

Bid file

## Signatarer

Navn	SSN	Metode	Dato
Fjeldsven, Vidar		BankID	2024-11-18 16:57

Dette dokumentet er signert med elektronisk signatur. En elektronisk signatur er juridisk forpliktende på samme måte som en håndskrevet signatur på papir. Denne siden er lagt til dokumentet for å vise grunnleggende informasjon om signaturen(e), og på de følgende sidene kan du lese dokumentet som er signert. Vedlagt finnes også en XML-fil med innholdet i den elektroniske signaturen(e). Vedlegget kan brukes for å verifisere gyldigheten av dokumentets signatur ved behov.

This document is signed electronically. An electronic signature is legally binding in the same way as a handwritten signature. This page is added to provide basic information about the electronic signature(s), and the signed document can be read on the following page(s). Attached is also an XML file with the contents of the signature(s). The attachment can be used to verify the electronic signature(s) if needed.

## Konkurrans - Avtale for kjøp av bedriftshelsetjeneste

Info	Leverandør
Dato	Navn FALCK NORGE AS
Tilbudsfrist 19.11.2024 08.00	Kontakt Vidar Fjeldsven
Revisjon 1	Organisasjonsnummer 991441654
Valuta NOK	Adresse Wergelandsveien 1 0167 Oslo
	Firmakategori Stor: Over 250 ansatte - Omsetning over 50 mill. EUR. og/eller balanse over 43 mill. EUR.

Kvalifikasjonskrav				
Egnet til å utføre de faglige aktivitetene, inkludert krav om registrering i et foretaksregister, faglig register eller et handelsregister				
<b>Brønnøysundregisteret</b> Leverandøren skal være registrert i Brønnøysundregisteret. Dette skal dokumenteres med kopi av registreringsbevis.				
Kvalifisert Ja				
Type	Filename	Size	Hash	Date
pdf	Firmaattest Falck Norge AS 09.08.2024.pdf	18 KB	A9-B5-83-52-E9-48-DC-2F-F8-B9-B8-E5- D6-5C-15-9B-AC-06-32-6F-3C-BF-B9-9F- 20-5A-71-88-A5-11-EC-15	01.11.2024 08.05
Økonomisk og finansiell kapasitet				

<b>Kredittverdighet</b>				
Leverandøren skal ha tilstrekkelig økonomisk og finansiell kapasitet til å kunne utføre kontrakten. Kredittverdighet uten krav til sikkerhetsstillelse vil være tilstrekkelig til å oppfylle kravet. Leverandøren bør ha minst kredittverdighet A, men vi kan akseptere B hvis det gis en god begrunnelse fra en uhildet tredjepart. Ratingen skal være utført av kredittopplysningsvirksomhet som har konsesjon til å drive slik virksomhet. Det skal ikke legges ved årsrapporter eller lignende. Kun en bekreftelse fra tredjepart.				
<b>Kvalifisert</b>				
Ja				
Type	Filename	Size	Hash	Date
pdf	Falck Norge Kvalifikasjonskriterie 4.2.3 Vedlegg 1 Bekreftelse på kapitalforhøyelse August 2024 (part 1) - signed.pdf	325 KB	1E-79-D5-F2-DA-B0-29-1B-C0-10-5F-F0-A3-2D-3E-EF-A5-3D-93-66-71-50-42-B9-61-76-14-F3-DF-98-85-3F	07.11.2024 15.16
pdf	Falck Norge Kvalifikasjonskriterie 4.2.3 Vedlegg 2 Resultatregnskap og balanse pr 30.06.2024.pdf	170 KB	92-B9-EC-E7-42-77-62-DB-45-F6-A6-AE-28-2B-3B-C3-FD-96-D3-FB-64-9A-EF-B3-EC-FD-7B-F2-44-B4-AB-11	07.11.2024 15.16
pdf	Falck Norge Kvalifikasjonskriterie 4.2.3 Årsberetning_2022_-_Falck_Norge_AS.pdf	604 KB	06-CD-92-8F-AE-FA-51-39-ED-AF-BD-87-5D-D6-38-9F-8C-06-95-99-93-BE-DC-E5-C9-6D-4C-48-19-2F-3B-CA	07.11.2024 15.16
pdf	Falck Norge Kvalifikasjonskriterie 4.2.3 Årsberetning_2023_Falck_Norge_AS.pdf	2,28 MB	59-7B-3C-BE-E1-76-90-C3-FA-44-F9-50-4E-6A-29-C8-87-38-66-2F-EB-AA-AB-C4-CC-5A-DD-32-E6-3B-2D-0C	07.11.2024 15.16
pdf	Falck Norge Kvalifikasjonskriterie 4.2.3 Årsregnskap 2022 - Falck Norge AS.pdf	585 KB	15-1D-56-15-99-96-74-F7-43-9A-4F-12-9B-24-67-CA-D7-E5-DA-BF-07-82-92-7D-C7-59-82-43-7A-26-1A-F2	07.11.2024 15.16
pdf	Falck Norge Kvalifikasjonskriterie 4.2.3 Årsregnskap_2023_Falck_Norge_AS.pdf	3,36 MB	C8-B3-76-95-17-8C-E0-3E-77-4B-55-DA-73-27-18-B3-6B-C0-8C-2F-94-E9-D7-A0-90-27-BD-6E-DD-72-26-C5	07.11.2024 15.16
pdf	Redegjørelse om økonomi og finansiell kapasitet.pdf	219 KB	BD-AF-C4-17-6F-F5-9C-A5-74-D3-F4-C2-55-88-99-D7-59-4F-97-55-7A-3E-4F-EF-8E-41-ED-7F-5B-9D-69-8D	07.11.2024 15.16
<b>Skatteattest</b>				
Norske leverandører skal ha ordnede forhold med hensyn til betaling av skatt, arbeidsavgift og merverdiavgift. Skatteattest, ikke eldre enn seks måneder skal legges ved.				
<b>Kvalifisert</b>				
Ja				
Type	Filename	Size	Hash	Date
pdf	Skatteattest Falck Norge AS 09.08.2024.pdf	54 KB	49-92-64-6B-77-4C-4B-4B-B7-E1-12-95-46-D0-6B-49-25-CD-31-73-18-C0-AC-B2-19-6E-B5-4F-1C-E8-78-14	01.11.2024 08.06
<b>Godkjenning fra arbeidstilsynets forskrift</b>				
Leverandøren skal legge ved kopi av godkjenningsbevis.				
<b>Kvalifisert</b>				
Ja				
Type	Filename	Size	Hash	Date
pdf	Falck Norge Godkjenningsbevis Arbeidstilsynet.pdf	258 KB	2A-DB-06-31-57-35-0C-C7-D0-20-3A-53-B7-C6-0F-80-C9-41-F3-30-2A-B6-F1-43-CA-5F-61-CC-3A-1E-81-F6	01.11.2024 08.06

<b>Gjennomføringsevne og kapasitet</b> Egen oversikt som angir leverandørens totale bemanning og kompetanse. Dersom leverandøren støtter seg på underleverandører, skal denne bemanningen oppgis og signert forpliktelseserklæring vedlegges.				
<b>Kvalifisert</b> Ja				
<b>Kommentar fra leverandør:</b> Vedlagt ligger to excell ark som gir oversikt over levererende ressurser til BHT Kunder. Kommersiell er kundesenter / fakturateam / Digitale tjenester. Videre ligger forpliktelseserklæring samt kort presentasjon av hhv. FENDR og VERGE som er underleverandører til Falck Norge AS				
Type	Filename	Size	Hash	Date
xlsx	Kopi av Ansatte Helse Okt.xlsx	52 KB	89-7C-79-9B-7F-69-05-2D-3C-B0-3D-01-AC-CD-13-C0-31-0C-96-C9-F1-DD-16-7D-0F-17-43-21-63-66-ED-55	07.11.2024 08.49
xlsx	Ansatte Kommersiell.xlsx	20 KB	64-E1-50-A1-3C-AE-0A-01-71-20-79-94-D9-41-65-AA-83-FB-65-EA-47-81-38-0A-39-E5-B8-F1-4B-66-96-A8	07.11.2024 08.50
pdf	Underleverandør FENDR AS.pdf	228 KB	3C-5D-37-B9-35-B5-7F-F1-D1-EF-84-E5-EC-B6-5F-8A-33-FE-4F-A7-10-6E-65-6E-FD-54-85-CE-59-61-98-31	07.11.2024 08.54
pdf	Underleverandør VERGE Opplæring AS.pdf	6,75 MB	90-E0-30-B1-E1-34-57-64-A7-E2-F1-5E-6E-4F-62-EF-A5-F1-31-E3-94-7D-C5-D9-63-61-32-30-BC-41-A2-2B	07.11.2024 08.54
<b>Tekniske og faglige kvalifikasjoner</b>				
<b>Erfaring fra sammenlignbare oppdrag fra offentlig sektor</b> Beskrivelse av leverandørens tre mest relevante oppdrag i løpet av de siste tre årene. Beskrivelsen må inkludere angivelse av oppdragets verdi, tidspunkt og mottaker (navn, telefon og e-post.) Det er leverandørens ansvar å dokumentere relevans gjennom beskrivelsen. Leverandøren kan dokumentere erfaringen ved å vise til kompetanse til personell han råder over og kan benytte til dette oppdraget, selv om erfaringen er opparbeidet mens personellet har utført tjeneste for en annen leverandør.				
<b>Kvalifisert</b> Ja				
<b>Kommentar fra leverandør:</b> Se vedlegg				
Type	Filename	Size	Hash	Date
docx	Referanser Falck Norge.docx	38 KB	A3-6C-6D-8E-9A-D0-CF-E5-37-D7-3E-47-1B-F7-4D-11-00-E7-3F-9D-AE-2D-BA-00-22-A4-BF-B1-D7-05-39-E7	01.11.2024 08.32
<b>Andre kvalifikasjonskrav</b>				
<b>Kvalitetssikringssystem og HMS</b> Leverandøren skal ha et godt og velfungerende HMS- og kvalitetssikrings/styringssystem. Dette skal dokumenteres ved Egenerklæringsskjema HMS Redegjørelse for foretakets kvalitetssikrings/styringssystem for å sikre at oppdrag blir gjennomført på en mest mulig effektiv og formålsrettet måte.				
<b>Kvalifisert</b> Ja				
<b>Kommentar fra leverandør:</b> Se vedlegg				
Type	Filename	Size	Hash	Date
pdf	Falck Norge 14001-sert.nr.220_2023_01.pdf	391 KB	3B-77-F2-33-DC-F2-36-7F-E7-69-5D-48-F6-CD-98-8D-78-18-1C-11-B3-C4-D0-5F-C4-E6-5E-64-BE-45-1D-47	01.11.2024 08.07
pdf	Falck Norge AS 9001_sertnr.323_2022.pdf	1,29 MB	C0-24-54-C5-EE-B3-E0-08-81-A1-94-DF-BF-E7-E7-EE-1E-D1-D2-93-F2-FB-71-29-33-92-E0-45-57-BD-55-E2	01.11.2024 08.07
pdf	HMS Egenerklæring.pdf	1,04 MB	02-8F-F4-61-9D-AB-C7-82-57-70-53-BA-9E-A2-9D-2D-AF-C2-D7-5A-98-02-80-A4-35-8A-1C-76-41-28-AD-B2	07.11.2024 08.57

