

## **Styresak 51/2011: Mål og strategi HMS Helgelandssykehuset HF**

Møtedato: 30.08.11

Møtested: Sømna

Arbeidet med HMS-målsetning, strategi, organisering av kvalitets- og arbeidsmiljøutvalg, utvikling av prosedyrer og enhetsvise handlingsplaner har foregått over relativ lang tid. Tillitsvalgte, vernetjeneste og ledelse har på forskjellige måter vært involvert i dette arbeidet og mange innspill er tatt til følge. Styret ble informert om dette arbeidet på styremøte den 22. juni i år med muligheter til å komme med innspill. Innspillene, som er nyttige, er vurdert og forsøkt tilpasset i vedlagte utkast.

### VEDTAKSFORSLAG:

Mål og strategier HMS implementeres i foretaket i løpet av 2011.

Per Martin Knutsen  
Adm. direktør

Saksbehandler: Rådgiver Eva Mari Jørgensen Sørdal

Vedlegg: Mål og strategidokument for HMS i Helgelandssykehuset HF 2011 - 2015

Mål og strategidokument for HMS i  
Helgelandssykehuset HF  
2011 - 2015

## Innholdsfortegnelse

1. Innledning
2. Bakgrunn
3. Mål og verdier
4. Ansvarsforhold innen HMS-området
5. Hovedområder innen HMS
6. HMS avvik
7. Rutiner og prosedyrer
8. Kvalitets- og arbeidsmiljøutvalg

## Forord

*Helsetilbud, Miljø og Sikkerhet er et klart fokusområde i Helgelandssykehuset, og er grunnleggende når det gjelder arbeidet med å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø for alle våre ansatte. Helgelandssykehuset ønsker at foretaket skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass, og ønsker å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø for våre medarbeidere innenfor alle faggrupper og på alle nivåer i foretaket. Med mål og strategidokumentet ønsker vi å gi en oversikt over foretakets organisering av HMS - arbeidet, og gi en klar forankring av dette arbeidet i organisasjonen og i forhold til strategier og mål i foretaket for øvrig.*

*Per Martin Knutsen*

Administrerende direktør

## 1 Innledning

Som en del av utviklingen av helse, miljø og sikkerhetsarbeidet i Helgelandssykehuset er det nå utviklet et eget mål og strategidokument for HMS området. Dokumentet tar utgangspunkt i Helse Nord's overordnede HMS strategi som ble vedtatt i 2007. ” Forbedring gjennom samarbeid” er en hovedoverskrift for dette arbeidet, og det passer også oss i Helgelandssykehuset godt.

Tidspunktet for å utarbeide et mål og strategidokument innen HMS faller også sammen med at det utvikles en kvalitetsstrategi for Helgelandssykehuset. På sikt er det mulig at det vil være mest hensiktsmessig med en felles Kvalitets og HMS strategi, i og med at kvalitets og HMS arbeidet blir tettere knyttet sammen gjennom felles utvalg for kvalitet og HMS arbeid (KVAM).

## 2 Bakgrunn

Helse- miljø og sikkerhetsarbeidet i Helgelandssykehuset HF skal følge de nasjonale lover og retningslinjer som finnes på området. *Her nevnes Arbeidsmiljøloven som den klart mest sentrale.*

Gjennom Lov om statlig tilsyn med helsetjenesten av 30. mars 1984, Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) av 6. desember 1996 og Forskrift om internkontroll for sosial- og helsetjenesten av 20. desember 2002, er helsetjenestene pålagt å etablere system for internkontroll. Plikten til å etablere internkontrollsystem påhviler ” enhver som yter helsetjeneste” , og dette gjelder derfor direkte for alle helseforetak.

Helgelandssykehuset HF er som andre helseforetak selvstendige rettssubjekt. I henhold til ansvarsprinsippet har den som har ansvaret for en tjeneste *også plikt til å sørge for gode* helse-, miljø- og sikkerhetsforhold *som sikrer* et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte.

Hvordan HMS arbeidet er organisert med fordeling av myndighet og ansvar, roller og funksjoner, skal fremgå av HMS-systemet. Likeledes skal forskrifter, prosedyrer og rutiner som gjelder for virksomheten fremgå av internkontrollsystemet og være tilgjengelig gjennom Docmap, Helse Nord's felles elektroniske system for internkontroll og kvalitet.

