

Vedlegg 1: HMS styringsindikatorer

Helse- og Omsorgsdepartementet ("HOD") ga i foretaksrådet i januar 2008 Helse Sør-Øst RHF i oppdrag å iverksette fase 2 av Nasjonalt Program for Stabs- og Støttefunksjoner ("NPSS"). Programmet er et ledd i å møte HODs krav om mer hensiktsmessige samordningsgrep på tvers av regionene. Prosjektrapporten fra fase 2 gir anbefalinger om innføring av felles måle- og resultatindikatorer på HR/HMS området, som skal sikre felles omforente styringsindikatorer for resultatoppfølging. Det er utarbeidet et forslag til forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av indikatorer og kodeverk, samt en overordnet plan for implementeringen.

I samarbeid med fagutvalg for HR og HMS området er det gjennomført en prioritering av de foreslåtte indikatorene. Prioriteringen er basert på relevans ift. regionale styringsbehov, enkelthet i implementering samt at indikatoren kan etableres på nåværende systemer, dvs. uten å avvente nye eller planlagt investeringer.

Basert på disse vurderinger er indikatorene prioritert i følgende kategorier:

1. Implementering i fase 3, tas i bruk pr 1.1.2010
2. Bør behandles av HR-indikatornettverket og at styringsgruppe beslutter om de skal tas i bruk pr 1.1.2011
3. Kan videreutvikles på lengre sikt (avhenger av systemer og samordnet arbeidsmetodikk)

Innunder HR området er det definert en rekke generelle indikatorer. En av disse er "Netto sykefraværsprosent", som også har relevans for HMS-området. Denne indikatoren har prioritet 1, og innføres i 2010. Ytterligere 12 indikatorer er foreslått for HMS området. Ingen av disse har fått prioritet 1. Syv indikatorer har fått prioritet 2 og planlegges innført fra 2011. Fem indikatorer har fått prioritet 3 og må vurderes nærmere i forhold til system og metodikk før de kan innføres alle regionene. Oversikt over de 12 HMS relaterte indikatorene er presentert under. For detaljer vedrørende den enkelte indikator henvises det til prosjektrapport for fase 2 i NPSS.

Indikator	Frekvens	Lovforskrift*	Prioritering**	Utfordring	Vedlegg
Opplæring					
HMS-opplæring for verneombud og AMU-medlemmer	Årlig	AML	2	System	3.1
HMS-opplæring for ledere	Årlig	AML	2	System	3.2
Brannvernopplæring	Tertialvis	Brann- og eksplosjonsvernloven med forskrifter	2	System	3.3
HMS-hendelser					
HMS-hendelser	Tertialvis	IK HMS	2		3.4
Tilbakemelding på meldte HMS-hendelser	Tertialvis	IK HMS	2		3.5
Personskadefrekvens	Tertialvis	AML/Folketrygdeloven	2	System	3.6
Arbeidsrelatert sykefravær					
Arbeidsrelatert sykefravær (Kilde: arbeidsplansystem/lønssystem)	Tertialvis	AML/Folketrygdeloven	2	System, rutiner og holdninger	3.7
Arbeidsrelatert sykefravær (Kilde: medarbeiderundersøkelse)	Hvert 2. år, eventuelt årlig	AML/Folketrygdeloven	3	Sammenlignbar undersøkelse	3.8
Handlingsplan HMS					
HMS Handlingsplan	Årlig	IK HMS	3	System	3.9
HMS-kartlegging					
Oppfølging av medarbeiderundersøkelse	Hvert 2. år, eventuelt årlig	(IK HMS) (Kan ses opp mot handlingsplan HMS)	3	Sammenlignbar undersøkelse	3.10
Arbeidsglede	Hvert 2. år, eventuelt årlig		3	Sammenlignbar undersøkelse	3.11
Medarbeidersamtaler	Tertialvis	(AML)	3	System og kompetanse	3.12

* I motsetning til generelle HR-indikatorer er HMS-indikatorer i større helt eller delvis begrunnet i lovpålagte krav

** Arbeidsgruppen har beskrevet utfordringene sett i forhold til regionene under et. Helse Vest har via bruk av systemene Synergi, Dossier, e-læring samt IA og Pulsmodul i tatt tilsvarende indikatorer i bruk

Tabell 4: Oversikt over anbefalte HMS-indikatorer