

Sykehusinnkjøp HF

Organisasjonsnummer 916 879 067

Telefon 78 95 07 00

post@sykehusinnkjop.no

Sykehusinnkjøp HF, Postboks 40, 9811 Vadsø

Årsrapport

Arbeidsmiljøutvalget 2021

Dato: 12

Mnd: Januar

År: 2022



Innholdsfortegnelse

Administrative forhold	2
Hovedprioriteringer i 2021	2
Arbeid knyttet til Covid-19	2
Sykefravær	2
Skader/uhell	4
Turnover	4
Overtidsbruk	5
Medarbeiderundersøkelsen ForBedring	7
HMS-runder	8
Sluttord	9



Administrative forhold

Arbeidsmiljøutvalg (AMU) i Sykehusinnkjøp HF, ble opprettet ved konstitueringsmøte den 6. februar 2018. Det er til sammen 8 medlemmer, 4 fra arbeidsgiversiden og 4 fra arbeidstakersiden. Hovedverneombudet er fast medlem i kraft av sitt verv. Administrerende direktør utpeker representanter fra arbeidsgiversiden. Medlemmer fra arbeidstakersiden er valgt ved flertallsvalg.

I 2021 har arbeidsgiversiden hatt leder- og nestledervervet i Arbeidsmiljøutvalget i Sykehusinnkjøp HF (AMU). Leder har vært Bente Hayes med Erik Sturla Kongshaug som nestleder. HR-avdelingen har fast funksjon som sekretariat for AMU.

Medlemmene i AMU 2021:

Fra arbeidsgiversiden:

Bente Hayes (adm.dir.)

Vibeke Alvern Olsen (div. vest)

Monika Strømmen Jensen (div. Midt-Norge)

Erik Sturla Kongshaug (div. sør-øst)

Fra arbeidstakersiden:

Marit Alise Scheie (div. sør-øst)

Andreas Rystrøm (div. nasjonale tjenester)

Hilde Christin Eiken (hovedverneombud)

Bård Skage (div. Midt-Norge)

AMU har hatt 5 møter i 2021 og behandlet 36 saker.

Hovedprioriteringer i 2021

Arbeid knyttet til Covid-19

AMU har gjennom hele 2021 hatt fokus på mulige arbeidsmiljømessige konsekvenser av den pågående pandemien. Det har vist seg at tiltak som ble gjennomført i 2020 har vært effektive og forebyggende slik at det ikke har vært store utfordringer rundt dette i 2021.

Evalueringsarbeidet under pandemien ble startet høsten 2021. Stabsdirektør er ansvarlig for arbeidet og det er satt opp som orienteringssak til AMU i januar 2022.

Sykefravær

AMU har en kontinuerlig oppfølging av sykefraværet i Sykehusinnkjøp HF. Oppdatert statistikk legges fram til hvert møte. Sykefraværet i Sykehusinnkjøp HF har i hele 2021 vært lavt, men det har fra våren 2021 vært en økning i sykefraværet. Per november utgjør sykefraværet for 2021 2214 dagsverk. Rullerende sykefravær siste 12 mnd. per november viser et fravær på 5,2 prosent. Det er det høyest målte sykefraværet i Sykehusinnkjøp HF de siste tre årene. Det er likevel lavt sammenlignet med offentlig sektor og andre helseforetak der sykefraværet er på mer enn 6 prosent.

