

# Gjeldende HMS-indikatorer i Helse Midt-Norge fra og med 1.tertial 2026

Indikator	Hensikt	Mål	Anbefaling til oppfølging- ingen krav!	Rapportering
<p><b>Dagens praksis:</b> Samlet antall yrkesrelaterte skader (med og uten fravær) rapporteres til styret. Dette omfatter blant annet vold, trusler og stikkskader.</p> <p><b>Måleenhet:</b> Faktisk antall registrerte hendelser.</p> <p><b>Forslag til endring:</b> Antall skader brukes som datagrunnlag for indikatorene H1 (fraværsskadefrekvens) og H2 (personskadefrekvens).</p> <p>Samlet antall tas ut av styrerapporteringen. Fremover vil H1 og H2 inngå i tertial- og årsrapportering.</p> <p>Tallgrunnlaget skal fortsatt brukes lokalt i HMS-oppfølging og forbedringsarbeid.</p>	<p>Sørge for at alle skader rapporteres og følges opp systematisk, for å identifisere risiko og iverksette forebyggende tiltak.</p> <p>Indikatoren skal bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og fremme en trygg og sikker arbeidsplass for alle våre medarbeidere.</p>	<p><b>Overordnet mål :</b> Redusere antall yrkesrelaterte skader og ulykker ved å fremme en trygg og sikker arbeidsplass gjennom systematisk forebygging, risikohåndtering og oppfølging.</p> <p>Alle yrkesrelaterte skader skal rapporteres, registreres og systematisk følges opp.</p>	<p><b>1. Registrering av avvik:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registrer alle yrkesrelaterte skader i avvikssystemet så snart som mulig, og senest innen X dager.</li> <li>• Beskriv årsak, skadeomfang, og konsekvenser detaljert.</li> <li>• Sørg for at registrering inkluderer informasjon som kan støtte oppfølging og analyse, som sted, tid, involverte, og eventuelle umiddelbare tiltak.</li> </ul> <p><b>2. Analyse og tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utfør årsaksanalyser, som rotårsaksanalyse eller annen relevant metode, for å identifisere grunnleggende årsaker ved alvorlige hendelser.</li> <li>• Implementer både umiddelbare korrigerende tiltak og langsiktige forebyggende tiltak for å redusere risikoen for gjentakelse.</li> <li>• Ansvarlig leder skal dokumentere tiltakene, inkludert tidsfrister og ansvarlige, og sørge for at oppfølging skjer innen avtalte frister.</li> </ul> <p><b>3. Behandling i AMU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yrkesrelaterte skader bør være et fast punkt på agendaen i AMU-møter.</li> <li>• AMU kan gjennomgå rapporter om skader, inkludert statistikk, trender, og status for oppfølging av tiltak.</li> <li>• AMU skal bidra til prioritering og implementering av risikoreduserende tiltak og sikre at læring deles på tvers av enheter.</li> </ul> <p><b>4. Tilbakemelding og læring:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansatte som har rapportert en hendelse, skal få systematisk tilbakemelding om oppfølgingen, inkludert hvilke tiltak som er iverksatt og forventet effekt.</li> <li>• Del læringspunkter fra yrkesrelaterte skader i relevante fora, inkludert HMS-møter, avdelingsmøter, og profesjonelle nettverk.</li> <li>• Utarbeid og del regelmessige oppsummeringer av læringspunkter og implementerte tiltak med alle ansatte via intranett, informasjonsmøter eller nyhetsbrev.</li> </ul> <p><b>5. Opplæring og forebygging:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sørg for at alle ansatte får nødvendig opplæring i å identifisere, håndtere og rapportere yrkesrelaterte skader.</li> <li>• Gjennomfør regelmessige scenarioøvelser og workshops for å styrke bevisstheten om risikofaktorer og skadeforebygging.</li> <li>• Evaluer kontinuerlig effekten av forebyggende tiltak, og tilpass dem basert på erfaringer, oppdatert kunnskap og endringer i arbeidsmiljøet.</li> </ul>	

Indikator	Hensikt	Mål	Anbefaling til oppfølging-ingen krav!	Rapportering
