

HMS årsrapport HI Giørtz Sønner AS 2022



Systematisk HMS arbeid

For å skape et godt og trygt arbeidsmiljø krevet et systematisk og kontinuerlig HMS-arbeid. I dette ligger evne til å prioritere, sette klare mål, utarbeide handlingsplaner, innføre retningslinjer og stille krav til rapportering. Risikovurdering, avvikshåndtering og verneunder danner grunnlag for å dokumentere det systematiske HMS-arbeidet.

I det løpende HMS-arbeidet har kvalitet- og opplæringsleder fått delegert ansvar til å følge opp og vedlikeholde HMS-relaterte oppgaver. Dette i samhandling med medarbeidere, verneombud, arbeidsmiljøutvalg, bedriftshelsetjenesten og linjen.

I 2022 hadde vi i tillegg til kvalitet- og opplæringsleder ett hovedverneombud og 3 verneombud for avdelingene. Det er gjennomført to samlinger for verneombudene i tillegg til verneunder.



HMS mål

HI Giørtz sine viktigste mål innen helse, miljø og sikkerhet er at vår virksomhet skal drives slik at vi:

- Unngår at noen blir skadet eller syk av å arbeide hos HI Giørtz
- Unngår skader på miljø og økonomiske verdier
- Har en arbeidsplass med de mest motivert og entusiastiske medarbeidere

HI Giørtz skal oppnå disse målene gjennom å:

- Integrere hensynet til helse, miljø og sikkerhet i alle av selskapets aktiviteter. Hensynet til helse, miljø og sikkerhet, og reduksjon av risiko for ulykke skal overordnes andre forretningsforhold.

Vår holdning er at alle uønskede hendelser kan unngås. Å fremme sunne holdninger, og utvikle en god Helse, miljø og sikkerhet-kultur, er viktig for å nå våre mål.

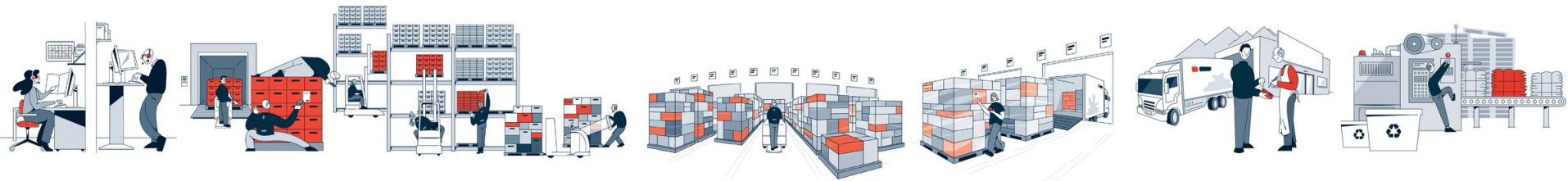


Opplæring

For å nå disse målene er vi avhengige av at hele virksomheten er kjent med og bidrar i vårt kontinuerlige og systematiske HMS-arbeid. Alle ansatte har fått opplæring i vårt HMS-system samt at det årlig blir sendt ut en spørreundersøkelse på de viktigste HMS faktorene. Dette som en oppfriskning av viktige element i vårt HMS-arbeid.

I tillegg skal det foretas revidering og gjennomgang av HMS-målsetningene årlig, for å vurdere måloppnåelse, samt behov for å sette nye HMS-målsetninger for virksomheten.

Alle ledere har gjennomgått HMS opplæring i henhold til AML §3-5



Opplæring 2022

Læringsarenaer:

HI Giørtz skal være en lærende organisasjon som skaper gode forutsetninger for læring hos medarbeidere, og vi skal være en viktig lærings- og utviklingsarena.

Gjennom både eksterne og interne læringsarenaer skal vi ha fokus på individuell læring og utvikling for den enkelte medarbeider, men også kollektiv læring og organisasjonsutvikling.

Det er gjennomført 89 læringsarenaer i 2022 hvor 42 har hatt spesielt fokus på HMS.

Gjennomførte kurs:

- Diverse truck kurs
- Grunnleggende industrivernkurs
- Førstehjelpskurs
- Dokumentert sikkerhetsopplæring:
 - Papirpresse Miljøstasjon
 - Papirpresse lager
 - Nilfisk vaskemaskin
 - CO2-anlegg
- Kurs for alle ledere og ressurspersoner i psykisk helse på jobben.



HMS-arbeid 2022

Det jobbes godt og systematisk med HMS-arbeid i HI Giørtz. Vi har revidert våre overordnede risikovurderinger samt våre rutiner i henhold til ISO 45001. Gjennom Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell har vi vurdert eksponeringsfaktorer og arbeidsmiljøfaktorer på vår overordnede risikovurderingsmatrise.

Industrivern og beredskap

Industrivernet har i 2022 hadde opplæring og øvelser i henhold til plan. Det er gjort gode evalueringer i etterkant slik at tiltak har blitt iverksatt.

Det ble iverksatt et prosjekt i forhold til beredskap. Målet her var å revidere kontinuitetsplaner ved driftsstans og da spesielt i forhold til omlegging av ordreflyt i IT-systemer. Videre er det implementert Everbrigde som dokumenterer og utøver krise- og beredskapsplaner.



HMS-arbeid i 2022

Medarbeidertilfredshet (MTU)

HI Giørtz gjennomførte undersøkelse i september etter samme mal som året før. Vi hadde god svarprosent innenfor alle avdelinger. Resultat er gjennomgått med avdeling eller i medarbeidersamtale og det er satt tiltak for å forbedre resultatet.

Arbeidshelseundersøkelse

Med utgangspunkt i dårlige resultat MTU i avdeling transport har det i 2022 vært gjennomført en støtte arbeidsmiljøundersøkelse i samarbeid med Avonova. Gode tiltak og samspillsregler har er resultatene av prosessen.

Rotårsaksanalyser

Som en del av det kontinuerlige arbeidet med å forbedre seg har vi i 2022 tatt i bruk rotårsaksanalyser. Vi bruker 5 hvorfor som metode for å identifisere underliggende årsaker til en hendelse samt for å finne varig løsning.

Medarbeidersamtaler

Det er gjennomført medarbeidersamtaler med alle medarbeidere. I år har vi gjort en vridning slik at vi fra 2023 vil gjennomføre samtaler i Q1 for å utnytte tiden når vi har lavsesong på volum. Malene som vi bruker ble oppdatert høsten 2022.

HMS tavle

Det er etablert HMS tavle i alle avdelinger. Viktig HMS informasjon som alle medarbeidere trenger å kjenne til, samt litt status på fravær, uhell og diverse møtereferat blir fortløpende oppdatert.

Bærekrafts sertifiseringer

Vi jobber systematisk med å forbedre våre leveranser og miljøprestasjoner. I 2022 ble vi resertifisert på ISO 22000 til FSSC 22000. Ekstern revisjon gav bare 6 avvik med tilhørende tiltak.

HMS læringsark

I forbindelse med sikkerhetsavvik der hendelsen medførte eller kunne medført alvorlig skade, er det viktig å sikre at våre rutiner og arbeidsmetoder er godt kjent i organisasjonen. Dette blir formidlet gjennom HMS læringsark. Det utarbeidet 2 læringsark i 2022.

Sikkerhetssamtale

Vi har i 2022 innført en ny type tiltak når det oppstår en hendelse/uhell. Da blir det gjennomført en sikkerhetssamtale med involverte. Dette for å diskutere hva som kunne ha vært gjort annerledes og sette tiltak.

Beredskap

Vi har revidert kontinuitetsplaner ved driftsstans og da spesielt i forhold til omlegging av ordreflyt i IT-systemer. Videre er det implementert Everbrigde som dokumenterer og utøver krise- og beredskapsplaner.



HMS dag 2022



Målsetningen er å øke kunnskap og gi informasjon om hvordan hver enkelt av oss kan påvirke egen helse på kort og lang sikt. Dagen er et samarbeid mellom Vernetjenesten, Industrivernet, BHT og HI Giørtz.

Helseundersøkelse

I samarbeid med BHT er det gjort en kartlegging av eksponeringen våre ansatte blir i forhold til nattarbeid, vibrasjon, temperatur og spesielle ergonomiske utfordringer. Med bakgrunn i målingene er det definert hvilke grupper ansatte som skal ha årlig og hvilke som skal ha hvert 2. år risikobasert helseundersøkelse. Følgende tiltak er satt etter rapport fra undersøkelser gjort i 2022:

- Sykefravær. Stor belastning på enkelte avdelinger. Gjøre en vurdering om en skal omrokere medarbeidere for å jevne ut belastningen.
- Trivsel. Ha psykososialt arbeidsmiljø som tema på tavlemøte.
- Nattevakts arbeid. Se på muligheten for å ta en repetisjon av søvnhygiene i forhold til nattevakts arbeid.
- Opplæring/oppfriskning av ergonomi.