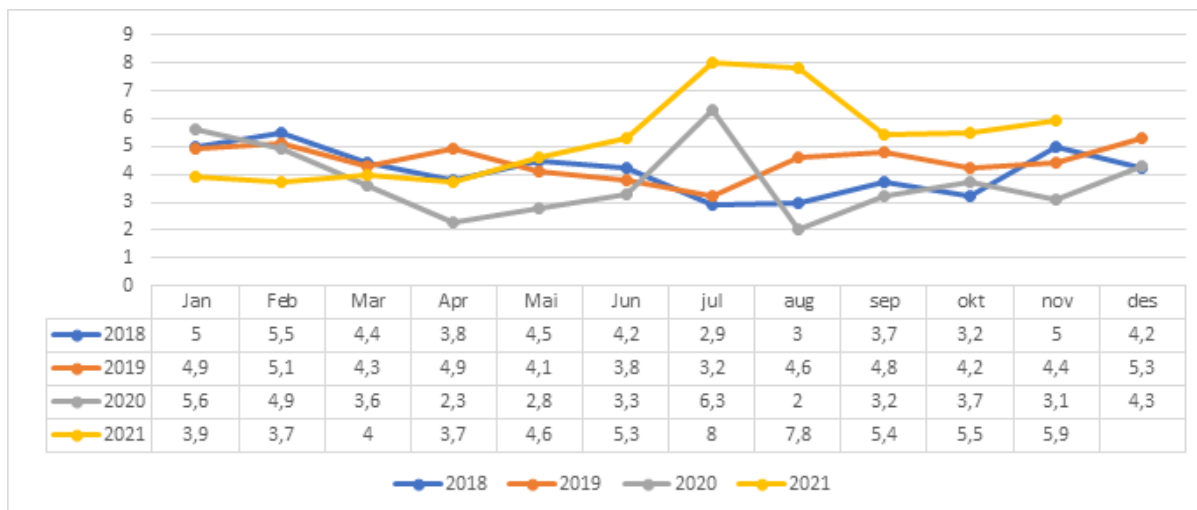
Økningen i sykefravær gjennom 2021 er en økning i det legemeldte fraværet. Det egenmeldte korttidssykefraværet har over tid holdt seg stabilt lavt under en prosent av totalsykefraværet.

Sykefraværet i Sykehusinnkjøp HF har de siste årene hatt en nedadgående trend. På slutten av 2019 og begynnelsen av 2020 så det imidlertid ut til at fraværet skulle begynne å stige noe. Da pandemien kom i mars 2020 og ansatte benyttet hjemmekontor, sank sykefraværet til rekordlave nivåer. Det har derfor ligget en forventning om at sykefraværet ville øke når samfunnet etter hvert begynte å åpne opp.



Økningen i 2021 er derfor delvis en økning til et mer normalt sykefraværnivå. Noe av økningen kan knyttes til svangerskapsrelaterte plager og noe sykefravær kan være en etterreaksjon hos medarbeidere som har stått på ekstra under pandemien.

Sykefravær i Sykehusinnkjøp HF i prosent de siste fire år, sammenlignet per måned:



Sykefraværsdagsverk per måned 2021:





Sykefraværsdagsverk per måned 2020 og 2021:



Skader/uhell

Det er ikke registrert noen rapporterte skader eller uhell for medarbeidere i 2021.

