



# Helse, miljø og sikkerhet

Bidrag til styrket HMS-arbeid i de nordiske veg- og jernbaneetater

Rapport nr. 02/2008  
Utvalg 31: Vegbygging

Forfattere:	Jon Rømoen, Statens vegvesen, Norge Jan Arild Johansen, Statens vegvesen, Norge
Tittel:	Helse, miljø og sikkerhet Bidrag til styrket HMS-arbeid i de nordiske veg- og jernbaneetater
Serie:	NVF-rapporter
Opplag (evt.):	
Utgivelsessted:	Norge
Foto forside	Arild Dyrkorn, Aura Avis
Trykk:	Statens vegvesen 2008
ISSN:	0347-2485

NVF-rapporterna kan beställas via respektive lands sekretariat per telefon, fax, e-post eller post. Se kontaktuppgifterna på näst sista sidan.  
En uppdaterad rapportförteckning finns på förbundets nordiska hemsida, <http://www.nvfnorden.org>.

# Helse, miljø og sikkerhet

Bidrag til styrket HMS-arbeid i de nordiske veg- og jernbaneetater

---

Rapport nr. 02/2008  
Utvalg 31: Vegbygging



## **Forord**

I Norge arbeides det aktivt for å bedre helse, miljø og sikkerhet (HMS) i anleggsbransjen. Historisk har bransjen vært prega av mange og alvorlige ulykker, en utvikling som de siste åra heldigvis har snudd. Olje- og gassindustrien har bidratt til å sette sikkerhet i høysetet i Norge. Det er utviklet systemer for å sikre god samhandling på anleggene, og utbyggerne stiller vært strenge HMS-krav. På et seminar i Tromsø 12. og 13. februar 2008, møttes veg- og jernbaneetatene i Norden for å stake ut en felles kurs. Møtet var arrangert av NVF og GNA. Felles krav og lik oppfølging fra de store byggherrne gir trygghet og forutsigbarhet i entreprenørenes HMS-arbeid.

Prosjektet Gemensam Nordisk Anlægningsmarknad, GNA, er etablert på oppdrag fra Nordisk ministerråd og er et samarbeidsprosjekt mellom veg- og jernbaneetatene i Norden, med unntak av Jernbaneverket i Danmark. Hensikten med prosjektet er å sikre et felles og velfungerende anleggsmarked i Norden, og bidra til et bedre samarbeidsklima mellom bestiller og utførende. Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er et delprosjekt i GNA.

Aktive og krevende byggherrer med fokus på HMS må utvikle nye arenaer for å sikre felles forståelse i bransjen. Rapporten presenterer derfor både forslag til felles krav og til rutiner for samhandling.

Statens vegvesen, mai 2008

Jon Rømoen/Jan Arild Johansen



## **Sammendrag**

Del A av denne rapporten beskriver et utviklingsprosjekt gjennomført i Statens vegvesen, Norge. I prosjektet er det utviklet og utprøvd et opplegg som skal bidra til samhandling mellom byggherre og entreprenør. Hovedinnholdet i opplegget utgjøres av et møte mellom byggherrens representanter og alle medarbeidere på anlegget, inkludert underentreprenørene. På dette møtet klargjør byggherren sine generelle forventninger og krav innen HMS. Deretter gjennomgås den prosjektspesifikke HMS-planen. I tillegg oppfordres entreprenøren til å gjennomføre en sekvens der firmaets egen holdning til HMS blir behandlet.

Del B av rapporten beskriver arbeid utført i det nordiske prosjektet Gemensam Nordisk Anlægningsmarked hvor NVF 31 har hatt funksjon som referansegruppe. I GNA-prosjektets fase 3 (2007-2008) har delprosjekt HMS utarbeidet forslag til HMS-indikatorer og rapporteringsopplegg, incitamentsordninger og sanksjoner samt forslag til felles utviklingsplan for HMS for de nordiske veg- og jernbaneetatene.

## **Summary**

Part A of this report describes a development project carried out by the Norwegian Public Roads Administration. Within the project a program for cooperation between client and contractor is developed and tested. The main component in the program consists of a meeting between client representatives and all personnel engaged at the building site. In this meeting, the client explains his general expectations and requirements with regards to health, environment and safety. In addition, the plan for health, environment and safety for the building project is presented. The contractor then presents the company's views on health, environment and safety.

Part B of the report describes work carried out within the project Common Nordic Construction Market (GNA) where NVF working group 31 has served as a reference group. Within phase 3 of GNA (2007-2008) suggestions are made regarding indicators, procedures for reporting, program for incitements and sanctions and a common development plan for health, environment and safety for the Nordic rail and road administrations.





## Innhold

<b>Forord</b>	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b>	<b>7</b>
<b>Summary</b>	<b>7</b>
<b>Innhold</b>	<b>9</b>
<b><i>DEL A RUTINER FOR Å SIKRE SAMHANDLING I HMS-ARBEIDET</i></b>	<b>11</b>
<b>Innledning</b>	<b>13</b>
<b>Mål og hensikt</b>	<b>13</b>
<b>Utviklingsoppgave HMS</b>	<b>13</b>
<b>Praktisk gjennomføring</b>	<b>14</b>
<b>Resultater</b>	<b>14</b>
<b>Vedlegg A-1 Tema for oppstartmøte</b>	<b>17</b>
<b><i>DEL B FELLES KRAV INNEN HMS I NORDEN</i></b>	<b>21</b>
<b>Innledning</b>	<b>23</b>
<b>B1 HMS-indikatorer og rapporteringsopplegg</b>	<b>24</b>
Status i nordiske etater	24
Forslag til felles HMS-indikatorer	25
Forslag til felles rapportering	28
Vedlegg B1-1 Forslag til rapporteringsskjema	30
<b>B2 HMS: Incitament og sanksjoner</b>	<b>31</b>
Status i nordiske etater	31
Forslag til opplegg for incitament og sanksjoner	33
Vedlegg B2-1 Forslag Evaluering HMS	35
<b>B3 HMS: Utviklingsplan 2008 - 2012</b>	<b>36</b>
Samordning av HMS i Norden	36
Faser og mål	36
Tidsplan	37
Utviklingsplan: Aktiviteter	37



## **Del A Rutiner for å sikre samhandling i HMS-arbeidet**

*Jan Arild Johansen, Statens vegvesen, Norge*



## **Innledning**

HMS-arbeidet i Statens vegvesen var fra midten av 1990-tallet sterkt preget av at etaten hadde en stor intern egenproduksjon. Etter at produksjonsvirksomheten fra 1. januar 2003 ble skilt ut som eget aksjeselskap eid av Samferdselsdepartementet, Mesta AS, fikk Statens vegvesen ny rolle innen HMS-arbeidet.

Etter at Statens vegvesen sin egenproduksjon ble skilt ut i et eget selskap, har det blitt gjort et arbeid for å ta vare på det som er bygd opp av kompetanse og kultur på HMS-området innenfor vegsektoren. Systemet med sikkerhetskort hadde den grunnleggende filosofi at alle som hadde sin arbeidsplass på vegen, skulle dokumentere kompetanse gjennom sikkerhetskortet. Kravet gjaldt ikke bare de som hadde entreprenørhatten på – også byggherre og forvaltning hadde det samme kravet å forholde seg til.

Kommunikasjon av forventninger, mål og krav fra byggherren må baseres på en felles forståelse fra alle som er involvert i et prosjekt. Det er den enkelte entreprenørbedrift som har ansvaret for å gi sine tilsatte nødvendig opplæring i helse, miljø og sikkerhet.

De store byggherrene i offshorebransjen gjennomfører kursing av personell som skal arbeide for dem, for å sikre seg at den enkelte har forstått hvilke krav og mål som gjelder. Ingen slipper inn på deres anlegg og installasjoner uten dokumentert kursing.

## **Mål og hensikt**

Alle store byggherrer setter seg ambisiøse HMS-mål. Skal disse målene nås, må det til en bevisst prosess med innsalg og dialog. Statens vegvesen har sektoransvar i vegsektoren. Derfor må Statens vegvesen sette mål og vise klar holdning til arbeidet med HMS.

Som byggherren setter Statens vegvesen klare og tydelige HMS-mål som entreprenørene månedlig skal rapportere etter. Uønskede hendelser, risikoanalyser, vernerunder og sikkerhetsopplæring er eksempler på områder der byggherren setter mål og stiller krav.

Hensikten med å stille krav og gi målsettinger, er å få tilstrekkelig fokus på å tilrettelegge arbeidet slik at skader på personell og materiell unngås.

Det anses viktig for et vellykket HMS-arbeid at alle utførende og byggherren har en felles oppfatning av hva HMS-arbeidet innebærer. Videre er det viktig at alle ansatte hos entreprenøren, ikke bare lederne, har en klar oppfatning av hvilke forventninger byggherren har. Erfaring viser at byggherrens holdning til HMS i stor og avgjørende grad vil påvirke entreprenørens arbeid med HMS.

## **Utviklingsoppgave HMS**

I resultatavtalen mellom regionveggsjef og distriktssjef for Nordmøre og Romsdal, er det avtalt å utvikle et opplegg for implementering av etatens HMS-forventninger hos alle som arbeider for Statens vegvesen samt utvikle samhandling mellom byggherre og entreprenør.

HMS-rådgiver Helge Lilleeidet har hatt hovedansvar for opplegget, og distriktssjef Jan Arild Johansen har lagt rammer og føringer. Begge har presentert arbeidet i ulike fora, også på entreprenørsiden, og tatt med tilbake input til forbedring. Arbeidet er derfor en dynamisk prosess der erfaringer hentes inn og legges inn i opplegget.

## Praktisk gjennomføring

God planlegging av arbeidsmiljøet starter allerede i planfasen, både gjennom analyser av risiko-forhold og gjennom valg av løsninger. Statens vegvesen legger denne fasen premissene for et godt arbeidsmiljø.

Videre er det viktig at tilsynsmyndighetene, i Norge Arbeidstilsynet, er aktive.

Det legges inn beskrivelse av opplegget i konkurransegrunnlaget for vegprosjekter med krav om at det skal gjennomføres i starten av prosjektet/kontrakten.

Ved oppstart av en ny kontrakt, stilles det krav om at alle medarbeidere hos entreprenør og underentreprenører skal delta i et møte for å få en gjennomgang av byggherrens krav og forventninger. Deretter gjennomgås den prosjektspesifikke HMS-planen. Fra byggherren stiller prosjektleder/byggeleder og HMS-rådgiver. Grunntanken om forankring i ledelsen er svært viktig og ivaretas i et slikt opplegg. Entreprenørens ledelse oppfordres til å kjøre en sekvens der firmaets egen holdning til helse, miljø og sikkerhet blir gjennomgått.

På del 1 av møtet, gjennomgang av byggherrens krav og forventninger, som varer ca 3 timer, behandles følgende forhold (ytterligere utdyping av disse temaene finnes i vedlegg A-1):

- Organisering
- Internkontroll
- Ansvar
- Byggherrens HMS-plan
- Risikovurderinger/Sikker Jobb Analyse (SJA)
- Bestemmelser innen HMS
- Ulykkesberedskap
- Rapporteringer
- Sanksjoner

Dette opplegget er ingen erstatning for entreprenørens pålagte HMS-opplæring, men kommer i tillegg til denne.

På del 2 av møtet, gjennomgang av entreprenørens holdning til helse, miljø og sikkerhet, behandles også entreprenørens vurdering av risikofylte arbeidsoperasjoner og tiltak

## Resultater

Gjennom dette arbeidet oppnår man at alle entreprenørens ansatte på anlegget, inkludert underentreprenør, fra maskinkjører til kontorstøtte, får samme budskap om byggherrens forventninger og krav innen HMS som ledelsen og HMS-medarbeiderne hos entreprenøren. Dette fører til at ansatte og underentreprenører stiller krav til hovedentreprenør og på den måten bidrar til gjennomføring av godt HMS-arbeid.

Opplegget medfører også at det blir større forståelse hos entreprenøren for de forholdene som byggherren tar opp undervegs i prosjektet.

Det finnes noen forbedringsområder: Ansatte og underentreprenører som kommer til etter oppstartmøtet kan lett falle utenfor. Her er det nødvendig med rutiner som sikrer at disse personene får en tilsvarende innføring.

Siden dette delprosjektet har hatt avgrenset geografisk omfang, tas det sikte på å implementere samhandlingsrutinene i Statens vegvesen sitt HMS-arbeid. Det ligger også ei anbefaling til de øvrige nordiske veg- og jernbaneetatene om å vurdere et slikt opplegg.