2022 Nøkkeltall HMS HI Giørtz Sønner AS

Områder	2019	2020	2021	2022	Mål 2023
Sykefravær, totalt	7,0 %	6,7 %	8,0 %	8,4 %	6,8 %
Kortid	3,5 %	3,6 %	3,8 %	4,7 %	3,8 %
Langtid	3,5 %	3,1 %	4,2 %	3,7 %	3,0 %
Medarbeidersamtaler	100 %	100 %	90 %	100 %	100 % innen 28.02
Medarbeiderundersøkelse - totalindeks	49	53	54	73*	74
Ulykker med fravær	2	2	1	7	0 ulykker med fravær
H1	7,4	7,3	3,8	26,68	
RUH, HMS relatert	58	78	66	74	100 registreringer
AMU møter	4	6	4	4	1 pr kvartal
Samling for verneombud	2	2	2	2	2 samlinger
Vernerunder	2	2	1	2	2
SJA (sikkerjobbanalyse)	5	4	7	15	Skal gjennomføres i forkant av alle arbeidsoperasjoner som ikke faller inn under den overordnede risikomatriksen.

* Ny type måling med annen skala

Kommentarer til nøkkeltall

- **Sykefravær:** også dette året har vært preget av Covid-19. Vi ser at mange har vært mer syk enn det som har vært normalen som en ettervirkning av Covid-19. Det er spesielt februar, 7,8 % korttidssykefravær og november, 5,2% korttidssykefravær, som merker seg ut som måneder med høyt korttidsfravær.
- Det er vanskelig å se noen trender i det øvrige sykefraværet. Vi ser at noe av fraværet kan skyldes forhold på arbeidsplassen.
- Imidlertid har vi sett at flere medarbeidere har hatt behov for hjelp i forhold til psykisk helse. Vi har derfor i 2022 kjørt et kursprogram i samarbeid med Avonova for alle ledere og ressurspersoner. Målet med kursprogrammet har vært å gi deltakere, ledere, tillitsvalgte og verneombud, kunnskap og trygghet til å håndtere utfordringer knyttet til arbeid og psykisk helse på egen arbeidsplass.
- Det har vært tilrettelagt, både forebyggende og i forbindelse med tilbakeføring etter sykemelding, 917 timer i 2022.
- **Medarbeider samtaler:** alle har hatt gjennomgang av resultat for medarbeiderundersøkelsen. Dette for å få innspill til videre forbedringsarbeid.



Kommentarer til nøkkeltall

- **Ulykker med fravær:** det har vært 7 ulykker som har medførte fravær/sykemelding, til sammen 80 dager. Ulykkene har vært i avdeling for sammenstilling, tørr/kjøøl, transport og teknisk. Alle ulykkene kunne ha vært unngått dersom rutiner hadde vært fulgt. Risikopotensialet i de hendelsene som har vært er mindre alvorlige og det er satt tiltak på alle hendelsene.
- **H1:** som et ledd i det skadeforebyggende arbeidet måler vi frekvensverdien H1. Frekvensverdien (hyppighet av hendelser) defineres som antall arbeidsulykker pr 1.000.000 arbeidede timer.

$$H1 = \frac{\text{arbeidsulykker} \times 1\,000\,000}{\text{totalt antall timer}}$$

- **Avviksbehandling:** alle avvik meldes i avviksportalen Better. Saksbehandlingen der avvik blir kategorisert og tiltak iverksatt skal gjennomføres innen en arbeidsuke. Avvik som gjelder flere, skal tas opp på tavlemøter/avdelingsmøter for at alle skal ta lærdom av dem. Ved større avvik som er HMS relatert skal det utarbeides HMS læringsark.

Våre satsingsområder for 2023

- Tiltak for å redusere sykefravær
- Sikkerhetssamtaler
- Læringsarenaer
- HMS-kompetanse blant ansatte og ledere på alle nivå. Fokus på grunnleggende forståelse for å redusere risiko.
- Gjennomgang av overordnet risikomatrix i alle avdelinger med relevante case
- Implementering av rotårsaksanalyse for å identifisere underliggende årsaker til en hendelse samt for å finne varig løsning.
- Ergonomi - for å unngå sykdom og belastningsskader hos våre ansatte skal vi gi opplæring i hva som er god ergonomi
- Søvnhygiene



Vår holdning er at alle uønskede hendelser kan unngås. Å fremme sunne holdninger, og utvikle en god Helse, Miljø og Sikkerhet-kultur, er viktig for å nå våre mål.

