

HANDLINGSPLAN HELSE, MILJØ OG SIKKERHET 2017 - 20187
Omhandler tiltak innen områdene HMS, IA/Nærvær, MU og AKAN

Hva: Overordnet HMS - plan foretak	
Gjelder for: Helgelandssykehuset HF	Ansvarlig for utarbeidelse: Team Arbeidsmiljø
Revisjons dato: 24.03.17	Godkjent av AMU den:

- Dette er en overordnet HMS-handlingsplan for Helgelandssykehuset.
- I tillegg utarbeider hver avdeling sin HMS - handlingsplan

Hovedmål for Foretaket denne perioden:	Forankring:
<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle en helsefremmende nærværskultur • Forbedringsarbeid knyttet til medarbeiderundersøkelsen (MU) 	AML § 1.1, 3.1 og kapittel 4 Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)

MÅL	TILTAK	BEGRUNNELSE	ANSVARLIG	TIDSFRIST	STATUS
Helgelandssykehuset skal sikre et helsefremmende arbeidsmiljø, for sine medarbeidere, både fysisk og psykisk	Årlige vernerunder gjennomføres i alle avdelinger	Sikre et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	Enhetsdirektører HVO HR	Innen utgangen av mars	Status framkommer i HMS indikator skjema
	Årlig gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelse i foretaket	Kartlegge arbeidsmiljøet i avdelingene	AD HR	Gjennomføring mars 2018 Oppfølging i løpet av V-18	Sammenslåing MU og pasient-sikkerhetskulturundersøkelsen
	Forbedringsarbeid med utgangspunkt i arbeidsmiljøundersøkelse kobles mot sykefravær	Utvikling av solide arbeidsmiljø i alle avdelinger	Avdelingsleder HR	Årlig	Arbeidet påbegynt i noen avdelinger

	Utarbeidelse av HMS handlingsplaner på HF nivå og avdelingsvis	Sikre at nødvendige oppgaver og tiltak på HMS området blir prioritert og gjennomført etter viktighetsgrad	Enhetsdirektører AMR AD AMU HR	31. mai – avd. 30. september - foretak	Status framkommer i HMS indikator skjema
	Gjennomføre utviklings-samtaler årlig i alle avdelinger	Sikre godt arbeidsmiljø og forebygge misnøye og uro i avdelingen	Avdelingsledere Områdesjefer Enhetsdirektører AD	Innen utgangen av hvert år	Et av foretakets fokusområder i forbedringsarbeidet fra MU resultat
	Gjennomføre arbeidsmiljøsamtaler og eventuelle kartlegginger og helseundersøkelser "eksponert personell"	Ivareta eksponert personell i foretaket og sikre dem nødvendig helsemessig oppfølging	BHT Avd. ledere	Gjennomføres løpende med en syklus hvert 3 år	
	Kontinuerlig forbedring ved å: 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 Områdesjefer Enhetsdirektører AMR AMU	Løsning framlegges på avdelingsmøtene	
Gjennomsnittlig sykefravær på 6,5 % eller lavere Jfr. Delmål 1 i IA avtale	Ledere og medarbeidere ivaretar sitt ansvar i nærværarbeidet - sentrale tema: <ul style="list-style-type: none"> • Helsefremmende • Forebyggende • Ivaretagende Prosjektgruppen (PG) iverksetter aktiviteter ihht plan for prosjektet: Økt nærvær for kvalitet og arbeidsglede	Helgelandssykehuset ønsker en kultur hvor medarbeidere i størst mulig grad kan være i arbeid uavhengig av helsesituasjon.	Avdelingsledere Områdesjefer AMU/AMR PG	Prosjektet avsluttes 31.12.17	
	Kurs i konflikthåndtering	Forebygge og håndtere konflikter, mobbing, trakassering osv. Målgruppe: ledere og HR	FFU (HR)	Høst 2017	Jfr. Foretakets prioriterte fokusområder fra MU

		rådgivere på området			
	Kurs/temamøte i stressmestring i regi Arbeidslivssentret	Kurset kan også virke forebyggende. Målgruppe: Alle medarbeidere - enhetsvis	HR	Høst 2017 evt. vår 2018	
	Kurs/ opplæring i forflytningskunnskap	Forebyggende og helsefremmede tiltak. Målgruppe: Medarbeidere som har en jobb som omfatter løft av pasienter	HR BHT	Faste årlige tilbud	
	Allmøter ved alle sykehusenhetene: Helsefremmede tenkning og nærværarbeid	Tiltak for å skape engasjement og et felles fundament for utviklinga av helsefremmede nærværskultur	PG for Økt nærvær for kvalitet og arbeidsglede HR	Mars 2017	Gjennomført 167 deltakere
	E-læringskurs for medarbeidere om IA og nærværarbeid	Fokus på: Hvem gjør hva når, og medarbeiders rettigheter og plikter	PG for Økt nærvær for kvalitet og arbeidsglede HR	Fast tilbud til nye medarbeidere	
	Informasjon om rutine ved stikkskade	Forebyggende tiltak og kunnskap hvem gjør hva ved stikkskade	FFU	Årlig tilbud	
Muliggjøre arbeidstidsreduksjoner for å beholde kompetanse Jfr. Delmål 2 og 3 i IA avtalen	Tett samarbeid mellom ledere og HR for å se muligheter for innplassering av medarbeidere	Foretakets behov for å beholde rekruttert personell	Avdlingsledere HR	Løpende	
Følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen	Orientering i AMU	AMU er foretakets øverste organ for ivaretagelse av et helsefremmende og meningsfylt arbeidsmiljø	AD HR		
	Informasjonsmøter på enhetene	Sikre deltakelse og oppfølging i og av MU	HR Enhetsdirektører	Januar – mars	Tema på HR informerer
	Gjennomgang av MU rapporten for egen avdeling/ledergruppe	Bekjentgjørelse av resultatene – avklare videre framdrift	Avdelingsledere Områdesjefer AD	I henhold til HMS hjul	

			HR		
	Avdelingsvise forbedringsprosesser relatert til eget arbeidsmiljø	Skape eierskap til, og deltakelse i, miljøarbeid i avdelingen	Avdelingsledere Områdesjefer HR	Oversikt innen utgangen av mai - 17	Tidsfrist settes til juni ved innføring av ny sammenslått undersøkelse
	Ledere kontaktes for status i arbeidet og evt. tilbud om bistand – jfr. HMS indikator skjematikk	Uten oppfølging av resultatet har undersøkelsen ingen verdi	HR	Vår og høst	Hjelp kan også gis i oppfølgingen av forbedringstiltak
Grunnleggende HMS opplæring for nye verneombud og ledere	E-læringskurs for nye ledere og verneombud	Både leder og VO skal ha opplæring i HMS	HVO HR	Innen april	Vurdering av ny leverandør for kurs 15. juni -17
Lovpålagt opplæring i HMS til verneombud	Årlig kursdag for nye verneombud i tillegg til e-læringskurs	Verneombud har krav på utvidet opplæring HMS	HR HVO	Årlig i henhold til HMS hjul – innen utgang av april	Utsettes i påvente av avklaring nytt e-læringskurs
Sikre en kontinuerlig oppdatert og samkjørt vernetjeneste	Samarbeidsarenaer mellom Vernetjenesten HR	Kontinuerlig samarbeid og i forhold til faste møtepunkter AMU/AMR	Vernetjenesten HR	Løpende og faste møtepunkter	
	Verneombudsamling	Vernetjenesten har behov for å samordne sin innsats og få informasjon om aktuelle tema rettet inn i forhold til deres rolle i foretaket	HVO HR AD	Årlig	
Utvikle AKAN arbeidet i foretaket	AKAN tema på avdelingsmøter	Revidere informasjonsopplegg om AKAN til bruk på avdelingsmøter	AKAN utvalg HR	Revisjon vår 2017 Informasjon høst 2017	
	Opplæring AKAN	Kurs for medlemmer av AKAN utvalg og ledere	HR	Kurs vår 2018	Kurs gjennomført høst 2016. Fokus 2018 - ledere
Felles produktdatablad – Eco-online – i	Oppdateringer/ vedlikehold av systemet	Kvalitetssikring	HR	Løpende	

foretaket.	Opplæring i Eco-online	Avd.lederne har ansvaret for stoffkartoteket i egen avdeling	Avdelingsledere HR	Etter bestilling	
I henhold til Forurensningslovens krav: Jfr. Miljø ledelse	Informasjon om miljøstyringssystemet og miljøledelse i introduksjons- og lederprogrammet	Økt sorteringsgrad og reduserte avfallsmengde. Redusert energiforbruk. Kontrollere bruk og destruering av kjemikalier.	Miljøkoordinator Avdelingsleder HR	Januar og september	