

# Oslo universitetssykehus HF

## Styresak

Dato møte: 30. april 2021

Saksbehandler: Direktør Oslo sykehusservice

Vedlegg:

---

**SAK 29/2021      RAPPORT OM HELSE, MILJØ OG  
SIKKERHET 2020**

### Forslag til vedtak:

*Styret tar redegjørelse om HMS-årsrapport 2020 til orientering.*

Oslo, den 23. april 2021

Bjørn Atle Bjørnbeth

## **Innledning**

HMS årsrapport 2020 beskriver status innen HMS-området på klinikknivå og foretaksnivå, i tillegg til å tjene som HMS-handlingsplan 2021 i klinikkene og på foretaksnivå. Dokumentet er lagt ut på Oslo universitetssykehus' hjemmeside. Overordnet HMS rapport for Oslo universitetssykehus vil bli presentert i styremøtet.

### **HMS årsrapport 2020**

HMS-årsrapport beskriver sykehusets tilstand i 2020, samt peker ut de viktigste utfordringene og satsningsområdene for 2021. Rapporten er resultatet av en omfattende prosess som involverer alle ansatte i foretaket. Selve prosessen erkjennes som minst like viktig som rapporten den resulterer i.

Oppskriften på et godt helse, miljø og sikkerhetsarbeid er at hele organisasjonen har en felles forståelse av hva som fører til god helse og sikkerhet for både ansatte og pasienter. Et godt arbeidsmiljø handler om det daglige arbeidet - hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Den årlige prosessen med HMS-årsrapport er en systematisk og transparent tilnærming til å vurdere situasjonen. Den minner oss på hvilke utfordringer vi har, og hvor vi er på veien mot stadig forbedring.

I 2020 har pandemien i perioder overskygget det meste og hatt øverste prioritet. Oslo universitetssykehus har i denne perioden erfart at ledere og støttefunksjoner, til tross for mange og nye oppgaver, har maktet å beholde et godt grep om HMS-arbeidet, og har tilpasset innsatsene til den nye situasjonen med bred gjennomføring av Koronarunde (basalt smittevern for alle enheter), og rask, løsningsorientert avviksbehandling for avvikene relatert til manglende smittevernustyr. Foretaket har utført en gjennomgang av alle koronarelaterte HMS-avvik registrert under den første smittetoppen, og har kommunisert læringspunkter fra gjennomgangen bredt, blant annet via film til alle ansatte under Arbeidsmiljøuka i juni 2020.

Som kjent har Oslo universitetssykehus en variert bygningsmasse med behov for fornyelse. De siste årenes investeringer i bygg har vært nødvendige, men ikke tilstrekkelige til å bedre tilstanden totalt sett. Frem til nye sykehusbygg er på plass må foretaket gjøre sitt beste for å oppjustere der det er mest behov, jobbe kontinuerlig sammen med vernetjenesten for å finne de beste løsningene i eksisterende bygningsmasse, sørge for bred medvirkning og informasjon til berørte parter, og ha evnen til å se på tvers av klinikkene for å optimalisere bruk av areal.

De utpekte tiltakene for 2021 handler om de samme grunnelementene – *hvordan Oslo universitetssykehus organiserer og gjennomfører arbeidet*. Både forebygging av vold og trusler, organisering av HMS-støttefunksjoner, bemanningsplanlegging, helsefremmende turnus, stressmestring, medvirkning, kollegastøtte, kompetanseheving, smittekommunikasjon og ergonomiske forhold handler om god, sikker og planlagt daglig drift. Oslo universitetssykehus er faglig og medisinsk sett i særklasse, og på god vei til å nå sitt potensial med tanke på stordriftsfordeler i form av gjennomførte felles plattformer og driftsmetoder på tvers av klinikkene. Det handler om en organisering som støtter ideen om at Oslo universitetssykehus er ett sykehus, med systematisk og gjennomført holdning til daglig styring og medvirkning, systematisert læring av feil og hendelser, oppfølging med vedtatte

verktøy, sømløse forløp, kunnskapsbaserte bemanningsplaner, oppfølging og forebygging av ansattes sykefravær og gode forebyggende arbeidsmiljøtiltak.

### **Prosess i forbindelse med HMS-årsrapportering**

Prosess for HMS-årsrapportering, med utvidet samarbeid mellom alle HMS-faginstansene, mellom Arbeidsmiljøavdelingen og klinikkene, og med faktabaserte vurderingskriterier, har blitt et verdifullt styringsverktøy siden omlegging i 2017. Den benyttes som beslutningsstøtte i risikovurdering og budsjettarbeid, og tjener som kompass for alle foretakets klinikk-AMU gjennom året. Prosessens bygger på data fra alle medarbeidere (ForBedring undersøkelsen) og alle enheter (systematisk og enhetlig HMS-runde) i tillegg til avviksdata og andre kilder, og gir bedret forståelse og deltagelse i eget HMS-arbeid for klinikkene.

