

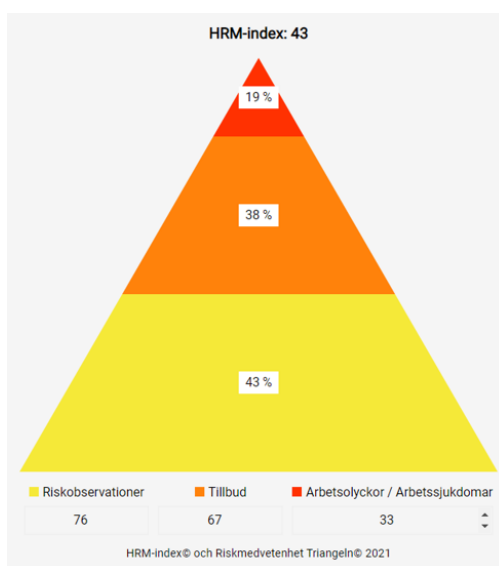


Användarmanual för nyckeltalsmetoderna HRM-index[©] och Riskmedvetenhetstriangeln[©]

version 2021-06-03

HRM-index – ett nyckeltal för hållbar riskmedvetenhet relaterat till rapporterade arbetsmiljöavvikelsers allvarlighetsgrad

Riskmedvetenhetstriangeln – en visualisering av HRM-indexet



© 2021 **Helena Franzon & Linda Rose**, KTH Kungliga Tekniska högskolan, Stockholm, Sverige.

Upplaga 1:a upplagan för HRM-index[©] och Riskmedvetenhetstriangeln[©]

Inledning

Den här manualen beskriver hur man beräknar och visualiserar ett nyckeltal för hållbar riskmedvetenhet inom arbetsmiljöområdet, HRM-index. Genom att beräkna detta index för hållbar riskmedvetenhet kan man få en indikation på en organisations riskmedvetenhet och hur denna förändras över tid. HRM-indexet beräknas med hjälp av arbetsmiljöavvikelser där man tar hänsyn till allvarlighetsgraden i avvikelse typerna och deras relation. De avvikelse typer som används är riskobservationer, tillbud och arbetsskador (med arbetsskador menas arbetsolyckor och arbetssjukdomar).

Bakgrund och syfte

Arbetsskador leder till negativa konsekvenser för de skadade, för organisationer såväl som för samhället. Att rapportera och hantera avvikelser som kan leda till arbetsskador ingår i företagets systematiska arbetsmiljöarbete. HRM-index är ett nyckeltal som möjliggör ett standardiserat och lättanvänt sätt att beräkna och presentera arbetsmiljöavvikelser. Genom att även rapportera och hantera riskobservationer utöver tillbud och arbetsskador minskar risken för ytterligare arbetsskador.

Syftet med att beräkna HRM-indexet är att förse ledningsgrupper med ett beslutsunderlag som kan användas för att a) motivera tidig rapportering och hantering av en risk för att förebygga skador, b) följa riskmedvetenheten i organisationen över tid som underlag till förbättringar och c) jämföra företagets HRM-index med andra företag och med genomsnittet i branschen.

Metoden för att beräkna och visualisera HRM-indexet har utvecklats genom litteraturstudier samt iterativ utveckling med experter, forskare och ledningsgruppsmedlemmar. Utvecklingen har inspirerats av metoden för Hållbart medarbetarengagemang [1] och av Heinrichs teori om olycksförebyggande och hans "säkerhetstriangel" [2].

Beräkning av HRM-index

HRM-indexet baseras på antalet riskobservationer i förhållande till antalet arbetsmiljöavvikelser under en viss tidsperiod för delar av eller hela organisationen. Det beräknas som:

$$\text{HRM index} = \frac{\text{Antal riskobservationer}}{\text{Antal arbetsmiljöavvikelser}} * 100$$

där antalet arbetsmiljöavvikelser är summan av riskobservationerna, tillbudena och arbetsskadorna (se Tabell 1 för förklaringar). Förklaringarna baseras på Arbetsmiljöverkets [3] och AFA:s [4] definitioner/förklaringar.

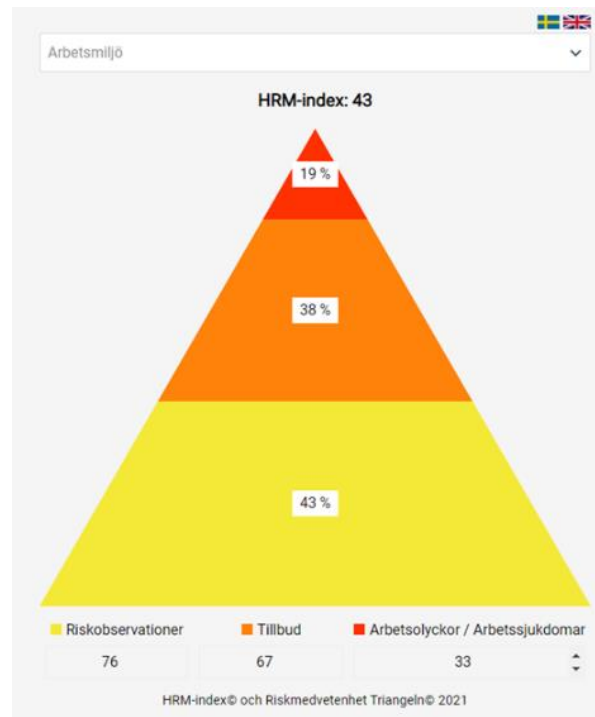
Tabell 1: Benämningar som används vid beräkning av HRM-index och förklaring av dem.