Arbeidstaker og deres verneombud og tillitsvalgte skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Mål og strategier innen HMS beskrives i tillegg til i dette dokumentet i en overordnet rutine med hovedområder innenfor HMS.

### 3 Mål og verdier

Helgelandssykehusets grunnleggende målsetning er uttrykt slik: ” Gjennom pasientfokus og samhandling skal helseforetaket sikre et trygt og framtidsrettet tjenestetilbud basert på verdier som kvalitet, omsorg og respekt” .

#### Foretakets HMS målsetning lyder:

**Helgelandssykehuset skal til en hver tid være en trygg, attraktiv og inkluderende arbeidsplass, der arbeidsmiljøet er preget av likeverd, dialog og medvirkning og faglig fokus. På bakgrunn av dette ønsker Helgelandssykehuset å være en helsefremmende arbeidsplass. *Alle ansatte oppfordres til å være fremtidsrettet og nytenkende. Dette for at Helgelandssykehusets øvrige målsetting på Pasientfokus og Samhandling skal oppfylles.***

#### Målsetningen søkes oppnådd ved at:

- alle ansatte opplever at det stilles krav og forventninger til dem, og de får jevnlige tilbakemeldinger fra sine ledere
- alle ansatte har nødvendig kompetanse for å utføre arbeidsoppgavene på en forsvarlig, trygg og kvalitetsmessig tilfredsstillende måte
- alle ansatte *sikres* en reell innflytelse og *medvirkning*
- alle ansatte er med i et inkluderende arbeidsfellesskap som arbeider mot felles mål, som er kjent
- ingen ansatte opplever mobbing, trakassering, diskriminering eller liknende uten at dette snart gripes fatt i
- vi har riktig bemanning og utstyr for å utføre arbeidsoppgavene på en trygg, forsvarlig og kvalitetsmessig god måte
- vi har oversikt over risikofaktorene, omtanke for indre og ytre miljø, og hindrer utslipp av skadelig forurensning og avfall

Helgelandssykehusets grunnleggende verdier skal også gjøres gjeldende i HMS arbeidet. Verdiene kvalitet, omsorg og respekt vil hele veien være en rettesnor for vårt arbeid. I 2011 fortsetter foretakets verdiarbeid med full styrke, og de tre verdiene skal konkretiseres og fylles med innhold for hver enkelt avdeling i foretaket.

Helse Nords overordnede mål for HMS-arbeidet er å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for sine medarbeidere. Dette skal gjøres gjennom følgende grep:

- Å sette mål og standarder og definere ansvar for HMS-arbeidet i virksomheten.
- Å sørge for at det er utarbeidet planer, rutiner og retningslinjer som ivaretar lovkrav og medvirker til at HMS-mål og resultatkrav oppnås.
- Å sørge for at det gjennomføres systematisk kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljøet og de ansattes arbeidssituasjon.
- Å sørge for at ledere og ansatte har tilstrekkelig kunnskap om lover og forskrifter innenfor HMS.

## 4 Ansvarsforhold innen HMS området

### Ledelsesansvaret i HMS arbeidet

- Administrerende direktør har det overordnede ansvaret for at Helgelandssykehuset følger de lover og forskrifter som finnes på HMS området. Dette innebærer å sørge for at foretaket har et HMS system som ivaretar de helse-, miljø- og sikkerhetsforhold som er nødvendig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte.
- Ansvar for og oppfølgingen av HMS forholdene ute på enhetene følger lederlinja på den enkelte enhet.
- Oppfølging av HMS avvik, vernearbeid, utarbeidelse av HMS handlingsplaner, IA arbeid/ sykefraværsoppfølging og individuelle og avdelingsvise kartlegginger er avdelingsleder på den enkelte avdeling ansvarlig for.
- Avdelingssjef er ansvarlig for innen eget område å koordinere avdelingenes HMS arbeid, samt å følge opp avdelingslederne i HMS arbeidet på egen avdeling.
- Avdelingsdirektørene er ansvarlig for verne-, plan- og IA-arbeid på enheten som helhet. Et viktig punkt her er å sørge for at HMS avvik blir fulgt opp på en forsvarlig måte, samt å koordinere og følge opp HMS tiltak på sykehusenheten.

### Støttefunksjoner og systemansvar for HMS systemet

Verneombudene og lokale PO rådgivere vil være nødvendige støttespillere i HMS arbeidet. Det er likevel lederne som har ansvaret for at nødvendige planer og kartlegginger utarbeides, og for at oppfølging skjer. Hvis BHT ønskes involvert må lederne avklare dette med lokal PO, unntak fra denne regel er oppfølgingen av sykemeldte som kan avtales med BHT direkte.

Når det gjelder systemansvaret for Helgelandssykehusets internkontroll system på HMS området, er det lagt til personal- og organisasjonsavdelingen med organisasjons- og HMS rådgiver som hovedkontakt. Systemansvaret innebærer å sørge for at Helgelandssykehuset har et internkontroll system, som er i tråd med lover og forskrifter og som er kjent for de ansatte. Det innebærer også at prosedyrer, retningslinjer og rutiner på HMS området er oppdatert og tilgjengelig for ledere og ansatte, samt å sørge for utarbeidelsen av planer og rapporter på foretaksnivå.

En annen del av systemansvaret omhandler inkluderende arbeidsliv, samt forebygging og oppfølging av sykefravær. Dette omfatter oppfølgingen av arbeidsgivers ansvar ifølge IA-avtalen, utarbeidelse av handlingsplaner på foretaksnivå, samt informasjon om avtalen og regelverk knyttet til den i forhold til ledere og ansatte i sykehuset. Det innebærer også utarbeidelse/ oppdatering av rutiner for sykefraværsoppfølging og utarbeidelse av statistikk på området.

### Kvalitetsarbeid i foretaket

Kvalitetsleder er plassert i staben til medisinsk direktør. Her ligger systemansvaret for kvalitetsarbeidet i Helgelandssykehuset, noe som innbefatter ansvaret for kvalitetssystemet DocMap. Alle avvik både når

det gjelder HMS og kvalitet skal registreres der. Se for øvrig kap 6. HMS avvik og Helgelandssykehusets kvalitetsstrategi for mer detaljer.

### Bedriftshelsetjeneste

Helgelandssykehuset skal som alle helseforetak ha en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT), som fungerer tilfredsstillende og i tråd med kravene i lovverket. BHT skal ivareta en del oppgaver som tilligger BHT i HMS arbeidet, i f. eks. sykefraværsoppfølgingen. I tillegg utfører de ulike oppgaver vi i foretaket ikke har mulighet til å gjøre selv, men som vi er pålagte å ivareta som f. eks. ulike kartlegginger og oppfølging av vårt eksponerte personell. Vår avtale skiller seg p.t. noe fra forskriften i og med at arbeidstaker ikke kan ta direkte kontakt med BHT, men skal gå gjennom leder eller PO. Ved fornying av avtale våren 2012 vil bl.a. dette punktet bli vurdert på nytt.

## **5 Hovedområder innen HMS**

*HMS systemet i Helgelandssykehuset er nå bygd opp med hensyn på hovedpunktene i Helse Nord's HMS strategi. Oversikten over HMS systemet i Helgelandssykehuset er i sin helhet å finne på foretakets intranett, på ansatt sidene, under personal og HMS. Her finner man også HMS hjulet som angir tidspunkt for ulike HMS oppgaver som skal utføres i løpet av et år. I dette dokumentet vil de viktigste av hovedpunktene nevnt over bli gjennomgått.*

### **HMS målsetning**

Helgelandssykehusets HMS målsetningen er gjengitt i kapittel 3, (se side 3). Den ble vedtatt i HAMU møte i juni i 2009.

### **HMS handlingsplaner**

Helgelandssykehusets overordnet HMS handlingsplan revideres årlig, men gjelder i utgangspunktet for 2 år av gangen. Planen er lagt ut i DocMap og finnes også gjennom link i HMS skjemaet på intranett.

*I tillegg skal hver enhet utforme egne konkrete handlingsplaner. Avdelingenes HMS tiltaksplaner genereres og prioriteres innenfor hvert område og sammenstilles og prioriteres så til slutt, for enheten som helhet.*

Enhetenes lokale HMS handlingsplaner skal også årlig legges ut i DocMap. I tillegg finner man vernerundeskjema, skjema for ROS analyse og mal for handlingsplan der.

### **Opplæring**

Når det gjelder HMS opplæring arrangeres det hvert år opplæring i HMS arbeid for ledere og verneombud. Annet hvert år er disse kursene fullverdige såkalte 40 timers kurs for verneombudene. Lederne gjennomgår et noe mindre omfattende kurs og skal ikke delta på alle modulene i denne opplæringen. I årene i mellom arrangeres et noe mindre omfattende kurs, som likevel gir den nødvendige opplæringen for å kunne ivareta det ansvaret som verneombud og ledere har på HMS området. Kurset kan også benyttes som en oppfriskning for verneombud og ledere som trenger det.

## **Systematisk kartlegging av arbeidsmiljø og risikovurdering**

Når det gjelder systematisk kartlegging tenkes det i hovedsak på vernerunder, og eventuelt andre arbeidsmiljø undersøkelser som gjennomføres årlig. Systematiske kartlegginger vil nødvendigvis avdekke områder hvor det trengs forbedring eller endring. Avdekking av slike områder vil medføre risikoanalysering av problemområdet og påfølgende utforming av tiltak.

Avdelingenes HMS tiltaksplaner danner grunnlaget for enhetens HMS handlingsplaner(se over). Arbeidet starter med *vernerunder i avdelingene*, videre følger *ROS analyser* av funn fra vernerundene. Konkrete tiltaksplaner utarbeides så på bakgrunn av ROS analyser, hvor funnets alvorlighets grad og sannsynlighet for gjentagelse avdekkes.

Vernerundeskjema og skjema for risikoanalyse finnes i DocMap. Link til disse finnes på HMS sidene på intranett. Alle HMS tiltak som planlegges i Helgelandssykehuset skal risikovurderes, og tiltakene skal gis prioritering ut fra hvilken risiko de har.

## **Sykefraværsoppfølging / IA arbeid**

Helgelandssykehuset har det siste året jobbet målbevist med å få lavere sykefravær i foretaket. I tråd med ny IA avtale og oppdragsdokument fra RHF skal foretaket fortsette med dette. Målet i IA avtalen er et nasjonalt gjennomsnittlig sykefravær blant avtalepartene på 5,6 % innen 2013. Foretakets mål følger av bestillerdokumentet, som angir at alle foretak i Helse Nord skal jobbe for ytterligere reduksjon i sitt fravær med ett prosentpoeng. Dette vil for Helgelandssykehusets del utgjøre en gjennomsnittlig fraværprosent på 6,8 i 2011.

## **AKAN arbeid**

Formålet med AKAN arbeid er å forebygge rusmiddelproblemer i norsk arbeidsliv, gjøre ledere og ansatte i stand til tidlig å gripe fatt i risikofylt rusmiddelbruk, samt å bidra til at ansatte med rusmiddelproblemer får et tilbud om hjelp. I foretaket jobbes det p.t. med å få på plass et nytt AKAN utvalg, og revitalisere AKAN arbeidet på foretaksnivå.

## **Stoffkartotek/HMS datablad**

Helgelandssykehuset er tilknyttet Ecco onlines stoffkartotek. I tillegg til de stoffene som allerede er registrert her, skal alle avdelinger sørge for å få registrert eventuelle produkter de benytter som ikke allerede finnes i kartoteket. Dermed kan man på en enkel måte slå opp alle aktuelle produkt eller stoff og sjekke dem ut. Det skal også gjøres risikovurderinger i forhold til fare for skade, ved uhell med disse stoffene.

## **Avfallshåndtering**

Det skal i 2011 nedsettes et utvalg som får i oppgave å revidere Helgelandssykehusets felles avfallshåndbok, som ble utarbeidet i 2006.



## Intern revisjon

Interne revisjoner er et viktig verktøy i forbedringsarbeid, og et sentralt virkemiddel i arbeidet med å sikre at vi har et HMS system som fungerer. Interne revisjoner på HMS området vil kunne være systemrettet (rettet mot foretakets HMS system som helhet) eller avdelingsspesifikt (altså rettet mot den enkelte avdelings HMS arbeid)

Formålet med interne revisjoner er:

- erfaringsoverføring og forbedring av HMS systemet
- sikre en fast, helhetlig gjennomgang av HMS systemet
- utvikle et internt nettverk av personell med kompetanse om intern revisjon
- etterkomme krav i internkontrollforskriftene

Det er under oppretting en revisjonsgruppe i foretaket som årlig skal gjennomgå hele eller deler av internkontroll systemet(HMS systemet) i Helgelandssykehuset for å sikre at det fungerer tilfredsstillende og at våre rutiner og prosedyrer er oppdaterte. Etter hvert må det foretas en vurdering av om revisjonsarbeidet i foretaket bør slås sammen. Det vil innebære at kvalitets og HMS revisjoner sees i sammenheng og det utarbeides felles revisjonsplaner for disse to områdene.

