



# Årsrapport for vernetjenesten i SIV 2023

*Arbeidsmiljøet handler om arbeidet og hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører selve arbeidsoppgavene – altså hvordan vi leverer helse- og støttetjenestene i sykehuset*

VERNE-  
OMBUD



## Innhold

Innledning.....	2
Oversikt over Klinikkverneombudene for 2023 .....	2
HMS-opplæring og forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger.....	4
Kompetansehevende møter i vernetjenesten .....	5
Markering av ILO og FNs Arbeidsmiljødag og verdensdagen for psykisk helse. ....	8
Involvering – vernetjenesten skal tas med på råd i saker som angår arbeidsmiljøet .....	8
Fraværsskader og HMS-hendelser med stort skadepotensial .....	9
Innsatsteamet vold og trusler .....	12
Arbeidstilsynet.....	13
Stikkskader .....	14
Overordnede HMS-prosjekter .....	15
Avviksmeldinger og kategorisering .....	15
Yrskesskadedekning ved trening og øvelser .....	15
NOU 4:2023 Tid for handling – Helsepersonellkommissjonens rapport .....	15
El-sykkelmesse og sykkelvennlig arbeidsplass .....	15
#LegerMåLeve .....	16
Likestilling inkludering og mangfold LIM.....	17
Innsatsområde Medarbeidere – Rekruttere og beholde personell .....	18
Vernetjenesten i Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) .....	19
Verneombudsundersøkelsen 2022 .....	20
Vurdering av funnene i undersøkelsen: .....	21
Vernetjenesten i klinikkene.....	22
Vernetjenesten i Administrasjonen.....	22
Vernetjenesten i Klinikk for psykisk helse og avhengighet .....	23
Vernetjenesten i Klinikk for kirurgi.....	24
Vernetjenesten i Klinikk for medisin .....	26
Vernetjenesten i Klinikk for medisinsk diagnostikk.....	27
Vernetjenesten i Klinikk for Prehospital.....	30
Vernetjenesten i Klinikk for fysikalsk medisin og rehabilitering .....	31
Tønsbergprosjektet (TP).....	32
Forholdet mellom HMS og pasientsikkerhet/kvalitet .....	32
Nytt HMS-år.....	33

## Innledning

2023 er det første året i verneombudenes toårsperiode, og før nyttår ble det valgt mange nye verneombud. I forkant av opplæringen ble de nye verneombudene tildelt «kompetanseplan for verneombud» slik at de kunne forberede seg til verneombudsopplæringen som ble gjennomført i form av det tradisjonelle 40-timerskurset. Året startet med høyt press på sykehuset på grunn av en kombinasjon av mange pasienter med brudd og infeksjoner i tillegg til presset kapasitet i kommunene som gav mange overliggere. Mange ansatte strakk seg langt for å gi forsvarlig helsehjelp. Noe som kom klart fram i rapportene for innleie, overtid og AML-brudd. Sykefraværet har vært høyt, men med en fallende trend som steg igjen mot slutten av året. Økte ventelister og utsikter til et negativt budsjettavvik har preget særlig det siste halve året. Året startet også med en alvorlig ambulanseulykke hvor en av våre ansatte ble kritisk skadet. Undersøkelsene og læringen etter hendelsen pågår fortsatt. 11. februar leverte Helsepersonellkommisjonen sin rapport NOU 4:2023 «**Tid for handling**» Rapporten satte fokus på å rekruttere og beholde helsepersonell i fremtiden. Rapporten er hyppig sitert dette året.

## Oversikt over Klinikkverneombudene for 2023

- Administrasjon: Torgeir Bøe
- Kirurgisk klinikk: André Standal
- Klinikk for fysikalsk medisin og rehabilitering: Brit A. Stensgaard
- Klinikk for medisinsk diagnostikk: Solbjørg Ausland
- Klinikk for psykisk helse og avhengighet: Vigdis Schelte (Stedfortredende Hovedverneombud)
- Medisinsk klinikk: Grete Dahl
- Prehospital klinikk: Bjørn Engenes Kassan
- Servicedivisjonen: Anders Wenaas fra Oktober Øyvind Orre



Klinikkverneombudene og HVO. Torgeir Bøe og Bjørn Engenes Kassan var ikke til stede da bildet ble tatt.

### HMS-opplæring og forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger

I starten av en ny to-årsperiode for verneombudene arrangeres det tradisjonelle 40-timers HMS-kurset. Det arrangeres over 4 hele dager og utdyper de viktigste punktene fra verneombudenes kompetanseplan. Kurset er en viktig arena for refleksjon og diskusjon som danner grunnlaget for en klarere rolleforståelse. Arenaen er også viktig for å treffe mange av de sentrale ressurspersonene innenfor HMS-området vi har i Sykehuset. HMS-opplæring for leder skjer som egne tema-kurs over 2-3 timer. De korte bolkene har resultert i betydelig bedre oppmøte enn tidligere. Tilbakemeldingen har vært at det er enklere å forlate lederjobben i kortere perioder framfor å ha fire hele dager. Lederopplæringen er fordelt gjennom året og verneombud som ikke har fått deltatt på det ordinære 40-timerskurset får delta på disse emne-kursene. Ved denne organiseringen får flere ledere helt nødvendig HMS-opplæring og kunnskap om lov, forskrift og lokale rutiner på HMS-områder. Samt kunnskap om risikoforholdene og forebyggende tiltak i vår sektor. Ved at opplæringen i hovedsak er hver for seg mangler vi arenaen der ledere og verneombud kan reflektere og diskutere sammen for å utdype en gjensidig rolleforståelse. HR-avdelingen er i gang med å se nærmere på lederstøttenes roller og oppgaver, med tanke på å gi tilpasset opplæring i de oppgavene de løser på vegne av lederen. Vernetjenesten ser at mange lederoppgaver er delegert bort og at arbeidsgiveransvaret på den måten blir utydelig. Et godt eksempel på dette kom til syne i en

risikovurdering dette året der en lederstøtte som har jobbet med arbeidstidsplanlegging i sykehuset i flere tiår var helt uenig i at arbeidstidsplanlegging hadde med arbeidsmiljø å gjøre. Arbeidsmiljø handler om arbeidet og hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører selve arbeidsoppgaven. Derfor er turnusarbeid er en av de 5 viktigste eksponeringsfaktorene i vår bransje ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt. Alle som jobber med arbeidstidsplanlegging må ha kunnskap om hva som er en helsefremmende arbeidstidsordning, slik at det utarbeides arbeidsplaner med minst mulig helsemessige konsekvenser. Der kompetanse- og kapasitetsbehov er ivarettatt.

Vernetjenesten er godt fornøyd med at sykehuset nå har gode rutiner og tilbud om kurs i forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordning. Nå gjenstår det å få kunnskapen ut og at forsvarlighetsvurderingene gjennomføres på seksjonene blant ledere, lederstøtter, tillitsvalgte og verneombud som har kunnskap om driften og kunnskap om hva som er en helsefremmende arbeidstidsordning. Filmen fra STAMIs arbeidsmiljøverktøy «En bra dag på jobb» er et godt hjelpemiddel i dette arbeidet. [En bra dag på jobb - Verktøy for arbeidsmiljø på sykehus \(enbradagpajobb.no\)](https://enbradagpajobb.no) HAMU har bedt de lokale AMU-ene undersøke om det er gjennomført risikovurderinger ute i seksjonene med spesiell vekt på legeseksjonene.



*HMS-opplæring for nye verneombud*

## Kompetansehevende møter i vernetjenesten

I 2023 er følgende saker tematisert på verneombudsmøtene for alle verneombud og i egne møter for klinikkverneombudene.

- AD Stein Kinserdal ønsker nye og gjenvälgte verneombud velkommen til en ny toårsperiode
- Organisering og samarbeid i vernetjenesten v/ Hovedverneombud
- Samarbeid og rolleforståelse - Verneombud og Tillitsvalgt v/ Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Terje-Kåre Lundgård
- Valg av Klinikkverneombud – innledning ved Vigdis Schelte, Klinikkverneombud klinikk for psykisk helse og avhengighet
- Forbedringsundersøkelsen – verneombudets rolle v/ Maud Krohn Grindvoll og Helle Akselsen, begge Spesialrådgivere HR - Arbeidsgiver og HMS
- EQS filter og rapporter V/ Silje Freng Fikse, Rådgiver Kvalitetsenheten/ Klinikk for fysikalsk medisin og rehabilitering
- AMUs rolle nye EK-dokumenter og innhold på HMS-siden
- Nasjonal strategi for vernetjenesten i foretakene
- Teamsopplæring - Hvilke muligheter har vi og hvordan skal vi ta det i bruk? V/Anders Wenaas Divisjonsverneombud Servicedivisjonen
- E-Mestring Alkohol v/Merethe Semb English Verneombud og Behandler Rus og avhengighetspoliklinikk nord.
- Selvivaretagelse v/Eivind Bunæs Bedriftshelsetjenesten
- Ytringsklima. v/Nina Lund avdelingssjef Barn og ungdom, Medisinsk klinikk
- Nå kommer DIPS-arena. Lise Grette Strømmen Rådgiver IKT og e-helse
- Beredskap - Samfunnsoppdraget og verneombudets rolle. Beredskapsrådgiver Siri Bjørnson
- Gravid og trygg på jobb. v/Jordmor Stine Øverland HR/Kir. Klinikk
- Innsatsområde medarbeidere Hege Oftedal Avdelingssjef HR Arbeidsgiver og HMS
- Smykketellingen verneombudets rolle i infeksjonskontrollprogrammet. Hilde Aasen Hygienesykepleier Smittevernenheten.
- Omvisning i H/J -1 med nytt divisjonsverneombud i Servicedivisjonen Øyvind Orre.
- Prosess for utpeking av nytt Hovedverneombud fra 1/1-24 V/Nina Clausen FTV Delta Presentasjon av innsatsteamets rapport «Forebygging av vold og trusler mot helsepersonell» (HSØ)
- Bruk av digitale verktøy på jobb – overvåke eller hjelpe? Gjennomgang fra Datatilsynet/UNIOs verneombudskonferanse v/HVO
- Et tilbakeblikk – Vernetjenesten i SIV 2019-2023 v/HVO
- Endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 Trakassering E-læring Arbeidsmiljø Gjennomgang fra UNIOs verneombudskonferanse V/KVO André Standal Kir. klinikk
- Medarbeiderskap - Ingrid Marie Berge Spesialrådgiver HR - HR-ledelse