Etiske regler og personvern				
Leverandøren skal ha etiske regler og rutiner for håndtering av interessekonflikter. Dette skal dokumenteres ved en redegjørelse for tilbyders etiske retningslinjer og rutiner for håndtering av interessekonflikter.				
Kvalifisert				
Ja				
Kommentar fra leverandør:				
Se vedlegg				
Type	Filename	Size	Hash	Date
pdf	Anti-Korrupsjonserklæring March 2023.pdf	428 KB	3A-AB-49-7F-66-46-2F-41-29-47-C4-9D-34-A7-BE-9E-B7-93-78-F7-C9-5D-5E-49-79-0E-E3-73-52-C7-63-67	07.11.2024 09.00
pdf	Code of conduct - Norsk.pdf	5,61 MB	45-53-AE-6D-83-00-2B-15-C3-05-D0-2E-43-5E-B6-17-1E-E4-56-0E-AD-30-6F-81-83-D5-8C-DA-BD-CE-08-10	07.11.2024 09.00
pdf	Falck Global kvalitetspolicy.pdf	475 KB	51-62-2C-5E-32-F8-61-B5-C8-74-14-9B-50-09-40-B2-C7-22-98-E1-AE-24-37-FB-67-A9-D9-1B-96-BB-6F-38	07.11.2024 09.00
pdf	Falck Global Miljø Policy.pdf	466 KB	45-D4-F0-72-FE-63-30-AB-C2-F9-2C-FB-11-CF-AC-D1-0B-91-4D-1D-09-42-5C-AB-16-07-5C-8B-32-0D-23-41	07.11.2024 09.00
pdf	Falcks retningslinjer for mangfold og inkludering.pdf	401 KB	86-51-05-E6-3E-9B-18-58-5D-FC-05-86-69-1D-0B-BA-B9-5B-33-49-75-73-F3-56-B3-7F-6F-6F-CE-F0-33-D8	07.11.2024 09.00
pdf	Global Statement 2023 - Norsk.pdf	671 KB	6F-27-74-77-F9-17-59-8B-23-27-B0-0F-9C-9D-92-AE-76-6F-E1-D5-AA-30-98-ED-44-BA-90-9E-7E-2D-A7-78	07.11.2024 09.00
pdf	Human Rights Policy - Norsk.pdf	657 KB	44-48-1A-02-0B-DE-AA-84-35-E1-30-E1-9E-8D-48-18-E4-9D-15-E1-CE-C9-B9-3C-A0-B8-DC-C6-A4-DC-18-A6	07.11.2024 09.00
pdf	Sustainability policy - Norsk.pdf	519 KB	97-F2-C2-56-81-BA-1D-CD-AD-F5-80-4C-87-EB-5A-D8-0C-35-AC-70-02-DE-28-CB-AF-13-B6-A8-01-0B-BD-86	07.11.2024 09.00
Personopplysninger				
Leverandøren skal ha god internkontroll av behandling av personopplysninger i forbindelse med leveranser til Jevnaker, Lunner og Gran kommuner. Dette skal dokumenteres ved en redegjørelse for tilbyders rutiner og tiltak for å sørge for tilfredsstillende behandling og sikring av personopplysninger.				
Kvalifisert				
Ja				
Kommentar fra leverandør:				
Se vedlegg				
Type	Filename	Size	Hash	Date
doc	Fritak_taushetsplikt_ift_behandlingsstedet_1__2_.doc	48 KB	AD-AA-E6-44-FF-2F-81-C4-E8-E8-58-EE-2A-59-23-22-28-9E-09-88-EF-54-18-6B-41-6F-69-32-68-44-6B-78	07.11.2024 08.59
doc	Fritak_taushetsplikt_rusproblem_AKAN_arbeidsgiveren__3__1.doc	50 KB	A7-75-23-35-BB-B5-E8-E6-1C-D3-A8-16-2B-1E-CB-EA-AA-1E-33-98-ED-98-D7-20-D5-21-B0-62-35-73-3E-7A	07.11.2024 08.59
pdf	Innhente taushetsbelagte journalopplysninger.pdf	199 KB	61-59-55-A8-66-46-D1-6D-B3-F8-25-13-92-B3-17-69-A0-BB-7A-1F-A2-D5-53-34-55-8C-4A-26-8A-D7-8B-CC	07.11.2024 08.59
pdf	Journalutskrift til pasient - (prosedyre).pdf	200 KB	97-27-33-65-1B-A7-8A-1C-20-59-BD-95-0D-72-51-6A-0A-47-8B-31-61-DF-A0-9F-B1-B2-B6-F2-C9-70-DD-AC	07.11.2024 08.59
pdf	Oppbevaringstid medisinske journaler.pdf	151 KB	E4-B4-FF-B7-0C-D9-20-E0-C7-FD-D6-1D-69-20-85-FA-F3-24-64-A1-1E-1F-F8-E3-FE-6F-9E-30-2B-7B-BD-2F	07.11.2024 08.59

Policy for informasjonssikkerhet i leverandørforhold				
Leverandøren skal bekrefte at han godtar alt som står i vedlagte policy og at han forplikter seg til å følge det som står der.				
Kvalifisert Ja				
Kommentar fra leverandør: Bekreftes				
Type	Filename	Size	Hash	Date
pdf	Personal Data Protection Policy ver. 3.3.pdf.pdf	303 KB	DD-99-0E-A8-F8-2D-77-D5-7E-D0-61-AD-08-97-4D-F3-25-2B-4C-5B-CA-4C-20-A9-22-9C-5D-4D-F8-43-62-C7	07.11.2024 08.59

Kriterier	
1	Kvalitet
Beskrivelse	<p>Oppdragsgiver ønsker en fremoverlent bedriftshelsetjeneste som er en pådriver og kan yte bistand og rådgivning i kommunens HMS arbeid. Blant annet i forhold til:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forebyggende arbeid</li> <li>• Leverandøren skal ha ansvaret for oppfølging og logistikk vedrørende MAHUS (målrettet helseundersøkelse) for alle ansatte som har behov for dette hvert år</li> <li>• Sykefravær</li> <li>• HMS handlingsplan</li> <li>• Utarbeidelse av stoffkartotek</li> </ul> <p>Leverandøren skal kort beskrive hvilken kompetanse de kan tilby oss samt hvordan den praktiske gjennomføringen av HMS arbeidet hos kommunene skal foregå.</p> <p>Leverandøren skal oppgi responstid ved vanlige timebestillinger. Dette skal oppgis i antall dager.</p> <p>Leverandøren vil etter tilbudsfristen bli invitert til et teamsmøte hvor de skal presentere tilbudet sitt for en faggruppe bestående av deltagere fra alle tre kommunene.</p>
Tekst	<p>Forebyggende arbeid Det vises til besvarelse under KRAV og punkt 1 Kompetanse for en beskrivelse av både vår organisering, kompetanse og vår arbeidsmetodikk ovenfor kundene. Dette gjentas ikke her, men er relevant for å svare ut hvordan vi bistår i forebyggende arbeid. Falck Norge leverer alle aktuelle tjenester som en offentlig godkjent bedriftshelsetjeneste skal levere, og vi har et særlig fokus på å jobbe forebyggende og fremmede i vår rådgivning ovenfor våre kunder. Til grunn for å kunne jobbe forebyggende ligger en forståelse av hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er relevante for de ulike yrkesgruppene, samt hvordan eksponeringen er og hvilke konsekvenser dette kan medføre for arbeidsplassen og arbeidstaker. Vår rolle er å bistå arbeidsgiver og arbeidstaker med både informasjon, opplæring, konkrete tiltak og evaluering av status. Vår fagorganisering med faggrupper på de ulike fagområdene BHT skal levere tjenester på, sikrer at alle våre rådgivere har tilgang til skriftlige rutiner i vårt kvalitetssikringssystem (som er ISO sertifisert) for vår bistand, beste praksis på fagområde og oppdatert kompetanseutvikling for den enkelte. Dette er noe vi særlig setter søkelys på i Falck Norge. Vår arbeidsmiljøundersøkelse bygger på NOA / STAMI sin forskning på arbeidsmiljøfaktorer og på kjente eksponeringer i Norsk arbeidsliv, med tilhørende helseeffekter. Det samme gjelder vårt nye digitale verktøy for risikovurdering som nå er lansert, og som de første kommuner har begynt å bruke i sitt systematiske HMS arbeid. Dette verktøyet er bygget på de såkalte arbeidsmiljøprofilene som NOA / STAMI publiserer forskning på. Dette gir alle kunder en mal tilpasset yrke / næring som et utgangspunkt for risikovurderingen (top down).</p>

Denne kan så suppleres med aktuelle risikofaktorer for den enkelte enhet. Dette sikrer da medvirkning fra ansatte gjennom definerte aktuelle risikofaktorer som de erfarer i sin daglige praksis og som forhåpentligvis er meldt i meldingssystemet (hendelsesregister / avvikkssystem) (bottom up). Kombinasjonen av tilnærming med «top down» og «bottom up» som anses for beste praksis - dvs man jobber både kunnskapsbasert og man jobber praktisk med aktuelle risikofaktorer som er identifisert av ansatte i deres arbeidshverdag. Dette verktøyet inneholder også en modul for å dokumentere vernerunder, og inneholder maler for vernerunder (top down) som kan suppleres med virksomhetens egne ønsker (bottom up). Det er også mulig å utelukke legge inn sitt eget skjema for vernerunder. Til slutt inneholder dette verktøyet et verktøy for såkalt samsvarskartlegging på HMS området, dette er bygget rundt aktuelle lov- og forskriftskrav og vil gi kundene innsikt i hvor man er ajour og hvor man ikke er ajour i dette arbeidet. Det er ikke noe krav for Falck at kunden bruker våre verktøy, vi bistår kundene uavhengig av verktøyet de bruker, men vi fokuserer på at innsikt fra ulike kartlegginger bør ligge til grunn for det forebyggende arbeidet, og dersom kommunene trenger støtte på dette kan våre verktøy være aktuelle. Dette avsnittet ovenfor viser hvordan vi jobber for å sikre «en forståelse av hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er relevante for de ulike yrkesgruppene, samt hvordan eksponeringen er og hvilke konsekvenser dette kan medføre for arbeidsplassen og arbeidstaker». Neste steg er å sikre informasjon og opplæring ut til våre kunder. Det istandsetter våre kunder til selv å initiere og fokusere på forebyggende arbeid. Alle våre kunder som ønsker det vil månedlig (og litt oftere) motta våre nyhetsbrev som fokuserer på aktuelle HMS nyheter som spenner fra informasjon om lov- og forskriftsendringer til aktuelle tjenester som Falck Norge kan tilby. Nyhetsbrevene er videre å finne i kundeportalen til FALCK Norge. Falck Norge tilbyr også forebyggende / helsefremmende kampanjer, som for eksempel tar for seg temaer som muskel- og skjelettplager eller psykisk uhelse (Eksempel: I 2024 markerte vi verdensdagen for psykisk helse med en egen kampanje med webinarer og videoer som kundene våre kunne kjøpe tilgang til). Falck Norge har det siste året styrket sitt kurs og kompetansetilbud, og tilbyr i dag stadig mer av våre opplærings tiltak / informasjonstiltak digitalt. Vi leverer kursene slik kundene ønsker det, enten fysisk, hybrid (miks av digital og fysisk) eller digitalt (webinar eller e-læringer). Grunnkurset vårt gjennomføres nå som Hybrid kurs bestående av 2 dags seminar / webinar + 6 ulike e-læringer + en hjemmeoppgave som konkret omhandler risikovurdering i egen virksomhet. Dette gir en mer fleksibel gjennomføringsmetodikk, og den sikrer bedre at aktuelle verneombud / ledere kan få tilgang til opplæring raskt (og asynkront) etter oppstart i rollen. Grunnkurset består av følgende moduler, som også kan leveres som enkeltstående kurs: Modul 1: Systematisk HMS / Modul 2: Fysisk arbeidsmiljø / Modul 3: Verktøykassa for godt HMS arbeid / Modul 4: Helse og Nærvær (sykefravær / helsefremmende arbeid / AKAN) / Modul 5: Ergonomi / Modul 6: Organisatorisk og Psykososialt arbeidsmiljø Falck Norge tilbyr i dag følgende e-læringer; HMS for ledere, Kontoreronomi (arbeid ved PC skjerm), Diisocyanatkurs / Ergonomi på hjemmekontor / Arbeid nær pasient / Arbeid med kroppen som verktøy / Eksponering for kjemikalier / Stressmestring / Vold og trusler om vold / Krisestøtte - Håndtering av mennesker i krise / Konfliktdempende kommunikasjon / Emosjonelle og Relasjonelle belastninger / Førstehjelpskurs (HLR) / Strategier for effektiv lytting / Konflikthåndtering / Fremme psykologisk trygghet på arbeidsplassen / De fire stadier av teamutvikling / Mestring av prestasjonsnerver / Den vanskelige samtalen. Kursene kan også leveres på engelsk. Vi bygger også e-læring etter kundens ønsker / bestilling. Falck Norge tilbyr kurs og opplæring innenfor alle relevante fagområder, og i vår kurskatalog har vi nærmere 50 ulike kurs. Kurskatalog kan sendes som en del av revidert tilbud dersom aktuelt. Vi styrker videre vårt opplæringstilbud gjennom våre to samarbeidspartnere og underleverandører; FENDR AS tilbyr opplæring / prosessbistand innenfor lederutvikling og organisasjonsutvikling. Se forpliktelserklæring samt presentasjon som er en del av kvalifikasjonsbesvarelsen. Det å istandsette ledere og organisasjonen er kanskje et av de mest kraftfulle og virkningsfulle

