Smogeli orienterte muntlig om saken. Dette er også sak 87-20 fra SLM som omhandler ombygging av to arealer i sykehuset.</p> <p>Ombygging 1 gjelder tilpassing av areal 08B02 På Kalnes til intensivbehandling av covid-19 pasienter, trinn 4 i skaleringsplan. Per nå er 10 av 14 rom ferdigstilt. Resterende forventes ferdig rundt utgangen av september.</p> <p>Ombygging 2 gjelder tilpasning av areal i 03B02 til sengepost medisin, trinn 8 i skaleringsplan. Ombyggingen pågår i uke 38-44 og er delt i to faser. Erstatningsarealer i ombygningsperioden har vært krevende og finne, men det anses nå å være løst. Dette gjelder særlig for møter som dels er avlyst eller flyttet til andre rom.</p> <p>Etter endt ombygging vil rommene kunne brukes som tidligere.</p> <p><u>Vedtak:</u> AMU tar saken til orientering.</p>	
31-20	<p>Rapporter fra interne HMS-revisjoner</p> <p>Terje Engvik presenterte saken basert på saksdokument.</p> <p><u>Vedtak:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. AMU bifaller at rapport fra interne HMS-revisjoner forelegges AMU til orientering.2. AMU bifaller at interne HMS-revisjoner ved kliniske enheter utsettes grunnet koronasituasjonen og vurderes på nytt ved utarbeidelse av revisjonsplan for 2021.	
32-20	<p>HMS statusrapport for prioriterte målindikatorer</p> <p>Leif Roar Pettersen orienterte om sykefraværsutviklingen på bakgrunn av saksdokument.</p> <p>Fokus fremover blir å gjenopprette det systematiske arbeidet som har måttet vike på grunn av koronasituasjonen. Det vil fremover også jobbes enda mer systematisk rundt medarbeidere som er over maksdato på arbeidsavklaringspenger.</p>	

	<p>Fiona Skjennem orienterte om utviklingen for AML-brudd. Obs på at 14. september er det stopp for avtalen om AML- brudd dispensasjoner. Viktigste tiltaket fremover er fremdeles det kontinuerlige arbeidet med dialog direkte med seksjonsledere når det gjelder arbeidsplaner.</p> <p>Terje Engvik orienterte om utvikling vold og trusler basert på saksdokument. Alvorlig uønsket hendelse med personskaade grunnet vold fra pasient var omtalt i saken, og ble kommentert særskilt knyttet til hendelsen og ivaretagelse av skadet medarbeider.</p> <p><u>Vedtak:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. AMU tar HMS statusrapport for prioriterte målindikatorer til orientering.2. AMU bifaller tiltak for de enkelte HMS-områder som fremgår av saken punkt 5.	
33-20	<p>Mottatt bekymringsmelding i forbindelse med nytt administrasjonsbygg</p> <p>Hege Gjessing tok opp mottatt bekymringsmelding angående innflytting i nytt administrasjonsbygg med bakgrunn i 1) åpent kontorlandskap og 2) smittevern og koronasituasjonen. Smittevernavdelingen og bedriftshelsetjenesten er involvert. Det ble informert om at bekymringsmeldingen vil bli svart ut og at «Prosjekt nytt administrasjonsbygg» vil komme som sak i AMU i neste møte.</p>	
33-20	<p>Innspill til gjennomføring av AMUs møter</p> <p>Forslag til møteplan 2021 ble presentert.</p> <p><u>Vedtak:</u> AMU bifaller forslag til møteplan 2021 med følgende datoer:</p> <ul style="list-style-type: none">• 09. februar• 16. mars• 18. mai• 15. juni• 07. september• 12. oktober• 07. desember <p>Tidsramme: 13.00 – 15.30.</p>	

	Frister neste AMU-møte 27.10.20 <ul style="list-style-type: none">• 09.10.20: Melde sak til AMU- sekretær → i henhold til mal<ul style="list-style-type: none">○ Mal: Word – Fil – Ny – Mine maler – Intern sone – Sak_v2.0• 12.10.20: Formøte AMUs arbeidsutvalg → oppsett av saksliste• 27.11.20: Frist for oversendelse av saksfremlegg	
--	--	--

forhånds godkjent

Systematisk HMS-arbeid i barne- og ungdomspsykiatrisk avdeling og barnehabilitering

