

 **NORWEGIAN**  
**KING PRAWNS**



*Clean and healthy food. Sustainable production.*

## HMS Plan

Versjon 2.19 – januar 2024

# Innhold

1. Lover og forskrifter
2. Mål og HMS planlegging
3. Organisering, ansvar og verktøy
4. Evaluering av HMS
5. Rullerende handlingsplan for HMS forbedringer
6. Verneombud





# 1. Lover og forskrifter

# Lover og forskrifter

## Arbeidsmiljø

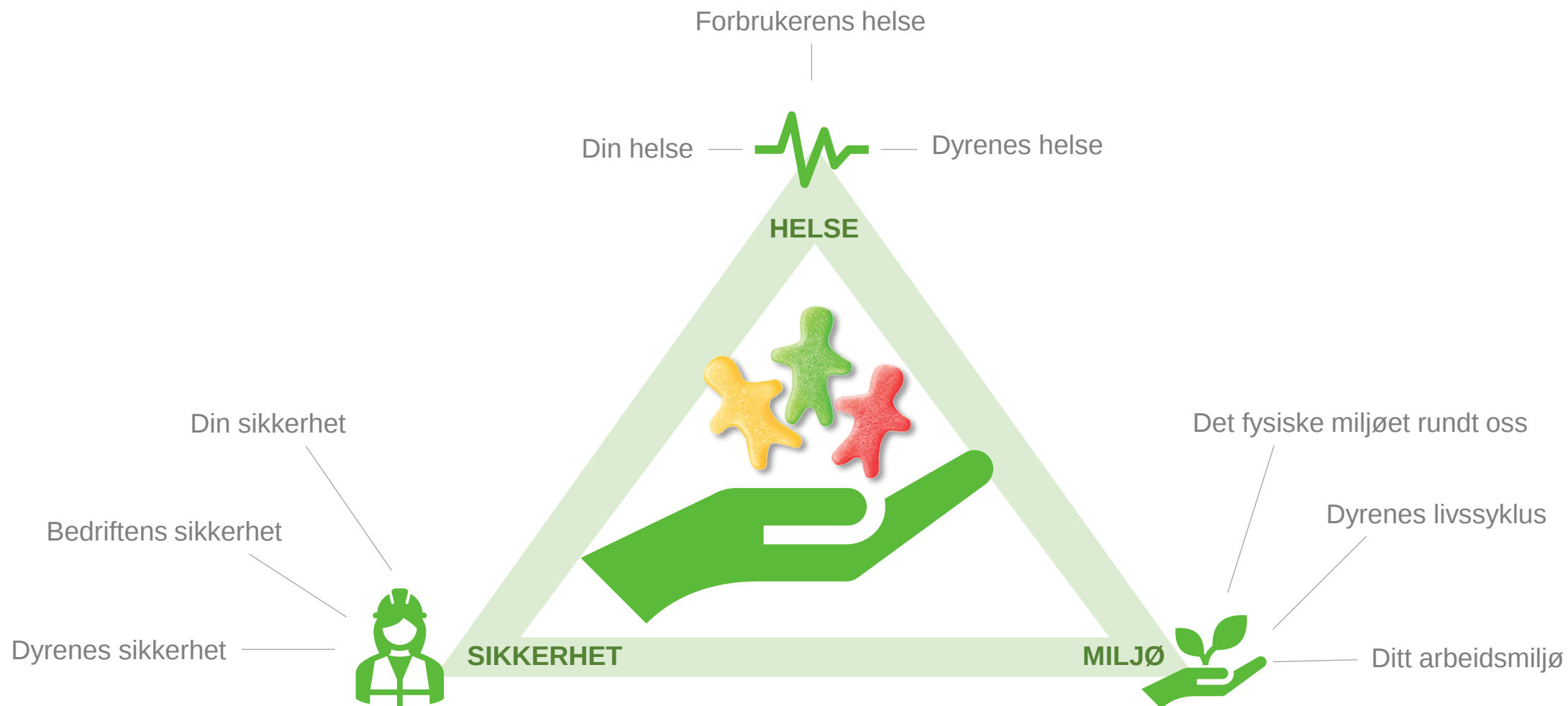
Lover og forskrifter som er lagt til grunn for HMS plan

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>



## 2. Mål og planlegging

# HMS handler om...



# Våre målsetninger og vårt verdigrunnlag

## Overordnet målsetning med HMS plan

1. Alle kan gå fra jobben like hel som de kom
2. Kunder skal få et sunt og høy kvalitetsprodukt
3. Unngå sykefravær, ulykker og skader
4. Økt produktivitet og kvalitet
5. Sikre et bra omdømme
6. Ingen utslipp