tiltakene når det gjelder å komme i forkant og jobbe på «grønn sone» eller jobbe forebyggende og helsefremmende. VERGE OPPLÆRING AS er vår nye underleverandør på dette med Vold og Trusler om vold, og kan bistå i de tilfeller hvor Falck Norge mener det er hensiktsmessig. De tilbyr spesialisert opplæring innenfor vold og trusler om vold. Se forpliktelseserklæring samt presentasjon som er en del av kvalifikasjonsbrevet. All bruk av underleverandør avklares først med kundene. Leverandøren skal ha ansvaret for oppfølging og logistikk vedrørende MAHUS (målrettet helseundersøkelse) for alle ansatte som har behov for dette hvert år. En risikovurdering basert på kjent sammenheng mellom den aktuelle eksponering og mulige helseeffekter legges til grunn for helsekontroller og helseovervåking. Eksponeringsvurdering For å sikre et adekvat helesponeringsprogram, gjennomføres det på forhånd en eksponeringsvurdering basert på forskriftskrav om helsekontroller og helseovervåking der arbeidssituasjonen tilsier det. Eksponeringsvurderingen gjøres i samarbeid med leder, verneombud og evt. annet HMS-personell i virksomheten. Virksomheten må identifisere eventuelle farlige stoffer eller arbeidsforhold som kan påvirke arbeidstakernes helse. Dette kan inkludere kjemiske stoffer, støv, vibrasjoner, biologiske agenter, stråling eller andre potensielle helsefarer. Videre må det gjøres en vurdering basert på hvor og hvordan ansatte blir eksponert for disse farlige stoffene eller arbeidsforholdene. Dette kan omfatte målinger av luftkvalitet, støynivåer, varighet av eksponering, og hyppighet av kontakt med farlige stoffer. Dette inkluderer å vurdere om eksponeringen overskrider grenseverdier fastsatt av myndighetene, og om det er behov for helsekontroller. Hvis risikoen er uakseptabel, må tiltak iverksettes for å redusere eksponeringen. Dette kan inkludere endringer i arbeidsprosesser, bruk av verneutstyr, ventilasjonssystemer eller andre forebyggende tiltak. Falck Norge bistår kundene våre i dette arbeidet. Basert på eksponeringsvurdering og risikovurdering, kan det bli nødvendig å etablere rutinemessige helsekontroller for de ansatte. Dette kan omfatte helseundersøkelser og overvåking for å oppdage eventuelle helseproblemer knyttet til eksponeringen. Målrettet helseundersøkelse Målrettede helseundersøkelser for arbeidstakere med identifiserte eksponeringer gjennomføres i henhold til både bransjeforskrifter og veiledning fra Norsk Arbeidsmedisinsk Forening. Hensikten er å avdekke sammenhengen mellom arbeidsmiljøpåvirkning og eventuelle helsereaksjoner, samt å følge opp symptomer og tegn på sykdom eller skade som erfaringsmessig kan opptre i forbindelse med den enkelte arbeidstakers yrke og eksponering for risikofaktorer i arbeidssituasjonen. Gjennomføring Det avtales tidspunkt for gjennomføring. Falck Norge har i dag oversikt over aktuelle grupper i kommunene og sikrer gjennomføring i henhold til definert frekvens. Ansatte tildeles timer. Dette kan gjøres gjennom selvbetjening der kunden selv setter opp de ansatte i en digital kalender, eller så gjør Falck Norge dette. De ansatte svarer på forhånd på tilsendt spørreskjema (digitalt eller papir) vedrørende helse og arbeidsmiljøeksponeringer som er relevant for helseundersøkelsen. Bedriftshelsetjenesten gjennomfører undersøkelsen ut ifra aktuelle eksponeringer. Selv om målrettede helseundersøkelser er på det individuelle planet, gir opplysningene grunnlag for nyttig informasjon i det forebyggende arbeidet i hele virksomheten. Bedriftslegen følger opp og koordinerer utredningsbehov ved mistanke om yrkessykdom samt ivaretar meldeplikt i henhold til AML §5-3. Ansatte som har utviklet yrkessykdom eller yrkesskade vil bli fulgt opp av bedriftshelsetjenesten i samhandling med primærhelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten. Alle funn og anbefalinger fra arbeidshelsevurderinger blir dokumentert for å sikre sporbarhet og muligheten for oppfølging. Basert på resultatene av arbeidshelsevurderingen gir BHT råd og anbefalinger til arbeidsgiver og arbeidstakerne. Dette kan inkludere råd om hvordan man kan redusere risikoen for helseproblemer, anbefalinger om tilrettelegging av arbeidsmiljøet, og eventuelt behov for helsekontroller eller oppfølging. Rapport Det utarbeides enhetlige og oversiktlige grupperapporter til oppdragsgiver. Rapporter fra målrettede helsekontroller tar utgangspunkt i kjente eksponeringsfaktorer for yrkesgruppen, beskriver resultatene som fremkommer av undersøkelsen, og mulige arbeidsrelaterte helseplager spesifiseres.



Rapporten gir dokumentasjon på overvåking av arbeidstakeres helse samt grunnlag for nyttig informasjon i det forebyggende arbeidet i hele virksomheten. Helseundersøkelser kan gjennomføres i oppdragsgivers lokaler, der lokalene er egnet til formålet. Vi tilbyr arbeidsmedisinsk poliklinikk ved våre BHT-kontorer. Vi kan utføre arbeidsmedisinske utredninger relatert til arbeidsmiljø. Dette sikrer arbeidstakere rask og kvalifisert bistand ved akutt behov. Vi er godt kjent med virkemidler for arbeidstakere med yrkesrelaterte problemer. Eksempler på oppgaver som kan utføres ved arbeidsmedisinsk poliklinikk: • Yrkeskadeoppfølging • Bistand, veiledning og oppfølging ved arbeidsrelaterte plager • Helseerklæringer og attester • Utredning av arbeidsrelaterte plager • Støtte-/avklaringsamtaler • Arbeidsrelaterte helseproblemer • Funksjonsvurdering og bistand ved tilrettelegging • Utredning og oppfølging av rusmiddelproblemer • Vaksinerings og medisinsk rådgivning ved utenlandsreiser • Henvisning videre ved behov

Sykefravær Falck er en nasjonalt ledende leverandør av sykefraværstiltak, blant annet gjennom store oppdrag for NAV og regionale helseforetak innen arbeidsrettet rehabilitering generelt. Ved å ha tilgang til denne kompetansen internt, utvikles stadig ny kunnskap og nye tjenester for å forebygge, håndtere og følge opp sykemeldte. Vi vil med vår kunnskap bistå organisasjon, gruppe og individ. Sistnevnte fordi hvert sykefravær består av enkeltindivider med individuelle fraværsårsaker og ulike forutsetninger for friskmelding. Vi kan gi ergono-misk og psykososial rådgivning for å forebygge de arbeidsrelaterte helseplagene som kan oppstå. I forkant av bistand knyttet til sykefraværarbeid vil Falck sette seg inn i virksomhetens retningslinjer slik at rådgivningen er i samsvar med disse rutinene. Vår standardprosess ved bistand til enheter med høyt sykefravær: Sykefraværanalyse Vellykkede sykefraværstiltak starter med en systematisk analyse av årsak og sammenhenger som erfaringsmessig utløser sykefravær. Falck bistår både individer, grupper og hele organisasjonen. Hver sak er i utgangspunktet unik. Vi anser det derfor viktig å støtte lederne i deres utfordringer knyttet til sykefraværsoppfølging, for å gjøre dem trygge i lederrollen. Sykemeldinger medfører ofte utfordringer for arbeidsgiver dersom et fraværsmønster blir mer styrt av ytelser i Folketrygden fremfor reelle variasjoner i funksjonsevnen. Mange sykefraværssaker kan ha en gjentakende tendens, kan gå over år og med forholdsvis lik frekvens i fraværsmønster. Flere av slike sykefraværssaker er ofte uavklarte, og består ofte av elementer fra både personal- og sykefraværsmrådet. Det er i slike tilfeller viktig at arbeidsgiver har utarbeidet oppfølgingsplan hvor tilretteleggingstiltak er evaluert og dokumentert. I analysen anbefaler vi å involvere de ansatte og benytte vår modell, Falck Strategisk Sykefravær-analyse. Gjennom analysen er et av målene å skape konsensus om utfordringer, og muligheter mellom ledelse og ansattrepresentanter. Analysen gir ansatte mulighet for medvirkning. En kombinasjon av flere forskjellige tiltak vil vanligvis være aktuelt og kan ofte gjennomføres parallelt. □ Problemløsning: Løse erkjente problemer i arbeidssituasjonen □ Utvikling - Involverende prosesser: Modeller tilpasset utfordringene som kom frem i analysen. □ Oppfølging enkeltsaker - Trappetrinns tilnærming: Her er støtte til leder avgjørende. Leders første mottak og oppfølging er av stor betydning. Vår bistand følger Trappe-trinns-modellen: Arbeidsplassvurderinger - Tilpasning av arbeidsplassen. Funksjonsvurdering: Tilpasning av arbeidsplass og eventuelt tilrettelegging av oppgaver. Følges opp med trekantsamtale. Fokus er primært på nåværende arbeidsplass. Arbeidsevnevurdering - lege: Ved langvarige fravær eller hyppige fravær der generell arbeidsevne og andre oppgaver bør vurderes. Bedriftslege samarbeider med fastlege og andre instanser dersom den sykemeldte gir tillatelse til det (inkl. fritak for taushetsplikt). Tilbakemelding til leder i et trekantmøte med sykemeldt, i tillegg til skriftlig rapport. Fokus er arbeidsfunksjon og tiltak på arbeidsplassen, medisinske og private forhold rapporteres ikke til virksomhet; skriftlig oppsummering utarbeides. Den ansatte får i tillegg rådgivning om egne tiltak for å bedre mestringsevnen. Avklaring for eksempel via Ekspertbistand: Enkelte tilfeller av langvarig fravær eller hyppige sykefravær gjennom flere år vil kunne føre til behov for en bredere tilnærming enn vanlig oppfølging.

