

# HMS RAPPORT 1. HALVÅR 2009

## 1. Innledning

Styret har til og med 2007 fortløpende fått forelagt seg kvartalsvise oversikter over sykefraværet ved UiS. Det har vært korte rapporter uten inngående analyser. Som erstatning for dette, og for å ha en enda større oppmerksomhet på det helhetlige HMS-arbeidet, ble det for første gang i fjor høst lagt fram en halvårsrapport for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Denne kommer i tillegg til årsrapporten. Dette er en ordning som vil fortsette.

HMS-rapporten for 1. halvår 2009 tar utgangspunkt i de utfordringer og oppgaver som fremgår av årsrapporten for 2008, jf. styresak US 51/09, samt arbeidet med de tiltak som står på Handlingsplan HMS for UiS 2009.

## 2. Systematisk HMS-arbeid

### 2.1 Helse

UiS skal være en arbeidsplass hvor ansatte får virke i et miljø fritt for helsemessige farer, både fysiske og psykososiale. Målet er at det ikke skal forekomme arbeidsrelatert fravær ved universitetet.

### Ergonomi

Det arbeides kontinuerlig med tilrettelegging av arbeidsplasser for å forebygge muskel- og skjelettplager, og for å tilrettelegge for ansatte som har fått plager. Bedriftshelsetjenesten har gjennomført en rekke arbeidsplassbesøk 1. halvår 2009. Det har også vært gjennomført enhetsvise opplæringer etter oppsatt plan. I tillegg har bedriftshelsetjenesten gjennomført to kurs for nyansatte: "Trivsel på arbeidsplassen: Ergonomi og mestring i arbeidssituasjonen".

### *Utfordringer/videre planer*

Bedriftshelsetjenesten skal bidra med ergonomisk rådgiving i forbindelse med nybygg/ombygging, samt gi råd i forbindelse med kjøp av utstyr (bl.a. møbler og PC utstyr). Enhetene må bli flinkere til å trekke bedriftshelsetjenesten med i planleggingsarbeidet.

### IA-arbeid

Målsettingen for UiS i forbindelse med delmål 1 i IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv) er en reduksjon av sykefraværet på 20 % fra 2. kvartal 2001 til utgangen av 2009, dvs. å ha et nærvær på 96.48 % for 2009. Målet vurderes realistisk i en virksomhet der det i liten grad er tungt fysisk arbeid, og det heller ikke er fysiske utfordringer utover det en finner i tilsvarende virksomheter.

Universitetet i Stavanger har arbeidet mye med sykefraværarbeid/IA-arbeid de siste årene. UiS er opptatt av at fraværet er så lavt som mulig, og at det ikke forekommer arbeidsrelatert fravær. Som et bidrag til å forebygge sykefravær og få ansatte som er syke raskere tilbake i jobb, ble det fra 01.01.2008 innført en prøveordning som innebar at ansatte kunne få dekket utgifter til inntil 10 behandlinger årlig hos fysioterapeut, kiropraktor, manuell terapeut eller psykolog. Da ordningen ble mye brukt og synes å fungere etter hensikten, ble den gjort permanent fra 2009.

Sykefraværstatistikken for de siste årene ser slik ut:

År	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	Sum
2004	4,98	3,68	4,38	3,72	4,19
2005	3,44	2,68	4,17	3,93	3,56
2006	4,38	4,27	6,03	3,08	4,44
2007	3,62	3,51	3,36	4,47	3,74
2008	4,89	5,14	4,84	3,96	4,71
2009	4,41	4,46			

For 2008 utgjør det egenmeldte fraværet 0,47 %. Det egenmeldte fraværet for de to første kvartalene i 2009 utgjør hhv. 0,39 % og 0,32 %.

Det er lite sykefravær som blir registrert som arbeidsrelatert fravær. For 1. kvartal 2009 er totalt et sykemeldingstilfelle og syv egenmeldingstilfeller registrert som arbeidsrelatert. Tilsvarende tall for 2. kvartal 2009 er ingen sykemeldingstilfeller og tre egenmeldingstilfeller.

Tidligere redegjørelser fra enheter om sykefraværarbeidet kan tyde på at det er flere tilfeller som er arbeidsrelatert eller sammensatt enn det som kommer fram på egenmeldingen og sykemeldingen.

Enkelte enheter sliter med forholdsvis høyt sykefravær, bl.a. renhold. Sykefraværet i fakultetsadministrasjonene var høyt for et år siden, men har den siste tiden hatt en positiv utvikling.

Fraværet skyldes trolig høyt arbeidspress over tid. Mange ledere gjør et godt og målrettet arbeid, både når det gjelder å unngå at ansatte går ut i sykemelding, samt oppfølging med tanke på å få sykemeldte raskt tilbake i arbeid.

