GE-HÅNDBOKA · DOKUMENT · 1.02 ORGANISASJON OG STILLINGSBESKRIVELSER

# Mål og handlingsplan (målstyring)

| | |
|---|---|
| **Dokumentnr.** | GE-1.02-24 D |
| **Type** | Dokument |
| **Kapittel** | 1.02 Organisasjon og stillingsbeskrivelser |
| **Gjelder for** | Ledelsen, prosjektledere og alle ansatte |
| **Revisjon / dato** | Rev. 01 · Utkast |
| **Utarbeidet av** | HMS- og kvalitetsleder |
| **Godkjent av** | Daglig leder |
| **Krav og grunnlag** | ISO 9001 6.2; ISO 14001 6.2; ISO 45001 6.2; Internkontrollforskriften § 5 nr. 4 |
| **Erstatter** | SmartDok 0102-040 D |

## 1. Formål

Dokumentet fastsetter og synliggjør målene våre for kvalitet, HMS, ytre miljø, arbeidsmiljø og økonomi, og angir hvordan målene skal nås. For hvert mål står måltall, tiltak, ansvar, frist, status og resultat. Målene bygger på politikken (**GE-1.01-04 D**) og på strategiplanen for Gjerdalen Entreprenør 2024–2026. Ny strategiplan for Gjerdalen Entreprenør AS 2026–2030 legges til grunn når planen oppdateres.

> **Merk:** Planen gjelder 2024–2026 og må oppdateres.

## 2. Ansvar og oppfølging

| Rolle | Ansvar |
|---|---|
| Daglig leder | Eier målene og handlingsplanen, og er ansvarlig for de fleste målene. Fastsetter og justerer måltall og frister i ledelsens gjennomgåelse. |
| HMS- og kvalitetsleder | Ansvarlig for målet om å redusere tomgangskjøring. Henter inn måledata, oppdaterer status og rapporterer i HMSK-månedsrapporten. |
| Prosjektledere og anleggsledere | Følger opp tiltakene i egne prosjekter, for eksempel gjennomgang på oppstartsmøter og morgenmøter. |
| Alle ansatte | Bidrar til at målene nås, blant annet ved å melde RUH og bruke sjekklister i SmartDok. |

- Status og resultat oppdateres minst én gang i året før ledelsens gjennomgåelse (**GE-1.02-27 R**). Statusoppdateringene står med dato under hvert mål.
- Målene og status gjøres kjent for de ansatte, se **GE-1.02-26 R** Kommunikasjonsplan.

## 3. Mål og handlingsplan

### 3.1 Kvalitet

**Godt utført arbeid – øke kompetansen på stikning og innmåling**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 1 stikningsingeniør | Daglig leder | Q4 2027 |

Tiltak: god kunnskap om GPS og innmåling.

- Ansatte skal få god innføring i GPS og innmålingsrutiner: opplæring, oppfølging, rutiner og kodelister i maskin.
- Innmålingsinstruksen gjennomgås på prosjektet.
- Kravene i kontrakten gjennomgås på prosjektet.
- Ansette egen stikningsingeniør.

Status:

- Utgangspunkt: ingen ansatte har denne kompetansen.
- 18.08.2025: Stillingsannonse har vært utlyst på Finn. Ingen aktuelle kandidater, vi jobber videre med dette.
- 24.08.2026: Det har i 2026 vært forsøkt å ansette egen stikningsingeniør, men det er ikke gjort noen ansettelse. En intern yrkesarbeider har ønsket å videreutdanne seg innen stikning og nivellering, har fått mulighet til det og har startet på en fireårig deltidsutdanning. Det er fokus på opplæring i bruk av GPS. Opplæringen gjennomføres ute i felt i samarbeid med INNES, eventuelt et annet eksternt innleid firma. Innmålingsinstruks og krav i kontrakten gjennomgås på oppstartsmøtet.

Resultat 2026: Målet er ikke nådd så lenge Gjerdalen ikke har ansatt egen stikningsingeniør. Vi bruker som før det eksterne stikningsfirmaet INNES.

Det har vært fokus på å involvere stikkeren tidligere, for eksempel ved levering av anbud og på oppstartsmøtet. INNES skal også få tilsendt tre-ukersplanene, slik at de kan planlegge sitt arbeid ut fra prosjektets fremdriftsplan. Den interne yrkesarbeideren som har startet på deltidsstudiet, vil på sikt styrke Gjerdalen.

**Bedre KS-dokumentasjon**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| Ikke angitt | Daglig leder | 31.12.2027 |

Tiltak:

- Forbedre bruken av KS-systemet i SmartDok.
- Øke bruken av kontrollskjemaer.
- Alle prosjekter skal bruke bilder sammen med sjekklistene i SmartDok.

