

# Oslo universitetssykehus HF

## Styresak

Dato møte: 27. april 2020

Saksbehandler: Direktør Oslo sykehuservice

Vedlegg: Del 1 Overordnet HMS årsrapport 2019

---

**SAK 39/2020**      **ÅRSRAPPORT OM HELSE, MILJØ OG  
SIKKERHET 2019**

### Forslag til vedtak:

*Styret tar saken til orientering.*

Oslo, den 20. april 2020

Bjørn Atle Bjørnbeth

### HMS-årsrapport 2019

HMS årsrapport 2019 beskriver sykehusets status innen HMS området på klinikknivå og foretaksnivå. Dokumentet er lagt ut på foretakets hjemmeside. Del 1 – Overordnet HMS rapport for Oslo universitetssykehus vil bli presentert i styremøtet. HMS årsrapport beskriver sykehusets tilstand i 2019, samt peker ut de viktigste utfordringene og satsningsområdene for 2019.

Prosess for HMS-årsrapportering er et samarbeid mellom alle HMS faginstansene, Arbeidsmiljøavdelingen og klinikkene, og med faktabaserte vurderingskriterier. Den bygger på data fra alle medarbeidere gitt i ForBedring undersøkelsen og alle enheter gjennom systematisk og enhetlig HMS runde, i tillegg til avviksdata og andre kilder.

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 som alle utfører i sykehuset og hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Den årlige prosessen med HMS årsrapport er en systematisk og transparent tilnærming til å vurdere oss selv. Den minner oss på hvilke utfordringer vi har, og hvor vi er på veien mot stadig forbedring.

De viktigste arbeidsmiljøutfordringene etter oppsummert HMS årsrapport 2019;

Nr.	Tema	Beskrivelse av utfordring
1	Variert og aldrende bygningsmasse	Gamle og uhensiktsmessige bygg påvirker fysisk arbeidsmiljø i form av plassforhold, elektro, inneklime, ergonomi, støy, MTV og ytre miljø. Uhensiktsmessige arbeidsplasser, fortetning og dårlig inneklime påvirker også i stor grad det psykososiale arbeidsmiljøet.
2	Stress, medvirkning og støtte	Området flest klinikker velger ut blant topp prioriterte områder. Krav til økt produksjon med begrensede ressurser, mangel på stabil kompetanse, kombinasjon av stor arbeidsbelastning, lav egenkontroll, rolleklarhet, manglende medvirkning og støtte fra leder, krevende pasientgrupper. Støtte i egne kollegaer oppleves som god, men er ikke tilstrekkelig til å demme opp for opplevd arbeidsbelastning.
3	Systematisk HMS arbeid	Gjennomføring av de sentrale arbeidsprosessene (HMS runde og ForBedring gjennomgang) i det systematiske arbeidet er ikke god nok. I tillegg er det fremdeles ikke besluttet Kvalitetsleder i klinikkledelse (ansvar for HMS, kvalitet og pasientsikkerhet). HMS ansvaret (koordinering og samordning) i klinikkene er ikke enhetlig organisert, og dette bidrar til senket fart, fokus og samordning innen området.  Nye Oslo universitetssykehus mangler en dedikert HMS ressurs for å sikre dette aspektet i fremtidens bygg og organisering.
4	Vold og trusler	Til tross for fremstående fagressurser på området har ikke Oslo universitetssykehus en enhetlig og systematisk metode for forebygging av vold og trusler i både psykiatri og somatikk. Det er også mangler innen samordning av safety og security, og innen prosedyrer og retningslinjer. I 2017 kom nye krav om risikovurdering innen området. Disse er i stor grad ikke fulgt i Oslo universitetssykehus.

5	Smittevern	Gode resultater for innføring av stikksikre venekanyler, men behov for utvidelse til andre stikkredskaper.  Utfordring med stadige avvik i forbindelse med manglende smittermerking.
6	Ergonomi og fysisk helse	Klinikkene skårer seg selv dårlig på temaet, og majoriteten av det legemeldte sykefraværet i Oslo universitetssykehus er på grunn av muskel - og skjelettplager. Manglende mulighet til riktige ergonomiske tiltak (plasshensyn, utstyr). Stykkevis oppmerksomhet i hverdagen, og manglende oversikt over systematisk forebyggende tiltak.  Manglende kompetanse om sammenheng mellom arbeidskapasitet og arbeidskrav (fysisk helse). Manglende kultur i Oslo universitetssykehus for å vektlegge fysisk helse hos ansatte.

