****

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **År** |  | **Eining/avdeling:**  |  |
| **Avtale inngått** |  | **Avtale revidert**  |  |
| **Deltakarar på møtet**(leiar og lokalt verneombod skal delta på møtet og plass tv.) |  |
| **Kontaktperson i eininga/avdeling** |  |
| **Lokalt verneombod** |  |
| **Kontaktperson i Bedriftshelse1** |  |
| **Overordna HMS-plan for Voss herad** |
| **Sjukefråvær*** Innan 2022 skal fråværet reduserast med 10% i forhold til det totale

 fråværet i 2018 For Voss herad er målet 7,2% (2021 var fråværet 9,6%)* Leiarar skal arbeida førebyggande med mål om å hindra arbeidsrelatert sjukefråvær
* HR avdelinga skal gje opplæring om førebygging og tiltak for nærvær og sjukefråværsarbeid til leiarar og tilsette

**Truslar og vald**Sikre eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø ut frå ei vurdering av faktorar i arbeidsmiljøet som kan verke inn på arbeidstakarane si fysiske og psykiske helse og velferd.Systematisk arbeid med :* førebygging og handtering av truslar og vald mot tilsette
* oppfylging av tilsette som har vore utsett for truslar og vald
* Alle avdelingar skal vurdera om dei har risiko for at det vert utøvd vald og truslar mot dei tilsette.
* Relevant opplæring og øving på områda som er avdekka i risikoanalyse

**10 faktor medarbeidarundersøking** * Tiltaka frå 10 faktor skal være ein del av den einskilde eining sin HMS-handlingsplan
* 10 faktor er tema i Arbeidsmiljøgruppa (AMG) og personalmøte
* Gjennomføre 10 faktor undersøkinga

**Medarbeidarsamtalar*** Det skal gjennomførast medarbeidarsamtalar for alle tilsette
* Tidspunkt for medarbeidarsamtalar vert sett inn i HMS-årshjulet.
* Kompetanseplan for tilsette vert utvikla i samtalen.
* Opplæring om korleis gjennomføre medarbeidarsamtalar.
 | **Etikk**Me skal vera ein tillitsskapande organisasjon med høg etisk standard.* Byggje ein kultur der dei etiske retningslinjene skal trekkast inn i det daglege arbeidet.
* Etikk skal vera eit punkt i kvar del av leiaropplæringa i heradet.
* Stabsavdelingane skal knyta eit etisk dilemma til sin del av undervisinga
* Leiarane skal ha etikk på minimum eit avdelingsmøte årleg og gjera dei tilsette kjend med dei etiske retningslinjene

**Omstilling*** Avdelingar i omstilling skal gjennomføra risikovurdering for å avdekka om der er konsekvensar for arbeidsmiljø og for dei tilsette
* Ein brukar gjeldande retningslinje ved omstilling.
* Bygge endringskompetanse hjå tilsette/ utvikle endringskapasitet i heradet

**Avvik*** Byggje felles kultur med låg terskel for å melde avvik og uønskte hendingar.
* Det vert gjennomført systematisk opplæring relatert til meldte uønskte hendingar - Individuelt - Organisasjonsnivå
* Avvik vert fylgt opp og lagt som grunnlag for tiltak.
* Avvik er tema på møte i AMG og på avdelingsmøte.
* Kompetanseheving hjå leiarar som skal sakshandsame og fylgje opp meldingane

**Kjemiske stoff*** Kartlegga og registrera kjemiske stoff som er faremerka i stoffkartoteket
* Informera tilsette om kor dei finn sikkerheitsdatablad/verneblad
* Gje tilsette opplæring i korleis kjemikaliar som er i bruk verkar på helsa og miljøet.
* Gje opplæring til leiarar og aktuelle tilsette
 |
| **Informasjon:**Det er eit eige skjema for eksponering og helsekontroll for dei aktuelle yrkesgruppene.Dette skjema vert sendt ut til leiarane som har yrkesgrupper der dette er aktuelt.**Nyttige lenkar:**[Arbeidstilsynet - bedriftshelseteneste](https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/)[Internkontroll](https://www.arbeidstilsynet.no/hms/internkontroll/)[Arbeidsmiljømodellen](https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/) [Risikokartlegging](https://www.arbeidstilsynet.no/hms/risikovurdering/)[Bedriftshelse1](http://www.bedriftshelse1.no/) |
| **Planlagt** | **Tidspunkt** | **Ansvarleg** | **Utført** | **Ikkje utført** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |