

HMS arbeidet i Akasia

Innledning

I henhold til Arbeidsmiljølovens § 3-1 skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Akasias overordnede mål for helse, miljø og sikkerhet er gjennom holdningsskapende, systematisk og ansvarliggjørende HMS-arbeid å forebygge ulykker, miljø- og helseskader og legge grunnlaget for et trygt og godt arbeidsmiljø.

Akasia sitt internkontrollsystem er dokumentert i følgende fem systemer:

- HMS-reglement
- HMS-håndbok
- Beredskapsplaner
- Brannteknisk dokumentasjon (FDV – Lydia)
- Byggsafe (KS)

HMS-reglement

- I HMS-reglementet finner man en overordnet beskrivelse av målsettinger, omfang, systemer, roller og myndighet tilknyttet HMS-arbeidet i Akasia

HMS-håndbok

- HMS-håndboken er et oppslagsverk som hjelper den ansatte på en enkel måte å finne de krav som stilles innen HMS-området til virksomheten og til den ansatte. Samtidig gir den råd og veiledning om hvordan en kan oppfylle kravene i praksis.
- HMS-håndboken er utviklet i samarbeid med Infotjenester som vedlikeholder regelverket.

Beredskapsplaner

- Akasia har definert beredskapsplaner for en rekke ulike områder hvor det kan oppstå skade, sykdom, ulykke eller andre kritiske hendelser. Det er link til beskrivelser for alle disse beredskapsplanene i HMS-håndboken. Eksempler på områder hvor det er definert beredskapsplaner:
 - o Elektriske artikler og anlegg
 - o Gassalarm
 - o Innbrudd og hærverk
 - o Mobbing
 - o Pandemi
 - o Selvantennende avfall
 - o Skader og ulykker
- Seksjon barnehage har videre utarbeidet særskilte beredskapsplaner for sin del av virksomheten.

Brannteknisk dokumentasjon

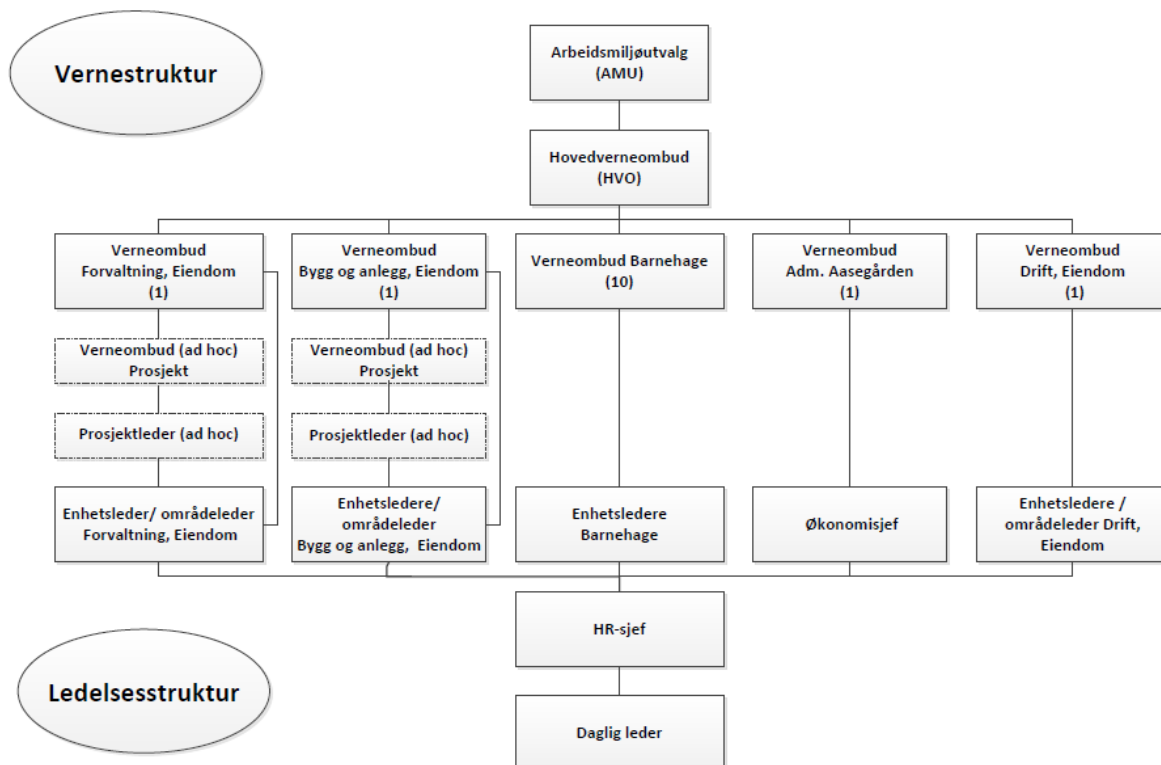
- All brannteknisk dokumentasjon er samlet i vårt FDV-system (Forvaltning – Drift – Vedlikehold) som kalles LYDIA
- I LYDIA er Digital brannperm tilgjengelig via web. Dette inkluderer tegninger, dokumenter, hyperkoplinger og presentasjon av alle relevant data.

