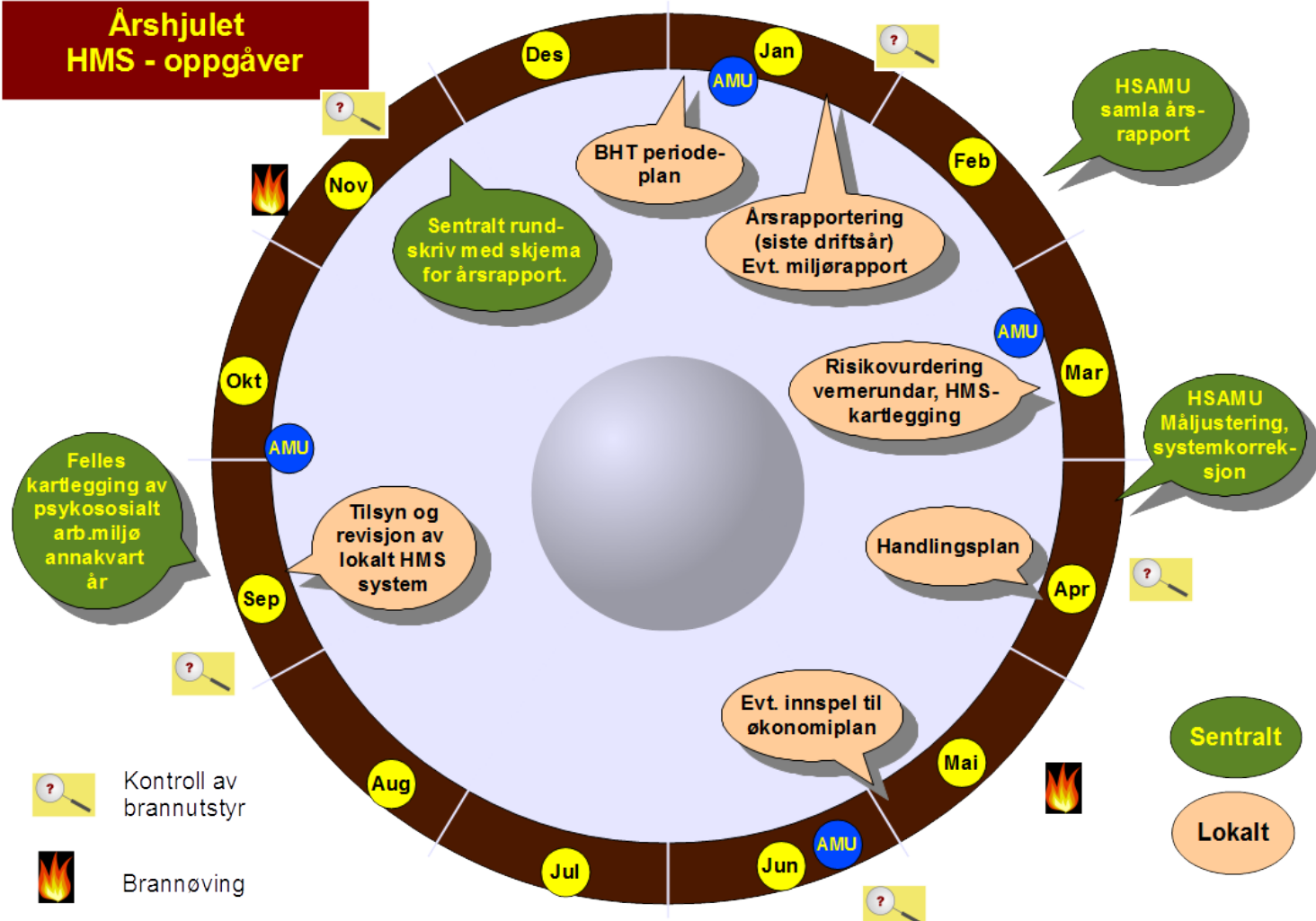
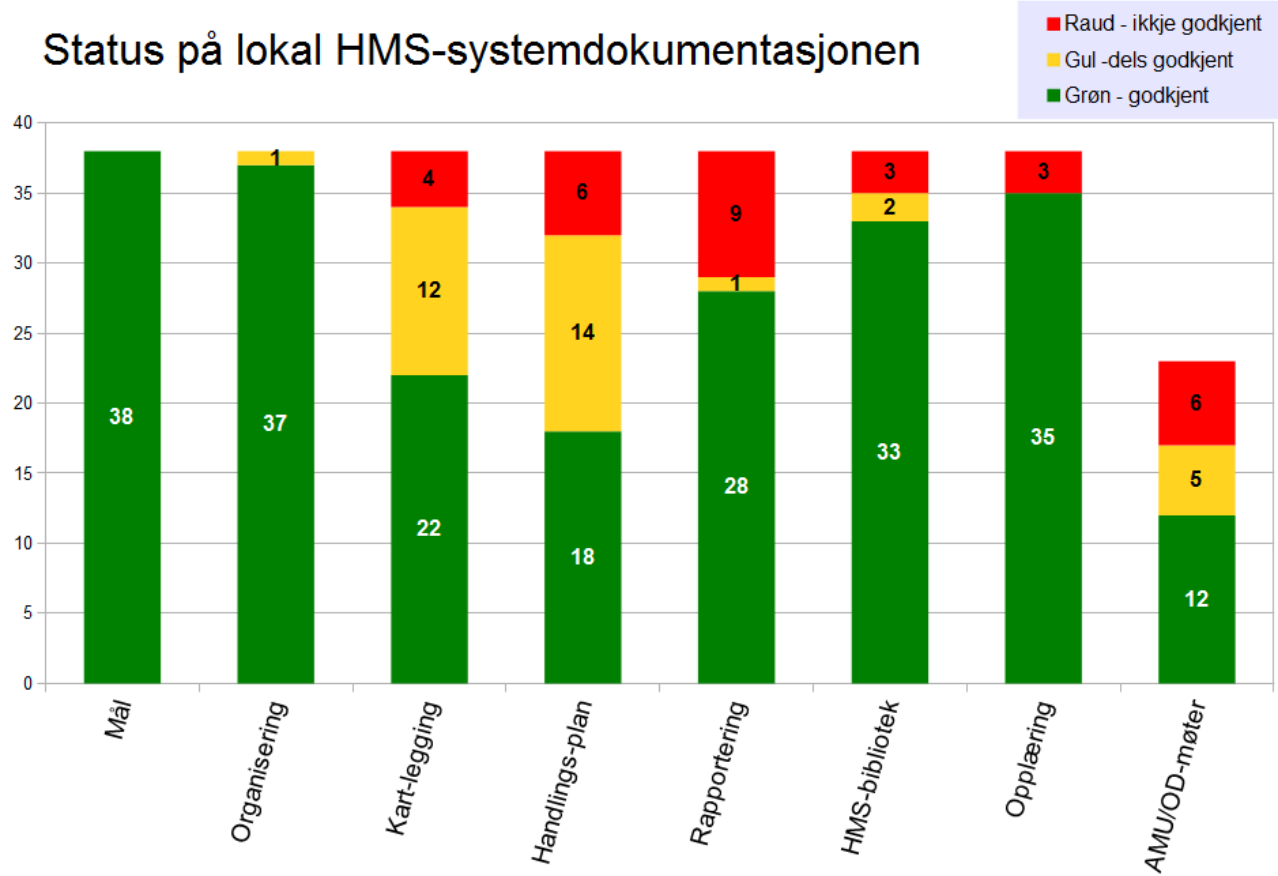


HMS-status i Møre og Romsdal fylkeskommune

Årshjulet HMS - oppgaver



Status på lokal HMS-systemdokumentasjonen



Distrikt	Mål	Organi- sering	Kart- legging	Handlings- plan	Rappor- tering	HMS- bibliotek	Opplæring
Molde							
NSSR							
Nordmøre							
Søre Sunnmøre				2012			
Ålesund				2011			

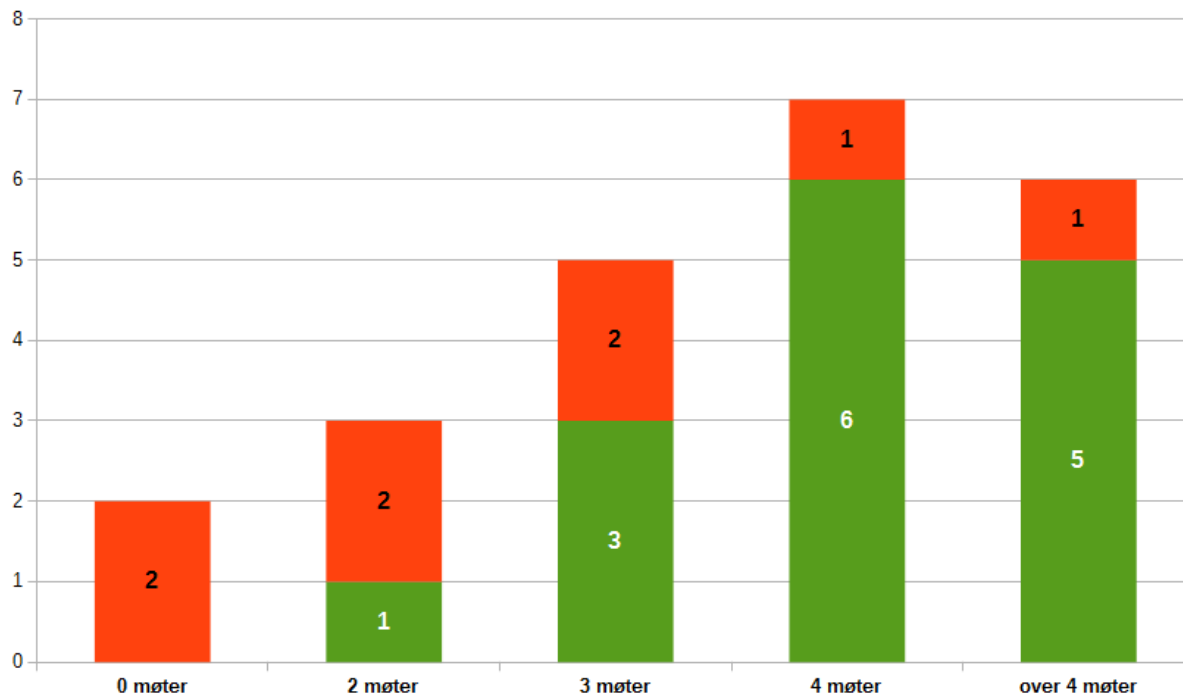
Avdeling	Mål	Organi- sering	Kart-legging	Handlings- plan	Rappor- tering	HMS- bibliotek	Opplæring
Adm.avd							
Fylkes- biblioteket							
Fylkestannl.							
Jur. avd							
Kulturavd.							
PoA							
RN							
Utdanningsavd							
Samferdelsavd					2011	utd.avd	utd.avd

