

Handlingsplan for Trygg Trafikks AMU og HMS-arbeid 2020-2021

Publisert 24.08.2017 av HR rådgiver
Sist endret 18.11.2019 av HR rådgiver
#1092

HMS håndbok/ Systematisk HMS-arbeid (internkontroll)/ Handlingsplan for AMU og HMS-arbeid 2020-2021

I Trygg Trafikk består arbeidsmiljøutvalget av representanter fra arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten. Arbeidsmiljøutvalget behandler spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Sykefravær er tema på alle møter. Utvalget behandler videre spørsmål rundt bedriftshelsetjenesten, vernetjenesten, arbeidsmiljø og vedlikeholder også vårt systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Utvalget møtes fire ganger per år, fortrinnsvis februar, mai, september og november. Det utarbeides hvert annet år en toårig plan for AMU- og HMS-arbeidet. Representanter i utvalget har normalt en funksjonstid på 2 år. Som hovedregel rulleres leder av AMU mellom ledelsen og organisasjonene. Både ordinære medlemmer og vararepresentanter innkalles til møtene, men vara stiller kun ved fravær på ordinært medlem.

AMU Trygg Trafikk	Navn	Funksjonstid
Leder	HR rådgiver	2020 - 2023
Representanter fra ledelsen	Direktør HR leder	
Verneombud	Ansatt. Vara: Ansatt	2020 - 2022
Fagforeningen Delta	Ansatt. Vara: Ansatt	2020 - 2022
Fagforeningen NTL	Ansatt. Vara: Ansatt	2020 - 2022
Bedriftshelsetjenesten (Medica)	Representant	

Viktige lovverk, avtaler og dokumenter for AMU

[Arbeidsmiljøloven](#)

[Inkluderende arbeidsliv](#)

Avtale med bedriftshelsetjenesten (se SuperOffice; Medica)

[Personalhåndbok](#)

[HMS-håndbok](#)

Årlige aktiviteter

Hva	Tiltak	Frist	Ansvarlig	Utført
Årsrapport	Rapporter avgis til styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner	Febr	AMU-leder	
Evaluering av tiltak knyttet til forebyggende sykefravær	Gjennomgang av tiltak, vurdere og justere.	Febr	HR Direktør	
Løpende sykefraværsoppfølging	Vurdere og planlegge aktiviteter og tiltak med fokus på helse og forebyggende sykefravær.	Løpende	HR Direktør	

Gjennomgang av HMS-systemet	Årlig gjennomgang av tiltak i tråd med HMS-håndbok.	Febr	HR Direktør
Gjennomgang av bedriftshelsetjenesten	Definere behov og evaluere leverandør.	Mai	Verneombud Direktør
Kontroll av renhold	Vurdere hoved- og daglig renhold.	Mai	Adm Direktør
Kontroll av elektrisk anlegg og brannvernrunde	Avtale med vaktmester. Kontroll av rømningsveier.	Mai	Adm Direktør
Brannøvelse	Gjennomføre øvelse sammen med gårdeier.	Mai	Adm Direktør
Kartlegging av risikoforhold. Ansattes ferdsel i trafikken.	Gjennomføre kartlegging og risikovurdering. Sikre at alle ansatte kjenner til våre retningslinjer for ferdsel i trafikken.	Sept	HR Direktør
Vernerunde lokalt og sentralt.	Koordinere ved lokalt arbeidssted. Igangsette, gjennomføre og evaluere vernerunden.	Nov	Verneombud Direktør
Medarbeidersamtale	Gjennomføre samtaler.	Nov	Avd. leder Direktør
Opplæring og oppdatering i eget HMS-arbeid	Sikre at alle ansatte kjenner til innhold i HMS-håndboken, inkludert varslingsrutiner.	Nov	HR Direktør
Sosial tiltak for arbeidsmiljøet	Nedsette sosialkomite. Sikre sosialt program.	Nov	AMU-leder

Aktiviteter hvert andre år

Hva	Tiltak	Frist	Ansvarlig	Utført
HMS-opplæring	Bestille kurs etter behov for ledere, verneombud og AMU-medlemmer.	Febr	HR	2020
Arbeidsmiljøundersøkelse	Igangsette, gjennomføre og evaluere.	Nov	HR Daglig leder	2020
Sammensetning av AMU 2020 - 2021	Gjennomføre valg av verneombud. Sikre at fagforeningene velger sine representanter.	Nov	Partene i utvalget	2020
Ny handlingsplan for AMU og HMS-arbeidet 2022-2023	Vurdere tiltak i 2020 og 2021 og sette nye.	Nov	Leder av AMU	2021

Tiltaksliste forebygging av sykefravær

Hva	Tiltak
Forebygge fysiske plager	Hev-/senk pult Tilbud om kjøp av ergonomisk utstyr til PC som f. eks. Mouse Trapper Trening i arbeidstiden Massasje eller refusjon av treningsutgifter Onsdagstur Utlån av kontormølle for sentralt ansatte Mulighet for bruk av hjemmekontor som et tilretteleggingstiltak
Forebygge psykiske plager og stressrelaterte lidelser	Trening i arbeidstiden Massasje eller refusjon av treningsutgifter Onsdagstur Skogstur Oppfølging fra nærmeste leder gjennom blant annet medarbeidersamtale Fleksibel arbeidstidsordning Mulighet for bruk av hjemmekontor som et tilretteleggingstiltak

Arenaer og møteplasser for å sikre et godt arbeidsmiljø

Møteplasser	Mål med møteplassene
Fellessamlinger Fylkes- og avdelingssamlinger Onsdagstur Skogstur/høsttur Julebord/sommerfest	Faglig påfyll Felles informasjon Gi rom for samtaler på tvers av avdelinger Fellesskapsfølelse Bli bedre kjent