

HMS årsrapport 2015 for Sykehuset Østfold HF



Fotomontasje: kommunikasjonsavdelingen v/Nina Charlotte Bjerke og Berit Louise Palm

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

INNLEDNING

HMS årsrapport SØ 2015 er et nytt dokument. Vi har i første versjon vektlagt at rapporten skal gi informasjon om hva systematisk HMS-arbeid er i Sykehuset Østfold HF (SØ) og hvordan HMS-arbeidet er organisert på foretaksnivå. Videre gis en status for resultater for prioriterte HMS målindikatorer og gjennomføring av tiltak.

2015 var et spesielt år grunnet den store omstillingsprosessen sykehuset var gjennom med Prosjekt Nytt Østfoldsykehus. HMS knyttet til omstillingen hadde prioritet og nytenkning rundt HMS-arbeidet for øvrig var dempet.

Vi mottar gjerne innspill på rapportens form og innhold for å utvikle et godt styrings- og rapporteringsverktøy. Neste HMS årsrapport planlegges fremmet i styrende organer i mars 2017.

Sarpsborg, 25.04.2016

Trond Smogeli/s.
direktør FM¹

Terje Engvik/s.
HMS-sjef



¹ FM: divisjon Facility Management med HMS-avdeling, Eiendomsavdeling, Teknisk avdeling, Sykehusservice (renhold, mat, internt servicesenter, portørtjeneste) og avdeling for logistikk og innkjøp.

INNHOOLD

1	RAPPORTENS FORMÅL	4
2	HMS-BEGREPET OG HMS-LOVGIVNINGEN	4
2.1	HMS-BEGREPET	4
2.2	HMS LOVGIVNINGEN	5
2.3	SYSTEMATISK HMS-ARBEID ER KONTINUERLIG FORBEDRINGSARBEID	5
2.4	ÅRSJUL FOR SYSTEMATISK HMS-ARBEID MED FASTE AKTIVITETER	6
2.5	GOD HMS = ØKT PASIENTSIKKERHET	6
3	HMS-MÅL OG RESULTATOPPNÅELSE	7
3.1	HMS-STRATEGI 2015-2020	7
3.2	PRIORITERTE HMS MÅL-INDIKATORER	7
3.3	MÅLINDIKATOR 1: SYKEFRAVÆR	7
3.4	MÅLINDIKATOR 2: YTRE MILJØ - AVFALLSSORTERINGSGRAD	8
3.5	MÅLINDIKATOR 3: PÅFØRTE VOLDSSKADER PÅ ANSATTE	8
3.6	MÅLINDIKATOR 4: ANDEL ENHETER MED AKTIV ELEKTRONISK HMS HANDLINGSPLAN	9
3.7	UTVIKLING KNYTTET TIL SYKEHUSETS UFØRE	9
3.8	YRKESSKADER	10
4	ORGANISERING OG AKTIVITETER I HMS-ARBEIDET	11
4.1	ROLLER OG ANSVAR I HMS-ARBEIDET	11
4.2	DIVISJON FM OG HMS-AVDELINGEN	11
4.3	FAGLIG FORANKRING INNEN HMS-LOVGIVNINGEN	11
4.4	STABSMILJØER INNEN HMS-OMRÅDET	12
4.5	ARBEIDSMILJØUTVALGET	13
4.6	REVISJONSTEAM FOR INTERNE HMS-REVISJONER	13
4.7	EKSTERNE TILSYN OG REVISJONER	13
4.8	HOVEDVERNEOMBUD, KOORDINERENDE VERNEOMBUD OG LOKALE VERNEOMBUD	14
4.9	BEDRIFTSHELSETJENESTEN OG NAV ARBEIDSLIVSSENTER	14
4.10	PRIORITERTE INNSATSOMRÅDER FRA HMS-STRATEGIEN - GJENNOMFØRTE TILTAK	14
4.11	EVALUERING HMS GRUNNKURS, HMS MINIKURS OG HMS AKSJONSMØTE	15
4.12	STYRKET HMS-FOKUS FRA HELSE SØR-ØST RHF	15
5	VEDLEGG	16
5.1	BRUTTO HMS MÅLEKART	16

Saksgang:

Organ	Leder	Stilling	Dato
Arbeidsmiljøutvalget	Anne Dybdrodt	Hovedverneombud	26.04.2016
Ledermøte	Just Ebbesen	Administrerende direktør	10.05.2016
Styret	Peder Olsen	Styreleder	23.05.2016

	 Dato: 25.04.2016 Side: 4 / 17
HMS årsrapport 2015	Arkiv nr: 14/07251

1 RAPPORTENS FORMÅL

HMS årsrapport er ment å:

- Gi en oversikt på måloppnåelse og gjennomføring av tiltak for HMS-arbeidet på foretaksnivå, som en del av mål- og resultatoppfølgingen og som et informasjonsverktøy.
- Være et bidrag til å overvåke og vurdere om det systematiske HMS-arbeidet ved Sykehuset Østfold er i tråd med lovkrav og interne prosedyrekrav.

Målgruppen for rapporten er styret, administrerende direktørs ledermøte, ledere, arbeidsmiljøutvalget (AMU), kolleger som jobber med HMS, verneombud og tillitsvalgte.

2 HMS-BEGREPET OG HMS-LOVGIVNINGEN

2.1 HMS-begrepet

Tabellen gir en forenklet oversikt over fagområder innen Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS).