*Jordmor Stine Øverland forteller om "Gravid og Trygg"*

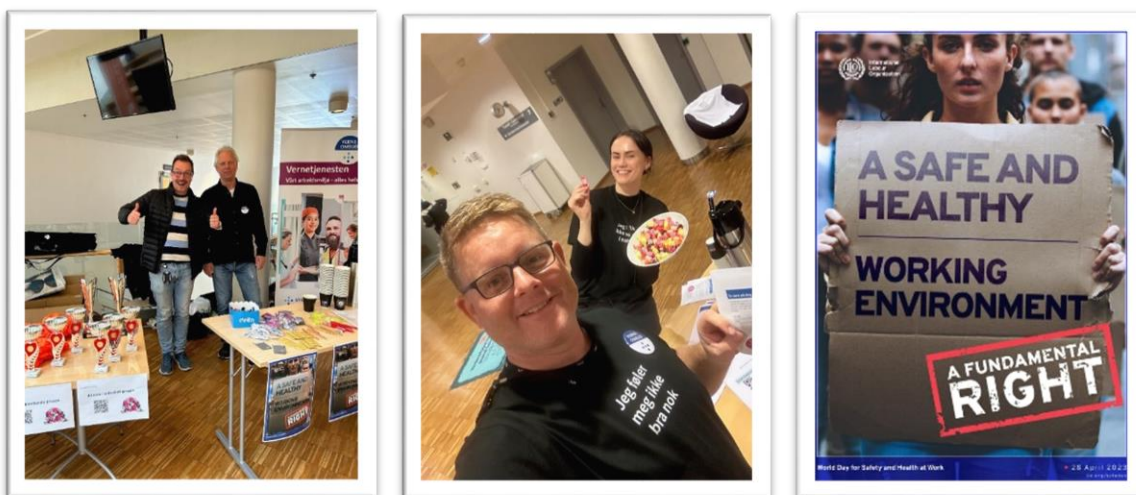
24.-25. januar deltok klinikkverneombudene på Verneombudsutvikling på Hamar i regi av Helse Sør Øst. Den årlige samlingen er en viktig arena for kompetanseutvikling og nettverksbygging. Program for samlingen denne gangen var:

- HMS E-læringskurs v/ KVO Tommy Johansen
- Regionalt innsatsteam vold og trusler v/ Mathias van der Harst og Anne-Marthe Rustad Indregard -Workshop vold og trusler
- Vernetjenestens rolle i byggeprosjekter v/Tora Langseth, Spesialrådgiver Bygg & Eiendom Helse Sør Øst RHF
- Vernetjenestens rolle i byggeprosjekter v/Nina Kristiansen, Sykehusbygg
- Vernetjenestens rolle i byggeprosjekter v/Per Oddvar Synnes, Bygg verneombud OUS
- Bemanningsutfordringer i helsesektoren -Rekruttere og beholde v/ Jarle Henriksen. Avdelingsleder Personal og Kompetanse Helse Sør-Øst RHF
- Bemanningsutfordringer i helsesektoren - Oppgavedeling og endringskultur v/ Kjerstin Sulejewski Bjerck, Spesialrådgiver Personal og Kompetanse Helse Sør-Øst
- Forsvarlighetsvurderinger av arbeidstidsordninger v/ Lene Tønnesland Grosås og Monica Kolstad, Arbeidstilsynet
- Workshop vedr. forsvarlighetsvurderinger



## Markering av ILO og FNs Arbeidsmiljødag og verdensdagen for psykisk helse.

Tema for FNs arbeidsmiljødag 2023 var «A Safe And Healthy Working Environment – A Fundamental right.» Dagen ble markert med stand utenfor kantina i samarbeid med bedriftsidrettslaget. Mange kom innom standen vår for en arbeidsmiljøprat. På verdensdagen for psykisk helse hadde BHT og Hovedverneombudet morgenaksjon utenfor garderobene i Tønsberg med epler, karameller, kaffe og rolig morgenmusikk. Brosjyren «Ta vare på deg selv» ble delt ut <https://ek-siv.sikt.sykehuspartner.no/docs/pub/DOK30316.pdf> Det var mange positive tilbakemeldinger på dette. Vernetjenesten deltok også på stand utenfor kantine i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter og HR arbeidsgiver og HMS.



## Involvering – vernetjenesten skal tas med på råd i saker som angår arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøutvalgene er vernetjenestens viktigste formelle arena. Utover dette skjer det involvering av vernetjenesten på mange nivåer i organisasjonen. Det er kontaktmøter med Administrerende direktør og HR-direktør. Hovedverneombudet inviteres også til samarbeids-møter med HR Ressursstyring sammen med HTV. Hovedverneombudet har faste samtaler med HMS-sjef, Bedriftshelsetjenesten, Sikkerhetsrådgiver, Brannvernrådgiver og Beredskapssjef. Hovedverneombudet har også faste møter med Tønsberg prosjektet og Skanska. Hovedverneombudet deltar i drøftinger på overordnet nivå etter Forskrift om Organisering Ledelse og Medvirkning § 2-2. Hovedverneombudet er også i dialog med andre medarbeidere i HR-avdelingen, Innkjøpsavdelingen, Produktrådet, Smittevernseksjonen, Kvalitetsenheten og Legemiddelkomiteen blant annet. Hovedverneombudet overværer styremøtene i foretaket. Utover disse faste arenaene skjer det involvering på saker. I 2023 har hovedverneombudet kun vært involvert to prosjekter: i arbeidsgruppen for bærekraftig arbeidsmiljø og medarbeiderskap i regi av HR arbeidsgiver og HMS, og styringsgruppen for



omorganisering av anestesi, intensiv og operasjon som egen avdeling i regi av kirurgisk klinikk. Hovedverneombudet har hatt observatør-status i strategisk beredskapsmøte.

## Fraværsskader og HMS-hendelser med stort skadepotensial



Også i 2023 har det vært alvorlige HMS-hendelser med stort skadepotensial. I forbindelse med ambulanseulykken i januar kom en av foretakets ansatte alvorlig til skade. Hendelsen ble også alvorlig for nære kollegaer som måtte rykke ut til en ulykke som hadde rammet egen tjeneste, og kollegaer de kjente. Arbeidstilsynet har kommet med sin rapport, ferdigstilling av havarikommisjonens rapport og politiets etterforskning gjenstår før Arbeidsmiljøutvalgene behandler saken i henhold til ny rutine.



Vi har også i år en rekke vold og trusselhendelser som har resultert i sykefravær. I statistikken finnes det både trusler med våpen og grov vold med brudd og hode- og bløtdelsskader som resultat. Mange medarbeidere melder også om en betydelig emosjonell belastning relatert til denne type hendelser.



Ansatte har også i år håndtert flere branner som både er påsatt av pasienter eller har oppstått som resultat av feil på elektrisk utstyr. På Granli har også oppstått brann utendørs relatert til røyking og stor gress og skogbrannfare. Felles for brannhendelsene er at de ansatte har vist stor handlekraft og kunnskap om lokal branninstruks. De ansatte har reddet liv, helse og verdier. Rutinen for gjennomgang av alle branntilløp sørger også for at vi lærer av denne type hendelser.



Fysisk arbeidsmiljø er også en viktig årsak til fraværsskader. Mange av hendelsene handler om fall både ute og inne hvor glatte overflater er årsaken. Dårlig ventilasjon og brannskader er også årsaker til fravær ut over skadedagen.





Det er en betydelig økning i antallet fraværsskader med fravær ut over skadedag fra 39 i 2022 til 54 i 2023. Kun 4 av hendelsene har skjedd på vei til og fra jobb. Som tidligere år er det vold og trusselhendelser som er årsak til flest fraværsskader tett fulgt av fysisk arbeidsmiljø. Det bemerkes også at ti ansatte er skadet grunnet organisatorisk arbeidsmiljø.

ID (Antall)	Fravær	Ja, mer enn skadedag	Kun skadedag	Sum
Kategori				
		1	0	1
01 Arbeidsutstyr	6	2	2	8
02 Brannvern	0	2	2	2
03 Bygg og uteområder	5	0	0	5
05 Fysisk arbeidsmiljø	15	7	7	22
10 Organisatoriske forhold	8	2	2	10
11 Psykososiale forhold	2	2	2	4
12 Smittevern	1	5	5	6
15 Vold/trusler/utagerende atferd	16	3	3	19
<b>Sum</b>	54	23	23	77

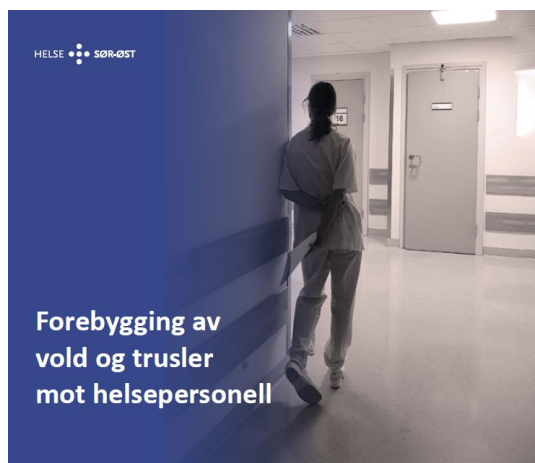


Skadetype	2022	2023	
Akutt overbelastning	69	75	
Annen skade	58	53	
Belastning - Fysisk	96	216	↑
Belastning - Psykisk	269	395	↑
Belastning - Støy	12	19	
Bitt	8	12	
Bløtdelsskade	33	78	↑
Brannrøykeksponering	3	15	
Brannskade	3	5	
Brudd/brist	9	18	↑
Elektrisk støt	2	3	
Etseskade	2	1	
Gasseksponering (ny)		9	
Hodeskade	11	14	
Hudavskrap	19	42	↑
Kjemikalieeksponering	8	10	
Klemskade	8	13	
Klor, klyp	14	53	↑
Kutt	12	14	
Smitteeksponering (ny)	4	101	↑
Stikk	27	84	↑
Tannskade	2	3	
<b>Sum</b>	<b>676</b>	<b>1233</b>	

Oversikten over skadetyper er relativt ny, da den første gang ble laget i for 2022. Skadeoversikten baserer seg på melderers opplysninger om hvilke skader som har oppstått etter hendelser på jobb. Det gjøres oppmerksom på at en hendelse kan ha ført til flere skader. Antallet som rapporteres er betydelig høyere for 2023 enn for 2022. Gasseksponering og stikk er to nye kategorier som har tilkommet siden i fjor basert på fritekstmeldinger. Årsaken til at antallet skader nærmest er doblet er usikker da vi ikke har andre tall å sammenligne med, men at de emosjonelle belastningene er en viktig arbeidsmiljøfaktor i vår sektor er godt kjent fra forskningen til Statens Arbeidsmiljøinstitutt

## Innsatsteamet vold og trusler

I Helse Sør Øst har det gjennom året arbeidet en innsatsgruppe som har sett på forebygging av vold og trusselhendelser mot helsepersonell. Beste praksis er kartlagt og rapporten kommer med 17 anbefalinger på flere områder. Tettere samarbeid med politi, lavere terskel for politianmeldelse av hendelser og arbeidsgivers plikt til å bistå og støtte medarbeidere i denne prosessen. Differensiert opplæringstilbud basert på risikonivået i enheten. Rutiner for hvor mange opplysninger som skal stå på ID-kortet bl.a. Det er utarbeidet et nytt E-læringskurs og temaet tas opp i to podcastepisoder i programmet Helhjerta <https://helhjerta.simplecast.com/episodes/vold-og-trusler-episode-1> Anbefalingene i rapporten blir del av Oppdrag og Bestillerdokumentet for 2024. Vernetjenesten har forventninger til arbeidet som kommer - med tanke på å forebygge og øke ferdighetene i håndtering av vold og trusselsituasjoner.