## **Vedlegg A-1 Tema for oppstartmøte**

### **Byggherre**

#### Prosjektorganisering

- Organisasjonskart i HMS plan
- Oversiktlig ansvarsfordeling
- Myndighetsberedskap

#### Internkontroll

- Forskrift om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter
- Arbeidstilsynets forskrift nr 544 finnes på: [Arbeidstilsynet.no](http://Arbeidstilsynet.no)
- HMS-bestemmelser (Arbeidsmiljøloven, Arbeidsvarsling håndbok 051, forskrifter for vernetøy, kjemiske produkter, mm)

#### Krav til arbeidsgiver

- Sette mål for HMS
- Sette sikkerhetskrav til produkter
- Opplæring
- Pålegge andre ledere et HMS-ansvar

#### Arbeidsgivers plikt til opplæring: Opplæring etter AT forskrift 555

- Forskriftens omfang
- Bruk
- Sikkerhet
- Dokumentasjon

#### Krav til arbeidsledere

- Ha ansvar for HMS ute på arbeidsplassen
- Bruke erfaringer fra arbeidstakerne
- Hente bistand fra HMS-personell
- Innhente informasjon om HMS-arbeidet, og følge opp med konkrete tiltak
- Risikovurderinger (SJA)

Krav til arbeidstakerne: Delta aktivt i HMS arbeidet

- Følge opp HMS i arbeidsprosessen
- Etterleve lover og forskrifter
- Si i fra, melde uønska hendelser

Byggherrens HMS-plan

- Gjennomgang
- Dokumentasjonskrav

Samordningsansvar

Arbeidsvarsling (håndbok 051)

- Sikre arbeidere og trafikanter
- Avvikle trafikken med minst mulig ulempe
- Sikre en effektiv drift av arbeidet
- Skiltplan og varslingsplan
- Loggbok
- Stedlig ansvarlig
- Opplæring

Verneutstyr: Alt verneutstyr skal være CE-merket

Personlig

- Arbeidstøy med korrekt merking
- Hodevern
- Vernehansker
- Vernefottøy

Jobbrelatert

- Hørselsvern
- Øyevern
- Vernebukse
- Åndedrettsvern

## Varslingsplan

Byggherrens beredskapsplan i HMS- planen

Forhold som bør tas med i en plan:

- Media (hvem uttaler seg)
- Trusler (hvordan opptre)
- Opplæring (førstehjelp, brannvern)
- Skadeplassopptreden (roller på skadested)
- Øvelser (prøve ut at planen fungerer)
- Telefonliste
- Varslingsplan
- Andre forhold

## Entreprenør

Entreprenørselskapets holdning til helse, miljø og sikkerhet

Vurdering av risikofylte arbeidsoperasjoner og tiltak



## **Del B Felles krav innen HMS i Norden**

*Jon Rømoen, Statens vegvesen, Norge*



## Innledning

Arbeidet i GNA-prosjektet i 2007- 2008 har omfattet virksomhet innen delprosjektet "Felles krav innen HMS". Deltagere i delprosjektet er veietatene i Danmark, Finland, Sverige og Norge, samt jernbaneanverkene i Sverige og Norge. Følgende deloppgaver skulle bearbeides:

- utarbeide forslag til felles rapporterings- og evalueringsopplegg for HMS
- utarbeide forslag til et incitaments- og bonussystem for HMS
- utarbeide forslag til en felles utviklingsplan for helse, miljø og sikkerhet (HMS) i de deltagende etatene
- i samarbeid med styringsgruppen
  1. arbeide for å skape holdninger i forhold til sikkerhetsfokus
  2. avklare mulighetene for et felles nettverk med tilsynsmyndigheter og andre aktører for samordning innen HMS-området

Fram til sommeren 2008 er de tre første deloppgavene slutført og rapportert til styringsgruppen for GNA-prosjektet.

Prosjektet er gjennomført av en prosjektgruppe som består av:

Jon Rømoen, Statens vegvesen, Norge (prosjektleder)

Jan Erik Lien, Statens vegvesen, Norge

Johnny M Johansen, ViaNova Plan og Trafikk AS, Norge

Kontaktpersoner i de øvrige nordiske land er:

Erland Nydén, Banverket, Sverige

Sven-Erik Hallberg, Vägverket, Sverige

Kirsten M Kjærsgaard, Vejdirektoratet, Danmark

Esko Tuhola, Vägforvaltningen, Finland

Ove Knutsen, Jernbaneanverket, Norge

I arbeidet med dette temaet har den norske delen av NVF Utvalg 31 hatt funksjon som referansegruppe.

Denne rapporten oppsummerer resultatene fra de tre deloppgavene som er ferdigstilt fram til sommeren 2008.

## B1 HMS-indikatorer og rapporteringsopplegg

### Status i nordiske etater

Status for bruk av HMS-indikatorer i de nordiske veg- og baneetater er oppsummert i tabellen nedenfor.

Indikator	NO JBV	NO SVV	SE BV	SE VV	FI T	DK Vd
H1-verdi	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja (overordnet statistikk)	Nei
H2-verdi	Ikke i bruk, men data foreligger	Ikke i bruk, men data foreligger	Ikke i bruk, men data foreligger	Ikke i bruk, men data foreligger	Nei	Nei
I-verdi	Nei	Ja, i spesielle tilfeller	Nei	Nei	Nei	Nei
F-verdi	Ikke i bruk, men kategoriserer alvorlighetsgrad i Synergi samt vha melding	Ja	Brukes sjelden	Brukes sjelden	Ikke i bruk, men data foreligger (for fravær over 4 dager)	Antall fraværsdager blir registrert
Antall dødsulykker	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
N-verdi	Ja, som Skadetilløp og farlig tilstand	Ja	Bare "allvarliga tillbud"	Bare "allvarliga tillbud"	-	Nesten-ulykker blir registrert
RUH (rapport om uønsket hendelse)	Ja	Ja	Benyttes i prosjektene	Benyttes i prosjektene	Ikke i bruk (VTT har utredet forslag)	Uønskede hendelser blir registrert

De fleste etater har opplegg for rapportering fra entreprenør eller prosjekt hver måned eller oftere. Denne rapporteringen inneholder i varierende grad data vedrørende HMS. Vägförvaltningen i Finland har ikke noe direkte månedsrapporteringssystem, men entreprenøren skal til enhver tid dokumentere hendelser og skal på anmodning kunne framvise dokumentasjonen. Dette innebærer at grunnlaget for et felles opplegg i stor grad er tilstede og månedlig rapportering av HMS-data kan oppnås gjennom utvikling og supplering av eksisterende opplegg.



## Forslag til felles HMS-indikatorer

Det foreslås å benytte HMS-indikatorer som kan tilfredsstillere to hovedformål:

1. Data som kan nyttes for utvikling og gjennomføring av HMS-strategi og forebyggende tiltak
2. Dokumentere status og utvikling innen HMS og etablere grunnlag for HMS-statistikk i virksomhetene, etatene og bransjen

HMS-indikatorer knyttet til hovedformål 1 utgjøres av registrering og analyse av ulike typer uønskede hendelser med potensiale for skader samt analyse av aktiviteter med risiko for skade.

Basis for HMS-indikatorer knyttet til hovedformål 2 vil være antall skader og deres alvorlighetsgrad, for eksempel målt som fravær. Sammen med data om ressursbruk (arbeidede timer, antall ansatte) vil denne informasjon gi mulighet for å fastlegge relevante HMS-indikatorer.