<p><b>Ny Indikator:</b></p> <p><b>Personskadefrekvens (H2) :</b> måler hyppighet av personskader uavhengig av fravær.</p> <p><b>Måleenhet:</b> Antall skader per 1 million arbeidede timer.</p> <p>Indikatoren gir et mer presist bilde av utviklingen over tid og gjør det mulig å sammenligne på tvers av foretak og regioner.</p> <p>Tallgrunnlaget hentes fra registrerte yrkesskader og erstatter tidligere rapportering på samlet antall skader.</p>	<p>Gi en oversikt over trender i personskader over tid, for å identifisere risikoområder og prioritere målrettede forebyggende tiltak.</p> <p>Indikatoren bidrar til å styrke sikkerhetsarbeidet og redusere risiko for skader i arbeidsmiljøet.</p>	<p><b>Overordnet mål :</b> Redusere H2-frekvensene gjennom systematisk forebygging, risikohåndtering og oppfølging, for å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.</p> <p><b>Konkret mål til HF og RHF-styret:</b> Antall personskader skal reduseres sammenlignet med året før.</p>	<p><b>1. Registrering:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle skader og hendelser som faller inn under H1 og H2 rapporteres i avvikssystemet innen X dager.</li> <li>• Grundig beskrivelse av skadens karakter, årsak, og konsekvenser for både ansatte og drift.</li> <li>• Sørg for at registrering inkluderer informasjon om eventuelle langtidseffekter og fravær relatert til skaden.</li> </ul> <p><b>2. Analyse og tiltak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bør utføre risikovurderinger og rotårsaksanalyser ved behov og særlig ved alvorlige hendelser for å forstå årsakssammenhenger og identifisere forbedringsområder.</li> <li>• Prioriter tiltak som adresserer gjentakende årsaker eller mønstre.</li> <li>• Implementer tiltak som er tilpasset lokale risikoforhold og dokumenter hvordan tiltakene forventes å redusere risiko.</li> </ul> <p><b>3. Behandling i AMU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• H1- og H2-relaterte hendelser bør være et fast punkt på agendaen årlig i AMU-møter.</li> <li>• AMU skal gjennomgå statistikk, trender, og status for oppfølging av skader og implementerte tiltak.</li> <li>• AMU skal bidra til at identifiserte risikoreduserende tiltak prioriteres og blir fulgt opp av ansvarlige enheter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tertialvis og årlig rapportering på HF-nivå for trender og analyser.</li> <li>• Tertialvis og årlig rapportering av trender og resultater til RHF-styret for strategisk oppfølging og benchmarking.</li> </ul>
<p><b>Ny indikator:</b></p> <p><b>Fraværsskadefrekvens (H1):</b> måler forekomsten av yrkesskader som har ført til fravær.</p> <p><b>Måleenhet:</b> Antall fraværsskader per 1 million arbeidede timer.</p> <p>Indikatoren viser alvorlige hendelser med konsekvenser for arbeidsevne, og gjør det mulig å følge trender over tid og sammenligne på tvers av enheter. H1 bidrar til bedre oversikt og retning i forebyggende HMS-arbeid.</p>	<p>Overvåke utviklingen i alvorlige skader som medfører fravær, for å identifisere risikoområder og prioritere målrettede forebyggende tiltak.</p> <p>Indikatoren bidrar til å redusere alvorlige arbeidsulykker og styrke sikkerheten i arbeidsmiljøet.</p>	<p><b>Overordnet mål :</b> Redusere H1-frekvensene gjennom systematisk forebygging, risikohåndtering og oppfølging, for å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.</p> <p><b>Konkret mål til HF og RHF-styret:</b> Antall fraværsskade skal reduseres sammenlignet med året før.</p>		

Indikator	Hensikt	Mål	Anbefaling til oppfølging- ingen krav!	Rapportering