For 2023 ser oversikten over politikontakt slik ut.

ID (Antall)	Politi involvert	Formell anmeldelse	Patrolje på stedet	Telefonkontakt	Telefonkontakt,Patrolje på stedet	Sum
Kategori						
15 Vold/trusler/utagerende atferd		5	17	1	1	24
<b>Sum</b>		5	17	1	1	24

## Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har hatt en rekke tilsyn med foretaket i 2023. Forebygging av muskel og skjelettlidelser og psykiske lidelser som er de to største sykemeldingsårsakene har vært tema for tilsynene. Det er gitt enkelte pålegg i forhold til mangelfull kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak. I etterkant er malen for forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger oppdatert. Tilsynene har bidratt til økt oppmerksomhet rundt det systematiske HMS-arbeidet og i desembermøtet i HAMU redegjorde Seksjonsleder Torill Holte for sine erfaringer med tilsynet.

### Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 22.06.2023 fikk dere frist til 25.08.2023 for å komme med kommentarer. Vi har ikke mottatt kommentarer fra dere.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljølovens § 18-6 til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgende pålegg:

#### #1 Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å

POSTADRESSE  
Postboks 4720 Torgarden  
7468 Trondheim  
Norge

EDIALOG  
[www.arbeidstilsynet.no/post](http://www.arbeidstilsynet.no/post)  
INTERNETT  
[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

TELEFON  
75 19 97 00

ORGANISASJONSNR  
974761211



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE  
2023/18579

2 av 5

reduere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

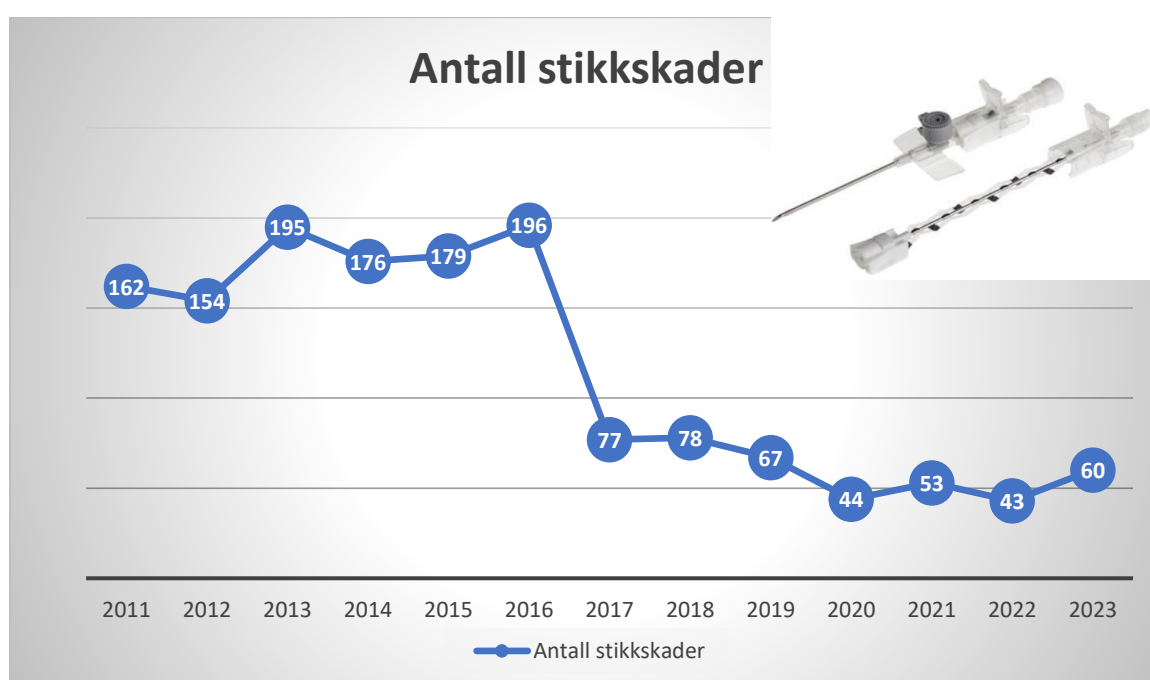
Innen 20.10.2023 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold som oppfyller minimumskrav i forskrift
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte har medvirket



## Stikkskader

Antallet stikkskader falt kraftig ved innføring av sikkerhetskanyler i 2016/2017, men har stabilisert seg på et nivå som ser ut til å være vanskelig å redusere ytterligere. Bruk av Insulinpennner og insulinsprøyter, pasientens eget blodsukker måleutstyr og stikkskader som skjer per operativt, det som preger statistikken. Når det gjelder insulinpennner er de utformet til bruk på seg selv – og er ikke designet med tanke på å redusere stikkskader. Nålen er liten og det er kort avstand fra spissen når nålen skal fjernes fra pennen. Insulinsprøytene som finnes på rammeavtalen for tiden har to forskjellige sikkerhetsmekanismer som krever en kort opplæring for å forstå hvordan de skal brukes for å unngå stikkskade. Opplæringen har vært mangelfull eller fraværende og derfor har det oppstått stikkskader. Vernetjenesten har i samarbeid med produktrådet forsøkt å formidle kontakt mellom seksjoner og leverandør for å sikre opplæring med varierende hell. Vernetjenesten hadde med produktspesialist på standen i forbindelse med forbedringskonferansen – der trygg bruk av sprøytene ble presentert. Stikkskader som skjer per-operativt handler ofte om overlevering av spisse og skarpe gjenstander, at operatør forsyner seg selv på bordet eller i forbindelse med opprydding av utstyr. Det er en økning i stikkskader relatert til inngrep og prosedyrer. Vi har også dessverre stikkskade i forbindelse med håndtering av restavfall. Tømming av beholderen for skarpe gjenstander før den er helt full er også et godt tiltak. Det er fortsatt behov for å ha fokus på å unngå stikkskader. Bedriftshelsetjenesten har tidligere beregnet at en stikkskade koster omtrent et dagsverk i prøvetaking, analyse og oppfølging.



## Overordnede HMS-prosjekter

### Avviksmeldinger og kategorisering

Arbeidet med å utvikle rapporteringsverktøyet i EQS har fortsatt i kjølvannet av at kategoriseringen av HMS-avvik fikk en kraftig oppgradering 1/1-22. På siden AMU/HAMU rapportering i EQS har ledere, verneombud og andre med roller i HMS-systemet nå rask tilgang til dataene og kan følge trender fortløpende. Takket være de nye kategoriene var Sykehuset i Vestfold det eneste foretaket som kunne svare på omfanget av «kontakt med politi» og «formell politianmeldelse» når innsatsteamet vold og trusler skulle kartlegge dette i foretaksgruppen. Rapportsiden finner du her [Dokument «HAMU/AMU 2023 rapportering HMS avvik», ID 6953 - EQS \(sykehuspartner.no\)](#)

### Yrkesskadedekning ved trening og øvelser

I 2023 har vernetjenesten blant annet vært opptatt av at helsepersonell skal være omfattet av yrkesskadedeforsikring og bestemmelse om yrkesskade i folketrygden også under øvelse og trening. Vold og trusler er et økende problem i samfunnet og vi er i forskrift om utførelse av arbeid pålagt å øve på håndtering av dette. Det er derfor et paradoks at trygderetten avslår skadesaker som har oppstått under slike øvelser med begrunnelse at ikke skaden har oppstått «Under utførelse av arbeid, i arbeidstiden på arbeidsstedet» eller at hendelsen ikke er «plutselig og uforutsett» når hendelsen er oppsøkt og planlagt. Vernetjenesten har jobbet i flere kanaler for å få endret dette, og har også forsøkt å få drahjelp fra arbeidsgiver i dette arbeidet. I November gikk det brev fra Spekter til departementet om denne saken. Ansatte i Politiet og kriminalomsorgen har nylig fått dekning etter en lovpresisering. Det er en forventning om at helsetjenesten kommer etter.

### NOU 4:2023 Tid for handling – Helsepersonellkommissjonens rapport

Det var knyttet stor spenning til helsepersonellkommissjonens rapport om hvordan vi skal møte det økte behovet for helsepersonell i framtid med store demografiske endringer. Vernetjenesten ble overrasket over at rapporten la svært lite vekt på det systematiske arbeidsmiljøarbeidet som virkemiddel for å rekruttere og beholde helsepersonell. Vernetjenesten mener kommisjonen ikke har tatt inn over seg at arbeidsmiljøet handler om arbeidet – hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører selve arbeidet – altså leverer helsetjenestene. Vernetjenesten i de fire regionale helseforetakene leverte derfor et felles høringssvar til rapporten. [Høring - NOU 2023: 4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste - regjeringen.no](#)

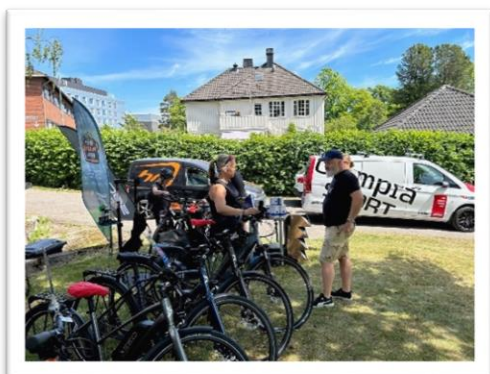
### El-sykkelmesse og sykkelvennlig arbeidsplass

Vernetjenestens mål om at Sykehuset i Vestfold skal bli en enda mer sykkelvennlig arbeidsplass fortsetter. Den årlige el-sykkelmessen i samarbeid med Bedriftsidrettslaget er det er gjennomført i år også, denne gang med deltagelse fra syklistenes landsforening og tre ulike

butikker som hadde demonstrasjon av, og gode tilbud på sykler. Mange ansatte ble fornøyde eiere av nye el-sykler. Den nye sykkelgarasjen i kjelleren på nytt bygg D er åpnet og Sykehuset har hatt god deltagelse på sykle til jobben aksjonen både vår og høst. Sykle til jobben aksjonen har gitt positiv medieomtale og skapt et stort engasjement. Til sammen var det over 500 påmeldinger til kampanjene.

