





## Innhold

<b>INNLEDNING</b> .....	5
<b>INFORMASJONSSIKKERHET</b> .....	5
<b>SERTIFIKATER OG MEDLEMSKAP</b> .....	5
<b>SPESIELLE FORHOLD</b> .....	5
<b>HMS OG ARBEIDSMILJØ</b> .....	6
<b>SYKEFRAVÆR</b> .....	6
DEFINISJONER: .....	6
<b>MÅLTALL FOR SYKEFRAVÆRET</b> .....	6
VURDERING - SYKEFRAVÆR .....	7
<b>UØNSKEDE HENDELSER/ NESTEN ULYKKER</b> .....	8
UØNSKEDE HENDELSER FORDELT ETTER RISIKOPOTENSIALE: .....	8
UØNSKEDE HENDELSER FORDELT ETTER KONSENKVENS .....	8
UØNSKEDE HENDELSER FORDELT ETTER TYPE HENDELSE .....	8
VURDERING - NESTENULYKKER OG UØNSKEDE HENDELSER.....	8
<b>INNRAPPORTERTE ULYKKER</b> .....	9
ULYKKER FORDELT ETTER RISIKOPOTENSIALE:.....	9
ULYKKER FORDELT ETTER KONSENKVENS .....	9
ULYKKER FORDELT ETTER ÅRSAK TIL HENDELSE .....	9
ULYKKER FORDELT ETTER TYPE HENDELSE:.....	9
ULYKKER FORDELT ETTER TYPE HENDELSE:.....	9
<b>FRAVÆRSSKADER</b> .....	9
VURDERING - ULYKKER .....	9
VURDERING – MEDARBEIDERUNDERSØKELSE.....	10
<b>HMS KPI</b> .....	11
H1 VERDI (LTI):.....	11
H1 verdi for 2021: .....	11
H2 VERDI (TRI): .....	11
H2 verdi 2021: .....	11
F VERDI – FRAVÆRSDAGER SOM FØLGE AV ARBEIDSRELATERTE SKADER:.....	11
F verdi 2021:.....	11
<b>YTRE MILJØ</b> .....	13
<b>MÅL &amp; RESULTAT- SELSKAPETS PÅVIRKNING TIL YTRE MILJØ</b> .....	13

## ÅRSRAPPORT FOR 2022 – TOMA SECURITY AS

RESULTAT PR 2022 .....	13
RESULTAT PR 2022 .....	13
RESULTAT PR 2022 .....	13
RESULTAT PR 2022 .....	13
<b>KLIMAREGNSKAPS</b> .....	14
<b>SOSIALE FORHOLD</b> .....	15
<b>MÅL &amp; RESULTAT- SOSIALE FORHOLD</b> .....	15
VURDERING AV SOSIALE FORHOLD .....	15
<b>FORBEDRINGSSYSTEM</b> .....	16
<b>FORBEDRINGSFORSLAG</b> .....	16

# INNLEDNING

Organisasjonen skal regelmessig gjennomgå selskapets ledelsessystemer for å sikre at disse er kontinuerlig velegnet, tilstrekkelig og virkningsfullt og i tråd med organisasjonens strategiske retning. Dette dokumentet omfatter selskapets ledelsessystemer for kvalitet, HMS og ytre miljø og gir en oversikt over resultater innenfor disse områdene.

Rapporten fremlegges som grunnlag ved ledelsens gjennomgang, og kan distribueres til relevante deler av organisasjonen.

Målsettinger, med tiltak, for 2022 besluttet ved ledelsens gjennomgang og vil synliggjøres i virksomhetens Handlingsplaner.

## INFORMASJONSSIKKERHET

Denne rapporten er å anse som et internt dokument. Dokumentet som helhet eller sensitive opplysninger gitt i denne kan kun distribueres til tredjeperson eller utenforstående etter godkjenning fra selskapet. Laveste beslutningsnivå for slik godkjenning er divisjonsdirektør eller daglig leder for forretningsområde.

## SERTIFIKATER OG MEDLEMSKAP

- Miljøfyrtårn
- DnB & Landkredit forsikring - Personal forsikring- Gruppeliv m/ yrkesskade
- Simployer- Faglig HR Support
- Achilles/Startbank
- NHO Næringslivets hovedorganisasjon
- RVO Regional verneombud
- Avvik.com (Nettsenteret AS)

## SPESIELLE FORHOLD

Ettervirkning fra pandemien har resultert i konsekvenser for selskapet og en del tid har blitt benyttet hovedsakelig til håndtering av pandemiens ringvirkninger. Herunder noe smittefravær og etterlevelse av strenge restriksjoner med fokus på mange ulike tiltak.