AMU-møter på skolane i 2013

Møtefrekvens og deltaking frå BHT

■ BHT deltek ikkje

■ BHT deltek



HMS-måla:

Mål-1: Alle tilsette i driftseininga skal ha ein årleg medarbeidar-/utviklingssamtale, jf. fylkeskommunens ”Rettleiar for medarbeidar- og utviklings-samtalar”

Mål-2: Alle einingane skal ha eit operativt HMS-årshjul der desse aktivitetane blir utført på fastsette tidspunkt i året:

- Vernerunde, risikovurdering og kartlegging
- Utarbeide og følge opp handlingsplanar og BHT-periodeplan
- IA-arbeidet skal vere dokumentert i periodeplanen og IA-rutinane skal vere godt kjent i eininga
- Årsrapportering,
- Revisjon av HMS-dokumentasjon på nett

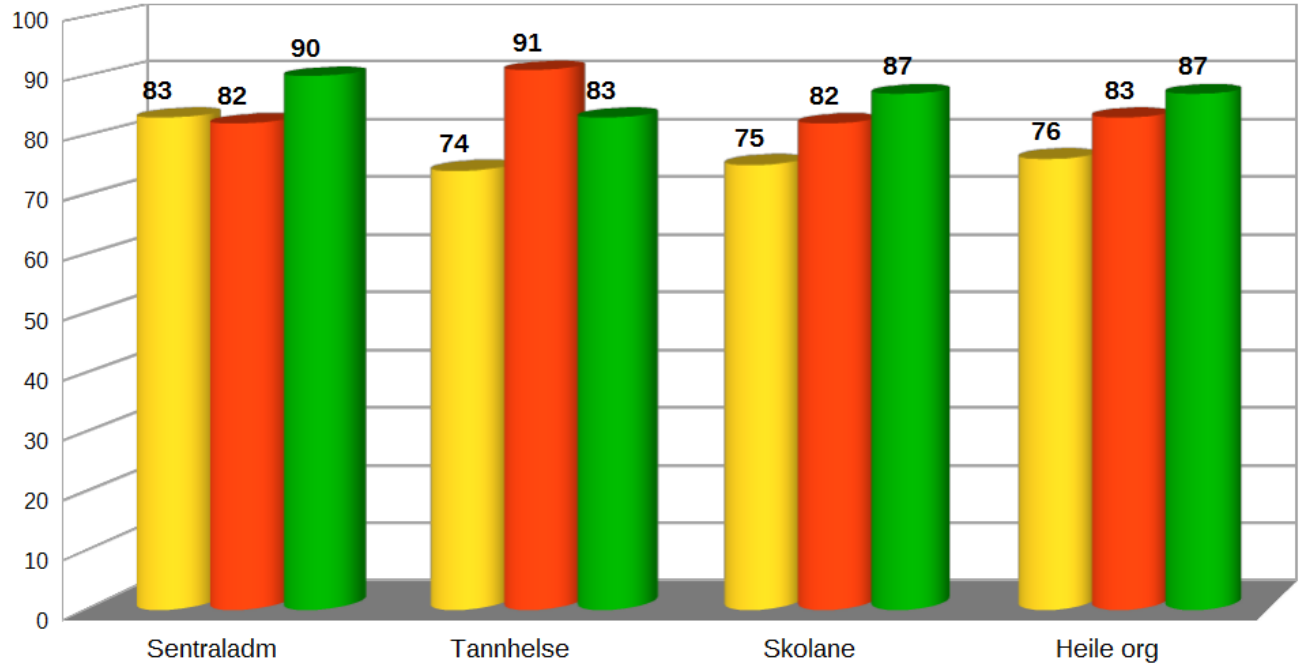
Mål-3: Kontaktmøter med verneombod/AMU og tid til verneombodsarbeid skal avtalast mellom leiar og verneombod i den enkelte driftseining. Dette skal ha utgangspunkt i ei avklaring av verneombodet si rolle og deltaking i HMS-årshjul aktivitetane. Verneombodsaktivitetane dette utløysar skal vere synleggjort iverneombodet sin arbeidsplan. Jfr. notat vedr. vernombodsarbeid 9.10.2013

Mål-4: Alle driftseiningane skal nytte det elektroniske Forbetnings- og avvikssystemet RiskManager til avviksregistrering og -oppfølging. Avviksrapportane skal handsamast av lokale AMU

Mål-5: Kvar driftseining skal tilpasse sine interne rutinar slik at krava til Miljøfyrtårnverksemd er oppfylte

Prosent som har medarbeidersamtalar dei siste tre åra

■ 2011
■ 2012
■ 2013



Mål 1:

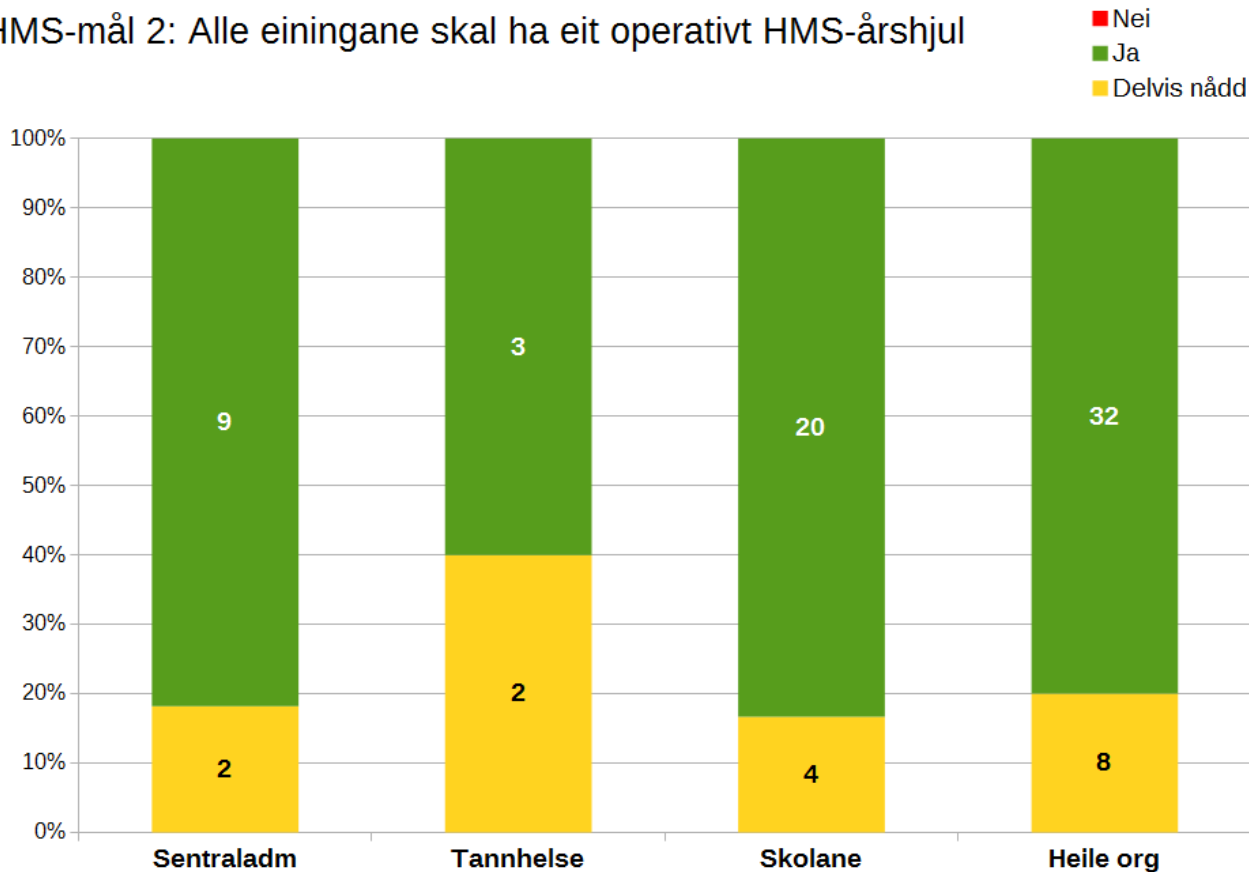
Alle tilsette i driftseininga skal ha ein årleg medarbeidar-/utviklingssamtale, jf. fylkeskommunens "Rettleiar for medarbeidar- og utviklings-samtalar"

Mål 2:

Alle einingane skal ha eit operativt HMS-årshjul der desse aktivitetane blir utført på fastsette tidspunkt i året:

- Vernerunde, risikovurdering og kartlegging
- Utarbeide og følge opp handlingsplanar og BHT-periodeplan
- IA-arbeidet skal vere dokumentert i periodeplanen og IA-rutinane skal vere godt kjent i eininga
- Årsrapportering,
- Revisjon av HMS-dokumentasjon på nett