Workshop sykefraværsanalyse BHT fasiliterer og dokumenterer prosessen hvor formålet er å skape konsensus om hva som er utfordringene og mulighetene knyttet til sykefraværet. Metoden sikrer medvirkning og skal skape oppslutning om mål og videre prosess. Sluttproduktet er en rapport med utkast til tiltaksplan som kan danne beslutningsgrunnlag for ledergruppe og eventuelt HMS-forum/AMU. I den grad det avdekkes konkrete problemer, så bør en arbeide målrettet med disse, og tiltak bør iverksettes raskt. En oppfølgingsplan for en arbeidstaker med redusert arbeidsevne skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og evne til å gjennomføre sine arbeidsoppgaver (funksjonsvurdering). Behandlende lege skal gi en funksjonsvurdering på sykmeldingsattest, men legen kan kun antyde begrensninger i funksjon ut fra sykdom/ diagnose og sier lite om hvilke arbeidsoppgaver vedkommende kan utføre til tross for sykdom. Dette er noe som bør vurderes på arbeidsplassen innenfor rammen av arbeidsavtalen, arbeidsmiljølovens krav og arbeidsgivers styringsrett. I ukompliserte tilfeller kreves det ikke spesielle verktøy, men når fraværet varer over tid kan det være behov for ekstern hjelp. Som BHT vil vi med vår kompetanse og uavhengige rolle lettere enn andre aktører kunne få frem fungerende tiltak for å sikre arbeidsnærvær. Oppfølging ved hyppig fravær er et signal fra arbeidsgiver om at man blir sett og blir satt pris på, og det gir mulighet for god dialog om arbeid og forebygging av fremtidig fravær. Oppfølging av korttidsfravær og langtidsfravær Vi gir bistand til gjennomføring av strategisk kartlegging av arbeidstakere med fravær over et omforent innslagspunkt for særskilt oppfølging. Vi vurderer fraværsmønstret i og utenfor arbeidsgiverperioden inntil tre år tilbake i tid. Vår erfaring er at det kan tas ut en betydelig gevinst ved å gjøre en tilstrekkelig analyse og deretter nødvendig oppfølging, gjerne i et ettårs perspektiv. Det er trolig en gevinst i tidlig intervensjon, gjerne vurdert ut ifra antall fraværperioder og fraværstidspunkt. Oppfølging av langtidsfravær Vi bistår i det systematiske arbeidet med å følge opp langtidssykemeldte sammen med arbeidsgiver og i interaksjon med fastlege, spesialisthelsetjeneste og NAV. Videre har vi inngående kjennskap til NAV, folketryktdloven, arbeidsmiljøloven og aktuelle virkemidler. Lederveiledning og kompetansehevede tiltak Vi har god erfaring med «skulder ved skulder»-læring. Dette vil si at vi vil sørge for faglig og systematisk kompetanseoverføring til ledere om oppfølging av sykefravær og tilrettelegging i de praktiske sykefraværssamtalene. Våre rådgivere kan ved behov veilede ledere som er usikre på arbeidet både før og etter samtaler med ansatte. Vi bistår også ledere i komplekse fraværssaker i skjæringspunktet mellom personal- og sykefraværshåndtering. En rød tråd i vår strategi for bistand i sykefraværsoppfølging er å oppnå en balansert dialog mellom leder og medarbeider. Dette skaper et bedre grunnlag for proaktiv medvirkning fra arbeidstaker i oppfølgingsløpet, med økt arbeidsnærvær som resultat. Oppfølging av gravide medarbeidere Falck har lang erfaring med oppfølging av gravide på arbeidsplassen. Hensikten er å etablere en god gravidpolitikk som gir et forsvarlig arbeidsmiljø for den gravide arbeidstakeren, samt trygge den gravide ved økt kunnskap om det å være gravid og mulighetene for å være i arbeid. Økt kunnskap kan lette arbeidet for den enkelte leder. Videre er det et mål å sikre rett trygdeytelse, altså riktig bruk av svangerskapsenger og sykmelding, samt å øke kunnskapen om dette. Støttesamtaler Falck tilbyr rask, fortrolig og kvalifisert psykologisk støtte til ledere og medarbeidere i form av individuelle samtaler. Vi veileder ledere og medarbeidere til å finne de rette tiltakene og kraften som trengs for å få til en endring for å mestre arbeidssituasjonen. I tillegg til fysiske konsultasjoner, tilbys også dette via video og telefon. Konsultasjonen foregår gjennom en kryptert nettløsning, og det behøves kun tilgang til internett, samt PC, nettbrett eller smarttelefon. Kompetansehevede tiltak for ledere i form av kurs eller ved lederstøtte. HMS Handlingsplan Dette punktet er i all hovedsak dekket under punktet om kundeportal, samt i beskrivelsen av Kontaktpersonens rolle. Det presiseres at våre løsninger kan tilpasses kunden ønsker / behov - men vi har digitale løsninger som vil kunne understøtte arbeidet med HMS handlingsplan - det gjelder særlig de HMS verktøyene vi kan tilby, som også muliggjør at brukere kan «flagge» til HR at de trenger støtte fra BHT, denne

insikten kan da HMS ansvarlig benytte for å planlegge bistand fra BHT. Utarbeidelse av stoffkartotek Falck Norge har ansatte med erfaring og kompetanse på bruk av ECO Online, som kan støtte kommunene i utarbeidelse av stoffkartotek. Alternativt kan vi bistå kunden i anskaffelsesprosess dersom det er aktuelt. Falck Norge samarbeider for øvrig også med plusOffice som leverer et enkelt og rimelig digitalt stoffkartotek for virksomheter, dersom aktuelt kan Falck Norge tilby dette som en del av vår leveranse. Sentralt i dette arbeidet er arbeid med eksponeringskartlegginger og HMS kartlegginger som angir hvilke kjemikalier som benyttes, og omfanget av dette. Basert på konkret risikovurdering for sertifisert yrkeshygieniker leder arbeidet og støttes av arbeidsmedisinsk ansvarlig så kan vi foreslå både forebyggende og mitigerende tiltak slik at kommunene får et så enkelt, rimelig, brukervennlig og trygt system for håndtering av kjemikalier. Falck kan også gi opplæring til ledere, verneombud og ansatte på dette fagområdet, slik at de istandsettes til å jobbe selvstendig med dette. Leverandøren skal kort beskrive hvilken kompetanse de kan tilby oss samt hvordan den praktiske gjennomføringen av HMS arbeidet hos kommunene skal foregå. Kundeportal for administrativ og økonomisk kontroll Falck Norge tilbyr våre kunder en digital kundeportal, som skal sikre god administrativ kontroll for kunden og BHT. Kundene tilbys for kommende periode løsningen med rapporteringsverktøyet DRIFTY uten kostnad. Kundeportalen utvikles stadig, og nyeste funksjoner nå er at man kan bestille på definerte kontrakter (når man har flere enn en) og at man kan bestille samme tjeneste til flere enheter samtidig. For øvrig ivaretar kundeportalen hele kundereisen fra A til Å - fra bestilling til rapportering og fakturering. Vi har nå også laget en løsning som gjør at alle ledere kan få tilgang (rollestyrt) for å lese nyhetsbrev eller se kurs / e-læringer som ligger i kundeportal. Kundeportalen kan tilpasse, slik at man kan linke opp for eksempel våre HMS verktøy (Vernerunde/ HMS Kartlegging og Risikovurdering) som en del av landingssiden, det samme med ulike verktøy for e-læringskurs eller videobaserte kurs. I kundeportalen finner man da handlingsplanen, med full oversikt over alle nødvendige opplysninger, man kan laste ned årsrapport og statusrapporter og man kan kommunisere med BHT gjennom hendelsesloggen. Vi sikrer opplæring gjennom opplæringsvideoer som ligger inne i kundeportalen. Kunden kan fra 2025 også selv administrere brukere i Kundeportalen. I kundeportalen vil BHT løpende dokumentere våre anbefalinger til neste aksjon, hvor BHT bør / skal benyttes, slik at kunden løpende kan planlegge fremtidige HMS tiltak, og koordinerende funksjon i kommunen enkelt kan ha en samlet oversikt over anbefalinger. Organisering av leveransen Kunden tilbys en fast kontaktperson - KP - (med fast vara), samt et fast team medarbeidere som hovedsakelig skal serve kundene. Videre trekkes aktuelle ressurser inn i leveranser ut i fra kundens behov, det gjelder da alle aktuelle rådgivere i Falck Norge samt aktuelle underleverandører. Falck sørger for en kostnadseffektiv leveranse via robust organisering, solid implementering og effektiv samhandling med relevant personell hos oppdragsgiver. For å ivareta oppdragsgivers ulike avdelinger/enheter, vil vår organisering tilpasses oppdragsgivers organisering. KP har ansvar for å overvåke og sikre at alle tjenester leveres i henhold til standardene, og er oppdragsgivers overordnede kontaktpunkt. KP sammen med sentralt fagteam sikrer opplæring til alle ansatte som er involvert i tjenesteleveransen, og tilbyr kontinuerlig støtte for å sikre at standardene opprettholdes. Videre deltar KP i sentrale utvalg, bistår i arbeidet med utarbeidelse av overordnet handlingsplan, samt sørger for tilfredsstillende rapportering som er avstemt med oppdragsgiver. Tett og nær kontakt er etter vår oppfatning en suksessfaktor for et vellykket samarbeid. Vi erfarer at regelmessige statusmøter gir en god plattform for å diskutere hva som fungerer bra og hva som kan forbedres, og legger dermed til rette for kontinuerlig forbedring av leveransene. Planlagte og gjennomførte statusmøter er grunnleggende for å opprettholde en god kommunikasjon, bygge tillit og sikre at oppdragsgivers forventninger blir møtt på en effektiv måte. Identifikasjon og diskusjon av potensielle risikoer i statusmøtene gir mulighet for utvikling av strategier for å håndtere disse risikoene, og dermed bidra til å sikre jevn og rett leveranse. Statusmøtene kan gjennomføres

enten på Teams eller som fysiske møter. I statusmøter benyttes faste agendapunkter som partene har blitt enige om. Punkter som inngår kan være:

- Gjennomgang av aktiviteter gjennomført siste periode og evaluering av disse
- Pågående og planlagte aktiviteter
- Avstemming av Handlingsplan
- Evaluering av samarbeidet, avstemme ønsket proaktivitet hos BHT, bestillingsflyt, responstid