Helse	Miljø	Sikkerhet
<p>Fysisk og psykososialt Helsefremmende tiltak, forebygging, sykefraværsoppfølging, inkluderende arbeidsliv (IA) Luft, lys, ergonomi, støy Vold- og trusselsituasjoner</p> <p>Organisatorisk arbeidsmiljø Ledelse, psykososiale forhold, bedriftskultur, informasjon, medvirkning</p> <p>Kjemisk helsevern Kjemikalier, gasser, luftforurensing</p> <p>Strålevern</p> <p>Smittevern</p>	<p>Ytre miljø, indre miljø</p> <p>Avfall Håndtering, lagring og levering</p> <p>Utslipp og forurensning Stoff, væske eller gass til luft, vann eller i grunnen Støy og rystelser Lys og annen stråling</p> <p>Energiforbruk</p> <p>Transport</p>	<p>Grunnsikring Reell eller oppfattet tilstand med fravær av uønskede hendelser, frykt eller fare (NS 5830)</p> <p>Brannvern Eksplosjon, gass, kjemikalier, bygningsmasse, produkt elektriske anlegg, råvarer</p> <p>Beredskap</p> <p>Personvern og informasjonssikkerhet</p>

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) sier at den som leder virksomheten plikter å sørge for systematisk oppfølging av krav i lov og forskrift til HMS i sin virksomhet. Det skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Hensikten med systematisk oppfølging er å sikre at problemer oppdages og tas hånd om i tide. Internkontroll er kvalitetssikring, og HMS-arbeidet skal være et kontinuerlig forbedringsarbeid.

Jf. internkontrollforskrift HMS § 3 skal SØ 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».

I flere lover er det regler om at produksjon, produkter og tjenester skal oppfylle forskjellige sikkerhets- og kvalitetsbetingelser. Det stilles også krav til lokaler, verneinnretninger og tilrettelegging av arbeidet for å sikre ytre miljø og gi trygghet for menneskene som utfører jobben.

Jf. internkontrollforskrift HMS § 4 har «virksomheter som omfatter både arbeidstakere og kunder/brukere, f.eks. sykehus, skoler, barnehager og hoteller har ansvar for helse, miljø og sikkerhet for begge grupper.»

En samlebetegnelse for dette området er «HMS» - Helse, Miljø og Sikkerhet.

2.2 HMS lovgivningen

Internkontrollforskrift for HMS gjelder for virksomheter som er omfattet av en eller flere lover innen det som er HMS-lovgivningen i Norge:

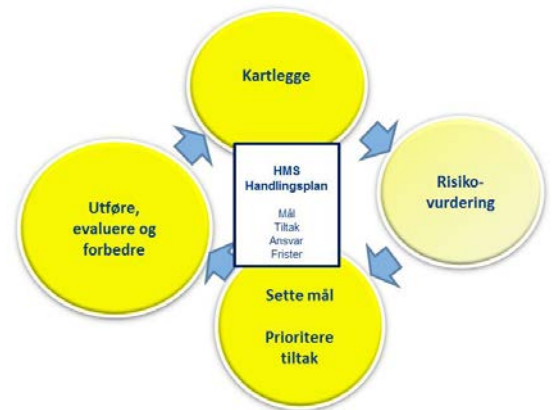
HMS-lovgivningen	Øvrige lover som berører krav til HMS i Sykehuset Østfold
<ul style="list-style-type: none"> - Lov om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr (lov 24. mai 1929 nr. 4) - Sivilbeskyttelsesloven § 23 (egenbeskyttelses-tiltak ved virksomheter) (lov 25. juni 2010 nr. 45) - Produktkontrollloven (lov 11. juni 1976 nr. 79) - Arbeidsmiljøloven (lov 17. juni 2005 nr. 62) - Forurensningsloven, når virksomheten sysse- setter arbeidstaker (lov 13. mars 1981 nr. 6) - Genteknologiloven (lov 2. april 1993 nr. 38) - Strålevernloven (lov av 12. mai 2000 nr. 36). - Brann- og eksplosjonsvernloven (lov 14. juni 2002 nr. 20). 	<ul style="list-style-type: none"> - Spesialisthelsetjenesteloven - Lov om helsepersonell - Sikkerhetsloven - Vaktvirksomhetsloven - Luftfartsloven - Personopplysningsloven - Helseberedskapsloven - Matloven (Lov om matproduksjon og mattrygghet) - Lov om offentlige anskaffelser - Forvaltningsloven - Offentleglova - Arkivloven

2.3 Systematisk HMS-arbeid er kontinuerlig forbedringsarbeid

Jf. arbeidsmiljølovens (aml) § 1-1 skal arbeidsgiver «...sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger....».

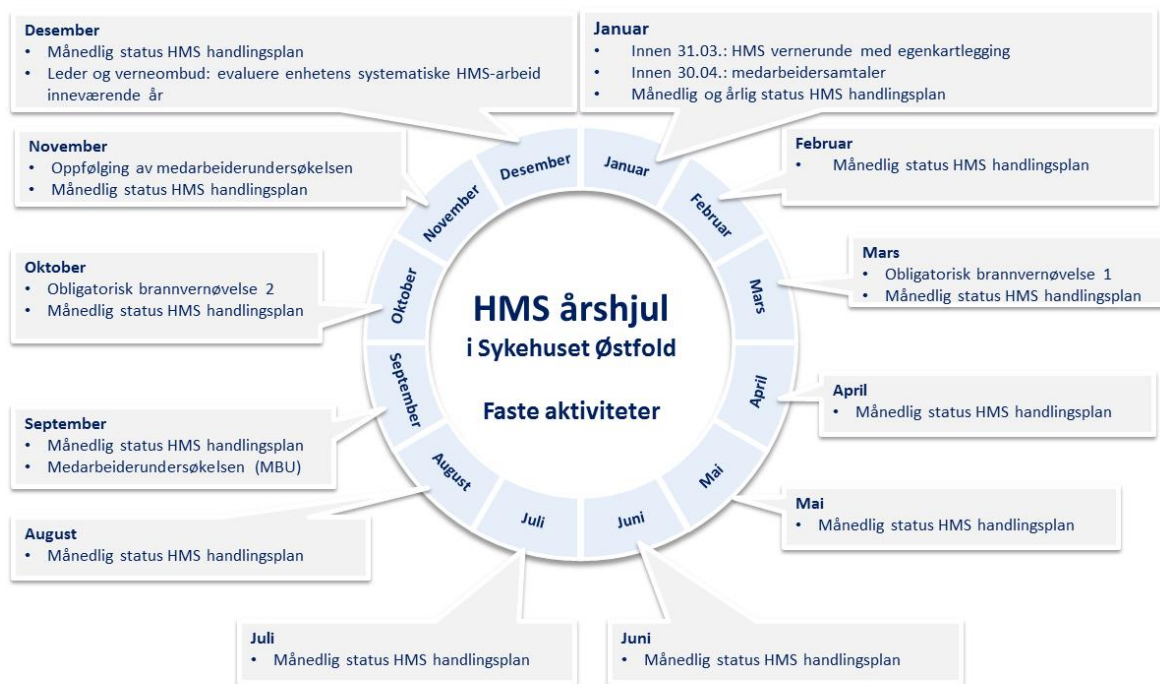
Aml § 4-1 krever at «Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd».