Benämning	Definition/Förklaring
Riskobservation (Aha)	Innebär att man identifierat en risk på arbetet som skulle kunna leda till ett tillbud eller arbetsskada (arbetsolycka och arbetssjukdom).
Tillbud (Oj)	Innebär att något inträffat på arbetet som skulle kunna leda till en arbetsolycka / arbetssjukdom men ingen skada uppstått.
Arbetsolycka (Aj)	Innebär att något har inträffat på arbetet som medfört en skada på en person.
Arbetssjukdom (Aj)	Innebär en sjukdom som orsakats av skadlig inverkan i arbetet
Arbetsskada (Aj)	Skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. Arbetsskador innefattar både arbetsolyckor och arbetssjukdomar.
Arbetsmiljöavvikelser	Riskobservationer, tillbud och arbetsskador.

HRM-indexet är konstruerat så att det lägsta möjliga värdet är noll och det högsta möjliga värdet är 100. Ett *lågt* HRM-index signalerar *låg* riskmedvetenhet medan ett *høgt* HRM-index signalerar *høg* riskmedvetenhet i en organisation.

Riskmedvetenhetstriangeln

Riskmedvetenhetstriangeln används för att smidigt beräkna och visualisera HRM-indexet. Det pågår fortfarande ett utvecklingsarbete med triangeln. Den nuvarande versionen av riskmedvetenhetstriangeln illustreras i Figur 1 med data från Praktikertjänst för 2020. I triangeln framgår ej vilken period eller organisation som avses. Det bestäms beroende på var HRM-indexet presenteras. T ex kan detta göras i företagets hållbarhetsredovisning för ett år, eller i företagets kvartalsredovisning för ledningsgrupper.



Figur 1: Illustration av HRM-index[®] och Riskmedvetenhetstriangeln[®].

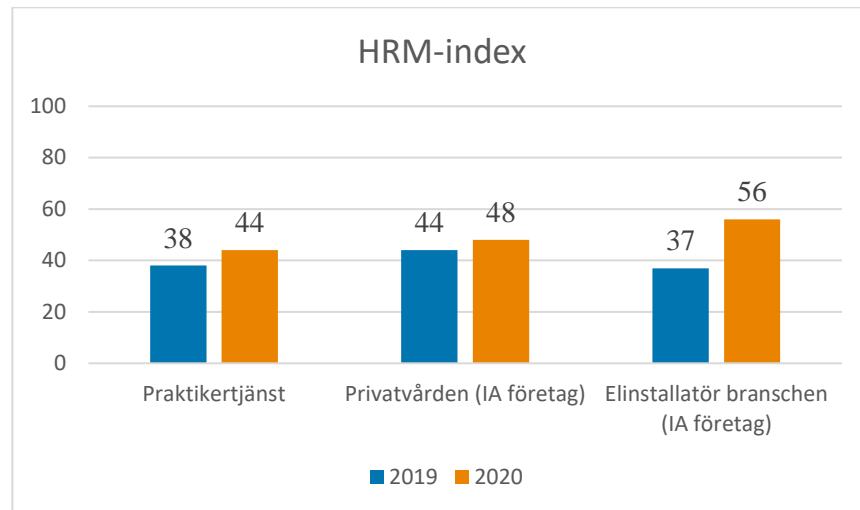
Vid användning av riksmmedvetenhetstriangeln skriver man antalet riskobservationer, tillbud och arbetsskador som har rapporterats under en viss tidsperiod i textrutorna under triangeln. I exemplet i Figur 1 är det 76 riskobservationer, 67 tillbud och 33 arbetsskador. HRM-indexet anges ovanför triangeln. I exemplet är HRM-index = 43.

Riskmedvetenhetstriangeln är tillgänglig via länk på KTH:s hemsida:

www.kth.se/sv/mth/ergonomi/forskning/sustainable-risk-awareness.

HRM-index som nyckeltal över tid

HRM-indexet är konstruerat så att det går att jämföras över tid och med andra företags och branschens HRM-indexvärden. Ett exempel på hur en sådan jämförelse kan se ut visas i Figur 2, där HRM-index för två branscher och ett företag, baserat på data från IA-systemet [5] illustreras.



Figur 2: Illustration av HRM-index för två branscher och ett företag för 2019 och 2020.

Ytterligare information

För mer information, vänligen kontakta Helena Franzon, Praktikertjänst, helena.franzon@ptj.se

Referenser

1. Sveriges Kommuner och Regioner, Hållbart medarbetarengagemang (HME). <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/uppfoljninganalys/hallbartmedarbetarengagemanghme.hme.html>.
2. Heinrich, H.W. Industrial accident prevention: A scientific approach. McGraw-Hill Book Company, New York, USA, (1931).
3. Arbetsmiljöverket, anmäl arbetsskada (definition tillbud, olycka). <https://anmalarbetsskada.se/>.
4. AFA Försäkring, (definition arbetssjukdom). <https://www.afaforsakring.se/globalassets/alla-broschyer--faktablad/arbetsskadeforsakring/f6214-arbetssjukdom.pdf>.
5. AFA Försäkring. IA-systemet – ett webbaserat system för riskhantering och förbättringsarbete. <https://www.afaforsakring.se/forebyggande/ia/information-om-ia-systemet/>.