

Veileder sikker rapportering

1. Formål

Fornybar Norge har mål om en HMS-kultur i bransjen som er rapporterende, rettferdig og lærende;

- Rapporterende – en kultur for å rapportere om feil, nestenulykker og skadelig eller belastende arbeidsmiljø, samt en kultur for å rapportere om positive hendelser
- Rettferdig – lete etter årsaker og bakenforliggende årsaker, og ikke syndebukker, slik at det blir forbedringer på selskapsnivå og ikke sanksjoner på individnivå
- Lærende – bygge vilje og kompetanse til å lære av hendelsene som oppstår, og lære av andre bedrifters erfaringer, ny kunnskap og nye krav

Formålet med denne veilederen er å legge til rette for at medlemsbedriftene i Fornybar Norge kan etablere og videreutvikle en rapporterende, rettferdig og lærende kultur.

Gjennom innrapporteringen til Fornybar Norge, gis selskapet mulighet til å sammenligne egen prestasjon med bransjens prestasjon, og Fornybar Norge får forståelse for risikobildet i bransjen, slik at vi sammen kan jobbe med tilpassede tiltak.

Lærlinger er en integrert del av arbeidsstyrken, og alle måleparametre for rapportering av hendelser inkluderer denne gruppen. Vi ønsker allikevel egen statistikk for hendelser som berører lærlinger og ha særskilt fokus på denne gruppen da de er en mer sårbar gruppe.

2. Definisjoner og måleparametere

2.1 HMS-meldinger

Fornybar Norge ønsker å bygge opp under en rapporteringskultur, og ønsker derfor at virksomhetenes rapportering ikke begrenses til kun å omfatte avvik. Ved også å rapportere mindre alvorlige forhold som observasjoner økes muligheten for læring og håndtering av risikoforhold.

Fornybar Norge benytter begrepet HMS-meldinger på samlingen av hva som forventes rapportert. Det anbefales å måle antall HMS-meldinger.

I tillegg til å følge med på antall HMS-meldinger anbefales det å følge med på lukking av HMS-meldinger, samt hvor stor andel av organisasjonen som bidrar til HMS-rapporteringen.

HMS-meldinger omfatter:

- Avvik – Brudd på lovgivning eller interne krav
- Ulykke – Ulykkesartet hendelse hvor det har skjedd en skade enten på menneske, materiell eller ytre miljø
- Nestenulykke – Hendelse hvor det under endrede omstendigheter kunne skjedd en ulykke. Energi er frigitt, men det har ikke skjedd noen skade
- Observasjon – observasjon av farlig tilstand eller uønsket forhold som representerer en fare
- Positive observasjon – observasjon av praksis som vi ønsker å videreføre
- Forbedringsforslag – forslag til forbedring slik at aktiviteten kan utføres mer sikkert, effektivt eller med høyere kvalitet

Vi anbefaler at selskapene skiller mellom disse kategoriene internt i egen virksomhet.

Figuren under illustrerer forskjellen på observasjon, hvor ingen energi er frigitt; nestenulykke, hvor energi er frigitt, men ingen skade er skjedd; og ulykke, hvor energi er frigitt og det har oppstått en skade på personell, materiell eller ytre miljø.



Figur 1: Forskjellen på observasjon nestenulykke og ulykke

2.2 HIPO – Høyt potensial hendelser og høyt potensial observasjoner

HIPO (*High POtential*) er hendelser og observasjoner med *høyt potensiale*. Formålet med å rapportere HIPO er å løfte frem de alvorlige hendelsene hvor det var nære på, granske dem og implementere tiltak for å unngå at tilsvarende skjer i framtiden. Ved å rapportere HIPO som en felles parameter i bransjen, og dele læringen knyttet til hendelsen, legger vi til rette for å lære av hverandre og sammen foreta et HMS-løft. Rapportering av HIPO viser forståelse og modenhet i organisasjonen.

HIPO-hendelse er:

- Ulykker og nestenulykker (energi frigitt) som har ført til eller som under ubetydelig endrede omstendigheter kunne ført til alvorlig personskade med varige mén eller død.
- Begrenses til personsikkerhet
- Gjelder egne ansatte, innleide/entreprenører og 3.part

Termen “*under ubetydelig endrede omstendigheter*” skal forstås som at det er helt tilfeldig at alternativt utfall ikke inntraff. Med andre ord – det er helt tilfeldig at det gikk bra. For vurdering av om det er alvorlig personskade skal Arbeidstilsynets definisjon¹ benyttes, deretter må det foretas en vurdering av om alvorlig personskade kunne medført varige mén. Det finnes ingen fasit for om hendelsen er en HIPO-hendelse, da vurderingen er en skjønnsmessig vurdering opp mot overnevnte kriterier.

