

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Helse Vest RHF

DATO: 22.04.2015
SAKSHANDSAMAR: Gina Beate Holsen
SAKA GJELD: **HMS strategi i Helse Vest**

ARKIVSAK: 2015/1600
STYRESAK: **047/15**

STYREMØTE: **06.05. 2015**

FORSLAG TIL VEDTAK

1. Styret tar saka til orientering.
2. Styret ønskjer å ha HMS som eit oppfølgingspunkt i tillegg til pasienttryggleik i Helse2030.

Oppsummering

Helse Vest skal vere leiande innan HMS arbeid, og førebygging skal prioriterast av alle. Føretaka i Helse Vest skal vere blant dei fremste blant offentleg eigde verksemder på systematisk førebyggjande HMS-arbeid. HMS skal vere ein sjølvstendig del av arbeidsdagen. I Helse Vest skal vi ha brukarvennlege system som skal vere lett tilgjengelig for leiarar og medarbeidarar. Leiarar og medarbeidarar involverer seg og har høg merksemd for å unngå uønska hendingar, skadar, vald og truslar.

HMS er ein integrert del av leiar sitt ansvarsområde der krav og forventningar til HMS er ein del av deira leiaroppgåver. Det er avgjerande at leiinga på alle nivå er kjent med føretakets krav og forventningar, har tilstrekkelig opplæring for å kunne utøve eit tydeleg og engasjert leiarskap der tiltak blir følgt opp. Erfaringar har vist at når medarbeidarar og leiarar i **fellesskap er engasjert** og tar eigarskap til HMS oppnår ein gode HMS resultat.

Det vert gjennomført ein årleg gjennomgang av HMS strategien for føretaksgruppa der ein basert på erfaring og hendingar løftar fram viktig hovudtema/fokus områder for det kommande året. Felles hovudtema kan bidra til samla måloppnåing for heile føretaksgruppa.

Ved gjennomgang av Helse2030 bør det etablerast ein langsiktig HMS strategi der pasienttryggleik og HMS strategien til saman gir viktige bidrag til pasienttryggleig, og til oppbygging av ein trygg og utviklande arbeidsplass.

Bakgrunn

Ved revisjon av Helse2020 – Helse2030, ønska styret å ha HMS som eit oppfølgingspunkt i tillegg til pasienttryggleik. Styret ønska også å ha ein felles strategi for HMS satsing og mål i føretaksgruppa.

Arbeidsmiljølova kapittel 4, § 4-1 set generelle krav til arbeidsmiljø.

«(1) 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. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.»

Fakta

Arbeidsmiljølova pålegg arbeidsgivar å sørgje for at:

- Verksemda har eit fullt ut forsvarleg arbeidsmiljø
- At medarbeidarar ikkje blir utsette for ulykker, helseskadar eller andre arbeidsmiljøbelastningar
- At medarbeidarar får nødvendig opplæring og informasjon
- At medarbeidarar blir involvert og medverkar

Arbeidsmiljølova legg til grunn eit medverkingsansvar og medverknadsplikt, der leiarar og medarbeidarar spelar på lag, i tillegg til at vernetenesta og tillitsvalde har sine respektive posisjonar med rettar og pliktar. Målet er at vi bidrar i prosessar og tiltak.

Leiarar på alle nivå har eit HMS ansvar der dei må mobilisere til medverknad frå alle medarbeidarar. Systemet for helse, miljø og sikkerheit (HMS) skal vere føretaksgruppa sitt viktigaste reiskap for å skape ein trygg, sikker og triveleg arbeidsplass/arbeidsdag.

