

ÅRSMELDING 2016

**Foretaksarbeidsmiljøutvalget
Sjukehusapoteka Vest HF**

FAMU sak 12/17 Årsmelding for Foretaksarbeidsmiljøutvalget 2016

Saksbehandler: Anne M. Reksten (HMS koordinator)

Versjon: 1.0

Dato: 31.01.2017 Godkjent: 16.02.2017

1. INNLEDNING.....	3 -
Rapporten gir oversikt over organisering av Foretaksarbeidsmiljøutvalget i SAV, og aktivitet i 2016.....	3 -
1.1. Sammensetning FAMU 2016	3 -
1.2 Møter i FAMU 2016	3 -
1.3 Saker behandlet i FAMU 2016:.....	4 -
a) Vedtakssaker:.....	4 -
b) Orienteringssaker	4 -
c) Kompetanseheving FAMU og vernetjenesten 2016.....	5 -
2. OM HMS ARBEIDET I SJUKEHUSAPOTEKA VEST 2016- 5 -	
2.1 Overordna mål for Helse- miljø og sikkerhet.....	5 -
2.2 Om vernetjenesten	5 -
3. PRIORITERTE OMRÅDER 2016 (JF. HANDLINGSPLAN)- 6 -	
Lokal Samhandling	6 -
IA mål / Sykefravær.....	6 -
Systematisk HMS.....	7 -
Avvikshåndtering	7 -
Psykososialt arbeidsmiljø.....	7 -
Medarbeiderpris	8 -
HMS kartlegging- HMS handlingsplan	8 -
Ytre miljø	8 -

1. INNLEDNING

Rapporten gir oversikt over organisering av Foretaksarbeidsmiljøutvalget i SAV, og aktivitet i 2016.

SAV Systematisk HMS arbeid tar utgangspunkt i HMS Forskriftens bestemmelser, og foretaket satsinger på HMS er nedfelt årlig i HMS Handlingsplan, som tar utgangspunkt i foretakets HMS mål. HMS handlingsplan er foretaksovergripende, og hvert apotek definerer i tillegg lokale tiltak etter årlig HMS Kartlegging.

Foretaket kjøper Bedriftshelsetjenester fra Helse Bergen. BHT deltar i alle FAMU møter.

1.1. Sammensetning FAMU 2016

I tidsrommet 01.01. – 31.12.2016 har følgende vært medlemmer/vara medlemmer i utvalget:

Fra arbeidsgiversiden:

Berit Berntsen	medlem
Ola Rye	medlem
Tonje Folkvang	medlem
Lene Svanberg Jakobsen	medlem

Fra arbeidstakersiden:

Ingrid Amble	medlem
Grete Lund Iversen	leder
Linda Baug Tjore	nestleder/FHVO
Randi Nyhammer-Taklo	medlem

Berit Widding	vara medlem
Gunvald Iversen	vara medlem
Mia Morland	vara medlem
Eirik Svandal	vara medlem

Andre:

Anne Reksten	observatør/referent (HMS koordinator)
Mariet Ringstad	Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Representantene fra arbeidsgiversiden er pekt ut av foretaksledelsen, og representantene fra arbeidstakersiden er valgt av arbeidstakerorganisasjonene.

I samsvar med Arbeidsmiljøloven har foretakshovedverneombudet vært medlem av utvalget.

1.2 Møter i FAMU 2016

Foretaksarbeidsmiljøutvalget har hatt 4 møter i 2016, alle på Lync.

Arbeidstakersiden hadde leder- og nestledervervet i 2016.

1.3 Saker behandlet i FAMU 2016:

a) Vedtakssaker:

- Valg av leder/nestleder 2016
- Status HMS handlingsplan 2015 og HMS handlingsplan 2016
- Ytre miljø, kartlegging 2015, handlingsplan 2016, ledelsens gjennomgang og samsvarsvurdering
- Handlingsplan SAV vernetjeneste 2016
- Status IA mål 2015 og IA mål 2016
- Status sykefravær og HMS avvik (fast sak alle møter)
- Status BHT 2015 og plan for BHT 2016
- Årsmelding FAMU 2015
- Evaluering tilretteleggingstilskudd 2015
- Alternativ til tilretteleggingstilskudd
- Kartlegging og risikovurdering av vold, trusler og truende adferd i SAV
- Tilbud løsning vektbegrensning tunge grønne transportkasser
- Plan for Internrevisjon HMS 2016
- IA mål og IA møte 1 2016
- Valgstyre verneombud
- Møteplan for FAMU 2017
- Plan for Internrevisjon 2017
- Fremdriftsplan for HMS kartlegging 2017
- Forslag til revisjon IA mål

b) Orienteringssaker

- Status Scholl såler
- Orientering fra adm. direktør (fast sak alle møter); Økonomi/Resultat, Strategi, Prosjekt nytt nasjonalt apoteksystem, Nasjonalt samarbeid, Bemanning/organisering i Førde, Langtidsbudsjett, Pågående utviklingsprosjekt, Prosjekt for utredning av Nasjonalt sykehusapotekforetak, Nytt apoteksystem, Arbeidsmiljø i Førde, SAVvy, Budsjettprosess
- Orientering fra vernetjenesten v/ FHVO (fast sak på alle møter)
- Synergi – oppfølging i SAV
- Ombygging Publikums avdeling Sjukehusapoteket I Bergen (SIB) og Sjukehusapoteket i Stavanger (SIS) (Plan og status lagt fram på alle FAMU møter i 2016 med lokalt verneombud tilstede)
- Status lokal samhandling 2016 (orienteringsrapport lagt frem på alle FAMU møter i 2016)
- Status handlingsplan vernetjenesten i SAV 2015
- Kompetansehevende tiltak i FAMU 2016
- Ethiske retningslinjer
- Felles fysisk aktivitet i SAV 2016
- Status og resultat fra medarbeidersamtaler 2016
- Beredskapssituasjon på SIS med lokalt verneombud til stede
- Nasjonalt temperatur/transport prosjekt
- Prosess valg ny periode verneombud og medlemmer i FAMU
- Handlingsplan for kompetanse – tiltak 2017
- Ekstern varslingskanal

c) **Kompetanseheving FAMU og vernetjenesten 2016**

Tema for årlig kompetansehevende tiltak i FAMU 2016 var Konfliktbehandling. Dette ble dessverre avlyst. Tema ble bestemt satt opp igjen på FAMU møte 27.04.2017.

2. OM HMS ARBEIDET I SJUKEHUSAPOTEKA VEST 2016

2.1 Overordna mål for Helse- miljø og sikkerhet

SAV HMS mål bygger på Helse Vest og SAV strategi, strategiområde «Framtidsretta Kompetanseorganisasjon» og vedtatt i FAMU ble behandlet i ledergruppen og vedtatt i FAMU i 2012.

SAV skal sikre forsvarlig sykehusapotekdrift som verner om mennesker, miljø, samfunn og eiendeler.

Følgende grunnleggende prinsipper understøtter målet.

- HMS er integrert del av daglig drift og linjeansvar - vi tar ansvar for egen og andres arbeidsmiljø og sikkerhet
- SAV har medarbeiderinvolvering i endring og utviklingsarbeid
- SAV sitt internkontrollsystem er kjent, forstått og brukt, herunder mål, standarder og ansvar
- HMS Handlingsplan utarbeides på foretaks- og lokalt nivå, samordnet med øvrig planverk
- SAV gjennomfører HMS-forbedringsprosesser basert på undersøkelser og risikovurderinger der vi involverer våre medarbeidere.
- SAV gir ansatte nødvendige ressurser, utstyr og opplæring for å levere i samsvar med tildelt ansvar
- SAV har en åpen kultur for erfaringsutveksling og lærer av hverandre
- Melding og håndtering av avvik og uønskede hendelser er ledd i at SAV lærer av egne og andres avvik, og forebygger helseskader og ulykker
- Alle skal stoppe uforsvarlige handlinger
- SAV er en inkluderende arbeidsplass
- SAV jobber systematisk med å redusere negativ ytre miljøpåvirkning

De grunnleggende prinsippene utgjør rammen for fremtidige HMS handlingsplaner.

2.2 Om vernetjenesten

Foretakshovedverneombudet (FHVO) har siden 2008 vært frikjøpt 20 % stilling fra sin faste stilling for å ivareta og utføre oppgaver knyttet til vervet. FHVO har ansvar for å koordinere vernetjenesten i foretaket, 9 møter med verneombudene er avholdt i 2016. Vernetjenesten har jevnlig innlegg på SAVisa. Mye av arbeidet i 2016 har gått med til revidering av «Metodebok» for vernetjenesten.

FHVO er fast medlem av FAMU, og deltar i alle forberedende arbeidsmøter for utvalget. FHVO deltar fast i foretakets samhandlingsmøter, IA møter, samarbeidsmøter med BHT og sitter i jury for foretakets Medarbeiderpris. I 2016 har FHVO også sittet i prosjektgruppen for Utredning av nasjonalt sykehusapotekforetak og vært leder i valgstyret for valg av ansattrepresentanter til styret.

FHVO sitter i Helse Vest sitt HMS råd og deltar fast på månedlige møter med konsern-verneombud og andre foretaksverneombud i Helse Vest. I 2016 har FHVO hatt oppfølgingssamtale med Konsernhovedverneombud, deltatt på 2 dagers Grieg seminar i Bergen, Verneombudsdagen 2016, Sola

samling for vernetjenesten i regi av Helse Vest i mars og september, Miljø- og klimakonferansen i Oslo og Arbeidsmiljøkongressen i Bergen.

3. PRIORITERTE OMRÅDER 2016 (JF. HANDLINGSPLAN)

Prioritet i HMS arbeidet i 2016 er definert i HMS Handlingsplan, vedtatt i FAMU 18.02.16, sak 03/16.

Lokal Samhandling

Lokale AMU ble i FAMU sak 41/15 avviklet som en 2-årig prøveordning fra 01.01.2016. Den nye modellen for lokal samhandling innebærer at HMS lokalt ivaretas i ledermøte med verneombud til stede og i samhandlingsmøter med tillitsvalgte og verneombud tilstede.

Det ble arrangert «Kick Off» med lokale og sentrale tillitsvalgte og apotekere 14.01.2016. Evaluering av ny modell har vært egen sak på alle FAMU – og samhandlingsmøter i 2016. Samtlige apotek har evaluert ordningen positivt så langt. Tema som HMS handlingsplan, vernerunde, HMS avvik og sykefravær behandles ihht statusrapporter både i samhandlingsmøter og i ledermøte med verneombudet til stede i tråd med intensjon.

Både Ledergruppe, Samhandlingsmøte og FAMU gikk inn for at prøveordningen evalueres 1 gang per semester før endelig vurdering i siste FAMU møte 2017.

IA mål / Sykefravær

SAV inngikk IA avtale I nov. 2005 Avtale om BHT ble inngått med HMS senteret, Helse Bergen i juni 2011. SAV IA mål ble revidert etter bestilling fra foretaksledelsen og vedtatt etter behandling i ledergruppen, IA møte 2 FAMU behandlet forslag til endringer 17.11.16, ref. sak 57/16 og gav sin tilslutning til foreslåtte endringer av IA mål gjeldende fra 2017.

Ledelsen har i 2016 hatt 2 IA møter med tillitsvalgte, og det er gjennomført 1-2 IA møter på alle 4 apotek.

SAV IA Mål 2016 1:
Sykefravær under 5,5 % på årsbasis (jf. Helse vest mål).
SAV IA Mål 2:
Personell med redusert funksjonsevne skal hvis mulig kunne fortsette i arbeid, heltid eller deltid i organisasjonen.
Minimum 1 IA praksisplass for eksterne personer årlig pr apotek
SAV IA Mål 3:
Øke antall ansatte over 50 år sammenlignet med 01.01.2009

Statusgjennomgang viser at SAV i 2016 har nådd IA målene delvis:

- Mål for sykefravær er ikke nådd. SAV hadde et gjennomsnittlig sykefravær på 7,8 % i 2016. Trend synker noe sammenlignet med året før med positiv utvikling på noen enheter. I 2016 har det vært særskilt fokus på korttidsfravær med vektlegging på funksjon og forebygging. Dette arbeidet har vært gjennomført med bistand fra BHT på alle apotek.

- Egne arbeidstakere med redusert funksjonsevne følges opp, men mål er ikke nådd for eksterne i tiltak. SAV hadde 5 eksterne praksisplasser på 3 apotek i 2016.
- Økt pensjonsalder: Mål er nådd, men vi kan jobbe mer strukturelt med tiltak. Andel ansatte over 50 år er økt fra 31,5 i 2009 til 37 %, tilbake på 2013 nivå. Medarbeidersamtalen må tydeliggjøres som virkemiddel for oppfølging av seniorer. 9 ansatte hadde senioravtale i 2016. Nåværende seniorordning skal revideres i 2017, FAMU støtter dette.

Systematisk HMS

Systematisk HMS arbeid i SAV legger krav i HMS forskrift til grunn med tanke på mål, organisering, kartlegging, avvikshåndtering, dokumentasjon, revisjon.

HMS mål er omtalt i avsnitt 3.1.

Organisering av HMS ansvar følger linjen i SAV, HMS ansvaret er en naturlig del av lederkrav. Dette er beskrevet i HMS håndboken og behandlet i FAMU, og inngår som del av avdelingens gjennomgang i forkant av årlig HMS Kartlegging.

Opplæring – Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (FAMU) skal minimum ha 3 dager HMS lederkurs, verneombud skal ha 40 timers kurs i regi av BHT (HMS senteret, Helse Bergen)

Kartlegging av risiko skjer i form av årlig HMS Kartlegging og månedlige vernerunder. Resultat behandles i lokale Samhandlingsmøter og i FAMU.

HMS Handlingsplan utarbeides som del av SAV generelle handlingsplan, og vedtas lokalt i Samhandlingsmøter og på foretaksnivå i FAMU. Status foregående år Handlingsplan behandles på tilsvarende måte i Samhandlingsmøter og i FAMU.

HMS rutinene er publisert i HMS håndboken.

Internrevisjon HMS – 2 internrevisjoner ble planlagt i 2016. Revisjon med tema sykefravær ble gjennomført i Sykehusekspedisjonen på SIB. Revisjon med tema HMS avvik i Produksjonsavdelingen på SIS ble etter råd fra BHT utsatt til 2017 pga. langvarig beredskapssituasjon på apoteket.

Avvikshåndtering

HMS avvik er fast tema i FAMU. I 2016 ble det totalt registrert 67 HMS avvik i SAV mot 53 HMS avvik i 2015. Det er hovedsakelig småskader som er registrert, blant annet stikk-/kutt-,fall-,støt-/treff skader og søl og eksponering av kjemikalier. Flere avvik enn tidligere er rapportert på inneklime, disse er registrert i ombyggingsperiodene på SIB og SIS og i tillegg er det meldt inn flere avvik knyttet til beredskapssituasjon på SIS. Et avvik er meldt til Arbeidstilsynet. 4 avvik gjelder vold og trusler. Kartlegging av hendelser på vold og trusler de siste årene legges til grunn når SAV skal risikovurdere tema i 2017.

Psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet er eget tema på årlig HMS grovkartlegging. SAV legger vekt på å sikre godt samarbeid, medvirkning og ivaretagelse av alle medarbeidere. Leder- og medarbeiderkrav er fast tema i introduksjonsprogram, medarbeidersamtaler og lønnsamtaler. Enhetene får bistand fra BHT og HR avdeling ved behov for oppfølging.

Medarbeiderpris

SAV Fortjenestemedalje i lettmetall ble delt ut i 5 kategorier i 2016; årets kreative, årets solstråle, årets gullkorn, årets gode kollega og årets på Foretakssamlingen 27. februar 2016.

I juryen sitter HR- og org.sjef, FHVO og et lokalt verneombud, sistnevnte medlem går på omgang mellom apotekene fra år til år.

HMS kartlegging- HMS handlingsplan

FAMU vedtok i sak 48/15 å flytte tidspunkt for årlig HMS kartlegging fra høsten til våren. Grunnet kort tidshorisont fra høst 2015 til vår 2016 gikk FAMU inn for at en ikke gjennomførte kartlegging i 2016, men fokuserte på oppfølging av 2015 kartleggingen.

Handlingsplan for HMS 2016 ble vedtatt i FAMU 18.02.16.

Fremdriftsplan for HMS kartlegging 2017 ble behandlet i FAMU møte 17.11.16, ref. sak 53/16

Ytre miljø

SAV ble miljøsertifisert etter ISO 14001 standard 30.10.2014. Periodisk revisjon ble gjennomført i februar 2016. Det resulterte i ca. 30 observasjoner, 6 avvik kategori 2. Alle funn ble fulgt opp og lukket og sertifikatet ble bekreftet. Foretaket skiftet ekstern revisor fra Det Norske Veritas – GL til Kiwa Teknologisk Institutt Sertifisering. Resultat fra kartlegging Ytre miljø 2015 ble presentert i FAMU møte i februar 2016, oppsummert viser kartleggingen positiv innstilling til Ytre Miljø i SAV. Elæringskurs ytre miljø er obligatorisk for alle ansatte og skal gjennomføres årlig.