Energi frigitt skal forstås som at det har skjedd noe, ref figur 1, som viser forskjell på ulykke, nestenulykke og observasjon.

Fornybar Norge anser HIPO som en mer sentral styringsparameter enn personskader. Vi vet at HIPO-hendelser skjer, og det er viktig at vi lærer av disse hendelsene, for å unngå at konsekvensen blir reell.

HIPO-hendelse omfatter ikke farlige eller uønskede forhold hvor ingen energi er frigitt. Om forholdet anses å kunne utløse et høyt skadepotensial skal forholdet defineres som en HIPO-observasjon (tilstand). Forskjellen i definisjonene er om noe har skjedd eller ikke i situasjonen, ref figur 1, som viser forskjell på ulykke, nestenulykke og observasjon.

Eksempler på HIPO-hendelser:

- Fasenedfall i tettbebygd strøk, hvor det er rent tilfeldig at ingen passerte på det aktuelle tidspunktet
- Fallende last under løfteoperasjon med personell innenfor sperring
- Maskiner og utstyr som velter med, på eller i umiddelbar nærhet av personell og har potensiale for alvorlig personskade med varige mén.
- Strømgjennomgang og strømstøt høyspenning, samt strømgjennomgang lavspenning gjennom hjerteregion/overkropp (kilde: Nelfo)
- Unna manøver med helikopter nær høyspentlinje

HIPO-observasjon er:

- Farlige/uønskede forhold som kunne ført til alvorlig personskade med varige mén eller død dersom energi hadde blitt frigitt
- Begrenses til personsikkerhet
- Gjelder egne ansatte, innleide/entreprenører og 3.part

Eksempler på HIPO-observasjoner:

- Åpne kabelskap og nettstasjoner plassert i tettbebygd strøk
- Ferdsel under hengende last
- Klatring i mast uten fallsikring

2.3 Strømhendelser

En av de farene vi har i vår næring er knyttet til elektrisk spenning. For å ha oversikt over omfanget ønsker vi at det registreres strømhendelser minimum knyttet til følgende forhold:

¹ Med alvorlig personskade menes både fysiske og psykiske skader som kan være livstruende eller føre til varig eller lang tids arbeidsudyktighet.

- hatt strømgjennomgang fra lavspenning eller høyspenning
- vært utsatt for lynnedslag
- vært bevisstløs, omtåket eller uvel rett etter ulykken
- brannskader
- tegn på nerveskade (for eksempel lammelser, balanseproblem eller nummenhet)

Det anbefales å benytte Strømulykke app. Denne kan også benyttes i dialog med helsepersonell for å avklare videre oppfølging.

2.4 Personskader

Alvorlige personskader skal meldes til Arbeidstilsynet. Det vises til Arbeidstilsynets definisjon av hva som er alvorlig personskade; fysiske og psykiske skader som kan være livstruende eller føre til varig eller lang tids arbeidsudyktighet.

Alle personskader skal meldes til NAV, og varsling til forsikringsselskap bør vurderes. I tillegg skal alle ulykker forårsaket av strømgjennomgang og lysbue meldes til DSB.

2.4.1 Personskader som har medført fravær - H1-skader

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. 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.

Kink eller forstrekning oppstått under bæring, løfting eller lignende regnes ikke med, med mindre det har skjedd noe ulykkesartet.

Dersom dagen etter skaden benyttes til å oppsøke lege eller foreta enkel behandling uten sykemelding eller egenmelding, regnes ikke skaden som H1-skade. Dersom skadet person har fri eller avspasering dagen etter skadedagen, skal personskaden ikke registreres som H1-skade. Blir personen sykmeldt, legemeldt eller egenmeldt, utover fridagene eller avspaseringsdagene, skal personskaden registreres som H1-skade.

Arbeidsskader der fraværet oppstår på senere tidspunkt, skal inkluderes i H1-verdi beregningen, så lenge fraværet kan knyttes direkte til skaden.

Eventuelle personskader som inntreffer på sosiale arrangement som ikke er obligatorisk utenfor arbeidstid skal ikke inkluderes i H1.

Dødsulykke skal regnes som en H1-skade.

Eventuelle skader på 3.part er ikke inkludert i H1.