I oktober 2021 ble selskapet i Toma Gruppens konsern, Toma Eiendomsdrift AS, ISO sertifisert innen ISO 9001, ISO 14001 og ISO 45001, og nytt ledelsessystem ble iverksatt på kryss og tvers av alle selskapets avdelinger. Toma Security og Toma Eiendomsdrift har en og samme Administrerende Direktør, noe som påvirker Virksomheten positivt, i form av synliggjøring av synergier, noe som bidrar til kontinuerlig forbedringstiltak. Dette bidrar til å drive virksomhetens strategiske arbeid i riktig retning. Frem mot medio 2022 har en del tid gått med på kontinuerlig implementering og opplæring av både nytt Ledelsessystem og opplæring i Sharepoint, som benyttes til selskapets fil- og infodeling.



## HMS OG ARBEIDSMILJØ

Det systematiske og kontinuerlig forbedrings arbeidet av HMS og Kvalitets styres i hovedsak av selskapets HMS program. Dette programmet sikrer at alle personalansvarlige ledere i organisasjonen har kunnskap og verktøy for å identifisere alle relevante HMS momenter som gjelder for dem, inkludert selskapets målsettinger innenfor HMS og Kvalitet. Ledelsessystemet er tilgjengelig på SharePoint.

HMS program revideres januar årlig av et HMS-utvalg, hvor også hovedverneombud og hovedtillitsvalgt deltar for å sikre god medvirkning.

Utover dette benyttes følgende systemer i HMS arbeidet:

HLO – *Selskapets digitale personalforvaltningssystem*

M-Solution – *Selskapets digitale oppdrag og timeregistreringssystem Q4*

Avvik.com – *Selskapets forbedringssystem. Inkludert innmelding og saksbehandling av avvik.*

Questback – *Selskapets system for undersøkelser og kartlegginger.*

## SYKEFRAVÆR

Selskapet benytter et digitalt oppfølgingssystem for oppfølging av medarbeiderne. Systemet het HLO, og all statistikk vist i rapporten er hentet fra dette systemet.

### DEFINISJONER:

Egenmelding:

Korttidsfravær – lønsmottaker- syk uten erklæring fra lege.

Syk med lønn:

Korttidsfravær - lønsmottaker -syk mindre enn 16 dager og har erklæring fra lege.

Syk uten lønn:

Langtidsfravær – lønsmottaker- syk over 16 dager.

Totalt sykefravær:

Summen av egenmelding, syk med lønn og syk uten lønn.

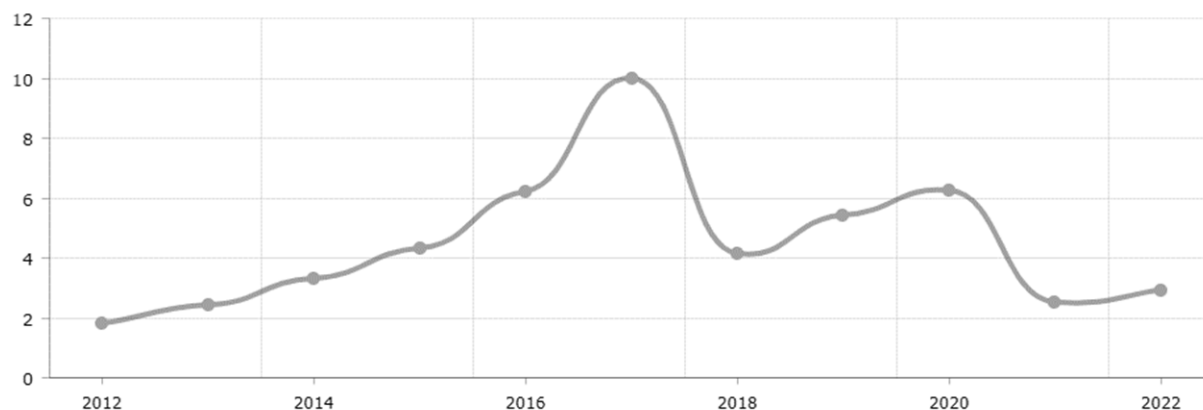
### MÅLTALL FOR SYKEFRAVÆRET

Målsetting for selskapets sykefravær i 2022 var:

Mål korttid totalt: 1,0 %

Mål langtids totalt: 1,50 %

Mål totalt fravær: 2,50 %



## VURDERING - SYKEFRAVÆR

Selskapets eksisterende system, HLO, for registrering av sykefravær, leverer ikke resultater og analyse på ønsket detaljert nivå som er splittet på pr avdeling i selskapet. Tallene i skjemaene over er derfor på selskapets totale fravær.