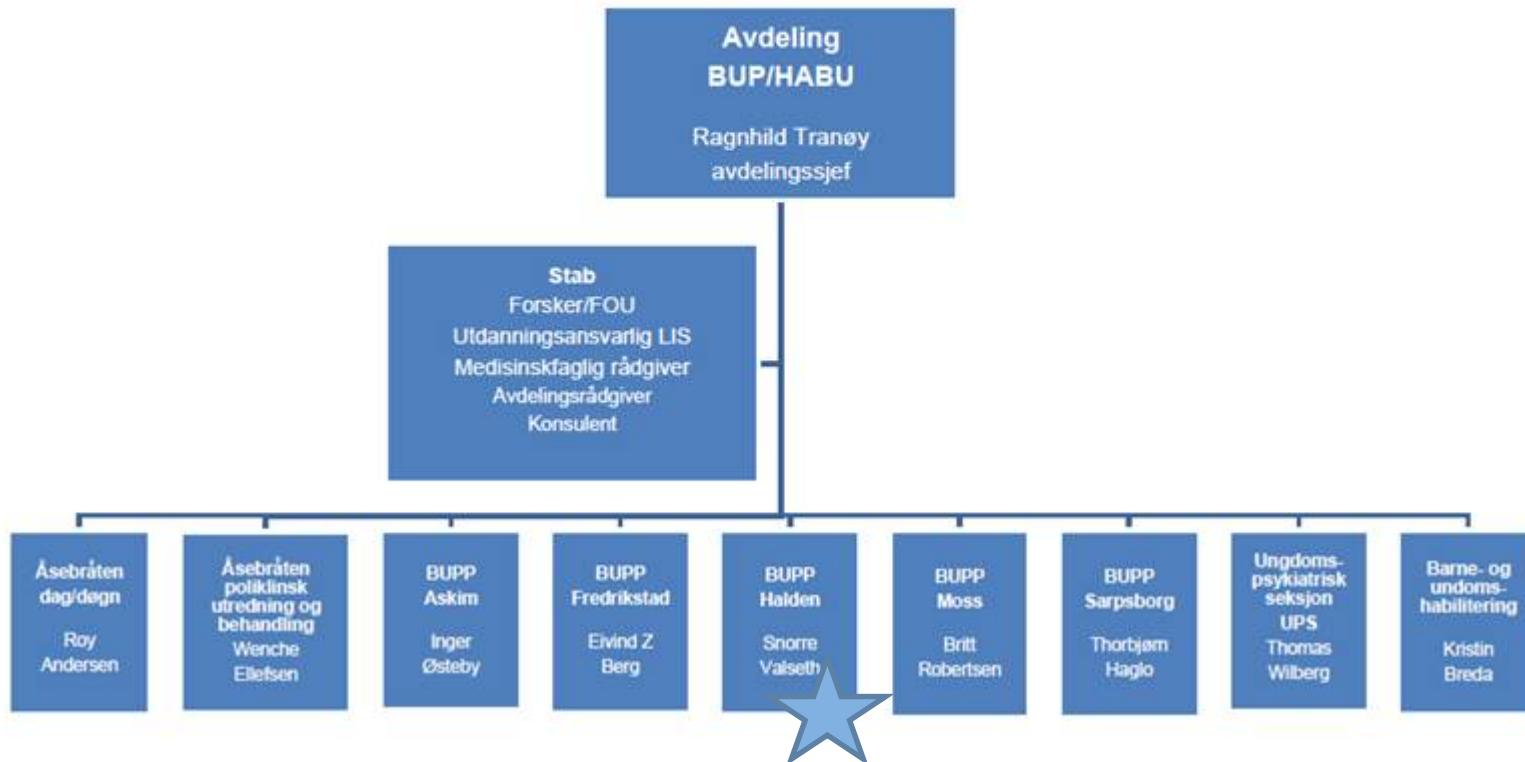
Snorre Valseth: seksjonsleder BUPP Halden

Åse Nyhus: verneombud BUPP Halden

Ragnhild Tranøy: avdelingssjef avd BUP/HABU

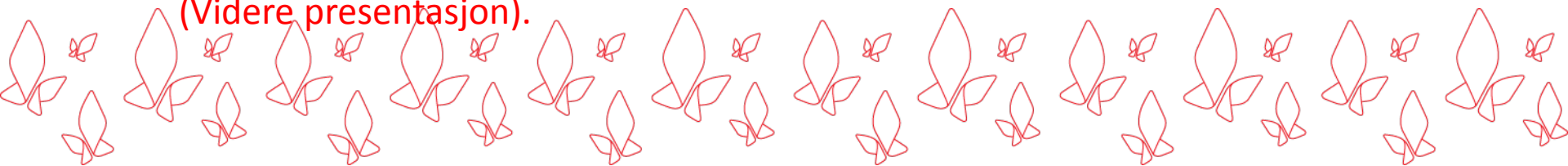








Organisasjonskart. Avdeling for barne- og ungdomspsykiatri og barnehabilitering



Bestilling

- HMS-mål og resultater for avdelingens HMS-mål (**Handlingsplan**)
- Risikobilde, risikovurderinger og spesielle utfordringer (**Eksempel UPS og lokale poliklinikker**)
- HMS integrert i kvalitet- og pasientsikkerhetsarbeidet (**UPS**)
- Dokumenterte tiltak i handlingsplan (**Handlingsplan**)
- Ledelse og medvirkning fra medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte (**Regelmessige møter + ved behov**)
- God HMS-praksis – resultater og tiltak en har lykkes spesielt godt med og gjerne er stolte av (**Snorre og Åse**)
- Helhetlig vurdering av hvordan det systematiske HMS-arbeidet i avdelingen følges opp i forhold til myndighetskrav og interne krav (**Videre presentasjon**).