Helse, miljø og sikkerheit skal bidra til at medarbeidarar har ein trygg arbeidsplass der dei ikkje blir utsett for skade eller sjukdom som følgje av forhold på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljølova og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid i verksemdar (HMS-forskrifta) stiller krav til arbeidsgivar om å:

- halde oversikt over farar i arbeidsmiljøet
- vurdere risiko for helseskadar og ulykker
- sette i gang aktiviteter og tiltak for å førebygge og redusere risiko
- følgje opp, rette opp og forbetre feil og manglar

HMS-forskrifta føreset at arbeidsgivar i det systematisk førebyggjande helse-, miljø- og sikkerheitsarbeidet samarbeider med medarbeidarar og deira representantar slik at:

- medarbeidarar blir informert
- medarbeidarar får moglegheit til å bidra med sine kunnskapar og erfaringar
- medarbeidarar medverkar

Samarbeidet mellom arbeidsgivar og medverknad frå dei tilsette er viktig fordi:

- medarbeidarar kjenner oppgåvene og farane best
- medarbeidarar har rett og plikt til deltaking i HMS-arbeidet

Vurdering

Ved hjelp av målretta systematiske tiltak kan vi unngå sjukdom og/eller skade som følgje av arbeidet i verksemdene. Førebygging må vere **det** berande prinsippet for eit vellykka HMS-

arbeid. HMS-systemet må vere lett tilgjengeleg og brukarvennlig. HMS skal vere ein integrert del av det daglege arbeidet, og krav i lov og forskrifter skal ivaretakast. HMS skal vere organisert slik at ansvaret er klart definert for leiarar og medarbeidarar, men fokus må også vere retta mot å nå fram til den enkelte medarbeidar.

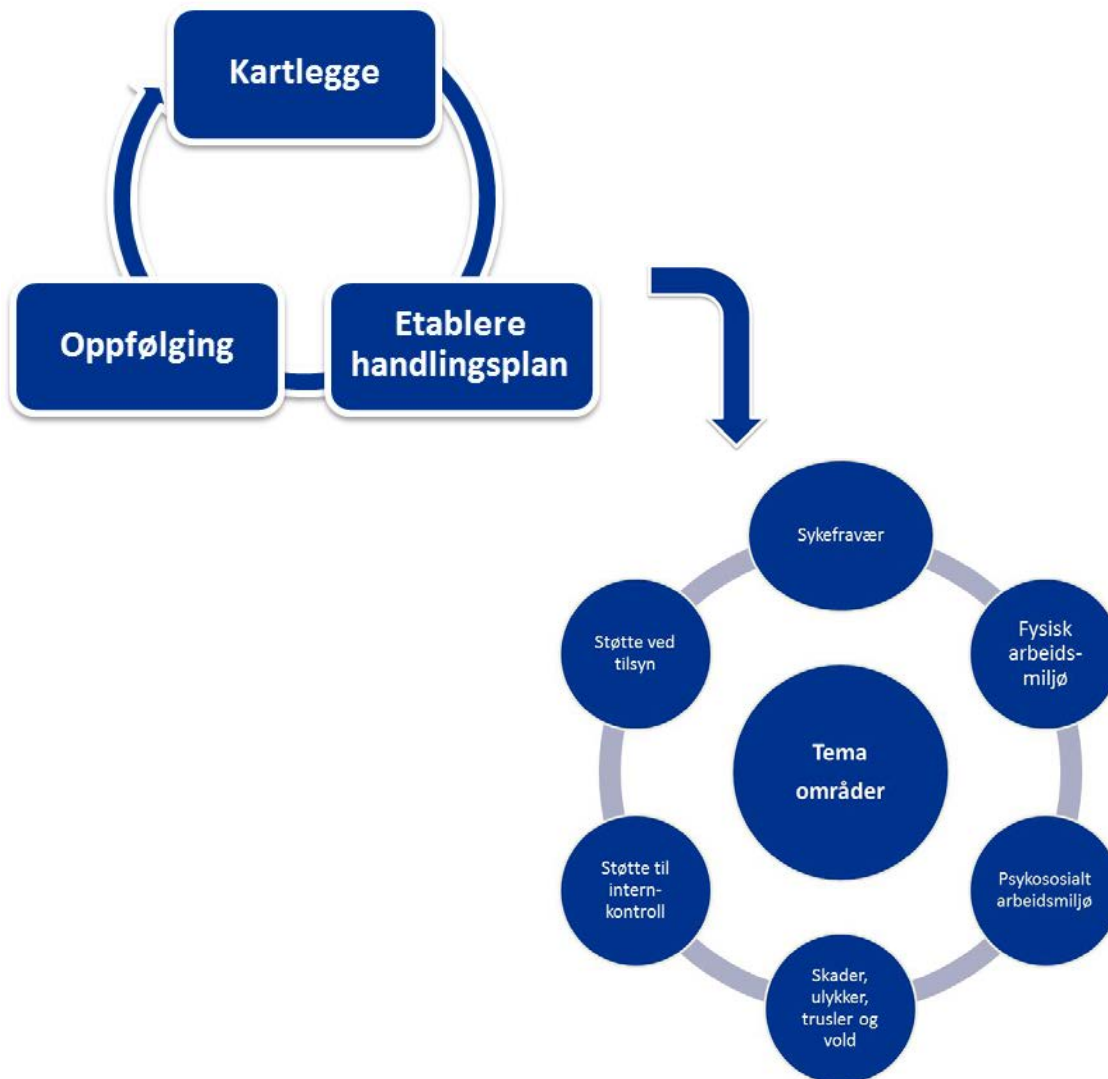
Sidan MOT prosjektet starta i 2007, er det kontinuerleg arbeidd med å utvikle felles målformuleringar på utvalde område, felles prosedyrar, indikatorar og verktøy for kartlegging av arbeidsmiljøet. Det har vist igjen i forståing for å utvikle ein god meldekultur, og lære av hendingar som del av førebyggingsarbeidet.

