

ÅRSMELDING 2017

**Foretaksarbeidsmiljøutvalget
Sjukehusapoteka Vest HF**

FAMU sak 13/18 Årsmelding for Foretaksarbeidsmiljøutvalget 2017

Saksbehandler: Anne M. Reksten (HMS koordinator)

Versjon: 1.0

Dato: 06.02.2017 Godkjent: 22.02.2018

1. INNLEDNING.....- 3 -

Rapporten gir oversikt over organisering av Foretaksarbeidsmiljøutvalget i SAV, og aktivitet i 2017.....- 3 -

1.1. Sammensetning FAMU 2017- 3 -

1.2 Møter i FAMU 2017- 3 -

1.3 Saker behandlet i FAMU 2017:.....- 4 -

a) Vedtakssaker:.....- 4 -

b) Orienteringssaker- 4 -

c) Kompetanseheving FAMU, apotekere og vernetjenesten 2017- 5 -

2. OM HMS ARBEIDET I SJUKEHUSAPOTEKA VEST 2017- 5 -

2.1 Overordna mål for Helse- miljø og sikkerhet.....- 5 -

2.2 Om vernetjenesten- 5 -

3. Prioriterte områder 2017 (jf. handlingsplan).....- 6 -

Lokal Samhandling- 6 -

IA mål / Sykefravær.....- 6 -

Systematisk HMS.....- 7 -

Avvikshåndtering- 8 -

Psykososialt arbeidsmiljø.....- 8 -

Medarbeiderpris- 8 -

HMS kartlegging- HMS handlingsplan- 9 -

Ytre miljø- 9 -

1. INNLEDNING

Rapporten gir oversikt over organisering av Foretaksarbeidsmiljøutvalget i SAV, og aktivitet i 2017.

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 2017

I tidsrommet 01.01. – 31.12.2017 har følgende vært medlemmer/vara medlemmer i utvalget:

Fra arbeidsgiversiden:

Berit Berntsen	leder
Ola Rye	nestleder tom. 20.08.2017
Jon Bolstad	nestleder fra 22.08.17
Tonje Folkvang	medlem
Lene Svanberg Jakobsen	medlem

Fra arbeidstakersiden:

Ingrid Amble	medlem
Grete Lund Iversen	medlem
Linda Baug Tjore	medlem/FHVO
Randi Nyhammer-Taklo	medlem
Berit Widding	vara medlem
Gunvald Iversen	vara medlem
Åse Marie Steensnæs Morland	vara medlem
Eirik Svandal	vara medlem

Andre:

Anne Reksten	referent
Mariet Ringstad	Bedriftshelsetjenesten (BHT)

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

I samsvar med Arbeidsmiljøloven har foretakshovedverneombudet vært medlem av utvalget.

1.2 Møter i FAMU 2017

Foretaksarbeidsmiljøutvalget har hatt 6 møter i 2017, 5 på video og 1 fysisk møte. Arbeidsgiversiden hadde leder- og nestledervervet i 2017.

1.3 Saker behandlet i FAMU 2017:

a) Vedtakssaker:

- Valg av leder/nestleder 2017
- Status sykefravær og HMS avvik (fast sak på alle møter)
- Risikovurdering vold/trusler
- Rapport fra Internrevisjon HMS på SIB nov. 2016
- Handlingsplan SAV vernetjeneste 2017
- HMS handlingsplan 2017
- Status BHT 2016 og plan for BHT 2017
- Årsmelding FAMU 2016
- Ønske om felles prosedyre for håndtering av tyveri (sak fra vernetjenesten)
- Miljøundersøkelse cytostatika rapport 2016
- Felles fysisk aktivitet i SAV 2017
- Helse 2035
- Risikovurdering av HMS i SAV
- SAV resultat HMS kartlegging
- HMS risiko Cyt prosesser
- HMS avvik stikk og kutt
- Metodebok vernetjenesten i Helse Vest
- HMS strategi Helse Vest
- Lokal samhandling – evaluering 1 av 2 i 2017
- HMS handlingsplan 2017/2018
- Handlingsplan kompetanseutvikling 2018
- Rapport fra Internrevisjon HMS på SIS
- IA mål status
- Fysisk aktivitet i SAV 2018
- Møteplan for FAMU 2018
- Status stikk og kutt fra arbeidsgruppen
- Risikovurdering HMS på Cytostatika
- Plan for HMS revisjon 2018
- Rapport fra Internrevisjon HMS på SIF
- Lokal samhandling – evaluering 2 av 2 i 2017
- Retningslinje gaver og påskjønnelser – forslag om revidering