I rapporteringen inn til Fornybar Norge skiller det mellom alvorlige personskader med fravær og mindre alvorlige personskader med fravær, og virksomhetene anbefales å foreta dette skillet også internt i egen organisasjon. Det vises til Arbeidstilsynets definisjon av alvorlig personskade.

2.4.2 Totalt antall personskader H2- skader

H2-skade eller TRI (Total Recordable Injuries) defineres som det totale antall arbeidsrelaterte personskader. H2-skader utgjør dermed summen av arbeidsrelaterte personskader både med og uten fravær. Det betyr at H1 inngår i H2-tallene. Førstehjelpsskader er ikke inkludert i H2-skader.

En arbeidsrelatert personskade uten fravær defineres 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 eller undersøkelse alene regnes ikke som behandling
- Og/eller begrensinger i arbeidsevne
- Og/eller omplassering på grunn av midlertidig redusert evne til å utføre sitt vanlige arbeid i henhold til oppsatte arbeidsplaner, se punkt 2.4.3

Tabellen under viser eksempler på hva som anses som medisinsk behandling og hva som anses som førstehjelpsskade.

Tabell 1 Eksempler på medisinsk behandling og førstehjelp

Normalt ansett som medisinsk behandling	Normalt ansett som førstehjelp
<i>Bruk av antiseptikum under andre eller påfølgende besøk hos medisinsk personell</i>	<i>Bruk av antiseptikum under første besøk hos medisinske personell</i>
<i>Behandling fra medisinsk personell av første, andre eller tredje grads forbrenning</i>	<i>Forbrenning uten behandling fra medisinsk personell</i>
<i>Bruk av sting</i>	<i>Bruk av bandasje under første besøk hos medisinsk personell</i>
<i>Bruk av hefteplaser eller steristrips i stedet for sting</i>	Bruk av elastisk bandasje under første besøk hos medisinsk personell
Fjerning av fremmedlegemer som sitter fast i øye	Fjerning av fremmedlegemer som ikke sitter fast i øye og hvis bare øyeskylling er nødvendig
Fjerning av fremmedlegemer fra sår, hvis prosedyren er komplisert på grunn av sårets størrelse eller plassering	Fjerning av fremmedlegemer fra sår, hvis prosedyren er ukomplisert, f.eks. med pinsett
Anvendelse av reseptpliktig medisin; eller anvendelse av ikke-reseptpliktig medisin når denne er forordnet av lege i doser over det som er anbefalt for eget bruk	Anvendelse av ikke-reseptpliktig medisin
Bruk av varme eller kalde omslag/bandasje under andre eller påfølgende besøk hos medisinsk personell	Bruk av varme eller kalde omslag/bandasje ved første besøk hos medisinsk personell
Kutte bort død hud - kirurgi	Bruk av salver til skrubbsår for å forebygge uttørring eller sprukken hud
Opptak til et sykehus eller tilsvarende legevakt for behandling	Observasjon av skader under besøk hos medisinsk personell
Strømgjennomgang som medfører medisinsk behandling pga akutt eller kronisk skade på hjerte- og karsystem, nervesystem, muskel- og skjelettsystem og hud (brannskader)	Strømgjennomgang som fører til medisinsk undersøkelse og/eller innlegging på sykehus for observasjon

Kommentar: Om dagen etter skaden fører til fravær på grunn av lege eller sykehusbesøk for diagnostisering eller behandling som ikke anses som medisinsk behandling (jmf tabell over), regnes ikke skaden som en H1-skade. Fraværet må være avtalt med arbeidsgiver.

2.4.3 Tilrettelagt arbeid

Tilrettelagt arbeid defineres som å tilrettelegge arbeidsforholdene slik at personer med midlertidig redusert arbeidsevne etter personskade kan settes til egnet alternativt arbeid eller opplæringstiltak. Dersom den skadede kan settes til annet eller tilrettelagt arbeid, regnes ikke skaden som skade med fravær. Skaden skal da ikke inngå i statistikken for H1, men for H2. Se punkt 2.4.2.

2.4.4 Førstehjelpsskader/personskader uten behandling (H3)

Førstehjelpsskader/personskader uten behandling defineres som mindre skader som ikke trenger behandling av medisinsk personell, og inngår ikke i H2. Konsekvensene av skaden er minimale og av en slik karakter at den ansatte kan gjenoppta sitt vanlige arbeid samme dag eller dagen etter. Kategorien inkluderer også personskader hvor det ikke gis noen form for behandling.

