

Innhold

Kapittel 1

Den sosiale konstruksjon av HMS	11
1.1 HMS - en nøkkel til bedre ledelse	12
1.2 Mange veier til HMS-forbedring	14
1.3 Virksomheten er grenseløs	22
1.3.1 Åpent systemperspektiv	23
1.3.2 Implisitte organisasjonsteoretiske inspirasjonskilder	26
1.3.3 Organisasjonsutvikling som hovedmodell	28
1.3.4 Kan vi skape HMS-robuste virksomheter?	32
1.4 Bærekraftige arbeidsmønstre	35
1.5 Fem prinsipper for effektiv HMS-ledelse	40
1.6 HMS utvider samfunnskontrakten	44

Kapittel 2

HMS-ledelse - arbeidsgivers hovedansvar	47
2.1 HMS-feltets ansvarsområder	47
2.2 Arbeidsgivers handlingsplikt	49
2.3 Styringsrett og medvirkning	54
2.4 IK-HMS-forskriftens hovedmål	58
2.5 Fullt forsvarlig HMS-standard?	60

Kapittel 3

Ledelsessystemer for HMS	65
3.1 Ledelsesutfordringer	65
3.2 Standardssystemer som ledelsesfenomen	66
3.3 Forbedring skjer kontinuerlig	69
3.4 Den teoretiske innpakningen	72
3.5 Hvorfor er planlagt endring vanskelig?	76

Kapittel 4

Samspillet i HMS-arbeidet	81
4.1 Arenaer for gjennomføring av HMS-forbedring	81
4.2 Medvirkning på arbeidsplassen	83
4.3 Virksomhetens HMS-parter	85
4.4 Verneorganisasjonen	88
4.4.1 Arbeidsmiljøutvalg	89
4.4.2 Verneombudet og HMS-arbeidet	91
4.4.3 Bedriftshelsetjenesten	96
4.5 Medvirkning som endringsmotor	99
4.6 Møte med tilsynsmyndighetene	102

Kapittel 5

Hvordan bygges IK-HMS-systemer?	104
5.1 Innføre HMS-arbeidet	104
5.2 Lukket styringssløyfe - metode for læring og kontinuerlig forbedring	107
5.3 HMS-policy og HMS-mål	113
5.3.1 Overordnet HMS-policy	113
5.3.2 Delmål for hver HMS-aktivitet	114
5.4 Prosedyrer, utførelse og HMS-resultat	115
5.4.1 Prosedyrer: Planlagt utførelse av HMS-tiltak	116
5.4.2 Utførelse: Gjennomføring av HMS-tiltak	118
5.4.3 HMS-resultat	118
5.5 Løpende HMS-kontroll	119
5.5.1 Måling av HMS-resultat	120
5.5.2 Sammenligning mot HMS-mål	120
5.6 Avvik og korrektive HMS-tiltak	121
5.6.1 Årsakssammenhenger og årlig forbedringsgjennomgang	121
5.6.2 Gjennomføre korrektive HMS-tiltak	123
5.7 System- og resultatdokumentasjon	123
5.8 HMS-revisjoner	125
5.9 Integrert KS- og HMS-ledelse	129

Kapittel 6

Særlige utfordringer for HMS	131
6.1 HMS-kulturens dekningsbidrag	132
6.1.1 Hva er en god HMS-kultur?	133
6.1.2 Ledelse og medvirkning til god HMS-kultur	135
6.1.3 Kan bærekraftig HMS-kultur skapes?	137

6.2	Hvor kan vi høste HMS-økonomiske gevinster?	142
6.3	Helseovervåkning og helsefremmende tiltak	144
6.4	Systematisk IA-arbeid	147
6.5	Den psykososiale utfordringen	149
6.6	Medvirkningens vanskelige kunst	150
6.7	HMS-samarbeidets nye former	152
6.7.1	Fra Verneombud til HMS-ombud?	152
6.7.2	Fra AMU til HMSU?	156
6.8	HMS-omdømmet har markedsverdi	158
6.9	Endringsmotvilje på HMS-feltet	162
6.10	HMS-lederens agenda	166

Kapittel 7

Fremtidens HMS-arbeid	169
7.1 Tre generasjoner i HMS-reguleringen	169
7.2 Arbeidslivets fremtidsbilder	171
7.3 Fra HMS til HRM	182
7.4 HMS i det nye arbeidslivet	184
Referanser	188
Nyttige nettdresser	194
Definisjoner	195