b) Orienteringssaker

- Postalt tilsyn og pålegg fra Arbeidstilsynet «Personlig verneutstyr, rutiner for oppbevaring, vedlikehold, reparasjon og utskifting».
- Evaluering ombygging Publikumsavdelinger på SIB og SIS
- Orientering fra vernetjenesten v/ FHVO (fast sak på alle møter)
- Revidert prosess cytostatika søl
- Orientering fra adm. direktør (fast sak alle møter); SAV Styringsdokument, Arbeid med nasjonale samarbeidsflater, Strategiplan SAV, IKT systemvalg, Status SAVvy, Langtidsbudsjett, Nasjonalt samarbeid, Sertifikat for ny miljøstandard, Økonomi, Utviklingsarbeid – digital fornying.
- Ny modell nasjonal HMS og pasientsikkerhetskulturundersøkelse
- Årlig gjennomgang av etiske retningslinjer
- Plan strategiarbeid SAV 2018-22

- Ombygging av produksjonsavdeling på SIS - statusrapporter
- ForBedringsundersøkelsen
- Status opplæring risikovurdering HMS for ledere

c) Kompetanseheving FAMU, apotekere og vernetjenesten 2017

Tema for årlig kompetansehevende tiltak i 2017 var Konflikthåndtering. Tiltaket ble gjennomført 27.04.2017 med ekstern foredragsholder Jørn Unneland (siviløkonom og spesialist i arbeids- og organisasjonspsykologi). FAMU medlemmer, lokale verneombud og apotekere og administrasjonssjef som ikke er medlem av FAMU deltok.

2. OM HMS ARBEIDET I SJUKEHUSAPOTEKA VEST 2017

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 prinsipp 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 Lync møter er avholdt i 2017 i tillegg til individuelle oppfølgingssamtaler med det enkelte verneombud. Vernetjenesten har jevnlig innlegg på SAVisa. I 2017 har vernetjenesten jobbet etter regional strategi fra 2015-2018. Metodebok for vernetjenesten i Helse Vest ble revidert og distribuert til alle verneombudene og lederne i SAV.

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, drøftingsmøter og sitter i jury for foretakets Medarbeiderpris.

I 2017 har FHVO også deltatt i flere partssammensatte arbeidsgrupper; risikovurdering HMS, revisjon seniorordning, aktivitetstyrt bemanningsplan, risikovurdering HMS /Cytostatika og sikker arbeidsmetodikk for stikk og kutt.

FHVO sitter i Helse Vest sitt HMS råd og deltar fast på månedlige møter med konsernhovedverneombud og andre foretaksverneombud i Helse Vest. I 2017 har FHVO hatt oppfølgingsamtale med Konsernhovedverneombud, deltatt på 2 dagers Grieg seminar i Bergen, Verneombudsdagen 2017, Sola samling for vernetjenesten i regi av Helse Vest i mars og september og landssamling for verneombud i Svolvær.

3. Prioriterte områder 2017 (jf. handlingsplan)

Prioritet i HMS arbeidet i 2017 er definert i HMS Handlingsplan 2017/2018, behandlet og vedtatt i FAMU 16.02.17 og 05.10.17, jfr. sak 10/17 og sak 49/17.

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 til stede. Ordningen har siden start vært jevnlig evaluert, i 2017 var partene enige om at to evalueringer var tilstrekkelig. Basert på evaluering har ordningen fungert etter hensikt. FAMU gikk i møte 23.11.2017 inn for å avvikle lokale AMU på permanent basis fra 2018, og at lokalt HMS arbeid heretter håndteres i lokale Samhandlingsmøter etter modell fra prøveårene 2016-2017 i tråd med konklusjon etter drøfting og behandling i ledergruppen. FAMU anbefaler 2-3 samhandlingsmøter lokalt pr. semester, jfr. sak 66/17.