Toma Security leverte negative tall på totalt sykefravær. Resultatet for selskapet endte med 2,88% mot 2,50 % i 2021. Dette er en økning på ca 13% i forhold til 2021.

Selskapet jobber ellers aktivt, målbevisst og systematisk med sykefraværet.

HR avdelingen er operasjonell og lett tilgjengelig ved ønske om bistand.

Det er en flat organisasjonsstruktur med kort veg til beslutningstaker.

Selskapet har i dag ikke et godt og tilfredsstillende system for å måle hvor stor andel av langtidsfraværet som er jobbrelatert. Slike data er vesentlige for å kunne ha kontinuerlig forbedringsarbeid relatert til fraværet.

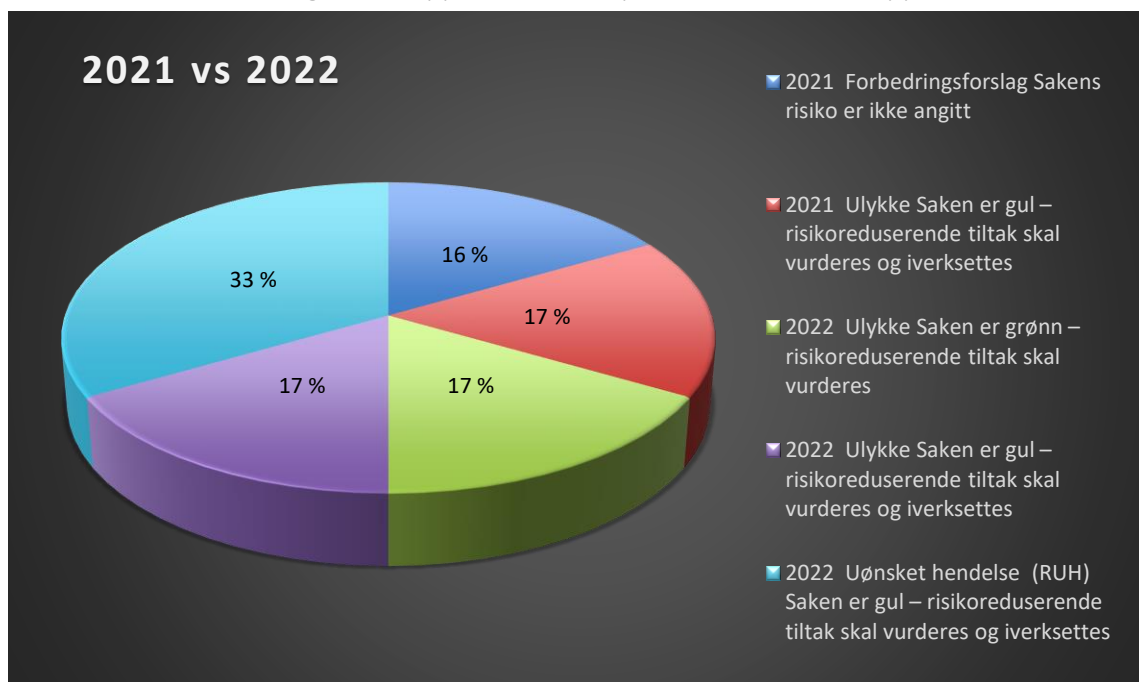
Som IA bedrift har den ansatte utvidet mulighet til å benytte egenmeldinger i forhold til selskap som ikke er IA bedrift. I dette ligger det en tanke om at man ikke skal behøve å gå til legen dersom man føler seg uvel eller er syk, og heller gjøre egne vurderinger i forhold til når en er frisk nok til å komme tilbake.

God og tett dialog med arbeidsgiver, sammen med et godt arbeidsmiljø, vil da sannsynligvis medføre bidra til at den syke vil være raskere tilbake i arbeid enn om en hadde fått en "standard" sykemelding på 3-5 dager (eller lengre).

## FELLES FOR AVVIKSREGISTRERINGER.

Data er hentet fra selskapets forbedringsportal avvik.com. Portalen er tilgjengelig for alle ansatte gjennom en webportal. Det forutsettes at innrapporterte saker er korrekt gjengitt og saksbehandlet. Skisser under viser Antall avvik registrert i 2022 vs 2021 + fordelt mellom de ulike kategoriene med risiko.