Det systematiske HMS-arbeidet skal utøves i samarbeid med arbeidstakerne og har foruten daglig HMS-arbeid følgende elementer:



1. Kartlegg arbeidsmiljø- utfordringer og ha oversikt	2. Sett mål og prioriter tiltak	3. Utfør, evaluer og forbedre
Vernerunden: egenkartlegging og HMS sjekklister med risikovurdering Medarbeiderundersøkelsen Medarbeidersamtaler Avvik meldt i Synergi og uønskede hendelser Sykefraværstatistikk Skadestatistikk Oversikt på lov/forskrift og prosedyrer	Minimumskrav i lov, forskrift, prosedyrer og retningslinjer (EK) HMS mål: <ul style="list-style-type: none"> - Sykefravær (skal settes) - Ytre miljø (skal settes) - Andre lokale mål for den enkelte enhet Mål og prioriterte tiltak skal fremgå av elektronisk HMS handlingsplan	Hva har gått bra og hvorfor? Lære, bevare og forbedre! Hva har ikke gått bra og hvorfor? Lære og forbedre! Nå mål, sette nye mål, nye tiltak
4. Risikovurder virksomheten, utvalgte faktorer eller områder Hvilke faremomenter og risikofaktorer har vi? Hvor stor er risikoen, hvordan redusere risiko og uønskede hendelser?		

2.4 Årshjul for systematisk HMS-arbeid med faste aktiviteter



Integrer HMS i eksisterende møtearenaer:
ledermøte, fagdag, samarbeidsmøte, personalmøte, kvalitetsråd, morgenmøte, tavlemøte

HMS årshjul viser årlige faste aktiviteter som alle enheter skal ivareta i SØ. HMS bør integreres i virksomhetens faste møtearenaer som en del av virksomhetsstyringen.

I SØ rapporterer vi på HMS på følgende arenaer:

- I hvert møte i arbeidsmiljøutvalget med 6-8 møter pr år.
- I administrerende direktørs ledermøte hvert halvår eller oftere.
- Status prioriterte HMS-indikatorer inngår i driftsrapport i hvert styremøte.

I tillegg skal SØ rapportere pr tertial og årlig på utvalgte HMS indikatorer til Helse Sør-Øst².

2.5 God HMS = økt pasientsikkerhet

Ansatte som er trygge og trives er en forutsetning for best mulig pasientbehandling og pasientsikkerhet³, også jf. strategisk mål for SØ: «Kvalitet, pasientsikkerhet og service skal gjenspeiles i alt vi gjør».

Virksomheter som lykkes med HMS-arbeidet integrerer HMS i virksomhetsstyringen. Forskning viser at et trygt, trivelig og sikkert arbeidsmiljø fremmer arbeidsglede som igjen gir lavere sykefravær, bedre arbeidsmiljø og team-/lagfølelse, en stabil personalgruppe, økt service og kundetilfredshet (pasient) og totalt bedre resultater for virksomheten⁴.



² Se vedlegg 1.

³ Vern mot unødig skade som følge av helsetjenestens ytelser eller mangel på ytelser (Nasjonalt pasientsikkerhetsprogram 2014-2018)

⁴ Arbeidsforskningsinstituttet, rapport 2013:6: «Å jobbe med arbeidsglede, hva kan virksomheter få ut av det?»

3 HMS-MÅL OG RESULTATOPPNÅELSE

3.1 HMS-strategi 2015-2020

Nåværende HMS-strategi ble vedtatt i ledermøte første gang 09.12.2014 og revidert pr 08.12.2015. HMS-strategien angir mål, prioriterte innsatsområder og tiltak for SØs HMS-arbeid. Dokumentet er arkivert i elektronisk kvalitetssystem [her](#).

3.2 Prioriterte HMS mål-indikatorer

Hovedmål for SØs HMS-arbeid:

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

God måloppnåelse på målindikatorerne har positiv effekt for SØ som attraktiv arbeidsplass og overordnede mål knyttet til pasientbehandling og pasientsikkerhet.

Prioriterte HMS målindikatorer								
	Måleindikator	Mål						
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Prioriterte	1. Sykefravær i %	7,5 ⁵	7,5	7,5	7,0	6,5	6,5	6,5
	2. Avfallssorteringsgrad ⁶ i %	45	50	50	- ⁷	-	-	-
	3. Påførte voldsskader på ansatte	-	0	0	0	0	0	0
	4. Andel enheter med aktive HMS handlingsplaner (%)	-	90	100	100	100	100	100
Bruker	5. Klinisk virksomhet og stabers «kundetilfredshet» med HMS-stabs tjenester			Min. 4,5 i brukertilfredshet på en skala 1-6 hvor 6 er svært tilfreds, og 1 er svært lite tilfreds (årlig måling)				

3.3 Målindikator 1: sykefravær

Sykefravær i % på foretaksnivå						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	8,7	7,7	8,2	8,4	7,5	7,5
Korttid < 16 d	-	2,1	2,3	2,2	2,0	2,1
Langtid >16 d	-	5,6	5,9	6,2	5,5	5,4

Ovennevnte viser at sykefraværet har vært stabilt i 2014 og 2015, men det er en økning i slutten av 2015 med 9,0 % i desember. I 2015 har det vært fokus på nærvær, og det har blitt startet opp flere nærværsprosjekter som det er for tidlig å se virkningene av. For øvrig har det vært høyt fokus på individuell lederrådgivning og opplæring.

Når det gjelder legemeldt sykefravær fordelt på diagnosegrupper, er det ikke mulig å få oversikt over dette for 2015. Iflg. opplysninger fra NAV skyldes dette bl.a. følgende:

«Innføringen av A-ordningen fra 1. januar i år har skapt utfordringer for sykefraværstatistikken. Utfordringene er to-delt: for det første er A-ordningen i innkjøringsfasen og inneholder en del feil innrapporteringer fra bedriftene, og for det andre har ikke NAV tilgang til inntektsdataene fra A-ordningen som SSB bruker til å estimere antall arbeidstakerforhold i Norge».

⁵ Sykefravær pr 31.12.2014 var for hele SØ 7,5 %.

⁶ 2012 som basisår. Nytt mål settes fra 2017.

⁷ Det settes nye mål fra 2017 med 2016 som basisår.

For 2014 var de største diagnosegruppene muskel/skjelett-lidelse og psykiske lidelser på henholdsvis 38,6 % og 18,6 %. Det antas å ikke være store endringer på dette for 2015.

Dersom SØ når målet om en reduksjon i sykefraværet til 6,5 % betyr det ca 45 flere medarbeidere på jobb og anslagsvis en gevinst på ca 25 mill kr basert på SINTEFs anslag⁸ for utgifter ved sykefravær.

3.4 Målingindikator 2: ytre miljø - avfallssorteringsgrad

Avfallssorteringsgrad i %			
	2013	2014	2015
Avfallssorteringsgrad	41 %	45 %	44 %

Status

Sorteringsgraden forteller hvor stor andel av avfallet som sorteres i andre avfallstyper enn restavfall. Riktig avfallssortering gir økt andel materialgjenvinning hvilket er positivt miljømessig og økonomisk.

Målet var en sorteringsgrad på over 50 % for 2015. Dette var ambisiøst, spesielt med tanke på oppstart av nytt sykehus på Kalnes og fraflytting og sanering av mange større bygninger.

Tiltak

- Målet revurderes fra 2017.
- Ved ibruktakelse på Kalnes og i hele SØ er alle enheter tilbudt besøk av miljøvert eller miljøingeniør for opplæring i kildesortering.

3.5 Målingindikator 3: påførte voldsskader på ansatte

Arbeidsmiljøet skal i tråd med aml § 1-1 gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Tall fra Synergi viser følgende:

Påførte voldsskader på ansatte, 2010-2015						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Påførte voldsskader Kategorier: Bitt, spyting, bruk av gjenstand, lugging/slag/ spark/kloring, strupe/kvelertak, annet	49	107	83	96	68	81



Påførte voldsskader på ansatte, pr kvartal 2014 og 2015				
	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
2014	20	11	15	24
2015	21	10	32	18

Status

Målet er null påførte voldsskader på ansatte. Fra 2013-2014 var det en nedgang på 29 % i antall registrerte «påførte voldsskader» på ansatte, med en økning for 2015. Ca 80 % av registrerte hendelser er rapportert innen Psykiatrisk avdeling og voksenhabilitering, og 3 hendelser fra somatisk område. Hendelsene omfatter både fysiske og psykiske skader. Ledere, verneombud og medarbeider har fokus på å forhindre voldsepisoder. Ledelsen ved psykiatrisk avdeling og voksenhabilitering mener at det er en underrapportering og reelt mange flere hendelser enn det som er registrert i Synergi. Rapporteringen antas å være unyansert. Enkelte verneombud gir samme tilbakemelding.

Ledere og medarbeidere ved avdelingen har gjennomgått opplæring i konflikthåndtering før ibruktakelse på Kalnes.

⁸ Kilde: Rapport A 19052, SINTEF Helse, 2011-03-30

	 Dato: 25.04.2016 Side: 9 / 17
HMS årsrapport 2015	Arkiv nr: 14/07251

Tiltak:

Sykehuset Østfold skal utføre pasientbehandling med høy kvalitet og pasientsikkerhet. Tiltak som bidrag til en trygg arbeidssituasjon for medarbeidere og ledere og redusert risiko for påført voldsskade:

1. Å etablere et åpent tilbud med kurs i konflikthåndtering (teori og praktiske øvelser) fra 2016. Målgruppe: medarbeidere og ledere fra kliniske og administrative enheter. Kursledere er medarbeidere fra sikkerhetsseksjon 2 på Kalnes.
2. Å bidra til at SØs enheter gjennomfører risikovurdering med tilhørende tiltak knyttet til forebygging og håndtering trussel og voldssituasjoner.
3. Å innhente erfaringer fra andre sykehus, som grunnlag for tiltak i SØ.

3.6 Målindikator 4: andel enheter med aktiv elektronisk HMS handlingsplan

I tråd med internkontrollforskrift for helse, miljø og sikkerhet og intern prosedyre ([D03607](#)), skal avdelinger og seksjoner ha aktive HMS handlingsplaner med prioriterte mål og tiltak i det systematiske HMS-arbeidet. Det skal angis problemstilling, kostnad, ansvar, frist, effekt og status for tiltak samt involvering av verneombud. Til grunn ligger kartlegging av arbeidsmiljøet gjennom vernerunde, medarbeiderundersøkelsen, medarbeidersamtaler, risikovurderinger og uønskede hendelser.

Status

En manuell gjennomgang av HMS handlingsplaner pr 31.12.2015 viser at anslagsvis 65 % av enhetene har aktive HMS handlingsplaner. Det er en svak måloppnåelse og brudd på lovkrav og interne krav.

HMS handlingsplaner pr 31.12.2015		
<small>Kilde: ansvarskontoplan/HMS handlingsplaner på intranett</small>		
Nivå	Antall enheter	%-vis andel
Mål	Ca 230	100 %
Status:		
God eller meget god kvalitet	Ca 150	65 %
Svak/har ikke handlingsplan	Ca 80	35 %

Tiltak

Gjennomgangen viser at SØ pr dato ikke er innenfor de krav som stilles i internkontrollforskriften, arbeidsmiljøloven og i intern prosedyre ved å sette mål og ha en plan med tiltak det systematiske HMS-arbeidet. Til tross for stort fokus på HMS handlingsplan med tilbud om bistand og opplæring har det i begrenset grad skjedd en positiv utvikling i 2015. Det blir iverksatt tiltak for måloppnåelse i 2016.