Etter hvert må det også vurderes om det skal lages lokale revisjonsgrupper som etterser HMS arbeidet i de enkelte avdelingene, eller om dette ettersynet dekkes av de årlige vernerundene. Vernerunder med påfølgende risikoanalyser av de områdene hvor praksis ikke er tilfredsstillende gir en grundig gjennomgang, og en revisjonsrunde på toppen av dette kan virke unødvendig. Samtidig kan det hevdes at en årlig vernerunde ikke er tilstrekkelig. En mulighet er da at lokale revisjonsgrupper får i oppgave å følge opp avdelingsvise tiltaksplaner.

HMS avvik hører også med blant hovedpunktene i Helse Nord's HMS strategi, og det behandles for seg selv i neste punkt. Ellers henvises til HMS fanen på ansattidene på intranett.

## 6 HMS avvik

Feil, uønskede og uforutsette hendelser, mobbing / trakassering, samt varsling er alle konkrete tegn på at våre rutiner ikke er gode nok. Det er viktig å rapportere alle slike avvik slik at vi får muligheten til å ta tak det som har skjedd, og forbedre vårt internkontroll system. Ved å registrere og saksbehandle slike hendelser på riktig måte skal vi:

- Ivareta den enkelte ansatte som er involvert i hendelsen, inkludert skadebegrensende tiltak og eventuelt forberedelse til erstatning
- Overholde vår lovpålagte plikt til å registrere avvik

- Sikre at organisasjonen lærer av sine feil, ved at enkelthendelser danner grunnlag for refleksjon og videreutvikling av rutiner, og at avvik registreres for å danne grunnlag for statistikk

Helgelandssykehuset HF tok fra oktober 2007 i bruk avviksmodule i DocMap som elektronisk system for registrering og saksbehandling av avvik, uheldige hendelser og varsling. Systemet ivaretar melding der pasient eller ansatt er involvert i tillegg til generelle avvik. Det som på HMS siden meldes er:

- Avvik, uønskede hendelser, skade på personell
- Nesten ulykker
- Forbedringsområder

Alle avdelinger skal benytte dette systemet, og det skal regelmessig rapporteres statistikk fra avvikssystemet i avdelingsmøter og ledermøter. Statistikken følges opp på avdelingsnivå, områdenivå og av sykehusets lokale ledergrupper samt i KVAM grupper på enhetene. Avviksstatistikken følges også opp i KVAM, foretakets Kvalitets og arbeidsmiljøutvalg, og her er foretakets ledergruppe, samt PO-sjefen, faste medlemmer. Det kan vurderes om statistikken for HMS avvik også skal rapporteres jevnlig til Helgelandssykehusets styre.

## 7 Rutiner og prosedyrer

Rutiner og prosedyrer på HMS området vil i sin helhet være å finne i Doc.map, Helse Nord's felles kvalitetssystem. Her er Helgelandssykehusets HMS håndbok lagt ut sammen med HMS håndbøker fra de andre foretakene i Helse Nord. HMS håndboken er en samling av alle prosedyrer, rutiner, forskrifter og aktuelle dokumenter som foretaket har på HMS området. Det er laget link direkte inn HMS håndboka fra HMS sidene på intranett. De mest aktuelle rutiner og prosedyrer vil også være mulig å finne via linker i hovedområdene innen HMS på sidene for Helhetlig strategi HMS, (se punkt 2 dette dokument).

## 8 Kvalitets og arbeidsmiljøutvalg

Som nevnt innledningsvis er Helgelandssykehusets Arbeidsmiljø utvalg og Kvalitetsutvalg slått samme til felles kvalitets og arbeidsmiljøutvalg på alle nivåer i foretaket.

- **KVAM utvalg** - foretaksnivå
- **Kvam råd** - sykehusnivå
- **Kvam-grupper** – område-/avdelingsnivå

KVAM organisasjonsmodell finner du nedenfor. For utfyllende beskrivelse av utvalgene, se eget dokument; KVAM i Helgelandssykehuset.

Felles kvalitets og arbeidsmiljøutvalg skal i første omgang være en prøveordning på et år, fra våren 2011.



**HELGELANDSSYKEHUSET**  
HELGELAANTEN SKIEMTJE-GÆTIE

**Organisasjonsmodell KVAM**