Byggsafe

- Byggsafe er et kvalitetssikringssystem som spesielt ivaretar HMS-spørsmål knyttet til seksjon Eiendom i Akasia. Kontrollsystemene skal sikre at alle miljø- og sikkerhetstiltak i virksomheten utføres på en systematisk måte.

Vernestruktur

Følgende illustrasjon viser vernestrukturen i Akasia per august 2015. Denne blir justert fra 01.01.16.



Roller og ansvar i HMS arbeidet i Akasia

Daglig leder

- Daglig leder har det overordnede ansvaret for virksomhetens HMS- og internkontrollarbeid.

Verneleder

- Daglig leder har oppnevnt HR-sjef som verneleder i Akasia. Verneleder skal bistå daglig leder i etterlevelse av HMS-arbeidet i virksomheten og har delegert myndighet på området. HR-sjef rapporterer til daglig leder og Arbeidsmiljøutvalget (AMU).
- Dersom verneleder er en annen person enn daglig leder, overtar denne ikke arbeidsgivers ansvar etter loven, men skal bistå arbeidsgiver i å ivareta bestemmelsene.

Leder

- Leder har ansvaret for helse, miljø og sikkerhet innenfor sitt myndighets- og ansvarsområde og skal sikre at arbeidsmiljøet er forsvarlig på alle måter og samsvarer med regelverket som er gitt i arbeidsmiljøloven, med tilhørende forskrifter.

Arbeidstakere

- Alle medarbeidere har et medansvar for egen helse og sikkerhet og for vårt felles arbeidsmiljø. Medarbeiderne skal medvirke til gjennomføringen av tiltak som settes i verk knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) og delta i det organiserte vernearbeidet.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) består normalt av 8 medlemmer, 4 representanter fra arbeidsgiversiden og 4 representanter fra arbeidstakersiden. Daglig leder utpeker medlemmer fra arbeidsgiver og medlemmene fra arbeidstakerne velges av arbeidstakerorganisasjonene eller av alle ansatte på allmøte. Hovedverneombud (verneombud i underliggende selskaper) og daglig leder er faste medlemmer av utvalget.
- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har som oppgave å sikre at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. Utvalget skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

Hovedverneombud (HVO) Akasia

- I nåværende vernestruktur er det, etter drøfting med de tillitsvalgte, avtalt at hovedverneombudet i Akasia frikjøpes i 40 % av sin stilling. I praksis har ledelsen og HVO blitt enige om en løsning hvor både HVO og Vara HVO er frikjøpt hver onsdag, og at de disse dagene har kontordag i Akasia sine administrasjonslokaler. Foruten å delta i AMU, koordinerer HVO og vara HVO arbeidet til de lokale verneombudene, avholder fellesmøter med alle lokale verneombud, gjennomgår avviksmeldinger, vernerunderskjemaer mv, og jobber sammen med ledelsen og HR for å utvikle HMS arbeidet i virksomheten. Ordningen med hovedverneombud planlegges videreført fra 01.01.16.