3.7 Utvikling knyttet til sykehusets uføre⁹

Det er små endringer i tallene for 2015 bortsett fra medlemmene av fellesordningen i KLP. Der er det mange grupper som 70 års aldersgrense, og fra 2015 ble det en endring i regelverket som medførte at uføre som fylte 67 år ble overført til alderspensjon. Uføreandel i årsverk gikk bl.a. som følge av dette ned fra 15,1 % i 2014 til 12,6 % for 2015.

Fra KLP har vi mottatt slik oversikt for 2015 som viser overgang fra aktiv stilling til delvis ufør/100 % ufør:

Pensjonsordningen for sykepleiere

Overganger i perioden 31.12.14 – 31.12.15		Antall	Snittalder
Fra status aktiv	Til status		
1 853	Delvis ufør	16	50,9
	Ufør	7	43,7

I 2014 var tallene fra aktiv stilling til delvis ufør 16 og 11 til 100 % ufør.

⁹ Kilde: KLP.

Pensjonsordningen for leger

Overganger i perioden 31.12.14 – 31.12.15		Antall	Snittalder
Fra status aktiv	Til status		
586	Delvis ufør	1	58,9
	Ufør	4	55,9

I 2014 var tallene fra aktiv stilling til delvis ufør 1 og 3 til 100 % ufør.

Fellesordningen (øvrige grupper)

Overganger i perioden 31.12.14 – 31.12.15		Antall	Snittalder
Fra status	Til status		
2 754	Delvis ufør	18	48,5
	Ufør	17	52,3

I 2014 var tallene fra aktiv stilling til delvis ufør 29 og 30 til 100 % ufør.

Fra 2014-2015 er det liten endring i uføreandelen for de tre gruppene.

Sammenligninger¹⁰

	Sykepleiere			Leger			Fellesordningen		
	SØ	HSØ	KLP	SØ	HSØ	KLP	SØ	HSØ	KLP
Gj.snittsalder	44,55	42,6	43,59	42,04	42,6	42,82	44,52	46,38	45,65
Uføreandel %	10,37	7,27	7,72	3,99	84	2,2	16,4	15,82	14,1
Uføreandel årsv. %	7,02	4,59	5,08	2,55	1,74	1,32	12,6	11,38	10,19
Kvinneandel %	89,26	88,29	90,97	47,27	48,05	49,25	74,22	74,78	72,15
Aktive	1 853	20 194	80 848	586	3 053	10 210	2 754	13 438	39 925

3.8 Yrkesskader

Hendelser meldt i Synergi

Det ble i 2015 registrert 244 hendelser i Synergi under kategori «yrkesrelatert skade/hendelse»¹¹.

Hendelser meldt som yrkesskade til NAV

Jf. folketrygdlovens § 13-3 er yrkesskade en personskade, en sykdom eller et dødsfall som skyldes en arbeidsulykke som skjer mens medlemmet er yrkesskadedekket (ikke ved reise til og fra jobben). Ved skade som følge av uhell på arbeid, skal skademeldingsskjema fylles og signeres av medarbeider og leder. Det ble i 2015 meldt 54 yrkesskader til NAV via HR-avdelingen¹².

¹⁰ SØ = Sykehuset Østfold HF. HSØ = Helse Sør-Øst RHF med 11 helseforetak. KLP = alle KLPs kunder. Pr 31.12.2015.

¹¹ Kilde: Synergi.

¹² Kilde: HR-avdelingen.

4 ORGANISERING OG AKTIVITETER I HMS-ARBEIDET

4.1 Roller og ansvar i HMS-arbeidet

I tråd med aml § 2-1 skal arbeidsgiver sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt, samt jf. aml § 3-1 sørge for at det utføres et systematisk HMS arbeid på alle plan i virksomheten.

Ansvarsavklaring i SØ jf. lovkrav og EK-prosedyre D03492:

- Administrerende direktør har alt ansvar for alt HMS-arbeid i SØ og skal påse at gjeldende lover etterleves og at internkontrollforskriften overholdes.
- Klinikksjefer, stabsdirektører, avdelingssjefer og seksjonsledere har ansvar for HMS-arbeidet innenfor sitt ansvarsområde, i samarbeid med medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte.
- Arbeidstaker har en lovhjemlet plikt til aktivt å medvirke i HMS-arbeidet.
- Verneombud har en lovhjemlet rett og plikt til å påse at virksomheten er forsvarlig innrettet. Verneombud og tillitsvalgte er to forskjellige roller. Begge er viktige samarbeidspartnere for leder i HMS-arbeidet.

4.2 Divisjon FM og HMS-avdelingen

Divisjon FM ved direktør Trond Smogeli og HMS-avdelingen er gitt systemansvar for overordnet HMS på foretaksnivå. HMS-sjef har ansvar for strategisk ledelse av HMS-arbeidet i SØ og å se til at helseforetaket overordnet er forsvarlig innrettet i sitt HMS-arbeid med implementering av HMS i hele organisasjonen. Unntatt er beredskapsområdet som ligger til administrerende direktør og beredskapsleder.

HMS-avdelingen hadde i 2015 følgende bemanning:

Navn	Tittel	Stillingsbrøk
Terje Engvik	HMS-sjef	100 %
Kristin Evju	Miljøingeniør	100 %
Kristine Olsen Bøe	Miljøvert	50 %
Øivind H. Olsen	Yrkeshygieniker	100 %

Stillingsbeskrivelser fremgår i elektronisk kvalitetssystem (EK).

Sykehuset Østfold er en stor virksomhet med 4 400 årsverk og 5 200 ansatte pr 31.12.2015¹³. Ulike stabsmiljøer er viktige ressurser som støtte kliniske enheter og stabsenheter i deres HMS-arbeid.

4.3 Faglig forankring innen HMS-lovgivningen

«Fagansvarlig» som begrep er ikke entydig definert som funksjonsbegrep i SØ. «Fagansvarlig» er for enkelte roller ansvar for etablering og utvikling, implementering og vedlikehold av internkontrollsystemet på det gitte området jf. internkontrollforskriften § 3. Gjennom dette skal en sikre at SØ ivaretar lovkrav og interne krav. Det utøvende ansvaret ligger hos linjeleder.

