

Sjekkliste med identifiserte HMS-punkter det enkelte selskap kan jobbe med videre, basert på innspill fra workshop under HMS-Partnerforum desember 2018.

AVSJEKK	INNSPILL	KOMMENTARER / TILTAK
Toppledere og ledere i selskapet må sette HMS først.		
Bygge god HMS-kultur ved å vise i ord og handling at HMS settes først		
	Fast agendapunkt i alle møter	
	Fast innslag i kommunikasjon	
	Gå foran som gode rollemodeller	
	«Jeg bryr meg»-runder/ «HMS-runder» på arbeidsplassen	
	Anerkjenne og rose medarbeidere med ønsket atferd, løfte frem de som gjør noe bra	
	Ansvarliggjøre og korrigere medarbeidere ved uønsket atferd, konsekvensledelse, f.eks. ved brudd på regler for bruk av verneutstyr	
	Ledere bør ansvarliggjøres gjennom aktiviteter, måling og konsekvenser	
Tydliggjøre den enkeltes ansvar for og nytte av å sette HMS først		
	Ansvar for egen sikkerhet og helse	
	Ansvar for andres sikkerhet og helse	
Fokus på opplæring og kompetanseutvikling		
	Etablere krav til opplæring og kompetanse innenfor HMS	
	Faktisk prioritere tid til HMS- opplæring for sine medarbeidere	
	Viktig at man tar hensyn til språk- og kulturutfordringer ved utforming av opplæring	
	Unge og nyutdannede må få god opplæring i HMS for å øke risikoforståelse	

	Utpeke HMS-coacher som kan veilede medarbeidere i HMS-relaterte tema, risikoforståelse, sikker jobbutførelse, osv.	
Involvering av verneaksen og bedriftshelsetjenesten		
	Verneombudsapparatet i bedriften er en ressurs som bør involveres i læring og utvikling av tiltak innenfor HMS. Dette kan gjøres ved at den enkelte leder involverer verneombud i arbeid med HMS lokalt og ved at man involverer verneaksen i spesifikke HMS-tiltak og -prosjekter sentralt.	
	Bedriftshelsetjenesten kan brukes til forbedringsarbeid innenfor HMS. F.eks. til arbeidsplasskartlegginger og risikovurderinger med et forebyggende fokus.	
Kommunikasjon, informasjonsdeling og risikosamtaler		
	Gjennomføre risikosamtaler hvor risiko knyttet til dagens arbeidsoppgaver gjennomgås.	
	Bidrar til deling av sikkerhetskritisk informasjon og felles risikoforståelse	
	Ha klar strategi for kommunikasjon og informasjonsdeling for HMS	
	Lage og dele filmsnutter med HMS-budskap, HMS-nyhetsbrev, «Safety moments» som deles på sms	
Bygge god rapporteringskultur og lære av avvik og hendelser		
	Medarbeidere må oppleve at innrapporterte avvik og hendelser tas på alvor og følges	
	opp og håndteres på en positiv og konstruktiv måte. Medarbeidere bør få gode tilbakemeldinger for bl.a. å motivere til fortsatt god rapportering	
	Hente ut læring fra rapporteringen for å iverksette tiltak og gjøre forbedringer	
	Måle utvikling i relevante HMS-indikatorer, og gjennomføre systematisk måling av HMS-Kultur	