Av skisser ser vi en økning av innrapporterte avvik på totalt 100% målt opp imot 2021.



## UØNSKEDE HENDELSER/ NESTEN ULYKKER

Selskapet har en fundamental tro på at skader og ulykker kan unngås gjennom etterlevelse av veletablerte rutiner. Særs viktig er det derfor at hendelser som nesten har medført skader eller ført til ulykker fanges opp og at det benyttes historiske erfaringer til å utarbeide eller utvikle nødvendige tiltak for å forebygge at farlige hendelser oppstår.

Det er innrapportert totalt 2 uønskede hendelser i 2022 mot 0 i 2021. (Kilde: Avvik.com)

### UØNSKEDE HENDELSER FORDELT ETTER RISIKOPOTENSIALE:

- GRØNN: 0
- GUL: 2
- RØD: 0

Sak nr 9913: Vekter truet med kniv under bortvisnings oppdrag av ruset person.

Sak nr 9620: Vekter ble konfrontert med fysisk kontakt av beruset person under oppdrag for kunde. Rapport fra helsepersonell fremviste brudd på ribbein.

### UØNSKEDE HENDELSER FORDELT ETTER KONSENKVENS

- 3 Farlig: 2

### UØNSKEDE HENDELSER FORDELT ETTER TYPE HENDELSE

- Manglende instruks/ prosedyre: 1
- Rot/ uorden/ organisering: 1

## VURDERING - NESTENULYKKER OG UØNSKEDE HENDELSER

I 2022 er det opprettet flere avvik sammenlignet med 2021. Virksomheten er allikevel ikke på et tilfredsstillende nivå når det gjelder å melde inn avvik sett fra hvilken type tjenester som levers.

Politiets assistanse ble oppropt for begge tilfellene avvikene gjelder.

Erfaringene skal benyttes til å utarbeide eller utvikle nødvendig tiltak for å forebygge alvorlige hendelser eller hindre at ulykker oppstår.

Av dette kan vi vurdere:

- Det er fremdeles behov for ytterligere kompetanseheving rettet mot opprettelse av avvik i og avvikets beskrivelse.
- Selskapet må jobbe aktivt med å opprette flere avvik og differensiere hendelsene tydeligere.



## INNRAPPORTERTE ULYKKER

Selskapets strategiske mål for helse, miljø og sikkerhet er at alle skader og uønskede hendelser skal forebygges, avdekkes og avverges. Selskapets mål er derfor NULL alvorlige ulykker.

Vi tror at skader kan unngås gjennom etterlevelse av etablerte rutiner, og skal ha en kontinuerlig forbedring av selskapets HMS resultater. Selskapets overordnede mål er derfor at det skal være NULL ulykker.

Det er innrapportert totalt 2 ulykker i 2022 mot 1 i 2021. (Kilde: Avvik.com)

### ULYKKER FORDELT ETTER RISIKOPOTENSIALE:

- GRØNN: 1
- GUL: 1
- RØD: 0

Sak nr 8692: Fall fra samme nivå. Sklidd på isen på vei til bil ved jobbstart. Årsak til ulykken er oppgitt til å være is under glatt snø.

Sak nr 9487: Fall fra samme høyde. Falt i trappene hos kunde etter inspeksjon. Tilsyn av helsepersonell og røntgen fremviste 4 brudd i hånden. Årsak til ulykken er oppgitt til å være benyttet private sko i arbeid.

### ULYKKER FORDELT ETTER KONSENKVENS

- 2 Mindre farlig: 1
- 3 Farlig: 1

### ULYKKER FORDELT ETTER TYPE HENDELSE:

- Fått tilsyn av helsepersonell: 1

### ULYKKER FORDELT ETTER TYPE HENDELSE:

- Fått tilsyn av helsepersonell: 1

### ULYKKER FORDELT ETTER ÅRSAK TIL HENDELSE

- Feil på rutiner: 1
- Orden og ryddighet: 1
- Ikke tilsyn av helsepersonell: 1
- Ikke fått tilsyn av helsepersonell: 1

## FRAVÆRSSKADER

Selskapet kan pr 31.12-2022, ikke hente data på arbeidsrelatert fravær.

### VURDERING - ULYKKER

Det er registrert 2 ulykker der den ene er relatert til feil på rutiner og den andre manglende orden og ryddighet. Selskapets fokus bør derfor være å innføre tettere oppfølging og opplæring med søkelys på bedre rutiner og HMS.

Selskapet bør også ha et system som kan synliggjøre arbeidsrelaterte fravær og årsaker. På den måten kan man jobbe aktivt og suksessfullt med fraværsreducerende tiltak.

Ulykker skal følges opp og erfaringene skal benyttes til å utarbeide eller utvikle nødvendig tiltak for å forebygge at alvorlige hendelser eller hindre at ulykker oppstår herunder riktig bruk av arbeidstøy/ arbeidssko/ personlig verneutstyr.

## MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

➤ Selskapet skal gjennomføre medarbeiderundersøkelse innen utløp av 2023. Siste medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført for samtlige ansatte var i 2018.

Undersøkelsen eies av HR direktør i konsernet, og ble gjennomført ved bruk av en Questback med spesifikke parametere som var ønsket vurdert.

Etter undersøkelsen ble resultatene splittet pr avdeling og presentert av HR direktøren ved arbeidssamlinger i alle driftsregioner. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen ble deretter gjennomgått med den enkelte personalansvarlige leder som utarbeidet egne handlingsplaner basert på undersøkelsens funn i dens respektive avdeling. Handlingsplanen følges opp av avdelingsleder.

Selskapet hadde planlagt ny medarbeiderundersøkelse i 2020, men grunnet Covid19 pandemien ble det avgjort å utsette gjennomføringen i både 2021, 2022 noe som ikke er blitt gjennomført. Det er plan for gjennomføring innen utgangen av 2023.

### VURDERING – MEDARBEIDERUNDERSØKELSE

Medarbeiderundersøkelsen er et viktig verktøy for å måle ansattes tilfredshet i sitt arbeid, og danner et godt fundament for den enkelte personalansvarlige leder sin videre utvikling.

Det er viktig at det gjennomføres regelmessige medarbeiderundersøkelser framover.

Medarbeiderundersøkelsen har vært et viktig og lærerikt verktøy for våre personalansvarlige ledere. Ikke minst for selskapets arbeid for økt trivsel.

## HMS KPI

### H1 VERDI (LTI):

H1- skade / LTI (Lost Time Injury) defineres som arbeidsrelatert personskade som har ført til fravær ut over skadedagen (egenmeldt og eller sykemeldt). Skaden skal ha oppstått av en plutselig og uventet påkjenning på kroppen i forbindelse med arbeid. Kink eller forstrekning oppstått under bæring, løfting eller lignende regnes ikke med, med mindre det har skjedd noe «ulykkes artet». Skaden skal ha ført til at personen blir fysisk eller mentalt ute av stand til å arbeide neste planlagt arbeidsdag eller skift i henhold til oppsatte planer. Fraværet beregnes i utgangspunktet fra dagen etter skaden (F-verdi).

Dødsulykke skal beregnes som en H1-skade og inngå innunder H1-verdien. H1-verdien viser frekvensen av arbeidsrelaterte personskader, såkalte H1-skader, med fravær per. Million arbeidede timer.

Formel for utregning av H1-verdi:

$$\text{Skadefraværsfrekvens H1} = \frac{\text{Antall skader m/fravær} \times 1\,000\,000}{\text{antall arbeidstimer}}$$

H1 verdi for 2021:

Selskapet kan ikke per 31.12-2022 måle slike verdier på grunn av manglende data.

### H2 VERDI (TRI):

H2-skade eller TRI (Total Recordable Injuries) defineres som det totale antall arbeidsrelaterte personskader. H2-skader utgjør dermed summen av arbeidsrelaterte personskader både med fravær – det vil si H1-skade – og uten. En arbeidsrelatert personskade uten fravær regnes som en skade som har oppstått av en plutselig og uventet påkjenning på kroppen i forbindelse med arbeid, og som har ført til:

- Nødvendig medisinsk behandling av medisinsk personell. Diagnostisering alene regnes ikke som behandling
- og eller begrensninger i arbeidsevne
- og eller omplassering på grunn av midlertidig redusert evne til å utføre sitt vanlige arbeid i henhold til oppsatte arbeidsplaner

H2-verdien viser frekvensen av totalt antall arbeidsrelaterte personskader per million arbeidede timer. Formel for utregning av H2-verdi:

$$\text{Total arbeidsskadefrekvens H2} = \frac{\text{Antall skader med og uten fravær} \times 1\,000\,000}{\text{antall arbeidstimer}}$$

H2 verdi 2021:

Selskapet kan ikke per 31.12-2021 måle slike verdier på grunn av manglende system for å hente ut data.

