Helse og arbeidsmiljø - Helse/arbeidshelse

Bedrifthelse-tjenesteordning | Vernearbeid | AKAN | Sykefraværs-oppfølging (systemnivå) | Ergonomi

Helse/arbeidshelse

Prosesseier: Kristin Arnkværn | Godkjent av: Ann-Cathrin Becken | Godkjent dato: 11.1.2023 | Publisert versjon: 1

Hensikt:

Alle ansatte har rett til å jobbe i et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Å skape et trygt arbeidsmiljø skal gjøres i aktivt samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Hensikten med prosessen for helse/arbeidshelse er å redusere risikoforhold ved å kartlegge farer og problemer, vurdere risiko og utarbeide planer og tiltak.

Visjonen er å ikke ha skader eller tap for ansatte, ytre miljø, NND og samfunnet.

Omfang:

Arbeidsmiljømyndighetene benytter HMS-begrepet i betydningen arbeidshelse, arbeidsmiljø og sikkerhet. HMS i arbeidslivet handler om å forebygge og ha oversikt over hvilke farer som finnes på arbeidsplassen, og å ha rutiner for å håndtere de situasjoner som oppstår. Det er viktig at både arbeidsgiver og arbeidstaker deltar aktivt i HMS-arbeidet. Arbeidsgiver har et spesielt ansvar for at virksomheten har god internkontroll og ivaretar et forsvarlig arbeidsmiljø.

Direktør har ansvar for at det drives et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) i virksomheten, at det finnes en oversikt over hvilke farer som finnes på arbeidsplassen og at det er blitt laget rutiner for å håndtere situasjoner som oppstår.

NND har et særskilt ansvar for og fokus på sikkerhet, i betydning både Safety og Security, for de nukleære anleggene. Dette er hjemlet i bla. Sikkerhetsloven og Atomenergiloven. NND har valgt å organisere HMS arbeidet i flere organisatoriske og funksjonelle enheter, herunder helse og arbeidsmiljø, forebyggende sikkerhet, industriell sikkerhet og strålevern. Summen av dette utgjør NNDs HMS program.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til hvordan HMS-samarbeidet skal organiseres i ulike samarbeidsfora og funksjoner. Det skal være et godt samarbeid med ansatte og verneombud.

Innen arbeidshelse stilles det krav til NND på strålevern, helse og miljøfare på kjemikalier, inneklima og luftkvalitet, arbeid ved dataskjerm, radioaktivt avfall, fysisk sikring, atomsikkerhet og beredskap.

Lover og forskrifter skal følges.

Resultat:

NND skal ha et trygt og sikkert psykososialt arbeidsmiljø. Vår visjon er at vi har null skader, hendelser eller tap av ansatte.

Roller og rollenes ansvar i prosessen:

Utførende roller i prosessen	***Rollens oppgaveansvar/myndighet i denne prosessen***
Direktør	Direktør har ansvaret for at det drives et systematisk og målrettet helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid hos NND iht. Arbeidsmiljøloven og organisasjonens egne standarder.
Sektordirektør	Sektordirektør er ansvarlig for implementeringen av arbeide med helse/arbeidshelse i sin respektive sektor. Hvor Direktør påser utarbeidelsen og gjennomføringen av HMS-arbeidet i organisasjonen, skal sektordirektøren påse at dette etterfølges i praksis i sin sektor, og rapportere avvik og behov til Direktør.
Avdelingsleder	Skal sikre implementeringen av arbeide med helse/arbeidshelse i sin avdeling.
Arbeidsmiljøutvalg AMU	Skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Planlegge verne- og miljøarbeid, følge utviklingen i spørsmål om arbeidstakers sikkerhet
Hovedverneombud og verneombud	Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombud skal se til at organisasjonen er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt. Verneombudet skal delta aktivt i virksomhetens HMS-arbeid. Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor eget verneområde. Her hører også etablering, utøvelse og vedlikehold av internkontrollsystemet i organisasjonen også med. Verneombudet skal lytte til arbeidskollegene og rådføre seg med dem før løsninger blir presentert for arbeidsgiveren. Har virksomheten bedriftshelsetjeneste eller vernepersonale er det også naturlig å samarbeide med dem.
Strålevernsjef	Ivaretas i prosess for strålevern og miljø

