



HMS-strategi 2023-2026

HMS-lovgivningen



Et trygt, forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø styrker pasientsikkerheten

 SYKEHUSET ØSTFOLD	 Dato: 02.12.22 Side: 2 / 12
HMS-strategi 2023-2026	Arkiv: 14/07251

Innledning

HMS-strategien er en områdestrategi for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og skal bidra til å overholde krav i lov og forskrift, måloppnåelse og kontinuerlig forbedring av SØs HMS-systemer, verktøy og internkontroll.

Arbeidsmiljølovens (aml) § 3-1 og internkontrollforskrift HMS § 5 stiller krav til dokumenterte mål og tiltak i det systematiske HMS-arbeidet på alle plan i virksomheten.

HMS-strategien er årlig videreutviklet med nye tiltak siden høsten 2014, med forankring i overordnede styringsdokumenter, blant annet SØs virksomhetsstrategi.

Stor takk til alle som har bidratt i arbeidet.

Trond Smogeli
Direktør FM

Terje Engvik
HMS-sjef

Godkjent av

Navn	Rolle	Stilling	Dato
Hege Gjessing	Oppdragsgiver og øverste HMS-ansvarlig	Administrerende direktør	Sykehusledermøte 20.12.22

Saksgang

Organ	Leder	Stilling	Dato
Arbeidsmiljøutvalget	Britt Fritzman	Leder AMU	06.12.22 - orienteringssak
Samarbeidsmøte HVO/FTV	Hege Gjessing	Administrerende direktør	09.12.22 - informasjon
Sykehusledermøte	Hege Gjessing	Administrerende direktør	20.12.22 - beslutningssak
Styret	Torbjørn Almlid	Styreleder	27.02.23 - orienteringssak sammen med HMS årsrapport 2022

INNHOOLD

1	MÅL	4
1.1	HOVEDMÅL MED MÅL OG TILTAK PÅ ALLE NIVÅER	4
1.2	PRIORITERTE MÅL	4
1.3	KONTINUERLIG FORBEDRING - LITT BEDRE FOR HVER DAG	4
2	SITUASJONSANALYSE	5
2.1	SITUASJONSANALYSE	5
2.2	ARBEIDSMILJØETS BETYDNING FOR KVALITET OG PASIENTSIKKERHET	5
3	PRIORITERTE TILTAK PR. MÅL	7
3.1	MÅLINDIKATOR NÆRVÆR/SYKEFRAVÆR - TILTAK	7
3.2	MÅLINDIKATOR MILJØ REDUSERE CO2E-UTSLIPP – TILTAK.....	8
3.3	MÅLINDIKATOR FOREBYGGE OG HÅNDBERE VOLD OG TRUSLER - TILTAK.....	9
3.4	MÅLINDIKATOR GODT SIKKERHETSKLIMA - TILTAK	10
3.5	MÅLINDIKATOR AKTIVE HANDLINGSPLANER MED ØNSKET KVALITET OG HMS-SYSTEM - TILTAK	11

1 MÅL

1.1 Hovedmål med mål og tiltak på alle nivåer

Et sikkert og helsefremmende miljø som bidrar til høyt nærvær, fravær av skader og god pasientsikkerhet.

Mål og tiltak skal i hht. lovkrav og interne krav dokumenteres på alle nivåer i virksomheten. Klinikk, avdeling og seksjon utarbeider mål og tiltak for egen enhet og linje.

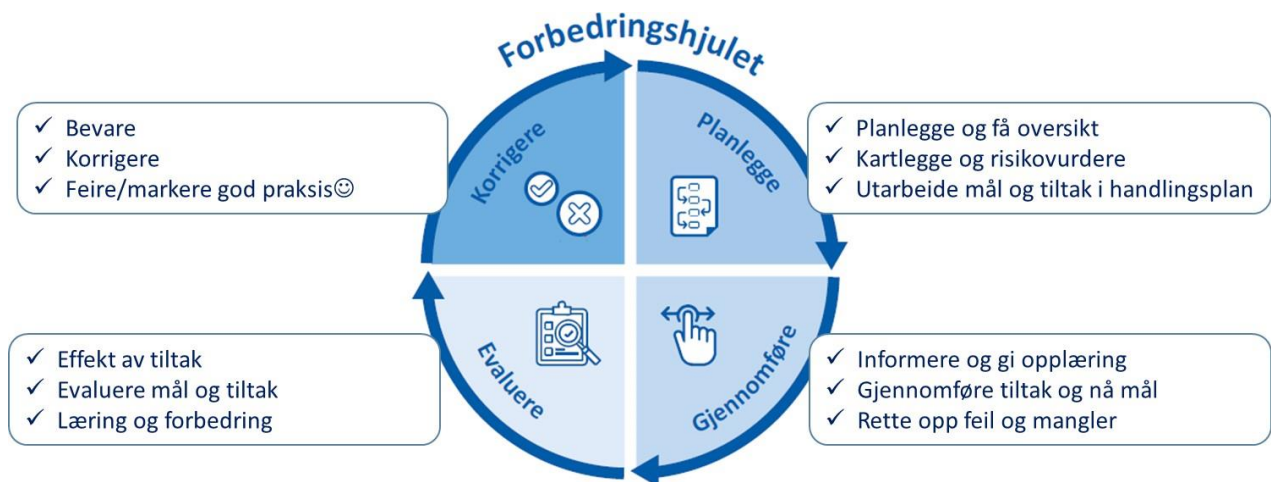
1.2 Prioriterte mål

Tabellen viser prioriterte måлиндikatorer blant totalt 22 indikatorer.

	Måлиндikator	Mål						
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Helset	1. Nærvær/sykefravær i %	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
Miljø	2. CO2e-utslippet skal reduseres (basisår 2019) ¹	-	-	-	-	-	-25 %	
Sikkerhet	3. Antall uønskede HMS-hendelser knyttet til vold og trusler mot medarbeidere ²	Å nøye overvåke utviklingen i registrerte hendelser pr. måned, med spesielt fokus på å forebygge alvorlige hendelser med personskaade						
Sikkerhetsklima	4. Andel enheter i SØ med godt sikkerhetsklima skal være minst 75 prosent ³	-	75	75	75	75	75	75
System	5. Andel enheter med aktive HMS handlingsplaner og ønsket kvalitet	100	100	100	100	100	100	100

Tiltak knyttes til hver enkelt måлиндikator.

1.3 Kontinuerlig forbedring - litt bedre for hver dag



SØ jobber med kontinuerlig forbedring med referanse til:


[Internkontrollforskrift](#) for helse, miljø og sikkerhet i virksomheter

[Forskrift](#) om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten

¹ Nasjonalt utslippsmål for helseforetakene - reduksjon av antall tonn CO2ekvivalenter er 40 % fra basisår 2019 innen 2030.

² Utvikling i registrerte hendelser for hhv. 1) vold og 2) trusler mot medarbeidere monitoreres pr. tertial (kilde: Synergi).

³ Krav om minst 75% i *Oppdrag og bestilling fra Helse Sør-Øst 2021*. Definisjon på «godt»: Antall enheter der minst 75 % av medarbeiderne har svart enten «Helt enig» eller «Litt enig». Resultat 81 for SØ totalt i 2022.

 SYKEHUSET ØSTFOLD	 HELSE SØR-ØST	Dato: 02.12.22	Side: 5 / 12
HMS-strategi 2023-2026		Arkiv: 14/07251	

2 SITUASJONSANALYSE

2.1 Situasjonsanalyse

SWOT-analyse er et enkelt verktøy for å reflektere over virksomhetens sterke og svake sider i nåtid, med identifisering av eventuelle trusler og muligheter som kan påvirke utviklingen i fremtid.

En ønsker at HMS-strategiens tiltak skal gjenspeile utfordringer og forbedringsbehov.


SWOT-analyse – interne og eksterne forhold	
Nåtid	Framtid
<p>Styrker – opprettholdes og videreutvikles</p> <ul style="list-style-type: none"> Mange enheter med god praksis og høy kvalitet på HMS- og arbeidsmiljøarbeidet God eller meget god kvalitet på HMS-systemer, internkontroll, verktøy, rådgivning og opplæring innen HMS og arbeidsmiljø SØ-rapport Forbedring 2022 (etter pandemitid): Score 87 på spørsmålet <i>Samlet sett er jeg fornøyd med å jobbe her</i> (score HSØ: 87). 	<p>Muligheter – bør utnyttes bedre</p> <ul style="list-style-type: none"> Tydeliggjøre roller og ansvar i HMS-arbeidet Sikre ønsket HMS-kultur og implementering av ønsket praksis i <u>alle</u> SØs enheter Styrke arbeidsformen «kontinuerlig forbedring» iht. krav i kvalitetsforskriften og HMS-forskriften Økt bruk av kartlegging og risikovurdering i det forebyggende HMS-arbeidet Modellere og formidle god forebyggende HMS-praksis og god kvalitet på mål og tiltak i handlingsplan Økt fokus på det <u>forebyggende</u> nærværs- og sykefraværarbeidet Temaknapp covid-19 i HMS-portalen: Oppdatere til universell bistand, ressurser og verktøy for forebygge emsjonell/psykososial helsebelastning – også i «fredstid» utenfor krise
<p>Svakheter - kritiske forbedringsbehov som må løses</p> <ul style="list-style-type: none"> Arealknapphet for enkelte enheter på SØ Kalnes gir kapasitetsutfordringer i pasientbehandlingen, med potensiell økt belastning for medarbeidere knyttet til fysiske arbeidsforhold, ergonomi og emosjonell belastning Behov for utbedring av fysiske lokaler ved Halden ambulansestasjon – plan og tiltak er i prosess Åpent avvik per dato på 29 % etterslep planlagt vedlikehold på medisinskteknologisk utstyr etter DSB-tilsyn i 2021 (8 300 enheter) – plan for å lukke avvik innen 31.12.23 	<p>Spesielle utfordringer – må håndteres</p> <ul style="list-style-type: none"> Iht. Arbeidstilsynet blir helsepersonell i økende grad utsatt for trusler og vold, med økning i alvorlighetsgrad Enheter som har høy risiko for økt sykefravær bør gis god tilgjengelighet på bistand knyttet til forebyggende nærværarbeid fra HMS stab og BHT

2.2 Arbeidsmiljøets betydning for kvalitet og pasientsikkerhet

Bransjefakta for sykehus fremgår i arbeidsmiljøportalen.no (Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Statens Arbeidsmiljøinstitutt/STAMI):

Av nye tiltak nevnes spesielt tiltak for styrke det psykososiale arbeidsmiljøet i SØs enheter, og å forebygge og håndtere psykososial og emosjonell belastning. Det legges til grunn bransjefakta for sykehus i arbeidsmiljøportalen.no (Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Statens Arbeidsmiljøinstitutt/STAMI) hvor det fremgår:

- 41 % av ansatte i sykehus opplever høye emosjonelle krav knyttet til nærkontakt med pasienter og pårørende, og sterke følelser som sorg, sinne fortvilelse, og oppgitthet fra pasienter og pårørende. Kilde: NOA+ (STAMI) som oppsummerer arbeidsmiljøfakta, med data fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019, innhentet av SSB.
- 18 % har vært utsatt for vold og trusler knyttet til Vold og/eller trusler om vold fra pasienter eller pårørende.

 SYKEHUSET ØSTFOLD	 HELSE SØR-ØST	Dato: 02.12.22	Side: 6 / 12
HMS-strategi 2023-2026	Arkiv: 14/07251		

- Forebyggingspotensiale: 26 % av de med fravær oppgir at dette skyldes helseproblemer som helt eller delvis er forårsaket av jobben, og 28 % oppgir å være psykisk utmattet etter jobb minst en gang i uka.

Oppdrag og bestilling 2022 for SØ fra Helse Sør-Øst:

Regjeringen er opptatt av et trygt og godt arbeidsliv. Gitt den langvarige belastningen koronapandemien har medført, er det avgjørende at helseforetakene ivaretar sine medarbeidere og vurderer arbeidsbelastningen. Dette må skje i nært samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. I dagens situasjon er det særlig viktig med tiltak som bidrar til et trygt og godt arbeidsmiljø, slik at fravær og frafall forhindres.



Helsedirektoratet og WHO

Helsedirektoratet⁴ presenterte i 2022 forskning som viser signifikant sammenheng mellom psykososialt arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Sentrale eksempler er knyttet til høyere forekomst av uønskede hendelser, feilmedisinering og pasientdødelighet. Psykologisk trygghet i arbeidsmiljø angis som en viktig forutsetning for pasientsikkerhet. WHO⁵ påpeker betydningen av arbeidermiljø med åpen kommunikasjon, trygg meldekultur og psykologisk støtte for å ivareta pasientsikkerhet.

