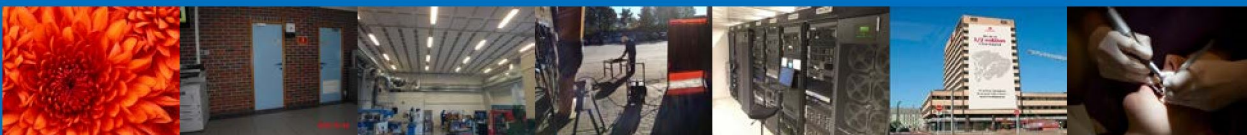


Overordna HMT-plan 2014-2017 Hordaland fylkeskommune



OVERORDNA HMT-PLAN FOR HFK 2014-17

Innhald

Fokus på arbeidsmiljøet!

Fylkesrådmann Rune Haugsdal og fylkesdirektør for organisasjon Ingrid Holm Svendsen
Om bakgrunn og funksjon av overordna hmt-handlingsplan

Overordna Helse, miljø og tryggleik (hmt)-mål i Hordaland fylkeskommune (Hfk) med forankring i Arbeidsmiljølova (AML)

Førebygging

Systematisk hmt-arbeid. Kvalitetssystemet.

Oppfølging av mål

- Ansvar (linja) – og felles oppgåve, aktiv medverking
-
- Arbeidsmiljøutval(AMU) Hovudarbeidsmiljøutval (HAMU)
- Verneombod
- Støttefunksjonar: HMT-seksjonen, Personalseksjonen

Satsingsområde 2014-2017

- Nærvær og helsefremjing (trygge arbeidsplassar)
- Likestilling, likeverd og inkludering
- Mestring og omstillingskompetanse
- Beredskap
- Ansvar for ytre miljø

Eigenkontroll

Verktøy og rutinar

Lenkjer

HMT-handlingsplan 2014-2017 Hfk Matrise

HMT-handlingsplanen blei initiert av vedtak i HAMU september 2013. Følgjande arbeidsgruppe blei sett ned: Ellen Holmemo (Tannhelsetenesta), Sissel Øverdal (Opplæringsavdelinga), Trond Myklebust (Skyss), Frode Mannsåker (Personalseksjonen), Dagmar Reutz Hillestad (Fagforbundet), Benedicte Meyer (Utdanningsforbundet), Jorunn Bakke Johannessen (fylkeshovudverneombod), Øystein Brungot (fram til 01.01.14) og Bjørn-Atle Mikkelsen (HMT-seksjonen), HMT-sjef Ruth Brudvik har leia arbeidet i gruppa.

Mandatet til arbeidsgruppa har vore å utarbeide ein overordna hmt-plan for Hfk.

Planen skal ivareta gjeldande planar og arbeidsmiljøkartleggingar.

Fokus på arbeidsmiljøet!

Eit trygt og helsefremjande arbeidsmiljø er ein avgjerande faktor for at Hordaland fylkeskommune skal kunne utøve samfunnsoppdraget sitt på ein god måte. For å få dette til, er det avgjerande at arbeidsplassane er sikre og trygge, at alle tilsette føler seg sett og ivaretekne, og at ingen av våre tilsette blir utsette for negative fysiske og psykiske belastningar i arbeidet. Denne overordna hmt-planen skal vere eit verktøy og styringsinstrument til å oppnå nettopp dette.

Hmt planen skal vere overordna ved at

- Planen skal gi konkrete føringar for alle hmt-handlingsplanar som blir utarbeidde i Hfk i perioden 2014-2017, samt andre relaterte planar
- Dei fem satsingsområda nærvær og helsefremjing, likestilling-likeverd og inkludering, meistring av omstilling, beredskap og ansvar for ytre miljø skal bli vurderte på nytt i 2017
- Kvart satsingsområde er relaterte til mål og har fremlegg til lokale tiltak. Intensjonen er at kvar eining sjølv skal konkretisere kva tiltak dei ønskjer å følgje opp i den årlege handlingsplanen sin. Oppfølginga og konkretiseringa av dei lokale tiltaka under kvart satsingsområde skal evaluerast årleg, og dette vil bli etterspurd i den årlege eigenkontrollen.

Planen er knytt opp mot verdiane våre, kompetent, offensiv og i dialog, mellom anna gjennom opplæring av tilsette, høge mål om deltaking og dialog med interne og eksterne brukarar, som vernerundar og medarbeidersamtaler. Viktige faktorar i dette arbeidet er dialog og kommunikasjon, der relasjonar på arbeidsplassen vert godt ivaretekne og styrka.

Vi ønsker at Hordaland fylkeskommune skal vere ein god og attraktiv arbeidsplass med robuste arbeidsmiljø der vi i eit godt fellesskap kan oppnå måla våre.