<p><b>Ny indikator:</b></p> <p><b>Vold- og trusselrate:</b> Måler forekomsten av vold- og truselhendelser mot ansatte.</p> <p><b>Måleenhet:</b> Per 1 000 netto månedsverk (justert for stillingsprosent og fravær).</p> <p>Indikatoren retter særskilt oppmerksomhet mot helseforetakenes største skadeårsak. Vold og trusler utgjør over 50 % av alle registrerte yrkesskader, og inngår også i grunnlaget for H1 og H2. Ved å synliggjøre hele omfanget, uavhengig av fravær, gir indikatoren bedre innsikt og grunnlag for målrettede tiltak.</p> <p>På styrenivå gir den oversikt over utvikling, sammenligning mellom enheter og effekt av tiltak over tid.</p>	<p>Fremme nulltoleranse for vold og trusler i arbeidsmiljøet gjennom systematisk opplæring, rapportering, analyse og oppfølging.</p> <p>Indikatoren skal bidra til å forebygge risiko, styrke tryggheten og beskytte ansatte.</p>	<p><b>Overordnet mål:</b> Skape et trygt og sikkert arbeidsmiljø ved å arbeide systematisk for nulltoleranse mot vold og trusler, samt sikre forebygging og oppfølging av hendelser.</p> <p>Sørge for god meldekultur gjennom opplæring og nødvendig kompetanse.</p> <p><b>Konkret mål til HF og RHF-styret:</b> Antall vold- og truselhendelser skal reduseres sammenlignet med året før.</p>	<p><b>1. Registrering:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alle hendelser rapporteres i avvikssystemet innen X dager.</li> <li>Grundig beskrivelse av situasjon og konsekvenser.</li> </ul> <p><b>2. Analyse og tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utfør risikovurderinger og rotårsaksanalyse ved behov og ved alvorlige hendelser.</li> <li>Implementer tiltak tilpasset lokale risikoforhold.</li> </ul> <p><b>3. Behandling i AMU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vold- og truselhendelser bør være et fast punkt på agendaen i AMU-møter.</li> <li>AMU bør gjennomgå rapporter om vold og trusler, inkludert statistikk, trender, og status for oppfølging av tiltak.</li> <li>AMU skal bidra til å sikre at risikoreduserende tiltak prioriteres og følges opp.</li> </ul> <p><b>4. Tilbakemelding og læring:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ansatte som har rapportert en hendelse, skal få systematisk tilbakemelding om oppfølgingen, inkludert hvilke tiltak som er iverksatt.</li> <li>Del læringspunkter fra vold- og truselhendelser i relevante fora, inkludert HMS-møter og nettverk.</li> <li>Utarbeid og del regelmessige oppsummeringer av læringspunkter og tiltak med alle ansatte via intranett, informasjonsmøter eller andre kommunikasjonskanaler.</li> </ul> <p><b>5. Opplæring og forebygging:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sørg for at ansatte får nødvendig opplæring i konflikthåndtering og sikkerhetstiltak som er tilpasset risiko i deres arbeidssituasjon.</li> <li>Gjennomfør regelmessige øvelser og scenarioarbeid som involverer vold- og trusselsituasjoner.</li> <li>Evaluer kontinuerlig effekten av forebyggende tiltak og tilpass dem basert på ny kunnskap og erfaringer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tertialvis og årlig rapportering på HF-nivå for trender og analyser.</li> <li>Tertialvis og årlig rapportering av trender og resultater til RHF-styret for strategisk oppfølging og benchmarking.</li> </ul>

Indikator	Hensikt	Mål	Anbefaling til oppfølging- ingen krav!	Rapportering
<p><b>Dagens praksis:</b></p> <p><b>Antall HMS-hendelser:</b> basert på registreringer i EQS avvikssystem, for eksempel forhold knyttet til arbeidsmiljø, utstyr, innelima og risiko. Rapporteres i dag som samlet antall til styret.</p> <p><b>Måleenhet:</b> Faktisk antall registrerte HMS-hendelser.</p> <p><b>Forslag til endring:</b> Antall HMS-hendelser brukes som grunnlag for indikatoren HMS-hendelsesrate (antall HMS-hendelser per 1 000 netto månedsværk).</p> <p>Dette er ikke det samme som yrkesskader, men handler om hendelser som kan indikere risiko og behov for forbedring. Volum sier noe om vår meldekultur.</p> <p>Indikatoren skal fremme kultur for kontinuerlig læring og utvikling i HMS-arbeidet.