



## Styresak 31/10

### **God vakt; tiltak for å lukke pålegg vedrørende balanse mellom oppgaver og ressurser**

**Saksbehandler:**  
Per Ingve Norheim

**Saksnr.:** 2008/1342  
**Dato:** 18.05.2010

#### **Dokumenter i saken:**

#### **Trykt vedlegg:**

- AMU-sakene 32 (uten dokumentene i saken) og 36/2010
- Rapport til direktør/AMU fra 7 kliniksjefer med tiltaksplaner
- Tiltaksplan/HMS-plan for foretaket

#### **Ref./ikke trykt vedlegg:**

- AMU sakene 36, 46, 54 og 57/2009
- Brev fra Arbeidstilsynet av 22.09.2009 med vedtak om pålegg - Sykehuskampanjen God vakt - avvik knyttet til balanse mellom oppgaver og ressurser
- Brev fra Arbeidstilsynet av 09.11.2009. Fristutsettelse

#### **Saksbehandlers kommentar:**

##### **Bakgrunn**

Det vises til vedtak om pålegg gitt av Arbeidstilsynet (AT) 22.09 2009, samt brev fra AT med fristutsettelse fra 09.11.2009. Videre vises til AMU-sak 32/2010 hvorfra det fremgår hvilke enheter/avdelinger som er vurdert med uakseptabel risiko for ubalanse mellom oppgaver og ressurser. I denne saken fremlegges plan for tiltak for å redusere risiko til akseptabelt nivå.

I ATs vedtak om pålegg 2 heter det:

*”Arbeidsgiver skal utarbeide en tidfestet handlingsplan for å sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for helseskade som følge av ubalanse mellom oppgaver og ressurser.....*

*For at pålegget skal anses som oppfylt skal vi innen fristen ha mottatt plan for tiltak. Vi stiller følgende krav til planen:*

- *Planen skal redegjøre for generelle tiltak som skal avhjelpe situasjoner med ubalanse mellom ressurser og oppgaver og tiltak som rettes inn mot samme problemstilling ved spesifikke avdelinger*
- *Planen må redegjøre for langsiktige og kortsiktige tiltak*
- *Planen må inneholde en vurdering av hvilken effekt hvert av tiltakene er ment å ha, enkeltvis og samlet (konsekvensvurdering)*
- *Tiltak i planen må vurderes ut fra formålet i arbeidsmiljøloven om at tiltak samlet sett skal bidra til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø*
- *I konsekvensvurderingen må virksomheten redegjøre for om tiltakene enkeltvis og/ eller samlet indirekte vil kunne påføre arbeidstakere ved arbeidsplasser som ikke direkte involveres av tiltakene, helseskadelige belastninger.*

Foretaket må også sende inn:

- Dokumentasjon som viser medvirkning fra hovedverneombud
- Dokumentasjon som viser behandling av planen i AMU
- Dokumentasjon som viser at styret har gjort vedtak om gjennomføring av planen inne de fastsatte fristene
- Dokumentasjon som viser at planene er drøftet med Regionalt Helseforetak i styringsdialogmøter og eventuelt hvilket samarbeid som vil gjennomføres mellom RHF og HF for å følge opp vedtatte planer”

### **Felles oppsett for planene**

Planene er satt opp etter et felles konsept, hvor det f. eks. av kolonnen for ”Mål/hensikt” skal fremgå hvilken effekt tiltakene er ment å ha. Under kolonnen ”Tidspunkt for gjennomføring” og ut fra sammenhengen for øvrig vil det fremgå om tiltaket er kortsiktig eller langsiktig.

Det er utarbeidet egne tiltaksplaner for hver enhet/avdeling og en tiltaksplan for foretaket.

Ingen av tiltakene enkeltvis eller samlet er vurdert å inneha særlig risiko for å påføre arbeidstakere ved arbeidsplasser, som ikke direkte involveres av tiltakene, helseskadelige belastninger.

### **Økonomisk konsekvens/finansiering av tiltak**

Ansvarlig for gjennomføring av det enkelte tiltak er også ansvarlig for å sikre at tiltaket er finansiert gjennom foretakets/klinikkens budsjett.

### **Prosess**

Tiltaksplanene er utviklet gjennom personal- og ledermøter med bred involvering av tillitsvalgte/verneombud. Utvidede Kvalitets- og arbeidsmiljøgrupper (KVAM grupper) på klinikknivå har behandlet planene for den enkelte klinikk. Utvidet KVAM-gruppe innebærer at alle hovedsammenslutningene med medlemmer i klinikken har anledning til å delta med en representant i møtet.

Innstillingen/resultatene fra hver klinikk skal også være drøftet på foretaksnivå med foretakstillitsvalgte og hovedverneombud forut for AMU-/styrebehandling og rapportering til AT.

Etter behandling i AMU fremlegges saken for foretaksstyret. Protokoller fra drøftingsmøtet og AMU ettersendes til styret så snart disse foreligger.

Helse Nord er løpende involvert i arbeidet med God vakt og vil få denne saken til behandling ved første ”styringsdialogmøte”. Eventuelle endringer og eller særskilte merknader fra Helse Nord vil bli kunngjort/behandlet for AT og AMU/styret dersom anliggende i saken tilsier det.

### **Plan for det videre arbeid**

Fra oppdatert fremdriftsplan per 20.05.2010 refereres følgende:

#### **Pålegg 3 - iverksette de planlagte tiltak innen 1.08.2010**

Tiltak iverksettes fortløpende etter som de blir til og godkjent for implementering, senest innen 1.08.2010.

#### **Pålegg 4 - evaluere og rapportere til Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynet har satt frister for dette pålegget til 1.10. 2010 og 31.12.2010.

Evalueringen av tiltak til første rapportpunkt må relateres til de kortsiktige tiltak, de tiltak som er iverksatt og som har hatt anledning til å virke. Dette vil da i hovedsak være knyttet til den enkelte enhet og evaluering av enkelttiltak hver for seg og samlet for enheten. Det kan være behov for en nærmere dialog med Arbeidstilsynet om hvordan vi gjennomfører lukkingen av dette påleggspunktet.

### **Konklusjon/innstilling til vedtak**

Det vises til sakens vedlegg, og styret inviteres til å gjøre slikt vedtak:

1. Styret viser til sak om lukking av pålegg 2 fra ”God vakt” vedrørende plan for tiltak for å redusere risiko for ubalanse mellom oppgaver og ressurser.
2. Styret vedtar tiltaksplanene for som grunnlag for å be Arbeidstilsynet lukke pålegg 2.

**Avstemming :**

**Vedtak:**