Følgende indikatorer foreslås benyttet for **hovedformål 1, forebyggende tiltak**:

Indikator	Definisjon
Formål forebyggende virksomhet	
N-verdi	$\frac{\text{Antall nestenulykker} * 10^6}{\text{Utførte timeverk}}$
Risikovurdering/sikker jobb analyse	Utførte risikovurderinger og sikker jobb analyser (antall)

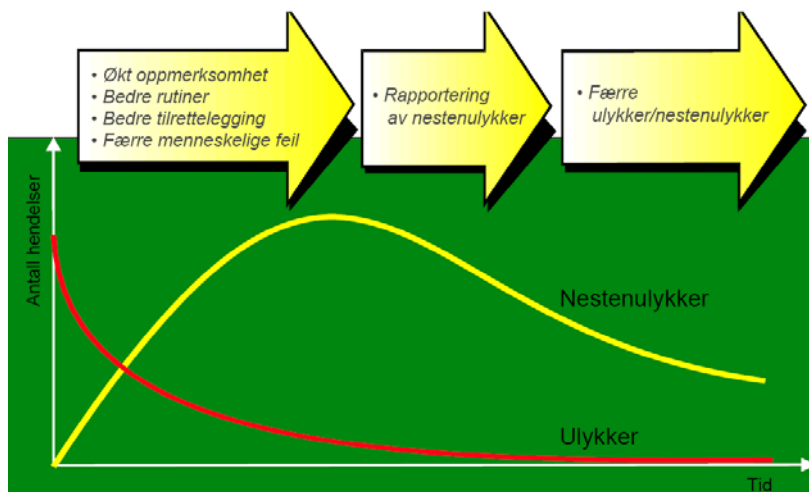
Nestenulykker omfatter følgende hendelser:

- hendelser som kunne medført personskade, arbeidsbetinget sykdom eller skade på/tap av eiendom
- farlig forhold og farlig tilstand
- førstehjelpsskader (skade uten fravær, som ikke har medført medisinsk behandling av lege)
- hendelser med antatt materiell skade med verdi under 10.000 kr

Risikovurderinger og sikker jobb analyse er hjemlet i lovverk og forskrifter og er således ivaretatt, men det anbefales allikevel å følge opp dette ved registrering av antall gjennomførte analyser ut fra erfaringen om at fokus på en aktivitet bidrar til god praksis.

Rapport om uønsket hendelse (RUH) anbefales ikke benyttet som felles HMS-indikator. RUH innebærer overlapp med indikatoren N-verdi og forhold knyttet til RUH blir ivaretatt dersom rapportering, analyse og tiltak knyttet til N-verdien blir gjennomført på god måte.

Nivået for HMS-indikatoren N-verdi (og RUH) er i stor grad avhengig av organisasjonens modenhetsgrad med hensyn til HMS. Det er positivt med høye verdier for en ikke moden organisasjon. I en situasjon der man registrerer kun en liten andel av nestenulykkene, bør organisasjonen bestrebe seg på å øke antallet rapporterte nestenulykker. Sammenhengen mellom utviklingen av antall rapporterte nestenulykker og antall ulykker er vist på figuren under.



Felles for denne gruppen HMS-indikatorer er at det, på det utviklingstrinn bransjen og etatene befinner seg, er ønskelig med så høye verdier som mulig.

Følgende indikatorer foreslås benyttet for **hovedformål 2, dokumentere status og utvikling**:

Indikator	Definisjon
<b>Formål dokumentasjon og statistikk</b>	
H1-verdi	$\frac{\text{Antall fraværsskader} * 10^6}{\text{Utførte timeverk}}$
H2-verdi	inkluderer fraværsskader, personskader som har medført legetilsyn og omplasseringer eller alternativt arbeid
	$\frac{\text{Antall personskader} * 10^6}{\text{Utførte timeverk}}$
F-verdi	$\frac{\text{Antall fraværsdager} * 10^6}{\text{Utførte timeverk}}$

For indikatorene H1, H2 og F foreslås å velge forholdstall med basis 1 million utførte timeverk. Dette gjøres med referanse til internasjonal praksis.<sup>1</sup> Alternativ praksis er å nytte forholdstall med basis 1000 ansatte.

Felles for denne gruppen HMS-indikatorer er at det er ønskelig med så lave verdier som mulig.

<sup>1</sup> Helse, miljø og sikkerhet 2, Fagplan og kompendium 1999, Del 1 (fag 92561)  
Prof. II Urban Kjellén, Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse, NTNU, Trondheim

Dødsulykker inngår i indikatorene H1, H2 og F etter regler som omtales seinere. Antall dødsulykker inngår i nasjonal statistikk på bransjenivå og har antagelig størst verdi på et slikt aggregert nivå. Det anbefales derfor ikke å nytte antall dødsulykker som felles indikator.

Registrering og rapportering av sykefravær varierer mye mellom landene avhengig av nasjonale regelverk og sammenligning over landegrenser kan ikke gjøres direkte. Sykefravær anses som et arbeidsgiveransvar i større grad enn som et byggherreansvar og blir ivaretatt gjennom andre krav til registrering og rapportering. Sykefravær anbefales derfor ikke benyttet som felles HMS-indikator. Måling av endring i indikatoren for den enkelte virksomhet, etat, bransje eller land kan imidlertid gi nyttig informasjon om HMS-status.

Indikatoren for sykefravær omfatter totalt sykefravær og gir således ikke direkte informasjon om sykefravær som har sin årsak i arbeidsforhold. På lengre sikt kan det vurderes å innføre indikatoren M-verdi for sykefravær knyttet til arbeidsforhold, uttrykt i % av mulige arbeidsdager (utførte dagsverk + fraværsdager). M-verdien gir informasjon om arbeidsrelatert sykefravær og gir grunnlag for skadeforebyggende tiltak. M-verdi anbefales ikke innført nå fordi dette ville sette nye krav til rapportering av sykefraværdata utover eksisterende rapportering.

RS-verdien, Reell Sikkerhetsverdi (eller RSR, Real Safety Rate), er også i noen sammenhenger framholdt som en formålstjenlig indikator. RS-verdien angir summen av antall fraværsskader, antall skader som har ført til alternativt arbeid, totalt antall fraværsdager og totalt antall dager omplassert i alternativt arbeid pr million arbeidstimer. RS-verdi anbefales ikke benyttet som felles indikator. Dette begrunnes med indikatorens kompleksitet ift det HMS-nivået de deltagende etatene og de fleste entreprenørene befinner seg på. På sikt kan det være aktuelt å innføre RS-verdi som HMS-indikator.

HMS-indikatoren I-verdi, definert som vist nedenfor, gir et uttrykk for skadenes alvorlighetsgrad.

$$I\text{-verdi} = \frac{\text{Antall fraværsdager}}{\text{Antall fraværsskader}} = \frac{F}{H1}$$

I-verdi anbefales ikke benyttet som felles indikator. Dette begrunnes med ønsket om å gjøre det felles opplegget så enkelt som mulig. I-verdi kan uansett beregnes av data for F og H1 om det er ønskelig.