Tiltak under målindikator «nærvær/sykefravær» i kapittel 3.1 er motivert av ovennevnte, at helsetjenesten har en utfordring med å rekruttere på flere områder og yrkesgrupper, å være en attraktiv arbeidsplass og at arbeidsgiver iht. arbeidsmiljølovens § 4-3 skal så langt det er mulig, beskytte medarbeider mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

⁴ Can building a culture of psychological safety be the key to radically improved patient safety?» (2022).

⁵ Health worker safety: a priority for patient safety» (2017).

		Dato: 02.12.22	Side: 7 / 12
HMS-strategi 2023-2026		Arkiv: 14/07251	

3 PRIORITERTE TILTAK PR. MÅL

3.1 Målindikator nærvær/sykefravær - tiltak

SØ vil ⁶ : Innarbeide og følge opp målsettingene i IA-avtalen i hele foretaket for å utvikle gode arbeidsmiljøer som styrker nærvær				
Tiltak (* = videreføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)	Ansvar	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
1 Tiltak for å styrke og utvikle det psykososiale arbeidsmiljøet 1) Å kartlegge tilgjengelige fagressurser og behov for bistand 2) Å oppdatere temaknapp «Covid-19 – psykososial bistand i pandemi» i HMS-portalen til «forebyggende ressursknapp» i normaltilstand utenfor beredskap 3) Å formidle og tilby SØs enheter forebyggende bistand og verktøy for å ivareta og utvikle det psykososiale arbeidsmiljøet **	Avdelingssjef preste- og samtaletjenesten Samarbeid HR-sjef, HMS-sjef og BHT	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Styrke det forebyggende arbeidet for å redusere risiko for uønsket emosjonell og psykososial helsebelastning ✓ Ivareta og utvikle trygge og støttende psykososiale arbeidsmiljøer ✓ Økt nærvær, forebygge og redusere sykefravær ✓ Økt trivsel, attraktiv arbeidsplass 	30.04.23	
2 Å gjennomføre dialogseminar på tema sammenhengen arbeidsmiljø og pasientsikkerhet, ivaretagelse og utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet inkludert forebygging og håndtering av trusler og vold ⁷ **	HR-sjef Samarbeid med HMS-sjef, avdelingssjef preste- og samtaletjenesten og BHT	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erfaring- og kunnskapsdeling internt og eksternt ✓ Økt evidensbasert kunnskap om helse-effekter, forebyggende tiltak og virkemidler ✓ Styrket kunnskap og verktøykasse for virkemidler 	30.05.23	
3 Videreføre program for oppfølging av medarbeidere med hyppig korttidsfravær *	HR-sjef	Økt nærvær, redusert sykefravær	31.12.23	-
4 Å teamorganisere støtte fra NAV og SØ til prioriterte enheter*	HR-sjef	Mer målrettet og effektiv sykefraværsoppfølging Høyere nærvær/lavere sykefravær	31.12.23	-

Sitat Oppdrag og bestilling 2022 for SØ fra Helse Sør-Øst:

«Regjeringen er opptatt av et trygt og godt arbeidsliv. Gitt den langvarige belastningen koronapandemien har medført, er det avgjørende at helseforetakene ivaretar sine medarbeidere og vurderer arbeidsbelastningen. Dette må skje i nært samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. I dagens situasjon er det særlig viktig med tiltak som bidrar til et trygt og godt arbeidsmiljø, slik at fravær og frafall forhindres.»

⁶ SØs virksomhetsstrategi kapittel 4.3 ledelse og medarbeidere, arbeidsmiljø (HMS) og helsefremmende arbeidsplasser.



⁷ Det ble i årlig samarbeidsmøte 27.10.22 avtalt at Arbeidstilsynet skal bidra med kunnskapsfordeling og veiledning på temaet.

3.2 Målindikator miljø redusere CO2e-utslipp – tiltak

SØ vil⁸: Skape økt medarbeiderengasjement i sykehusets miljøarbeid Redusere CO2-utslipp årlig med 1 % gjennom ulike miljøtiltak (2019 basisår)					
Tiltak (* = viderføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)		Ansvar	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
1	<u>Bærekraftig miljø</u> ** Gjennomføre nye miljøtiltak foreslått av «arbeidsgruppen grønt sykehus» og «energiledelsegruppen». Gjennomføre kontinuerlig miljøforbedring i regi av relevante fagmiljøer	Seksjonsleder Energi-og klimateknikk Seksjonsleder Pasientreiser Avdelingsjef anestesi	Delmål ⁹ : 1. Energi: - Redusere energiforbruket med 1% årlig (temperatur-, areal- og aktivitetskorrigert). Gjelder Kalnes, Moss, Åsebråten og St. Joseph - Innføre gjenvinningskraft 2. Transport - innen 2025 skal: - 25 % av SØs leasede biler være elbiler - 60 % av drosjer for pasientreiser være elbiler - 40 % av egne biler brukt i pasientreiser vil være elbiler 3. Gasser: Minimere CO2e-utslippet fra bruk av lystgass og anestesigasser, hensyntatt optimal pasientbehandling	31.12.25 31.12.25 31.12.25	- - -