### F VERDI – FRAVÆRSDAGER SOM FØLGE AV ARBEIDSRELATERTE SKADER:

Fraværsgdager defineres som tapte arbeidsdager i forhold til det totale antall arbeidsdager den skadede er borte fra og med første dag etter at arbeidsskaden inntrådte. F-verdi viser fraværsmfangnet eller frekvensen av fraværsgdager som følge av arbeidsskaden per million arbeidede timer.

Formel for utregning av F-verdi:

$$\text{Skadefraværsgdager med skade F-verdi} = \frac{\text{Fraværsgdager som følge av skade} \times 1\,000\,000}{\text{antall arbeidstimer}}$$

F verdi 2021:

Selskapet kan ikke per 31.12-2021 måle slike verdier på grunn av manglende system for å hente ut data.

## VURDERING - HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

### SYKEFRAVÆR:

- Selskapet har i dag ikke tilfredsstillende systemet for å måle hvor stor andel av langtidsfraværet som er jobbrelatert. Slike data er vesentlige for å kunne arbeide systematisk med det forebyggende arbeidsrelaterte fraværet.
- Andelen korttidsfravær ved bruk av egenmelding er litt høy i forhold til mulighetene som ligger i IA avtalen.

### RUH OG NESTENULYKKER:

- Det er vanskelig å benytte statistikken på et overordnet nivå, da Det kun er innmeldt 2 saker for hele 2022.
- Det antas å være stor grad av underrapportering av hendelser i resten av organisasjonen.
- De som har benyttet systemet og registrert saker, har gjort dette utført så å si på en tilfredsstillende måte som sikrer god saksbehandling og sporbar dokumentasjon. Selskapet bør allikevel ha fokus på økt kompetanse innen opprettelse av saker og innhold som opprettes.

### ULYKKER:

- I lys av antall ulykker og antall innmeldte RUH, er det sannsynlig at det er betydelig underrapportering av saker og avviksregistreringer. Dette gjør at arbeidsgiver ikke får fanget opp og analysert trender med hendelser hvor det er skadepotensiale på en tilfredsstillende måte.
- Det bør også være økt fokus på risikokartlegging av arbeidssituasjoner hvor det er mulighet for fysisk kontakt/ konfrontasjon, Ulykke på arbeidsplassen og fallulykker.

## YTRE MILJØ

Toma Security er en leverandør av vakter tjenester til det private næringslivet og det offentlige. Våre tjenester har i liten grad påvirkning på miljøet, men vi anser det like fullt som viktig at selskapet aktivt bidrar til å bevare miljøet, fordi alle aktive miljøaktører er med på å dra utviklingen i riktig retning.

Selskapet følger konsernets (Tomagruppen) policy for ytre miljø, og har utarbeidet et eget miljøprogram med oversikt over miljøaspekt, definerte måltall for organisasjonens påvirkning, samt tiltak for forbedring. Miljøtiltakene er også iverksatt i selskapets HMS program for å sikre etterlevelse og eierskap i hele driftsorganisasjonen. (Kilde: Bilansvarlig og controller i konsernet)

### ANALYSE AV YTRE MILJØ

Selskapet har gjennomgått en grov analyse for å kartlegge hvor de har størst påvirkning på ytre miljø innen følgende områder:

- Valg av leverandører med miljøsertifisering
- Transport
- Strøm/ fjernvarme
- Avfall

### MÅL & RESULTAT- SELSKAPETS PÅVIRKNING TIL YTRE MILJØ

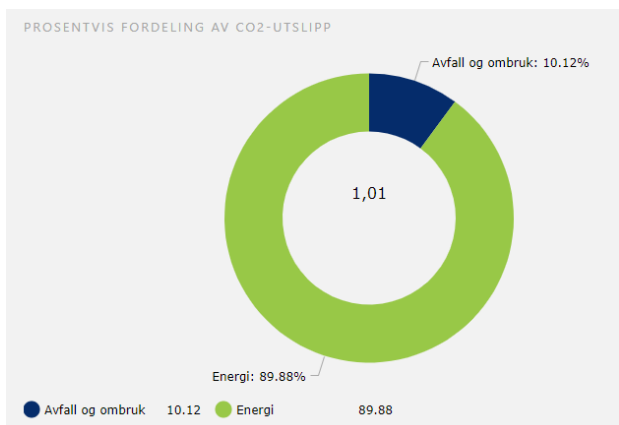
- |  |  |
|--|--|
| <p>1. Valg av leverandører /underleverandører med miljøsertifisering der det er mulig.</p> | <p><b>RESULTAT PR 2022</b><br/>Pr 31.12.2022 er 4 av 12 leverandører</p>   |
| <p>2. 50 % av bilparken skal være el-biler innen utløpet av 2023.</p>                      | <p><b>RESULTAT PR 2022</b><br/>Pr 31.12.2022 er 100% av servicebiler (6) i bedriften EL-biler.</p>   |
| <p>3. Toma Eiendomsdrift skal kildesortere i både egne og leide kontorlokaler.</p>         | <p><b>RESULTAT PR 2022</b><br/>Det er i dag standardisere avfallsbeholdere og etablere kildesortering i de lokasjonene dette manglet. Renovasjonsetatens lokale krav til sortering derimot vil spille en rolle inn her da alt avfall deponeres i samme «restavfall» kontainer.</p> |

