

## HMS handlingsplan 2014 – 2015

|  |  |
|--|--|
| Hva: <b>Overordnet HMS-plan foretak</b>    |  |
| Gjelder for: <b>Helgelandssykehuset HF</b> | Ansvarlig for utarbeidelse: Team HMS /HR utvikling |
| Revisjons dato:                            | Godkjent av AMU den:                               |

Dette er en overordnet HMS -handlingsplan for Helgelandssykehuset. I tillegg kommer én konkret HMS- handlingsplan for den enkelte sykehusenhet, samt avdelingsvise planer.

De enkelte mål er listet opp områdevis og ikke i prioritert rekkefølge. Planen er korrigert på tiltakssiden etter AMU møtet 23. april 2015

### Hovedfokus 2014 -2015:

- Lederes og ansattes rolle i forhold til HMS arbeidet.

| MÅL   | TILTAK   | BEGRUNNELSE                                       | ANSVARLIG                         | TIDSFRIST                                       | STATUS   |
|---|--|---|-----------------------------------|---|--|
| Helgelandssykehuset skal sørge for et godt arbeidsmiljø for sine ansatte både fysisk og psykisk | Årlige verneverner gjennomføres i alle avdelinger – gjerne i tilknytning til kvalitetsdager/ -uker | Sikre et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø | Enh. Direktører<br>PVO<br>HR      | Innen utgangen av februar.                      | 51 av 70 avdelinger har gjennomført  |
|   | Medarbeiderundersøkelse gjennomføres årlig   | Sikre et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø | Team HMS/HRU<br>Enhets direktører | Uke 48 - 2014<br>Uke 49 - 2014<br>Uke 50 - 2014 | Rapporter tilgjengelig fra februar/mars.<br>Tema på ledersamling 4. og 5. juni |

HMS handlingsplan for Helgelandssykehuset HF 2014 - 2015

|   |  |   |  |   |  |
|---|--|---|--|---|--|
|   | Utarbeidelse av HMS handlings- planer lokalt og sentralt   | Sikre at nødvendige oppgaver og tiltak på HMS området blir prioritert og gjennomført etter viktighetsgrad   | Enhets direktører<br>AMR<br>AD<br>AMU<br>HR                        | 31. mai - lokalt<br>30. september - sentralt  | 45 av 70 avdelinger utarbeidet                         |
|   | Gjennomføre medarbeider/ utviklings- samtaler årlig i alle avdelinger  | Sikre godt arbeidsmiljø og forebygge misnøye og uro i avdelingen  | Avdelingsledere<br>Områdesjefer<br>Enhets direktører<br>AD         | Innen utgangen av hvert år                    | 26 av 70 avdelinger har gjennomført hittil             |
|   | Gjennomføre arbeidsmiljøsamtaler og eventuelle kartlegginger og helseundersøkelser i forhold til "eksponert personell" | Ivareta eksponert personell i foretaket og sikre dem nødvendig helsemessig oppfølging   | BHT<br>Avd. ledere   | Gjennomføres løpende med en syklus hvert 3 år |  |
|   | Melde avvik når de skjer og behandle dem på laveste relevante organisasjonsnivå.                                       | Sikre god kvalitet og godt arbeidsmiljø ved å forbedre og rette opp svikt i rutiner som fører til avvik   | Avdelingsledere<br>Område sjefer<br>Enhetsdirektører<br>AMR<br>AMU | Fortløpende                                   | Jobbes løpende med opplæring og fokus på avviksmelding |
| <b>MÅL</b>  | <b>TILTAK</b>  | <b>BEGRUNNELSE</b>  | <b>ANSVARLIG</b>   | <b>TIDSFRIST</b>                              | <b>STATUS</b>  |
| <b>Stabilisere sykefravær</b><br><b>Mål 2014 - 2015: &lt; 6,5 %</b> | Sykefraværsoppfølging i tråd med IA avtalen  | Behov for et kontinuerlig arbeid med sykefraværet samt oppfylle foretakets forpliktelser i IA avtalen   | Avd. ledere<br>Områdesjefer<br>AMU/AMR<br>Team HMS/HRU             | Fortløpende                                   | Løpende oppfølging                                     |
|   | Kurs/temamøte i konflikthåndtering i regis av Arbeidslivssentret, ca 2,5 time  | Forebygge og håndtere konflikter, mobbing, trakassering osv.<br><br>Sikre godt psykososialt arbeidsmiljø og ivareta alle medarbeidere. En del av sykefraværet kan genereres av uhåndterte konflikter. Planen er å tilby kurset til: <ul style="list-style-type: none"> <li>Lederne på enhetene</li> </ul> | Team HMS/HRU   | Høst 2015                                     | På planleggingsstadiet                                 |