### #LegerMåLeve

Kampanjen #LegerMåLeve fikk mye oppmerksomhet etter sommeren i kjølvannet av selvmordet til en sykehuslege i foretaksgruppen. Legers arbeidshverdag ble satt på dagsorden og beskrivelser om et dårlig organisatorisk arbeidsmiljø med høyt arbeidspress og manglende opplæring var en gjenganger. Kampanjen peker på konsekvensene et dårlig arbeidsmiljø har for legenes psykisk helse. Vernetjenesten registrerer en økende fokus på arbeidsmiljø fra legene, de senere årene har antallet lege-verneombud i foretaket økt betydelig. Kampanjen er tatt opp i egne møter på flere ledernivå i foretaket. Det er nødvendig at dette arbeidet fortsetter.



Lagseier i Sykle til jobben høstkampanje



Elsykkelmesse 2023

## Likestilling inkludering og mangfold LIM

LIM-policy og handlingsplan har nå vært gjeldende et års tid. Vernetjenesten er spesielt opptatt av gravide arbeidstakere og har vært tydelige på behovet for at jordmor som jobber i «Gravid og trygg» videreføres. Det bemerkes også at det er et behov for en 4. trekantsamtale mellom leder, ansatt og jordmor når den ansatte kommer tilbake i jobb og skal få småbarnslivet til å passe en turnusjobb. Småbarnsmødre er en sårbar gruppe med lavere tilknytning til arbeidsplassen etter permisjonen og tett oppfølging vil ha betydning for hvorvidt den ansatte finner seg til rette eller vurderer å søke jobb andre steder. Vernetjenesten har foreslått en slik tilbakekomst-samtale som et enkelt tiltak for å beholde helsepersonell. I kjølvannet av #LegerMåLeve har det også kommet fram at det er uvanlig at leger søker ammefri. Slik skal det ikke være. Lønnskartlegging er en del av aktivitetsplikten som tilligger foretaket. Kartleggingen skal gjennomføres i samarbeid med de tillitsvalgte. De ansattes representanter var ikke uenige i hvordan stillingsgruppene ble oppstilt og presentert i årsmeldingen for 2023. Hensikten med kartleggingen er å kunne fremme innsyn i andre ansattes lønn for om nødvendig be om en vurdering av om det er lik lønn for likt arbeid, hvis ikke andre tungtveiende grunner til lønnsforskjellen kan dokumenteres. Slik tabellen er utformet er den ikke egnet til formålet. Gruppen administrasjon og ledelse er en ikke-homogen gruppe hvor trolig konsulenter, rådgivere, spesialrådgivere og ledere på alle nivåer inngår. Andre faggrupper bør også splittes opp i forhold til om de innehar videreutdanninger og spesialistgodkjenninger. De ansattes anførsler er gjentatt ved forberedelse til rapporteringsarbeidet for 2023.

Gjennomsnittlig total årslønn	Totalt SiV	Menn	Kvinner
Administrasjon/ledelse	712 187	881 700	661 932
Pasientrettede stillinger	504 024	500 246	504 933
Leger	853 858	886 328	825 898
Psykologer	739 143	780 119	724 979
Sykepleiere	551 724	552 416	551 640

Side 2 av 4

### LIM - redegjørelse årsberetning 2022

Sykehuset i Vestfold HF

Gjennomsnittlig total årslønn	Totalt SiV	Menn	Kvinner
Helsefagarbeidere/hjelpepleiere	451 068	448 067	451 595
Diagnostisk personell	534 362	510 576	536 892
Drifts-/teknisk personell	464 763	495 602	450 173
Ambulanspersonell	456 257	460 255	447 653
Forskning	554 112	638 970	527 397
<b>SiV totalt</b>	<b>590 657</b>	<b>659 913</b>	<b>570 880</b>

Avvikssystemet er også oppdatert med kategorier for kjønnsbasert vold og seksuell trakassering. Det er meldt avvik på begge kategoriene i inneværende år. Vernetjenestens inntrykk er at fokuset er økende, men at det er behov for forebyggende tiltak. Det er dessverre eksempler der flere ansatte blir forulempet av ukritiske pasienter uten at leder tar ansvar for å hindre gjentakelse. Vernetjenesten vil minne om at «kritisk info i DIPS» med fordel kan brukes i større grad for å varsle ansatte om risiko for seksuell trakassering. Seksuell trakassering mellom ansatte og pasienter med rasistiske holdninger og handlinger trenger også oppmerksomhet i det videre arbeidet mot en mer likestilt, inkluderende og mangfoldig arbeidsplass.

### Innsatsområde Medarbeidere – Rekruttere og beholde personell

Hovedverneombudet har gjennom året vært representert i arbeidsgruppen «Bærekraftig arbeidsmiljø og medarbeiderskap» Temaet har vært oppe i verneombudsmøter to ganger i løpet av året og har også vært behandlet to ganger i HAMU. Flere tiltak er i prosess på kort og lengre sikt. Foreløpig er det medarbeiderskap som er viet mest oppmerksomhet. Vernetjenesten mener det er andre arbeidsmiljøfaktorer som det er viktigere å fokusere på og at dette i hovedsak handler om systematisk arbeidsmiljøarbeid i vid forstand. Et av tiltakene er også å jobbe med klinikkovergripende tidstyver med særlig fokus på organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer meldt i EQS. Vernetjenesten mener det ligger mange uløste utfordringer blant organisatoriske avvik meldt i EQS, ved å jobbe med dem er det potensiale for mer effektiv drift og et bedre arbeidsmiljø. De store utfordringene med sengelogistikken etter innflytting i nytt bygg for to år siden ser ikke ut til å få sin løsning på tross av flere hundre avvik meldt i avvikssystemet. Problematikken er et godt eksempel på at ledelse helt ut, ikke fungerer i forhold til problemstillinger som må løses på et høyere nivå. Slik vernetjenesten ser situasjonen nå er det et spill om ressurser på høyt nivå, med direkte arbeidsmiljøkonsekvenser for de ansatte som til enhver tid må ha en seng å legge pasientene i når de ankommer akuttmottaket selv om sengesentralen er stengt og alle de rene sengene er brukt opp. Beslutningen om å fase ut bårene, og at alle pasientene som ankom akuttsenteret skulle få en seng – tok ikke inn over seg at «noen» måtte skaffe sengene. Ressursbehovet ble ikke adressert i OU-programmet. Det var en alvorlig feil i planleggingen som kan kanskje spores tilbake til svært mangelfull medvirkning i prosjektet «Nytt akuttsenter». Men når feilen først har skjedd er det en enda større feil at den ikke er løst to år etter innflytting. Vernetjenesten har satt saken på agendaen i utallige møter på ulike nivå, men spillet om ressursene fortsetter, samtidig som de ansatte i akuttsenteret må velge om de skal ta klokkene som ringer i avklaringsenheten eller om de skal stå i kjelleren å vaske senger. Et klassisk eksempel på en rollekonflikt – en av de fem viktigste arbeidsmiljøfaktorene i vår sektor.



Det blir viktig å ha fokus på å rekruttere og beholde personell i tiden som kommer – og et godt systematisk HMS-arbeid er en vesentlig faktor for å nå dette målet. *Arbeidsmiljø handler om arbeidet og hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører selve arbeidet – altså leverer helse- og støttetjenestene.* Derfor må arbeidsmiljøarbeidet være tett knyttet til selve oppdraget og hvordan vi løser det. Et godt partssamarbeid er nødvendig for å nå denne målsettingen. Vernetjenesten skal gjøre sitt bidrag, men lederne er premissleverandøren når det gjelder å legge til rette for samarbeid og skape gode arenaer for dialog.

### Vernetjenesten i Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU)

Rutinen for behandling av alvorlige ansatthendelser i AMU/HAMU er nå på plass og konkrete enkelt-hendelser behandles nå i større grad i tråd med AMUs oppgaver beskrevet i Arbeidsmiljølovens kapittel 7. Tradisjonen med tre temasaker gjennom året fortsetter og det er en tydelig linje begge veier mellom de lokale arbeidsmiljøutvalgene og hovedarbeidsmiljøutvalget. Vernetjenesten har etterspurt rutiner for hvordan arbeidsmiljøutvalget skal ivareta sine lovpålagte plikter ved behandling av byggesøknader. Det er et paradoks at dette ikke er på plass nå som Tønsberg prosjektet er i innspurten. Selv om hovedutbyggingen nå er ferdig vil det likevel komme søknadspliktige ombyggingsprosjekter i tiden fremover. En tydelig rutine vil bidra til at vi forholder oss til gjeldende lovverk for medvirkning i byggesaker, samt unngå forsinkelser i prosjektene og gi forutsigbarhet for de involverte. Hovedverneombudet måtte be om eget møte og HAMU-sak før søknad om arbeidstilsynets tillatelse kunne signeres for ny radiologisk avdeling i J2. Arbeidstilsynets godkjenning ble avslått ved søknad om ombygging av inngangspartiet på S-bygget. Blant annet på grunn av manglende dokumentasjon på medvirkning av verneombudet. Det er beklagelig at det fortsatt ikke er et universelt utformet inngangsparti til denne store poliklinikken. Mer enn to år etter at den ble tatt i bruk, og etter melding om betydelig pasientskade etter fall i trappen. Utformingen av inngangspartiet bryter med kravet om universell utforming av bygg.

