

HMS-mål 2024-2026 - overordnede mål gjeldende for alle enheter i Helse Stavanger HF
(Mål-plakat finnes under "Relatert")

Mål 1	Helse Stavanger er en attraktiv arbeidsplass som har høyt nærvær og lavt frafall av medarbeidere	Indikatorer/Nøkkeltall
Delmål 1.1	Ledere legger tilrette slik at alle medarbeidere bruker sin arbeidsevne og er tidlig og tett på medarbeidere med sykefravær.	Sykefraværstall (Tall fra Gat) Sykefravær under 5,5 % er visjonen i Helse Vest. Enheterne kan sette sine egne delmål for reduksjon i sykefravær basert på egen sykefraværshistorikk
Delmål 1.2	Ledere har medarbeidersamtaler årlig med sine medarbeidere.	Antall gjennomførte medarbeidersamtaler med status "Fullført" (Tall fra Kompetanseportalen)
Delmål 1.3	Livsfasepolitikken i foretaket er tydelig i forhold til alle livets faser.	Når revidert EQS dokument foreligger Prosent eksternt turnover (Tall fra rapportportal - Personal-nøkkeltall og mål (Del1))
Delmål 1.4	Eksternt turnover er redusert sammenliknet med forrige år.	Prosent eksternt turnover (Tall fra rapportportal - Personal-nøkkeltall og mål (Del1))
Mål 2	Medarbeidere har tilstrekkelig kompetanse til å ivareta egen og andres sikkerhet	Indikatorer/Nøkkeltall
Delmål 2.1	Nødvendige kompetanseplaner for enheten er utarbeidet, tildelt og gjennomført.	Antall medarbeidere som har fullført kompetanseplan «HST: Alle medarbeidere, obligatorisk opplæring» Antall "sykepleiere og ansatte med tilsvarende fullmakter" og "leger" som har fullført obligatoriske kompetanseplaner knyttet til legemiddelhåndtering HST: Legemidler, leger HST: Legemidler, sykepleiere og ansatte med tilsvarende fullmakter (Tall fra Kompetanseportalen) Antall saker i Synergi hvor "Organisering / kompetanse / ressurser" er angitt som årsak Enheterne kan i tillegg sette sine egne indikatorer/nøkkeltall basert på lokale kompetanseplaner/krav
Delmål 2.2	Medarbeidere har tilstrekkelig samlet kompetanse til å ivareta egen og andres sikkerhet i nye lokaler ved åpning av nye SUS.	Tall fra kompetanseportalen på kompetanseplaner/krav som er spesifikke ift Nye SUS Tall fra ForBedringsundersøkelsen, tema 1, spørsmål 4; Eg får tilstrekkelig opplæring og rettleiing til å kunne gjøre en god jobb"
Mål 3	Risikostyring er en integrert del av driften på alle nivåer og bidrar til en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon som gir trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.	Indikatorer/Nøkkeltall
Delmål 3.1	Medarbeidernes sikkerhet er ivarettatt gjennom systematisk forebyggende arbeid mot vold og trusler. Hendelser håndteres og følges opp på en god måte i tråd med rutiner og retningslinjer.	Antall gjennomførte risikovurderinger (Tall fra HMS årsrapport) Antall saker i Synergi med hendelsestype "Vold og trusler om vold mot ansatte" (Tall fra synergi) Tall fra ForBedringsundersøkelsen, tema 5, spørsmål 1; "Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler" (Tall fra resultatrapport ForBedring) Antall medarbeidere som har gjennomført opplæring ift vold og trusler (Tall fra Kompetanseportalen) Sykefraværstall (Tall fra GAT)
Delmål 3.2	Arbeidsplassen er ergonomisk og organisatorisk tilrettelagt for å forebygge arbeidsrelaterte muskel og skjelettplager.	Antall gjennomførte risikovurderinger (Tall fra HMS årsrapport) Antall ansattskader meldt i Synergi med hendelsestype "ergonomisk arbeidsmiljø" (Tall fra Synergi) Sykefraværstall (Tall fra GAT) Tall fra ForBedringsundersøkelsen, tema 9, spørsmål 3; "Her blir arbeidet tilrettelagt slik at muskel- og skjelettplager blir forebygget" (Tall fra resultatrapport ForBedring)
Delmål 3.3	Medarbeidere har tilstrekkelig samlet kompetanse og ressurser til å utøve sitt ansvar og sine oppgaver.	Antall saker i Synergi med hendelsestype "samsvar mellom oppgaver og ressurser" (Tall fra Synergi) Antall saker i Synergi hvor "Organisering / kompetanse / ressurser" er angitt som årsak Gjennomsnittsskår for tema 3. Arbeidsforhold i ForBedringsundersøkelsen (Tall fra resultatrapport ForBedringsundersøkelsen) Antall AML brudd (Tall fra rapportportal - Mogelege AML brot) Sykefraværstall (Tall fra GAT)
Delmål 3.4	Ytringsklimaet på arbeidsplassen er godt med en åpen dialog og trygg tilbakemeldingskultur.	Antall enheter som scorer lavere enn 70 i gjennomsnittscore på utvalgte spørsmål om ytringsklima i ForBedringsundersøkelsen. Meldekultur - Antall Synergimeldinger
Delmål 3.5	Partssamarbeidet mellom leder, tillitsvalgt og verneombud (medvirkning og involvering) er godt forankret på alle nivåer i	Antall som gjennomfører jevnlig HMS møter mellom leder, verneombud og tillitsvalgt, evt. annen ansattrepresentant (Tall fra HMS årsrapport)
Klima- og miljømål 2019-2030		
Hovedmål	Redusere CO2 utslippet med 40 prosent innen 2030. Langsiktig mål: Klimanøytralt innen 2045	Indikatorer/Nøkkeltall/FNs Bærekraftsmål
Delmål 1.1	Redusere forekomsten av helsejenteassosierte infeksjoner	Interregional indikator-katalog - NPR kvalitetsindikator - 3
Delmål 1.2	Andel produkter uten helse- og miljøskadelige stoffer skal være 75 prosent	Interregional indikator-katalog - Sykehusinnkjøp - 6
Delmål 1.3	Redusere energiforbruket med 20 prosent og øke gjenvinningskraft	Interregional indikator-katalog og klimagassregnskap - 7
Delmål 1.4	Andel polikliniske konsultasjoner over video og telefon skal være minimum 20 prosent	Norsk pasientregister (NPR) - 9
Delmål 1.5	Redusere unødvendig forbruk, øke ombruk og materialgjenvinning	Interregional indikator-katalog - Avfallsrapport - 12
Delmål 1.6	Fossilfri virksomhet innen 2030, 30 prosent reduksjon i bruk av bil og 40 prosent reduksjon i bruk av fly	Interregional indikator-katalog og klimagassregnskap - 13
Delmål 1.7	Bærekraftig skjøtsel av natur	
Delmål 1.8	Miljøbeviste medarbeidere med en score på 90 i ForBedringsundersøkelsen	Interregional indikator-katalog og FB - 17