HMS-mål 2: Alle einingane skal ha eit operativt HMS-årshjul

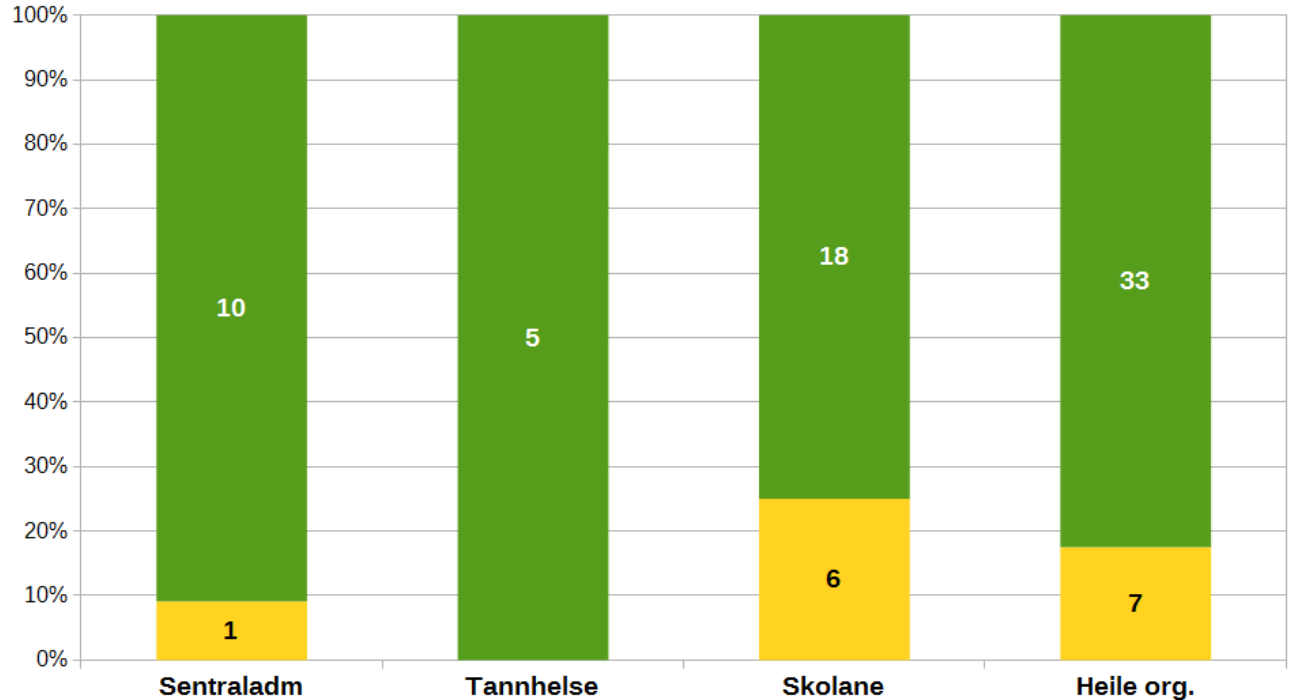


Mål 3:

Kontaktmøter med verneombod/AMU og tid til verneombodsarbeid skal avtalast mellom leiar og verneombod i den enkelte driftseining, med utgangspunkt i ei avklaring av verneombodet si rolle og deltaking i HMS- årshjul aktivitetane. Verneombodsaktivitetane dette utløysar skal vere synleggjort i verneombodet sin arbeidsplan.

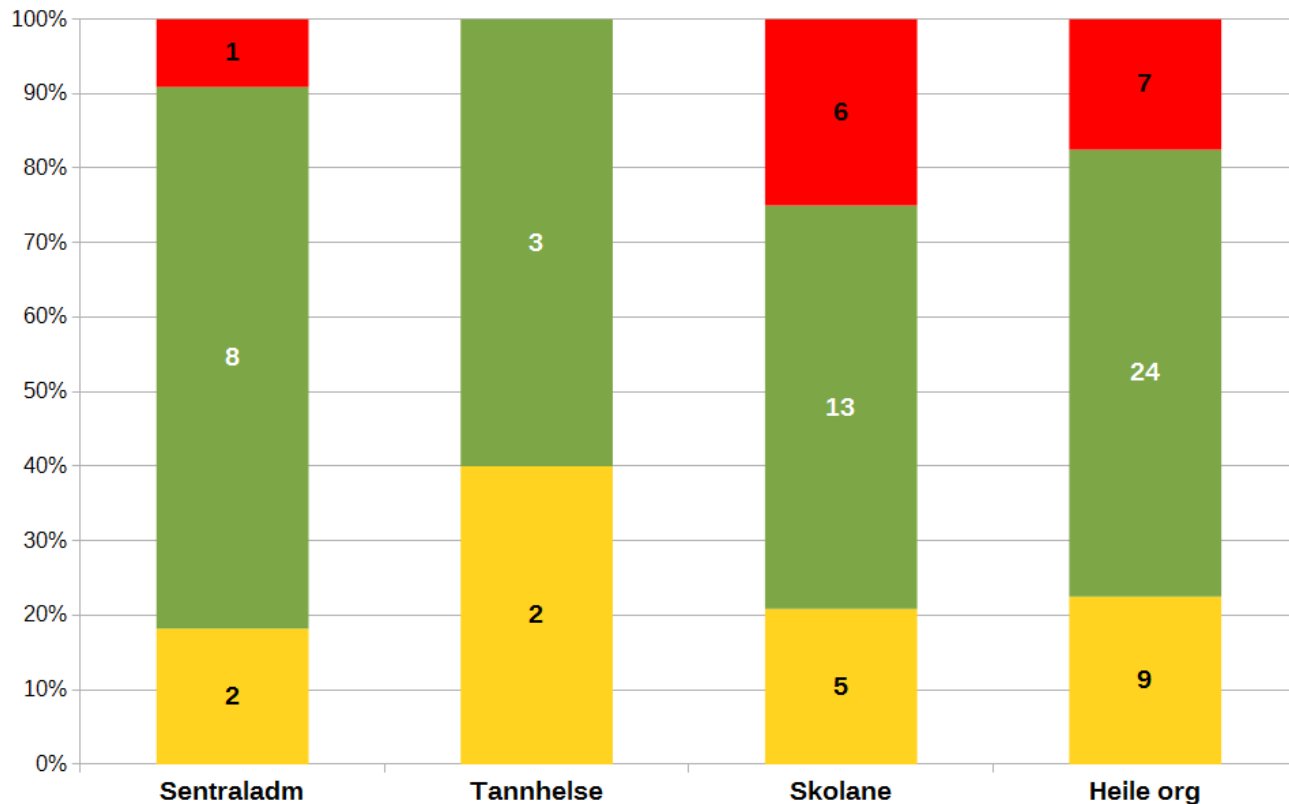
HMS-mål 3: Kontaktmøter med verneombod/AMU og tid til verneombodsarbeid skal avtalast

■ Nei
■ Ja
■ Delvis nådd



HMS-mål 4: Implementert Forbetrings- og avvikssystem

■ Nei
■ Ja
■ Delvis nådd



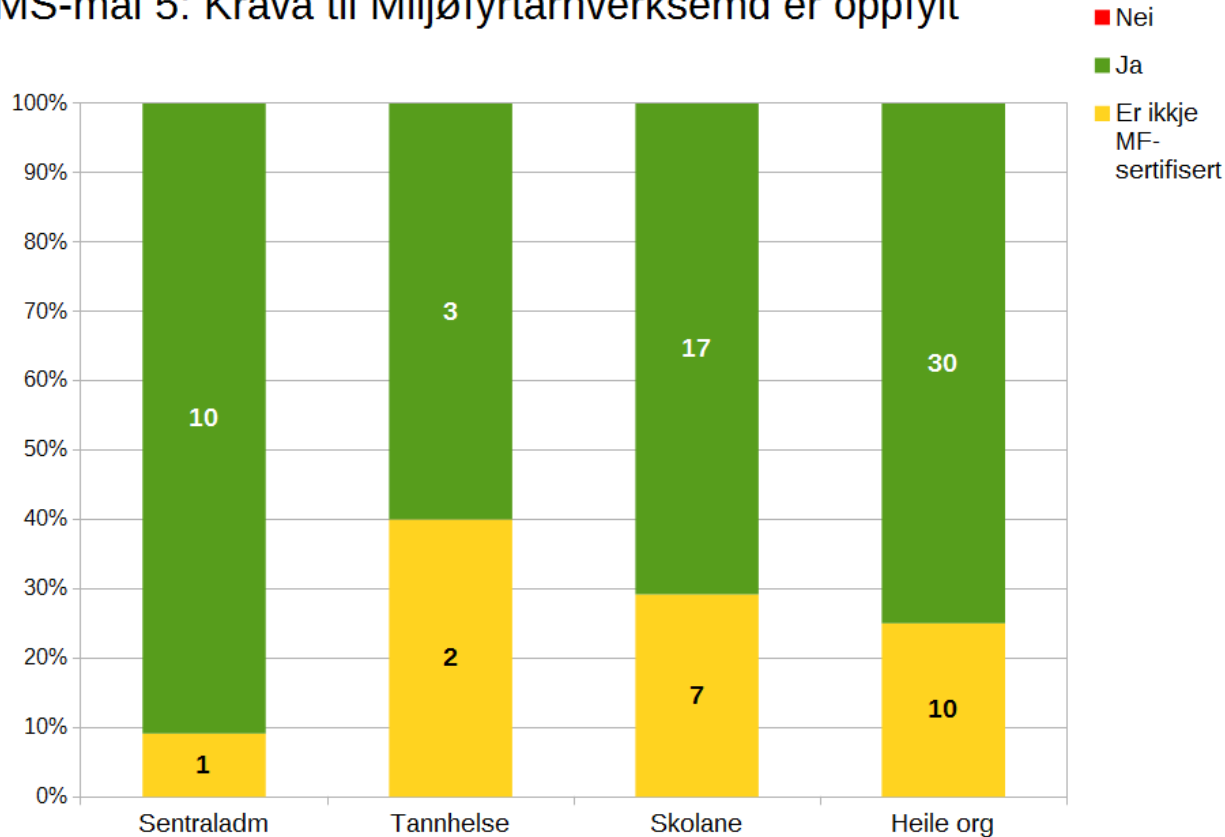
Mål 4:

Alle driftseiningar skal innan utgangen av 2013 ha implementert det elektroniske forbetrings- og avvikssystemet (RiskManager) for avviksoppfølging. Dette systemet skal vere operativt frå 2014