Verneombud (VO)

- De ansatte har valgt lokale verneombud innenfor alle verneområdene i Akasia. Disse lokale verneombudene sin rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, bl.a. deltar de på vernerunder sammen med verneleder.

Bedriftshelsetjeneste (BHT)

- Bedriftshelsetjenesten bistår arbeidsgiver, arbeidstakerne, Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Bedriftshelsetjenesten har en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

Brannvernleder

- Det er utnevnt brannvernledelse på alle bygg i Akasia og i de underliggende selskaper. Informasjon om dette ligger i brannpermer på hvert enkelt bygg.

Risikovurdering

En risikovurdering/-kartlegging er en grundig gjennomgang av hva som kan forårsake skader eller sykdom på arbeidsplassen. Målet med en risikovurdering er å forhindre at noen blir skadet eller syke. Ulykker og dårlig helse kan skade menneskeliv, samtidig som det kan få konsekvenser for virksomheten i form av fravær, produksjonstap, ødelagt utstyr, osv. Arbeidsmiljøloven krever at alle virksomheter skal kartlegge risikoen på arbeidsstedet. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å gjennomføre kartleggingen.

Risiko omfatter ikke bare store ulykker, men også samarbeidsproblemer, belastningslidelser, sykdom, inneklima, fare for forurensning, kjemisk helsefare, vibrasjoner pga. arbeid med vibrerende verktøy osv.

Risikovurderingen gjør at arbeidsgiver og de ansatte ved den enkelte enhet:

- tenker gjennom mulige farlige hendelser før de skjer slik at forebyggende tiltak kan iverksettes
- får en oversikt over de farer som eksisterer i virksomheten
- får retningslinjer som bidrar til å prioritere riktige risikoreducerende tiltak
- får et verktøy som hjelper oss med å avgjøre om sikkerheten er på et akseptabelt nivå
- tilfredsstiller kravet om risikovurdering fra myndigheter

I Akasia blir risikovurdering / -kartlegging i hovedsak foretatt gjennom:

Risikokartlegging

- Hver enkelt leder har ansvar for at nødvendig risikokartlegging blir foretatt innenfor egen enhet. Risikokartleggingen blir foretatt i samarbeid med verneombudet og eventuelt bedriftshelsetjenesten.
- I arbeidet med risikokartleggingen må en gjøre seg kjent med gjeldende arbeidsinstruks og annen relevant dokumentasjon og få frem arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke risikoforholdene.
- Risikokartleggingen dokumenteres på eget skjema og eventuelle tiltak / forbedringer vurderes lagt inn i handlingsplan.
- Risikokartleggingen er en kontinuerlig prosess og behovet for nye kartlegginger vurderes fortløpende.

Sikker jobbanalyse (SJA)

- Sikker jobbanalyse brukes som verktøy før man setter i gang en risikofylt arbeidsoperasjon hvor det ikke finnes arbeidsinstruks, i forkant av arbeid med høy risiko eller ved nye arbeidsoperasjoner. Sikker jobbanalyse brukes som grunnlag for å utarbeide og etablere en ny arbeidsinstruks.

Vernerunder

- Hensikten med vernerunder er å avdekke helse-, miljø- og sikkerhetsforhold i virksomheten som bør forbedres og skape bevissthet om det viktige HMS-arbeidet
- Ledelsens representant på de ulike verneområdene har ansvar for å gjennomføre vernerunder i samarbeid med vernetjenesten og i tråd med gjeldende retningslinjer.
- Oppdatert vernerunderskjema som viser hvilke miljøfaktorer skal gjennomgås på vernerunden finnes i HMS-håndboken. Det samme gjør hyppighet og tidsfrister for gjennomføring av vernerunder.
- Vernerunderskjema sendes til hms@akasia.no og hovedverneombud etter at vernerunde er gjennomført.
- Det er leders ansvar å følge opp det som fremkommer i vernerundene.