## Mål for HMS arbeid i Norwegian King Prawns

HMS arbeid i Norwegian King Prawns as skal være

1. Kontinuerlig
2. Systematisk.
3. Kollektivt

# Hva betyr «kontinuerlig» HMS arbeid?

Med at HMS arbeid i Norwegian King Prawns skal være «**kontinuerlig**» mener vi at vi til en hver tid skal utfordre oss selv til å forbedre HMS arbeid i bedriften – HMS er ikke et dokument eller en årlig vurdering, men del av det vi gjør dag til dag:

1. HMS er tema på regelmessigmøter og dag til dag arbeid
2. Vi aktivt evaluerer vårt arbeid med tanke på risikoidentifisering
3. Vi endrer rutiner og arbeidsmåter etter hva som er forsvarlig



# Hva betyr «systematisk» HMS arbeid?

Med at HMS arbeid i Norwegian King Prawns skal være «**systematisk**» mener vi at bruker en systematisk metode for gjennomgang av risiko og forbedring av arbeidsrutiner og protokoller.

1. Systematisk HMS skjer gjennom Internkontroll
2. Risikovurdering blir gjort i samarbeid mellom ansatte og relevante konsulenter. Risikovurdering gjøres årlig, eller hvor en situasjon eller endring krever umiddelbar reevaluering. Det skilles mellom generell risiko (HMS) og Matsikkerhet. Vi bruker HACCAP for risikovurdering.
3. Daglig arbeid styres av prosedyrer og protokoller i IK

# Hva betyr «kollektivt» HMS arbeid?

Med at HMS arbeid i Norwegian King Prawns skal være «**kollektivt**» mener vi alle tar del i HMS:

1. Vi er alle «HMS champions»: Hvordan vi utfører arbeidet vårt dag til dag, jamfør IK
2. Vi er alle «HMS ansvarlige»: Hvordan vi tenker og evaluering endringssituasjoner eller situasjoner hvor eksisterende IK ikke er tilstrekkelig
3. Alle prosedyrer og protokoller blir evaluert av hele eller relevante/representative deler av arbeidsgruppen

# Vårt verdigrunnlag er grunnmuren i vår HMS plan



## Pågangsmot

Vi gjør ikke ting halvhjertet, men står på med energi og intensivitet slik at vi oppnår våre kvalitetskrav, har fornøyde kunder og lykkelige reker.



## Ærlighet

Vi vil ha åpenhet og samarbeid i alt vi gjør; Vi står sterkere sammen, enten det er kunder, partnere, ansatte, ledelse eller reker. Vi vet at når vi er åpne om alt, så flyter samarbeidet bedre og vi unngår unødig frustrasjon.



## Innovasjon

En lærende kultur som fostrer ny tenkning og verdsetter menneskers skapetrang gir oss grunnlaget for vår fremtidige suksess. Det gjør oss smarte og effektive samtidig som vi gir mening til alles arbeid.



## Velferd

Om det er reker, ansatte eller nærmiljøet rundt oss, så verdsetter vi velferd. En reke som har det godt, smaker godt. Et menneske som har det godt, gjør en god jobb.



## Bærekraftig

Vi bruker ressurser smart og tar vare på miljøet rundt oss, samtidig som vi har en forretningsmodell og tekniske løsninger som gjør at vi er her om 100 år.



## Gøy

Sist men ikke minst, det skal være gøy å jobbe hos oss. Har vi det ikke så gøy som mulig, gjør vi noe galt.

# Grunnverdier definerer lederkompetansen i Norwegian King Prawns



## Pågangsmot

### Kompetanser:

1. Skape entusiasme
2. Myndiggjøre andre
3. Sette høy standard



## Ærlighet

### Kompetanser:

1. Åpen kommunikasjon
2. Empati og forståelse
3. Fokus på kollektiv prestasjon



## Innovasjon

### Kompetanser:

1. Ser feil som muligheter
2. Konsulterer og lytter til andre
3. Åpen for nye ideer



## Velferd

### Kompetanser:

1. Viser sympati og omtanke
2. Konsekvent når det gjelder



## Bærekraftig

### Kompetanser:

1. Langsiktig tankegang
2. Due diligence



## Gøy

### Kompetanser:

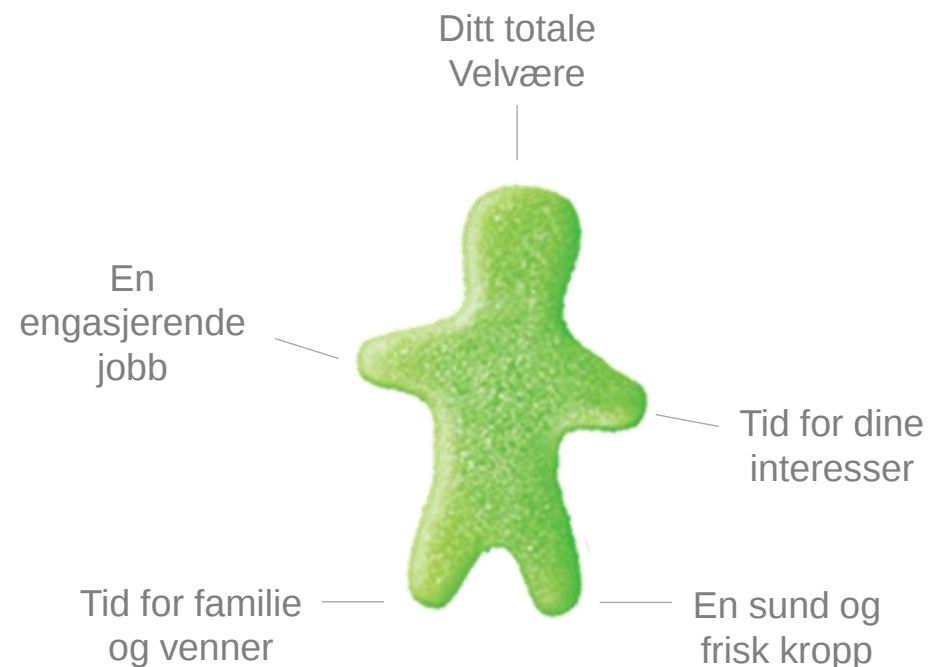
1. Elsker mangfold
2. Uformell men profesjonell

# Du er en seigmann/kvinne

Livet er som en seigmann eller kvinne, dersom du strekker en arm eller et ben for langt, ryker det. Ditt totale velvære – altså hvor godt du har det avhenger av 4 ting:

1. Du skal bruke mellom 25 og 35% av livet dit på jobb – da må du ha en engasjerende jobb og arbeidsplass
2. Men du skal ha tid til familie og venner også
3. Du skal ha tid til dine interesser og tid for deg selv
4. Du skal ha god helse og en sund og frisk kropp

Det handler om balanse – det handler om at vi alltid sørger for at ingen av dine armer eller ben strekkes så langt de kan ryke.



## Målet med arbeidsmiljøet i Norwegian King Prawns er:

1. Klarhet i hva vi gjør og hvilken standard det skal gjøres til
2. Åpenhet og lærende kultur
3. Kollegialt samarbeid alltid med et smil
4. Fokus på sluttkunden i alt vi gjør
5. Personlig engasjement

## Chief Executive Officer skal:

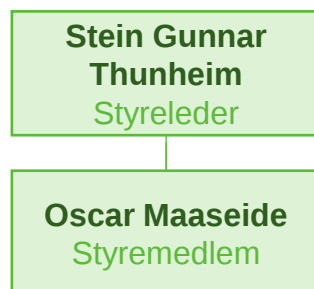
1. Leve etter grunnverdier og utvikle de rette kompetansene
2. Være tilgjengelig for ansatte, og utføre:
  - Månedlige møter med team
  - Gjennomføre medarbeidersamtaler
  - Håndtere konflikter
  - Ressurs og rotaplanlegging og håndtering
  - Eier av IK, HMS og andre relevante ansatte dokumenter – oppdatere eller delegere oppdatering til andre
  - Konsultere og rapportere til styret



