

# Overordna HMS-plan for Hordaland fylkeskommune 2018 - 2019

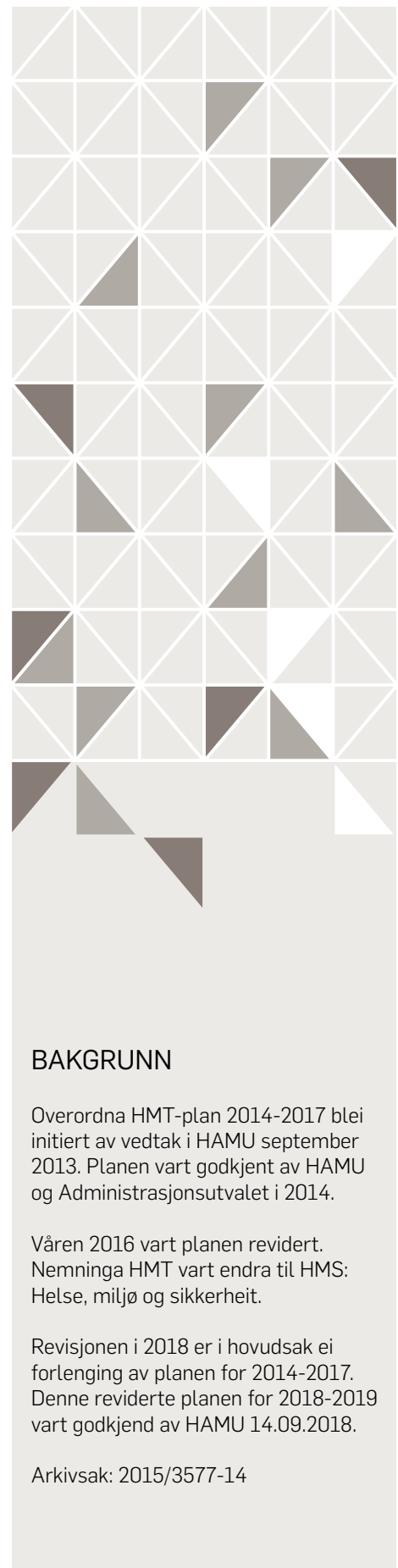
Revidert 2018





# INNHALD

FOKUS PÅ ARBEIDSMILJØET!	4
OVERORDNA HMS-PLAN FOR HORDALAND FYLKESKOMMUNE 2018-2019	5
OVERORDNA HMS-MÅL I FYLKESKOMMUNEN	5
FØREBYGGING OG SYSTEMATISK ARBEID	5
ANSVAR OG ROLLER	5
<b>HMS-rådgivaren</b>	5
<b>Arbeidsmiljøutval (AMU):</b>	5
<b>Verneombodet</b>	5
STØTTEFUNKSJONAR	5
<b>HR-seksjonen</b>	5
<b>Bedriftshelsetenesta HFK</b>	5
SATSINGSOMRÅDE 2018-2019	6
NÆRVÆR OG HELSEFREMJING	6
LIKESTILLING, LIKEVERD OG INKLUDERING	6
MEISTRING OG OMSTILLINGSKOMPETANSE	6
BEREDSKAP	7
YTRE MILJØ	7
INFORMASJON OG SYSTEM	8
INTRANETT	8
EIGENKONTROLL	8
KVALITETSPORTALEN	8
HR-PORTALEN	8
MEDARBEIDARUNDERSØKINGA	8
OPPLÆRING	8
LENKJER	8
LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN:	9



## BAKGRUNN

Overordna HMT-plan 2014-2017 blei initiert av vedtak i HAMU september 2013. Planen vart godkjent av HAMU og Administrasjonsutvalet i 2014.

Våren 2016 vart planen revidert. Nemninga HMT vart endra til HMS: Helse, miljø og sikkerheit.

Revisjonen i 2018 er i hovudsak ei forlenging av planen for 2014-2017. Denne reviderte planen for 2018-2019 vart godkjend av HAMU 14.09.2018.

Arkivsak: 2015/3577-14

# FOKUS PÅ ARBEIDSMILJØET!

Eit helsefremjande arbeidsmiljø er ein avgjerande faktor for at Hordaland fylkeskommune skal kunne utføre samfunnsoppdraget sitt på ein god måte. For å få dette til, er det viktig at arbeidsplassane er sikre og trygge, at alle tilsette kjenner seg sett og ivaretatt, og at ingen blir utsette for negative fysiske og psykiske belastningar i arbeidet. Den overordna HMS-planen skal vere eit verktøy og styringsinstrument for å oppnå nettopp dette.