Evaluering viser at klinikkene er godt fornøyde med en ryddig og nyttig prosess som avstedkommer håndfaste handlingsplaner. For foretaksledelsen gir prosessen og de faktabaserte vurderingskriteriene trygghet for troverdig og tilstrekkelig oversikt over HMS-tilstanden. De siste to årene har arbeidet blitt utvidet til også å gjelde organisatoriske forhold som påvirker ansattes arbeidsmiljø. Kontinuerlig forbedring, daglig risikostyring, bemanningsplanlegging, kommunikasjon, journalføring og prioritering som vurderingsvariabler danner således en solid kobling til pasientsikkerheten i den enkelte enhet og foretaket som helhet. Som kjent fra litteraturen, og i oppdragsdokumenter siden 2016, må HMS og pasientsikkerhet sees i sammenheng for optimale resultater.

Oslo universitetssykehus er en stor virksomhet som foregår på flere steder og i bygninger av varierende kvalitet. Det viktige HMS-arbeidet foregår i den enkelte enhet, men noen overordnede forhold kan trekkes opp på klinikk og foretaksnivå. De største arbeidsmiljøutfordringene utpekt i årets rapport er manglende HMS-strategi, vold og trusler, manglende likhet i klinikkens organisering av HMS-støttefunksjon, stress koblet mot medvirkning og støtte, variert og aldrende bygningsmasse, ergonomiske forhold og smittekommunikasjon.

### **Satsingsområder og tiltak i 2021**

Ledermøtet i Oslo universitetssykehus har med utgangspunkt i HMS-årsrapport 2020 vedtatt at det skal arbeides videre med følgende utvalgte satsingsområder for HMS i 2021:

- Lage en delstrategi for HMS, pasientsikkerhet og kvalitet.
- Vold og trusler; Fortsette påbegynt sykehusomfattende arbeid innen forebygging av vold og trusler. Risikovurdering i sykehusets forbedringssystem for alle enheter, risikoklassifisering i kategori 1-4 med tilhørende kompetansekrav, samordning safety/security.
- Organisatoriske forhold; Klargjøre hvordan sykehuset vil organisere HMS ansvaret enhetlig i klinikkens ledelse, etablere HMS-nettverk, økt kompetanse for verneombud og ledere innen Helsefremmende turnus, samordning av nettverk for kontinuerlig forbedring og kulturkompetanse-nettverk, utvikle kurs/elæring for alle ansatte innen basiskompetanse i kvalitetsforbedring, pasientsikkerhet og HMS.
- Stress, medvirkning og støtte: I tillegg til organisatoriske tiltak - Bred implementering av kollegastøtte i sykehuset, utarbeide overordnede møteregler/

samspillsregler for sykehuset. «Hva kjennetegner gode arbeidsmiljø i Oslo universitetssykehus» - vedta policydokument.

- Plassforhold; Sikre fortsatt medvirkning i Nye Oslo universitetssykehus, med HMS som eget tverrgående område. Sikre medvirkning i alle flytte – og byggeprosesser. Sikre god informasjon til alle som berøres av byggeprosjektene.
- Ergonomi og fysisk helse; Oppdatert oversikt over klinikkens ressurspersoner innen ergonomi og helse, opplæring i ergonomi på hjemmekontor, gjennomføre pilot «Smart mosjon», markedsføre ansattetilbud og fremme fysisk aktivitet.
- Smittevern; Partssammensatt arbeidsgruppe for å vurdere tiltak mot manglende smittekommunikasjon, systematisk prioritering og gjennomføring av ansattvaksinering mot SARS-CoV-2 og installasjon av nytt BHT journalssystem med SYSVAK integrasjon.

### **Administrerende direktørs vurdering og anbefaling**

Prosessen med HMS-årsrapportering involverer bredt bidrar til oppmerksomhet og deltagelse i eget HMS-arbeid i organisasjonen. Årsrapporten er behandlet i lederlinjen og ledermøtet i Oslo universitetssykehus har vedtatt å arbeide videre med utvalgte satsingsområder innen HMS. Overordnet HMS-rapport for Oslo universitetssykehus vil bli presentert i styremøtet. Det foreslås at styret tar saken til orientering.