⁸ Kilde: SØs virksomhetsstrategi kapittel 4.5 Bærekraftig miljø.



⁹ Det er utarbeidet nye nasjonale klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten, behandlet i Helse Sør-Østs styre i november 2021. SØ har innarbeidet de nye målene.

 SYKEHUSET ØSTFOLD	 HELSE SØR-ØST	Dato: 02.12.22	Side: 9 / 12
HMS-strategi 2023-2026		Arkiv: 14/07251	

3.3 Måлиндikator forebygge og håndtere vold og trusler - tiltak

SØ vil ¹⁰ : Redusere antallet uønskede hendelser med vold og trusler, og spesielt forebygge alvorlige hendelser					
Tiltak (* = viderføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)		Ansvar	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
1	Opplæring for ressurspersoner i somatiske og ikke-medisinske enheter i forståelse, forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler (relansering i nytt format fra 2018-2019 etter pandemi)**	HMS-sjef	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iht. krav om forskriftshjemlet opplæring - nødvendig kunnskap og øvelse ✓ Økt sikkerhet og trygghet for medarbeidere og pasienter ✓ Færre uønskede hendelser og redusert emosjonell belastning 	31.12.23	
2	MAP-opplæring (møte med aggresjonsproblematikk) for alle enheter innen klinikk for psykisk helsevern og rusbehandling – forståelse, forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler**	Klinikkisjef psykisk helsevern og rusbehandling	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Økt sikkerhet og trygghet for medarbeidere og pasienter ✓ Redusere forekomsten av aggressive og voldelige episoder ✓ Redusert og riktig bruk av tvang 	31.12.23	
3	Å gjennomføre dialogseminar på tema sammenhengen arbeidsmiljø og pasientsikkerhet, ivaretagelse og utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet inkludert forebygging og håndtering av trusler og vold **	HR-sjef Samarbeid HMS-sjef, avdelingssjef preste- og samtaltjenesten og BHT	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erfaring- og kunnskapsdeling internt og eksternt ✓ Økt evidensbasert kunnskap om helse-effekter, forebyggende tiltak og virkemidler ✓ Styrket kunnskap og verktøykasse for virkemidler 	30.05.23	
4	Månedlig monitorering av HMS-hendelser registrert i Synergi som grunnlag for rapport til AMU, sykehusledermøte og styret. Fokus: 1) Hendelsestyper, antall hendelser og alvorlighetsgrad. 2) Trender og utviklingstrekk, årsak, saksbehandling, forebyggende tiltak, læring og forbedring 3) Hendelser som skal meldes til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet iht. aml § 5-2 **	HMS-sjef Samarbeid med KP-avd., BHT og HVO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iht. lovkrav å overvåke risikoforhold ✓ Læring og forbedring ✓ Å vurdere behov for veiledning og tiltak ✓ Å formidle god praksis med ønsket melde- og forbedningskultur 	31.12.23	

¹⁰ SØs virksomhetsstrategi kapittel 4.3 ledelse og medarbeidere, arbeidsmiljø (HMS) og helsefremmende arbeidsplasser.



	 Dato: 02.12.22 Side: 10 / 12
HMS-strategi 2023-2026	Arkiv: 14/07251

3.4 Målindikator godt sikkerhetsklima - tiltak

<p style="text-align: center;">SØ vil¹¹: At ledere skal være pådrivere i arbeidet med ForBedring – et viktig verktøy for arbeidet med pasientsikkerhet og arbeidsmiljø</p>				
Tiltak <small>(* = viderføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)</small>	Ansvar	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
1 Gjennom HMS-webinarer tydeliggjøre mål for sikkerhetsklima og virkemidler for utvikling av sikkerhetsklima og meldekultur *	HMS-sjef	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Styrket sikkerhetsklima ✓ Psykologisk trygghet for medarbeidere og ledere for å si fra om kritikkverdige forhold ✓ Positiv og trygg melde- og forbedringskultur 	31.12.23	
2 Lederadferd som utvikler ønsket tilbakemeldingskultur og psykologisk trygghet er sentralt tema i Søs lederprogram «Mitt lederskap» ¹² *	Lederutvikler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Styrket sikkerhetsklima ✓ Psykologisk trygghet for medarbeidere og ledere for å si fra om kritikkverdige forhold ✓ Positiv og trygg melde- og forbedringskultur 	31.12.23	