Yrkesskadar, sjukefråvær og tidlig avgangsalder har stor betydning for dei medarbeidarane det gjeld, og ved eit godt og systematisk HMS-arbeid, kan det gi gevinstar **både** for medarbeidarane og for verksemda.

HMS strategien bør innehalde korleis verksemda er organisert, mellom anna fordeling av ansvar og oppgåver innanfor HMS. Korleis kartlegging av risiko er gjennomført og dokumentert. Det blir gjennomført kartleggingar i kvart av helseføretaka kvart år. Desse kartleggingane skjer på kvar eining. Der ein har funn som tilseier at ein også gjennomfører meir «finkartlegging» blir dette gjennomført. Helseføretaka har organisert vernetenesta med Føretaks AMU og klinikk/Divisjons AMU. Dette gir grunnlag for brei involvering og medverknad og ikkje minst tydeleg leiaransvar for HMS. Ut frå desse kartleggingane blir det laga lokale handlingsplanar. Det er også etablert betydeleg støtte frå BHT og HMS tilsette.

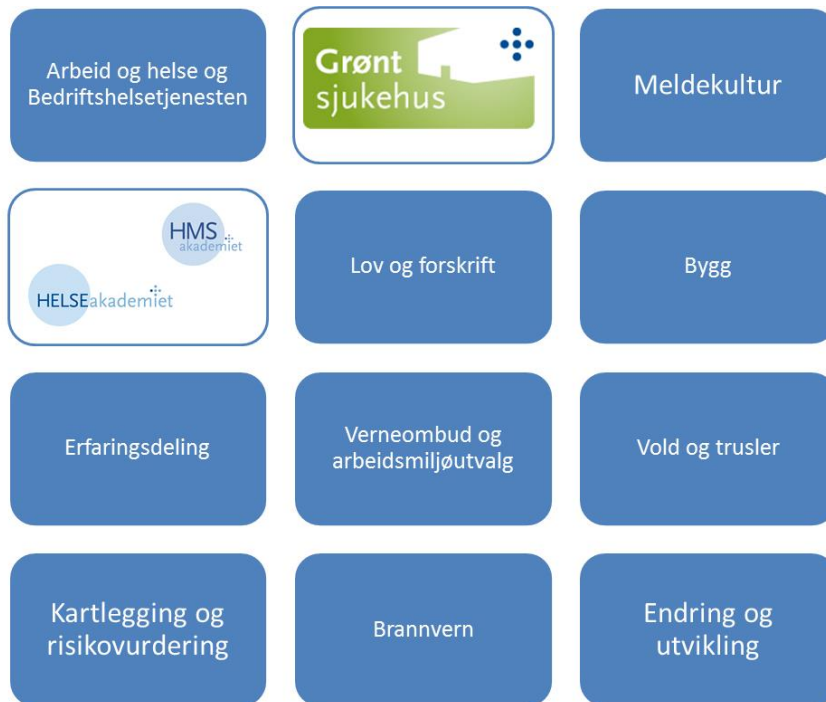
Kartlegginga kan avdekke forhold som kan vere utfordrande på arbeidsplassen, fysisk eller psykisk. Risikovurdering er eit hjelpemiddel for å belyse kva som kan vere skadeleg, kva som kan skape utryggheit og kva som kan utsetje medarbeidarar for skade, truslar og vald. Alle desse områda blir vurderte i samspelet mellom leiarar, medarbeidarar og verneomboda.