Eksterne krav/føringer til prosessen:

Kravdokument (lovverk, standarder o.l.)	***kapittel, paragraf e.l.***
Arbeidsmiljøloven	§ 3-1
Arbeidsmiljøloven	§ 2-3 og § 4-2 (medvirkning og plikt)
Internkontrollforskriften	

Arbeidsmiljøforskriftene	Sikre ivaretakelse av arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet

Dokumentert informasjon (styrende dokumentasjon)

Prosedyre

Prosedyre ved dødsfall

Bedriftshelsetjenesteordningen

Prosesseier: Kristin Arnkværn | Godkjent av: Ann-Cathrin Becken | Godkjent dato: 11.1.2023 | Publisert versjon: 1

Inngang:

Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal ha generell kompetanse om forebyggende arbeidsmiljøarbeid og aktuelle arbeidsmiljøforhold og være godt kjent i NND.

BHT skal være fagkyndige og rådgivende innen forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og skal bistå arbeidsgiver og de ansatte med å følge med og følge opp arbeidsmiljøet og komme med forslag til forbedringer. De skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

Omfang/Aktiviteter:

Bedriftshelsetjenesteordningen omfatter følgende:

- Planer og årsrapporter for BHTs bistand i NND
- Kartlegginger, risikovurderinger, målinger o.l. som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater
- Rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner og tilretteleggingstiltak for den enkelte ansatte

Resultat:

Godt samarbeid med bedriftshelsetjeneste slik at de leverer de nødvendige tjenester.

Vernearbeid

Prosesseier: Kristin Arnkværn | Godkjent av: Ann-Cathrin Becken | Godkjent dato: 11.1.2023 | Publisert versjon: 1

Inngang:

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

Omfang/Aktiviteter:

Verneombudets oppgaver (se og si ifra):

- Følg med på arbeidsmiljøet og meld fra til arbeidsgiver om feil, mangler og mulige uønskede situasjoner. Verneombudet har et annet perspektiv enn arbeidsgiver og har en kartleggende rolle
- Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren
- Følg opp –Arbeidsgiver skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget
- Godt HMS-arbeid er samarbeid – vær konstruktiv og løsningsorientert. Som verneombud er du ikke ferdig før arbeidsgiver har håndtert problemene du har påpekt. Vær en pådriver, og minn arbeidsgiver på å ta tak i sakene!
- Verneombudet skal delta i AMU (arbeidsmiljøutvalget)

Verneombudet har rett til å stanse arbeidet (AML §6-3). Dersom verneombudet mener at det foreligger en umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke umiddelbart kan avverges på annen måte, kan verneombudet stanse arbeidet inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette.

- Verneombudet skal sammen med arbeidsgiver forestå vernerunder

Resultat:

NND har en kompetent og fokusert vernetjeneste som påser at arbeidet innen HMS, helse og psykososialt arbeidsmiljø gir en trygt og sikker arbeidshverdag.

AKAN

Prosesseier: Kristin Arnkværn | Godkjent av: Ann-Cathrin Becken | Godkjent dato: 11.1.2023 | Publisert versjon: 1

Inngang:

Det er viktig at det drives et rusforebyggende arbeid. Det er også viktig at man ved mistanke om rus og/eller annen avhengighetsproblematikk hos ansatte, tar tak i saken på et tidlig tidspunkt. For å sette mer fokus på AKAN-arbeidet i NND, ble det våren 2021 etablert et AKAN-utvalg som skal være en pådriver og støttespiller i dette arbeidet.

