

Plan for helse, miljø og sikkerhet og inkluderende arbeidsliv

Bufetat region sør, Hokksund ungdoms- og familiesenter perioden 2010-2013



1. Innledning

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven, AML) har i sin målsetting at den skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Loven skal legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon.

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 2-1 at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljølovens bestemmelser med tilhørende forskrifter blir overholdt. Det systematiske arbeidet innebærer blant annet at arbeidsgiver skal

- fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- kartlegge farer og problemer, og på denne bakgrunn vurdere risikoforhold, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risiko
- sørge for et systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær
- sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier dette

Arbeidstakerne har en plikt til å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. arbeidsmiljølovens § 2-3. I HMS-håndboken punkt 1.8 presiseres det at alle tilsatte i Bufetat har et ansvar for at helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelsene overholdes.

Arbeidsgiver skal dokumentere det som gjøres av HMS-arbeid. Ved intern revisjon vil det bli stilt krav om at det fremlegges dokumentasjon på det arbeidet som er utført.

Den nasjonale HMS-planen for 2010 påpeker viktigheten av å ha god kompetanse i arbeidsmiljøarbeid. Dette gjelder ikke bare det som er lovpålagt for ledere og verneombud, men at også godt skolerte tillitsvalgte er en forutsetning for et godt HMS-arbeid. Det pekes på at HMS-rundene er en integrert del av Bufetats internkontroll, og at registrering av skader og trusler skal være pålitelige og gjenspeile virkeligheten.

Bufetat region sør skal til enhver tid ha en regional plan for HMS/Inkluderende arbeidsliv (IA). Planen skal omfatte det regionen har valgt å prioritere for gjeldende planperiode. Målene i den regionale HMS/IA-planen knyttes til både psykososiale og fysiske mål og tiltak.

Dette er en lokal HMS/IA-plan for Hokksund ungdoms- og familiesenter som forankres i nasjonal og regional plan for Bufetat med oppsatte mål. Jfr. Plan for helse, miljø og sikkerhet og inkluderende arbeidsliv i Bufetat region sør 2010-2013.

HMS/IA-planen for Hokksund ungdoms- og familiesenter, for perioden 2010-2013, er behandlet i Lokalt samarbeidsutvalg den 13.10.10

2. Overordnede føringer og mål for Bufetats HMS-arbeid

HMS-arbeidet skal være en integrert del av det daglige arbeidet med å skape et godt arbeidsmiljø. Jf. HMS-håndboken § 1-4.

De overordnede HMS-målene for Bufetat er følgende:

- Barne-, ungdoms- og familieetaten skal være en organisasjon som er åpen, fleksibel og tilpassningsdyktig. Etaten skal ha en ledelse som prioriterer et arbeidsmiljø og en kultur som er åpen, lojal, tolerant og respektfylt.
- HMS-systemet skal sikre at alle deler av organisasjonen styres av kvalitetstenkning og sikring av de tjenester som utføres som ledelse, administrasjon, konsultative tjenester eller miljøterapeutiske tjenester.
- Målene skal sørge for best mulig organisering av arbeidet som skal bidra til et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for alle tilsatte og beboere, og motivere alle til medvirkning til et godt arbeidsmiljø.

Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne skal gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeide, jf. AML § 4-2, nr.2 a. Ved utforming av arbeidet skal det tas hensyn til den enkelte arbeidstakers mulighet for medbestemmelse og faglig ansvar.

I Bufetats HMS-håndbok står det at alle driftsenheter skal utforme konkrete mål for sitt HMS-arbeid med bakgrunn i Bufetats overordnede mål.

Overordnet målsetting for region sør sitt HMS-arbeid:

For å møte kravene til

- omstilling, utvikling og fleksibilitet
- service, effektivitet og kvalitet på tjenestene som leveres,

vil region sør

- arbeide for et fysisk og psykisk godt arbeidsmiljø som ivaretar og utvikler den enkelte arbeidstaker
- forebygge ulykker og helseskader gjennom et systematisk HMS-arbeid

Verdiene Bufetat har besluttet skal styre alt arbeid; Respekt, Åpenhet og Deltakelse, skal være naturlige elementer i alt HMS-arbeid i region sør.

Jfr. Plan for helse, miljø og sikkerhet og inkluderende arbeidsliv i Bufetat region sør, perioden 2010 - 2013

3. Inkluderende arbeidsliv (IA)

Det er inngått en ny intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv som gjelder i perioden 01.03.10-31.12.13.

IA-avtalen skal bidra til forebyggende arbeid for, om mulig, hindre sykefravær og at arbeidsgiver gjennom et systematisk HMS-arbeid bidrar til at fraværperioder blir så korte som mulige.

IA-avtalen skal fremme dialog og åpenhet rundt fraværet.



Arbeidstaker har en plikt til aktivt å medvirke til at sykefraværet blir så kort som mulig, jf. AML § 2-3, 2. ledd og Folketrygdloven § 8-8.

Målene i IA-avtalen forlenges. Det vil si at:

Sykefraværet skal reduseres med 20 %.

Reduksjonen skal være i fht. Rikstrygdeverkets/Statistisk sentralbyrås statistikk for hele arbeidslivet i 2. kvartal 2001. Det legemeldte fraværet var da på 6,3%. Det er et økt fokus på tidlig intervensjon ved sykefravær.

For å bidra til at dette målet nås, må også Bufetat region sør sette seg et mål for hvilken prosent som samlet sett er akseptabel for regionen, og utforme tiltak i fht. dette. Hver enhet skal selv definere en prosent, og utforme tiltak for å nå dette.

Økt sysselsetting for personer med redusert funksjonsevne.

Dette delmålet omfatter ikke bare personer med redusert funksjonsevne, men også rekruttering av personer med ikke-vestlig bakgrunn, og hindre utstøting av ansatte. Regjeringen har i tillegg formulert en målsetting om at 5 % av nytilsatte skal være personer med redusert funksjonsevne.

6 måneders lengre yrkesaktivitet for seniorer i forhold til 2009.

Det er vedtatt et nasjonalt mål om at den reelle pensjoneringsalderen for personer over 50 år skal øke med 6 måneder.

Arbeidsmiljøloven har en egen bestemmelse mot diskriminering på grunn av alder, se AML § 3-1. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om at det skal tas hensyn til den enkelte arbeidstakers alder når arbeidet tilrettelegges.

I tilleggssavtalen fra 2005 har partene avtalt mål for

1. å redusere antall personer som går fra arbeid til passive ytelser
2. å øke andelen langtidssykmeldte som starter yrkesrettet (ekstern) attføring i sykmeldingsperioden
3. å øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra trygdeytelse og over til arbeid

4. Bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT)

Bufetat region sør har inngått avtaler om kjøp av bedriftshelsetjenester fra tre ulike leverandører. **Avtalene har varighet ut 2011.**

Hokksund ungdoms- og familiesenter skal benytte Hjelp 24.

Timebank:

- Det er avsatt en timebank, som dekkes av regionkontoret.

Timebanken skal benyttes til følgende:

- en første samtaletime for en ansatt som selv tar kontakt med BHT ved behov. Samtaler utover den første skal klareres med leder, og dekkes økonomisk der vedkommende er ansatt.
- møter i regionalt arbeidsmiljøutvalg
- samarbeidsmøter mellom BHT og regionkontoret
- årsrapporter til Regionalt arbeidsmiljøutvalg

Hokksund ungdoms- og familiesenter bestiller de tjenester som er ønskelig fra bedriftshelsetjenesten. *Kostnadene dekkes over eget budsjett.*

Dette gjelder også ved gjennomføring av dialogsamtale 1 hvor BHT skal delta, og oppfølging av nattevakter. I forkant av et dialogmøte 1 kan det være hensiktsmessig å tilby arbeidstaker en samtale med BHT.

Dersom en ansatt uteblir fra en avtale med BHT, vil enheten likevel bli fakturert for denne timen.

Hvem kan bestille tjenester:

Det er **kun** en første samtale som en ansatt kan bestille direkte hos BHT. Dersom det er arbeidsgiver som bestiller denne første samtalen dekkes den av enheten.

De som har anledning til å bestille tjenester er:

- ledergruppen og teamledere ved regionkontoret
- enhetsledere, seksjonssjefer og kontorsjefer på enhetene
- ledere ved familievernkontorene
- fagteamledere
- ledere og seksjonssjefer ved forsterhjemstjenestene

Søknad om tilskudd fra NAV

Det er anledning til å søke NAV om tilskudd i forbindelse med oppfølging av sykemeldte, men i enkelte tilfeller også til det forebyggende arbeidet. Dette gjelder tilretteleggingstilskudd, lønnstilskudd, BHT-refusjon ved dialogmøte 1, refusjon for opptil 6 timer for BHT-oppfølging av sykmeldte m.m. Se www.nav.no

5. Bufetats ruspolitikk

Bufetat region sør har oppnevnt en AKAN-kontakt i hvert opptaksområde.

I HMS/IA-planen for Bufetat region sør som gjaldt for perioden 2008-2009 var det formulert to mål i tilknytning til rusarbeidet. Det ene målet var at alle ansatte skal være gjort kjent med Bufetats ruspolitikk (dokumentet). Det andre var at AKAN-kontaktene skulle inviteres til et personalmøte på enhetene for å orientere om rutinene knyttet til ruspolitikken. Disse mål videreføres.

6. Lokale mål for helse-, miljø- og sikkerhet

På bakgrunn av den regionale HMS/IA-planen og mål fastsatt der, har Hokksund ungdoms- og familiesenter satt seg egne mål for sitt HMS-arbeid.