Helse Sør Øst har revidert sine etiske retningslinjer som også gjelder for SIV HF. Retningslinjene er behandlet som en orienteringssak i HAMU. Vernetjenesten var opptatt av at setningen «Vi følger forvaltningslovens habilitetsregler» burde vært viet mer plass for å gjøres mer relevant til vår bransje. Det er særlig to forhold vernetjenesten er opptatt av: det ene er utfordringen med nærstående i egen linje og dette med å flytte hverandre eller nærstående oppover på ventelistene. Den offentlige helsetjenesten er under press og tilliten til at medisinsk hastegrad er det som avgjør plasseringen i køen er viktig. Vernetjenesten er godt fornøyd med at dette blir temaer i e-læringen som nå er under utarbeidelse fra Helse Sør-Øst. Arbeidsgiver har ledet HAMU i 2023

## Verneombudsundersøkelsen 2022

Hovedverneombudet har tatt initiativet til å gjennomføre verneombudsundersøkelsen som er en oppfølging av undersøkelsen som ble gjennomført ved utgangen av forrige verneombudsperiode. Saken sammenligner resultatene fra de to undersøkelsene som altså er gjennomført med to års mellomrom. HAMU behandlet resultatene fra undersøkelsen som ble utført i 2020 i sak 5/20 og i en oppfølgende sak 3/21 hadde HAMU følgende konklusjon:

*HAMU slutter seg til at følgende tiltak følges opp i 2021:*

- *Lage kompetanseplan for verneombud i kompetanseportalen*
- *HMS-opplæring for ledere – motivere flere til å delta*
- *Vurdere revisjon - og styrke opplæringen av prosedyren «Avtale mellom verneombud og leder om tilrettelegging og samarbeid»*

Spørsmålene i undersøkelsen er hentet fra verneombudsundersøkelsen i foretaksgruppen i Helse Vest, der undersøkelsen har blitt gjennomført i en årrekke. I undersøkelsen blir verneombudene spurt om utøvelsen av verneombudsvervet, om samarbeidet innad i vernetjenesten, med tillitsvalgte og ledelsen. Det spørres om forbedringsarbeid, klima og miljø og behovet for opplæring ut over 40-timerskurset. Undersøkelsen har i tillegg til avkryssninger fritekstfelt der verneombudene kan beskrive hva de opplever som mest krevende, og hva som er det beste ved å være verneombud. Det er en betydelig bedring i svarprosenten som denne gangen ble 80 % (55/68) i 2020 var svarprosenten på 57 % (37/65)

Det er ingen dramatiske endringer i resultatene siden forrige gjennomføring. Det er stor forbedring i spørsmålet «jeg har full oversikt over mitt verneområde» Det er også forbedring i resultatene på følgende spørsmål;

- Jeg går på alle møter jeg blir innkalt til som verneombud.
- Jeg sier til medarbeiderne i mitt verneområde at de kan kontakte meg.
- Mine synspunkter blir vektlagt i saker som angår arbeidsmiljøet.
- Jeg oppfordrer til å prioritere forebyggende HMS-arbeid
- Jeg arbeider for at vi skal lære av avvik og uønskede hendelser
- Jeg engasjerer meg i arbeid rundt klima og miljø

Undersøkelser viser fallende resultater på spørsmålet «Jeg svarer alltid raskt på e-post jeg får som verneombud» Det er også fallende resultater på følgende spørsmål:

- I mitt verneområde blir HMS-handlingsplanene diskutert på personalmøter.
- Jeg medvirker i utvikling av arbeidsprosesser
- Jeg har et godt samarbeid med leder (e)

Undersøkelsen viser stabilt lavt resultat på spørsmålet «jeg har et godt samarbeid med tillitsvalgte»

I to fritekstspørsmål blir verneombudene surt om hva som er det beste og det mest krevende med å være verneombud. Mange verneombud trekker frem at det er givende å få være med å medvirke og forbedre organisasjonen, å bidra til et godt og trygt arbeidsmiljø. Verneombudene opplever oppgaven både som lærerik og betydningsfull. Samtidig øker organisasjonskunnskapen og det knyttes kontakter på tvers av organisasjonen.

Når det gjelder hva som er utfordrende i verneombudsrollen er det å ha nok tid til å utføre oppgavene og samarbeid med leder som går igjen. 23 respondenter har beskrevet utfordringer med nødvendig tid til å utføre vervet. 10 respondenter har nevnt utfordrende samarbeid med leder. Noen har også tatt opp opplæring og rolleforståelse.

#### Vurdering av funnene i undersøkelsen:

Undersøkelsen viser gode og forbedrede resultater på en del områder, spesielt gledelig er det å se at det er stor forbedring av resultatet på spørsmålet «Jeg har full oversikt over mitt verneområde» Dette er en sak det har vært jobbet mye med i forrige periode, det er gjort flere justeringer av verneområdene som ser ut til å ha hatt god effekt.

Nødvendig tid til å utføre vervet er en gjentakende problemstilling i vernetjenesten. Det er ikke mulig å sette en fast regel for hva som er nødvendig tid da verneområdenes størrelse, risikoforhold og omstillingsbehov er svært forskjellig. Hvor mye erfaring verneombudet har er også av betydning. Noen verneombud er også verneombud i et område de ikke jobber til daglig, det krever også mer tid til å gjøre seg kjent med, og ha kontakt med leder(e) og medarbeidere. Det er gjort flere forsøk på å imøtekomme denne problemstillingen:

- Tematiseres på 40-timerskurset med fokus på verneombudsavtalen
- HVO og KVO tilbyr å være med når lokale VO- skal inngå avtale om tidsbruk og samarbeid <https://ek-siv.sikt.sykehuspartner.no/docs/pub/DOK16411.docx>
- Administrerende direktør har snakket om temaet på oppstartsmøtet i ny periode

Når det gjelder samarbeid med leder er det iverksatt «kompetanseplan HMS for leder» kombinert med et revitalisert HMS-kurs for ledere som starter opp på nyåret. Det er forventninger om at dette vil ha effekt over noe tid. HVO og KVO tilbyr å være med i møter mellom leder og verneombud der det er utfordringer. For å få til et godt samarbeid er gjensidig rolleforståelse viktig. Mange ledere har gode erfaringer med partssamarbeid og kjenner rollen til verneombudet og vet å involvere på rett tidspunkt. Andre ledere unngår å involvere verneombudet, dette skaper grobunn for mistenksomhet og avstand. Vi har dessverre

verneombud som har trukket seg på grunn av manglende samarbeid med leder. Naturlig nok er det mer motiverende å være verneombud der lederen på eget initiativ gir informasjon og tar verneombudet med på råd.

Når det gjelder manglende kompetanse og rolleforståelse er det nærliggende å tro at dette gjelder for verneombud som er valgt ved suppleringsvalg gjennom perioden etter at opplæringen er gitt. Høsten 2022 kom det en del nye verneombud blant annet på grunn av utdanningspermisjoner. Hovedverneombudet er av den oppfatning at det ved hjelp av kompetanseplan for verneombud, veileder for verneombud i foretaksgruppen og gode intranettsider for HMS og vernetjeneste kombinert med faglig program på verneombudsmøter er det et godt opplæringstilbud. Men det er en utfordring at det er lenge mellom hvert 40-timerskurs, når det gjøres suppleringsvalg.

I sak 16/23 tok HAMU saken om gjennomført spørreundersøkelse blant verneombudene til orientering.

## Vernetjenesten i klinikkene

### Vernetjenesten i Administrasjonen

Administrasjonen er inndelt i tre verneområder; Direktørens kontorareal, smittevern, bibliotek, forskning og innovasjon. Hele Olav Trygvasons gate 4 (OT4) og Nasjonalkompetansetjeneste for aldring og helse på Granli, samt øvrige lokasjoner for senteret.

I løpet av året er IKT og E-helse, dokumentasjon- og resepsjonsseksjonene, Medisinskteknisk avdeling og Behandlingshjelpemidler flyttet fra servicedivisjonen til administrasjonen. Lokalt verneombud for disse seksjonene fulgte med over og fungerer som vara for klinikkverneombudet i administrasjonen. Vernerunde for deler av området ble gjort i løpet av høsten. Alle ledere i administrasjonen var oppfordret til å gjennomføre vernerunde, kun ledere for «Arbeidsgiver og HMS avdeling» gjennomførte. Det må sterkere oppfordringer til for ny runde våren -24.

De viktigste punkter fra vernerunden gjelder fortsatt oppfølging av vernerunden for 2022.:

- Temperatur i bygget. BHT har målt temperatur gjennom dagen på tre ulike kontor, ikke funnet noen grenser utenfor aksept. Egen rapport foreligger. Det jobbes fortløpende med tiltak rundt dette.
- Lys. BHT har målt, egen rapport foreligger. Huseier har montert ny type lampe med mulighet til å variere lysstyrken.
- Støy. Utleier har målt støynivå i 2. etg. inngang A. Støynivået ligger hovedsakelig i åpne landskap som har vegg mot fellesareal. Det jobbes med huseier for å få en løsning.

- Skilting av arealer. Det arbeides med skilting av dører og navneskilt.
- Et ønske om vanddispenser i 1. etg. Er oppfylt.
- Ved «Aldring og Helse» har de et eget verneombud, Lene Christensen. De har 119 ansatte fordelt over hele landet. Det er gjennomført vernerunder på alle de store kontorer i landet. Aldring og helse flytter ut fra Granli og det arbeides med ny lokasjon.

Det er gjennomført to lokale AMU gjennom året der arbeidsgiver har hatt ledelsen. Saker som er behandlet i AMU:

- Forbedring 2023.
- Status vernerunder.
- Referater og orientering fra HAMU.
- Gjennomgang av HMS hendelser, AML brudd og sykefravær.

Utenfor vernerunden er det ingen henvendelser til verneombud om saker fra ansatte i administrasjonen.

#### Vernetjenesten i Klinikk psykisk helse og avhengighet

Vernetjenesten i Klinikk psykisk helse og avhengighet (KPA) er organisert med 12 verneområder. Verneområdene er organisert ut fra bygg/sted uavhengig av avdelingstilhørighet. Denne organiseringen gir verneombudene en jevnere fordeling av antall ledere og oppgaver i sitt verneområde. Imidlertid oppleves verneområdet for Avdeling rus og avhengighet (ARA) sitt verneområde for Rus- og avhengighetspoliklinikkene og LAR-poliklinikkene som stort. Verneområdet strekker seg fra Horten til Larvik og krever mye tid i forflytning. Vernetjenesten i KPA har hatt 4 tema og samarbeids samlinger for verneombudene. Samlingene har vært fordelt utover året, med tre halve, og en hel dag. Samlingene har i vesentlig grad blitt brukt til erfaringsdeling og drøfting av utfordringer i de forskjellige avdelingene i KPA. I tillegg har det vært møter mellom Klinikkverneombud og lokale verneombud etter behov. Det ble i 2023 gjennomført HMS dager i både BUPA og på Linde i DPS. Disse HMS-dagene inneholder aktuelle foredrag, noe fysisk trening og stand hvor vernetjenesten, BHT og Bedriftsidrettslaget deltok. Det er igangsatt planlegging av HMS-dager både i PSY og ARA neste år. I planleggingen og gjennomføringen av HMS-dager i KPA deltar VO. Utfra svar på spørreundersøkelse i etterkant av HMS-dager ved DPS er dette et verdsatt tiltak blant ansatte.