HMS-planen skal vere overordna ved at:

- Planen med dei fem satsingsområda skal gi konkrete føringar for alle HMS-handlingsplanar som blir utarbeidde i HFK i perioden 2018-2019, samt andre relaterte planar.
- Kvart satsingsområde er relaterte til sentrale mål i HFK og har framlegg til lokale tiltak. Intensjonen er at kvar eining sjølv skal konkretisere kva for tiltak dei ønskjer å følgje opp i den årlege handlingsplanen sin.
- Oppfølginga og konkretiseringa av dei lokale tiltaka under kvart satsingsområde skal evaluerast årleg. Kva som er gjort under kvart satsingsområde vil bli etterspurd i den årlege eigenkontrollen i HFK.

Den overordna HMS-planen med sine satsingsområde er knytt opp mot verdiane våre: Kompetent, offensiv og i dialog. Desse verdiane ligg til grunn for opplæring av leiarar og medarbeidarar. Dei skal og ligge til grunn for arbeidsmiljøkartleggingar, vernerundar, medarbeidarsamtaler, medarbeidarundersøking og andre aktivitetar som skal bygge gode arbeidsmiljø og gode relasjonar i fylkeskommunen.

Trygg og jamleg dialog mellom leiar og tilsett er dessutan ein føresetnad for å vidareutvikle omstillingsvilje og kompetanse i organisasjonen vår.

Vi ønskjer at Hordaland fylkeskommune skal vere ein god og attraktiv arbeidsplass med robuste arbeidsmiljø der vi i eit godt fellesskap kan nå måla våre. Dette vil og gi eit godt utgangspunkt for samanslåinga til den nye Vestland fylkeskommune i 2020.



Ingrid Holm Svendsen  
Konst. fylkesrådmann



Nils Egil Vetlesand  
Konst. fylkesdirektør økonomi og organisasjon

## VERDIAR FOR HORDALAND FYLKESKOMMUNE



# OVERORDNA HMS-PLAN FOR HORDALAND FYLKESKOMMUNE 2018-2019

## OVERORDNA HMS-MÅL I FYLKESKOMMUNEN

HMS-arbeidet skal gje grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader og som støtter opp om eit inkluderande arbeidsliv for alle tilsette i HFK.

Målet er forankra i arbeidsmiljølova (aml), forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid i verksemder (Internkontrollforskrifta), hovudavtalen og IA-avtale med samarbeidsavtale.

### FØREBYGGING OG SYSTEMATISK ARBEID

For å skape og holde ved like robuste arbeidsmiljø er det avgjerande at vi driv eit aktivt og systematisk arbeid på alle nivå. Det er betre å førebyggje skade på tilsette og miljø - ved hjelp av fokus på nærvær, helsefremjing, meistring av omstilling, likestilling, inkludering og likeverd - enn å reparere i ettertid.

HMS-arbeidet er eit felles ansvar. Arbeidsmiljøet blir skapt i dagleg samhandling og dialog. Eit godt arbeidsmiljø er eit resultat av god «kvardags-HMS» og medverknad frå alle tilsette.

Systematisk HMS-arbeid er ein arbeidsmetodikk som skal gjere det førebyggjande arbeidet til ein naturleg del av arbeidskvardagen. Det betyr at vi skal organisere HMS-arbeidet på alle nivå i tråd med krav frå styresmaktene. Vi skal korrigere avvik og arbeidet skal dokumenterast. I tillegg skal vi jamleg evaluere HMS-arbeidet.

Kvalitetssystemet er eit sentralt verktøy i det systematiske HMS-arbeidet for heile HFK. Systemet skal sikre at problem vert oppdaga og tatt hand om i tide. Det er viktig å nytte meldingssystemet og rutinar for å handtere feil og manglar.

### ANSVAR OG ROLLER

Det formelle ansvaret for arbeidet med helse, miljø og sikkerheit følgjer lineorganisasjonen:

- fylkesrådmannen
- fylkesdirektørane
- seksjonsleiarar og einingsleiarar

Fylkesrådmannen har delegert det overordna ansvaret for HMS til fylkesdirektør økonomi og organisasjon. Det overordna faglege ansvaret for HMS ligg hos HR-direktøren.

Arbeidsmiljøarbeidet er eit leiaransvar og skal vere integrert i all leiing. Medarbeidarane har medverknadsplikt.

#### HMS-rådgivaren

i HR-seksjonen skal vere ein pådrivar i HMS- og internkontrollarbeidet.

#### Arbeidsmiljøutval (AMU):

I HFK har vi om lag 40 lokale AMU og eit overordna hovudarbeidsmiljøutval (HAMU). Desse skal arbeide for utvikling av eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda (jf. aml. §7-2). Utvalet skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet, og følgje utviklinga nøye i spørsmål om sikkerheit, helse og velferd for arbeidstakarane. Utvalet skal særskilt følgje opp at dei overordna satsingsområda for HMS vert lagt til grunn i dei lokale

HMS-handlingsplanane på alle nivå i fylkeskommunen.

#### Verneombodet

skal fremje arbeidstakarane sine interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombodet skal sjå til at verksemda er godt organisert og har forskrifts- messig vedlikehald, og at arbeid vert utført med omsyn til arbeidstakarane sin sikkerheit, helse og velferd.

### STØTTEFUNKSJONAR

#### HR-seksjonen

har til oppgåve å følge opp HMS-arbeidet, og systema for HMS-kartlegging, risikovurdering, planlegging og avvikshandsaming. HR-seksjonen driv leiaropplæring og rådgiving og kan gi støtte i HMS-arbeidet. HR-seksjonen har og ansvar for å følgje opp samarbeidsavtalen med NAV om mål og tiltak i IA-arbeidet i HFK.

#### Bedriftshelsetenesta HFK

er ein del av HR-seksjonen, og er godkjend som bedriftshelseteneste for alle tilsette i HFK. Alle tilsette kan ta kontakt med Bedriftshelsetenesta for råd og hjelp. Bedriftshelsetenesta har ei fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

# SATSINGSOMRÅDE 2018-2019

## NÆRVÆR OG HELSEFREMJING

Hordaland fylkeskommune er ei inkluderande arbeidslivsverksemd, og har utarbeidd eigen IA-plan for å nå måla vi har forplikta oss til i Samarbeidsavtalen med NAV.

Eit anna sentralt dokument er Regional plan for folkehelse (2014-2025), der viktige temaområde er arbeid og arbeidsplassen, m.a. med delmål om meir satsing på helsefremjande arbeidsplassar.

### Mål

Hordaland fylkeskommune skal ha eit trygt og godt arbeidsmiljø som fremjar nærvær og trivnad og førebygger skadar, ulykker, vald og truslar. Vi vil styrke jobbnærværet til minst 95%, dvs. maks. 5% sjukefråvær, og hindre utstøyting og fråfall frå arbeidslivet. For å auke og bevare trivnaden på arbeidsplassane vil vi skape gode møteplassar og sosiale arenaer i alle einingar og avdelingar. Å oppmuntre til sunne val med fysisk aktivitet og eit godt kosthald er delmål i dette arbeidet.

### Lokale tiltak:

- Nærværestiltak i alle lokale HMS-planar.
- Fremme godt psykososialt arbeidsmiljø
- Gjennomføre og følgje opp medarbeidarundersøking anna kvart år.
- Fremme fysisk aktivitet gjennom lokale tiltak med stønad frå AktivKvarDag.
- Oppdatering og opplæring i rutinar og verktøy for oppfølging av sjukmelde
- Styrke AKAN-arbeidet lokalt i einingane, inkl. haldningsskapande aktivitetar.
- Fremje bruk av vikarar ved fråvær.

## LIKEVERD OG INKLUDERING

I 2017 vart temaplanen «Likeverd i Hordaland fylkeskommune» vedteken av Fylkestinget. Planen slår fast at likeverd er ein føresetnad for at Hordaland skal vere eit godt samfunn for alle, uansett kjønn, etnisk bakgrunn, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet.

Likeverdsplanen inneheld m.a. ein likeverdplakat med mål og strategiar som skal følgjast opp. Alle einingar skal følgje opp dei tre hovudfokusområda i det lokale HMS-arbeidet:

- Universell utforming
- Likestilling og inkludering
- Mobbing og diskriminering



Planen for folkehelse reiser krav til universell utforming av alle fylkeskommunale arbeidsplassar, både med tanke på bygningar, inventar, teknologi, tenester og informasjon.

