

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Helse Sør-Øst RHF	3. og 4. februar 2010

SAK NR 006-2010

ORIENTERINGSSAK: INNFØRING AV REGIONAL HMS-POLICY

Forslag til vedtak:

Styret tar regional HMS-policy til orientering

Hamar, 27. januar 2010

Bente Mikkelsen
administrerende direktør

1. Administrerende direktørs anbefalinger/konklusjon

Hensikten med opprettelsen av en felles regional HMS-policy er å angi overordnede mål for HMS-området, bidra til klargjøring av de ulike aktørenes ansvar i HMS-arbeidet og peke på felles innsatsområder. Policyen skal bidra til å sikre at alle foretak etablerer og følger opp standarder for arbeidet, systemer for avviksrapportering, risikovurderinger og planer for forbedringsarbeidet innen hele HMS området.

Administrerende direktør inviterer styret til å ta det vedlagte policydokumentet (vedlegg 1) til orientering.

2. Faktabeskrivelse

Styret vedtok i sitt møte 19. juni 2008 en samlet HR-strategi for perioden 2008-11 (styresak 067-2008 nr.7). Strategien er organisert rundt fire fokusområder med egne mål, tiltak og gevinster. For området arbeidsmiljø og HMS er et av tiltakene etablering av en regional HMS-policy.

Et utkast til regional HMS-policy ble utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra vernetjeneste og helseforetak. Utkastet var skrevet for å gjøre gjeldende for hele HMS-området, og aktuelle lover og forskrifter er beskrevet i policyen. Med utgangspunkt i gjennomførte risikovurderinger i foretaksgruppen og tilbakemelding fra Arbeidstilsynet, ble det i denne omgang valgt å fokusere på området arbeidsmiljø som nærmere definert i arbeidsmiljøloven.

Den 06.09.09 besluttet administrerende direktør å sende utkast til HMS-policy til helseforetakene i foretaksgruppen, Sykehuspartner, de konserntillitsvalgte og konsernverneombud for høring. Flere foretak ønsket, og fikk innvilget, lengre høringsfrist for å sikre medvirkning fra vernetjeneste og tillitsvalgte gjennom behandling av høringen i foretakets arbeidsmiljøutvalg. Etter forlenget høringsfrist har en mottatt svar fra ti av i alt fjorten høringsinstanser. Alle foretak som har svart, støtter innføring av regional HMS-policy, og har kommet med innspill til forbedringer. Innspillene har bidratt til bedre struktur i policyen og et fokus på forebygging og helsefremmende arbeidsmiljø. En tilbakeleding fra foretakene var at policyen må være tydelig mht hvem som har det juridiske ansvaret for HMS-området. Dette er presisert i policyen, slik at det entydig kommer frem at ansvaret for HMS ligger til det enkelte foretak både når det gjelder systemer, tiltak og resultater. Helse Sør-Øst RHF har ansvar for utvikling og vedlikehold av den felles HMS-policyen, samt for koordinering og oppfølging av foretaksovergripende tiltak.

I det nasjonale standardiseringsprosjektet for stab og støttetjenester (NPSS) iverksatt av Helse- og omsorgsdepartementet arbeides det med utvikling av nasjonale måleindikatorer for hele HR-/HMS-området for å sikre felles omforente måle- og resultatindikatorer for de fire helseregionene. Disse vil bli innført i henhold til implementeringsplanen til standardiseringsprosjektet NPSS (Vedlegg 2).

For perioden 2009-2012 er det løftet frem fire satsningsområder for regionen:

- Ivareta arbeidsmiljø under omstilling
- Bedre opplevelsen av balanse mellom ressurser og oppgaver
- Gjennomføre felles medarbeiderundersøkelse og følge opp resultatene
- Samordne det praktiske sykefraværsarbeidet med det systematiske HMS-arbeidet.

3. Administrerende direktørs vurderinger

I den overordnede risikomatriksen for foretaksgruppen (styresak 079-2009) ble både arbeidsmiljø og sykefravær identifisert som gjennomgående utfordringer i foretaksgruppen. Regionen er i ferd med å gjennomføre sitt omstillingsprogram i tråd med plan for strategisk utvikling 2009-2020 hvor store omstillinger vil berøre mange arbeidstakere i regionen. I tillegg vil samhandlingsreformen by på store endringer i spesialisthelsetjenesten. Medvirkning og ivaretagelse av et godt arbeidsmiljø under omstillingene vektlegges i disse prosessene. En gjennomgående medarbeiderundersøkelse med krav til oppfølging og iverksetting av forbedringstiltak er et vesentlig tiltak for å ivareta arbeidsmiljøet .

Tilsynskampanjen "God Vakt" avdekket flere konkrete utfordringer innen HMS-området. Foretakene har i all hovedsak fått lukket de identifiserte avvikene. Ett område er gjennomgående fortsatt gjenstående, og dette er definert som et satsningsområde i policyen (opplevd ubalanse mellom oppgaver og ressurser). Oppfølging av policyen skal bidra til at det for fremtiden arbeides mer systematisk med HMS-området og bidra til å redusere risiko for arbeidsrelatert sykefravær og uønskede hendelser med innvirkning på økonomiske, juridiske eller omdømmemessige forhold.

Policyen er utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe, vært til høring blant virksomhetene i foretaksgruppen, til konserntillitsvalgte og konsernverneombud.

Det enkelte foretak som har gitt høringsuttalelse, har gjort ulike tiltak for å sikre medvirkning, enten ved behandling av uttalelsen i foretakets arbeidsmiljøutvalg eller ved egne møter med tillitsvalgt og vernetjeneste. Konsernverneombudet har løpende vært orientert om og gitt innspill til policyen.

Flere av foretakene presiserte i forbindelse med høringen at det juridiske ansvaret for arbeidsmiljøet ligger til det enkelte helseforetak. Det samme gjelder utarbeiding og oppfølging av HMS-system og gjennomføring av det praktiske HMS-arbeidet. Dette er nærmere presisert i policyen og skal bidra til å klargjøre de ulike aktørenes ansvar i HMS-arbeidet.

I forbindelse med utarbeidingen av HMS-policyen ble det vurdert at et tilgrensende tiltak i HR-strategien, IA-handlingsplaner, burde innarbeides i HMS policyen. Området inkludert arbeidsliv, som innebærer det praktiske sykefraværarbeidet, er nå innarbeidet i HMS-policyen.

Policyen tydeliggjør krav til arbeidsgiver som er beskrevet i gjeldende lover og forskrifter som regulerer HMS-området, og beskriver overordnede mål og prioriterte tiltaksområder. Policyen går ikke ut over lovens rammer, og bidrar således ikke til å øke kravet til arbeidsgiver.

Tilbakemeldinger fra Arbeidstilsynet etter tilsynskampanjen "God Vakt" har tydeliggjort behovet for å ha et hovedfokus på det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet.

Det er administrerende direktørs vurdering at et godt forebyggende HMS-arbeid er godt sykefraværarbeid. Innføring av regional HMS-policy og oppfølging av de fremsatte satsningsområdene, skal bidra til at foretaksgruppen når sine mål om reduksjon av sykefraværet.

Trykte vedlegg:

- HMS policy - med fokus på ansattes arbeidsmiljø
- HMS indikatorer