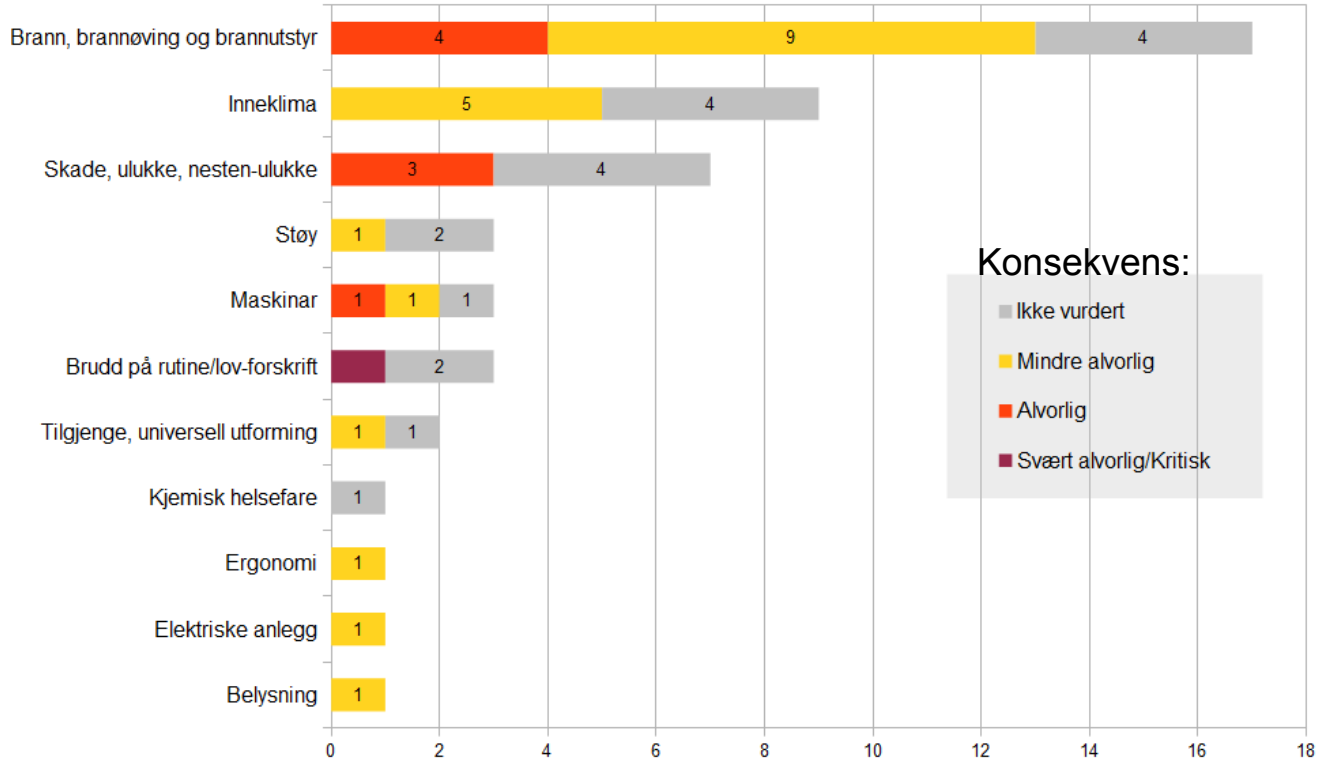
HMS-mål 5: Krava til Miljøfyrtårnverksemd er oppfylt

Mål 5:

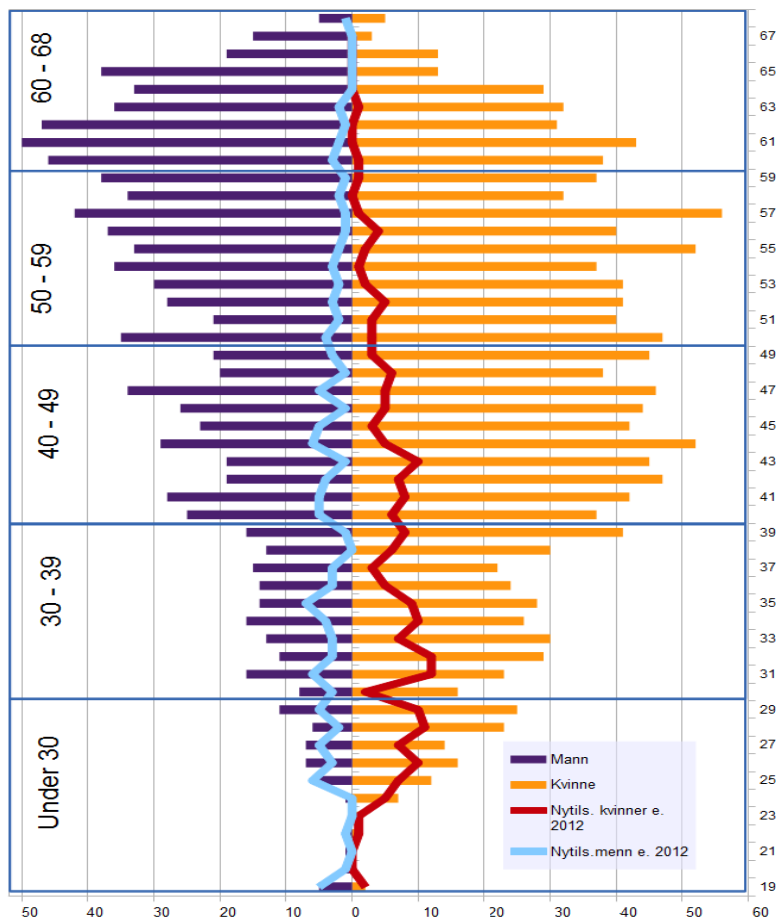
Kvar driftseining skal tilpasse sine interne rutinar slik at krava til Miljøfyrtårnverksemd er oppfylte



Døme på avviksoversikt frå elektronisk avvikssystem

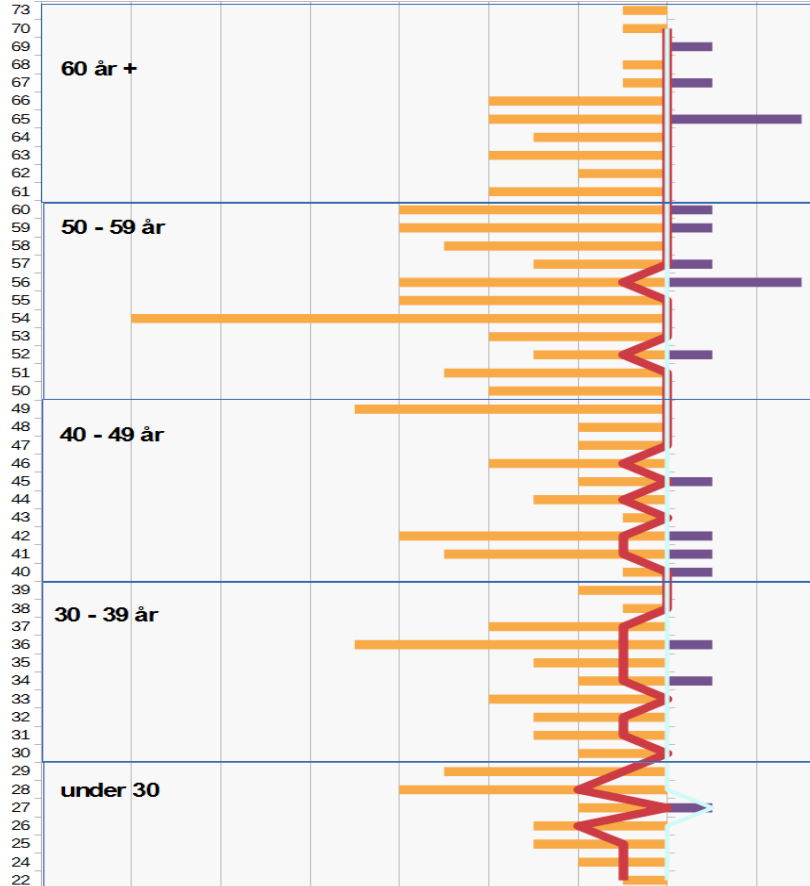


Alder- kjønn og rekruttering pr. 1. nov. 2013



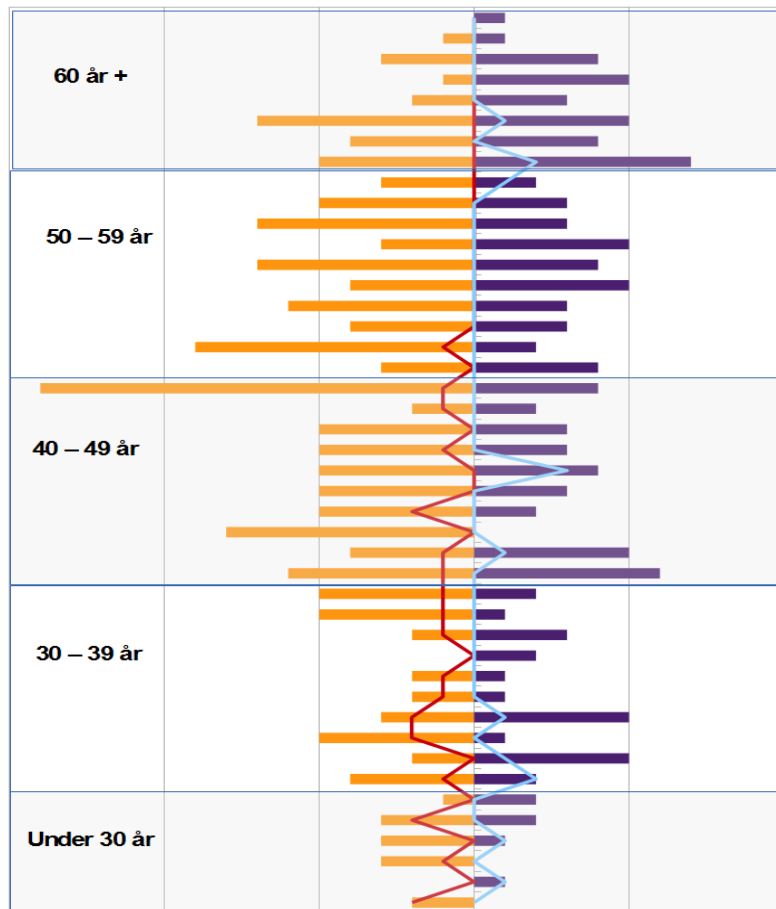
Alder- kjønn og rekruttering i tannhelse pr. 1.11.13

- Mann
- Kvinne
- Ny Kv
- Ny Ma



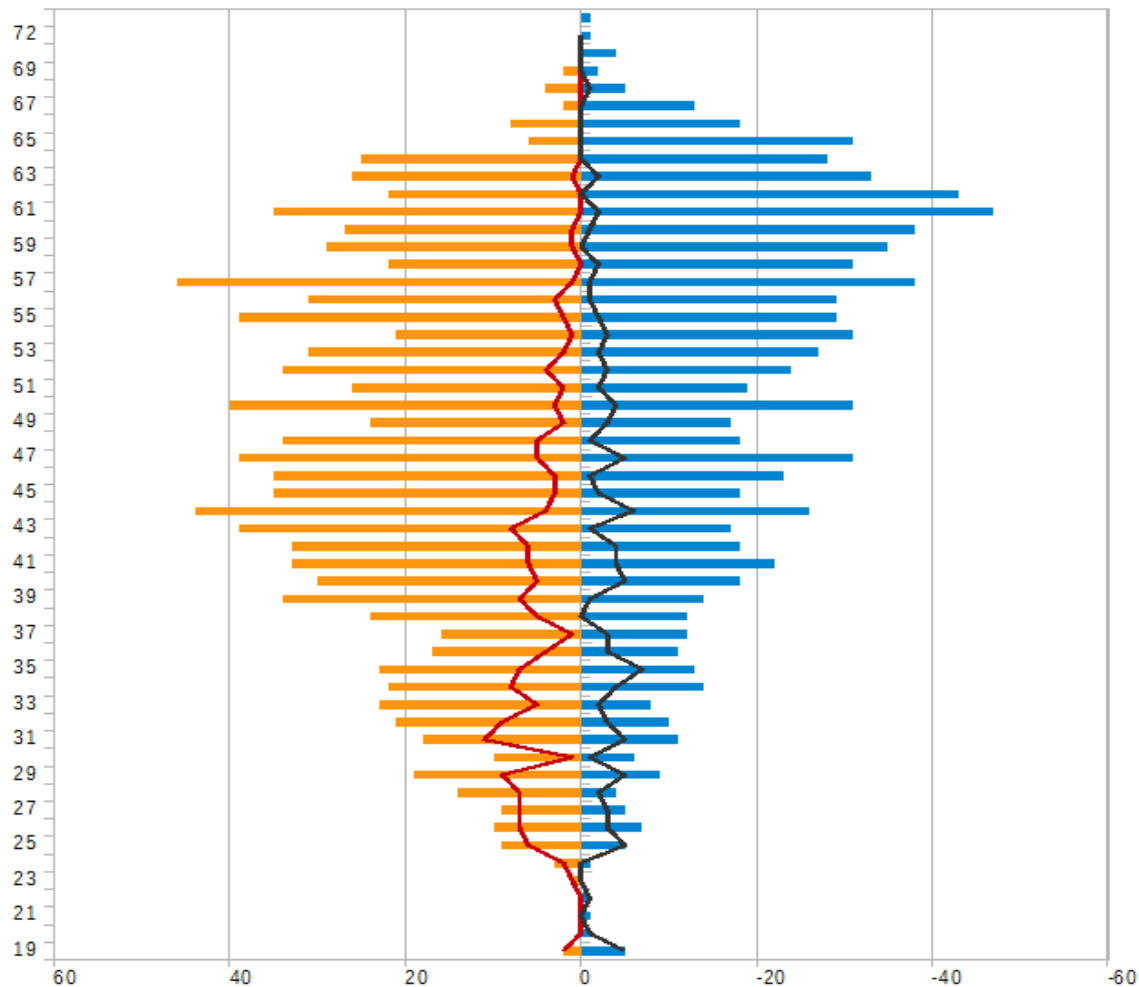
Alder- kjønn og rekruttering i sentraladministrasjonen pr. 1.11.13

Mann
Kvinne
Ny Kv
Ny Ma

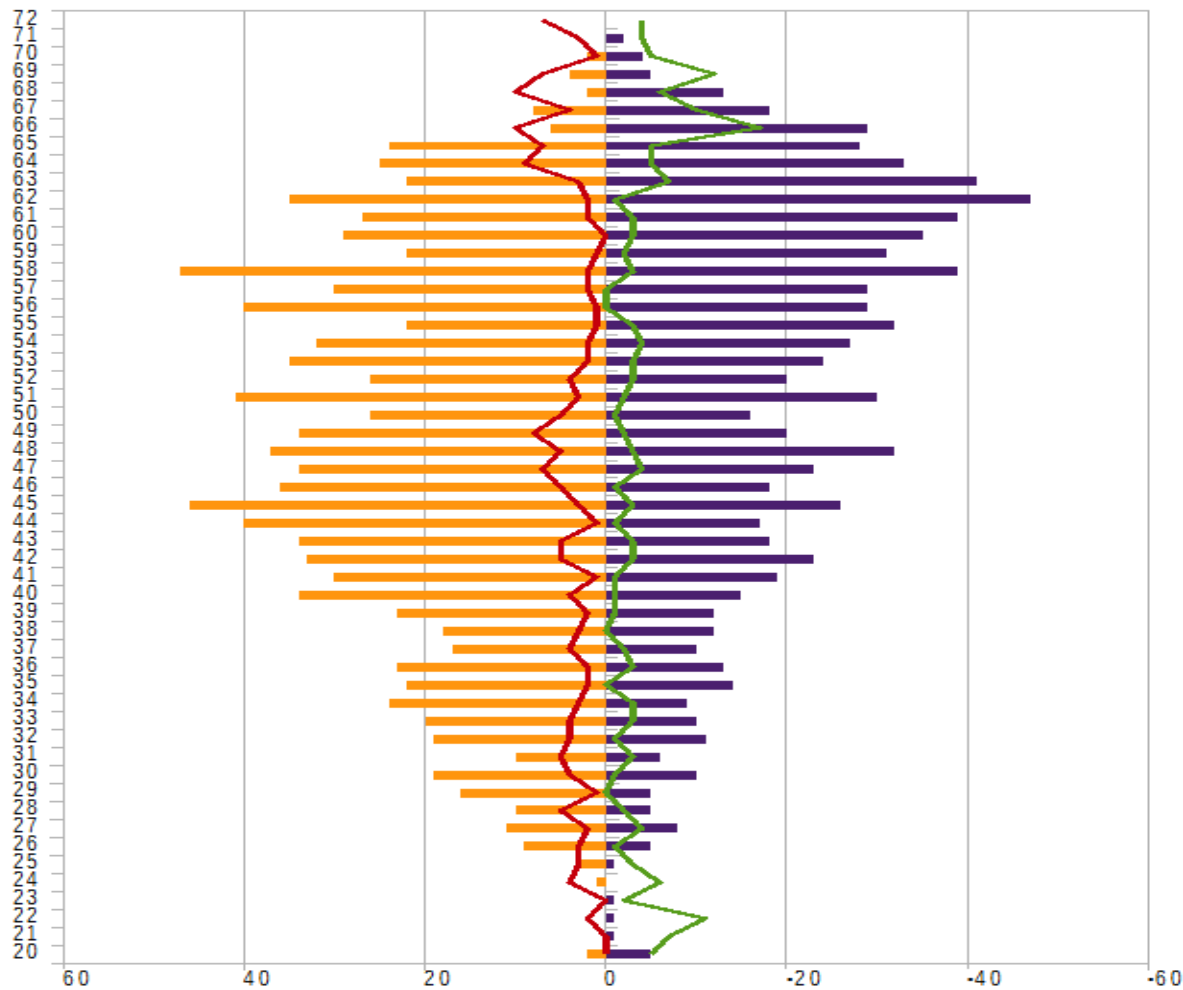


- Mann
- Kvinne
- NyansKvinne
- NyansMann

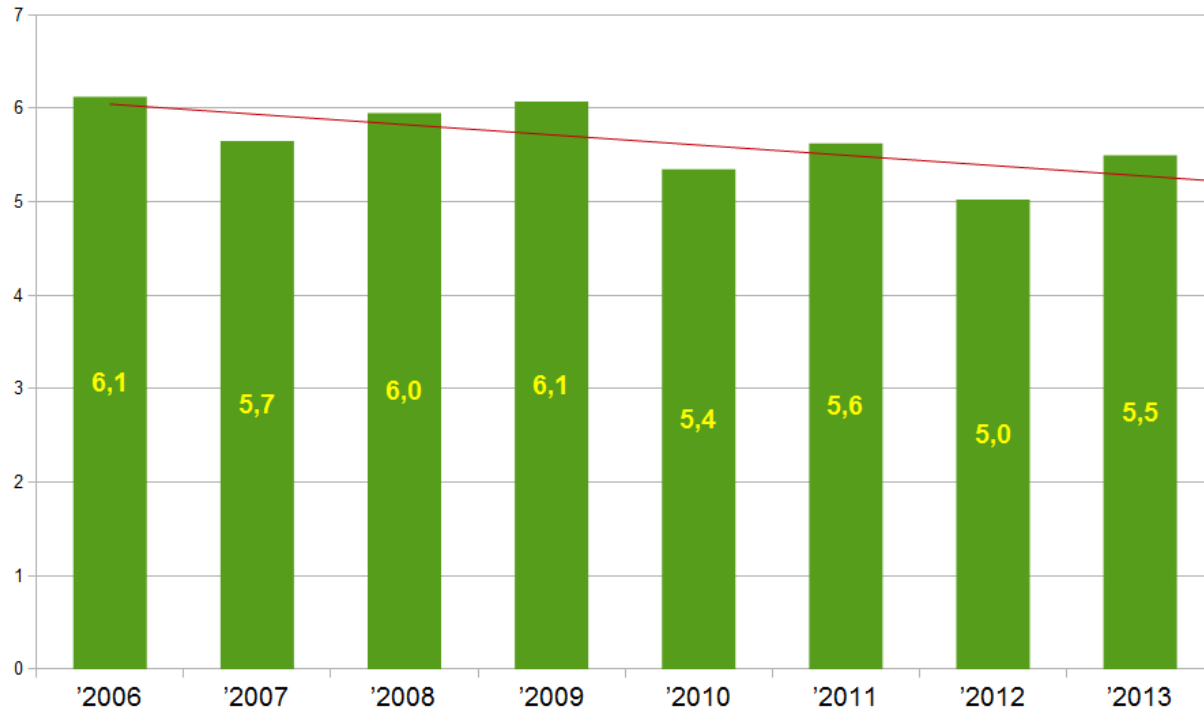
Fordeling av kjønn, alder og nyrekruttering for utdanningssektoren (nov 2013)



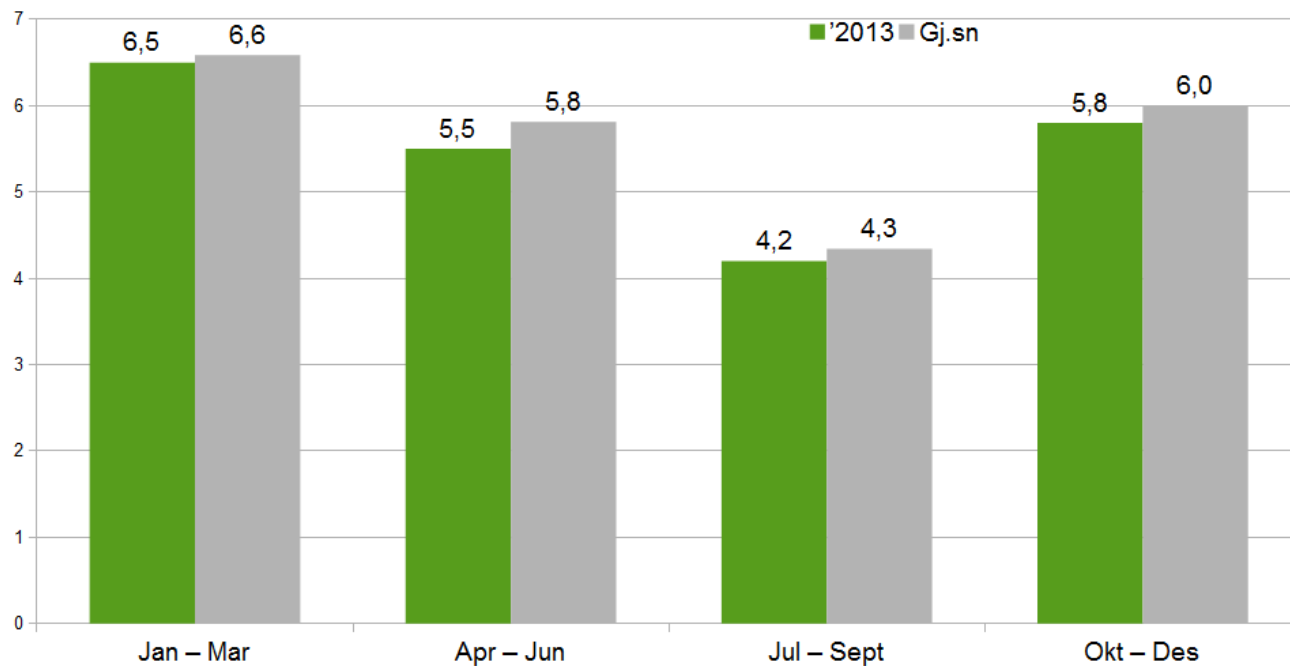
Fordeling av kjønn, alder og avgang for utdanningssektoren (nov 2013)



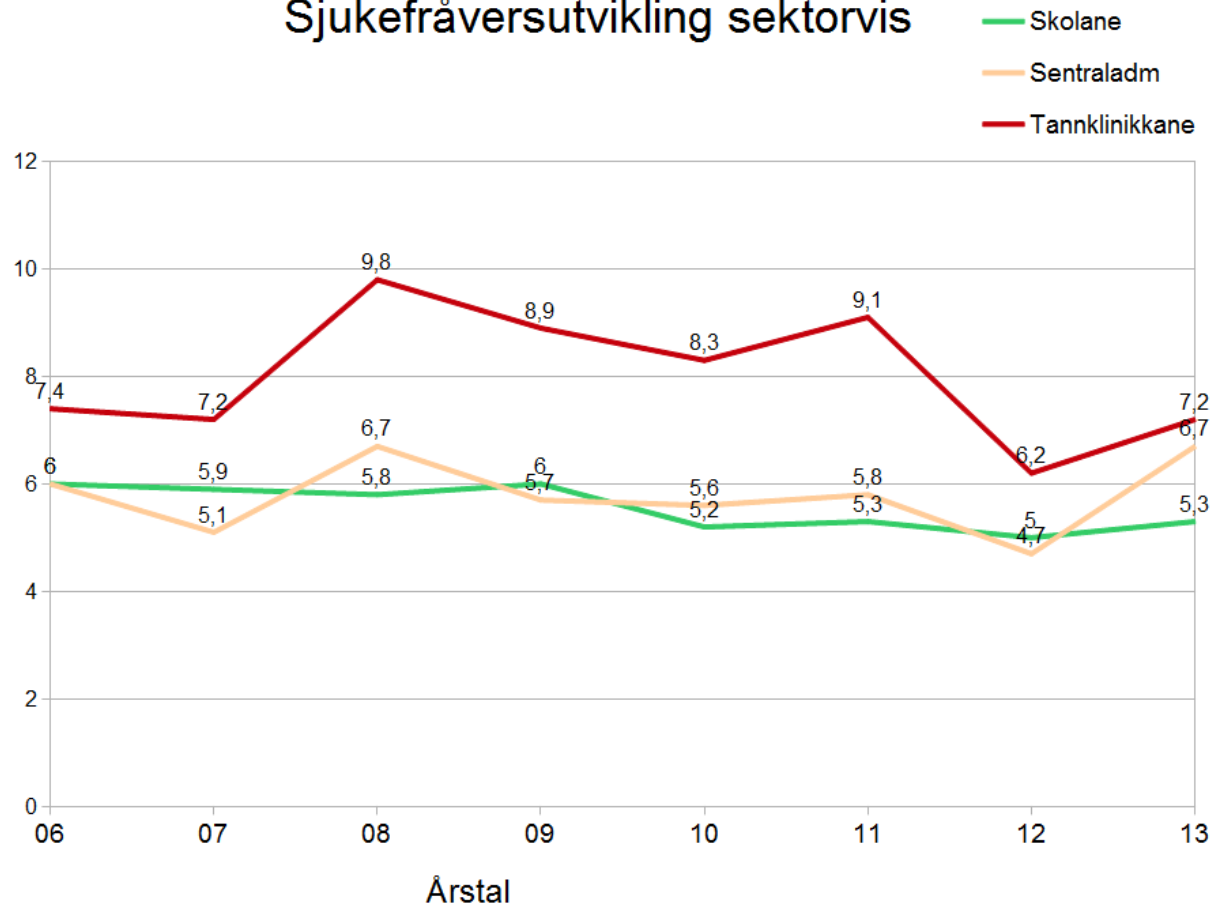
Totalt sjukefråver i åra 06 - 13



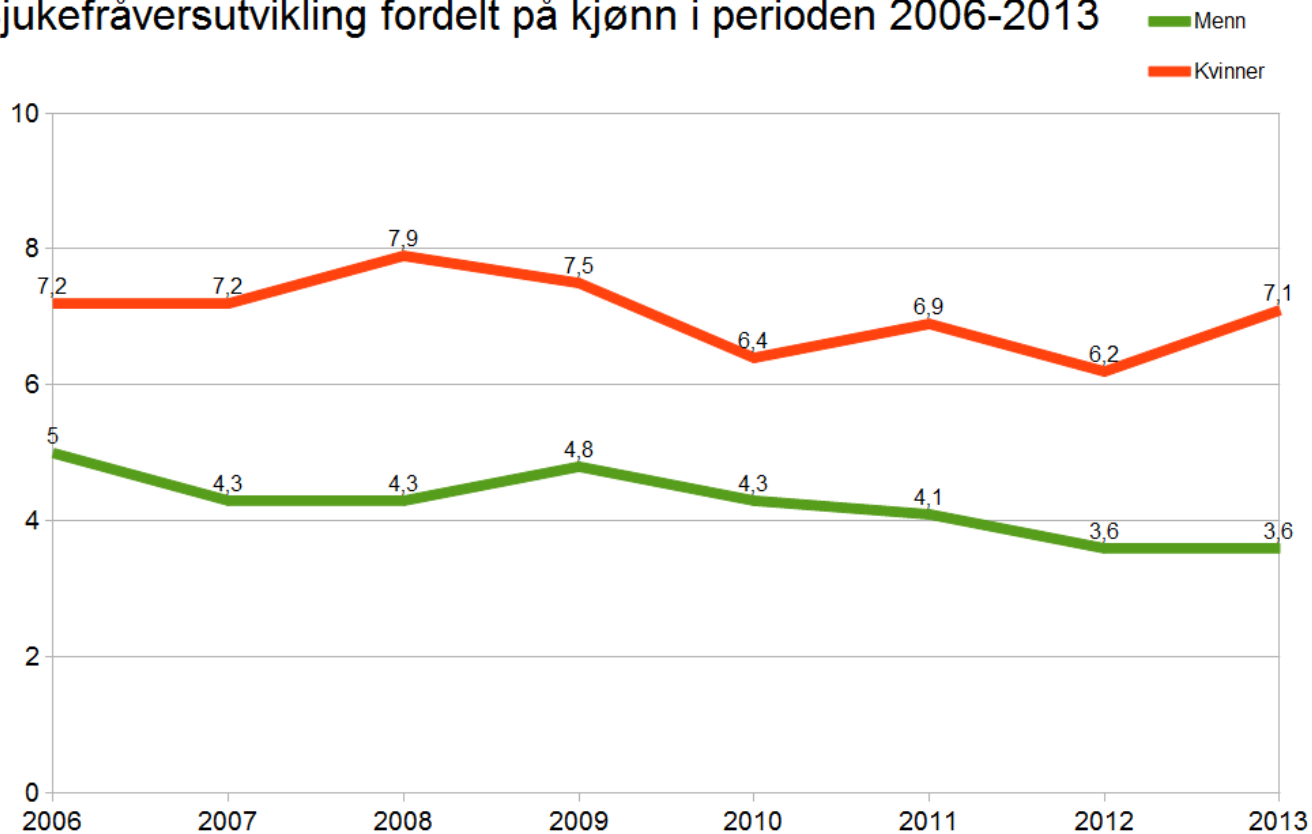
Sjukefråver i 2013 samanlikna med gjennomsnitt siste 7 år (2007-2012)



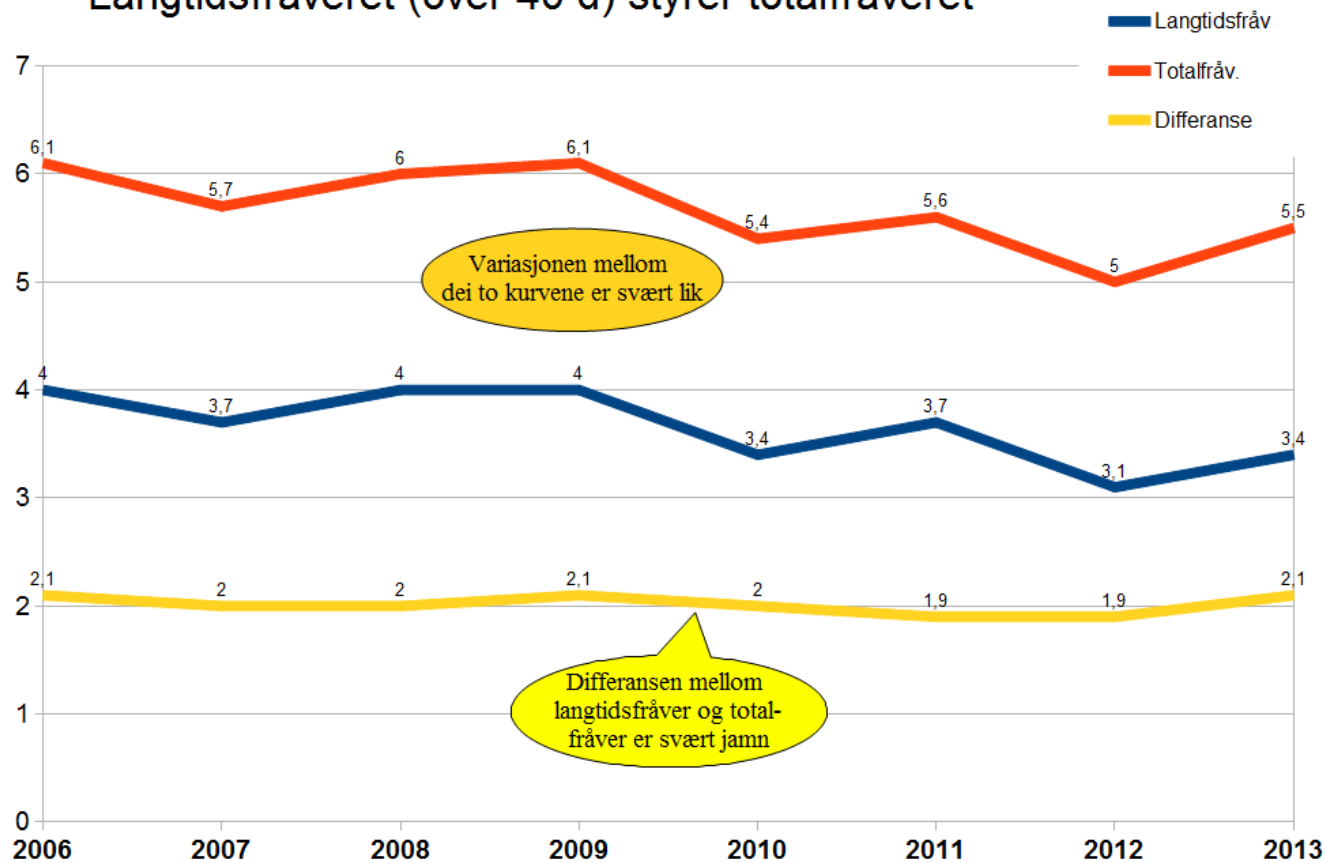
Sjukefråversutvikling sektorvis

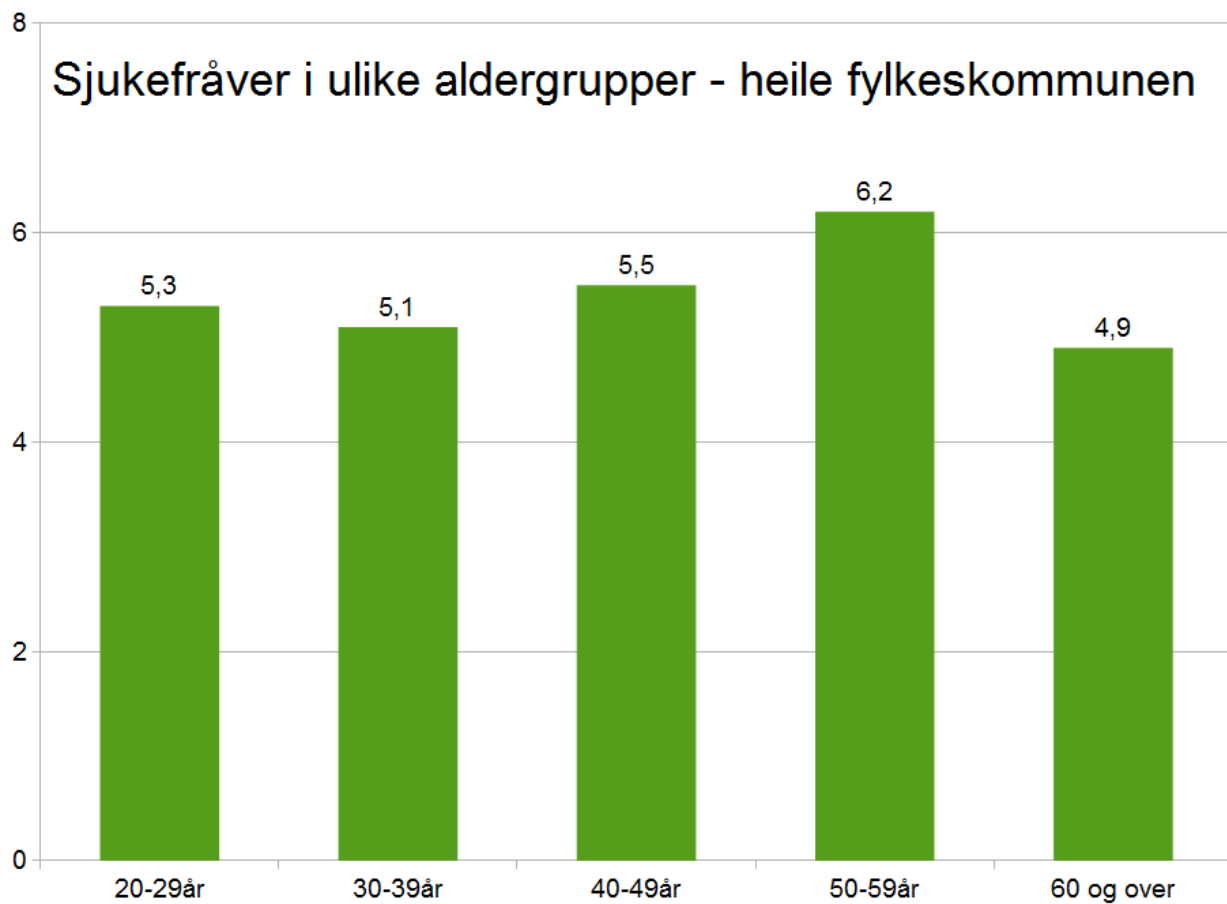


Sjukefråversutvikling fordelt på kjønn i perioden 2006-2013

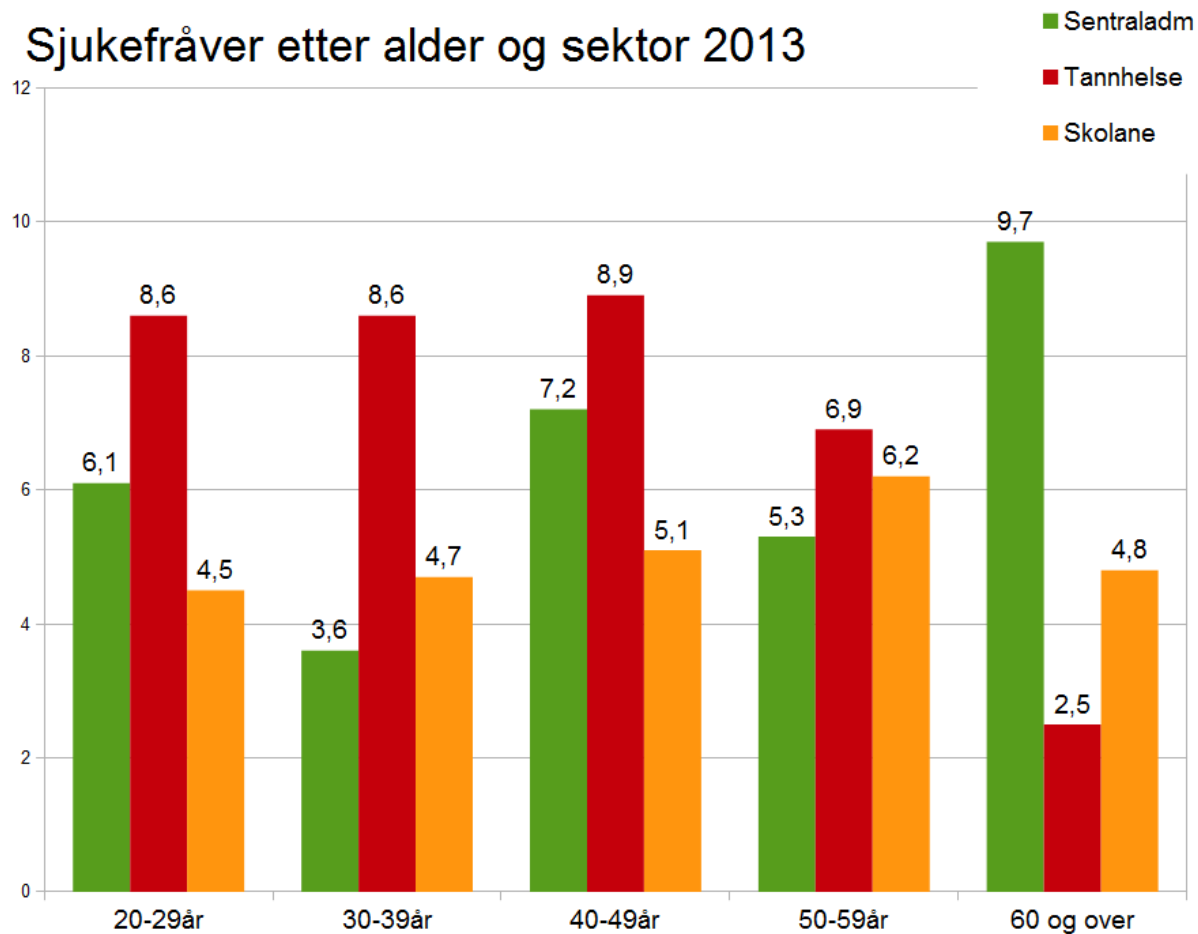


Langtidsfråveret (over 40 d) styrer totalfråveret

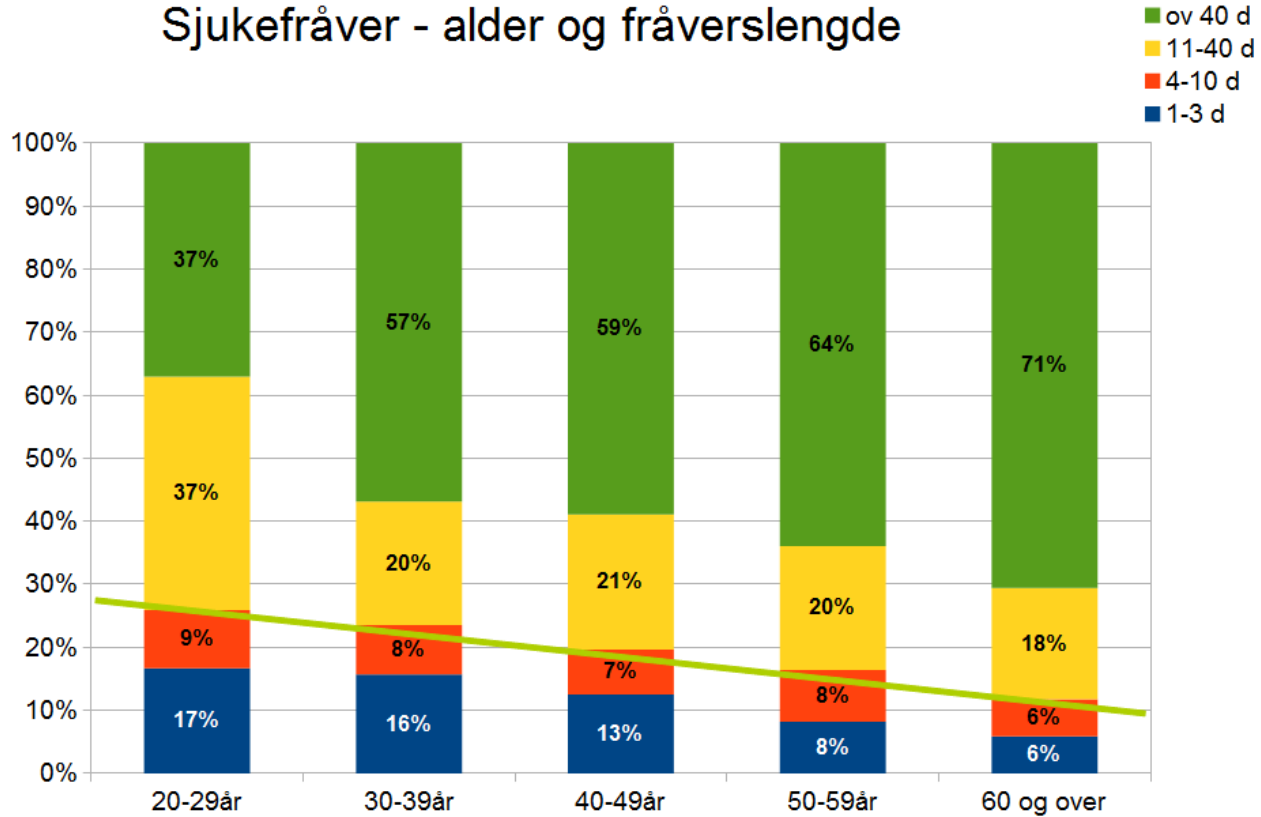




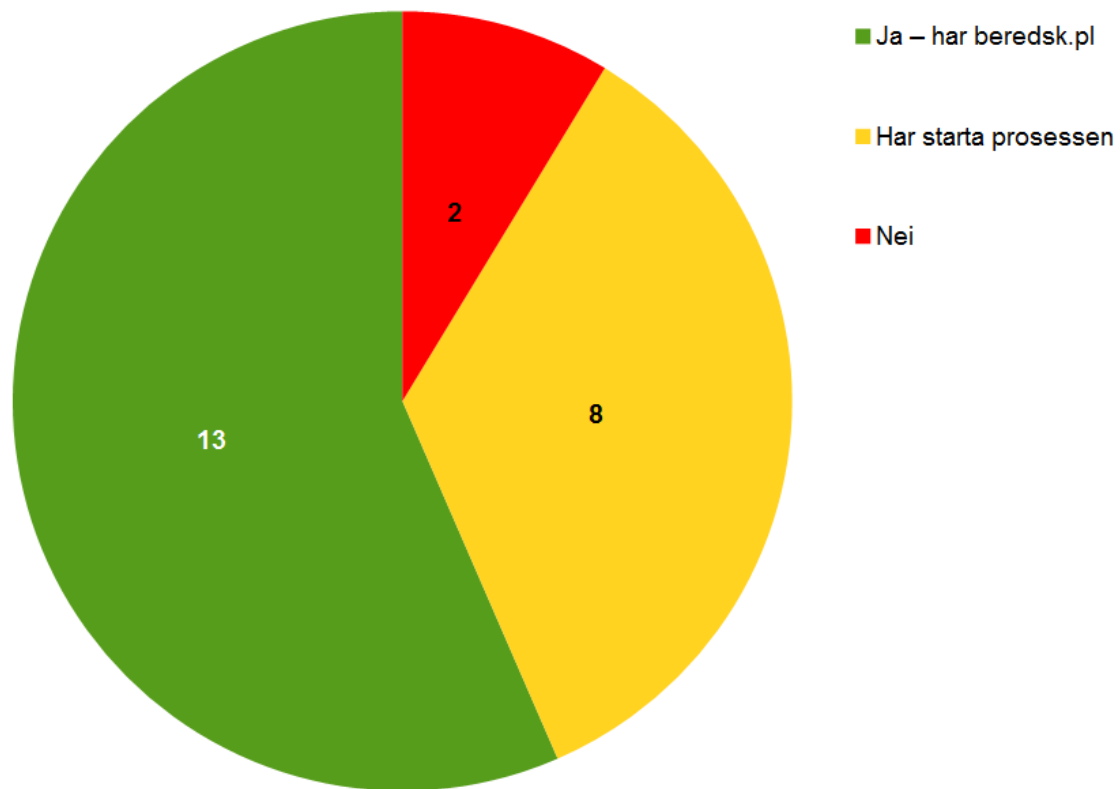
Sjukefråver etter alder og sektor 2013



Sjukefråver - alder og fråverslengde



Har skolen utarbeida beredskapsplan i tråd med HMS-retn.linje 11?



Vidare utfordringar

- 1. Vi må vidareutvikle den HMS-dokumentasjonen som ligg på intranettet**
- 2. Alle verksemdene skal vere miljøfyrtårn-sertifisert. Rettleiingsarbeid vil bli vidareført i 2014.**
- 3. Forbetrings- og avvikssystemet må gjerast betre kjent, her må vi nytte alle tilgjengelege kanalar for å følge opp.**
- 4. Vi skal fortsetje prosessen med å forenkle stoffkartotek-arbeidet på skolane med ein felles kjernesortement-avtale**
- 5. Sentralt blir det kjørt ein prosess med felles rammeverk for krise og beredskapsplanlegging**
- 6. Bruken av bedriftshelsetenestene må styrast klarare inn på dei områda som gjev mest att i arbeidsmiljøgevinst. Dette må gjerast gjennom m.a. periodeplanar og lokale AMU - i samarbeid mellom Personalseksjonen og bedriftshelsetenesta. Bedriftshelsetenesta må også understøtte det systematiske HMS-arbeidet og forbetningsarbeidet gjennom dei kvalitetssystema som blir nytta i organisasjonen (nettsidene og Forbetrings- og avvikssystem).**
- 7. I oppfølginga av MTM-undersøkinga må dei områda som har svakast resultat følgjast systematisk opp lokalt og sentralt.**
- 8. I fornyinga av avtalar knytta til arbeidsmiljø og helse vil organisasjonspsykologiske tenester bli eit nytt avtaleområde.**