

Administrasjonsutvalget 31.05.22..

Overordnede HMS-mål og handlingsplan



Bakgrunn/formål/lov og rammeverk

- Arbeidsmiljølovens kapittel 3 stiller krav til et systematisk HMS-arbeid for å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Godt arbeidsmiljøarbeid handler om å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Internkontrollforskriften (HMS-forskriften) stiller blant annet krav om at det skal fastsettes mål for helse, miljø og sikkerhet og at dette skal dokumenteres skriftlig.
- HMS-mål og handlingsplan skal bidra til slik dokumentasjon og samtidig sikre at Bodø kommune som organisasjon oppfyller nevnte lovkrav.



Bakgrunn/formål/lov og rammeverk

- Det jobbes godt med HMS-arbeidet i mange av Bodø kommunes avdelinger og virksomheter. Samtidig vet vi også at det jobbes noe ulikt og at det er en del usikkerhet både rundt hvordan HMS-arbeidet skal drives frem og hvordan det skal dokumenteres.
- Overordnede mål og handlingsplan for HMS-arbeidet skal fungere som et utgangspunkt for det prioriterte HMS-arbeidet i avdelingene og i den enkelte virksomhet.
- Per i dag mangler Bodø kommune en slik overordnet plan.
- Det er nødvendig å få systematisert alt det gode arbeidet og sikre en rød tråd gjennom hele gjennom hele organisasjonen, slik at roller, ansvar og trygghet i arbeidet sikres.



Prosess – Arbeidsgruppe og sammensetning

HMS-rådgiver fikk følgende oppdrag:

Nedsette en arbeidsgruppe med følgende agenda: vurdere og foreslå overordnede mål, samt utarbeide forslag til overordnet handlingsplan.

• Arbeidsgruppen har bestått av følgende:

- Bitte Aasegg HMS-Rådgiver (HR-kontoret)
 - Wenche Klingen - Virksomhetsleder (Miljøtjenesten)
 - Svein Ole Lindqvist – HMS-konsulent (Teknisk avdeling)
 - Anders Eivik – Hovedverneombud
 - Tor Erlend Nordhuus – Hovedtillitsvalgt (Unio)
 - Siri Pettersen – Hovedtillitsvalgt (Utdanningsforbundet/Unio) – har fungert som vara for Tor Erlend Nordhuus.
- HMS-IA-teamet (HR-kontoret) har fungert som referansegruppe til arbeidet.



Medvirkning og høring

- Dokumentet har under prosessen vært til en uformell høring i følgende AMG:

- Mørkvedmarka skole
- AMG-Teknisk
- AMG-Miljøtjenesten

Videre har dokumentet vært sendt til formell høring i avdelings-AMUene.

Det har vært viktig for gruppa å bidra til å skape en link mellom AMGene og avdelings-AMUene. AMUene ble derfor bedt om å sende dokumentet til AMGene i sin avdeling og sammenfatte en felles høring til arbeidsgruppa.

Videre prosess har vært som følger:

- Drøftingsmøtet med hovedsammenslutningen den 03.05.
- SAMU den 19.05.
- Administrasjonsutvalget den 31.05. med sikte på endelig godkjenning



Metodikk/systematikk/struktur

Overordnede mål og handlingsplan for HMS-arbeidet skal fungere som et utgangspunkt for det prioriterte HMS-arbeidet i avdelingene og den enkelte virksomhet.

Planen er utformet med tanke om at den skal kunne fungere som en sjekklister over hvilke mål organisasjonen skal jobbe mot, hvilke oppgaver som skal gjennomføres på de ulike nivåene og hvem som har ansvaret.



Fremgangsmåte

Til hjelp i arbeidet med å utforme mål har vi brukt arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter, HR-strategien, IA-avtalen og mål i tekstdelen i økonomiplanen, og trukket ut hva disse sier at organisasjonen skal ha på plass.

I tillegg har vi lest oss opp på interne HMS-prosedyrer og rutiner for Bodø kommune og med utgangspunkt i det avklart tiltak som skal utføres i på de ulike nivåene i kommunen.