### Mål

Hordaland fylkeskommune vil følgje opp likeverdsplanen. Den livsfasepolitiske handlingsplanen skal følgjast opp, inklusive aktivitetsmål for korleis HFK skal stimulere eldre arbeidstakarar til å stå lengre i arbeid. Vi vil òg utvikle rutine for oppfølging av

gravide arbeidstakarar.

### Lokale tiltak:

- Informasjon og kurs for å auke kunnskap og kompetanse om likeverd og universell utforming.
- Universell utforming av alle nye arbeidsplassar i fylkeskommunen.
- Plan for oppgradering til universell utforming av eksisterande fylkeskommunale arbeidsplassar når det gjeld både inventar, verktøy, arbeidsmåtar og informasjonskanalar.
- Auka innsats i einingane for å leggje til rette for tilsette med ulike behov, og i større grad søkje NAV om førebyggings- og tilretteleggingstilskot til ulike livsfasetiltak.

## MEISTRING OG OMSTILLINGSKOMPETANSE

### Mål

HFK vil i fleire samanhengar stå overfor omstillings- og endringsprosessar i 2018-19. Særleg viktig vert samanslåinga til den nye Vestland fylkeskommune frå 2020. Eit viktig mål for HMS-arbeidet er difor å setja medarbeidarane i stand til å meistra omstilling på best mogleg vis. I alle omstillingsprosessar må ein ha fokus på meistring og meining.

### Lokale tiltak:

- Aktiv bruk av dei 9 omstillingsreglane, som ligg i Kvalitetsportalen.
- God informasjonsflyt. Ein må og vera merksam på "null-informasjon": Sjølv når det tilsynelatande ikkje skjer noko, kan det vera viktig at dette vert formidla til involverte partar.
- Høg grad av medverknad. I omstillingssituasjonar er det særskilt viktig at alle partar vert høyrde, dette er ein føresetnad for å sikra eit godt arbeidsmiljø etter omstillinga.



- Kontinuerleg kompetanseoppbygging. Alle omstillingar er ulike, men det er likevel mykje lærdom og overførbar kompetanse å henta av dei ulike prosessane.

## BEREDSKAP

Beredskap betyr å vere førebudd på ein situasjon som avvik frå det normale. Det handlar serskilt om å vere førebudd på å møte kritiske situasjonar.

### Mål

HFK vil skape tryggleik gjennom å utvikle eksisterande plan og etablere ny kompetanse og kunnskap om beredskap på alle nivå i organisasjonen. Dette skjer ved aktiv involvering i

utforming av tiltakskort på lokalt nivå og gjennomføring av praktiske øvingar. Berre gjennom praktiske øvingar kan vi erfare kva som er våre svakheiter i beredskapen og gjere forbetringar. Slik kan vi oppnå større medvit og fokus på beredskapen i kvardagen.

### Lokale tiltak:

- Alle tilsette skal kjenne til overordna og lokal beredskapsplan, og lokale tiltakskort og eiga rolle/oppgåve i ein krisesituasjon. Dei som har ei definert rolle i beredskapsarbeidet, skal øve særskilt på denne.
- Det skal gjennomførast beredskapsøvingar for at leiinga og dei tilsette skal vere trent i handtering av ein krisesituasjon. Fylkesadministrasjonen og alle einingane skal gjennomføre øving kvart år.

- Utarbeiding av årleg risikovurdering (beredskap) i alle einingar.
- Utarbeiding av lokale tiltakskort i alle einingar som er grunnlagt på lokale risikovurderingar og overordna beredskapsplan.

## YTRE MILJØ

### Mål

Fylkesadministrasjonen og alle avdelingar og einingar i Hordaland fylkeskommune skal vere miljøsertifiserte som Miljøfyrtårn eller ha Grønt Flagg.

### Lokale tiltak:

- Når alle einingar er miljøsertifiserte skal sertifiseringa haldast ved like gjennom årleg miljøstyring, rapportering og resertifisering.



# INFORMASJON OG SYSTEM

## INTRANETT

På intranettet i HFK finn ein informasjon om organisasjonsstruktur, leiarar og tilsette. Her ligg og grunnleggjande informasjon om AMU, HAMU, AKAN, Bedriftshelsetenesta, verneombod, fylkeshovudverneombod og hovudtiltitsvalde. Intranettet linkar til Kvalitetsportalen og HR-portalen.