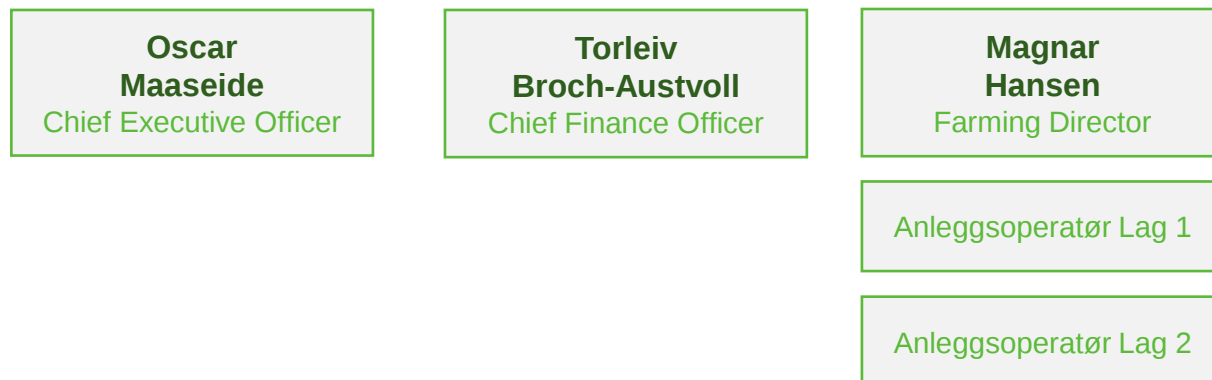
# 3. Organisering, ansvar og verktøy

# Organisasjonskart og kontakt informasjon

## Norwegian King Prawns AS styre



## Norwegian King Prawns lederteam



## Kontakt informasjon

Navn	Mobil	Email
Oscar Maaseide	90043250	oscar@maaseide.no
Torleiv Broch-Austvoll	90928024	tba@happyprawns.no
Magnar Hansen	46655759	magnar@happyprawns.no



## Ansvarsområder

- **Chief Executive Officer (CEO)** er ansvarlig for at Farming Director har de rette ressurser og midler til å opprettholde HMS og IK i samsvar med lov og forskrifter.
- **Farming Director** har ansvar for anleggsdriften. Det er Farming Director som skal sørge for at det blir gjennomført HMS og internkontroll og at dette blir gjort i samarbeid med medarbeidere samt tekniske eller biologiske konsulenter etter behov og nødvendighet.
- **Anleggsoperatører** deltar i daglig drift, og forholder seg til Farming Director. Operatører har ansvar for å holde seg oppdatert på og følge IK, og rapportere alle avvik per krav i IK og Farming Director.

# Sentrale HMS verktøy

- **Internkontroll:** Sentralt dokument som kartlegger risiko og arbeidsprosedyrer
- **Dagbok:** Daglig bok som brukes for å notere hendelser og oppgaver på anlegget, slik at vi kan systematisk og kontinuerlig forbedre HMS
- **Daglig rapport overvåkning:** Vi har overvåkning og alarm system som blir basert på daglig rapport
- **Opplæring, nyansatte:** Full opplæring av nyansatte, samt gjennomgang av HMS og IK
- **Årlig HMS evaluering:** En årlig gjennomgang i plenum av IK, HMS og hendelser for evaluering og forbedring av verktøy
- **Årlig interessant undersøkelse:** En årlig undersøkelse av interessenter (Ansatte, Styret, Kunder og Leverandører)
- **Månedlig HMS evaluering:** Gjennomgang av avvik og foregående måneds arbeid for forbedring
- **Poster i anlegg:** Beredskapsplan samt Kontakt nummer
- **Prosedyre ark og log:** Ved alle relevante lokasjoner for eksempel mating ved tank



## 4. Evaluering av HMS

# HMS evaluering

HMS arbeid skal årlig evalueres opp mot HMS målene. Samtidig skal vi ikke vente til «evaluering», og kontinuerlig vurdere:

1. HMS mål evalueres kontinuerlig på møter
2. Rutinesjekk månedlig av daglig leder
3. Årlig sjekk av ekstern konsulent gjennom interessant undersøkelse samt gjennomgang av log, avvik og intern rapportering. Undersøkelse dekker:
  1. Arbeidsmiljø generelt (Ansatte)
  2. Sikkerhet og helse (Ansatte)
  3. Styreforventinger (Styret)
  4. Kundefeedback (Kunder)
  5. Leverandørfeedback (Leverandører)

Undersøkelsen dekker dermed informasjon i fra alle relevante interessenter og dekker alle HMS må hvor relevant.



## 5. Rullerende handlingsplan for HMS forbedringer

ID	Hva	Hvorfor	Når	Hvordan	Av hvem	Notater
01	Sjekk-liste og prosedyre ved hver kritisk «arbeidsstasjon»	Påminnelse av riktig prosedyre samt sjekk at prosedyre utført	Innen utgang av Februar 2024	Prosedyre skrives ut og lamineres. Sjekkliste utarbeides og skrives ut.	Magnar Hansen	
02	Varsling ved mangel på daglig rapport	Slik at det er kontroll over daglig rapportering samt en sjekk at ansatt ikke er alene skadet på anlegg	Innen utgang av Februar 2024	Daglig PC rapporteringssystem	Svein Thunheim	
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						





## 6. Verneombud

# Norwegian King Prawns verneombud

**Verneombud velges for 2 år av gangen av ansatte gjennom anonymt valg:**

- Verneombud skal velges når Norwegian King Prawns har mer en 5 ansatte
- Verneombud skal gjennomgå Verneombudskurs