Adresse	Papir	Plast	Mat	Rest	Kommentar
Sognsveien	Ja	ja	Ja	Ja	Gårdeier har bare papirdunk og restavfallsdunk

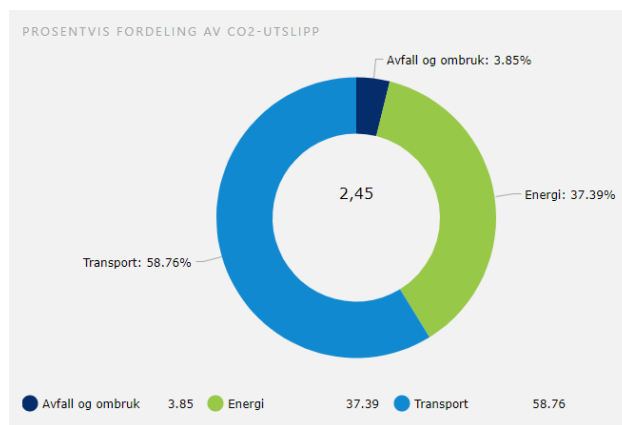
- |  |  |
|--|--|
| <p>4. Toma Eiendomsdrift skal innen utløpet av 2023 sette opp et klimaregnskap for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Energiforbruket på kontorer.</li> </ul> | <p><b>RESULTAT PR 2022</b><br/>Pr 31.12.2022 hadde virksomheten et elektrisk forbruk på 9 366kWh pluss fjernvarmeforbruk på 3 268kWh (basert på andel-60 kvm av bygget).</p> |
|--|--|

# KLIMAREGNSKAPS

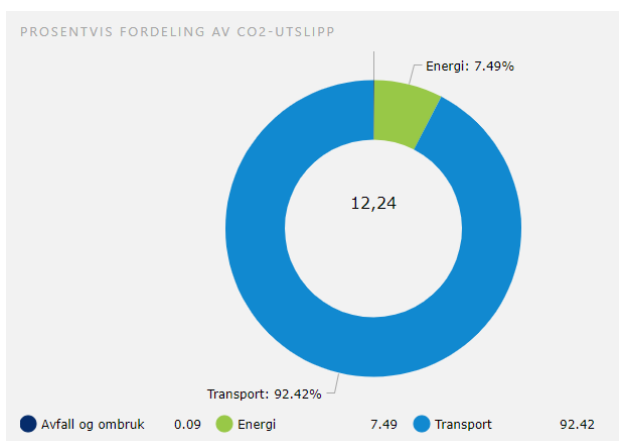
Total CO2 utslipp 2022= 1,01 tonn



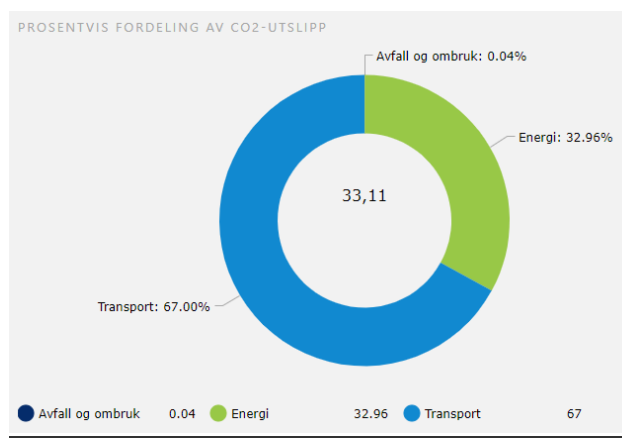
Total CO2 utslipp 2021= 2,45 tonn



Total CO2 utslipp 2020= 12,24 tonn



Total CO2 utslipp 2019= 33,11 tonn



## VURDERING AV KLIMAREGNSKAPS UTVIKLING

Selskapet har jobbet aktivt og effektivt med å redusere sitt fotavtrykk, og har hatt en reduksjon på 32,10 tonn fra 2019 frem til utgangen av 2022.