Status:

- Utgangspunkt (fokus i internrevisjonen): brukes, men ikke i tilstrekkelig grad.
- 18.08.2025: Bruken av sjekklister er forbedret. Det er fortsatt forbedringspotensial og behov for daglig oppfølging.
- 24.08.2026: Det er bedre fokus på sjekklister i SmartDok. Det mangler til tider bilder, og gode og riktige bilder av objektet sjekklisten gjelder.

Resultat 2026: Fokus på morgenmøter, klargjøring av sjekklister i SmartDok og eksempler på godkjente og ikke godkjente sjekklister øker fokuset og hever standarden på sjekklistene.

**Styrke kompetansen hos nøkkelpersonell**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 1 mobil anleggsleder | Daglig leder | Q4 2027 |

Tiltak: utvikle prosjektledere og anleggsledere.

- styrke kunnskapen om prosjektgjennomføring
- styrke økonomioppfølgingen
- entrepriserett

Status:

- 18.08.2025: 1 prosjektsjef, 1 prosjektleder, 1 prosjektingeniør og 3 anleggsledere.
- 24.08.2026: 1 prosjektsjef, 2 prosjektledere, 2 anleggsledere, 1 prosjektingeniør og 2 driftsledere.

Resultat 2026: Vi har styrket oss med 1 prosjektleder og 2 driftsledere. 1 anleggsleder har valgt å slutte. 1 anleggsleder starter på deltidsstudie på fagskolen høsten 2026. Det er større fokus på økonomioppfølging og sluttprognose.

### 3.2 HMS

**Sikker hverdag med null ulykker eller dødsulykker**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 0 ulykker | Daglig leder | Q4 2027 |

Tiltak:

- Øke bruken av RUH.
- Øke bruken av risikoanalyser.
- Følge opp HMS-rapporteringene.

Status:

- 18.08.2025: Bruken av RUH er forbedret, og flere RUH skrives av de som jobber ute. Risikoanalysene prosjekttilpasses og gjennomgås på oppstartsmøter. SJA skrives ved spesielle arbeidsoperasjoner.
- 24.08.2026: Bruken av RUH har økt det siste året, og flere av RUH-ene skrives av yrkesarbeiderne ute på prosjektene. Risikovurderingene prosjekttilpasses og gjennomgås på oppstartsmøter.

Resultat 2026: 2026 ser ut til å bli et godt år med god rapportering av RUH. Det har vært fokus på proaktive RUH-er og «ikke gå forbi», slik at ulykker og skader forhindres før de skjer. RUH rapporteres i månedsrapporten, og RUH med ekstra fokus merkes og får eget læringsark.

**RUH-rapportering**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 13 RUH per årsverk, minst 50 % rapportert fra ute | Daglig leder | Q4 2026 |

Tiltak: øke bevisstheten om kollegers sikkerhet i arbeidshverdagen. Minst 50 % av RUH skal være rapportert fra ute.

Status:

- Utgangspunkt: 4 RUH per ansatt i Q3 2024.
- 18.08.2025: Måltallet er justert til 10 RUH per årsverk, og fristen er endret til Q4 2026.
- 24.08.2026: Vi har per august 339 RUH. Det betyr at vi er godt innenfor målet på 10 RUH per ansatt i 2026. Målet for 2027 heves til 13 RUH per ansatt.

Resultat 2026: God rapportering av RUH, 339 hittil i 2026. Andelen rapportert av yrkesarbeidere er 76 %.

### 3.3 Ytre miljø

**Firmabiler på el**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 30 % elbiler | Daglig leder | Q4 2027 |

Tiltak: bytte ut dieselbiler med elbiler.

Status:

- Utgangspunkt: 7 av 35 biler (20 %).
- 18.08.2025: Måltallet er revidert til 30 %.
- 24.08.2026: Per august 2026 er andelen elbiler 23 %. Målet på 30 % videreføres ut 2027.

Resultat 2026: Vi har ikke nådd 30 % elbiler innen Q4 2026. Prosjektene ligger geografisk slik at elbil ikke alltid er hensiktsmessig, og byggherrenes krav til bruk av elbiler har endret seg. Mange biler har også hatt en restverdi, og derfor har vi ventet med å skifte dem ut i et krevende marked. Når det kommer elektriske varebiler med lengre rekkevidde, vil el bli vurdert på lik linje med fossilt drivstoff.

**Redusere tomgangskjøring**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 15 % tomgang | HMS- og kvalitetsleder | Q4 2027 |

Tiltak:

- Øke rapporteringen per maskin.
- Etablere rapporteringsrutiner og kunne måle alle gravemaskiner.

Status:

- Utgangspunkt: 23 % tomgang.
- 18.08.2025: Alle kjøretøy er med i vurderingen av tomgang. Tomgangen er i dag 19 % for gravemaskiner og lastebiler.

- 24.08.2026: Vi rapporterer på alle gravemaskiner og lastebiler. Resultatet formidles til alle ansatte på e-post og på infotavla i SmartDok.