KPA hadde fra høst 2022 og til og med høst 2023 4 tilsyn fra Arbeidstilsynet. Tema ved tilsynene var:



- Systematisk HMS-arbeid (kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, rapportering og avvikshåndtering) knyttet til forhold i arbeidet som kan bidra til muskel- og skjelettplager, og psykiske plager.
- Ergonomiske, organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet som kan påvirke risikoen for at arbeidstakere kan få muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud
- Informasjon og opplæring knyttet til risikoforhold i arbeidet
- Bedriftshelsetjeneste

De lokale verneombudene deltok i tilsynet i sine VO områder og i tillegg deltok KVO ved tilbakemeldingsmøtene i etterkant. KPA hadde en positiv utvikling gjennom tilsynsperioden, med ingen avvik i siste tilsyn.

Det er gjennomført vernerunder i alle verneområder. De aller fleste seksjonene har en levende elektronisk handlingsplan hvor verneombudet har deltatt i utformingen av denne. Alle verneombud i KPA har en skriftlig avtale med leder/ere i sitt verneområde, hvor tidsbruk og samarbeidsform er avtalt. Noen av verneombudene har dedikert tid til verneombudsarbeid om det er behov. Klinik-verneombudet har deltatt sammen med de tillitsvalgte i kontaktmøter med klinikk-sjef. Klinik-verneombudet har også fast sete i lokalt AMU, med lederrolle hvert andre år. Klinik-verneombudet deltar ikke i klinikkens kvalitetsråd. Verneombudene ute i avdelingene møter fast i samarbeidsmøter med avdelings-sjefen i sin avdeling. Verneombudene sitter også i avdelingens kvalitetsråds arbeidsutvalg under behandling av avvik, foruten pasientavvik. Vernetjenesten i KPR tilstreber å være aktive, og til enhver tid ha kunnskap til å kunne utføre «påser rollen» på en adekvat og klok måte.

#### Vernetjenesten i Kirurgisk klinikk

Vernetjenesten i kirurgisk klinikk er organisert i 26 verneområder, som dekkes av 14 verneombud/avdelingsverneombud (VO/AVO). Gjennom 2022-2023 har det tilkommet flere nye verneombud i kirurgisk klinikk, som igjen har fått gjennomført verneombudskurs (40 timers). Anestesi, Intensiv, Operasjon og Sterilsentralen (AIO) ble etablert som eget avdelingsområde og i den forbindelse har det også tilkommet et eget AVO som har faste møter med avdelingsleder for AIO. Dette har blitt forankret i lokalt AMU og HAMU. Det oppleves stort engasjement blant verneombudene, tross hektiske hverdager i seksjonen. Å få tid til å utføre sin oppgaver opp mot driftsutfordringer er noe flere av verneombudene har kjent på.

I 2023 har vernetjenesten i kirurgisk klinikk hatt flere faste møter gjennom året, men grunnet høyt pasient tilstrømning og manglende personell i enkelte seksjoner, har det tidvis vært utfordrende for VO å få til alle møter. I møtene har det vært fokus på hvordan en kan få til faste

møtepunkter med lokale ledere, da dette fortsatt er utfordrende i enkelte seksjoner. Videre har vi hatt fokus på behandling av EQS-meldinger som var HMS relatert, godt samarbeid og tett dialog med seksjonsledere i behandling av dem ser vi på som helt nødvendig. Disse møtene har vært en god arena for å lære av hverandre, samt kunne diskutere fritt de utfordringene en står i, i de ulike seksjonene. Det nærmer seg 2 år i nye lokaler. Litt tilpasninger og justeringer har flere seksjoner fått til, slik at hverdagene der har fått en bedre flyte, men her ser vi i vernetjenesten at dette er noe som trengs å jobbes videre med. Hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører jobben vår har mye å si for arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten i de ulike seksjonene.

KVO har deltatt på faste månedlige kontaktmøter sammen med tillitsvalgte (TV) og klinikk sjef, her har det vært rom for fruktbare diskusjoner rundt HMS, bemannings, pasient beleggssituasjonen og den økonomiske situasjonen i kirurgisk klinikk. AMU har i 2023 vært ledet av arbeidsgiver og skal ledes av KVO i 2023. Det ble gjennomført totalt 4 møter i 2023. KVO har ellers engasjert seg i andre saker på tvers av klinikkene sammen med hovedverneombudet (HVO). Vold, trussel mot ansatte, forsvarlighetsvurderinger av bemanningsplaner, arbeidsforholdene rundt LIS1 og brannvern rutiner rundt ansatte etter hendelser.

*Søyle prosjekt operasjonsstuer:* I 2023 ble det gjennomført en ny ROS analyse av arbeidet med utskift av takhengte søyler på operasjonsstuene i H4 og H3. KVO var invitert med i arbeidet, og lokalt VO på Operasjon- og Anestesiseksjonen H4 og H3 deltok og konstaterer at det er oppmerksomhet rundt å sikre god HMS. Prosjektet skal gå fra 2022-2024 og evaluering ble gjort i etterkant av sommeren, med fokus på videre arbeid til neste vår/sommer.

J3 har gradvis gått seg til med litt justeringer på hva de skal fylle stuene og arealene med. I sommer var de også til avlastning for operasjon i forhold til søyleprosjektet. De har klart å opprettholde en høy aktivitet gjennom året utenom denne perioden.. Pre. pol har noen utfordringer med tanke på at de skal flyttes opp i H3 og det vil påvirke arbeidsflyten de har i dag. Her er lokalt VO involvert i hvordan dette kan løses på best mulig måte. Ortopedisk poliklinikk har fått nye lokaler og har brukt året til å bo seg inn. Legebil har blitt etablert i år og her har lokalt VO i prehospital samarbeidet med AVO for anestesi med tanke på vernerunde. Saker de skal jobbe videre med er en ROS analyse med tanke på vold/trussel i legebil. Operasjon H3 har kommet i gang med prosjektet RÅBRA og forsøker å få de ansatte til å ta i bruk dette og nominere kollegaer som gjør noe råbra. Dette er med på å bidra til arbeidsmiljøet, og gjøre at de ansatte føler seg enda mer sett samt løfte hverandre.

## Vernetjenesten i Medisinsk klinikk

Vernetjenesten har også i 2023 hatt flere utskiftninger av verneombud lokalt. Heldigvis har det gått greit å få rekruttert nye i de områdene med utskiftning. Klinikken er som forrige år delt inn i 14 ulike verneområder, med ulik størrelse. I tillegg er ordningen med avdelingsverneombud for leger, delt inn i 2 områder indremedisin A og B, også videreført. Vernetjenesten mener at det er veldig viktig å videreføre ordningen med legeverneombud, fordi hele gruppen trenger representanter som jobber nært og er kjent med jobbhverdagen leger står i.

Opplæring av nye verneombud er viktig, og en rettighet man har i rollen. Det ble gjennomført HMS grunnkurs for nye verneombud og for andre som ønsket å friske opp HMS-kunnskap, mars/april med god deltakelse. For å kunne utøve verneombudsrollen er det nødvendig med opplæring og i tillegg erfaring. Derfor er det særdeles viktig at alle verneombud blir inkludert lokalt, i området sitt. For å få oversikt og kunne utøve rollen sin, må alle verneombud delta og bli invitert i de ulike fora, som omfatter HMS. Det betyr at alle ledere, som har et lokalt verneombud, følger opp sitt ansvar med å invitere/inkludere verneombudet, som en naturlig deltaker i HMS-arbeidet. Som klinikkverneombud mener jeg at et godt samarbeid mellom verneombud og ledelse er mer fruktbart, og at den gode dialogen fører til større forståelse og mulighet for at ulike prosesser/endringer blir tatt bedre imot.

Det siste året har også vært utfordrende på grunn av stort pasienttrykk i lange perioder, noe vanskelig rekruttering både på sykepleierside og for leger. Som klinikkverneombud har jeg fått delta i en referansegruppe, med fokus på rekruttering/onboarding og det å beholde personell. Vernetjenesten er særdeles opptatt av det å beholde ansatte. Viktig å sette fokus på å beholde de ansatte som er i jobb, da det har vært en del utfordringer knyttet til ny-rekruttering.

Alle som er i jobb, uansett hvor de jobber, har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hva betyr det? For enkelte avdelinger/seksjoner og ansattgrupper, kan man til tider stille spørsmål om forsvarligheten er ivaretatt/mulig, med planlagt bemanning eller tilgang på kvalifisert personal. Stort press på pasienttilstrømming og opplevelse av ikke tilstrekkelig personal, gjør arbeidshverdagen strevsom både for sykepleiere/helsefagarbeidere og leger. Bekymringsmeldinger har blitt meldt både for sykepleier- og legegruppe på klinikken. Der har vernetjenesten heldigvis blitt involvert, og meldingene har blitt behandlet med alvor fra ledelse/arbeidsgiver. Alle har forståelse for at det er en utfordrende situasjon med pasientpågang og personalutfordringer. Samtidig er vanskelig å jobbe forsvarlig når pasienter må ligge i korridor og ansatte ikke har tid til nødvendig observasjon/oppfølging av pasienter.

Om du er lokalt verneombud eller verneombud som omfatter et område utover seksjon, er det en viktig og lovpålagt rolle.

Som klinikkverneombud har jeg faste arenaer som jeg deltar i og i tillegg skal man medvirke/inviteres i fora vedrørende klinikkovergripende prosesser/omorganiseringer/risikovurderinger/drøftinger m.m. Gjennom året som har gått har jeg fått være med i ulike møte-arenaer, og det er viktig og helt nødvendig for å kunne ha en form for oversikt over hele medisinsk klinikk. Det er hele tiden mye som skjer, endringer/omorganiseringer, bygging, konflikter, mangel personal, sykefravær, AML-brudd, avvik og håndtering av disse, utagering/voldsproblematikk, lista er lang.

Vernetjenesten SKAL medvirke og har en PÅSE-rolle i HMS utfordringer, og de er det mange av i et stort sykehus. Alle ledere har ansvar for sine ansatte og HMS. Vernetjenesten oppfordrer derfor alle ledere til å delta på HMS-opplæring, og ta det på alvor. ALLE ønsker vi et arbeidsmiljø som er godt og levelig. Vernetjenesten vil spille på lag, og i tillegg være en positiv ressurs for alle.

### Vernetjenesten i Klinikk for medisinsk diagnostikk

Vernetjenesten i Klinikk for medisinsk diagnostikk (KMD) er organisert i 8 verneområder, som dekkes av 7 verneombud (VO). I år har det tiltrådt nye VO ved blodbanken, radiologi og sentrallaboratoriet. Klinikkverneombudet (KVO) har innkalt til faste kontaktmøter med VO fra KMD i forkant av de fire felles VO-møter for hele sykehuset. Nesten samtlige har dukket opp hver gang, så det er gledelig med bra engasjement! Alle VO i KMD har et meget godt samarbeid og er aktive i sitt arbeid. KVO har stilt opp på alle de fire faste KVO-møtene i 2023 sammen med Hovedverneombudet. KVO har deltatt i AMU-møter. KVO har deltatt på den årlige verneombudssamlingen på Hamar i januar. KVO har også deltatt på Forbedringskonferansen 2023 på SiV og på Alor-samling (nettverk innen arbeidsliv og rus) på Oseberg kulturhus i november. I KMD er det stort fokus på arbeidsmiljø, arbeidsbelastning, trivsel og «påse-rollen». Alle avdelingene har gjennomgått vernerunder. De fleste har jobbet med tiltak i gruppearbeid som en følge av medarbeiderundersøkelsen ForBedring. De lokale VO og lederne arbeider kontinuerlig og systematisk med HMS hele året gjennom bruk av handlingsplan, avvikshåndtering og tiltak som følges opp av ledelsen. HMS blir godt ivaretatt i klinikken.

Status i avdelingene:

*Blodbanken:* På Blodbanken er samarbeidet mellom leder og VO bra, og HMS blir tatt på alvor. Det er vilje til å endre ting som kan bli bedre, men ikke alt er like enkelt. Vi har tidvis hatt mye sykefravær og mange ledige vakter som må dekkes, noe som har gjort at enkelte har hatt en høy vaktbelastning. Det har også ført til at vi har vært færre på jobb på dagtid. Arbeidsbelastningen har ofte vært høy. Noen synes også vaktene har blitt travlere. Siden vi

bare er en på jobb da, er det sårbart når mye skjer. Vi har i tillegg slitt med lavt blodlager i perioder, noe flere føler på, og som blir en ekstra stressfaktor. Når det er lavt blodlager må vi gjøre en innsats for å øke dette. Da sender vi meldinger og ringer til givere for å få økt lageret. Dette er uavhengig av hvor mange vi er på jobb. Det har også vært benyttet overtid for å sette opp ekstra timer etter vanlig arbeidstid. Vi i Tønsberg avbestiller aldri timer fordi vi er få på jobb. Vi har hatt noen sosiale tilstelninger for bare oss på Blodbanken i år. Vi har et godt sosialt miljø her. Ellers har vi felles tilstelninger med hele Sentrallaboratoriet. Vernerunden er gjennomført og jobbet med. Vi hadde samtaler i forbindelse med ForBedring i november. Det er generelt gode tall i undersøkelsen, men vi snakka litt om det som har blitt noe dårligere enn tidligere.

*Patologi:* På patologiavdelingen blir HMS godt ivaretatt. I samarbeid med VO er leder flink til å sørge for at Vernerunden og Brannrunder gjennomføres. HMS-planen blir også fulgt opp på en god måte. VO deltar i stor grad i utredninger og endringsprosesser. De ansatte kommer med innspill hvis det er noe som ikke fungerer eller hvis noe kan gjøres for å bedre arbeidsmiljøet. Det var bra svarprosent på medarbeiderundersøkelsen hvorav lab nådde 100%, samt god svarscore ellers på avdelingen. Engasjement har noe lavere score og er et tema vi skal jobbe videre med. Framover skal vi også jobbe med tilbakemeldingskultur- til inspirasjon og motivasjon for de ansatte. Til tross for dette oppleves arbeidsmiljøet godt og trivselen som god.

*Brystsenteret:* Medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført med høy svarprosent. Resultatene var gode og det har vært fokus på å bevare dette. VO og leder gikk vernerunde i februar. Det var en del småting å sette fingeren på. Vi har bl.a. fått varmereduserende folie på vinduer og ommøblert en ultralydlab. for å bedre logistikken, det hjalp mye. VO iverksatte også en «rent og ryddig» kampanje. Ledig tid i sommer ble brukt til å kaste, vaske, tørke støv og rydde opp i gammelt rot. Stor forbedring i alle rom i avdelingen! Screeningapparatet ble byttet i høst. «Nedetiden» på apparatet genererte screening på kvelder og lørdager i denne perioden. I tillegg til ekstra kveldspoliklinikker for å ta unna mange kliniske pasienter. De ansatte har stilt opp, men flere er litt slitne nå. Utover dette er de ansatte stort sett fornøyde her og trives godt. Vi opplever daglig nytten av tverrfaglig og tett samarbeid med kirurger og sykepleiere.

*Radiologi:* VO har hatt tre faste møter med avdelingsleder gjennom året og ellers ved behov med de forskjellige seksjonslederne. I 2024 skal CT og MR flytte inn i nye arealer i J2. Mesteparten av 2023 har vært preget av planlegging og forberedelser til innflytting. Ledere og fagansvarlige har jobbet godt sammen for å få utnyttet de nye arealene effektivt, med tanke



på arbeidsforhold for ansatte og pasientflyt. VO har blitt tatt med på råd i arealplanlegging. Med drift på flere lokalisasjoner er det behov for å organisere helsesekretærer og radiografer annerledes enn i dag. Fra 01.01.2024 blir det ny organisering. VO har deltatt aktivt i dette arbeidet med risikoanalyse og handlingsplan. Vernerunder har blitt utført i alle seksjoner. På Forbedringsundersøkelsen 2023 peker pilene oppover på alle seksjoner fra sist år. Resultater av Forbedring har blitt diskutert i kontaktmøte med ledere og VO. Radiologi har fortsatt en jobb å gjøre, da vi ligger under gjennomsnittet på mange punkter, i forhold til resten av sykehuset. VO har hatt ekstra fokus på det fysiske arbeidsmiljøet gjennom året. Hev og senkepult for radiografer i akuttsenteret har vært etterspurt lenge. Nå er dette omsider på plass. Avdelingen har også kjøpt inn «work and surf» ståbrett fra Trabbic. Med hjelp fra BHT har vi fått styrkeøvelser til ansatte med mye stillesittende kontorarbeid. Avdelingen har en aktiv miljøgruppe som arrangerer faste aktiviteter som bidrar til samhold og økt trivsel på jobb.

*Mikrobiologen:* Det er et godt fokus på HMS på avdelingen. Lederne er flinke til å involvere VO i alle HMS-saker. Avdelingen har ofte internkurs, eller har sendt ansatte på eksternkurs, og har også holdt et fagseminar for hele avdelingen fordelt over to ettermiddager med middag. Slike ting bidrar positivt til kompetanseheving og trivsel på jobb. Avdelingen har som mål å ta i bruk HMS-handlingsplan mer aktivt i 2024, for å dokumentere alt utført og tenkt HMS-aktivitet. Vi har også planlagt å gjennomføre en risikovurdering av arbeidsmiljøet. Etter medarbeiderundersøkelsen i mars har VO, TV og ledere samarbeidet om flere tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet og samarbeidet mellom ledere og ansatte. HR har også blitt koblet inn. Til neste år skal vi jobbe aktivt i grupper med hovedfokus på tema medarbeiderskap. Vernerunden ble gjennomført i mars og resulterte blant annet i anskaffelse av rullgardiner i de vinduene som er mest utsatt for sollys/varme for å beskytte instrumenter, og for å unngå overopphetede rom, da de utvendige persiennene fortsatt er i ustand. Miljøgruppa kom i gang igjen i år etter en lang pause på grunn av pandemien, og har arrangert mange hyggelige aktiviteter gjennom året-noe som er veldig gledelig.

*Sentrallaboratoriet:* Det har igjen vært et travelt år, med litt for mye utskiftning av personell, opplæring av nyansatte og en stadig jakt etter flere bioingeniører og helsesekretærer. Vi setter stor pris på hjelpen vi får fra mikrobiologen og patologen til prøvetaking på morgenrunden – det fungerer supert! Vernerunde ble gjennomført etter flere forsøk. Det kom noen småting fram under runden som ble direkte lagt i Lydia. Eksempel er manglende takplate på Hematologi som nå er ordnet. Trillebord på Preanalysen med ringeklokke og beskjed om at HER leveres prøver er ordnet da endel har gått inn til Cobas arbeidsrom når de ikke finner noen på Preanalyse - noe som er forstyrrende for den faggruppen.

Det er mye støy ved bruk av sikkerhetskabinettet på Protein, men det er brukerne (Avføringsprøvene til Jannes faggruppe) som må få gode rutiner - ikke "glemme" ting og måtte ta det opp og ned hele tiden! Som vanlig er det støy rundt røp, men det skisseres en løsning innen utgangen av 2023. Forbedring/medarbeidersamtaler: Det skulle vært gruppesamtaler nå i høst. Disse ble ikke prioritert gjennomført, og følgende legges til grunn for det:

- generelt god score fra undersøkelsen
- veldig travel vår og forsommer for de ansatte med innføring av nye mellomvarer og instrument. Dette medførte stort arbeidspress og mye opplæring på de ansatte
- verneombud har vært sykemeldt i høst.
- stor arbeidsbelastning på seksjonsleder da spesialrådgiver ble sykemeldt

Avdelingen er god på å finne på sosiale aktiviteter og samlinger, og til og med utenlandstur, noe som bidrar til bedre samhørighet og trivsel.

*Lab Sør:* I året som har gått har det vært et stort arbeid rundt økende arbeidsbelastning. Avdelingen har i våres hatt store utfordringer med bemanning og generelt økt arbeidsmengde. Det er arbeidet aktivt med å redusere belastningen ved blant annet å redusere antall blodgivere, samt rekruttering av nye ansatte. Vi var heldige denne gangen og fikk tak i to erfarne bioingeniører, og ikke nyutdannede som har vært trenden til nå. Opplæring av disse i høst har gått relativt greit. Leder og VO har samarbeidet veldig godt, og leder har vært god på å sette inn tiltak for å redusere arbeidsbelastningen. Det ble en fin prosess rundt gruppesamtalene etter Forbedring, hvor VO ledet samtalene. Arbeidsbelastning ble et stort tema på gruppesamtalene, samt dette med faglig engasjement. Resultater av disse samtalene er konkrete tiltak som f. eks at fagansvarlige har kommet med ekstraoppgaver som kan gjøres av andre, noe som kan minske belastningen deres og samtidig øke jobbengasjementet hos andre, samt et økt fokus på at vi må arbeide med oss selv og roe ned tempoet selv om arbeidstrykket er høyt. I tillegg er det opprettet en miljøgruppe, som fortsatt er i oppstartsfasen og skal bidra med sosiale aktiviteter for avdelingen. Tiltak etter vernerunden er under arbeid/utført. Det er også satt i gang et arbeid med å måle luftkvaliteten i lokalene. Det er fortsatt utfordringer med sykdom og det reduseres fortsatt til tider på antall blodgivere. Lagrene av blod er heldigvis ganske greit nå for tiden. Vi vil få to ansatte ut i foreldrepermisjon til våren og det er allerede startet med å ansette vikar, så neste år ser lovende ut.