## Forslag til felles rapportering

Det foreslås å legge opp til månedlig rapportering av følgende data fra entreprenør:

Kontrakt/prosjekttype	Kontrakts- og prosjekttype skal kategoriseres for statistikkformål. Det foreslås ikke felles nordisk kategorisering, men utvikling av nasjonal eller etatsspesifikke kategorier (eksempel for Statens vegvesen Norge er vist i vedlegg 2).
Timeverk	Data skal inkludere ressursbruk både for hovedentreprenør og underentreprenører, men skal spesifiseres for hhv hovedentreprenør og underentreprenører.
HMS-data:	Data skal inkludere både hovedentreprenørs og underentreprenørers virksomhet, men skal spesifiseres for hhv hovedentreprenør og underentreprenører.
Dødsulykker	antall
Personskader med fravær	antall (med fravær utover skadedag)
Fraværsdager	antall (skadedag medregnes ikke)
Personskader uten fravær	antall
Nestenulykker	antall
Materielle skader	antall
Risikovurdering/sikker jobb analyse	antall

"Materielle skader" inkluderes i rapporteringen fordi det er ønskelig med et totalbilde av alle skader som opptrer som et resultat av virksomheten. Dessuten er det en nær sammenheng mellom materielle skader og personskader, ofte er det kun tilfeldigheter som avgjør om det blir personskade eller ikke i tilknytning til en materiell skade. "Materielle skader" kan detaljeres og kategoriseres ytterligere ut fra de enkelte etaters behov.

Skade på ytre miljø inkluderes ikke i forslaget til felles rapportering. Krav om registrering og rapportering av skade på ytre miljø reguleres av spesielle lover og forskrifter og må håndteres på en grundig og komplett måte i forhold til disse.

Det må utarbeides nærmere definisjoner og rutiner for rapporteringen for å sikre enhetlig datagrunnlag. Nedenfor følger et forslag til presiseringer som er basert på beskrivelser som nyttes av DNV Norge (Det Norske Veritas).

Nestenulykker	Omfatter <ul style="list-style-type: none"><li>• hendelser som kunne medført personskade, arbeidsbetinget sykdom eller skade på/tap av eiendom</li><li>• farlig forhold og farlig tilstand</li><li>• førstehjelpsskader (skade uten fravær, som ikke har medført medisinsk behandling av lege)</li><li>• hendelser med antatt materiell skade med verdi under 10.000 kr</li></ul>
Timeverk (antall timer)	Alle timer produsert på arbeidsstedet regnes med, funksjonær-ressurser legges inn i forhold til deres faktiske engasjement i prosjektet. Timeverk og skader knyttet til prefabrikasjon av elementer for prosjektet på annet arbeidsted besluttes inkludert eller ikke etter vurdering for hvert prosjekt.

Underentreprenører	Entreprenørens timeverk, registrerte uønskede hendelser mm skal også inkludere underentreprenørens virksomhet.
Rapporteringsperiode	Rapportering skjer månedvis. Akkumulerte data for hittil i år og hittil i prosjektet kan med fordel også rapporteres.
Dødsulykker	En dødsulykke vektes som 7500 fraværsdager. Ulykke som fører til invaliditet vektes som en dødsulykke.
Fraværsdager	Skadedag medregnes ikke i antall fraværsdager.
Fravær ved senskader	Fravær som knyttes til opprinnelig personskadeulykke regnes med i fraværsdager selv om fraværet oppstår på et seinere tidspunkt. Det samme gjelder dersom fraværsdager opptrer i en friperiode for den skadde.
Materielle skader	Inkluderer skader med verdi større enn 10.000 kr (materielle skader med verdi mindre enn 10.000 kr inkluderes i nestenulykker)

Ved konkret implementering av dette forslaget må retningslinjene suppleres og konkretiseres for hver etat. Det foreligger grunnlag i flere av de deltagende etatene som kan benyttes som utgangspunkt for dette arbeidet.

Rapporteringskjemaet som nyttes i Statens vegvesen kan nyttes som mal for rapporteringen. I Vedlegg B1-1 er det vist en versjon av dette skjemaet tilpasset det foreliggende forslag til rapportering.

## Vedlegg B1-1 Forslag til rapporteringsskjema

### Månedssrapport – HMS (hovedentreprenør/kontraktspart)

Prosjekt/kontrakt: \_\_\_\_\_

Region/distrikt: \_\_\_\_\_

Hovedentreprenør: \_\_\_\_\_

Periode/kalenderår: \_\_\_\_\_

**Kontrakt-/prosjekttype:**

Asfalt/dekkelegging     Bruvedlikehold     OPS  
 Rassikring     Store investeringsprosjekter (egen prosjektorganisasjon)     Vegmerking  
 D/V med funksj.anstv.     D/V (øvrige)     Investering (øvrige)

**Timeverk<sup>1)</sup>:**

	Timeverk periode (måned)	Timeverk hittil i år (HiÅ)	Timeverk hittil i prosj. (HiP)
Hovedentr.			
Underentr. (samlet)			
<b>Totalt<sup>2)</sup>:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Uønskede hendelser/forebyggende tiltak:**

	Personskader med fravær		Antall Fraværs dager		Person-Skader uten fravær		Materielle skader		Nesten ulykke/farlig forhold		Risikovurdering Sikker jobb analyse	
	Periode	HiP	Periode	HiP	Periode	HiP	Periode	HiP	Periode	HiP	Periode	HiP
Hovedentr.												
Underentr. (samlet)												
<b>Totalt:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

1) Kun timeverk som inngår ifm praktisk gjennomføring av prosjektet/kontrakten skal registreres.

2) Ved registrering i Synergi skal summerte verdier for timeverk (HE + UE) registreres på prosjektets/kontraktens hovedentreprenør (HE).

## **B2 HMS: Incitament og sanksjoner**

### **Status i nordiske etater**

#### Norge: Jernbaneverket

Jernbaneverket benytter følgende incitament og sanksjoner innen HMS-området:

Bortvisning fra arbeidsplassen (personer) ved brudd på HMS-bestemmelser (uten gyldig sikkerhetskurs, manglende vernetøy, eller andre brudd på sikkerhetsbestemmelsene) er regulert i kontraktsbestemmelsene. Ved gjentatte brudd på sikkerhetsbestemmelsene ift togframføring kan kontrakten heves.

Økonomiske sanksjoner:

- Bøter eller dagmulkt ved mangler i prosjektarbeidet inkludert manglende kvalitetsplan
- Bonus nyttes sjelden, men er innført på enkelte prosjekter, regulert i kontraktsbestemmelsene (skader på mannskap, avtalt tak på uønskede hendelser, rapportering, ytre miljø, mm)

Det vurderes om JBV's egen erfaring med entreprenører skal tillegges vekt ved tildeling av nye oppdrag.