## EIGENKONTROLL

Alle avdelingar og einingar (skolar) i HFK skal svare på den årlege eigenkontrollen. Fylkesdirektør økonomi og organisasjon avgjer innhaldet i eigenkontrollen etter råd frå fagansvarlege. Eigenkontrollane danner grunnlag for den årlege gjennomgangen av kvalitetsarbeidet i toppleiargruppa. Det vil bli etterspurd kva for tiltak einingane har gjort når det gjeld satsingsområda i overordna HMS-plan. Rapport frå eigenkontrollen vert lagt fram for HAMU.

## KVALITETSPORTALEN

Hovudprinsippet for eit kvalitetsystem er at det set standard for kvaliteten på arbeidsprosessane våre. Kvalitetsportalen skal medverke til at vi planlegg, organiserer og gjennomfører oppgåvene og aktivitetane våre i samsvar med krava i lover, regelverk, HFK sine retningslinjer og vedtak. I Kvalitetsportalen ligg verktøy for avviksmeldingar, sjekklister og handlingsplanar. Her ligg og eit dokumentbibliotek og linksamling for lov- og avtaleverk.

## HR-PORTALEN

HR-portalen skal gi leiarar og den enkelte tilsette innsyn og kontroll i personalforvaltninga. Her skal ein registrere naudsynte personlege opplysningar, administrere tilsettingsforhold, løn, ferie, fråvær m.m. Sjukmeldingar og oppfølging av sjukmeldevert registrert her, likeeins melding om arbeidsulykker med personskaade.

HR-portalen gjer det mogleg å ta ut ulike rapportar innan HMS-området, t.d. over sjukefråvær, ulykker, overtidbruk, deltidsarbeid m.m.

## MEDARBEIDAR-UNDERSØKINGA

HFK gjennomfører medarbeidarundersøking anna kvart år. Formålet er å gi betre kunnskap om kva som er viktig for trivnad og motivasjon, og gi eit godt utgangspunkt for forbetring og utvikling. Undersøkinga skal følgjast opp i alle einingar gjennom personalmøte der ein kjem fram til mål og tiltak for både bevaring og forbetring. Oppfølgingstiltaka inngår som ein naturleg del av HMS-planen i einingane, og skal vere synlege i Kvalitetsportalen.

## OPPLÆRING

Leiarar med personalansvar, verneombod og medlemmer av arbeidsmiljøutval (AMU) skal ha obligatorisk opplæring i HMS-arbeid (grunnkurs i arbeidsmiljø, jf. aml §3 punkt 5).



## LENKJER

[Arbetsmiljølova](#)

[Arbeidstilsynet](#)

[Temaplan «Likeverd i Hordaland fylkeskommune»](#)

[Regional plan for folkehelse](#)

[Miljøfyrtårn](#)

[Samarbeidsavtale IA mellom NAV og HFK. Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018.](#)

[Kvalitetsportalen/Leing og administrasjon](#)

[NAV Arbeidslivssenter Hordaland](#)

[AKAN i HFK](#)  
[Kvalitetsportalen/Arbetsmiljø](#)



# Lokal HMS-handlingsplan for:

---

## Formål:

HMS-arbeidet skal gje grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader og som støtter opp om eit inkluderande arbeidsliv for alle tilsette i HFK.

## Strategi:

Lokale handlingsplanar skal byggje på den overordna planen.

## SLIK GJER DU PÅ DI EINING:

- Kartlegging (vernerunde) og risikovurdering. Rettleiing og skjematikk for dette finn du i Kvalitetsportalen under Arbeidsmiljø. Gjer bruk av dokumentet «Risikovurdering. Eigenvurdering av arbeidsmiljøet, med handlingsplan», som ligg i Kvalitetsportalen, under Arbeidsmiljø.
- Lokal leiing lagar eit utkast til samla handlingsplan i samarbeid med verneombodet, ev. med bistand frå andre.
- Legg utkast til handlingsplan fram for lokalt AMU, eventuelt i personalmøte. Juster planen, og avtal tid for oppfølging.

### Nærvær og helsefremjing:

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

### Likeverd og inkludering

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

### Meistring og omstillingskompetanse

Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

Beredskap				
Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

Ytre miljø				
Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

Andre risikoområde				
Beskriving av kva som skal betrast og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

Medarbeidarundersøkinga - Bevaringspunkt				
Mål	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

Medarbeidarundersøkinga - Forbetringspunkt				
Mål	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført