

VERNEOMBODA

2015–2018



VERNEOMBOD OG STRATEGI

Verneomboda i Helse Vest har oppnådd mykje dei siste åra, og verneombodsrolla er styrkt. Medverknad frå medarbeidarar og verneombod er ein suksessfaktor for at endringar skal føre til eit betre arbeidsmiljø. Føretaka i Helse Vest er i konstant endring og utvikling, og verneomboda må vere i stand til å møte endringane som kjem. Det vil bli krevjande for oss, og vi ser at vi treng langsiktige mål. Derfor har vi utarbeidd ein eigen strategi for verneomboda.

- Strategien skal vere til hjelp for verneombod på alle nivå når ein skal setje seg eigne mål og lage eigne handlingsplanar.
- Strategien legg vekt på kva vi sjølve kan gjere, og korleis vi kan utvikle vervet for å oppnå eit endå betre arbeidsmiljø.
- Strategien synleggjer korleis vi ønskjer å utvikle vervet slik at vi kan representere dei som har valt oss, best mogleg.

Strategien for verneomboda 2015–2018 beskriv kvar vi ønskjer å vere om fire år. Vi må saman bli einige om kva vi må gjere for å komme dit.

VISJONEN VÅR

- Helse, miljø og sikkerheit skal vere ein sjølvsagd del av arbeidsdagen.

VERDIANE VÅRE

- Respekt for kvarandre.
- Tryggleik og samhald.
- Kvalitet gjennom medverknad og samarbeid.

VERNEOMBODA ER SYNLEGE

Vi er engasjerte, synlege og aktive. Verneombodet skal vere synleg på alle arbeidsplassar, og verneombodspakatene skal hengje på alle arbeidsplassar. Vi har tett dialog med leiarane, dei tillitsvalde og medarbeidarane. Vi tek initiativ til å delta på ulike arenaer. Vi arbeider for at HMS skal vere eit fast innslag på personalmøte, og vi deltek på vernerundar.

Vi har eigne kompetanseplanar for alle verneombod. Arbeidsplassane våre er ulike, og alle verneombod må sjølve – gjerne saman med leiaren og hovudverneombodet – vurdere kva for ein kompetanse dei treng utover obligatorisk opplæring. Vi må prøve å ha god oversikt over kurs, lenker, litteratur og kompetansepersonar som kan vere aktuelle. Vi bruker aktivt digitale løysingar for å auke kompetansen vår, gjerne i fellesskap på verneombodsmøte. Vi bruker kompetanseplanane aktivt og diskuterer dei i dei faste møta med den nærmaste leiaren.

Vi støttar kvarandre. Det kan vere krevjande å vere verneombod. Vi får mest til saman, og vi viser at vi er tilgjengelege, og at vi støttar kvarandre. Verneombodsmøta er ein viktig arena. Møta skal vere strukturerte, og det skal vere rom for den enkelte å dele det som er krevjande. Det bør vere oppfølgingssamtalar mellom verneomboda på alle nivåa minst éin gong i året.

Vi er tilgjengelege – både for medarbeidarar og arbeidsgivar. Alle medarbeidarar skal vite at dei kan kontakte verneombodet i arbeidsmiljøsaker. Det at vi er synlege, gjer det lettare å ta opp problema før dei blir for store. Vi må vere tydelege på kva vi som verneombod kan gjere. Vi må alltid gi tilbakemelding og eventuelt hjelpe til med å sende saka vidare. Leiarane skal oppleve at verneomboda er aktive.

Vi har oversiktlege verneområde. Nokre arbeidsplassar er meir komplekse enn andre. Det må arbeidsmiljøutvalet ta omsyn til når det deler inn verneområda. Vi må heile tida følgje med på at verneområda er oversiktlege og delte opp i formålstenlege område, særleg i endringsprosessar. I hovudsak bør verneområda følgje organisasjonsstrukturen, men geografiske omsyn bør òg vurderast.

Vi bruker nok tid til å utføre vervet på ein god måte. I samarbeidsavtalen med leiarane blir vi einige om fast avsett tid til det planlagde verneombodsarbeidet. Vi set opp møteplanane i god tid, slik at verneombodsarbeidet blir sett i samanheng med arbeidsplanane.

VERNEOMBODA ER AKTIVE OG ATTRAKTIVE SAMARBEIDSPARTNARAR

Vi er ein naturleg samarbeidspartnar for medarbeidarar, tillitsvalde og leiarar. Ein tydeleg samarbeidsavtale med leiarane er eit nyttig verktøy for å leggje til rette for eit godt samarbeid. Leiarane har det primære ansvaret for at det blir halde jamlege møte. Ved behov kallar vi inn leiarane til møte, og vi tilbyr oss å stille på leiarmøte når det er aktuelt. Vi samarbeider med alle dei tillitsvalde.

Vi arbeider for at medarbeidarar, tillitsvalde og leiarar skal få ei felles forståing for HMS, og vi tek felles ansvar for eit godt arbeidsmiljø. Eit godt arbeidsmiljø blir til i fellesskap. Som verneombod må vi arbeide for at alle ser på arbeidsmiljøet som noko vi har eit felles ansvar for. I samarbeid med leiarane medverkar vi til å ha HMS på agendaen i kvardagen, mellom anna gjennom vernerundar og diskusjonar på personalmøte.

Vi har reell medverknad på nivået vårt i verksemda. Den reelle medverknaden heng sterkt saman med

samarbeidet med leiarane. Vi må støtte opp om god HMS-opplæring for leiarar. Vi må vere ein attraktiv samarbeidspartnar og bidra på avdelingsmøte, personalmøte og leiarmøte. Dersom leiarane ikkje hugsar å informere oss, tek vi sjølve initiativ og er oppsøkjande. Vi må heile tida fokusere på kompetansen vår for å kunne ha reell medverknad.

VERNEOMBODA SER HMS SOM EIN INTEGRERT DEL AV ARBEIDSDAGEN

Vi arbeider for at det førebyggjande HMS-arbeidet blir prioritert. Det er betre å førebyggje enn å reparere. Jamlege vernerundar må prioriterast.

Vi er pådrivarar for at HMS-handlingsplanane blir aktivt brukte, og for at alle medarbeidarar blir involverte i arbeidet. Vi må jobbe for at alle medarbeidarar deltek i utforming og gjennomføring av HMS-handlingsplanen. Jo fleire som føler eigarskap til prosessen, dess fleire av tiltaka vil vi lykkast med. Vi må heile tida vere pådrivarar og støttespelarar overfor leiarane. HMS-handlingsplanen må bli gjennomgått med jamne mellomrom. Det er viktig å kartleggje arbeidsmiljøet, og kartlegginga må bli følgd aktivt opp – ikkje minst for å vise forbettringspotensialet i organisasjonen.

Vi medverkar til openheit rundt avvik og arbeider for at verksemdene våre lærer av avvika. Vi må arbeide for at avvik og hendingar blir ein positiv del av arbeidskulturen. Det er ønskjeleg at alle avvik blir melde. Minst like viktig er det at tilsette får tilbakemelding på innmelde avvik. Berre slik kan ein lære av dei og dermed førebyggje nye avvik og meir alvorlege hendingar. Leiarane har ansvar for at dei tilsette opplever det som positivt å melde frå om avvik, og for at det er lett vint å melde frå.

Vi ser klima og ytre miljø som ein viktig del av det systematiske HMS-arbeidet. Det meste av det vi gjer i løpet av ein arbeidsdag, har konsekvensar både for arbeidsmiljøet og det ytre miljøet. Vi må vere pådrivarar for god avfallshandtering, miljøvennlege innkjøp og for å melde frå om avvik i det ytre miljøet. Transport til og frå jobb er eit viktig miljøaspekt. Vi må vere pådrivarar for eit betre kollektivtilbod og betre tilrettelegging for å sykle til jobb (t.d. garderobar, dusj og parkering).

VERNEOMBODA MEDVERKAR TIL ENDRING OG UTVIKLING

Vi deltek i arbeidet med å utvikle visjonar, strategiar og mål i verksemdene våre. Vi må ha kunnskap om organisasjonen vi jobbar i, vite kvar vedtaka blir gjorde, og kjenne til styringsdokument o.a. Basert på kontakt med kollegaene og kunnskap om kva som kjenneteiknar eit godt arbeidsmiljø, gir vi innspel til mål og strategiar på alle nivå.

Vi medverkar til varetaking av arbeidsmiljøperspektivet i utviklings- og endringsarbeid. I utviklings- og endringsarbeid deltek vi i prosessane frå starten av. Vi må tileigne oss nok kunnskap og bruke nok tid til å setje oss inn i saka og medverke i alle delar av prosessen. Vi må vere i tett dialog med kollegaene, lytte til alle involverte og samarbeide konstruktivt med leiarane, dei tillitsvalde og andre samarbeidspartnarar.

Vi medverkar til å utvikle gode arbeidsprosessar, støtta av det rette IKT-systemet. IKT-verktøy heng nøye saman med arbeidsprosessane og gjeld alle medarbeidarar. Verneombod på alle nivå må bli involverte ved større endringar av IKT-system, ikkje minst gjennom god informasjon og tilpassing av arbeidsprosessar.