#### Norge: Statens vegvesen

Incitamentsordning og byggherrens sanksjonsrett er fastslått i kontraktsbestemmelsene.

Bonusopplegg for HMS er utarbeidet og utprøvd på et antall prosjekter. Høring i bransjen ga synspunkter på at kravene og opplegget var for omfattende og detaljert. Systemet er nå forenklet, blant annet basert på studium av det bonusopplegget som Hydro har prøvd ut på noen prosjekter. Systemet er også samordnet med eksisterende opplegg for evaluering av entreprenører. Denne forenklete versjonen skal utprøves fra høsten 2007.

Det skal orienteres i konkurransegrunnlag og reguleres i kontraktsbestemmelsene at slik bonusvurdering kan bli gjennomført på prosjektet. Det vil bli utarbeidet standard tekst for kontraktsbestemmelsene samt etablert kriterier for valg av prosjekter hvor systemet for bonusvurdering kan benyttes.

Typisk bonusramme er 3 promille av kontraktssum, periodisert iht periodens fakturabeløp.

#### Sverige: Banverket

Banverket har ingen erfaring med incitaments- og sanksjonsordninger for HMS.

Banverket anser at det er ønskelig å innføre et incitaments- og sanksjonssystem. Dette bør bygge på kvalitative vurderinger i tillegg til kvantitative krav (pga de usikkerheter som kvantitative indikatorer kan innebære).

Incitaments- og sanksjonsordninger er aktuelt virkemiddel, men den viktigste drivkraft er lederens fokus og oppfølging.

#### Sverige: Vägverket

Vägverket benytter følgende incitament og sanksjoner innen HMS-området:

STUK-maler gir opplegg for:

- Klausuler om bøter (dersom VV får påtale/bot av politi, arbeidstilsyn, e.l. pga forhold entreprenøren er ansvarlig for)
- Arbeidsmiljøpriser

Trafikanordningsplan: Mangler kan gi bøter, eventuelt kan byggherren rette opp mangel på entreprenørens regning.

Kontraktstildeling: Kan vektlegge tidligere erfaring med entreprenøren dersom dette er angitt som kriterium i konkurransegrunnlaget.

### Finland: Vägförvaltningen

Vägförvaltningen har ingen erfaring med incitaments- og sanksjonsordninger for HMS.

Kontraktene regulerer mulighet for å gi bot for mangel i trafikkreguleringsplaner.

Bonussystemer er forsøkt anvendt i driftsentrepriser, basert på resultatet fra undersøkelser av trafikanttilfredshet.

### Danmark: Vejdirektoratet

Vejdirektoratet har ingen erfaring med incitaments- og sanksjonsordninger for HMS. Det er satt i gang arbeid med å etablere felles instruksjer og arbeidsrutiner for HMS. Arbeidet vil foregå i 2008-2009. Dette arbeidet inkluderer også sanksjonsmuligheter.

Dansk Byggeri har utarbeidet et opplegg som kalles Mønsterarbejdspladsen hvor man lister opp aktiviteter med betydning for sikkerhet og sunnhet. Hver 14. dag gjør entreprenør og byggherre en kontroll av disse aktivitetene med registrering av om forholdene er ok eller ikke.

### Møte med bransjen i Norge

Drøftinger med bransjen i Norge har gitt følgende synspunkter på incitament og sanksjoner knyttet til HMS:

Statens vegvesen sitt forenklete byggherrestyrte opplegg for vurdering av entreprenøren fikk generell tilslutning.

Et opplegg for evaluering og tilbakemelding til entreprenøren, som gjennomføres regelmessig underveis i prosjektene, anses i seg sjøl nyttig og motiverende, selv uten tilknytning til bonus. Bransjen ga videre uttrykk for at opplegget burde kunne gjøres obligatorisk for alle prosjekter.

Det anses generelt ikke riktig å nytte bonus i forbindelse med HMS-arbeid, fordi dette kan gi bedriftsinterne problemer med fordeling av bonusen og fordi det kan medføre uheldige konsekvenser og gi grobunn for uheldig praksis med formål å oppnå bonus i stedet for å etablere god HMS-praksis (målforskyvning).

Den viktigste drivkraft for et godt HMS-arbeid blir ansett av bransjen til å være byggherrens holdninger, krav og oppfølging samt ledelsesengasjement hos byggherre og entreprenør.

Det bør etableres kanaler og opplegg for entreprenørens vurdering og tilbakemelding til byggherrens anleggsledelse.



## **Forslag til opplegg for incitament og sanksjoner**

### Drøfting av grunnlag

Oppsummering av dagens praksis i etatene og de samlede innspillene fra etater og bransje tyder på en voksende erkjennelse av at HMS-arbeid i større grad skal baseres på moral, kultur og holdninger enn på business. Dette antyder at det er andre forhold som er mer motiverende for et godt HMS-arbeid enn utbetaling av bonus. Det angis også at bonusutbetalinger ikke er problemfrie. Bonus kan føre til målforskyvninger, dvs at aktiviteter som bidrar til bonusutbetaling blir prioritert framfor aktiviteter som er viktigst i forhold til HMS. Videre kan det oppstå problemer ved fordeling av bonus internt i virksomheten fordi det er vanskelig å finne rettfærdige og motiverende fordelingskriterier.

Som de viktigste drivkreftene og motivasjonsfaktorene angis i mange tilfeller byggherrens adferd samt ledelsens holdning til HMS. Med ledelse menes her både ledelsen hos byggherren og hos entreprenøren. Hos byggherren er følgende forhold viktig:

- Klare, uttalte og kommuniserte krav til HMS
- Konsistent oppfølging av kravene og evaluering av entreprenøren
- Konkrete, presise og tidsriktige tilbakemeldinger
- Konsistent gjennomføring av sanksjoner ved avvik fra kravene

Hos ledelsen pekes det på at engasjement og deltagelse, praktisk involvering og oppfølging og bidrag til kontinuerlig fokus på HMS-spørsmål sammen med egen rett adferd utgjør viktige forhold.

Det synes derfor riktig å bygge et opplegg for incitament og sanksjoner rundt disse forholdene og kun inkludere eventuell bonus som et supplerende tiltak som nyttes i spesielle tilfeller.

Erfaring viser også at kampanjer som gjennomføres på de enkelte prosjektene i samarbeid mellom byggherre og entreprenør har klar positiv effekt. Det bør derfor settes av midler til slike kampanjer på prosjektenes budsjetter.

