



Årsrapport Arbeidsmiljøutvalget 2022

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal hvert år avgi en rapport om sitt arbeid til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Rapporten som utarbeides skal ikke sendes inn til Arbeidstilsynet, men oppbevares i virksomheten og skal kunne forevises dersom Arbeidstilsynet ber om det.

I tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger inneholder rapporten fakta om utvalget og hovedpunktene i utvalgets arbeid.

AMU ved Martina Hansens Hospital har 8 faste medlemmer med tale, - forslags,- og stemmerett, samt sekretær. I tillegg har AMU 1 medlem fra bedriftshelsetjenesten med tale og forslagsrett. Ledervervet skifter mellom arbeidsgiver – og arbeidstakersiden.

AMU's sammensetting i 2022

Arbeidsgiversiden

- Karin Ask-Henriksen, organisasjon- og utviklingsdirektør
- Inger Johansen, avdelingssjef
- Jannicke Sundsby Karlengen, avdelingssjef
- Tor Kjetil Nerhus, klinikkssjef

Arbeidstakersiden

- Trine Årnot Andreassen, HVO
- May-Brit Knutsen, HTV Fagforbundet
- Kristin Røysland, HTV NSF
- Marthe Ingeborg Sæther HTV Dnlf

BHT

Martine Rodal

Sekretær

Sine Kari Braanaas

I 2022 ble AMU ledet av arbeidsgiversiden ved Organisasjons- og utviklingsdirektør Karin Ask-Henriksen.

Aktivitet

Det er gjennomført 5 møter og behandlet 15 saker i 2022. AMU har i 2022 spesielt arbeidet med følgende saker:

- Strålevern
- Arbeidsmiljøundersøkelsen ForBedring
- HMS runde og budsjettkonsekvenser
- Velferdstilbud ved MHH – herunder trening i arbeidstiden
- Arealplan – flytting fra Lille Martina
- Årsrapport Avonova, Bedriftshelsetjeneste
- Samarbeidsavtale med Avonova, Bedriftshelsetjeneste
- IA- avtalen
- Samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter Vestviken
- Planlegging og gjennomføring av 2 dagers HMS- kurs for ledere, tillitsvalgte, verneombud og AMU- medlemmer

AMU har i tillegg gjennomgått Sykefravær og HMS- avvik vært fulgt opp i alle AMU-møter.

Sykefravær 2022

Det har i 2022 vært høyt sykefravær ved MHH. Dette er også slik det har vært for andre virksomheter etter foregående år med korona/pandemi.

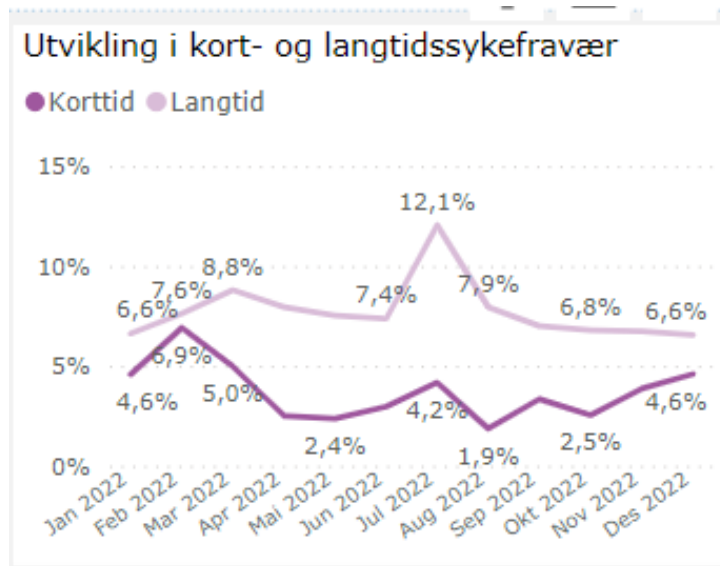
Vi ser spesielt en stor økning i langtidsfraværet men også korttidsfraværet har økt betydelig fra 2021 til 2022. Ledere har stort fokus på sykefraværsoppfølging og nærværarbeid. Dette vil fortsette med betydelig tyngde i 2023.

Måltallet for gjennomsnittlig totalt sykefravær 2022 på 6,5 % ble ikke nådd.