I NND skal det drives forebyggende arbeid for å opprettholde et rusfritt og godt arbeidsmiljø for å ivareta sikkerhet, god kvalitet og faglig høy standard på våre aktiviteter og tjenester, samt hindre arbeidsulykker. AKAN-arbeidet skal ha fokus på avhengighetsproblematikk som kan gå ut over arbeidssituasjonen, som foruten rus også innebærer aktiviteter som pengespill og andre nettbaserte spilleaktiviteter.

Det kreves taushetsplikt av alle personer som er involvert i AKAN-opplegg.

Omfang/Aktiviteter:

Ved bekymring for en kollega eller medarbeider skal man kontakte nærmeste leder og informer om observasjonen. Har man en bekymring om eget forhold til rus eller avhengighet skal man ta kontakt med nærmeste leder. Den nødvendige samtalen må gjennomføres av nærmeste leder. Det tas videre kontakt med AKAN-kontakten for samtaler og forarbeid til en individuell AKAN- avtale.

Resultat:

Ønsket resultat er at medarbeider er rusfri og/eller fri fra avhengighet. Etter avsluttet AKAN-avtale/AKAN-opplegg skal det gjennomføres evaluering med arbeidstaker, tillitsvalgt, AKAN-kontakt og representant fra bedriftshelsetjenesten.

Sykefraværsoppfølging

Prosesseier: Kristin Arnkværn | Godkjent av: Ann-Cathrin Becken | Godkjent dato: 11.1.2023 | Publisert versjon: 1

Inngang:

Til grunn i oppfølgingsarbeidet ved sykefravær ligger intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv (IA). Det er to særskilte innsatsområder i IA arbeidet som er løftet fram: forebyggende

arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Omfang/Aktiviteter:

Sykefravær skal meldes første fraværsdag til nærmeste leder. Leder skal avklare følgende med arbeidstaker:

- arbeidstakers funksjonsevne
- muligheten for å utføre større/mindre deler av arbeid
- om fraværet er arbeidsrelatert
- forventet lengde på fraværet

Arbeidstaker er forpliktet til å bidra med informasjon om ovennevnte. Leder må allerede på dette tidspunkt tenke gjennom og gi oversikt over de muligheter som foreligger for tilrettelegging.

Leder gjør avtale om ny kontakt innen 3 til 8 dager. Videre vises det til rutinen i personalhåndboken.

Resultat:

Tilbakeføring til arbeid så raskt det er mulig. Det er god og løpende kontakt mellom syk medarbeider og leder. NND skal være fleksible og gode på å tilrettelegge for helt eller gradvis tilbakeføring til arbeid. Ønsket resultat er lavt sykefravær.

Ergonomi

Prosesseier: Kristin Arnkværn | Godkjent av: Ann-Cathrin Becken | Godkjent dato: 11.1.2023 | Publisert versjon: 1

Inngang:

Definisjonen om ergonomi er at det handler om tilpasningen mellom arbeidsmiljø, teknikk og menneske. Ergonomi handler om hvordan vi bruker kroppene våre i de forskjellige arbeidsoppgavene vi har. Ergonomiske utfordringer kommer i flere forskjellige former som for eksempel manuelt arbeid, vibrasjoner eller kontorarbeid.

Det er lov og forskrifter som setter krav til ergonomi for å skape helsefremmede arbeidsplasser.

Som arbeidsgiver har NND plikt på å tilrettelegge for alle ansatte, uavhengig av den ansattes alder, stillingsgrad, eller om arbeidstaker har fast eller midlertidig stilling. Personer med nedsatt funksjonsevne har i tillegg rett på egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosessen, arbeidsplassen og arbeidsoppgaver.

Omfang/Aktiviteter:

I oppfølgingssamtaler og utarbeidelse av Handlingsplan for den sykemeldte skal det beskrives aktiviteter, tiltak og til rettelegging for tilbakeføring til arbeid.

Gjennom vernerunder skal det kartlegges arbeidsstillinger og ergonomi med videre.

Resultat:

NND skal være god på individuell tilrettelegging og tilpasning av arbeidsoppgaver.