En skade er førstehjelpsskade selv om den er behandlet av medisinsk personell, dersom medvirkning fra medisinsk personell ikke var nødvendig, for eksempel dersom en leges behandling er begrenset til å trekke ut en flis i en finger og sette på et plaster. Tabell 1 vist under kapittel 2.4.2 synliggjør forskjellen på en førstehjelpsskade og en H2-skade.

2.4.5 Dødsfall

En plutselig arbeidsrelatert hendelse eller påvirkning som leder til død innen ett år etter hendelsen. Et dødsfall registreres som fraværsskade med ett års fravær (230 dager) fra dagen etter dødsfallet inntreffer. Dødsfall inngår i H1.

2.5 Dyrebitt

Dersom dyrebitt fører til behov for vaksine, så skal hendelsen registreres som medisinsk behandling.

Dyrebitt som ikke krever medisinsk behandling, slik som enkelte huggorbitt, registreres som førstehjelpsskade/personskade uten behandling.

Insektbitt, slik som f.eks. flått, anbefales rapportert som HMS-melding i forhold til mulige senskader.

2.6 Miljømeldinger

HMS-meldinger med reell eller mulig konsekvens for ytre miljø bør rapporteres. Eksempler på kategorier kan være: mangelfull avfallhåndtering, forurensning, unødvendig utslipp av klimagasser, unødvendig ressursbruk og negativ påvirkning på naturmangfold og økosystemer.

Det anbefales å dele miljømeldingene inn i alvorlige miljømeldinger, som er hendelser som har inntruffet som medfører vesentlig miljøpåvirkning, og mindre alvorlige miljømeldinger.

Dette må ikke forveksles med mål innen bærekraft, ønsket er å arbeide forebyggende med rapporterte miljømeldinger.

3. Beregnede verdier

3.1 Antall arbeidstimer og antall årsverk

Antall arbeidstimer er all virkelig arbeidet tid for samtlige ansatte og andre som arbeider direkte under arbeidsgivers ledelse. Det betyr i praksis at planlagte arbeidstimer skal reduseres for fravær - som for eksempel permisjoner - og sykdom, og økes med arbeidet overtid - både lønnet og ulønnet. Dette timeantallet er uttrykk for antall timer gruppen ansatte har vært risikokseponert i arbeidsforholdet.

Dersom det ikke er mulig å framskaffe dette tallet, stipuleres totalt antall arbeidstimer ved å **multiplisere 1725** (230 dager * 7,5 time) med antall årsverk i selskapet.

3.2 H1-verdi

H1-verdi er det totale antall fraværsskader per arbeidede time. H1-verdi beregnes på følgende måte:

$$H1\text{-verdi} = (\text{Totalt antall fraværsskader} * 1\ 000\ 000) / \text{totalt arbeidede timer}$$

3.3 H2-verdi

H2-verdi er det totale antall personskader per arbeidede time. H2-verdi beregnes på følgende måte:

$$H2\text{-verdi} = (\text{Totalt antall personskader (fraværsskade + medisinsk behandling + tilrettelagt arbeid)} * 1\ 000\ 000) / \text{totalt arbeidede timer}$$

3.4 F-verdi

F-verdi kan si noe om alvorligheten av personskadene i virksomheten. Den representerer reelt bilde av materialisert risiko. En høy F-verdi kan gi en indikasjon på omfanget av personskadene.

F-verdi er fraværstimer som følge av arbeidsrelatert skade per million arbeidede timer. Et års fravær utgjør 230 dager.

$$F\text{-verdi} = (\text{Antall fraværstimer} * 1\ 000\ 000\ \text{timer}) / \text{Antall arbeidede timer}$$

Antall arbeidede timer baseres på normal arbeidsuke på 5 dager. Antall fraværstimer er dager den skadde er fraværende utover eventuelle fridager og avspaseringsdager.

3.5 Sykefravær

Sykefravær er fravær som legitimeres med legeerklæring eller egenmelding til bedriften om at fraværet skyldes sykdom. Kun egen sykdom skal med i beregningen. Fravær på grunn av andre familiemedlemmers sykdom - for eksempel barn - skal ikke med. Det totale sykefraværet er summen av antall dager egenmeldt og legemeldt sykefravær.

Hvis en ansatt har et langt sykefravær, skal fraværsdagene tas med i beregningen så lenge ansettelsesforholdet varer, men ikke lenger enn ett år etter fraværets begynnelse.

Sykefravær skal rapporteres for 12 måneder rullerende.

Korttidsfravær er egenmeldt og legemeldt fravær under 16 kalenderdager, som er arbeidsgiverperioden. Langtidsfravær er legemeldt fravær utover 16 kalenderdager.

Ved arbeidsrelatert sykefravær skal det krysses av for dette på sykemeldingen. Vi oppfordrer ansatte til å informere lege dersom det er arbeidsrelaterte faktorer knyttet til sykefraværet. Sykefravær er et tema som både HR og HMS arbeider med, hvor fagområdene må samarbeide og spille hverandre gode. Arbeidsrelatert sykdom kan benyttes som indikator for å øke oppmerksomheten på temaet.

3.5.1 Antall mulige dagsverk

Antall mulige dagsverk beregnes som antall dager som de ansatte har vært tilgjengelig for arbeidet, og tar høyde for stillingsprosent.

Antall mulige dagsverk = Antall årsverk * dager tilgjengelig for arbeidet

3.5.2 Sykefraværsdager

Kun opplysninger om arbeidsdager eller skift som går tapt på grunn av sykdom tas med. Fridager eller friskift som faller i en fraværsperiode skal ikke inkluderes.

Dersom et fravær er på under en halv dag, skal det ikke tas med. Fravær med en varighet mellom en halv og en hel dag skal rundes opp til en dag.

3.5.3 Beregning

<p>Sykefraværsprosent = <u>Antall sykedager x 100</u> Antall mulige dagsverk</p>

4. Forutseende indikatorer

4.1 Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelser kan gi en indikasjon på hvor godt arbeidsmiljøet i virksomheten er, og kan benyttes til å følge med på trender over tid. Det anbefales å gjennomføre pulsmålinger for å kartlegge og følge med på det psykososiale arbeidsmiljøet.

4.2 Vernerunder

Vernerunder er et av verktøyene til vernetjenesten for å følge opp aktivitet. Dette omfatter å kartlegge fysiske og psykososiale forhold, utstyr og arbeidsmetoder, og involvere ansatte for å sikre et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø i tråd med Arbeidsmiljøloven.

I AMU sin handlingsplan anbefales det å sette en målsetting for antall vernerunder.

4.3 HMS/SHA-runder

Det er en gjennomgang av arbeidsplassen for å avdekke og identifisere HMS-risiko. Vi er kjent med at mange omtaler dette som vernerunder, men anbefaler å skille mellom vernerunder, som er regi av verneombudet, og HMS/SHA-runder som er i regi av andre.

4.4 HMS-samtaler i felt

HMS-samtaler i felt er samtaler mellom ledelse og utførende personell i felt. Det anbefales at virksomheten etablerer en indikator for HMS-samtaler i felt. Det opereres med ulike navn på dette – safety walk, sikkerhetsrunde, leder i felt, ABS etc.

4.5 Antall som rapporterer HMS-meldinger

Virksomhetene anbefales å måle andel av de ansatte som rapporterer HMS-meldinger. I enkelte virksomheter står enkelte funksjoner for en vesentlig andel av HMS-meldingene, målet er at alle skal bidra til rapporteringen.

4.6 Læringsark

Det oppfordres til etablering av læringsark ved HIPO-hendelser, personskader og andre hendelser med stort læringspotensiale. Det anbefales at det deles med næringen via Fornybar Norge sin læringsportal. I denne portalen finnes læringsark fra hele næringen, og hvor man kan lære av det andre har erfart.

5. Roller og ansvar i rapporteringen

Det anbefales å hensynta følgende:

- Tydeliggjøre roller og ansvar i hele rapporteringsløpet.
- Ledelsen har en sentral rolle i å bygge og opprettholde en rapporterende, rettferdig og lærende kultur. Dette innebærer å etterspørre HMS-meldinger, støtte åpen rapportering og aktivt bruke læring fra hendelser i styring og forbedringsarbeid.
- Etablere interne tidsfrister for behandlingen av HMS-meldinger for å sikre læring og rask risikoreduserende effekt.
- Gjennomføre læringsanalyse for HIPO-hendelser, personsaker og andre hendelser med stort læringspotensial. Formålet er å identifisere bakenforliggende årsaker og systemsvakheter, ikke å plassere skyld. Resultatet bør brukes aktivt til forbedring av arbeidsprosesser, barrierer og styringssystem.
- Den som melder en HMS-melding bør få tilbakemelding om hvordan saken er vurdert og fulgt opp. Dette bidrar til tillit, læring og økt rapporteringsvilje.
- Stille tydelige forventninger til rapportering av HMS-meldinger fra entreprenører og innleide, og å sikre at hendelser som involverer disse gruppene følges opp og brukes til læring på lik linje med hendelser som involverer egne ansatte.