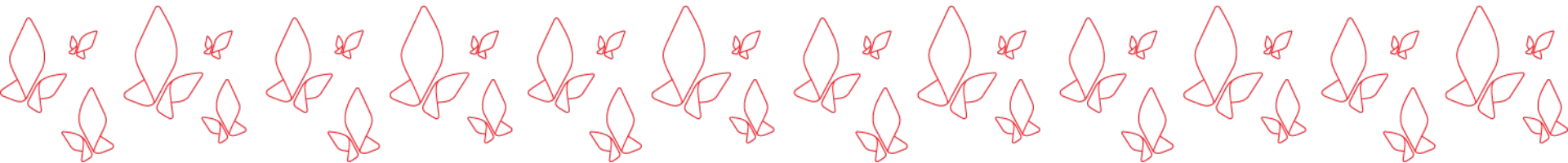


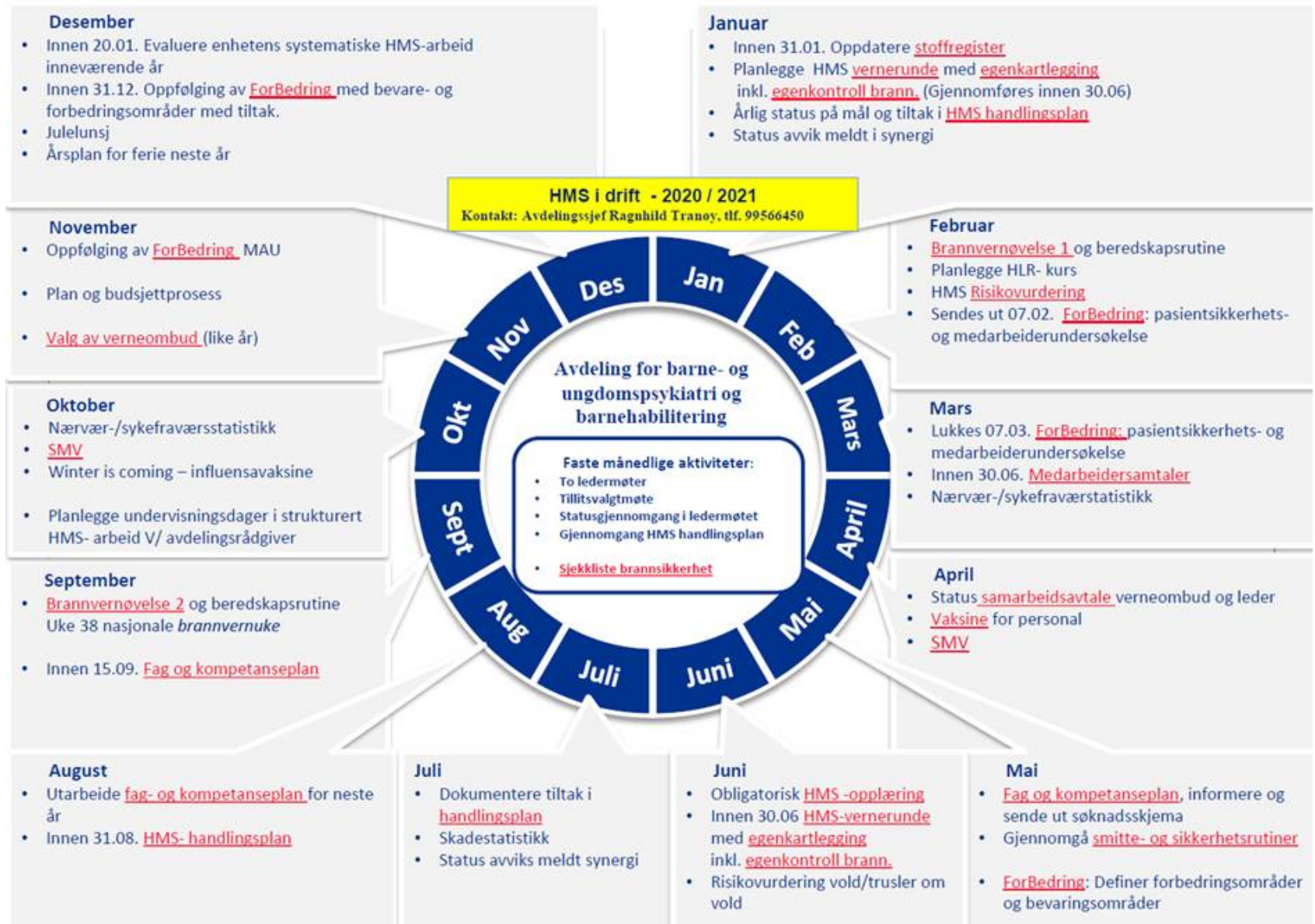
 - 3287	Økt kompetanse innen HMS for alle medarbeidere i avdelingen	Sikre at alle medarbeidere i BUP/HABU har kompetanse innen HMS- arbeid	1. Det gjennomføres internundervisning «Helhetlig og systematisk HMS» i hver seksjon v/ avdelingsrådgiver og fagutviklingsrådgivere.
 - 3286	Mer helhetlig og systematisk HMS-arbeid i tråd med «Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten.» Videreutvikle HMS-årshjul for avdelingen. Økt kompetanse ved nødvendig opplæring innen HMS-arbeid	Systematisk arbeid med mål og resultatoppfølging for HMS	1. Knytte HMS- årshjul og HMS- handlingsplan til medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler og egenkartlegging-skjema Delta på HMS- kurs i regi av HMS avdelingen. Datoer er satt opp for 2020. (Ledere, rådgivere verneombud, og tillitsvalgte)
 - 3289	Det er søkt og innvilget midler fra BUP- prosjektet, Helse Sør- Øst RHF innen ledelse og kvalitetsforbedring. Avdelingen har satt sammen et forbedringsteam som sammen skal jobbe i et prosjekt med forbedringsarbeid innen systematisk HMS på følgende områder: Psykososial arbeidsmiljø Personvern og informasjonssikkerhet Sikkerhetsklima Meldekultur/synergi Oppfølging av hendelser Brannvern Beredskap	Gjennom opplæringsprogram- Ledelse og kvalitetsforbedring i regi av BUP-prosjektet, Helse Sør- Øst RHF ønsker vi å skaffe oss en felles metode i forbedringsarbeid som gjør at vi kan ha et systematisk arbeid med mål og resultatoppfølging for HMS i avdelingen.	1. Opplæringsprogram- Ledelse og kvalitetsforbedring i BUP i regi av BUP-prosjektet, Helse Sør- Øst RHF.
 - 3291	Skape en positiv meldekultur, der man bruker avvikssystem som en del av kvalitetsforbedringen i avdelingen for å sikre god pasient – og personalsikkerhet	Avvik og uønskede hendelser registreres i Synergi	1. Alle seksjoner får tilbud om undervisning i synergi og meldekultur i internundervisningen «Helhetlig og systematisk HMS»
 H 3290	Sikre at medarbeidere så langt det er mulig beskyttes mot og kan håndtere situasjoner med vold, trusler om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.	Økt kompetanse, og økt bevissthet i arbeid med vold og trusler for alle medarbeidere i avdelingen i løpet av 2020	1. Kartlegge risiko for tusler og vold mot medarbeidere. Gi medarbeidere nødvendig opplæring. Gi medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte nødvendig informasjon om rutiner og tiltak. Ha rutiner for oppfølging av medarbeidere som blir utsatt for vold og trusler. Undervisning til alle medarbeidere
 H 3288	Økt fokus på et godt, trygt og engasjerende psykososialt arbeidsmiljø i hele avdelingen.	Forbedre/bevare arbeidsmiljø ved god pasientadministrasjon, og samhold der seksjonene har størst utfordring	1. Legge til rette for samarbeid og kollegastøtte hvor en sammen tar ansvar for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Styrke samhold og psykososialt miljø mellom seksjonsledere