Gjennomsnittlig sykefravær i %	2022	2021
Alle ansatte totalt sykefravær	11,2	8,8
Korttids sykefravær	3,7	2,8
Langtids sykefravær	7,5	5,9



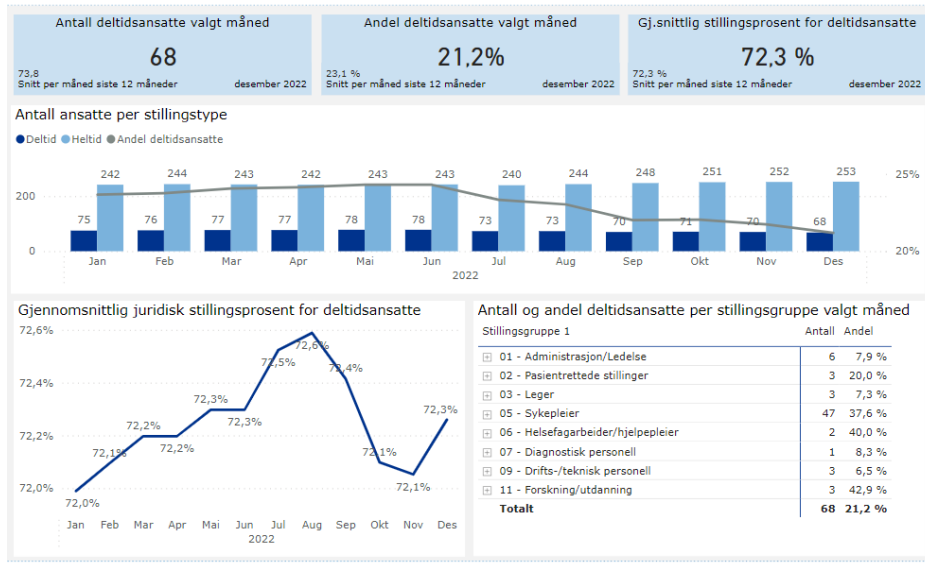
År	2022											
Helseforetak	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
MHHHF	11,2 %	14,5 %	13,8 %	10,5 %	9,9 %	10,3 %	16,2 %	9,8 %	10,3 %	9,3 %	10,6 %	11,1 %
10 - Administrasjon	12,6 %	16,2 %	16,6 %	11,9 %	8,3 %	10,6 %	10,8 %	11,0 %	13,5 %	12,6 %	14,4 %	17,7 %
11 - Ortopedisk klinikk	10,9 %	14,7 %	13,2 %	10,7 %	10,5 %	10,3 %	20,3 %	10,4 %	10,1 %	8,4 %	8,5 %	8,0 %
13 - Revmatologisk klinikk	9,2 %	8,8 %	10,2 %	4,8 %	9,5 %	9,3 %	9,4 %	2,6 %	3,7 %	6,7 %	14,0 %	15,0 %
Totalt	11,2 %	14,5 %	13,8 %	10,5 %	9,9 %	10,3 %	16,2 %	9,8 %	10,3 %	9,3 %	10,6 %	11,1 %



Gjennomsnittlig sykefravær i %	2022	2021
Alle ansatte totalt sykefravær	11,2	8,8
Korttids sykefravær	3,7	2,8
Langtids sykefravær	7,5	5,9
Kvinner totalt sykefravær	12,0	9,6
Korttids sykefravær	3,9	3,0
Langtids sykefravær	8,1	6,6
Menn totalt sykefravær	8,3	5,7
Korttidsfravær	2,9	2,2
Langtidsfravær	5,3	3,4
Alle ansatte totalt sykefravær 20-29 år	7	10,2
30-39 år	15,3	8,6
40-49 år	10,3	7,8
50- 59 år	11,7	10,8
60-67 år	9,7	7,6