Turnover

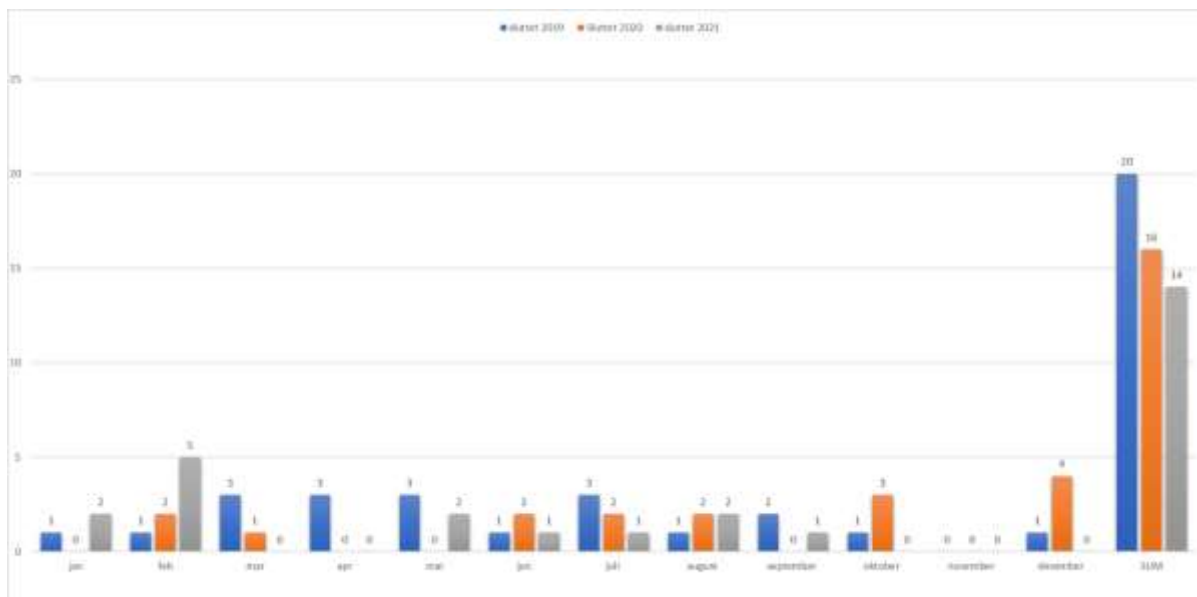
AMU har også en kontinuerlig oppfølging av turnover i Sykehusinnkjøp HF og oppdatert statistikk legges frem til hvert møte. HR-avdelingen gjennomfører sluttsamtaler med alle medarbeidere som har sagt opp arbeidsforholdet i Sykehusinnkjøp HF. På bakgrunn av sluttsamtalene utarbeidet HR-avdelingen en samlerapport til AMU-møte i november som ga innsikt i hovedårsaker til hvorfor medarbeidere velger å slutte i Sykehusinnkjøp HF, og hvordan de har opplevd arbeidsforholdet. Årsaker som er nevnt inkluderer manglende muligheter for avansement i foretaket, store lønnsforskjeller innenfor like stillinger og manglende tiltak for utjevning, ensformighet ved anskaffelsesarbeidet, manglende oppfølging av leder, manglende inkludering ved liten lokasjon og manglende opplæring.

Samlerapporten ga også innsikt i forbedringsmuligheter for organisasjonen, og ett av tiltakene som er blitt prioritert i 2021 på bakgrunn av dette er standardisering og profesjonalisering av introduksjonsprogram for nyansatte.

Sykehusinnkjøp HF har som mål at turnover skal være under 7 prosent. Ved utgangen av 2021 var turnover 5,1 prosent. Det er det laveste turnovertallet som er rapportert hittil i Sykehusinnkjøp HF.



Turnover siste tre år:



Overtidsbruk

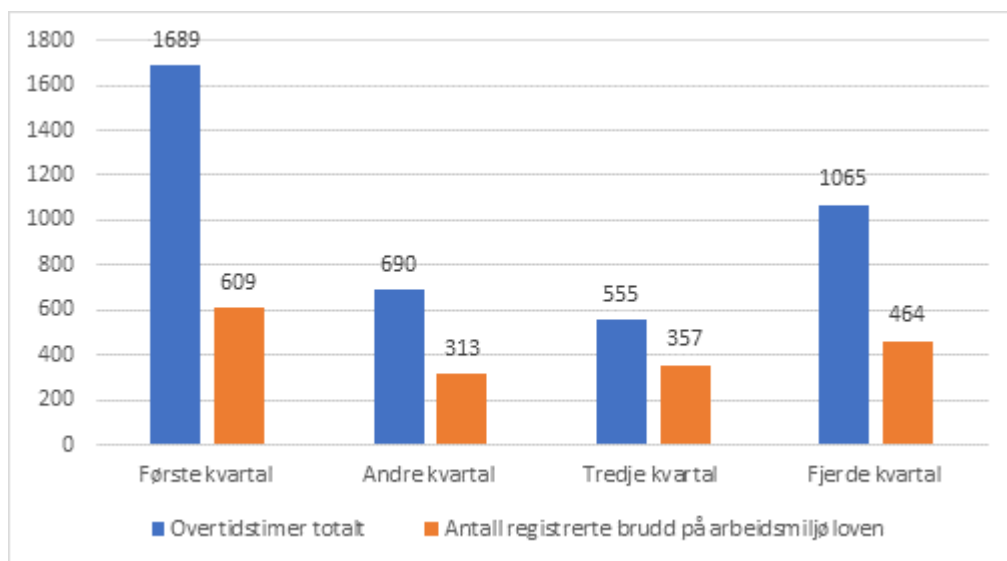
Det er arbeidet totalt 3489 overtidstimer i 2021, hvilket er en vesentlig nedgang fra 2020 da det ble arbeidet 10529 overtidstimer. Det er avdekket 1744 brudd på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Arbeid etter klokken 21.00 og færre enn 11 timer hvile mellom to arbeidsøkter utgjør 1410 av bruddene.