Systematikk

Det som kan være felles er felles
Struktur for HMS

- HMS årshjul
- Overordnet HMS handlingsplan
- Fag- og kompetanseplan – HMS perspektiv
- HMS kurs (seksjonsledere)
- Månedlige temaer





Strategiske kompetanseplan for avdeling BUP/HABU 2019 - 2023

«Å være kompetent er å være i stand til å møte dagens og morgendagens oppgaver og krav.» (Linda Lai).

Avdelingens hovedmål

BUP/HABU SØ har som mål å til en hver tid å ha medarbeidere som innehar den kompetanse som er nødvendig for å løse avdelingens krav og oppgaver på en effektiv og rasjonell måte.

BUP/HABU har som hovedmål å:

- Utvikle og styrke medarbeideres kompetanse
- Ivareta nyansatte medarbeider, og tilrettelegge for læring og utvikling av nødvendig kompetanse
- Fokus på rekruttering og positiv profilering av avdelingen

Avdeling BUP/HABU skal være en lærende organisasjon som skaper gode forutsetninger for medarbeidere sin mulighet for vekst og utvikling. Avdelingen har fokus på både interne og eksterne læringsarenaer.

Avdelingens delmål 2019- 2020

- Fokus på økt kompetanse til alle medarbeidere i avdelingen for å nå nasjonale krav og lovverk for pakkeforløp i psykisk helsevern.
- Styrke kompetansen i avdelingen innen ASF for å ivareta krav og mål i nye nasjonale retningslinjer.
- Implementering av systematisk HMS-arbeid i hele avdelingen.





Eksempel

Månedens e-læringskurs: Brannvernkurs

I dette kurset skal du lære å forebygge branttilløp, og hvordan du skal håndtere et branttilløp hvis det begynner å brenne.



Forslag til brannøvelse i seksjonen

- ✓ Brannvern quiz
- ✓ Brannvernrunde
- ✓ Spyle med brannslange
- ✓ Prosedyregjennomgang

Oktober

Månedens e-læringskurs: Basale smittevernrutiner

Tidsbruk: Ca. 15 minutter

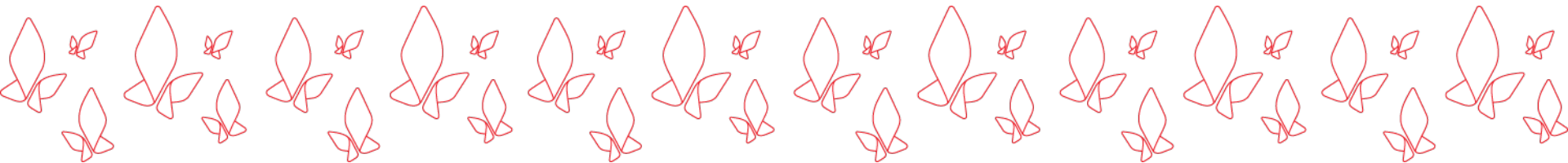


Basal smittevernrutiner er en forutsetning for et effektivt smittevern i helsetjenesten. Basal smittevernrutiner er basert på at hud, slimhinner, kroppsvæsker og felles kontaktpunkter kan inneholde eller være kontaminert med smittestoffer.

