# Mål for HMS-arbeidet

Arbeidsmiljøloven krever at en eller flere målsettinger for HMS-arbeidet formuleres skriftlig. Virksomheten skal fastsette mål for HMS-arbeid på lik linje med andre mål, for eksempel budsjettmål. Disse målene vil være retningsgivende for det videre arbeidet. Tilpass målene til utfordringene bedriften har når det gjelder HMS. Målene dere setter, bør være både overordnede og mer konkrete mål.

## Overordnede mål for HMS

Her skal virksomhetens overordnede målsetting for HMS-arbeidet beskrives. Tenk over hva som er formålet med et systematisk HMS-arbeid. Få de ansatte med i prosessen for å fastsette et overordnet mål. Slik sikrer dere lettere et levende system som dreier seg om det som er viktig i virksomheten. Noen krav til gode målsetninger kan være at de er realistiske å oppnå, at de er objektivt målbare, beskrivende, uttrykker en handling og er tidfestet.

Forslag til formulering av overordnede mål kan for eksempel være:

* et helsefremmende og utviklende arbeidsmiljø
* engasjerte, motiverte mennesker i et arbeidsmiljø som skaper god helse
* trygge arbeidsplasser og et godt miljø
* et arbeidsmiljø uten farer for helseskader

Eller …

## Bedriftens overordnede HMS-mål

### Helse

Våre ansatte skal ha tilgang til best mulig arbeidsvilkår, de skal unngå psykisk og fysisk press i arbeidet, og de skal arbeide i et attraktivt og effektivt miljø.

Ansatte må kunne påvirke sin egen arbeidssituasjon.

### Miljø

Vi skal sammen søke å skape arbeidsmiljøer som er bedre enn minstekravene til lover og avtaler. Vi skal arbeide kontinuerlig med forbedringer.

Helhetsinntrykket av arbeidet er at våre ansatte med omverden skal være så positivt at bedriften ansees som en attraktiv arbeidsplass.

### Sikkerhet

Bedriften har nulltoleranse for nestenulykke, ulykker og skader.

Våre ansatte må ved arbeidsoperasjoner ha tilgang til det beste verneutstyr som er tilgjengelig på markedet.

Sikkerhetsanalyse inngår som en naturlig del av det daglige arbeid.

## Konkrete mål for HMS

Den overordnede målsettingen må nedfelles i konkrete mål som skal være mulige å oppnå. For at dere skal se om virksomheten har nådd de oppsatte målene, er det viktig at målene er konkrete og målbare.

### Eksempler på mer konkrete mål:

* Redusere sykefravær
* Øke rapporteringen av ulykker og nestenulykker
* Redusere antall personskader
* Oppnå høyere medarbeidertilfredshet på arbeidsplassen
* Bruke verneutstyr
* Redusere støynivå
* Redusere stress
* «For å fremme faglig og personlig utvikling skal hver av de ansatte i år ha mulighet til å gå på et kurs med et selvvalgt tema for å bedre arbeidsutførelsen»

Ved neste gjennomgang av systemet må dere vurdere om de målene som er satt, er blitt nådd. Dere må dessuten sette nye mål på bakgrunn av den kartleggingen som er gjennomført.