</p> <p>På styrenivå gir den innsikt i omfanget av rapporterte HMS-hendelser og hvordan foretakene arbeider med forebygging og forbedring over tid.</p>	<p>Sørge for at alle HMS-relaterte hendelser registreres og følges opp systematisk, for å identifisere risiko og iverksette tiltak som styrker arbeidsmiljøet og forebygger fremtidige hendelser.</p>	<p><b>Overordnet mål:</b> Sørge for en helhetlig og systematisk rapportering av HMS-hendelser for å styrke oversikt, læring og forbedringsarbeid i arbeidsmiljøet.</p> <p>Alle HMS hendelser skal rapporteres, registreres og systematisk følges opp.</p>	<p><b>1. Registrering:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alle HMS-hendelser skal rapporteres i avvikssystemet så snart som mulig, og senest innen X dager.</li> <li>Avvik skal lukkes innen X dager etter rapportering, med dokumentasjon av gjennomførte tiltak.</li> <li>Beskriv hendelsen grundig, inkludert situasjon, årsak, konsekvenser, og umiddelbare tiltak.</li> <li>Sørg for at registreringen gir tilstrekkelig informasjon for videre analyse og læring.</li> </ul> <p><b>2. Analyse og tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utfør risikovurderinger og rotårsaksanalyser for å identifisere bakenforliggende årsaker til hendelsene ved behov og særlig ved alvorlige hendelser.</li> <li>Implementer både umiddelbare og langsiktige tiltak som adresserer identifiserte risikoforhold.</li> <li>Ansvarlig leder skal dokumentere tiltakene og sørge for oppfølging innen avtalte tidsfrister.</li> </ul> <p><b>3. Behandling i AMU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>AMU skal gjennomgå rapporter om hendelser, inkludert statistikk, trender, og status for oppfølging av tiltak.</li> <li>AMU skal bidra til prioritering og oppfølging av risikoreduserende tiltak, og bidra til at læring spres til relevante enheter.</li> </ul> <p><b>4. Tilbakemelding og læring:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ansatte som har rapportert en hendelse, skal få systematisk tilbakemelding om oppfølging, inkludert hvilke tiltak som er iverksatt og deres status.</li> <li>Del læringspunkter fra HMS-hendelser i relevante fora, som HMS-møter, enhetsmøter, og nettverk.</li> <li>Utarbeid og del regelmessige oppsummeringer av trender, læringspunkter og tiltak via intranett, informasjonsmøter eller nyhetsbrev for å fremme bevissthet og forebygging.</li> </ul> <p><b>5. Opplæring og forebygging:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sørg for at ansatte får nødvendig opplæring i hvordan de skal melde HMS-hendelser og forstå betydningen av avvikssystemet.</li> <li>Gjennomfør jevnlig kurs og workshops i risikohåndtering og læring fra HMS-hendelser.</li> <li>Evaluer kontinuerlig effekten av forebyggende tiltak, og oppdater rutiner og opplæring basert på erfaringer og ny kunnskap.</li> </ul>	

Indikator	Hensikt	Mål	Anbefaling til oppfølging-ingen krav!	Rapportering
<p><b>Ny indikator:</b></p> <p><b>Forslag til endring:</b> Antall HMS-hendelser brukes som grunnlag for indikatoren HMS-hendelsesrate (antall HMS-hendelser per 1 000 netto månedsverk).</p> <p>Dette er ikke det samme som yrkesskader, men handler om hendelser som kan indikere risiko og behov for forbedring. Og sier noe om vår meldekultur.</p> <p>Indikatoren skal fremme kultur for kontinuerlig læring og utvikling i HMS-arbeidet.</p> <p>På styrenivå gir den innsikt i omfanget av rapporterte HMS-hendelser og hvordan foretakene arbeider med forebygging og forbedring over tid.</p>	<p>Måle og overvåke frekvensen av HMS-relaterte hendelser for å identifisere risikoområder, evaluere effekten av tiltak og sørge for systematisk forebygging</p>	<p><b>Overordnet mål:</b> Sørge for en helhetlig og systematisk rapportering av HMS-hendelser for å styrke oversikt, læring og forbedringsarbeid i arbeidsmiljøet.