HMS handlingsplan for Helgelandssykehuset HF 2014 - 2015

|  |   |  |  |                                 |                                       |
|--|---|--|--|---------------------------------|---------------------------------------|
|  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernetjenesten/<br/>tillitsvalgte</li> <li>• Alle<br/>medarbeidere i<br/>Foretaket</li> </ul>   |  |                                 |                                       |
|  | Kurs/temamøte i stressmestring i regi av Arbeidslivssentret   | <p>Kurset kan også virke forebyggende.<br/>Det planlegges derfor å tilby kurset til:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lederne på enhetene</li> <li>• Åpne kursdager for alle medarbeidere i Foretaket</li> </ul> | Team HMS/HRU   | Høst 2015                       | På planleggingsstadiet                |
|  | <p>Praktisk verdiarbeid;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kvalitet</i></li> <li>• <i>Trygghet</i></li> <li>• <i>Respekt</i></li> </ul> | Ved å gjennomføre et verdiarbeid i egen avdeling/område- og ledergrupper etablerer man et verdigrunnlag som også kan skape forbedringer i eget arbeidsmiljø  | <p>Avdelingsledere<br/>Områdesjefer<br/>Enhetsdirektører<br/>Team HMS/HRU</p>        | Kontinuerlig                    | Kontinuerlig                          |
|  | Arbeide systematisk for å skape et godt miljø og god kommunikasjon i avdelingen, på området, enheten og i foretaket                                   | Forebygge full sykemelding   | <p>Avdelingsledere<br/>Områdesjefer<br/>Enhetsdirektører<br/>AD<br/>Team HMS/HRU</p> | Kontinuerlig                    | Kontinuerlig                          |
|  | Dagssamling i forbindelse med ny IA avtale, for lederne, vernetjenesten, tillitsvalgte, medlemmer i AMU og AMR'ene                                    | <p>Sikre felles forståelse og samhandling i forhold til ivaretagelsen av IA avtalen.<br/>I hht AMU referat 23.04.15 sak 07/15</p>  | Senter for HR & vernetjenesten   | Høst 2015                       | På planleggingsstadiet                |
|  | Eget sykefraværprosjekt for avdelinger med mer enn 5 ansatte og fravær over 10 %  | Langvarig for høyt fravær i forhold til målet  | Prosjektgruppe Ledere i HF'et  | Prosjektperiode 1.9.15-20.12.16 | Prosjektinitieringsplan er utarbeidet |