### Vernetjenesten i Prehospital klinikk

Nytt Klinikkerneombud (KVO) tiltrådte i januar 2023. Vernetjenesten i prehospital klinikk er organisert som ett verneområde og består av fem ambulansestasjoner, AMK sentralen og klinikkledelse med stab. Vernetjenesten består av 1 KVO og 1 vara. KVO har deltatt på alle

KVO samlinger. I ambulanseavdelingen har KVO fulgt opp pålegg fra Arbeidstilsynet i to ulike saker. Den ene var en alvorlig ulykke med Ambulanse i Januar, hvor en ambulansarbeider ble hardt skadet. KVO har deltatt i møter med både arbeidstilsynet og havarikommisjonen. I etterkant av ambulanseulykken har det vært stort fokus på sikkerhet under utrykningskjøring. Det har blant annet blitt iført egne sjekklister som skal utføres før ambulansen tas i drift, samt regelmessig kontroll av dekk. Dette for å kunne sikre den ansatte best mulig samt å møte pålegget fra arbeidstilsynet. Etter pålegg fra Arbeidstilsynet har vi også gjennomført ROS-analyse av arbeidstidsordningen i ambulansetjenesten. Ellers har det til tider vært høyt sykefravær som følges opp både i kontaktmøter, AMU og på personalmøter. Forbedringsundersøkelsen følges generelt godt opp. EQS og AML brudd følges også godt opp i lokalt AMU. I AMK skal det gjøres en turnusendring fra januar 2024. Dette har ikke blitt godt mottatt i avdelingen, men både vernetjenesten og de tillitsvalgte er med i prosessen samt bidrar til at overgangen skal skje så greit som mulig. Klinikken har hatt en stor økning i aktivitet i sommer. Det har blitt økt bemanning på dager det er kjent høy aktivitet, samt satt inn ekstra transportbil på sommeren. Dette med god effekt. AMK har tidligere ikke hatt pauserom, dette har vernetjenesten jobbet med og er nå på plass.

### Vernetjenesten i Klinikk for fysikalsk medisin og rehabilitering

Klinikken har bidratt inn i utfordringene med mange øyeblikkelige hjelp innleggelser i Tønsberg og høyt sykefravær hos ansatte. Dette er gjort ved å avhjelpe Tønsberg med utskrivningsklare pasienter. Klinikken har gjennomført evaluering av tilbudet om tidligrehabilitering, og jobber med tiltak knyttet til disse 4 sengene som er lokalisert i Tønsberg. Klinikken har bidratt sterkt inn i utformingene av ny Fagplan for fysikalsk medisin og rehabilitering i HSØ. Avdelingssjef Andreas Horsdal har vært prosjektleder for arbeidet. Det har vært et samarbeidsprosjekt med Sykehuset i Telemark for å vurdere samordning og samorganisering av tilbud innen fagfeltet. Det er besluttet at Fysikalsk medisinsk poliklinikk ved SiV skal ha ansvaret for pasienter både i Telemark og Vestfold. Det er også skissert samarbeid innen andre områder innenfor rehabilitering. Klinikken deltar i innovasjonsprosjekt ved SiV knyttet til E- smerte sammen med andre klinikker. Året 2022 har også vært preget av stor forskningsaktivitet og mange prosjekter. Ny avdelingsleder for Fysio- og rehabiliteringsavdelingen (FOR) i Tønsberg er ansatt, oppstart januar 24. Det har vært en jevnt travel arbeidshverdag både sengepost og poliklinikk på FOR. De valgte verneombudene på lokasjonene i Tønsberg har ivaretatt de ansatte på en tilfredsstillende måte. Varaklinikkverneombud har lokasjon i Tønsberg. Klinikkkverneombudet har sammen med de de andre tillitsvalgte i klinikken deltatt i jevnlig kontaktmøter med klinikkssjef og på alle AMU-møtene som er avholdt gjennom året.

Ledervervet i Ledelsen i AMU har dette året vært hos de tillitsvalgte. KVO deltok på den årlige VO-samlingen på Hamar. Verneombudet på FOR deltok på UNIOS konferanse i Drammen i oktober sammen med andre Verneombud. Vernerunder er gjennomført 2 ganger i løpet av året siden KFMR er CARF sertifisert, og det er gledelig å igjen kunne konstatere at det kun var minimale avvik som ble avdekket på vernerundene. KFMR oppnådde en meget god svarprosent på medarbeiderundersøkelsen Forbedring med en gjennomsnittsprsent på 86. Det jobbes godt med punkter derfra som er tatt ut til å være fokusområder for avdelingene og som videreføres til vår handlingsplan. HMS oppleves å bli godt ivaretatt i KFMR. Det har blitt utvist stor omstillingsevne på sengepostene – i form av mer bruk av ressurser på tvers. KFMR skal arrangere et stort fagseminar våren 2024, og mange dyktige fagpersoner er i ferd med å utarbeide et spennende program som skal presenteres i det 3 dager lange seminaret i mai.

### Vernetjenesten i Servicedivisjonen

#### Tønsbergprosjektet (TP)

Tønsbergprosjektet er i slutfasen og har i år overlevert nytt bygg D med legekontorer, fagbibliotek og sykkelgarasje, sykehusparken og ny taxi-sentral som ventes ferdig ved årsskiftet. Byggingen av ny radiologisk avdeling med CT og MR modaliteter ferdigstilles tidlig neste år. Hovedverneombudet har deltatt i ukentlige samarbeidsmøter i prosjektet med fokus på faseplaner og konsekvenser for drift. Samt at Hovedverneombudet har deltatt på HMS-runder hver 2. uke i prosjektet. Det er fortsatt stort fokus på HMS. Sikkerhet og Ytre miljø er tema på alle HMS-rundene. De nye lokalene i nytt bygg D har gitt de ansatte betydelig bedre arbeidsforhold og endelig kunne vi ta i bruk en ny stor og trygg sykkelparkering.

#### Forholdet mellom HMS og pasientsikkerhet/kvalitet

2023 ble det året arbeidsmiljøkonferansen gjenoppsto som forbedringskonferanse - hvor nettopp arbeidsmiljø og pasientsikkerhet ble sett i sammenheng. Dyktige interne og eksterne ressurser bidro til en flott dag i auditoriet til inspirasjon for videre arbeid. Vernetjenesten hadde sammen med mange andre stand utenfor kantina i pausene. Vi hadde med en produktspesialist som er leverandør av insulinsprøyter. Hun bidro til å demonstrere hvordan sikkerhetsmekanismen skal brukes for å unngå å stikkskader.



*Stand på forbedringskonferansen*

Vernetjenesten var også til stede på HMS-uka på Linde.

## Nytt HMS-år

I 2024 vil arbeidet i innsatsområde medarbeidere fortsette. Arbeidet med å rekruttere og beholde personell blir stadig viktigere med tanke på å ha nok personell til å løse det viktige samfunnsoppdraget foretaket har, i møte med presset den demografiske utviklingen vil påføre tjenesten. Som vernetjenesten har svart i sitt høringssvar til Helsepersonellkomisjonens rapport blir det viktigere enn noen gang å jobbe med det systematiske Arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidsmiljøet handler om arbeidet – og hvordan vi planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidsprosessene. – i foretaket handler det om hvordan vi leverer helse og støttetjenestene våre. Helseforetak er komplekse organisasjoner og de organisatoriske arbeidsmiljøutfordringene er mange. Plunder og heft, sand i maskineriet og oppgaver og ressurser som ikke treffer hverandre skjer med jevne og ujevne mellomrom. Det er satset mye på forbedringsarbeid i foretaket den siste tiden, men det er fortsatt mye å hente på at forbedringsarbeid blir en integrert del av driften på alle nivå. Følelsen av avmakt eller at man har sagt fra så mange ganger eller at «Det skjer jo ikke noe uansett» Kan fort bli en kollektiv sannhet. Derfor er det viktig at lederne nettopp leder an i en forbedringstankegang som involverer alle ansatte – og hvor det gis tilbakemelding på de forhold som er foreslått forbedret.

Den norske arbeidslivsmodellen med et tett partssamarbeid får mye av æren for samfunnsutviklingen, tradisjonelt har arbeidsgiver og arbeidstakerne løst de store utfordringene i felleskap, med gjensidig respekt, ansvarlighet og inngående kunnskap om egen virksomhet. Slik vernetjenesten ser det vil det være viktige kvaliteter også i den krevende tiden sykehuset står ovenfor. Med; den demografiske og medisinske utviklingen, forventningene i befolkningen og kampen om de offentlige ressursene.

Foretaket har startet arbeidet med operasjonalisering av likestillings og diskrimineringslovverket. Som beskrevet i kapittelet tidligere i rapporten er det viktig arbeid som gjenstår på denne fronten.

Spesialisthelsetjenestens klimaavtrykk er enormt – Det nye klima og miljø dashbordet utviklet av Helse Sør Øst dokumenterer dette godt. Samtidig er det forbedringer på enkelte områder. Foretaket vårt var blant de første som faset den miljøskadelige anestesigassen Desfluran helt ut av bruk. Foretaket har også gjort tiltak for å gjøre det mer attraktivt å velge sykkel til jobb, men vi har enormt mye arbeid igjen før vi skal nå klimanøytralitet i 2045.



<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaNzgxNzU5NjYtOGJhMi00MDhjLWUwZDEtNGY1MzE2ZGM3YTFlwidCI6IjdmOGU0Y2YwLTcxZmltNDg5Yy1hMzM2LTNmOTI1MmE2MzkwOCIsImMiOiJh9>

Hovedverneombudet gjennom de siste 5 årene går over i ny rolle som Konsernverneombud i Helse Sør Øst ved årsskifte og nytt hovedverneombud tar over januar 2024.