</p> <p>Alle HMS hendelser skal rapporteres, registreres og systematisk følges opp.</p> <p><b>Konkret mål til HF og RHF-styret:</b> Øke antall registrerte HMS-hendelser sammenlignet med året før.</p>	<p><b>1. Registrering:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alle HMS-hendelser skal rapporteres i avvikssystemet så snart som mulig, og senest innen X dager.</li> <li>Avvik skal lukkes innen X dager etter rapportering, med dokumentasjon av gjennomførte tiltak.</li> <li>Beskriv hendelsen grundig, inkludert situasjon, årsak, konsekvenser, og umiddelbare tiltak.</li> <li>Sørg for at registreringen gir tilstrekkelig informasjon for videre analyse og læring.</li> </ul> <p><b>2. Analyse og tiltak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utfør risikovurderinger og rotårsaksanalyser for å identifisere bakenforliggende årsaker til hendelsene ved behov og særlig ved alvorlige hendelser.</li> <li>Implementer både umiddelbare og langsiktige tiltak som adresserer identifiserte risikoforhold.</li> <li>Ansvarlig leder skal dokumentere tiltakene og sikre oppfølging innen avtalte tidsfrister.</li> </ul> <p><b>3. Behandling i AMU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>AMU bør gjennomgå rapporter om hendelser, inkludert statistikk, trender, og status for oppfølging av tiltak.</li> <li>AMU skal bidra til prioritering og oppfølging av risikoreducerende tiltak, og sikre at læring spres til relevante enheter.</li> </ul> <p><b>4. Tilbakemelding og læring:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ansatte som har rapportert en hendelse, skal få systematisk tilbakemelding om oppfølging, inkludert hvilke tiltak som er iverksatt og deres status.</li> <li>Del læringspunkter fra HMS-hendelser i relevante fora, som HMS-møter, enhetsmøter, og nettverk.</li> <li>Utarbeid og del regelmessige oppsummeringer av trender, læringspunkter og tiltak via intranett, informasjonsmøter eller nyhetsbrev for å fremme bevissthet og forebygging.</li> </ul> <p><b>5. Opplæring og forebygging:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sørg for at ansatte får nødvendig opplæring i hvordan de skal melde HMS-hendelser og forstå betydningen av avvikssystemet.</li> <li>Gjennomfør jevnlige kurs og workshops i risikohåndtering og læring fra HMS-hendelser.</li> <li>Evaluer kontinuerlig effekten av forebyggende tiltak, og oppdater rutiner og opplæring basert på erfaringer og ny kunnskap.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tertialvis og årlig rapportering på HF-nivå for trender og analyser.</li> <li>Tertialvis og årlig rapportering av trender og resultater til RHF-styret for strategisk oppfølging og benchmarking.</li> </ul>

Indikator	Hensikt	Mål	Anbefaling til oppfølging- ingen krav!	Rapportering
<p><b>Dagens praksis:</b> Antall avvik på samlet arbeidstid over 19 timer for leger, systemgenererte avvik fra arbeidstidsbestemmelsene. Rapporteres til styret.</p> <p><b>Måleenhet:</b> Faktisk antall registrerte avvik.</p> <p><b>Forslag til endring:</b> Gjøres om til andel vakter over 19 timer med systemregisteret avvik fra arbeidstidsbestemmelsene</p> <p><b>Måleenhet:</b> Andel av vakter over 19 timer med registrert avvik (%)</p> <p>Endringen gir et mer presist og sammenlignbart styringsgrunnlag over tid.</p> <p>Indikatoren viser utviklingen i regelverksbrudd og understøtter etterlevelse og risikoforståelse.</p> <p>På styrenivå gir den oversikt over arbeidsbelastning og behov for tiltak i planlegging og organisering av legearbeid.</p>	<p>Overvåke og redusere avvik på samlet arbeidstid over 19 timer for leger, for å ivareta, etterlevelse av lovverket/vernebestemmelser og iverksette forebyggende tiltak for et forsvarlig arbeidsmiljø.