Rutiner for håndtering av avvik og varsling

Avvik

- Avvik defineres som en uønsket hendelse i forhold til praktisering av lover, forskrifter, prosedyrer og retningslinjer innenfor HMS / arbeidsmiljø.
- For avvik som ikke fanges opp på ordinært vis via vernerunder, medarbeidersamtaler, systemrevisjoner mv, er det laget et eget Avviksskjema og en egen rutine for dokumentasjon og håndtering av dette.
- Rutiner for avvik og link til Avviksskjema finnes i HMS-håndboken.
- Det skal være en lav terskel for registrering av avvik, og læring er det viktigste fokuset ved håndtering av Avviksmeldinger.
- Avviksskjema sendes pr e-post til hms@akasia.no. Avviksskjema som er knyttet til prosjekt sendes i tillegg til prosjektleder. Skjemaene sendes også hovedverneombud til orientering
- Dersom mulig skal avviket (årsaksforholdet m.v.) rettes opp på det nivået det oppstod.

Varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold

- Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Arbeidstaker har rett til, og i noen tilfeller plikt til å varsle.
- Med kritikkverdige forhold menes brudd på lovregler, interne regler eller etiske normer, f. eks. mobbing, trakassering, diskriminering, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø, forhold som er fare for personers liv og helse, farlige produkter, underslag, korrupsjon, tyveri, bedrageri og økonomisk utroskap i tjenesten m.m.
- I Akasia ønsker vi at ansatte skal kunne varsle internt om kritikkverdige forhold. Vi har lagt til rette for at kritikkverdige forhold kan avdekkes og følges opp gjennom egne varslingsrutiner, og AMU har utnevnt en Varslingsgruppe, uavhengig av virksomhetens ledelse, som håndterer mottatte varslingsaker.
- Rutine for varsling og navn på medlemmene i Varslingsgruppen finner man i HMS-håndboken.

Oppfølging av sykmeldte

- Akasia har månedlig rapportering av sykefravær til ledere på alle nivåer i virksomheten
- Akasia vil høsten 2015 implementere rutiner for månedlig tilbakerapportering på oppfølging/tiltak for sykmeldte i egen enhet
- Rapportering av sykefravær til AMU blir foretatt hvert kvartal, inkludert en vurdering av status, utvikling og tiltak

Handlingsplaner

I Akasia er det satt opp en Handlingsplan HMS og en egen Handlingsplan for nærvær og sykefravær.

Handlingsplan HMS

- Handlingsplan HMS skal dokumentere og vise hvordan virksomheten vil fremme helse, miljø og sikkerhet. Planen består av både faste, periodiske oppgaver og enkeltstående tiltak knyttet til kartlegginger, fokusområder m.m.
- I Handlingsplan HMS finner de ansatte også navn på ledere og kontaktopplysninger på som er med i selskapets ledergruppe, på hovedverneombud og vara hovedverneombud og på kontaktpersoner i bedriftshelsetjenesten
- Handlingsplanen revideres årlig og gjøres kjent i virksomheten.

Handlingsplan for nærvær og sykefravær

- Handlingsplan for nærvær og sykefravær beskriver konkrete tiltak for å
 - o Forebygge sykefravær
 - o Sørge for at ansatte med sykefravær kommer raskest mulig tilbake i jobb
- Handlingsplanen bygger på forslag som har fremkommet i et prosjekt bestående av ledere, hovedverneombud / vara hovedverneombud, HR og bedriftshelsetjenesten.
- Handlingsplanen er vedtatt av Akasias ledergruppe og forplikter ledere og ansatte på alle nivåer i virksomheten