Det ble tidlig i 2021 iverksatt flere konkrete tiltak knyttet til overtidarbeid: oppfølging av bruk, vurdering av behov, helgearbeid, overtidarbeidets lengde og generell rapportering og oppfølging av hver enkelt medarbeider. Det har vært innhentet rapporter fra divisjonene der årsak til overtidstimer må begrunnes. I de faste mål- og resultatsamtalene med divisjonene følges også overtid og AML brudd opp regelmessig.

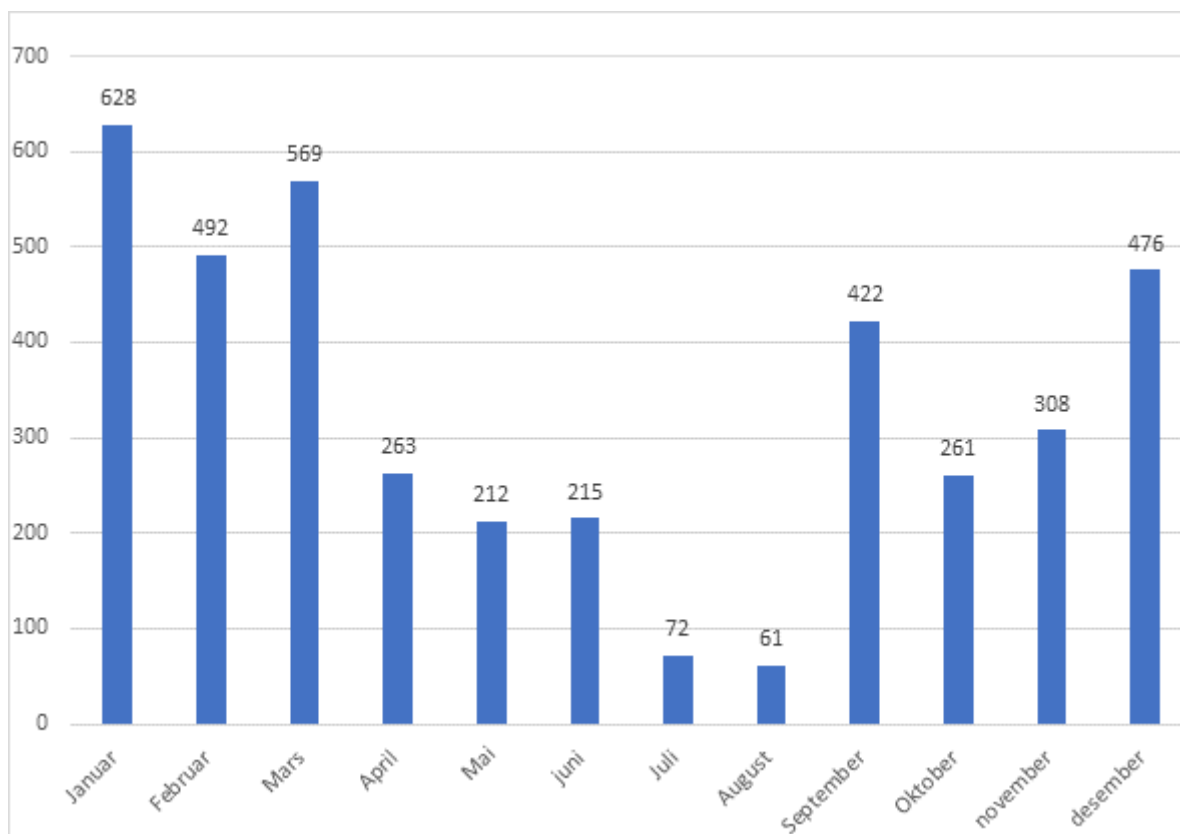
Partene i Sykehusinnkjøp HF har inngått avtale om utvidet rett til overtidbruk i 2021 (gjeldende fra 7. mars og ut 2021), hvilket har gitt utvidet handlingsrom i forhold til å følge de ordinære lovbestemmelser.