</p>	<p><b>Overordnet mål:</b> Redusere avvik på samlet arbeidstid over 19 timer for leger gjennom systematisk oppfølging og tiltak, for å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø og etterlevelse av lovverket.</p> <p><b>Konkret mål til HF og RHF-styret:</b> Redusere andel avvik fra samlet arbeidstid over 19 timer for leger sammenlignet med året før.</p>	<p><b>1. Registrering og oppfølging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avvik fra 19-timersregelen identifiseres automatisk gjennom systemets arbeidstidsberegning.</li> <li>• Leder skal regelmessig gjennomgå alle identifiserte avvik for å verifisere årsaker, vurdere konsekvenser, og sikre oppfølging.</li> <li>• Oppfølgingen av hvert avvik skal dokumenteres, inkludert vurdering av årsaker og hvilke tiltak som er iverksatt eller planlegges.</li> </ul> <p><b>2. Analyse og tiltak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utfør regelmessige analyser for å identifisere hyppighet, mønstre, og vanlige årsaker til avvik, som overtid, akutte behov, eller mangelfull planlegging.</li> <li>• Utarbeid og implementer tiltak for å redusere brudd</li> </ul> <p><b>3. Behandling i AMU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AMU bør gjennomgå systemgenererte rapporter som viser statistikk over avvik, inkludert hyppighet, årsaker og trender over tid.</li> <li>• AMU bør vurdere status for implementerte tiltak, bidra til at tiltakene er effektive, og prioritere videre oppfølgingsarbeid der det er behov.</li> <li>• AMU skal bidra til å vurdere de langsiktige konsekvensene av arbeidstidsavvik på arbeidsmiljøet og sørge for at dette adresseres i overordnede HMS-planer.</li> <li>• AMU skal rapportere sine vurderinger og anbefalinger til relevante lederfora, inkludert eventuelle behov for organisatoriske eller ressursmessige endringer.</li> </ul> <p><b>4. Dialog med leger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inviter leger og tillitsvalgte til regelmessige samtaler om arbeidstid, avvik, og tiltak for forbedring.</li> <li>• Del data fra systemet som viser status for arbeidstidsavvik og gjennomførte tiltak.</li> <li>• Involver leger i utviklingen av løsninger som ivaretar både pasientbehov og arbeidstidskrav, og fremmer bedre planlegging.</li> </ul> <p><b>5. Opplæring og forebygging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sørg for at ledere og nøkkelpersonell forstår systemets beregningslogikk og kan bruke data til proaktiv planlegging.</li> <li>• Tilby opplæring i risikostyring og bruk av systemdata for å identifisere og forebygge brudd.</li> <li>• Bygg en kultur der arbeidstidsutfordringer tas opp tidlig, med fokus på forebygging fremfor reaksjon.</li> <li>• Evaluer kontinuerlig effekten av tiltakene, og oppdater rutiner og opplæring basert på erfaringer og nye behov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tertialvis og årlig rapportering på HF-nivå for trender og analyser.</li> <li>• Tertialvis og årlig rapportering av trender og resultater til RHF-styret for strategisk oppfølging og benchmarking.</li> </ul>

Indikator	Hensikt	Mål	Anbefaling til oppfølging – ingen krav!	Rapportering
<p><b>Dagens praksis:</b> Andel avvik fra arbeidstidsbestemmelsene</p> <p>Genereres automatisk i ressursstyringssystemet.</p> <p><b>Måleenhet:</b> Prosentandel avvik i forhold til faktisk gjennomførte vakter</p> <p><b>Videreføring:</b> Indikatoren videreføres som i dag.</p> <p>Den gir oversikt over etterlevelse av arbeidstidsregler og kan synliggjøre behov for justeringer i vaktplanlegging og arbeidsbelastning.</p> <p>På styrenivå gir den et bilde av risiko for akkumulert belastning og om arbeidstiden organiseres innenfor lovkrav og forsvarlighetsvurderinger.