SØ har følgende roller innenfor HMS-lovgivningen:

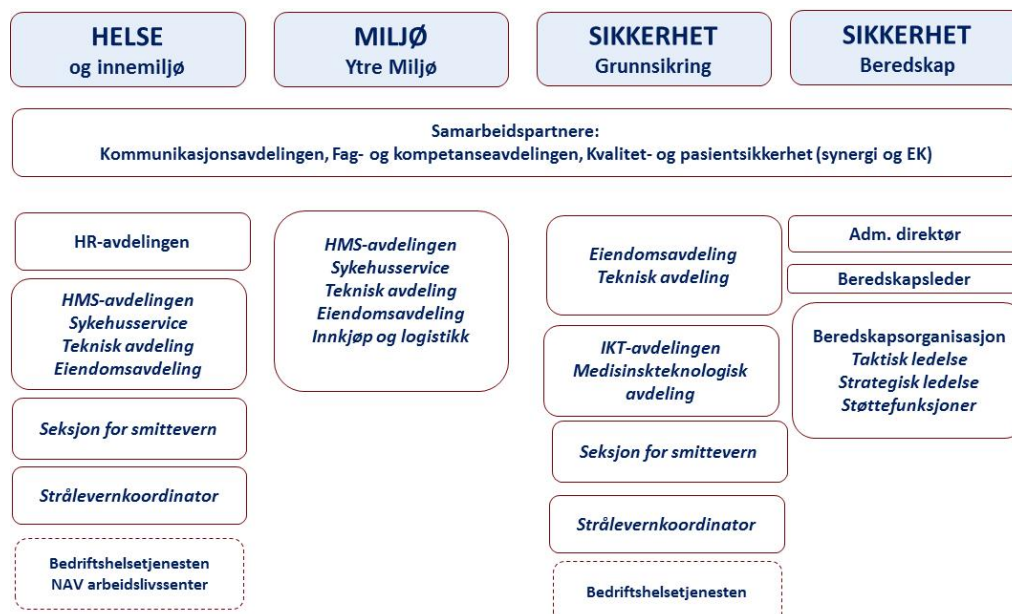
Lov og forskrift	Fagansvarlig/faglig forankring	Enhet
Internkontrollforskrift HMS	HMS-sjef Terje Engvik	Divisjon FM, HMS-avdelingen
Etilsynsloven	Seksjonsleder elektro Trond Vegard Stang	Divisjon FM, Teknisk avdeling
Sivilbeskyttelsesloven § 23 (beredskapsplikt)	Beredskapsleder Bo Skauen	Prehospital avdeling
Produktkontrollloven	Kontraktseier under og etter en anskaffelse, med støtte fra seksjon innkjøp	Enhet med kontraktsansvar



¹³ Kilde: HR ved Forhandlingsavdelingen.

Lov og forskrift	Fagansvarlig/faglig forankring	Enhet
Arbeidsmiljøloven - aktuelle best. knyttet til systematisk HMS-arbeid og HMS-avd. ansvarsområde	HMS-sjef Terje Engvik	Divisjon FM, HMS-avdelingen
Arbeidsmiljøloven - aktuelle best. knyttet til HRs ansvarsområde	HR-sjef Nina Bøhn Kristiansen	HR-stab, HR-avdelingen
Forurensningsloven (ytre miljø), jf. forskrift om begrenning av forurensning	Miljøingeniør Kristin Evju	Divisjon FM, HMS-avdelingen
Strålevernloven, jf. forskrift om strålevern og bruk av stråling	Strålevernskoordinator Jeanett Lagesen	Avdeling for bildediagnostikk
Brann- og eksplosjonsvernloven, jf. forskrift om brannforebygging	Fagansvarlig brann Inger-Johanne Velde	Divisjon FM, Teknisk avdeling
<i>Relevante lover knyttet til HMS</i>		
Grunnsikring: Bestemmelser i sikkerhetsloven og vaktvirksomhetsloven	Sikkerhetsansvarlig Tore Bjørnstad	Divisjon FM, Teknisk avdeling
Informasjonssikkerhet: personopplysningsloven, personopplysningsforskriften og forskrift om offentlige arkiv	Journalansvarlig Ann Elisabeth Rønneberg	Dokumentasjonssenteret
Personvern: personopplysningsloven, personopplysningsforskriften og helseregisterforskriften	Foretaksjurist Jostein Vist	Fag- og utviklingsdirektør
Informasjonssikkerhet: personopplysningsloven, personopplysningsforskriften og helseregisterforskriften	Informasjonssikkerhetsleder Lars Cato Skaar	IKT-avdelingen

4.4 Stabsmiljøer innen HMS-området

Ulike stabsmiljøer, bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter er viktige ressurser som støtte for driftsenheters og stabsenheters HMS-arbeid.



	 Dato: 25.04.2016 Side: 13 / 17
HMS årsrapport 2015	Arkiv nr: 14/07251

4.5 Arbeidsmiljøutvalget

Jf. arbeidsmiljølovens § 7-2 skal «Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd».

I perioden 01.03.2015 - 28.02.2017 har AMU følgende medlemmer:

Arbeidsgiverrepresentanter	Arbeidstakerrepresentanter
Just Ebbesen, adm. direktør Irene Dahl Andersen, viseadm. direktør Tore Dag Olsen, prosjektdirektør Alf Nyrud, prosjektsjef Wenche Lyngholm, HR-direktør Linda Haukeland, avdelingssjef Eirin Paulsen, avdelingssjef	Anne Dybdrodt, hovedverneombud Rune Jakobsen, Fagforbundet Jane – Ann Lindahl, Norsk sykepleierforbund Tone Lie Nilsen, Delta Iren Elisabeth Skau Wiig, NITO Ole Fredrik Lund, Legeforeningen Eivind Mathiesen, FO

AMU hadde i 2015 8 møter mot 7 i 2014, og behandlet 92 saker mot 43 i 2014. Den 15.12.2015 ble det holdt et HMS-seminar for AMUs medlemmer hvor tema var AMUs rolle, arbeidsform, strategisk HMS-arbeid og fokus på ordinær virksomhetsstyring etter en tid med stor omstilling.