Overtid og brudd på arbeidstidsbestemmelser per kvartal:

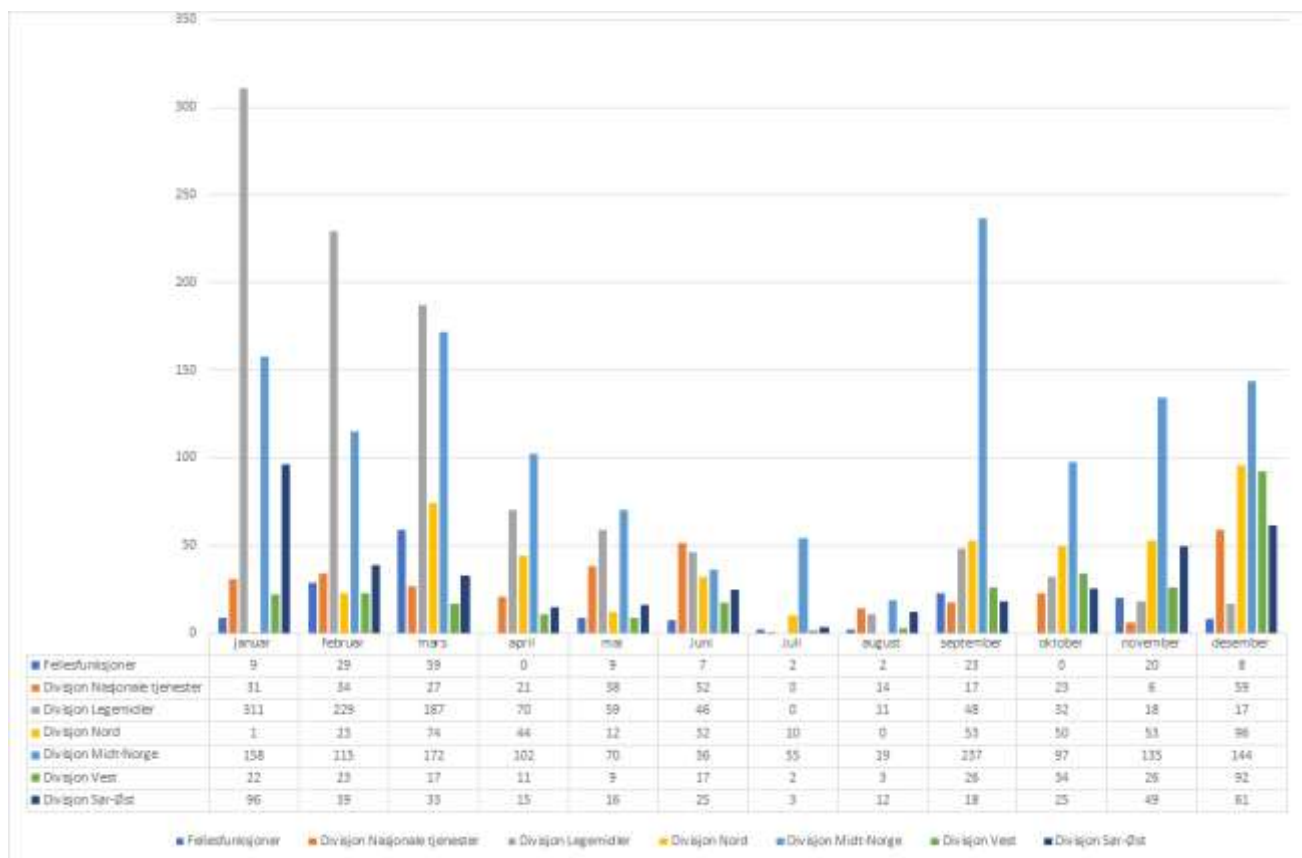


Overtid per mnd.