### Forslag incitament/sanksjoner

Det foreslås at opplegg for incitament og sanksjoner bygges opp som følger:

Det etableres ett opplegg for evaluering og tilbakemelding til entreprenøren, som gjennomføres regelmessig undervegs i prosjektene. Som utgangspunkt for et slikt opplegg anbefales det å ta utgangspunkt i forsøksopplegget som drives av Statens vegvesen i Norge, se Vedlegg B2-1.

Dette evalueringsopplegget kan utvides eller begrenses i forhold til den enkelte etats status og behov ved å legge til eller ta ut evalueringsmomenter. På samme måte kan opplegget tilpasses ulike typer prosjekter.

Opplegget kan kobles til et bredt spekter av incitament og sanksjoner, inkludert bonusutbetalinger eller trekk i oppgjør på prosjekt, dagmulkt/bøter, reaksjoner overfor personer og selskaper, mm. Dette kan styres spesielt ift bestemte prosjekter eller bestemte aktører ut fra erfaring og situasjonsbestemte behov eller etter nærmere angitte kriterier for utvelgelse av prosjekter.

Det er viktig å gi tilbakemeldinger til entreprenøren mens saken er relevant. Spesielt i oppstartfasen for et prosjekt anses det viktig å foreta hyppige evalueringer for å få HMS-arbeidet inn på rett spor. Det anbefales derfor å foreta HMS-evalueringen jevnlig, f. eks. hver måned. Formell behandling med involvering av overordnet ledelse bør skje minst 2 ganger pr år eller hvert tertial eller kvartal.

Opplegget bør, etter en utprøvningsfase, gjøres generelt gjeldende, dvs gjennomføres på alle prosjekter/kontrakter. Unntak kan gjøres for kortvarige prosjekter hvor man ikke rekker å få effekt av oppfølgingen før prosjektet er avsluttet.

Opplegget bør innføres på nye kontrakter etter hvert som disse inngås, ikke på igangværende kontrakter fordi dette som regel vil medføre forhandlinger om endring i kontrakten. Opplegget bør prøves ut på noen prosjekter/kontrakter for å spre informasjon, vinne erfaring og justere opplegget før det gjøres generelt gjeldende. Denne utprøvingstiden kan også nyttes for erfaringsoverføring og mer detaljert samordning mellom etatene i Norden (i regi av GNA eller på annen måte).

Opplegget bør inkludere formaliserte aktiviteter knyttet til de enkelte prosjektene, slik som:

Oppstartmøte: Gjennomgang av byggherrens krav og forventninger innen HMS  
Presentasjon av entreprenørens HMS-rutiner

Ledelses- En-til-en-runder, ledelsesinspeksjoner  
engasjement: Toppledelsen deltar ved gjennomgang av uønskede hendelser

Byggemøter Status og tilbakemelding

Opplegget kan etter ønske og behov kobles til et system for evaluering av entreprenører med tanke på kvalifisering og tildeling av nye oppdrag.

I samband med dette opplegget kan det også gjerne etableres egnede fora og rutiner for tilbakemelding fra entreprenøren til byggherrens byggeledelse og øvrige ledelse.

## Vedlegg B2-1 Forslag Evaluering HMS

Entreprenør:
Kontrakt:
Periode:

Vurderingskriterier		Poeng
<b>1. Faglig og teknisk kapasitet</b> Kreativitet i positiv betydning for prosjektet/kontrakten Gi en bedømmelse av entreprenørens evne til å finne løsninger Fremdrift		
<b>2. Samarbeidsevne og fleksibilitet</b> Krever entreprenøren mye oppfølging fra byggherrens side? Er entreprenøren løsningsorientert? Følger entreprenøren byggherrens pålegg?		
<b>3. HMS-system</b> Har entreprenøren et HMS-system som fungerer i praksis? Er HMS-systemet tilpasset arbeid på prosjektet/kontrakten? Arbeider entreprenøren systematisk med HMS? Har entreprenøren rutiner for håndtering av avvik?		
<b>4. Forebyggende HMS-arbeid</b> Gjennomføres systematisk risikovurderinger før arbeid blir igangsatt? Har entreprenøren rutiner for rapportering av uønskede hendelser (skader på mennesker, materiell og miljø, nestenulykker inklusive farlige forhold)? Holdninger til HMS-arbeid, erfaringsoverføring og læring		
<b>5. HMS-resultater pr. dato (i samsvar med perioden som er oppgitt)</b> Skadetall (H-verdi og F-verdi) Resultater av forebyggende arbeid (N-verdi)		
<b>6. Samordning</b> Tar entreprenøren samordningsansvaret på alvor? Blir alle virksomheter omfattet av samordningen? Blir alle virksomheter informert om prosjektets HMS-plan?		
<b>7. Ytre miljø</b> Beredskap mot akutt forurensning Oppfølging av krav til støy, støv, gasser og rystelser Trafikkregulering Landskapstilpasning		
<b>8. Rapportering og dokumentasjon</b> Leverer entreprenøren krevd dokumentasjon til rett tid? Standard på rapportering		

Poengskala:

- 4: Eksemplarisk
- 3: Bra
- 2: Akseptabelt
- 1: Ikke akseptabelt
- 0: Slett standard

## B3 HMS: Utviklingsplan 2008 - 2012

### Samordning av HMS i Norden

Det er utarbeidet et forslag til en felles utviklingsplan for HMS i de nordiske samferdselsetatene. Planen tar utgangspunkt i arbeidet utført i GNA-delprosjekt vedrørende HMS-indikatorer, rapporteringsopplegg, incitament og sanksjoner (gjengitt i kap. B1 og B2).

En viktig forutsetning for gjennomføring av utviklingsplanen er forankringen i etatens egen organisasjon og hos entreprenørene. Dette arbeidet må ta utgangspunkt i en beslutning i etatsledelsen om gjennomføring av utviklingsplanen og en tydelig deltagelse av ledelsen i arbeidet med å informere om og begrunne styrking av HMS-arbeidet.

Etatene må legge ned ressurser i å konkretisere utviklingsplanen for egen etat og fastlegge ansvar for gjennomføring samt beslutte forpliktende milepeler.

Forslaget bygger på en tidsplan som gir overgang til normal driftsfase etter 4 år. Avhengig av status i den enkelte etat og ambisjonsnivå for gjennomføringen kan den enkelte etat beslutte raskere gjennomføring.