¹¹ Krav om minst 75 % i *Oppdrag og bestilling fra Helse Sør-Øst 2021*. Definisjon på «godt»: Antall enheter der minst 75 % av medarbeiderne har svart enten «Helt enig» eller «Litt enig». Resultat 81 for SØ i 2022. Mål økt fra 75 til 80 fra 2023.

¹² Kilde: Lederutvikler Jarle R. Refnin, HR stab.

	 Dato: 02.12.22 Side: 11 / 12
HMS-strategi 2023-2026	Arkiv: 14/07251

3.5 Målindeikator aktive handlingsplaner med ønsket kvalitet og HMS-system - tiltak

<p style="text-align: center;">SØ vil: Integrere HMS i kvalitet- og pasientsikkerhetsarbeidet Sikre helhet, enkelhet og brukervennlighet i systemer, prosedyrer og verktøy Sikre at alle enhetene i SØ gjennomfører det systematiske HMS-arbeidet i tråd med krav i HMS-lovgivningen og interne krav som bidrag til å nå sykehusets HMS-mål</p>				
Tiltak <small>(* = viderføring av tidligere vedtatte tiltak) (** = nye tiltak)</small>	Ansvar	Mål/ønsket effekt	Frist	Kostnad/ressurs utover budsjett
1 Å modellere og formidle beste praksis handlingsplan med mål og tiltak med ønsket kvalitet for ulike type enheter **		Formidle god praksis mål og tiltak med effekt på måloppnåelse	31.03.23	
2 Prosjekt Heltid ^{13*}	Avdelingssjef bemanningsavd.	Å øke andelen heltid i sykehuset	31.12.23	
3 Å iverksette nytt opplæringskonsept med en kombinasjon av to obligatoriske 3-dagers grunnkurs for ledere og venreombud, 12 «åpne» HMS-webinarer og bestillingstilbud** – se HMS-portalen	HMS-sjef BHT leverer på flere tilbud for HMS-sjef, Samarbeid fag- og kompetanseavdelingen	Økt kunnskap = bedre arbeidsmiljøarbeid	31.12.23	
4 HMS-system SØ 2022: Videreføre forskriftshjemlet gjennomgang og forbedring av HMS-system/ internkontroll, opplæringstilbud og verktøy på foretaksnivå* ¹⁴	HMS-sjef	Overholde lovkrav og interne krav Økt tilgjengelighet, enkelhet og helhet Digitalisering og økt brukervennlighet	31.12.23	-
5 Kapasitetsprogram somatikk døgn med tiltaksplan. Løpende overvåke kapasitetsbehov, plasskrav og konsekvenser for arbeidsmiljø ^{15*}	Prosessdirektør	Å overvåke en utfordrende driftssituasjon Iverksette alle mulige forebyggende tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø	31.12.23	Ikke beregnet

¹³ Vurderes per desember om tiltak skal videreføres i nåværende form for 2023.

¹⁴ I hht. internkontrollforskrift for HMS § 4 skal internkontrollen overvåkes og gjennomgås for å sikre at den fungerer som forutsatt. Internkontrollen skal vurderes kontinuerlig slik at mangler fanges opp. I plikten ligger at det med jevne mellomrom foretas en fullstendig gjennomgang, en revisjon av det systematiske arbeidet jf. § 5 annet ledd nr. 8.

¹⁵ Herunder «Søknad om forlenget dispensasjon «to på rom» til Arbeidstilsynet fra 2023, datert 24.11.22.

 SYKEHUSET ØSTFOLD	HELSE  SØR-ØST Dato: 02.12.22 Side: 12 / 12
HMS-strategi 2023-2026	Arkiv: 14/07251

Sykehuset Østfold HF
Postboks 300, 1714 Grålum
www.sykehuset-ostfold.no