Lokale Samhandlingsmøter i 2017:

SIB – 6 møter	SIS – 6 møter
SIH – 4 møter	SIF – 10 møter

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 og IA møte 2 2016. 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 2017 hatt 2 IA møter med tillitsvalgte, og det er gjennomført IA møter på alle 4 apotek.

SAV IA Mål 2017 1:

Sykefravær under 5,5 % på årsbasis (jf. Helse vest mål). Gjennomsnittlig korttids sykefravær skal reduseres med 20 % per 2 år, med nullpunktmåling fra desember 2016.

- Mål for sykefravær er ikke nådd.
 - SAV har et gjennomsnittlig sykefravær i 2017 på 9,1 % i 2017 og trend siste 2 år øker.
Gjennomsnittlig korttidsfravær er økt med 0,3 % fra nullpunktmåling i desember

2016.
SAV IA Mål 2:
<p>Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Personell med redusert funksjonsevne skal hvis mulig kunne fortsette i arbeid, heltid eller deltid i organisasjonen. Tilby minimum 7 IA praksisplasser for eksterne personer årlig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Målt delvis nådd. <ul style="list-style-type: none"> ○ SAV følger tett opp egne ansatte med redusert funksjonsevne. ○ Enhetene i SAV har tilsammen hatt 4 personer på praksis i 2017. FAD og SIH har ikke fått noen forespørsler om praksisplass i 2017. ○ Gjensidig forpliktende avtale er inngått med NAV Årstad og SIB/FAD. ○ Alle enhetene i SAV fikk i 2017 egne markedscoordinatorer i NAV som skal følge opp praksisplassene.
SAV IA Mål 3:
<p>Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 12 mnd. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år) Øke antall ansatte over 50 år sammenlignet med 01.01.2009. Mål om at flest mulig av de ansatte står i jobb til de er 70 år.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mål er nådd. I jan. 2009 hadde SAV 72 av 224 ansatte over 50 år, i des. 2017 har SAV 91 ansatte av 261 over 50 år. Andel ansatte er økt fra 32 % til 34,9 %. • 1 ansatt var mellom 67 og 70 år i 2009, i 2017 har vi 4 ansatte i den aldersgruppen. • SAV sin seniorordning ble revidert i 2017. Ny seniorordning fra 01.01.2018 er tilpasset dagens pensjonsordning og utviklingen i arbeidslivet generelt..

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 - Nye tydeliggjøring av krav om risikovurdering som kom i lov og forskrifter i 2017 medfører at krav om risikovurdering ikke lenger tilfredsstilles gjennom årlig HMS kartlegging. En partssammensatt arbeidsgruppe i SAV har med bistand fra BHT utarbeidet prosess for risikovurdering av HMS høsten 2017.

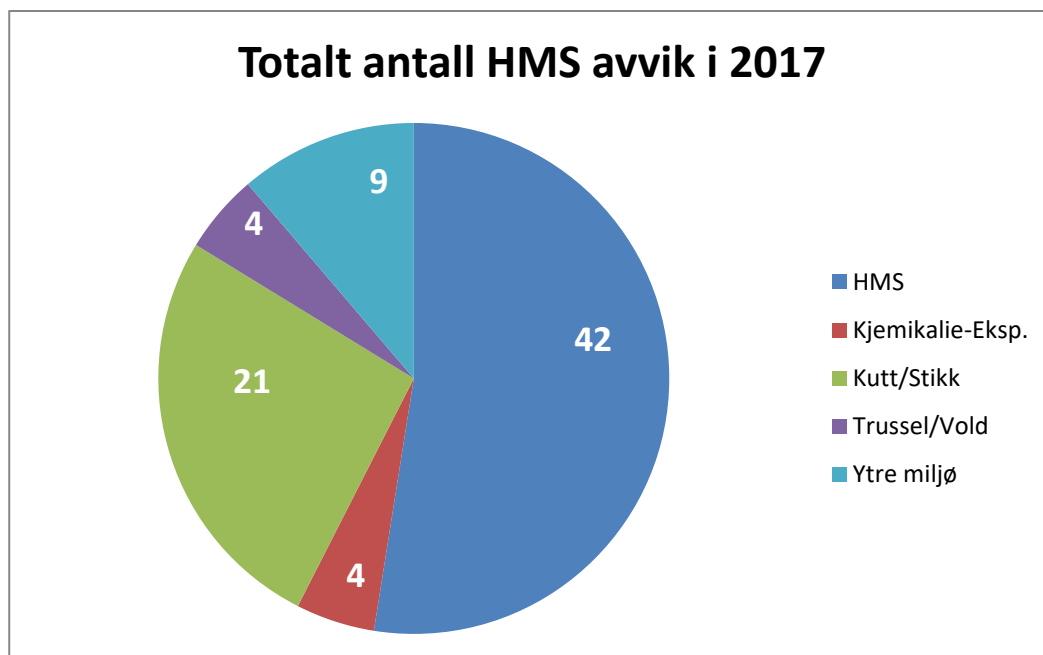
HMS rutinene er publisert i HMS håndboken. HMS prosesser er publisert i SAVvy. Avviksprosesser er tydeliggjort i forhold til melding av personskade til NAV, forsikringsselskap, Arbeidstilsynet og Politiet.