HMS kompetanse

- *alt er HMS*

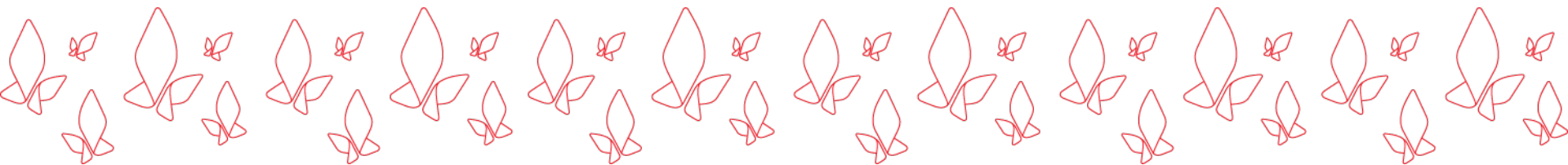
- Kurs
- E-læring hver måned
- Lokal undervisning x 1 per år
- Fokus på arbeidsmiljø;
-i ledergruppen og i seksjonene



BUPP Halden

HR-rådgiver:

Hva er det som har skjedd i BUPP Halden da?



Bupp Halden

- 12,6 årsverk
- Tverrfaglig: lege, psykolog, pedagog, sosialfaglig, familieterapeut
- Den eldste Bupp-èn i Østfold(1977)
- For tiden fullbemannet, med god variasjon mellom erfarne og nye klinikere.
- Undertegnede seksjonsleder fra 01.01.19

HMS -internrevisjon

- Internrevisjon HMS våren 2018
- Resultat: **2 avvik og 3 forbedringsområder**
- **Avvik 1:** Opplæring, manglende kunnskap/ferdigheter i systematisk HMS arbeid
- **Avvik 2:** Meldeplikt Datatilsyn

HMS Internrevisjon

- **Forbedringsområde 1:** Opplæring- i forhold til synergi, «forebygging vold-trusler», kompetansekoder i Gat
- **Forbedringsområde 2:** Forebygge brudd på personvern i ventesone- ekspedisjonsløsning. Utbedre arbeidsforhold for sekretærer
- **Forbedringsområde 3:** Oppfølgings av HMS-arbeidet- lage personavhengig systemer som ivaretar systematisk HMS arbeid

Hva har vi gjort

- Regelmessige personalmøter med HMS som fast punkt på agendaen
- Utarbeidet HMS plan i samarbeid med hele personalgruppen
- Tema på fagdager, «snakket opp» HMS arbeidet
- Årshjul med oppfølging av HMS arbeidet (medarbeidersamtale, vernerunde, Forbedring etc)
- Faste samarbeidsmøter leder- verneombud

Hva har vi gjort

- Forbedringstiltak lokalt følger HMS plan
- Medarbeidere opplever at forbedringsområdene og målene i HMS-planen jobbes med (Eks: ekspedisjon og arkivrom)
- Fokus på arbeidspress- stress
- Mentor-veileder til alle nyansatte
- Verneombud aktiv (med mye tillitsvalgt-erfaring)
- Fokus på trivsel: kaffekopp morgen, julebord osv

Hva har vi gjort

- Fokus på et Arbeidsmiljø preget av autonomi og medbestemmelse
- Merkantiles medvirkning særlig viktig i HMS arbeidet (ser og melder inn behov!)
- «Kulturbærer`ne» likeså.. De med lang fartstid må snakke opp HMS arbeidet
- Implementering av HMS forutsetter «Vedvarende fokus» fra leder
- Erfaring verneombud

illeggsspørsmål Sykehuset Østfold HMS