Reduksjonen er på kategorien Transport og skyldes i hovedsak utskifting av drivstoff baserte biler til Elektrisk drevne biler.

Selskapet har i dag 100% Elektriske biler i sin servicebil flåte.



## SOSIALE FORHOLD

Yrkesaktivitet er samfunnets viktigste bidrag til verdiskapning. Samtidig er inaktivitet en av velferdsstatens største trusler for fremtiden. Fremtidsutsikter er derfor prisgitt selskapets evne til å inkludere mennesker i samfunnet som av ulike grunner ikke tar del i verdiskapningen - mennesker med ressurser, lyst og evner til å gjøre en solid innsats for vår felles fremtid.

Selskapet mener at næringslivet kan, og bør gå i spissen for dette samfunnsoppdraget av to grunner; Verdiskapningen på lang og kort sikt er viktig, og det moralske kompasset som fester seg i bedriftens DNA underbygger en solidarisk og inkluderende kultur vi alle er tjent med.

### MÅL & RESULTAT- SOSIALE FORHOLD

- Kompetanseutvikling av ansatte

#### RESULTAT 2022

Virksomheten har gjennomført pliktige kurskrav.

- Selskapet skal innen utløp av 2023 etablere system for å fremskaffe tall på turnover.

#### RESULTAT 2022

Tall på turnover er ikke mulig å anskaffe for 2022.

### VURDERING AV SOSIALE FORHOLD

Virksomheten bør ha fokus på jevnlig HMS kurs for de ansatte.

Oppfølging av de ansatte med plan for økt kompetanse i henhold til kursing er ikke er pliktig på alle områder, dog relevant på mange områder for å nå mål i forbindelse med selskapets strategiske jobb fremover. Ikke minst vil det bidra til å styrke selskapets leveranser og renommé hos kunder og i markedet.

Bruk av prosesser og opplæringsplaner i selskapets Ledelsessystemet bør prioriteres og følges. Selskapets ledere bør ha en plan for hvordan de planlegger å gjennomføre økt kompetanse i egen organisasjon.

Med hjelp fra selskapets HR avdeling bør det implementeres en rutine på for aktivt å kunne rekruttere nye ressurser, som å ta inn personer i arbeidstrening. Ikke minst oppfølging av deres vei videre i arbeidslivet og samfunnet.

## FORBEDRINGSSYSTEM

Forslag til forbedring som oppdages og innrapporteres av og til organisasjonen er verdigfult. Dette bidrar til riktig endringsvekst i selskapet som er speilet utviklingen i markedet og bransjen, noe som bidrar til å oppnå Toma Eiendomsdrift sitt mål om å være den beste i markedet innen egne segmenter.

Dette speiler også kundenes krav og forventninger til Toma Security AS.

Selskapets organisasjon er vaksom og fremoverlente. Selskapet ønsker også gode endringer velkommen og er skodd for å ta raske beslutninger der det kreves. I 2022 ble det implementert flere nye systemer som skal bidra til økt kvalitet i leveransene til selskapet. Disse var: M-Solution, Unit 4, Motimates, Sharepoint og til slutt helt ny Intranett med Oppgradert personalhåndbok.

## FORBEDRINGSFORSLAG

Totalt er det innrapportert 0 Forbedringsforslag i 2022 mot 1 i 2021. (Kilde: Avvik.com)

## VURDERING AV FORBEDRINGSFORSLAG

Etttersom det ikke er opprettet noen forbedringsforslag i 2022 vil vurdering av innhold være utfordrende. Selskapet bør ha mer fokus opprettelse av gode forbedringsforslag for å kunne bidra til positiv endring.

Selskapet jobber aktivt og oppfordrer sin organisasjon om opprettelse av forbedringsforslag noe som bidrar til verdiskapning i selskapet og sunn arbeidskultur.

Organisasjonen er omstillingsdyktige og omstillingsvillige og klare for endring. Det kreves en felles tiltaksplan for å øke både bevissthet, kompetanse og kunnskap.

Ressurs bør avsettes og øremerkes for bedre implementering av nye systemer, rutiner og prosesser for å oppnå ønsket nivå for HMS og Kvalitet i selskapet.