Forslag til forbedringer

Vi vil sikre rapportering slik oppdragsgiver ønsker. Vi tilpasse rapporteringsmalen i samarbeid med oppdragsgiver, slik at det blir et godt grunnlag for systematisk rapportering, kontroll og forbedringsarbeid. I møtet rapporterer vi også eventuelle avvik og mottatte kundeklager som del av forbedringsarbeidet. Dersom det er gjennomført prosjekter eller utarbeidet kartleggings-rapporter, gjennomgås også disse. For å støtte KP i kundeleveransen tilbys en kontraktsansvarlig (Vidar Fjeldsven) som støtter KP spesielt i det administrative rundt avtalen, herunder bruk av digitale verktøy. Falck Norge kan tilby svært kompetente medarbeidere til kommunene, og i det følgende gis en kort beskrivelse av aktuelle ressurser som er ment å arbeide i det sentrale teamet rundt kunden, dette teamet vil suppleres med aktuell kompetanse ved behov. Kjersti Gagnum Ingebretsen, Kontaktperson. Jobber som HMS-rådgiver i Falck, avdeling Innlandet Sør. Hun har lang erfaring innen HR, personal og HMS, med spesialkompetanse innen sykefraværsoppfølging, psykososialt arbeidsmiljø, risikovurdering og konflikthåndtering, samt organisasjonsendring og endring. Kjersti har erfaring som leder i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og har hatt hatt. I tillegg har Kjersti verv som fagkyndig meddommer i arbeidsrettssaker, noe som ytterligere styrker hennes kompetanse og forståelse for arbeidsrettslige spørsmål. Hun er en dyktig og engasjert rådgiver som alltid jobber for å finne de beste løsningene for sine kunder. Unni Berg , Sertfisert Yrkeshygieniker med tilleggsutdanning og kompetanse innenfor helsefremmende ledelse, pedagogikk og digital sikkerhetskultur. Unni har mer enn 25 års erfaring med arbeid i BHT og bistår særlig innenfor systematisk HMS arbeid, Yrkeshygiene og kurs og opplæring. Annick De Geest, Spesialist i arbeids- og organisasjonspsykologi. Autorisert psykolog og spesialist i arbeids- og organisasjonspsykologi. Hun startet i Falck i 2021, etter å ha jobbet som HR-veileder hos Eidsiva Energi. Annick har også avlagt eksamen i veiledning, ledelse og læring, samt innovasjon. Hun har ledet flere større prosjekter med fokus på talentutvikling, bedriftskultur og lederutvikling. Annick er kjent for sin evne til å skape positive endringer og fremme en sunn og produktiv arbeidskultur. Hennes brede kompetanse og praktiske tilnærming gjør henne til en verdifull ressurs i arbeidet med å styrke organisasjoner og utvikle ledere. Gina Gubberud, Bedriftsfysioterapeut/HMS-rådgiver i Falck, avdeling Innlandet Sør. Hun er utdannet Mensendieck-fysioterapeut med fokus på helhetlig helse, pedagogisk tilnærming og forebygging, samt har lederutdanning og erfaring fra Luftforsvaret. Gina har over 20 års erfaring i bedriftshelsetjeneste, inkludert egen praksis og som teamleder hos Avonova Helse. Hun har jobbet med systematisk HMS-arbeid, fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, risikovurdering, ergonomiske kartlegginger og funksjonsvurderinger, samt holdt kurs i stressmestring og sykefravær. Gina har bred erfaring fra ulike bransjer og har samarbeidet tett med NAV og store bedrifter. Guro Pedersen , HMS-rådgiver i Falck. Hun er utdannet sykepleier med lang erfaring fra spesialisthelsetjenesten, hvor hun de siste syv årene har vært leder på AMK nødsentral. Guro har videreutdanninger innen akuttmedisin og ledelse, og for tiden tar hun en mastergrad i organisasjon og ledelse ved NTNU, med spesialisering i relasjonell ledelse. I sin rolle leverer Guro oppdrag innen psykososialt og organisatorisk arbeid. Guro er en fleksibel, positiv og løsningsorientert rådgiver som alltid setter kundens behov i fokus. Pia Lykkeslet Holmgren , Sykepleier i Falck . Er utdannet sykepleier med lang erfaring fra Radiumhospitalet og onkologisk sykepleie, herunder radio- og kjemoterapi. Pia er en fleksibel, positiv og løsningsorientert rådgiver som alltid setter kundens behov i fokus. Stein Ødegården , Bedriftslege. Erfaring fra Kommunalmedisinsk senter (KMS) yter tjenester til brukere med behov for fysio- og ergoterapi hjemme eller på institusjon og har sengepost med plasser for rehabilitering, øyeblikkelig hjelp og lindrende behandling. Videre erfaring fra bedriftshelsetjeneste og MAHU herunder undersøkelser av

	<p>brannmannskaper og røykdykkere. Laila Margrethe Torp, Arbeidsmedisinsk ansvarlig, Hun er utdannet lege med lang erfaring fra bedriftshelsetjeneste og arbeidsmedisin, og har videreutdanning og kurs innen psykososialt arbeidsmiljø, konflikthåndtering og lederstøtte. Hun har spesialkompetanse i arbeidsmedisinsk rådgivning og nøkkelferdigheter i diagnostisering og behandling av arbeidsrelaterte sykdommer og skader. Laila har bransjeerfaring fra samarbeid med store organisasjoner og kompetanse innen AMU-arbeid, funksjons- og arbeidsevnevurderinger, AKAN-spørsmål, hygiene og smittevern. Hun har omfattende erfaring med krisehåndtering, mobbing, arbeidstakere i kriser og sorg, samt nærvær- og sykefraværarbeid. Hun jobber som lederveileder og tilbyr rådgivning og kurs på organisasjonsnivå, spesielt ved omstillinger. Nærmere 30 års erfaring fra arbeid i BHT. Vidar Fjeldsven, Organisasjonsrådgiver. Leder for Digitale Tjenester i Falck, og han var med på å grunnlegge et av selskapene i 2008 (da under navnet Frisk HMS). Vidar har en mastergrad innen pedagogikk, fysisk aktivitet og helse, med fokus på arbeidslivet som en arena for å fremme helse. Han har også en videreutdanning innen Helsefremmende ledelse fra Høgskolen på Lillehammer, og han ble nylig ferdig med sin Master i ledelse (Executive Master of Management) fra Handelshøyskolen BI. Vidar er KAM og rådgiver innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, sykefraværassistans og systematisk HMS arbeid. Mer enn 20 års erfaring fra arbeid i BHT. Leverandøren skal oppgi responstid ved vanlige timebestillinger. Kunden mottar ordrebekreftelse på e-post umiddelbart etter bestilling. Dette tar normalt under 1 minutt. Denne inneholder informasjon om bestilling, herunder unik oppdragID for identifisering av bestilling. Responstid Telefon til kundesenter besvares umiddelbart på dagtid kl.08:00-16:00 alle hverdager. E-poster direkte til rådgivere besvares innen 1 dag Bestillinger besvares fortløpende, senest i løpet av neste arbeidsdag: Altså 1 dag Ordinære tjenester påbegynnes i løpet av 3 arbeidsdager Digital støttesamtale påbegynnes i løpet av 1 arbeidsdag ved bruk av online booking Kurs påbegynnes i løpet av 10 arbeidsdager Helsekontroller (gruppe) og yrkeshygieneiske målinger påbegynnes i løpet av 10 arbeidsdager Kritiske hendelser besvares umiddelbart på egen telefonlinje - Beredskapsvakt 24/7/364 Vi utfører også oppdrag på kveldstid etter avtale. Krisetelefonen vår er tilgjengelig 24/7/365, bemannet med faglig dyktig personell som kan bistå ansatte ved alvorlige hendelser som ulykker, trusler, ran, vold, alvorlig sykdom, dødsfall m.m. Krisepersonellet består av både psykologer, sykepleiere med spesialutdanning og sosionomer</p>
Svar	0

**Krav**
**1 Kompetanse**

<p>Beskrivelse</p>	<p>1) Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning” vises spesielt til §13.2 Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten.</p> <p>Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare</li> <li>2. fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade forårsaket av arbeidet</li> <li>3. bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser</li> <li>4. bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser</li> <li>5. bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging, i de tilfeller dette følger av lov eller forskrift, er begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv, eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det</li> <li>6. bistår med individuell tilrettelegging, herunder med bistand i henhold til <a href="#">arbeidsmiljøloven § 4-6</a></li> <li>7. bistår med informasjon og opplæring om relevant arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak</li> <li>8. bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg</li> </ol> <p>Kommunene stiller som krav at bedriftshelsetjenesten skal inneha kompetanse på de arbeidsmiljøene som omfatter de ulike bransjer innen kommunal sektor.</p> <p>Leverandøren skal her legge til en kort beskrivelse hvor han dokumenterer at han dekker dette kravet.</p>
<p>Oppfyller krav</p>	<p>Ja</p>
<p>Kommentar</p>	<p>Falck Norge - Kort introduksjon og kompetanse jf. krav Falck tilbyr landsdekkende bedriftshelsetjenester i Norge og Sverige. I tillegg tilbyr Falck Norge helsetjenester til forsikringskunder, spesialisthelsetjenester innen rehabilitering psykisk helse, samt karriere- og arbeidsinkluderings tjenester. Vi er 800 medarbeidere, og er en betydelig helseaktør i det norske markedet. Vår prioritet er nærhet og effektive, tilpassede leveranser i henhold til våre kunders behov. I Falck betrakter vi kvalitet og miljø som en strategisk innsatsfaktor og et viktig konkurransefortrinn for å nå vår visjon og våre mål. Våre kvalitets-, miljø- og HMS-mål skal bidra til riktig styring av prosesser for å sikre rett leveranse til rett tid med redusert miljøpåvirkning. Falcks styringssystem sikrer at disse målene etterleves gjennom alle prosesser og leveranser. Systemet skal bidra til kontinuerlig søken etter å forbedre våre prosesser for å tilfredsstillende lovkrav, myndighetskrav og våre kunders krav, behov og forventninger på en mest mulig kostnadseffektiv måte, samtidig som vi minimerer vår miljøpåvirkning. Kvalitet 1. ISO 9001:2015 sertifisert 2. ISO 14001, sertifisert 3. Godkjent BHT 4. Achilles kvalifisert Falck bidrar til å effektivisere kundens HMS-arbeid i tråd med både Arbeidsmiljølovens krav og virksomhetens mål. Vi er oppdaterte på utviklingen innen HMS-området, er løsningsorienterte, og vi evner å tenke nytt. Vi er en proaktiv og tilstedeværende bedriftshelsetjeneste som skaper gjensidig utvikling i samspill med virksomheten, og bidrar til at virksomheten er i samsvar med lovkrav og HMS-lovgivningen. Ved å innlemme en kostnyttedialog i forbindelse med implementering av HMS-tiltak, kan HMS sees i et helhetlig virksomhetsperspektiv hvor medarbeidere involveres og bidrar til å utvikle kultur og resultatstyring. Falck leverer fleksible tjenester som er tilpasset kundens behov for forebyggende og helsefremmende tiltak, og som sikrer ansatte et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Organisering Falck yter bedriftsrettede tjenester etter arbeidsmiljøloven og forskrifter for bedriftshelsetjenester, og bidrar til at HMS-aktivitetene hos våre kunder er planlagt, organisert, utført og fulgt opp i samsvar med alle relevante krav og standarder. Falck sørger for en kostnadseffektiv leveranse via robust organisering, solid implementering og effektiv samhandling med relevant personell hos oppdragsgiver. Dedikert Key Account Manager (KAM) / kontaktperson har ansvar for å overvåke og sikre at alle tjenester leveres i henhold til standardene og er oppdragsgivers overordnede kontaktpunkt. Vi har god erfaring med å etablere sentralt fagteam som sammen med KAM jobber tett med sentrale kontaktpersoner hos oppdragsgiver. Dette kan være fagprofesjoner som bedriftslege, organisasjonspsykolog, yrkeshygieniker, bedriftssykepleier, spesialist innen HMS-opplæring/-kurs osv. KAM sammen med sentralt fagteam sikrer opplæring til alle ansatte som er involvert i tjenesteleveransen, og tilbyr kontinuerlig støtte for å sikre at standardene opprettholdes. Videre deltar KAM i sentrale utvalg, bistår i arbeidet med utarbeidelse av overordnet handlingsplan, samt sørger for tilfredsstillende rapportering som er avstemt med oppdragsgiver. Tett og nær kontakt er etter vår oppfatning en suksessfaktor for et vellykket samarbeid. Vi erfarer at regelmessige statusmøter gir en god plattform for å diskutere hva som fungerer bra og hva som</p>