4.6 Revisjonsteam for interne HMS-revisjoner

HMS-avdelingen organiserer interne HMS-revisjoner med følgende revisjonsteam:

Helhetlig HMS jf. HMS-lovgivningen	HMS ytre miljø jf. Forurensningsloven og ISO 14001/SØs miljøstyringssystem
Revisjonsleder Terje Engvik (HMS-sjef) Revisor Anne Dybdrodt (hovedverneombud) Revisor Merethe Nordhelle Jørgensen (HR-rådgiver)	Revisjonsledere: Ove Fevåg (rådgiver psykisk helsevern), Rebecka Dalbye og Anne Edvardsen Kyrdalen (rådgivere kvalitet- og pasientsikkerhetsavd.) Fagrevisor Kristin Evju (miljøingeniør) Fagrevisor Øivind H. Olsen (yrkeshygieniker) Fagrevisor Kristine Olsen Bøe (miljøvert)
AMU vedtar årlig hvilke enheter som revideres Det ble gjennomført 5 revisjoner i 2015 ved samtlige 5 ambulanseseksjoner innen Prehospital avdeling	Alle avdelinger i SØ skal jf. krav i ISO-standard 14001 revideres minimum hvert tredje år Det ble gjennomført 7 ytre miljø-revisjoner i 2015: Ortopedisk avdeling, HR og økonomi samlet, Operasjonsavdelingen Moss, Dokumentasjonsenteret, Øre-Nese-Hals avdeling Kalnes, avdeling for rusbehandling Moss, avdeling for barne- og ungdomspsykiatri og barnehabilitering Kalnes



Interne HMS-revisjoner nedfelles i felles revisjonsplan for SØ som godkjennes av styret. Tidsmessig samordnes HMS-revisjoner med øvrige revisjoner og eksterne tilsyn i SØ i egen revisjonskalender. Revisjonsteamene møter øvrige internrevisorer fra kvalitets- og pasientsikkerhetsavdelingen til fagmøte to ganger pr år, for gjensidig læring og utvikling av revisjonspraksis. Møtene ledes av HMS-sjef.

4.7 Eksterne tilsyn og revisjoner

SØs kontaktperson ved eksterne tilsyn er kvalitetssjef Marit Flåskjer.

Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (DSB) gjennomførte årlig tilsyn ved Moss sykehus 10.06. - 17.06.2015. Tilsynet ble gjennomført med hjemmel i arbeidsmiljøloven og eltilsynsloven med tilhørende forskrifter. Tema var HMS og kvalitet, bruk av elektromedisinsk utstyr, medisinsk teknisk avdeling og teknisk avdeling. Tilsynet ble gjennomført som systemrevisjon.

DSB pekte i rapport av 30.06.2015 på gode samarbeidsforhold og gode systemer internt for de berørte enheter, herunder godt samarbeid mellom HMS-avdelingen og kvalitet- og pasientsikkerhetsavdelingen.

	 Dato: 25.04.2016 Side: 14 / 17
HMS årsrapport 2015	Arkiv nr: 14/07251

Det ble ikke avdekket avvik. Det ble gitt en anmerkning knyttet til risikovurdering av opplæring på Øyeavdelingen hva gjelder medisinsk teknisk utstyr.

I 2014 ble SØ sertifisert etter ISO 14001, miljøstyringssystem. SØ opprettholdt sertifiseringen etter periodisk revisjon i 2015 fra DNV GL.

4.8 Hovedverneombud, koordinerende verneombud og lokale verneombud

Jf. aml § 6-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 skal verneombudet se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivarettatt.

Vernetjenesten i Sykehuset Østfold har totalt 2,1 årsverk frikjøpt tid. Dette er fordelt på hovedverneombud Anne Dybdrodt (100 %), koordinerende verneombud Moss Hilde Agnete Ødegaard (20 %) og koordinerende verneombud Linda Myllerup Jensen på Kalnes, psykisk helsevern og prehospital avdeling (90 %). Ca 130 lokale verneombud ivaretar verneområder definert av AMU i sykehusets ulike enheter.

4.9 Bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter

Bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter er viktige samarbeidspartnere i HMS-arbeidet, både i det forebyggende arbeidet og ved mer aksjonspregede tiltak. Begge aktører har gitt uttrykk for at de i større grad bør benyttes i det strategiske og forebyggende HMS-arbeidet.

4.10 Prioriterte innsatsområder fra HMS-strategien - gjennomførte tiltak

Iverksatte tiltak i 2015	
Strategisk innsatsområde	Gjennomførte tiltak
1. Styrket mål- og resultatoppfølging for ledere på alle nivåer innen HMS	1. HMS-måleindikator integrert i lederavtaler.
2. HMS integrert i virksomhetsstyring og virksomhetskultur	1. HMS-måleindikator integrert i lederavtaler. 2. HMS-mål og status settes på dagsorden på administrerende direktørs ledermøter, AMU, FTV-møte og i styret.
3. Styrket kompetanseutvikling for ledere, medarbeidere, verneombud (VO) og tillitsvalgte (TV)	1. Revidert 3-dagers obligatorisk HMS grunnkurs for ledere, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget 2. Tilbud om 2 timers HMS aksjonsmøte til alle avdelinger (avdelingssjef, seksjonsledere, verneombud, tillitsvalgt). 3. Månedlig tilbud om 3-timers HMS minikurs for ledere, verneombud og tillitsvalgte. 4. Tilbud om HMS miniseminar i «Arbeidsglede på jobben». 5. Tilbud om kurs i forebygging og håndtering av vold- og trusselhendelser 6. Proaktivt tilbud om lederstøtte og veiledning
4. Styrket samordning, tilgjengelighet og kundevennlighet fra HMS stab og støttesystemer	1. HMS-forum for ledere og medarbeidere innen HMS-stab og samarbeidspartnere 2. Revidert sjekklister for utsjekk og risikovurdering av HMS-faktorer for HMS vernerunde o.a. 3. Utforming av helhetlig struktur og innhold for HMS på intranett for ledere, verneombud
5. Styrket ivaretagelse av HMS ved endring og omstilling	1. HMS sjekklister for gjennomgang og signering av avdelingssjef og verneombud i KIB 2 på Kalnes. Formål: lov- og prosedyrehjemlet risikovurdering og ivaretagelse av HMS ved omstilling 2. Risikovurdering er sentralt tema på månedlig HMS minikurs
6. Ivaretagelse av ytre miljø	1. Sikre best mulig løsning for avfallshåndtering og kildesortering på Kalnes basert på avfallsstrategi og logistikkrapport (logistikk, rolleansvar, utstyr, opplæring, informasjon, avviksoppfølging)