Rune Haugsdal

Ingrid Holm Svendsen

Fylkesrådmann

Fylkesdirektør organisasjon

Verdiar for Hordaland fylkeskommune



Overordna HMT-handlingsplan for Hordaland fylkeskommune 2014-2017

Overordna hmt-mål i fylkeskommunen er:

Hmt-arbeidet skal skape eit arbeidsmiljø med grunnlag for ein helsefremjande og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader.

Målet vårt er forankra i Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerheitsarbeid i verksemder (Internkontrollforskrifta) og Arbeidsmiljølova kapittel 3 og kapittel 4, Hovudavtalen og IA-avtale med samarbeidsavtale.

Førebygging og systematisk arbeid.

For å skape og vedlikehalde robuste arbeidsmiljø er det avgjerande at vi driv eit aktivt og systematisk arbeid på alle nivå for å førebyggje skade på tilsette og miljø - med fokus på nærvær, helsefremjing, meistring av omstilling, likestilling, inkludering og likeverd.

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

Systematisk hmt-arbeid er ein arbeidsmetodikk som gjer at det førebyggjande arbeidet glir inn som ein naturleg del av arbeidskvardagen. Det tyder at vi skal organisere hmt-arbeidet på alle nivå i tråd med krav frå styresmaktene, avvik skal bli korrigert og arbeidet skal evaluerast. I tillegg skal vi dokumentere det vi gjer i linjeorganisasjonen.

Kvalitetssystemet er eit sentralt verktøy for heile organisasjonen i dette systematiske hmt-arbeidet. Hensikta med systemet er å forbetre arbeidsmiljøet og sikre at problema vert oppdaga og tekne hand om i tide. Det er viktig å nytte meldingssystemet og rutinen vår for å handtere feil og manglar.

Oppfølging av mål i Hfk

Ansvar.

Det formelle ansvaret for arbeidet med helse, miljø og tryggleik følgjer linjeorganisasjonen:

- Fylkesrådmannen
- Fylkesdirektørane
- Seksjonsleiarar og Einingsleiarar

Fylkesrådmannen har delegert det overordna, formelle ansvaret for helse, miljø og tryggleik til Fylkesdirektør organisasjon.

I praksis er arbeidsmiljøarbeid eit leieransvar på alle nivå og er integrert i all leiing. Medarbeidar har medverkningsplikt. Verneomboda har tilsynsfunksjon og HMT-seksjonen har støttefunksjon. Leiarar med personalansvar, verneombod og medlemmer av arbeidsmiljøutval (AMU) skal ha obligatorisk opplæring i hmt-arbeid (grunnkurs i arbeidsmiljø)

Arbeidsmiljøutvalet (AMU)

AMU skal virke for gjennomføringa av eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda (jfr.aml.§7-2).I HFK har vi 52 lokale AMU og eit overordna HAMU.

AMU:

Skal delta i planlegginga av verne- og miljøarbeidet, og følge utviklinga nøye i spørsmål om tryggleik, helse og velferd for arbeidstakarane. Dei lokale AMU og det sentrale HAMU skal legge dei overordna HMT-satsingsområda til grunn i dei årlege handlingsplanane sine.

Verneombod:

Rolla til verneombodet er å ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombod skal sjå til at verksemda er innretta og vedlikehalden, og at arbeidet vert utført på ei slik måte at omsynet til arbeidstakarene sin tryggleik, helse og velferd er ivaretekne.

Støttefunksjonar:

HMT-seksjonen er godkjend bedriftshelseteneste for tilsette i Hordaland fylkeskommune. Alle kan ta kontakt med HMT-seksjonen for å få råd om korleis arbeidsmiljøet kan utviklast og betrast. HMT-seksjonen har ei fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål. Personalseksjonen driv leiaropplæring og kan og nyttast ved spørsmål om IA- arbeid.

Satsingsområde 2014-2017

Nærvær og helsefremjing

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

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 .

Viktige mål for Hordaland fylkeskommune er eit trygt og godt arbeidsmiljø som fremjar nærvær og trivnad og førebyggar 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 eit delmål i dette arbeidet.

Lokale tiltak:

- Nærværstiltak i alle lokale hmt planar
- Gjennomføre og følgje opp medarbeidarundersøking anna kvart år
- Fremme fysisk aktivitet gjennom lokale tiltak med stønad frå AktivKvar Dag
- Oppdatering og opplæring i rutinar og verktøy for oppfølging av sjukmelde, jf. nye reglar i 2014
- Styrke AKAN-arbeidet lokalt i einingane, inkl. haldningsskapande aktivitetar
- Fremje bruk av vikarar ved fråvær



Likestilling, likeverd og inkludering.

I 2008 vart «Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune» utarbeidd.

Ut frå eit verdisyn der mangfald og inkludering er viktig, er det ønskjeleg å motverke diskriminering ut frå *kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs tilhøyrse og livssyn, politisk ståstad og fagforeiningsmedlemskap*. Det må mellom anna vera ei årleg gjennomgang av rekruttering, med kartlegging av tal på tilsette med redusert funksjonsevne og ufrivillig deltid.