Internrevisjon HMS 2 internrevisjoner ble gjennomført i 2017 ihht overordnet Revisjonsplan:

- I Produksjonsavdelingen på SIS 08.06.17 med tema Systematisk oppfølging av HMS avvik og bruk av gjeldende avvikssystem (Synergi), Generelt systematisk HMS arbeid og HMS opplæring. Behandlet i FAMU sak 51/17.
- I alle avd. på SIF 25.10.17 med tema Systematisk HMS arbeid og HMS opplæring. Behandlet i FAMU sak 65/17.

Avvikshåndtering

HMS avvik er fast tema i FAMU. I 2017 ble det totalt registrert 80 HMS avvik i SAV mot 67 HMS avvik i 2016. Det er hovedsakelig småskader som er registrert.



	Antall saker
HMS	42
Kjemikalie-Eksp.	4
Kutt/Stikk	21
Trussel/Vold	4
Ytre miljø	9
Totalsum	80

HMS = andre HMS avvik som Fall Sammenstøt, Utstyr/Arbeidsutstyr, Brannvern, Arbeidslokaler og Inneklima mm.

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 2017 ble delt ut i 3 kategorier på Foretakssamling 11. februar 2017; Årets kreative, Årets gullkorn og Årets kollega. Prisene gikk til 3, Tonje Folkvang (SIS) fikk 2

priser som Årets kreative og Årets gullkorn og Irene Haugen Ødegård og Irene Huus Solbakken, begge SIB fikk prisen som Årets kollega.

I juryen sitter HRO direktør, FHVO og et lokalt verneombud, sistnevnte medlem går på omgang mellom apotekene fra år til år.

HMS kartlegging- HMS handlingsplan

SAV kartlegger HMS årlig og gjennomfører månedlige vernerunder i alle avdelingene på alle enheter. HMS Handlingsplan utarbeides som del av SAV generelle handlingsplan, og behandles lokalt i Samhandlingsmøter /ledermøter og på foretaksnivå i FAMU. Status foregående års Handlingsplan behandles på tilsvarende måte i Samhandlingsmøter og i FAMU.

SAV resultat HMS kartlegging ble behandlet i FAMU møte 27.04.17, sak 26/7. HMS Handlingsplan 2017 ble behandlet i FAMU møte 16.02.17, sak 10/17 og HMS Handlingsplan 2017-18 ble vedtatt i FAMU møte 05.10.17, sak 49/17.

Kartleggingen i 2017 viser noe nedgang i svarprosenten sammenlignet med kartlegginger i 2014-15. Svar på Grovkarlegging og finkartlegging Brann viser at tidligere positive utvikling opprettholdes og svar på Systematisk HMS er forbedret og viser en positiv utvikling.

Ytre miljø

SAV ble miljøsertifisert første gang etter ISO 14001 standard 30.10.2014.

6. oktober 2017 gjennomførte KIWA Teknologisk Institutt revisjon etter NS-EN 14001:2015 standard som ble godkjent med gyldighet til 30.10.2020. I 2017 ble det meldt inn 9 miljøavvik i kategori HMS i SAV. Elæringskurs ytre miljø er obligatorisk for alle ansatte og skal gjennomføres årlig.