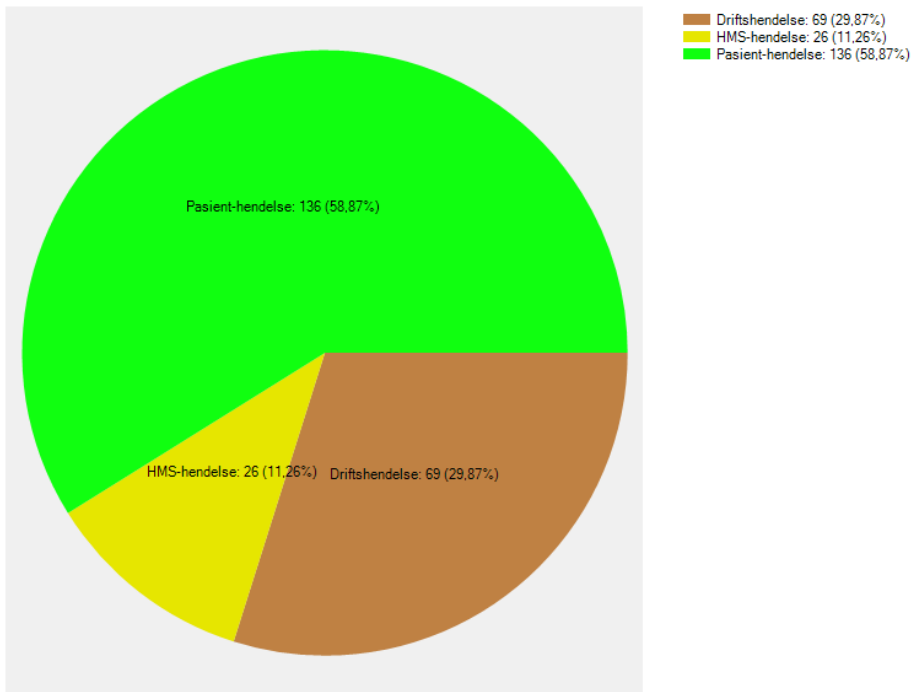
Deltidsansatte

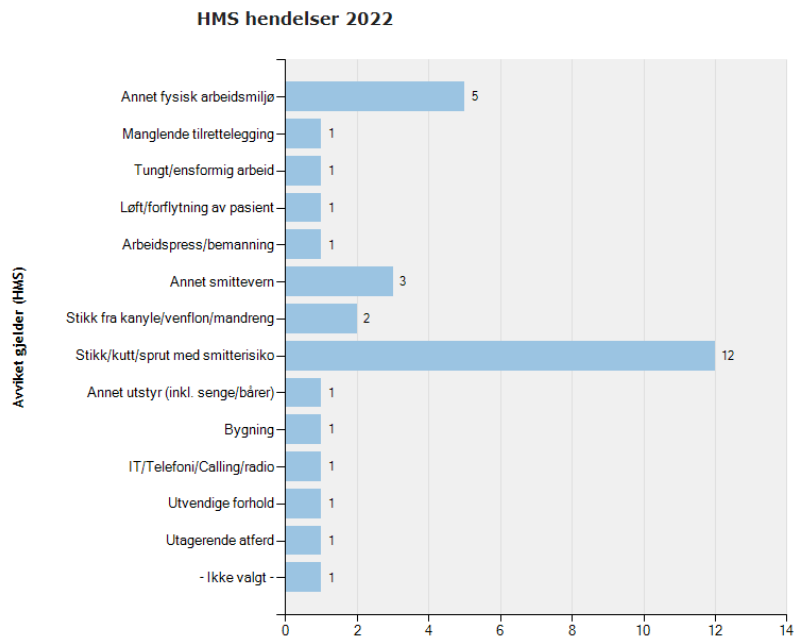
Status og trend for juridisk deltid for fast ansatte



Ønskede hendelser 2022

Pas, HMS, drift, forbedring - pai 2022





I 2021 var det i alt 10 HMS hendelser som ikke var kategorisert. I 2022 har dette bedret. I følge rapporteringen er det meldt betraktelig flere stikkskader i 2022. Det skal bemerkes at 5 av hendelsene som er meldt denne kategorien gjelder funn av spisse gjenstander/kniver som ikke har medført skade på person, men hvor prosedyre ikke er fulgt. Sakene har vært gjennomgått på poliklinikken og operasjonsavdelingen hvor dette har skjedd. Årsaken til at flere saker er meldt i denne kategorien er blant annet at renholdere ved poliklinikken og 4. etasje har tatt i bruk «Clean Pilot» som har økt bevissthet og meldefrekvens renholdsarbeiderne knyttet til farlige gjenstander. Dette er bra, men synliggjør viktigheten av at det jobbes planmessig med opplæring og forbedringsarbeid i avdelingene, også på dette området.

Arbeidsmiljøundersøkelsen ForBedring og den årlige HMS-runden

Svarprosent i ForBedring 2022 var 73 % for MHH.

Det ble i 2022 utarbeidet ny prosedyre for gjennomføring og oppfølging av den årlige HMS-runden. Det ble lagt særlig vekt på at ForBedring og den årlige HMS – runden skal sees i sammenheng, samt at eventuelle budsjettmessige konsekvenser for foreslåtte tiltak må meldes videre for prioritering og beslutninger i linjen. Hensiktsmessige prosesser for oppfølging av disse kartleggingene vurderes videre i 2023.

Nettverk for fagansvarlige

Det er i henhold til plan for systematisk HMS-arbeid på hospitalet etablert nettverk for fagansvarlige innenfor HMS-lovgivningen. Det legges opp til ett møte pr. halvår og direkte kontakt knyttet til utviklingsarbeid og oppfølging av konkrete saker, tilsyn med videre.

Arbeidsmiljøprosesser

Flere avdelinger har i løpet av året fått god bistand både fra Arbeidslivssenteret i Vestviken og Avonova (BHT) i sitt arbeidsmiljøarbeid.

Sluttord

AMUs arbeid i 2022 har vært preget av godt og konstruktivt samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det er ikke rapportert til AMU om alvorlige eller kritiske forhold.

Martina Hansens Hospital 30.01.2023

Karin Ask- Henriksen

Organisasjon- og utviklingsdirektør