HMS krev kontinuerlege prosessar, der ein gjentar kartleggingar, etablerer handlingsplanar og følgjer opp. Nokre tema vil alltid vere med i kartleggingar som grunnleggjande fokusområder. (jamfør figuren nedanfor)



Helse Vest har ei aktiv pådrivarrolle i forhold til HMS området, mellom anna gjennom HMS rådet og referansegruppe for avviks- og meldesystemet Synergi. Helse Vest arrangerer to gonger årleg samlingar for vernetenesta og ein fagdag/samling for BHT og HMS medarbeidarar i føretaksgruppa. Alle tema og tiltak på HMS området er tilgjengeleg på eige fellesområde for vernetenesta, BHT og HMS medarbeidarar. Det er gjennomført felles prosessar for å løfta HMS området for å forenkla korleis leiarar og medarbeidarar enkelt kan finne kunnskap og råd på ulike tema på Intranettet i føretaka, (HMS Portal).

Hensikta er at leiarar og medarbeidarar på ein enkel og strukturert måte skal finne fram til prosedyrar og kunnskap til kvart av områda, der ein har linka direkte til kvalitetssystema i helseføretaka.



Under kvart av områda er det tilslutning til kva informasjon som er aktuelt. Denne prosessen er vi ikkje heilt i mål med, men vil bli slutført så snart det blir lagt til rette for dette via kommunikasjonsavdelingane på Intranetta.

I revisjon av Helse2020 la vi til grunn nokre viktige prinsipp for organisasjonskulturen i føretaksgruppa Helse Vest:

«Føretaksgruppa Helse Vest er avhengig av medarbeidarar og leiarar som kan og vil spele på lag. Det er eit samspel som grunnar i at vi er gjensidig avhengige av medarbeidarar og leiarar som kan og vil spele på lag. Ingen styringssystem kan nokon gong erstatte tillitsbaserte relasjonar eller fjerne behovet for individuell handlekraft og personlege initiativ. Godt leiarskap legg til grunn eit velfungerande medarbeidarskap, der kvar enkelt medarbeidar ser seg sjølv som ein viktig og naturleg del av ein større heilskap. Frihet og ansvar er og skal vere stor for den einskilde medarbeidar. Medarbeidarar og leiarar må derfor vite kva som er forventa, og vere trygge på kva sosiale og faglege normer som skal vere styrande. Den einskilde medarbeidar må føle ein stoltheit i forhold til den organisasjonen dei representerer og ein tryggleik for at viktige spørsmål blir ivarettatt. Målet på suksess blir at denne stoltheita over å representera ein profesjonell organisasjon blir uttrykt i møte med andre medarbeidarar, pasientar og samfunnsaktørar. Arbeidet med å vidareutvikle føretaksgruppa Helse Vest vil aldri vere avslutta. Svara på korleis ein rekrutterer, og korleis ein legg til rette for læring og organisasjonsutvikling vil måtte reviderast jamleg. Det stiller betydelege krav til kompetanse hos støtteapparatet som skal vere en viktig og relevant partner for organisasjonen.»