HMS handlingsplan for Helgelandssykehuset HF 2014 - 2015

| MÅL   | TILTAK   | BEGRUNNELSE   | ANSVARLIG   | TIDSFRIST  | STATUS                                       |
|---|--|---|---|--|--|
| <b>Følge opp MU undersøkelsen</b>   | Gjennomgang av MU rapporten for egen avdeling/ledergruppe                    | Bekjentgjørelse av resultatene – avklare videre framdrift   | Avdelingsledere<br>Områdesjefer<br>AD             | I henhold til HMS hjul<br>I 2015 1. juli.                  | Pr. 18.5 har 34 av 70 avdelinger gjennomført |
|   | Avdelingsvise prosesser for å skape et bevisst forhold til eget arbeidsmiljø | Skape eierskap til og deltakelse i miljøarbeid i avdelingen   | Avdelingsledere<br>Områdesjefer<br>Team HMS/HRU   | Ved behov  | Løpende ut fra behov                         |
|   | Samtlige ledere kontaktes for status i arbeidet og evt. tilbud om bistand    | Uten oppfølging av resultatet har undersøkelsen ingen verdi   | Team HMS/HRU                                      | Høst 2015  | Løpende                                      |
| <b>Grunnleggende HMS opplæring for egne verneombud og ledere</b>                                    | E-læringskurs for nye ledere og verneombud                                   | Både leder og VO skal ha opplæring i HMS - gunstig å bruke e-læring   | HVO<br>Team HMS/HRU                               | Ved behov  | Ved skifte av VO/leder                       |
| <b>Lovpålagt opplæring i HMS til verneombud sikres</b>  | Årlig kursdag for nye verneombud i tillegg til e-læringskurs                 | Verneombud har krav på utvidet opplæring HMS.   | Team HMS/HRU<br>HVO                               | Årlig i henhold til HMS hjul – i 2015 innen utgang av juni | Avholdes 16. juni                            |
| <b>Sikre en kontinuerlig oppdatert og samkjørt vernetjeneste</b>                                    | Verneombudsamling – årlig  | Vernetjenesten har behov for å samordne sin innsats og få informasjon om aktuelle tema rettet inn i forhold til deres rolle i foretaket | HVO<br>HR senter<br>AD                            | Årlig  | Avholdes høst 2015                           |
| MÅL   | TILTAK   | BEGRUNNELSE   | ANSVARLIG   | TIDSFRIST  | STATUS                                       |
| <b>Imøtekomme pålegg om opplæring i Forskrift om bruk og vedlikehold av elektromedisinsk utstyr</b> | Kartlegging/rapportering   | Oversikt/kvalitetssikring for avd. som bruker slikt utstyr i sin drift  | Avd. ledere<br>Område. sjefer<br>Enhetsdirektører | Jevnlig  | Løpende                                      |
|   | Opplæring av nytillsatte (også vikarer) og vedlikehold av kunnskap.          | Kvalitetssikring  | Avd. ledere<br>Område. sjefer<br>Enhetsdirektører | Fortløpende  | 41 av 70 avdelinger                          |
|   | Sørge for at det er godkjente prosedyrer i avd. vedr. med.tek.utstyr.        | Kvalitetssikring  | Områdesjefene<br>Intern service<br>kvalitetsleder | Kontinuerlig   | Kontinuerlig                                 |

HMS handlingsplan for Helgelandssykehuset HF 2014 - 2015

|   |  |  |   |                  |   |
|---|--|--|---|------------------|---|
| <b>I henhold til Forurensningslovens krav: Jfr. Miljø ledelse</b> | Innføring av Miljøledelse              | Økt sorteringsgrad og reduserte avfallsmengde. Redusert energiforbruk. Kontrollere bruk og destruering av kjemikalier. | Prosjektleder<br>Områdesjefer<br>Avdelingsleder | Utgangen av 2015 | Under innføring – Tema på ledersamling 4. og 5. juni        |
|   | Revisjon av avfallshåndbok             | Kvalitetssikring   | Hygiene - sykepleiere                           | Regelmessig      | Løpende   |
| <b>Utvikle AKAN arbeidet i foretaket</b>                          | AKAN tema på avdelingsmøter            | Revidere informasjonsopplegg om AKAN til bruk på avdelingsmøter  | AKAN utvalg                                     | November 2015    | Ny møteplan fra høst 2015                                   |
|   | Opplæring AKAN                         | Kurs for AKAN medlemmer og kontakter   | AKAN utvalg                                     | Høst 2015        | På planleggingsstadiet<br>Tema på programmet for nye ledere |
| <b>Felles produktdatablad – Eco-online – i foretaket.</b>         | Oppdateringer/ vedlikehold av systemet | Kvalitetssikring   | HR sentret                                      | Løpende          | Løpende oppgave   |
|   | Opplæring i Eco-online                 | Avd.lederne har ansvaret for stoffkartoteket i egen avdeling   | Avdelingsledere<br>HR-senteret                  | Løpende          | Tema på programmet for nye leder                            |



**HELGELANDSSYKEHUSET**  
HELGELAANTEN SKIEMTJE-GÅETIE

## **HMS strategi for Helgelandssykehuset HF 2011 - 2015**

---

## Innholdsfortegnelse

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

## Forord

*Helse, 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 en overordnet HMS strategi i Helgelandssykehuset 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 utviklet en egen HMS strategi. Denne strategien tar utgangspunkt i Helse Nords 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.

Etter en tid med KVAM organisering, som medførte felles utvalg og råd for kvalitet og HMS arbeid (KVAM), ble det på tampen av 2012 besluttet å gå tilbake til separat arbeidsmiljø- og kvalitetsorganisering. Det innebærer opprettelsen av ett arbeidsmiljøutvalg (AMU) i foretaket, samt tre arbeidsmiljøråd (AMR), ett på hver enhet. Se også kap. 8

## 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 Nords 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.

HMS-strategien 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 framtidsrettet 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 jevnlig 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, trygghet og respekt vil hele veien være en rettesnor for vårt arbeid.

Helse Nord's 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.
- Ansvaret 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.
- Områdesjef er ansvarlig for innen eget område å koordinere avdelingenes HMS arbeid, samt å følge opp avdelingslederne i HMS arbeidet på egen avdeling.
- Enhetsdirektørene 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 HR 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 HR, 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 Senter for HR. 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 Senter for fag, forskning og utdanning. Her ligger systemansvaret for kvalitetsarbeidet i Helgelandssykehuset, noe som innebærer 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 pålagt 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 HR.

### **5 Hovedområder innen HMS**

HMS systemet i Helgelandssykehuset er nå bygd opp med hensyn på hovedpunktene i Helse Nords HMS strategi. Oversikten over HMS systemet i Helgelandssykehuset er i sin helhet å finne på foretakets intranett, i personalhåndboken og DocMap. 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 i personalhåndboka.

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 HMS handlingsplaner skal også årlig arkiveres i Ephorte.

### **Opplæring**

Når det gjelder HMS opplæring får leder og nye verneombud fortløpende tilbud om e-læringskurs i HMS. E-læringskurset suppleres årlig med et dagskurs i emnet for verneombudene, i henhold til kravene i Arbeidsmiljøloven. Opplæringen kan også fungere 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 medarbeiderundersøkelsen gjennomføres årlig. Behov for tiltak etter kartlegging 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 gjentakelse 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 jobber kontinuerlig 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 2018. 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 fraværspersent på 6,5 i 2015.

### **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 risikofyllt rusmiddelbruk, samt å bidra til at ansatte med rusmiddelproblemer får et tilbud om hjelp. Foretakets AKAN utvalg, har revidert prosedyre verket innen AKAN, og utarbeidet informasjonsmateriell som kan benyttes på avdelingsmøter.

### **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.

### **Grønt sykehus**

Helgelandssykehuset skal i perioden innføre miljøledelse og arbeider bredt i organisasjonen for en miljøsertifisering etter ISO 14001 standard.

### **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

## 6 HMS avvik

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 benytter 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 meldes er:

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

Avdelingene benytter DocMap, og det skal regelmessig rapporteres statistikk fra avvikssystemet i avdelingsmøter og ledermøter. Statistikken følges opp på avdelingsnivå, områdenivå og av enhetenes ledergrupper samt i AMR på enhetene. Avviksstatistikken følges opp i AMU, foretakets arbeidsmiljøutvalg.

## 7 Rutiner og prosedyrer

Alle prosedyrer, rutiner, forskrifter og aktuelle dokumenter som foretaket har på HMS området er samlet i en egen HMS håndbok i DocMap.

## 8 Arbeidsmiljøutvalg og Arbeidsmiljøråd

Helgelandssykehuset har organisert oppfølgingen av eget arbeidsmiljø arbeid slik:

- **Arbeidsmiljø utvalg (AMU)** – foretaksnivå og rådgivende organ for AD
- **Arbeidsmiljø råd (AMR)** – enhetsnivå og rådgivende organ for enhetsdirektør