kan forbedres, og legger dermed til rette for kontinuerlig forbedring av leveransene. Planlagte og gjennomførte statusmøter er grunnleggende for å opprettholde en god kommunikasjon, bygge tillit og sikre at oppdragsgivers forventninger blir møtt på en effektiv måte. Identifikasjon og diskusjon av potensielle risikoer i statusmøtene gir mulighet for utvikling av strategier for å håndtere disse risikoene, og dermed bidra til å sikre jevn og rett leveranse. Statusmøtene kan gjennomføres enten på Teams eller som fysiske møter. I statusmøter benyttes faste agendapunkter som partene har blitt enige om. Punkter som inngår kan være: Gjennomgang av aktiviteter gjennomført siste periode og evaluering av disse Pågående og planlagte aktiviteter Avstemming av Handlingsplan Evaluering av samarbeidet, avstemme ønsket proaktivitet hos BHT, bestillingsflyt, responstid etc.,. Forslag til forbedringer. Vi vil sikre rapportering slik oppdragsgiver ønsker. Vi tilpasse rapporteringsmalen i samarbeid med oppdragsgiver, slik at det blir et godt grunnlag for systematisk rapportering, kontroll og forbedringsarbeid. I møtet rapporterer vi også eventuelle avvik og mottatte kundeklager som del av forbedringsarbeidet. Dersom det er gjennomført prosjekter eller utarbeidet kartleggingsrapporter, gjennomgås også disse. Hver kunde tildeles en fast kontaktperson fra Falcks nærmeste BHT-kontor. Kontaktpersonen sikrer at bedriftshelsetjenesten benyttes som avtalt, inkludert utarbeidelse av lokale handlingsplaner (forankret i overgripende plan) basert på risiko, lovkrav og behov. Faste kontaktperson vil også delta i virksomhetens eventuelle regionale AMU og vil være engasjert i å identifisere behovsrettede innsatsområder. KAM og faste kontaktpersoner er organisert med dedikerte stedfortredere, for å redusere risiko for manglende leveranser ved fravær. Kompetanse Våre medarbeidere besitter solid formal- og realkompetanse, noe som sikrer kvaliteten i utførelsen av våre tjenester. Vi vektlegger høy kunnskap innen aktuelle fagområder, evne til å jobbe tverrfaglig og oppdatert innsikt i egnede metoder og gjeldende lover og forskrifter. Våre ansattes kompetanse sikres gjennom systematisk opplæring/oppdatering/kursing ved hjelp av både internt opplæringsakademi og eksterne kurs. Vi vektlegger formalkompetanse, samt egenskaper som formidlingsevne, kommunikasjonsferdigheter, relasjonsbyggingsevne, veiledningskompetanse, evne til å skape tillit, samt fleksibilitet. Vår tverrfaglige kompetanse består av leger med arbeidsmedisinsk kompetanse, psykologer, organisasjonspsykologer/-rådgivere, bedriftssykepleiere, HMS-rådgivere, bedriftsfysioterapeuter, ergoterapeuter, yrkeshygienikere, sosionomer, og personell innen livsstil og forebyggende helse. Vi vektlegger strategisk kompetansestyring, ved at kompetansetiltak kombineres med strategiske målarbeid. Falck er faglig organisert i matrise hvor fagsjef er spesialist i arbeidsmedisin og allmenntilleggsmedisin, og er en del av Falcks øverste ledergruppe. Dedikerte fagkoordinatorer med spisskompetanse leder fagarbeidet sammen med definerte kompetansegrupper i de ulike fagområdene. Hensikten med fagkoordinatorer og kompetansegrupper er å sikre faglige arbeidsmetoder, prosedyrer og intern opplæring i hele organisasjonen. Våre underleverandører mottar relevant opplæring og får tilgang til relevante dokumenter. Viktige faktorer i Falcks kompetansestyring: Rekrutteringsstrategi Opplæringsprogram for nyansatte gjennom bruk av Simployer Lederprogrammer i Simployer Dedikerte fagansvarlige (fagkoordinator) for Systematisk HMS, Arbeidsmedisin, Ergonomi, Yrkeshygiene, Psykososialt /organisatorisk arbeidsmiljø, Sykefravær, Kriseberedskap/håndtering, Rus- og avhengighet. Reisevaksiner, Helsefremming og Opplæring. Styringssystem med definerte arbeidsprosesser, prosedyrer og maler med henvisning til aktuelt lovverk som alle medarbeidere har tilgang til. Intern opplæring sikres gjennom Falck-akademiet. Dette er et internt program som gir ansatte opplæring i beste praksis og etablerte standarder på våre tjenester innenfor de ulike fagretningene som en bedriftshelsetjenester, og vi har også egne kurs som omhandler rollen som kontaktperson / KAM med mer. Medarbeidere har selvstendig ansvar for å oppdatere seg via bl.a. nyheter fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA), nyheter fra STAMI, Arbeidstilsynet og Arbeidsmedisinske veiledninger. Vårt personell har avsatt tid til faglig oppdatering i sin arbeidstid. Intern kompetanse kartlegges gjennom årlige kompetansesamtaler, oversikten revideres og vurderes kontinuerlig i takt med markedets behov slik at vi kan ligge i forkant og imøtekomme våre kunders behov. Arbeidsmetodik Falck bidrar til kontinuerlig forbedring i det systematiske HMS-arbeidet sammen med oppdragsgiver, med mål om å øke nærvær og trivsel, samt forebygge skader og ulykker. Å jobbe systematisk, strategisk og relasjonelt med arbeidsmiljøet er viktig for å sikre at virksomheten er godt rustet for fremtidens utfordringer. Arbeidsmiljøet vil være en av de store driverne når det gjelder endringer på arbeidsplassene fremover. Nasjonal arbeidsmiljøstatistikk fra STAMI viser at mye kan gjøres for å forbedre arbeidsmiljøet, men det krever en kunnskapsbasert inngang. Forskingen viser at arbeidsmiljøet handler mest om de faktorene som har størst påvirkning på arbeidet vi utfører. Det handler om hvordan vi håndterer, organiserer, gjennomfører og planlegger arbeidet. Vårt arbeid er basert på anerkjent forskning og metode. Litteratur fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA), Arbeidsmedisinske veiledninger, STAMI, Arbeidstilsynet og Arbeidsmiljøportalen benyttes i vår tilnærming mot den enkelte avdeling/bransje. Dette sikrer at vi i vår interaksjon med oppdragsgiver målrettet identifiserer de arbeidsmiljøfaktorene som er viktigst for å nå oppdragsgivers mål, basert på anerkjent forskning og metode. Arbeidsmiljøportalen viser bransjespesifikke arbeidsmiljøforhold som kan være spesielt viktige å jobbe med for å redusere sykefravær og frafall og for å øke trivsel og produktivitet. Det å jobbe planmessig med helse-, miljø- og sikkerhet er selve grunnlaget for å skape et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet er en viktig årsak til påvirkning av sykefravær og frafall, noe som ofte er under-vurdert. Vår rådgivning baseres på kunnskapsbasert bransje- og

yrkestilnærming. Ingen arbeidsplasser er helt like, og det er virksomheten som kjenner arbeidsmiljøet i egen virksomhet best. Det vil være forskjeller mellom ulike selskap, men også mellom avdelinger i samme selskap. Vår oppmerksomhet er hele tiden på forbedringsområder basert på kunnskap i det aktuelle arbeidsmiljøet vi skal bistå. Det er viktig at Kunden identifiserer hvilke arbeidsmiljøfaktorer som har betydning for deres arbeidsplass (aktuell divisjon, avdeling, lokasjon osv.). For å jobbe forebyggende med arbeidsmiljøet bør arbeidsmiljøet sammen identifisere hvilke utfordringer som gjelder på den enkelte arbeidsplass. Det å jobbe med kunnskapsbaserte tiltak over tid gir resultater. Arbeidsmiljøet er en viktig årsak til sykefravær og frafall, noe som ofte er undervurdert. Vår rådgivning baseres på kunnskapsbasert bransje- og yrkestilnærming. Ingen arbeidsplasser er helt like, og det er virksomheten som kjenner arbeidsmiljøet i egen virksomhet best. Det vil være forskjeller mellom ulike selskap, men også mellom avdelinger i samme selskap. Vår oppmerksomhet er hele tiden på forbedringsområder basert på kunnskap i det aktuelle arbeidsmiljøet vi skal bistå. Trolig er det et stort utviklingspotensial i å jobbe godt sammen i partsamarbeid, noe STAMI støtter opp under. Mye av fokuset har vært på leders rolle i arbeidsmiljøarbeidet. Lederrollen er fortsatt viktig, men for å jobbe med arbeidsmiljøet kreves det et godt tillitsbasert samarbeid med involvering av ansatte. Falck anbefaler at leder, sammen med tillitsvalgte, verneombud og eventuelt øvrige ansatte, har forpliktende samarbeidsarenaer for å jobbe sammen med arbeidsmiljøet, kulturen og sykefravær. Alle bransjer og arbeidsplasser har forbedringspotensialer. Som BHT kan vi bidra med kultur- og holdningsarbeid som støtter opp under virksomhetens mål og strategiarbeid og som samtidig bidrar til å skape engasjement, motiverte medarbeidere og et godt psykososialt arbeidsmiljø. Eierskap til virksomhetens samfunnsoppdrag, tydelig rolleforståelse og et godt arbeidsmiljø bidrar til forebygging av konflikter, bedre arbeidsflyt, lavere sykefravær og mer motiverte medarbeidere. Som BHT kan vi fasilitere prosesser, og vi kan trene og dyktiggjøre ledere til selv å gjennomføre lokale prosesser. Forskningsbasert kunnskap gir hjelp til å ta tak i faktorene vi vet har betydning for sykefraværet og frafall fra arbeidslivet. Vår kunnskap deles med ledere og ansatte. Dette bidrar til å gi oppdragsgiver økt grunnkunnskap om arbeidsmiljøarbeid og økt bestillerkompetanse av bedriftshelsetjenester slik at innsatsen rettes der det faktisk har en hensikt. En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges, men i flere studier har man også snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte beskyttende faktorer, eller faktorer som er relatert til lavere forekomst av helseplager og sykefravær og høyere nivåer av jobbtrivsel og motivasjon. Med utgangspunkt i disse to perspektivene kan man definere et godt arbeidsmiljø som en kombinasjon av fravær av risikofaktorer og tilstedeværelse av beskyttende faktorer og sette gode mål for kulturen som støtter opp om virksomhetens strategiske mål og bidrar til lavere fravær. Jobbkontroll eller selvbestemmelse i jobben, det vil si muligheten til å delta i planleggingen av egne arbeidsoppgaver, er den faktoren som i forskningslitteraturen har vist seg å ha størst betydning for arbeidshelse og sykefravær. Et litteraturstudie av forskning konkluderer med at balanse mellom innsats og belønning reduserer risikoen for depresjonstilstander, og i flere STAMI-studier fra de siste årene er støtte fra nærmeste leder, rettferdig ledelse og lav forekomst av rollekonflikter forbundet med lavere risiko for psykiske plager og muskel-/skjelettsmerter. Mange av de samme faktorene - selvbestemmelse, anerkjennelse fra leder, opplevelse av mening og mestring i arbeidet og mulighet for utvikling - vil ha betydning for jobbtillfredshet og motivasjon, og har også vist seg å øke sannsynligheten for at man jobber utover vanlig pensjonsalder. Et godt psykososialt arbeidsmiljø har tilstedeværelse av flere positive faktorer og fravær av negative sosiale relasjoner. Vårt mål er å bidra til kompetanseoverføring i all vår bistand. Kartlegging av arbeidsmiljøet, foreta undersøkelser og vurdere risiko Falck vil systematisk innhente informasjon om arbeidsmiljøet i organisasjonen. Dette kan omfatte aspekter som fysisk arbeidsmiljø (f.eks. ventilasjon, belysning, støy), ergonomi (risiko for utvikling av muskel-/skjelettplager), psykososialt arbeidsmiljø (f.eks. arbeidsbelastning, vold/trusler, trivsel, konflikter) og kjemisk eksponering. Det søkes i størst mulig grad å involvere HMS aktører på stedet ved utførelse av kartlegginger for å sikre nødvendig forankring og kompetanseoverføring. Falck bistår med å fasilitere risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) med god arbeidstakerinvolvering. Metode for gjennomføring diskuteres og avklares på forhånd. Før oppstart må oppdragsgiver/bestiller vite hva risikoanalysen skal ende opp i og hvordan resultatet skal brukes. Vi vil bidra til at virksomheten har kompetanse om risikovurderinger, samt bidra til å fremme forslag om konkrete tiltak for å dekke gap som avdekkes i risikoanalysen. Risikovurdering kan gjelde HMS-områder som f.eks.: Fysiske problemstillinger Yrkeshygieniske problemstillinger Psykososiale problemstillinger Arbeidsmedisinske problemstillinger Vold/trusler Basert på kartlegginger og risikovurderinger som er utført vil vi gi råd/veiledning om hensiktsmessige undersøkelser eller risikovurderinger ut i fra en kunnskapsbasert tilnærming. Eksempel : Falck har bistått flere kommuner og offentlig sektor med opplæring i kartlegging og risikovurdering samt opprettelse av tiltak for arbeidsgivere, arbeidstakere, fagkoordinatorer, verneombud og tillitsvalgte. Vi har også gitt opplæring og fasilitert risikovurdering av vold og trusler om vold ved skoler, barnehager, sosialtjeneste og i helsesektoren i flere kommuner, i fylkeskommuner og helseforetak. Falck har også erfaring med opplæring i og å fasilitere risikovurdering av krise og beredskap innen psykisk helse og rus. I alle prosesser er vi opptatt av å ikke avslutte prosessen før det foreligger konkrete kunnskapsbasert risikoreducerende tiltak. Å foreslå og gjennomføre forebyggende tiltak som kan redusere risiko