</p>	<p>Overvåke andelen avvik fra arbeidstidsbestemmelser for å ivareta etterlevelse av lovverket, ansattes trivsel og iverksette forebyggende tiltak for et forsvarlig arbeidsmiljø.</p> <p>et forsvarlig arbeidsmiljø.</p>	<p><b>Overordnet mål:</b> Redusere antall avvik fra arbeidstidsbestemmelsene gjennom systematisk oppfølging og tiltak, for å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø og etterlevelse av lovverket.</p> <p><b>Konkret mål til HF og RHF-styret:</b> Redusere andel avvik fra arbeidstidsbestemmelsene sammenlignet med året før.</p>	<p><b>1. Registrering og oppfølging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avvik fra arbeidstidsbestemmelsene identifiseres automatisk gjennom systemets arbeidstidsberegning.</li> <li>• Leder anbefales regelmessig å gjennomgå avviksdata for sine ansatte for å verifisere årsaker, vurdere konsekvenser, og sørge for oppfølging.</li> <li>• Oppfølgingen av avvikene skal dokumenteres, inkludert identifiserte årsaker, gjennomførte tiltak og planlagte forbedringer.</li> </ul> <p><b>2. Analyse og tiltak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utfør regelmessige analyser av avvik i forhold til totale gjennomførte vakter for å identifisere mønstre og risiko.</li> <li>• Undersøk vanlige årsaker til avvik, som overtid, feil i planlegging, akutte situasjoner eller manglende ressurser.</li> <li>• Utarbeid og implementer tiltak for å redusere andelen avvik,</li> </ul> <p><b>3. Behandling i AMU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avvik fra arbeidstidsbestemmelsene bør være et fast punkt på agendaen i AMU-møter.</li> <li>• AMU bør gjennomgå rapporter som viser avvik som andel av totale vakter, inkludert hyppighet, årsaker og trender over tid.</li> <li>• AMU skal vurdere status og effekt av gjennomførte tiltak, identifisere behov for justeringer og prioritere nye tiltak der det er nødvendig.</li> <li>• AMU skal bidra til å vurdere langsiktige konsekvenser av arbeidstidsavvik for arbeidsmiljø og HMS, og sørge for at dette adresseres i organisasjonens strategiske planer.</li> <li>• AMU skal rapportere sine vurderinger og anbefalinger til ledelsen, inkludert forslag til organisatoriske eller ressursmessige endringer.</li> </ul> <p><b>4. Dialog med ansatte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inviter ansatte og tillitsvalgte til regelmessige samtaler om arbeidstidsavvik og gjennomførte tiltak for forbedring.</li> <li>• Del aggregerte data som viser status og trender for arbeidstidsavvik på tvers av enheter.</li> <li>• Involver ansatte i utviklingen av løsninger som fremmer bedre balanse mellom arbeidstidskrav og driftsbehov.</li> </ul> <p><b>5. Opplæring og forebygging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gi ledere og nøkkelpersonell opplæring i hvordan systemet registrerer og beregner avvik, og hvordan dataene kan brukes til proaktiv styring.</li> <li>• Tilby opplæring i risikostyring for å sikre at arbeidstidsbestemmelsene overholdes uten å gå på bekostning av drift og sikkerhet.</li> <li>• Bygg en kultur hvor arbeidstidsutfordringer diskuteres åpent og håndteres tidlig.</li> <li>• Evaluer jevnlig effekten av implementerte tiltak og oppdater strategier basert på</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tertialvis og årlig rapportering på HF-nivå for trender og analyser.</li> <li>• Tertialvis og årlig rapportering av trender og resultater til RHF-styret for strategisk oppfølging og benchmarking.</li> </ul>

Indikator	Hensikt	Mål	Anbefaling til oppfølging – ingen krav!	Rapportering
<p><b>Dagens praksis:</b></p> <p><b>Sykefravær:</b> Rapporteres som samlet prosentvis fravær</p> <p><b>Måleenhet:</b> Prosent sykefravær (totalt).</p> <p><b>Videreføring og endring:</b></p> <p>Indikatoren videreføres som i dag.</p> <p>Det tidligere måltallet antall enheter med sykefravær over 10 % utgår, men kan fortsatt benyttes i lokal oppfølging og i årsrapporten.</p> <p>På styrenivå gir samlet sykefravær oversikt over utvikling og effekt av tiltak, og er viktig som del av arbeidet med å rekruttere og beholde medarbeidere.</p>	<p>Overvåke og analysere netto sykefravær for å identifisere trender, kartlegge risikoområder og prioritere tiltak som fremmer trivsel, helse og tilstedeværelse i arbeidsmiljøet.</p>	<p><b>Overordnet mål:</b> Redusere netto sykefravær gjennom målrettede tiltak for forebygging, tilrettelegging og oppfølging, og fremme et helsefremmende arbeidsmiljø.</p> <p><b>Konkret mål til HF og RHF-styret:</b> Mål om å nærme seg 2019-nivået på ca. 7 prosent.</p>	<p><b>1. Registrering og oppfølging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utfør analyser av sykefravær for å identifisere mønstre, som høyere fravær i spesifikke perioder eller enheter.</li> </ul> <p><b>2. Analyse og tiltak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Undersøk vanlige årsaker til sykefravær, som arbeidsrelaterte faktorer, belastninger, eller gjentatte fravær på individnivå (tidlig og tett på)</li> <li>Utarbeid og implementer tiltak for å redusere sykefraværet, som: <ul style="list-style-type: none"> <li>Forebyggende arbeid: Fokus på ergonomi, psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsbelastning.</li> <li>Tidlig intervensjon: Hurtig oppfølging av ansatte med gjentakende eller langvarig fravær.</li> <li>Tverrfaglig samarbeid: Involver bedriftshelsetjeneste, HMS-ressurser og HR i oppfølgingen.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>3. Behandling i AMU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fast agenda: Netto sykefravær bør være et fast punkt på agendaen i AMU-møter.</li> <li>Rapportgjennomgang: AMU skal gjennomgå rapporter som viser utviklingen i netto sykefravær, inkludert trender, årsaker og status for iverksatte tiltak.</li> <li>Vurdering av tiltak: AMU bør evaluere effekten av gjennomførte tiltak og prioritere nye tiltak for å adressere utfordringer relatert til sykefravær.</li> <li>Langsiktig vurdering: AMU skal vurdere langsiktige konsekvenser av sykefravær på arbeidsmiljøet og inkludere dette i overordnede HMS-planer.</li> <li>Rapportering: AMU skal rapportere sine vurderinger og anbefalinger til ledelsen, inkludert eventuelle behov for ytterligere tiltak eller ressurser.</li> </ul> <p><b>4. Dialog med ansatte (Tidlig og tett på)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Samtaler og oppfølging: Inviter ansatte med høyt eller gjentakende fravær til samtaler for å forstå årsaker og identifisere tilretteleggingstiltak.</li> <li>Datadeling: Del aggregerte data som viser utviklingen i sykefraværet på enhets- og organisasjonsnivå.</li> <li>Medvirkning: Involver ansatte og tillitsvalgte i utformingen av tiltak for å fremme tilstedeværelse og redusere fravær.</li> </ul> <p><b>5. Opplæring og forebygging</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetanseheving: Gi ledere opplæring i oppfølging av sykefravær, inkludert samtaleteknikker og tiltak for tilrettelegging.</li> <li>Forebygging: Implementer opplæringsprogrammer for ansatte med fokus på helse, ergonomi og mestring av stress og belastninger.</li> <li>Kulturbygging: Frem en kultur der sykefravær følges opp tidlig, og der forebygging er en naturlig del av det daglige HMS-arbeidet.</li> <li>Evaluering: Evaluer jevnlig effekten av tiltakene og juster strategier basert på erfaringer og analyser av sykefravær data</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Månedlig, tertialvis og årlig rapportering på HF-nivå for trender og analyser.</li> <li>Månedlig, tertialvis og årlig rapportering av trender og resultater til RHF-styret for strategisk oppfølging og benchmarking.</li> </ul>