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

Viktige mål for Hordaland fylkeskommune er å revidere «Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune» snarast – og seinast innan 2015. Vi vil utvikle rutine for oppfølging av gravide arbeidstakarar. Dessutan er det eit mål å utarbeide ein livsfasepolitisk handlingsplan, inklusive aktivitetsmål for korleis Hfk skal stimulere eldre arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid - innan 2015

Lokale tiltak:

- Informasjon og kurs for å auke kunnskap og kompetanse om 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.

Meistring og omstillingskompetanse

Hfk vil i fleire samanhengar stå overfor omstillings- og endringsprosessar i åra som kjem. Eit viktig mål for hmt-arbeidet vil derfor vera 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 Kvalitetssystemet
- 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.

Målet er å skape tryggleik gjennom å utvikle eksisterande plan og etablere ny kompetanse og kunnskap om beredskap i Hfk sine einingar på overordna og lokalt nivå. Dette skjer ved aktiv involvering i utforming av lokale planar og gjennomføring av praktiske øvingar, og slik kan vi oppnå større medvit og fokus på beredskapen i kvardagen.

Lokale tiltak

- Alle tilsette skal kjenne til overordna og lokal beredskapsplan, og eiga rolle/oppgåve i ein krisesituasjon. Dei som har ei definert rolle i beredskapsarbeidet, skal øva særskilt på denne.
- Det skal gjennomførast beredskapsøvingar for at leiinga og dei tilsette skal vera sikre i ein krisesituasjon. Fylkesadministrasjonen og alle einingane skal gjennomføra øving kvart år.
- Utarbeiding av årleg risikovurdering (beredskap) i alle einingar
- Utarbeiding av lokale beredskapsplanar i alle einingar som er grunnlagt på lokale risikovurderingar og overordna beredskapsplan.

Ytre miljø

Målet for miljøarbeidet er at fylkesadministrasjonen, alle avdelingar og einingar i Hordaland fylkeskommune skal vere miljøsertifiserte som Miljøfyrtårn eller Grønt Flagg.

Lokale tiltak

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

Eigenkontroll (Revisjon)

Denne vert gjennomført årleg. Fylkesdirektør organisasjon vedtek innhaldet i eigenkontrollen etter råd frå fagansvarleg. Eigenkontrollane dannar grunnlag for toppleiinga sin årlege gjennomgang av kvalitetsarbeidet, jf. overordna kontrolldokument "Toppleiinga sin årlege gjennomgang". Det vil bli etterspurd kva for tiltak einingane har gjort når det gjeld satsingsområda i overordna hmt-plan

Verktøy og rutinar.

- **Kvalitetssystemet.**
Hovudprinsippet for eit kvalitetssystem er at det set standard for kvaliteten på arbeidsprosessane våre. Kvalitetssystemet skal med andre ord medverke til å sikre at vi planlegg, organiserer og utøver våre oppgåver og aktivitetar i samsvar med dei krav som er stilt oss gjennom lover og regelverk og egne retningslinjer og vedtak.
Hovudprinsippet i eit kvalitetssystem er å etablere standardar for korleis vi ønskjer å ha det
- **Personalportalen.**
Personalportalen er utvikla med tanke på å gi leiarar og den enkelte tilsette innsyn og kontroll i personalforvaltninga. Gjennom at Hordaland fylkeskommune har valt å ta i bruk denne løysinga, vil medarbeidarar som er brukarar få tilgang til den informasjonen, avgjerdsstøtta og funksjonaliteten dei treng for å utføre oppgåvene sine.
- **Intranett (innsida)**
Innsida er Hfk si interne nettside
- **Medarbeidarundersøkinga (MU)**
Tiltaka som blir iverksette for å forbetre resultatata skal vere ein naturleg del av hmt- plan i einingane

Lenkjer:

[Arbeidsmiljøloven](#)

[Arbeidstilsynet](#)

[Tiltaksplan for likestilling og likeverd i Hordaland fylkeskommune](#)

[Miljøfyrtårn](#)

[Intranett](#)

[IA-avtalen](#)

IA plan for Hfk 2014-2017 (er under utarbeiding)

[Regional plan for folkehelse](#)



HMT- HANDLINGSPLAN 2014-2017 HFK MATRISE

Formål:

Det overordna målet er å auke tryggleiken i fylkeskommunen sine einingar og førebyggje skade på tilsette og miljø. Forskrift om systematisk helse-, miljø og tryggleiksarbeid i verksemder (internkontrollforskrifta) og Arbeidsmiljølova kapittel 3,

Strategi:

Lokale handlingsplanar skal byggje på den overordna planen

Nærvær og helsefremjing:

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

Likestilling, 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 betras og kor	Kort beskriving av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført

HMT- HANDLINGSPLAN 2014-2017 HFK MATRISE

Beredskap

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

Ytre miljø

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