for arbeidsrelaterte helseskader. Det er gjennomgående for alle våre tjenester både på virksomhetsnivå, avdelingsnivå og individnivå at vi foreslår og gjennomfører tiltak som kan redusere risiko for arbeidsrelaterte helseskader. På individnivå handler dette om informasjon (psykoedukasjon) vedr. eksponering og helseeffekter og hva den ansatte selv må gjøre for å forebygge helseskader. For å komme med forslag på forebyggende tiltak som kan redusere risiko for arbeidsrelatert helseskade, anbefaler vi å starte med en grundig kartlegging av arbeidsmiljøet for å identifisere potensielle farer og risikoer som kan føre til helseskader. Dette kan inkludere fysiske, ergonomiske, psykososiale, kjemiske og biologiske risikoer. Det kan være hensiktsmessig å gjennomgå eksisterende data om sykemelding, helseplager, avviksmeldinger og annen relevant statistikk. Falck bistår ledere, verneombud og medarbeidere i å fasilitere eller veilede i risikovurderinger og opprettelse av tiltak basert på funnene i kartleggingen. Sammen med partene hos oppdragsgiver kan vi som rådgiver bistå med utvikling av virkningsfulle tiltak med en kunnskapsbasert tilnærming. Vi vil også anbefale at igangsatte tiltak evalueres og at det gjennomføres jevnlig revisjoner av risikovurderingen og effektiviteten av forebyggende tiltak for å sikre at arbeidsmiljøet blir trygt over tid. Eksempler: Nedenfor fremgår eksempler som Falck har tatt initiativ til å foreslå tiltak for å redusere risiko for arbeidsrelaterte helseskader. Tiltakene er ofte resultat av en risikovurdering. Ergonomisk opplæring i barnehager og helsesektor Opplæring i kriseberedskap - Psykisk helse og rus Helseovervåking - helsekontroller for medarbeidere basert på eksponeringskartlegging. Undersøkelser har vist at det må igangsette verneiltak som bruk av hansker, hørselsvern og opplæring løfteteknikker. Opplæring og helseoppfølging av nattarbeidere Opplæring i risikovurdering av vold og trusler om vold i helsesektor, NAV, skoler og barnehager Arbeidsprosessoptimalisering for ulike arbeidsmiljø Opplæring i risikovurdering av høye emosjonelle belastninger i helsesektoren Planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer, for eksempel ved nybygg eller endring av arbeidslokaler Planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer, kan være kritiske øyeblikk hvor BHT spiller en avgjørende rolle for å sikre at endringene ikke fører til helse- og sikkerhetsrisikoer for medarbeiderne. En tverrfaglig tilnærming som involverer ulike fagområder er ofte nødvendig for å vurdere alle aspekter av endringene og deres innvirkning på medarbeideres helse og sikkerhet. I denne tilnærmingen fokuserer vi både på risikofaktorer, men også på muligheter og på styrking av de arbeidsmiljøfaktorer som er helsefremmende. Som BHT bør vi være involvert i planleggingsprosessen. Dette gir mulighet for å identifisere potensielle risikoer tidlig og påvirke beslutningene som tas. Som BHT har vi god kjennskap til nasjonale og lokale regelverk. Vi vil samarbeide tett med andre relevante interessenter, inkludert ledelse, HR, AMU, arbeidstakerrepresentanter for å sikre at alle er informert og involvert i prosessen. Som BHT kan vi bistå partene hos oppdragsgiver i gjennomføring av en grundig risikovurdering for å identifisere mulige helse- og sikkerhetsrisikoer som kan oppstå som følge av endringene (eks. fysiske, kjemiske, ergonomiske, psykososiale faktorer). Vi er godt kjent med at endringer kan ha både positive og negative effekter for virksomheter og arbeidstakere med hensyn til produktivitet, arbeidsinnhold, trivsel og helse. Gjennom ulike program for undervisning, workshop og oppfølging vil den enkelte få økt kompetanse, ferdighetstrening og konkrete verktøy for systematisk arbeid med endring og endringsprosesser, både på individ- og organisasjonsnivå. Innholdet baserer seg på nyere forskning og vår brede erfaring fra arbeid med endringsprosesser på ulike nivå og i ulike bransjer. Vi skreddersyr vår bistand tilpasset oppdragsgivers behov. Eksempel 1: Falck har bistått flere kommuner og større offentlige virksomheter i endringsprosesser hvor vi har bistått i planprosesser i tidlig fase. Vi har bistått flere virksomheter i kommunal sektor med risikovurdering av organisatoriske omstillingsprosesser og opplæringstiltak. Vi har bistått både kommunal sektor og andre større bedrifter med utarbeidelse av rutiner og retningslinjer om organisatoriske forhold som turnusplaner og omstillinger. I omstillingsprosesser har vi bistått bl.a. bistått med: Eksempel 2: En større offentlig virksomhet ønsket bistand ifm. kartlegging av fysisk arbeidsmiljø etter 6 ukers bruk av nye lokaler. BHT ble invitert til et planmøte med leder, verneombud og tillitsvalgt for å diskutere mulige tiltak. Det ble planlagt å gjennomføre en spørreundersøkelse knyttet til fysiske forhold som skulle danne grunnlag for videre oppfølging. Dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter har vært utfordrende over tid, noe som har skapt et behov for å sette søkelys på forbedringspunkter og tiltak i det psykososiale arbeidsmiljøet. Målet med bistanden er å få frem god struktur og saksbehandling på oppfølging av fysiske forhold i arbeidsmiljøet, samt å katalysere en utviklingsprosess i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan styrke tillit, samt stimulere til en balansert dialog mellom partene. Virksomheten har gjennom hele flytteprosessen fått bistand fra BHT i risikovurdering av fysiske, organisatoriske og psykososiale faktorer som kan gjøre seg gjeldende under en slik prosess. Det ble utarbeidet et mandat for BHT: Rådgivning og oppfølging på de fysiske punktene fra kartleggingen Utviklingsprosess for å få frem tiltakspunkter i de psykososiale arbeidsmiljøet, med vekt på tilfredsstillende kommunikasjon og balansert dialog Fysiske forhold: I spørreundersøkelsen fremkom hvilke områder som fungerer tilfredsstillende i nye lokaler samt forhold som ikke opplevdes tilfredsstillende. Falck bistod arbeidsgiver og verneombud på fysisk vernerunde og med å utarbeide en samlet rapport med tiltaksplan. Psykososiale forhold: Det var mye frustrasjon blant flere ansatte om informasjon og fremdrift for ferdigstillelse av lokalene. For å forebygge friksjon og dårligere stemning mellom de ansatte i tiden fremover anbefalte BHT at det gjøres et grunnleggende arbeid for å sørge for en balansert dialog mellom aktørene. Dette

må også gjøres på et høyere organisasjonsnivå mellom partene knyttet til arbeidsgivers styringsrett og hvorvidt forventninger fra arbeidstakersiden er avstemt med faktiske muligheter og en tydelig rollevurdering. Flere ansatte opplevde at tillitsvalgte var blitt dårlig behandlet som talspersoner i prosessen rundt nye lokaler. Det er viktig å ha en ryddig rolleforståelse mellom rollen som tillitsvalgt og personalforhold. Vi vil påpeke at tillit er noe som må bygges og repareres mellom involverte parter i et forhold, og at dette saksforholdet bør redegjøres nærmere for i dialog mellom ledelsen og de som mener at tilliten er svekket, slik at en balansert dialog oppnås på alle plan. Tiltak: Prosess med utarbeidelse av forslag til løsninger Det ble etter gjennomgang av fysiske faktorer gjennomført en prosess med alle aktører ledet av Falck. Det ble først redegjort for gangen i prosessen hvor de ansatte først ble delt i grupper, hvor de deretter kom frem til forhold i arbeidsmiljøet som fungerer bra og som er viktige bevaringspunkter, samt forhold som bør blir bedre. Momenter ble deretter delt i plenum. Partene jobbet videre med forbedringspunktene på de etablerte arenaene for samhandling og tiltakene fra risikovurderingen ble fulgt tett opp og evaluert underveis. Utarbeidelse av internkontroll i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet I kraft av at vi leverer tjenester til mer enn 50 kommuner har vi utviklet beste praksis på kommunal sektor, herunder også internkontroll i kommunal sektor. Falck bidrar i arbeidet med å bygge en kultur for sikkerhet og kontinuerlig forbedring av HMS-arbeidet sammen med våre oppdragsgivere. Dette betinger en tett dialog og samarbeid med oppdragsgiver slik at vi kan bistå i arbeidet med å sikre at internkontrollsystemet er effektivt, oppdatert og i samsvar med gjeldende regelverk. Vi kan bla bistå med risikovurderinger, veiledning og informasjon om lover og forskrifter knyttet til HMS arbeidet for gjeldende bransjer. Vi deltar i AMU og HMS-møter i samarbeid med ledere og medarbeidere for å identifisere og adressere aktuelle HMS-utfordringer og planlegge forbedringstiltak. Vi deltar på verneunder, gjennomføre lederopplæring i HMS-arbeid, verneombudskurs og andre HMS-kurs. Det gis bistand til å utvikle skriftlige HMS-retningslinjer, prosedyrer og rutiner som er tilpasset oppdragsgivers spesifikke behov og risikofaktorer. Vi bistår oppdragsgiver med å utarbeide nødvendig HMS-dokumentasjon, inkludert HMS-håndbøker, risikovurderingsrapporter og evt. hendelser. Eksempel: Falck har bistått flere kunder i arbeidet med å etablere et HMS system og å implementere HMS rutiner i organisasjonen. Falck har bidratt til å etablere bransjespesifikk HMS opplæring for verneombud og ledere satt i system i flere kommuner. Falck har bistått i stort omfang å utarbeide retningslinjer sammen med våre oppdragsgivere innen beredskapsplaner, konflikthåndteringsrutiner, varslingsrutiner, rutiner ved mobbing og trakassering, AKAN policyer og rutiner og rutiner for oppfølging av sykefravær. En av våre kunder mottok AKAN prisen for et systematisk arbeid med retningslinjer, implementering og oppfølging hvor vi aktivt bidro i utviklingen av arbeidet. Å overvåke og følge opp arbeidstakernes helse når arbeidssituasjonen tilsier det, begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det. Å overvåke og følge opp arbeidstakernes helse er en viktig del av arbeidshelse- og sikkerhetsarbeidet. Dette gjøres for å sikre at arbeidstakerne er i stand til å utføre jobben sin uten at det går utover deres helse og velvære. Overvåking og oppfølging av arbeidstakernes helse kan være begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det. Helseovervåking og oppfølging av ansattes helse bør være en del av en helhetlig tilnærming til arbeidshelse og sikkerhet. Dette innebærer også å forebygge risikoer i utgangspunktet, gi opplæring om sikker praksis og sørge for at arbeidsmiljøet er trygt og helsefremmende. Arbeidsgiver bør gjennomføre en grundig risikovurdering av arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene for å identifisere potensielle helsefare momenter. Dette er arbeid Falck bistår i og kan inkludere eksponeringer for farlige stoffer, tungt fysisk arbeid, psykososiale belastninger mm. Våre eksperter innen arbeidsmedisin bistår med å gjennomføre en eksponeringsvurdering som danner grunnlaget for behov for helseovervåking, hyppighet og innhold. Dette kan omfatte hørselstester, synstester, lungefunksjonstester, blodprøver og andre relevante medisinske undersøkelser. For arbeidsplasser med ergonomiske utfordringer, som kontorarbeid, kan det være viktig å utføre ergonomiske vurderinger av arbeidsplassen og gi råd om hvordan man kan forbedre ergonomien for å forebygge muskel- og skjelettplager. Psykososiale risikofaktorer som stress og arbeidsrelaterte psykiske helseproblemer kan også følges opp. Det tilbys støtte og ressurser for ansatte som opplever slike utfordringer. Som en del av helseovervåkning tilrettelegger vi med digital kartlegging av aktuelle arbeidsmiljøfaktorer (spørreskjema) slik at arbeidsgiver får en grundig og strukturert rapport over dette som man kan benytte i det videre forbedringsarbeidet internt. Eksempel: Eksponeringsvurdering på avfallsanlegg. Bedriftslege og yrkeshygieniker i Falck gjennomførte befaring på avfallsanlegget. Det ble sammen med leder og verneombud på stedet, vurdert eksponeringer medarbeidere ble utsatt for i arbeidsmiljøet. Det ble kartlagt eksponeringer som kjemikalier, støv, støy vibrasjoner og tidvis tunge løft. Med bakgrunn i eksponeringens forekomst ble det utarbeidet et tilpasset helseovervåkingsprogram for yrkesgruppen som beskriver hvilke eksponeringsfaktorer, innhold i målrettet helseundersøkelse samt anbefalt tidsintervall for periodevise undersøkelser. Virksomheten fikk satt helseoppfølging av medarbeiderne i system og kan fremover tilby medarbeiderne et planmessig, risikovurdert helseovervåkingsprogram. Å foreslå og gjennomføre tilrettelegging av arbeidet for den enkelte Tilrettelegging av arbeidet er en viktig del av et inkluderende arbeidsmiljø, og hvor Falck sine eksperter støtter arbeidsgivere og ansatte i prosessene. Falck kan bl.a. gi individuelle vurderinger av medarbeiders behov, begrensninger og muligheter. Vurderingene kan innebære både fysiske, mentale og ergonomiske forhold. Dette arbeidet krever som regel et tett samarbeid