Resultat:

- Per oktober 2024 lå vi bak målet. Tiltak er satt i verk: tomgang tas opp på oppstartsmøter og morgenmøter, og HMSK-rapporten gjennomgås med arbeiderne ute. Scania er lagt inn siden revisjonen og vises i HMSK-rapporten.
- 2026: Per juli 2026 ligger vi 6 % bak målet. Det er stort fokus på tomgangskjøring blant yrkesarbeiderne, og vi har tro på at målet på 15 % er oppnåelig.

**Mer bruk av el- og andre nullutslippsmaskiner**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 25 % nullutslippsmaskiner | Daglig leder | 2026 |

Tiltak:

- Kjøpe inn eller leie inn elektriske maskiner.
- Bytte ut vibroplater med elektriske plater.

Status:

- Utgangspunkt: 1 elektrisk gravemaskin (CAT 320 Z-line, maskinnr. 21-106, fra 2023).
- 18.08.2025: Elektriske maskiner leies inn ved behov i prosjektene.
- 2026: Vi har ikke lyktes med å ha 25 % nullutslippsmaskiner i 2026. Målet på 25 % styres av kravene fra byggherrene. Innkjøp er lite aktuelt, men innleie vurderes for hvert anbud og prosjekt.

Resultat 2026: Byggherrenes etterspørsel etter elektriske maskiner i prosjektene har endret seg. I et krevende anleggsmarked har vi ikke kunnet tilby dette når betingelsene ikke ligger til rette. I prosjekter der det har vært mulig å bruke vår egen elektriske gravemaskin, har vi brukt den.

### 3.4 Arbeidsmiljø

**Motivere**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 100 % | Daglig leder | Q4 2026 |

Tiltak:

- medarbeidersamtaler
- opplæringsplan og studieplan

Status:

- Utgangspunkt: godt i gang med medarbeidersamtalene for 2024.
- 18.08.2025: Medarbeidersamtalene for 2024 er gjennomført. Prosjektsjef gjennomfører samtalene i 2025.
- 24.08.2026: Medarbeidersamtalene for 2025 er gjennomført. Daglig leder gjennomfører nye samtaler høst/vinter 2026.

Resultat 2026: Generelt godt arbeidsmiljø i Gjerdalen Entreprenør. Noen fra ledelsen og blant yrkesarbeiderne har sluttet i 2026 av naturlige årsaker som skole og nytt arbeid. Det har ikke vært saker i AMU knyttet til dårlig arbeidsmiljø.

**Sykefravær**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| Under 3 % | Daglig leder | Q4 2027 |

Tiltak: oppfølging av sykefravær, se **GE-1.03-20 R**.

Status:

- Utgangspunkt: langtidsfravær 6,1 % per juli 2024, synkende trend.
- 18.08.2025: Måltallet er endret fra 5 % til 3 %. Per juli 2025 ligger Gjerdalen på 3 %.
- 24.08.2026: Sykefraværet i 2026 er 3,54 %.

Resultat 2026: Ett langtidsfravær står for omtrent 3 prosentpoeng av sykefraværet. Vi har lite korttidsfravær og vil på sikt nå målet på 3 %.

### 3.5 Økonomi

**Øke bunnlinjen – tjene penger**

| Måltall | Ansvar | Frist |
|---|---|---|
| 15 % | Daglig leder | 2027 |

Tiltak:

- bedre prosjektgjennomføring
- bedre anbud og overleveringsprosesser
- bli mer kommersiell i alle ledd

Status:

- Utgangspunkt: Resultatene er ikke gode nok og ligger på 2–5 %.
- 18.08.2025: 9,1 % per Q2 2025.
- 24.08.2026: 6,8 % per Q2 2026.

Resultat 2026: Vi har styrket anbudsarbeidet ved å ansette ny marked- og anbudssjef i Q3 2026. Vi har blitt mer kommersielle, men det er krevende å tjene penger i et marked der mange går inn med liten eller ingen fortjeneste på jobben.

## 4. Referanser

- Internkontrollforskriften § 5 nr. 4
- Strategiplan Gjerdalen Entreprenør 2024–2026
- Strategiplan for Gjerdalen Entreprenør AS 2026–2030
- **GE-1.01-04 D** Politikk
- **GE-1.02-26 R** Kommunikasjonsplan
- **GE-1.02-27 R** Ledelsens gjennomgåelse
- **GE-1.03-20 R** Oppfølging under sykefravær
- **GE-1.03-22 R** Medarbeidersamtale
- **GE-2.02-07 R** HMSK-månedsrapport
- **GE-3.07-01 R** Oppfølging av uønskede hendelser og avvik

### Revisjonshistorikk

| Rev. | Dato | Endring | Godkjent av |
|---|---|---|---|
| 01 | Utkast | Første utgave i GE-håndboka. Skrevet om fra SmartDok 0102-040 D. | Daglig leder |