I arbeidsprosessen har følgende lover/forskrifter/dokumenter vært brukt som referanser i arbeidet:

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøforskriften

Forskrift om utførelse av arbeid

Stoffkartotekforskriften

Internkontrollforskriften

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

IA-avtalen 2019-2022

Økonomiplan 2022-2025

HR-Strategi



Første side i dokumentet

Overordnet HMS-plan for Bodø kommune			
Gjelder for: Ansatte i Bodø kommune		Ansvarlig for utarbeidelse: HR-kontoret ved HMS-rådgiver, i samarbeid med oppnevnt arbeidsgruppe	
Revisjon: 1 år etter vedtak	Neste revisjonsdato:	Behandling i SAMU den: 19.05.22.	Godkjent i Administrasjonsutvalget den:



Hovedmål

HOVEDMÅL:

Ansatte i Bodø kommune har en helsefremmende og sikker arbeidshverdag



HMS – MÅL, VISJON OG STRATEGI



Vi har et inkluderende arbeidsmiljø og en meningsfull og helsefremmende arbeidssituasjon

4000 HMS-ambassadører mestrer sin arbeidshverdag til beste for seg selv, sine kollegaer og sine brukere

HMS prioriteres fordi det lønner seg



Delmål og strategi

Delmål	Strategi
Helse: <ul style="list-style-type: none">• Vi fremmer fysisk og psykisk helse• Vi forebygger skader, slitasje og sykdom• Vi fremmer motivasjon, engasjement, mestring og arbeidsglede	<ul style="list-style-type: none">• Tenke sikkerhet i alle ledd• Oppfylle HMS-målene• Aktiv arbeidsmiljøgruppe i alle virksomheter• Alle ansatte må sette egne HMS mål med bakgrunn i medarbeidersamtalen
Miljø: <ul style="list-style-type: none">• Vi fremmer et godt arbeidsmiljø; fysisk og psykososialt• Vi forurensrer ikke det ytre miljøet med vår virksomhet	
Sikkerhet: Mennesker, materiell, økonomi, omdømme og ytre miljø <ul style="list-style-type: none">• Nullvisjon – vi har ingen dødsfall eller alvorlige personskader i arbeidssammenheng• Vi har ingen alvorlige materielle skader.• Vi har ingen utslipp eller skader på det ytre miljøet.	



Overordnet HMS-plan

Mål/Hensikt	Problemstilling/ Funn	Tiltak/ Handling	Tidspunkt for gjennomføring	Ansvarlig	Status	Kommentar
Systematisk HMS-Arbeid						
- Alle virksomheter i Bodø kommune har på plass et HMS-system som sikrer et systematisk HMS-arbeid, hvor en oppfyller lovkravene.	Prosedyrer og rutiner som er over frist for revidering.	Gjennomgang og revisjon av aktuelle HMS-dokumenter i Kvalitetslosen.	Gjennomføres i henhold til revisjonsfrist	Dokumentansvarlige (den som har opprettet dokumentet).	Det er utarbeidet obligatorisk e-læringskurs i bruk av kvalitetslosen, i Smartportalen. Gjennomført opplæring av Superbrukere og administratører november – 21.	
	Manglende opplæring i verktøyet Kvalitetslosen.	Opprettelse og opplæring av administratører og superbrukere for kvalitetslosen, i samtlige *avdelinger. Oversikt over hvem som er administratører og superbrukere for de ulike *avdelingene legges i Kvalitetslosen	November 21	HR-kontoret bidrar med opplæring gjennom avtale med systemeier Compilo.		Administratører og Superbrukere kan veilede og gi nødvendige tilganger i Kvalitetslossen
	Manglende opplæring i avviksmodule	Opplæring av øvrige ansatte, i avviksmodule som ligger i Kvalitetslosen.	Løpende	Ledere i den enkelte virksomhet. Ved behov kan det søkes bistand av Superbruker/Systemansvarlig i tilhørende *avdeling, eventuelt Administrasjonsavd.		
		Utarbeide felles prosedyre for				



Arbeidsgruppas vurdering og anbefaling

- Overordnede HMS-mål og handlingsplan godkjennes.
- Overordnede HMS-mål og handlingsplan legges tilgjengelig i Kvalitetslosen under HMS-prosedyrer og legges på leseliste til samtlige virksomhetsledere.
- Det gjennomføres avdelingsvise informasjonsmøter på Teams om overordnede HMS-mål og handlingsplan, hvor virksomhetsledere og verneombud inviteres.

Arbeidsgruppa mener også at det vil være av stor betydning at HMS-arbeidet/oppfølging av planen forankres og følges opp av avdelingsdirektørene.