	<p>med arbeidsgiver, BHT og med god involvering av medarbeider. Forhold som ofte vurderes er historikk, arbeidsoppgaver og belastninger, ergonomiske forhold, hjelpemidler, psykososiale forhold mm. Basert på grundig kartlegging vil vi sammen med arbeidsgiver og medarbeider bidra med forslag til tiltak og praktisk oppfølging med en kunnskapsbasert tilnærming, som også ivaretar de rammer arbeidsgiver har på for eksempel innkjøp av relevant utstyr Vi vil i nær kontakt med arbeidsgiver følge opp medarbeidere for å sikre at det fungerer som forventet og regelmessig evaluere behovet for ytterligere tilpasninger. Falck vil gi kompetanseoverføring i bistand på individ- og organisasjonsnivå. Målet er å styrke ledere i dialogkompetanse og dette kan gjøres på ulike måter, f.eks. «skulder til skulder» trening, BHT som observatør i møte med tilhørende feedback og veiledning til leder, refleksjonsgrupper hvor det øves, speiles og diskuteres caser. Det tilbys undervisning i dialogkompetanse med mye praktisk trening. Eksempel: Falck har god erfaring med å gjennomføre trekantmøte med arbeidsgiver, medarbeider og BHT hvor partene sammen lager en oppfølgingsplan og evaluerer arbeidet underveis og avslutningsvis. Dette sikrer at alle parter bidrar aktivt i tiltakene og at tiltakene er koordinert. Falck bistår med tverrfaglig kompetanse der dette er hensiktsmessig. Dette kan være fagprofesjoner som HMS rådgiver, ergonom, sykepleier, psykolog og/eller lege: Trekantmøte Arbeidsplassvurdering Funksjonsvurdering Individrettet samtaler (mestring) Evaluering Oppfølging av henvendelser fra ledere, arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg Falck tar imot henvendelser fra ledere, arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg og behandler alle henvendelser konfidensielt. Vi vil alltid svare raskt ut henvendelser. Ved henvendelser er alltid vår rådgivning på linje med oppdragsgiver sin arbeidsgiverpolitikk, gjeldende lovverk og forskrifter. Vårt mål er å gi tilstrekkelig veiledning slik at saker håndteres i linjen i virksomheten hos oppdragsgiver.</p>
<b>2 Sted for utførelse av bedriftshelsetjeneste</b>	
Beskrivelse	<p>Bedriftshelsetjenestene skal utføres i den enkelte kommunes lokaler. Unntak skal kun skje etter avtale med oppdragsgiver.</p> <p>Ved å svare ja her, bekrefter leverandøren at han godtar dette kravet.</p>
Oppfyller krav	Ja
Kommentar	
<b>3 Kontaktperson</b>	
Beskrivelse	<p>Leverandøren skal her oppgi en fast kontaktperson. Navn, tlf. nr. og epost.</p> <p>Ved fravær skal kommunene informeres om ny kontaktperson så snart som mulig.</p>
Oppfyller krav	Ja
Kommentar	<p>Krav bekreftes.</p> <p>Falck Norge stiller med følgende kontaktperson:</p> <p><b>Kjersti Gagnum Ingebretsen</b>  HMS rådgiver  Innlandet Sør  Mobil +47 92 82 57 51  Sentralbord +47 97 40 99 10  Epost <a href="mailto:kjersti.ingebretsen@falck.com">kjersti.ingebretsen@falck.com</a></p>
<b>4 Bestillingsrutine</b>	
Beskrivelse	<p>Bestilling av tjenester skal gjøres skriftlig med kommunens kontaktperson(er) eller etter nærmere avtale med den enkelte kommune.</p> <p>På alle oppdrag som ikke er innenfor avtalt ramme skal Leverandøren levere en skriftlig ordrebekreftelse innen tre arbeidsdager.</p> <p>Ordrebekreftelsen skal inneholde en bekreftelse av avropet, samt pris og avtalt leveringstid.</p> <p>Hvis leverandøren ikke har sendt en ordrebekreftelse innen tre arbeidsdager etter at kommunene har tatt kontakt, står kommunen fritt til å kjøpe tjenesten fra en annen leverandør.</p>
Oppfyller krav	Ja
Kommentar	
<b>5 Rapporter</b>	

Beskrivelse	<p>Leverandøren skal månedlig rapportere over gjennomførte aktiviteter, samt oversikt over medgåtte timer.</p> <p>Rapportene skal enten enkelt kunne tas ut av et online system, eller sendes elektronisk til kommunenes kontaktperson.</p> <p>Rapporten skal gi kommunene en oversikt over totalt påløpte kostnader pr. måned og for hele året.</p> <p>Rapporteringen skal være pr. kommune og skal sendes kontaktperson pr. kommune.</p> <p>Årlige rapporter samlet pr. kommune og totalt for alle tre kommuner skal sendes avtaleansvarlig.</p>								
Oppfyller krav	Ja								
Kommentar									
<b>6 Samarbeid og oppfølgingsmøter</b>									
Beskrivelse	<p>Bedriftshelsetjenesten skal, på eget initiativ, peke på forbedringsområder i de enheter den arbeider med og fremme forslag til endringer.</p> <p>Leverandøren skal årlig fremlegge forslag til handlingsplan for bedriftshelsetjenestens arbeid i kommunen, etter føringer fra og i nært samarbeid med den enkelte kommune.</p> <p>Det gjennomføres oppfølgingsmøter mellom den enkelte kommune og bedriftshelsetjenesten hvert halvår.</p>								
Oppfyller krav	Ja								
Kommentar									
<b>7 Registre - arkiv</b>									
Beskrivelse	<p>Registre over den enkelte kommunens medarbeidere, som utarbeides ved bedriftshelsetjenesten for å kunne følge opp medarbeiderne etter denne avtale, anses som den enkelte kommunens eiendom og skal overleveres ved avtalens utløp.</p>								
Oppfyller krav	Ja								
Kommentar									
<b>8 Databehandleravtale</b>									
Beskrivelse	<p>Leverandøren skal legge ved utkast til databehandleravtale.</p> <p>Databehandleravtalen skal være utfylt slik at den dekker alt som står i vår Policy for informasjonssikkerhet i leverandørforhold, samt det som står i Sikkerhetskrav KiNS.</p>								
Oppfyller krav	Ja								
Kommentar	<p>Se utkast til databehandleravtale.</p> <p>Falck Norge bekrefter at vi vil signere en Databehandleravtale med kommunene.</p> <p>Vi vil imidlertid påpeke at dette ikke er i henhold til veiledning fra Datatilsynet. De konkluderer med at Bedriftshelsetjenesten er en såkalt selvstendig databehandler med alt det ansvaret det medfører for virksomheten.</p>								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Filnavn</th> <th>Beskrivelse</th> <th>Versjon</th> <th>Endret dato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Standard DPA - Falck Norge AS.docx</td> <td></td> <td>1</td> <td>07.11.2024 16.22</td> </tr> </tbody> </table>	Filnavn	Beskrivelse	Versjon	Endret dato	Standard DPA - Falck Norge AS.docx		1	07.11.2024 16.22
Filnavn	Beskrivelse	Versjon	Endret dato						
Standard DPA - Falck Norge AS.docx		1	07.11.2024 16.22						
<b>9 Tilsynsmyndighet</b>									
Beskrivelse	<p>Tilbyder plikter å samarbeide med representanter for organer som fører tilsyn og kontroll med hjemmel i internkontrollforskriften.</p>								
Oppfyller krav	Ja								
Kommentar									
<b>10 Sikkerhetskrav KiNS</b>									

Beskrivelse	Leverandøren skal fylle ut vedlagte sikkerhetskrav KiNS. Vedlegget skal legges ved her.			
Oppfyller krav	Ja			
Kommentar	Se vedlegg			
	<b>Filnavn</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Versjon</b>	<b>Endret dato</b>
	Sikkerhetskrav Falck Norge AS.xlsx		1	14.11.2024 19.49
	Vedlegg 3 - ISOCertificering_en V1.1.pdf		1	14.11.2024 19.49
	Vedlegg 1 - DK018123-2 FALCK AS ISO 27701 2019 non-acc UK 30-05-2024.pdf		1	14.11.2024 19.49
	Vedlegg 2 - 129327_Information Security Standard for Supplier Relationships_v4.pdf		1	14.11.2024 19.49

Produkter				
Beskrivelse	Leveringsdato	Antall	Enhet	Sum
<b>Timespris</b>				
Timespris for kjøp av bedriftshelsetjeneste		1 800,00	timer	2 250 000,00
Rabatt				0,00
Total sum				2 250 000,00