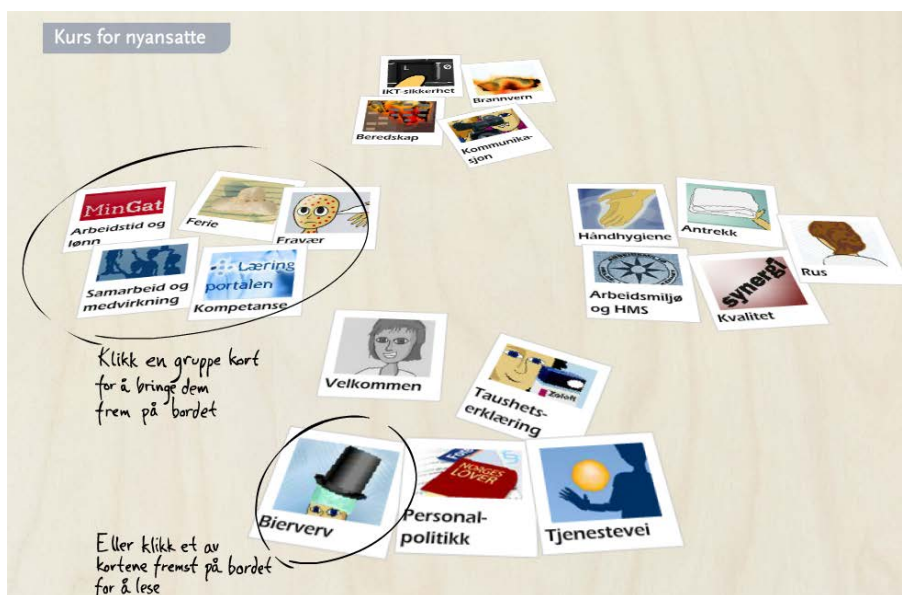
Denne tilnærminga vil sjølvsagt også prege HMS arbeidet i heile føretaksgruppa.

Mål for HMS:

- Vi skal prioritere førebyggende arbeid innanfor helse, miljø og sikkerheit.
- Vi skal utvikle ein haldning der helse, miljø og sikkerheit skal vere ein integrert del av kvardagen, med klare roller og ansvar.
- Vi har ein kultur der HMS og pasienttryggleik er ein del av same sak der begge til saman bidrar til ein god HMS kultur og god pasienttryggleik og speglar kvalitetskulturen i føretaksgruppa.
- Vi skal ha eit arbeidsmiljø som er prega av tryggleik og respekt. Som medarbeidarar i føretaksgruppa Helse Vest skal vi bidra til eit godt arbeidsmiljø og behandle kollegaene våre med respekt og omtanke.
- Vi skal gi leiarar og medarbeidarar god opplæring i HMS-arbeidet.
- Vi skal ha brukarvennlege HMS-system.
- Vi skal ha ein HMS strategi skal vere til hjelp for leiarar og medarbeidarar på alle nivå når ein skal setje eigne mål og lage eigne handlingsplanar.
- Vi legg vekt på engasjement og medverknad der alle ser som ein viktig del av ein større heilskap som bidrar til kva vi sjølve kan gjere, og korleis vi kan oppnå eit betre arbeidsmiljø.

Delmål

Alle medarbeidarar skal ha nødvendig opplæring når dei tiltrer stillinga. Det er etablert felles e-læringskurs for alle nytilsette og årlege obligatoriske kurs for heile føretaksgruppa. Det er og etablert obligatorisk opplæring for einskilde yrkesgrupper.



Innanfor HMS området har vi fleire obligatorisk E-læringskurs:

- Strålevern og trygghet
- Informasjonssikkerhet
- Synergi-Avviksmelding
- Ytre miljø 2009
- Synergi-Saksbehandling
- Strålebruk og sikkerhet
- Brannvernkurs
- Smittevern trinn 1 og 2
- Pasientrettighetsloven kapittel 4 A
- Blå resept, ny ordning: Kurs for leger
- Blå resept, ny ordning: Kurs for apotektilsette

Oppsummert

Helse Vest jobbar systematisk og kontinuerleg med å forbetre HMS-arbeidet, vidareutvikle HMS systema og prosessar som igjen skal forsterke og bidra til å løfte HMS som eit naturleg del av arbeidsdagen. Godt HMS-arbeid, god pasientbehandling og god pasienttryggleik er fleire sider av same sak. Godt HMS arbeid kan gi gevinstar både for medarbeidarane og for verksemda.