

HMS - overordnet handlingsplan

Gjelder for: []
Dokumenttype: Skjema
Sist endret: 19.12.2023

HMS- overordnet handlingsplan

Sykehusets overordnede HMS-handlingsplan er en av elementene i det systematiske HMS-arbeidet og er et supplement til de lokale HMS-handlingsplanene. Planen blir revidert og behandlet årlig i HAMU. Hensikten er å prioritere områder der foretaket har behov for å sette inn særlig innsats. Den overordnede HMS-handlingsplanen gjentar ikke tiltak som allerede er nedfelt i HMS-ledelsessystemet eller realisert i konkrete prosjekter.

Foretaket er allerede i gang med det strategiske *Innsatsområdet Medarbeidere*. Her arbeides det med tre aktuelle temaområder: *Rekruttering og onboarding*, *Kvalitet og kvantitet i praksisstudiene* og *Utvikle og forsterke bærekraftig arbeidsmiljø og medarbeiderskap*. Dette innsatsområdet har prioritet i foretaket, og vil naturlig nok også innvirke positivt på leders gjennomføringskraft i HMS-arbeidet.

HMS-temaer

1. Vold og trusler mot ansatte

HMS-temaet *Vold og trusler mot ansatte* blir et satsningstema med egen konkret handlingsplan. Dette begrunnes med bakgrunn i nylig vedtatt regional rapport *Forebygging av vold og trusler mot helsepersonell* i Helse Sør-Øst, samt pålegg i tilsyn fra Arbeidstilsynet ved Medisinsk klinikk 2023.

2. IA-inkluderende arbeidsliv

Området IA omfatter bl.a. forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefravær. Det er viktig å jobbe godt med arbeidsmiljø i seksjonene, da dette kan være med på å forebygge økende sykefravær. Systematisk og langsiktig innsats her viser seg å ha god effekt både på arbeidsmiljø, kvalitet i pasientbehandling og trivsel blant de ansatte. HR arbeidsgiver- og HMS-avdelingen bistår seksjoner ved behov for hjelp til fasilitering og oppfølging av arbeidsmiljøprosesser. Sykefraværet i sykehuset er stigende, og det er viktig å også ta tak i dette. Seksjoner med behov for å jobbe med arbeidsmiljø og/eller sykefravær kan ta kontakt med HR arbeidsgiver- og HMS-avdelingen for å få bistand til riktig innsats på dette området. I tillegg vil HR arbeidsgiver- og HMS-avdelingen jevnlig kartlegge sykefraværet og ta proaktiv kontakt med seksjoner med høyt sykefravær.

3. Kompetanse

I løpet av de siste to årene har det skjedd forbedringer i HMS-ledelsessystemet, spesielt på området kompetanse:

- Det er etablert kompetanseplaner både for leder og verneombud
- HMS-grunnopplæringen for leder er delt opp i 5 bolker, praktisk rettet og med bruk av egen pc:
 - HMS for leder – introduksjonskurs (3,5t.)
 - HMS – risikovurdering på 1-2-3 (2,5t.)
 - HMS – handlingsplaner på 1-2-3 (1,5t.)
 - HMS – vernerunden på 1-2-3 (2,5t.)
 - HMS – psykososialt arbeidsmiljø (2,5t.)
 - HMS – IA, arbeidsmiljø og nærværarbeid – ulike verktøy på 1-2-3 (2,5t.)

I tillegg er det utviklet flere sentrale HMS-temasider på intranett. Leder bør nå få tid og anledning til å gjennomføre kompetanseplanen *HMS-ansvar for leder* og delta på de HMS-kursene som trengs. HR arbeidsgiver- og HMS-avdelingen er også behjelpelig hvis leder trenger individuell veiledning eller ønsker eget HMS-kurs for en bestemt ledergruppe.

Det foreslås å bruke *kompetanseplanen HMS ansvar for leder* som måleindikator i dette arbeidet, nullmåling i januar og neste måling i november 2024.

4. Klima og miljø

Sykehuset i Vestfold HF skal være ledende i arbeidet med miljø og bærekraft, og fremme god helse gjennom miljøvennlig drift. Spesialisthelsetjenesten har krav om å følge opp 7 konkrete klima- og miljømål. Se [Klima og miljø - policy og miljømål](#)

5. Likestilling, inkludering og mangfold

Sykehuset skal sørge for at det arbeides systematisk med å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjon av disse grunnlagene, i alle arbeidsprosesser. Se [Handlingsplan – Likestilling, inkludering og mangfold](#)