Overtid per divisjon pr mnd.



Medarbeiderundersøkelsen ForBedring

Medarbeiderundersøkelsen ForBedring gjennomføres årlig i Sykehusinnkjøp HF. Undersøkelsen ble imidlertid ikke gjennomført i 2020 grunnet pandemien. Undersøkelsen hadde i 2021 en svarprosent på 90 og hovedfunnene var som følger:

Bevare:

- Sykehusinnkjøp er et godt sted å jobbe.
- Arbeidsoppgavene er engasjerende.
- Det fysiske arbeidsmiljøet er godt.
- Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold.

Forbedre:

- Flere opplever en høy arbeidsbelastning.
- Vi kan bli bedre til å gi opplæring og veiledning.
- Vi kan bli bedre på å gi konstruktive tilbakemeldinger.
- Vi kan jobbe bedre med brannvern.



Basert på konkrete tilbakemeldinger fra undersøkelsen til hver divisjon og avdeling, utarbeidet divisjonene/avdelingene tiltaksplaner som fokuserte på hva det er viktig å bevare og hva det er viktig å forbedre.

Generelt kan hovedtiltak som går igjen i flere divisjoner og avdelinger oppsummeres som følger:

Bevare:

- Tett og åpen kommunikasjon og arenaer for samarbeid med, og nærhet til, kunder.
- Faglige arenaer for erfaringsutveksling internt i Sykehusinnkjøp HF.
- Sosiale arenaer og sammenkomster for medarbeidere (fysisk og/eller digitalt) som underbygger lav terskel for å ta kontakt samt trivsel og tilhørighet.

Forbedre:

- Koordinere og porsjonere ut parallelle endringer i organisasjonen og innføring av ny teknologi for å redusere unødvendig arbeidsbelastning.
- Kontinuerlig opplæring og utvikling, inkludert klarere karriereutviklingsstige og medfølgende krav og forventninger.
- Prioritering av arbeidsoppgaver og forventningsavklaring overfor interne og eksterne samarbeidspartnere.

HR-avdelingen har gjennomført oppfølgingssamtale med enhetslederne for tilbakemelding på status i arbeidet. Det er ikke meldt inn noen behov for bistand i arbeidet og tiltak gjennomføres i henhold til tiltaksplanene.

HMS-runder

HMS-runder gjennomføres årlig og er en viktig del av det systematiske HMS-arbeidet i foretaket. Nytt av året var at alle medarbeidere fikk invitasjon til å besvare en digital HMS-spørreundersøkelse i forkant av de fysiske HMS-rundene. Totalt var 86 prosent av de som svarte fornøyd med forholdene på arbeidsplassen, mens 14 prosent meldte om forbedringspotensial. Av de 14 prosent som meldte om forbedringspotensial, fordelte tilbakemeldingene seg som følger:

- Brannvern- og sikkerhet 39 %
- Inneklima 18 %
- Støybelastning 11 %
- Renhold 8 %
- Belysning 7 %
- Tilgang og tilgjengelighet 6 %
- Trivsel på arbeidsplassen 4 %
- Ergonomi 4 %
- Avfallssortering 3 %

Resultatene fra undersøkelsen har vært et viktig supplement til de fysiske HMS-rundene som ble gjennomført på de forskjellige kontorlokasjoner i løpet av 4. kvartal. For flere lokasjoner ble det en redusert fysisk gjennomgang grunnet pandemien og restriksjonene som da forelå. Områder med forbedringspotensial inngår i verneområdenes handlingsplaner og følges opp av ansvarlig leder.



Sluttord

AMU har i 2021, som organisasjonen ellers, vært preget av den pågående pandemien. Likevel har Sykehusinnkjøp HF prioritert AMUs arbeid og gjennomføring av møter. Arbeidsgiversiden takker for godt samarbeid i perioden og ser frem til videre samarbeid i 2022.

12. januar 2022

Bente Hayes
AMU-leder