### Viktige satsingsområder og tiltak i 2020

De utpekte tiltakene for 2020 handler om de samme grunnelementene – *hvordan Oslo universitetssykehus organiserer og gjennomfører arbeidet*. Både systematisk HMS arbeid, smittevern, stress og medvirkning, ergonomiske forhold, forebygging av vold og trusler handler om god, sikker og planlagt daglig drift. Oslo universitetssykehus er faglig og medisinsk sett i særklasse, men sykehuset har ennå ikke nådd 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 foretak, systematisk og gjennomført holdning til daglig styring og medvirkning, systematisert læring av feil og hendelser, oppfølging av vedtatte verktøy, sømløse forløp, kunnskapsbaserte bemanningsplaner, kollegastøtte, oppfølging og forebygging av ansattes sykefravær, og gode forebyggende arbeidsmiljøtiltak.

I 2019 har klinikkene trukket frem plassforhold og luftforhold som to av de aller største utfordringene. Oslo universitetssykehus har 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 sykehuset gjøre sitt beste for finne å finne de beste løsningene i eksisterende bygningsmasse, og ha evnen til å se på tvers av klinikkene for å optimalisere bruk av areal. Disse tiltakene tas ikke med blant de høyest prioriterte tiltakene i 2020, fordi dette er et langsiktig arbeid som allerede pågår frem mot nye bygg.

Viktige satsningsområder/tiltak i handlingsplanen for 2020 er:

- *Stress, medvirkning og støtte + Organisatoriske forhold*: Organisatoriske grep for å redusere negativt stress. Daglig styring med vedtatte verktøy, kunnskapsbasert tilnærming til bemanningsplanlegging, systematisk bruk av kollegastøtte, klare rolle, – og ansvarsbeskrivelser, og bred medvirkning.
- Systematisk HMS arbeid: Bedre oppfølging i lederlinjen for gjennomføring av de vedtatte HMS verktøyene, bedre koordinering av oppgaver knyttet til HMS, kvalitet og pasientsikkerhet i alle klinikker. Det skal også vurderes hvordan HMS skal ivaretas inn i Nye Oslo universitetssykehus.

- Vold og trusler: HMS rådgiver inn i ett års engasjement for å sikre enhetlig systematikk i hele sykehuset.
- Smittevern: Partssammensatt arbeidsgruppe for å løse svakheter i forbindelse med smittemerking og etterlevelse av Oslo universitetssykehus-rutiner, samt manglende kommunikasjon om smitte ved håndtering av Koronapandemien. Opprettholde gode resultater innen influensavaksinerings og overgang til sikkerhetskanyler. Nye Oslo universitetssykehus - utfordre smitteverngruppe til å løse utfordringer med manglende smitteinformasjon i fremtidens sykehus.
- Ergonomi og fysisk helse: Gjennomgang av ressurspersoner og utdanning av helsemotivatorer i alle enheter, samt å holde oppmerksomheten om temaet oppe.

Årsrapporten for 2019 og vurderingen av satsingsområder og tiltak for 2020 var avsluttet COVID-19-pandemien endret sykehusets daglige drift. Noen av tiltakene for 2020 er ytterligere aktualisert av pandemien, mens andre bør nedprioriteres til etter at sykehuset er tilbake i mer normal drift.

Under nevnes punktvis grep som er gjort innen HMS spesifikt i forbindelse med COVID-19-pandemien.

### **HMS under COVID-19-pandemien**

- Overordnet risikovurdering
- Risikovurdering relatert til smittevernutstyr
- Spisset corona sjekklister erstatter HMS runde våren 2020. Gjennomføres i forbedringssystemet Achilles
- Overordnet plan for psykososial støtte til ansatte. Arbeidsmiljøavdelingen får hjelp fra flere psykiatriske miljøer i sykehuset
  - Kunnskapsoppsummering ved FoU i Klinikk psykisk helse og avhengighet; *Psykiske helseplager og psykologisk-psykiatriske intervensjoner ved alvorlige epidemier*
  - Støttetelefon for alle ansatte
  - Psykoedukasjon – tipslister og filmer om *organisatorisk arbeidsmiljø, hjemmekontor, stressmestring og selvivaretagelse og psykosomatisk arbeidsmiljø*
  - Tilbud, verktøy og veiledning til ledere
  - Tilbud til ansatte om samtaler
  - Tilbud om oppfølging til alle ansatte med påvist smitte, ved lege og psykolog
  - Målrettede tilbud til de mest belastede miljøene
- Daglig overvåking av HMS-avvik med rapportering av alvorlige HMS-hendelser til HMS-leder, AMU og i linjen
- Hyppigere AMU med fast korona agenda
- Informasjon om tilrettelegging for gravide ansatte og ansatte med risiko for alvorlig forløp (FHI anbefalinger)
- HMS grunnopplæring digitaliseres
- Andre HMS kurs og opplæringer digitaliseres