4.11 Evaluering HMS grunnkurs, HMS minikurs og HMS aksjonsmøte

Evaluering av HMS grunnkurs og HMS minikurs i 2015					
Tiltak	Formål	Antall ledere, VO og TV	Score		
			Faglig innhold	Nytteverdi jobb-situasjon	Kurset som helhet
1 HMS grunnkurs for ledere, verneombud og AMUs medlemmer	Lovhjemlet opplæring Styrke HMS-kompetansen	4 ledere 21 verneombud	-	5,0 5,0	5,0 5,0
6 HMS minikurs for ledere, verneombud, tillitsvalgte	Styrke HMS-kompetansen	Ca 100	5,2	5,5	5,4

Grad av tilfredshet fra deltakere på skala 1-6 med 6 som beste score. Evalueringen er oppsummert av fag- og kompetanseavdelingen v/Martine Hemstad Lyslid og Thor Hoff.

Evaluering av 7 HMS aksjonsmøter i 2015						
Tiltak	Formål	Ledere, VO og TV	Totalt sett fornøyd	Oppf. fra HMS-stab etter møtet	Anbefale tilbudet til kolleger	Egen innsats etter møtet
7 HMS aksjonsmøter for avdelingens ledergruppe med VO og TV deltakelse	Styrke HMS-kompetanse Forbedringsprosess i utvalgte seksjoner	Snitt for 50 ledere 10 VO, 3 TV	4,8	4,8	5,0	3,8

Grad av fornøydhet fra deltakere på skala 1-6 med 6 som beste score. Evalueringen fremgår av rapport fra Quest back spørreundersøkelse utført av Bjørn Kristian Bjercke i divisjon FM.



4.12 Styrket HMS-fokus fra Helse Sør-Øst RHF

Styret i Helse Sør-Øst (HSØ) 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 RHF	
Overordnede mål	Satsningsområder 2015-2018 ¹⁴
<ul style="list-style-type: none"> - Forbedre HMS-prestasjoner i foretaksgruppen - Synliggjøre status og utvikling av HMS-resultater - Forsterke foretakenes systematiske HMS-arbeid - Fokuserer 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 <i>pasientsikkerhetsprogrammet "I trygge hender 24-7 Strategi 2014-2018"</i> 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 foretaksovergrepene system for HMS-revisjoner 6. Bidra til helsefremmende arbeidsplasser

I styrets vedtak fremgår følgende:

¹⁴ Definert på bakgrunn av innspill fra helseforetakene i regionen

	 Dato: 25.04.2016 Side: 16 / 17
HMS årsrapport 2015	Arkiv nr: 14/07251

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

SØs HMS-sjef deltar i regionale møter i Helse Sør-Østs HMS-leder forum. I nettverket legges det til rette for og tas initiativ til deling av god HMS-praksis og gode verktøy. HMS-lederforum ledes av HMS-rådgiver Signe Hveem og viseadministrerende direktør Steinar Martinsen.

5 VEDLEGG

5.1 Brutto HMS målekart

Tabellen viser alle HMS målindikatorer som det er en rapportering i løpet av et driftsår, internt i SØ og overfor Helse Sør-Øst RHF. «HSØ» i parentes betyr rapportering til Helse Sør-Øst.

HMS målindikatorer foretaksnivå		Enhet
	Helhetlig rapportering ledermøte, AMU og styret	
Helse	Nr 1 Sykefravær (HSØ) på HF/avdelingsnivå	Prosent
	Nr 2 Arbeidsrelatert fravær (HSØ)	Snittscore
	Nr 3 Jobbtilfredshet i medarbeiderundersøkelsen (MBU) (HSØ)	Snittscore
	Nr 4 Svarprosent i MBU (HSØ)	Prosent
	Nr 5 Andel ansatte involvert i etterarbeid til MBU (HSØ)	Prosent
	Nr 6 Antall uføre og uføre grad	Uføreandel
	Nr 7 Smitteeksponering (inkl smittevern) (HSØ)	Prosent
Miljø	Nr 8 Avfallsmengde i tonn (HSØ)	Tonn
	Nr 9 Avfallssorteringsgrad i % (HSØ)	Prosent
	Nr 10 Matavfall - tonn (HSØ/NfN)	Tonn
	Nr 11 Energiforbruk (graddagskorrigert) megawattimer (HSØ)	kWt/m2
	Nr 12 Transportkilometer (person og vare) (HSØ)	Kilometer
	Nr 13 Samlet vannforbruk (HSØ)	Kubikkliter (m3)
	Nr 14 Klimaregnskap CO2 (HSØ)	Tonn CO2
Sikkerhet	Nr 15 Trusler om vold mot ansatte	Antall
	Nr 16 Påført voldsskade på ansatte	Antall
	Nr 17 Personskadefrekvens (HSØ)	H2-verdi
	Nr 18 Brannsikkerhet - ingen stående avvik	Antall
	Nr 19 Tilstandsrapportering bygg og eiendom (HSØ)	-
HMS	Nr 20 Andel enheter m/aktiv HMS handlingsplan (HSØ)	Andel i %
	Nr 21 Antall HMS hendelser (HSØ)	Antall
	Nr 22 Antall HMS- avvik etter tilsyn (HSØ)	Antall
	Nr 23 Antall ikke – lukkede HMS- avvik etter tilsyn (HSØ)	Antall
	Nr 24 Tilbakemelding på meldte HMS- avvik (HSØ)	Andel i %
	Nr 25 Lederes brukertilfredshet med HMS-stab	Skala 1-6

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