### Faser og mål

Gjennomføringen av utviklingsplanen omfatter tre faser (som foreslått i GNA-rapporten fra 2006) med hovedmål som vist nedenfor:

Fase	Mål
Etableringsfase	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Hovedbeslutning om gjennomføring av utviklingsplan med fastlegging av mål</li><li>2. Etablering av konkrete HMS-rutiner for virksomheten</li><li>3. Forankring av mål og utviklingsplan i organisasjonen</li><li>4. Sikring av engasjement for utviklingsplanen hos entreprenørene og deres organisasjoner</li><li>5. Involvere tilsynsmyndighet</li></ol>
Oppstartsfase	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Iverksetting av aktiviteter som er nødvendig for å gjennomføre utviklingsplanen og implementere vedtatte HMS-rutiner</li><li>2. Oppfølging, evaluering og justering av HMS-rutinene</li></ol>
Driftsfase	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fortløpende justering av ambisjoner og rutiner for å få rett detaljeringsgrad samt effektivisere HMS-arbeidet</li></ol>

Disse felles målene kan suppleres med etatsspesifikke mål for den enkelte fase.

## Tidsplan

Utviklingsplanen skal dekke 5-års-perioden 2008 – 2012.

Forslag til tidsplan for gjennomføringen er vist nedenfor:

Fase	2008	2009	2010	2011	2012
Etableringsfase					
Oppstartsfase					
Driftsfase					

Den enkelte etat kan vedta en forsert framdriftsplan i forhold til den angitte tidsplanen.

## Utviklingsplan: Aktiviteter

Aktivitetene i de enkelte fasene er vist nedenfor.

Etableringsfase	
Mål	Fastlegge HMS-status i etaten Fastlegge mål for utvikling innen HMS i etaten Mål bør i første omgang settes relatert til status i bransjen i de respektive land.
Ressursbehov	Avklare ressursbehov for <ul style="list-style-type: none"><li>Gjennomføring av utviklingsplanen</li><li>Drift av HMS-arbeidet</li></ul>
Forankring i egen organisasjon	Informere om og begrunne styrking av HMS-arbeidet (ledelsesansvar). Vurdere utarbeidelse av felles informasjonsmaterieill for bruk i dette arbeidet.
HMS-rutiner	Fastlegge HMS-rutiner mht: <ul style="list-style-type: none"><li>HMS-indikatorer</li><li>Rapporteringsrutiner</li><li>Incitamenter og sanksjoner</li></ul>
Kontraktskrav	Fastlegge HMS-krav i kontraktene, inkludert bestemmelser om incitamenter og sanksjoner
Opplæring ift risiko	Fastlegge ambisjonsnivå og krav til opplæring ift aktuell risiko i det enkelte prosjekt/kontrakt (hos byggherre og entreprenør)
Entreprenører og deres organisasjoner	Sikre forståelse og engasjement hos entreprenørene for utvikling av HMS-arbeidet gjennom informasjon fra byggherren
Nøkkelpersoner	Identifisere og involvere nøkkelpersoner med hensyn til <ul style="list-style-type: none"><li>Strategisk: Personer som er viktige for beslutninger samt kan virke som pådrivere i utviklingen av HMS-arbeidet</li><li>Praktisk: Personer som er viktige for den praktiske implementeringen og gjennomføringen av HMS-arbeidet i organisasjonen</li></ul>
Tilsynsmyndigheter	Etablere kontakt til tilsynsmyndighetene, avklaring av samarbeid

	nasjonalt og over landegrensene, blant annet med hensikt å få etablert bransjestatistikk for HMS i de respektive land.
Nordisk kontakt	Kontakt mellom etatene for evaluering av framdrift og status, erfaringsoverføring, gjensidig bistand, mm (2 ganger pr år)

<b>Oppstartsfase</b>	
Utviklingsplan	Evaluering og eventuell justering av utviklingsplanen med spesielt hensyn til <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål for utvikling innen HMS</li> <li>• Ressursbehov</li> <li>• Tids- og aktivitetsplan</li> </ul>
HMS-rutiner og kontraktskrav	Rutiner og krav (inkludert krav til opplæring) gjennomgås og eventuelt justeres for å sikre rett ambisjons- og presisjonsnivå samt effektive arbeidsmåter
Opplæring	Opplæring av nøkkelpersonell i HMS-rutiner (linjeledelse og støttepersonell)
HMS-analyse/vurdering	Rutiner for analyse og vurderinger av HMS-resultater fastlegges
HMS-indikatorer som konkurranseparameter	Utrede hvilke HMS-parametre som kan nyttes som konkurranseparametre, fastlegge rutiner for dokumentasjon av oppnådde resultater, fastlegging av vurderingsprosedyre inkludert vektning ift andre konkurranseparametre
Nordisk kontakt	Kontakt mellom etatene for evaluering av framdrift og status, erfaringsoverføring, gjensidig bistand, mm (2 ganger pr år)

<b>Driftsfase</b>	
Utviklingsplan	Evaluering og eventuell justering av utviklingsplanen med spesielt hensyn til <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål for utvikling innen HMS</li> <li>• Ressursbehov</li> <li>• Tids- og aktivitetsplan</li> </ul>
HMS-rutiner og kontraktskrav	Evaluering og eventuell justering av HMS-rutiner og kontraktskrav
Oppfølging	Oppfølging av HMS-arbeidet mht måloppnåelse, opplæring, effektivisering, analyser, bruk av HMS-resultater, mm
Nordisk kontakt	Kontakt mellom etatene for evaluering av framdrift og status, erfaringsoverføring, gjensidig bistand, mm (1 gang pr år)

Den enkelte etat kan vedta etatsspesifikke aktiviteter i tillegg til aktivitetene omtalt i utviklingsplanen.

NVF  
Vejdirektoratet  
Niels Juels Gade 13  
Postboks 9018  
DK-1022 København K  
Danmark  
Telefon +45 7244 33 33 telefax +45 33 32 98 30  
E-post: nvf@vd.dk

NVF  
c/o Vägförvaltningen  
Postbox 33  
FIN-00521 Helsingfors  
Finland  
Telefon +358 204 22 2575 telefax +358 204 22 2471  
E-post: nvf@finra.fi

NVF  
c/o Landsverk  
Box 78  
FO-110 Torshavn  
Færøerne  
Telefon +298 340 800 telefax +298 340 801  
E-post: lv@lv.fo

NVF  
c/o Vegagerdin  
Borgartun 7  
IS-105 Reykjavik  
Island  
Telefon +354 522 1000 telefax +354 522 1009  
E-post: hreinn.haraldsson@vegagerdin.is

NVF  
c/o Vegdirektoratet  
Postboks 8142 Dep  
NO-0033 Oslo  
Norge  
Telefon +47 22 07 38 37 telefax +47 22 07 37 68  
E-post: publvd@vegvesen.no

NVF  
c/o Vägverket  
SE-781 87 Borlänge  
Sverige  
Telefon +46 243 757 27 telefax +46 243 757 73  
E-post: nvf@vv.se

NVF-rapporterna kan beställas via respektive lands sekretariat per telefon, fax, e-post eller post. Se kontaktuppgifterna på näst sista sidan.  
En uppdaterad rapportförteckning finns på förbundets nordiska hemsida, <http://www.nvfnorden.org>.