#### *Utfordringer/videre planer*

Utfordringer i forhold til arbeidspress/-stress går fortsatt igjen i mange risikovurderinger. Ansatte melder tilbake at arbeidsmengden er for stor. Som følge av dette er det på handlingsplan HMS for UiS, se vedlegg, sagt at en skal se nærmere på forholdet mellom oppgaver og ressurser.

Sykefraværet blant renholderne er fortsatt betydelig høyere enn ønskelig. Driftsavdelingen har, i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, utarbeidet en særskilt handlingsplan med sikte å redusere fraværet.

#### Mobbing

Medarbeiderundersøkelsen viser at UiS som institusjon har høyere mobbetall enn landsgjennomsnittet. 9,5 % oppga at de hadde en sjelden gang eller oftere de siste seks månedene. 21,5 % har observert mobbing innenfor den samme perioden.

Det ble i vår utarbeidet retningslinjer for varsling og for forebygging av mobbing og håndtering av mobbesaker. I løpet av høsten vil det bli etablert en varslingsportal. I uke 50 og 51 vil det bli gjennomført opplæring for ledere, tillitsvalgte og verneombud mht. forebygging og håndtering av mobbing, se også sak 109/09.

Det er ikke mottatt meldinger om mobbing/trakassering utover meldingen som styret er kjent med.

#### Røyking

Det har en tid vært arbeidet med å etablere røykeområder på UiS. Årsaken til dette er at enkelte ansatte opplever plager i forbindelse med røyking utenfor byggene. Det tar seg heller ikke bra ut at det røykes ved inngangspartiene. Arbeidsmiljøutvalget vedtok i vår områder hvor det er tillatt å røyke. Områdene ble etablert pr. 01.07.2009, men det er fortsatt en utfordring å få ordningen til å fungere. Ordningen skal evalueres etter et år.

## 2.2 Miljø

UiS arbeider kontinuerlig for at organisasjonen skal bli mer miljøbevisst. Dette innebærer tiltak innenfor områdene avfall, innkjøp, energi, transport og vannforbruk.

Det arbeides det kontinuerlig med å tilrettelegge for syklist og gående, f.eks. gjennom sykkelparkering og gode dusj-/garderobeforhold.

## 2.3 Sikkerhet og beredskap

UiS skal legge til rette for et arbeids- og læringsmiljø som fremmer sikkerhet og beredskap og verner mot skade på personer, eiendom, utstyr og miljø.

### Brannvern

Det er i HMS sammenheng satt fokus på brannvernorganiseringen. I løpet av høsten tar en sikte på å vedta revidert prosedyre for brannvern, hvor bl.a. den enkeltes ansvar blir tydeliggjort. Risikovurdering og opplæring er to andre sentrale stikkord i den forbindelse.

### Uønskede hendelser

Pr. 30.06.2009 er følgende meldt inn:

- Ulykker/nestenulykker: 4, herav tre fallskader og en materiell skade. To av hendelsene medførte sykefravær på hhv. to og 14 dager.
- Avvik: Ingen

## 2.4 Andre tiltak

### HMS-opplæring

I første halvdel av 2009 ble følgende opplæring gjennomført:

- HMS-opplæring  
HMS-opplæring for ledere, verneombud og medlemmer i AMU ble gjennomført i januar/februar 2009. Utgangspunktet var å arrangere et kurs som alle kunne kjenne seg igjen i – uavhengig av arbeidsplass. Vi benyttet oss av lokale krefter til de ulike temaer – i tillegg til bedriftshelsetjenesten og NAV.
- Kurs – bruk av hjertestarter, inkl. hjerte- og lungeredning  
I løpet av våren 2009 har en rekke ressurspersoner fått gjennomført oppfriskningskurs/resertifisering. Det har også vært gjennomført et kurs for nye hjertestartere.
- Trivsel på arbeidsplassen: Ergonomi og mestring i arbeidssituasjonen. To samlinger.

### HMS-møter med enhetene

Personaldirektøren har også i vinter avholdt HMS-møter med enhetene.

De fleste ansatte på UiS har en arbeidsplass som er lite risikofyllt når det gjelder de fysiske forhold. Men forhold som brannvern, kjemikaliehåndtering, inneklime, trangboddhet, feltarbeid, låsesystemer/tilgjengelighet, seniorpolitikk og manglende ressurser i forhold til mulighet for å drive med kompetanseheving ble også nevnt.

Svært mange ledere nevner arbeidspress/-stress som utfordring/risikofaktor. Dette gjenspeiler seg også i risikovurderinger og handlingsplaner HMS, se ovenfor. Ledere og verneombud gir uttrykk for at arbeidsbelastningen er for stor i forhold til ressursene. En stram budsjettssituasjon gir ikke rom for økt bemanning, noe som fører til stort arbeidspress på ansatte. Det vil bli arbeidet videre med temaet.

Fra 01.01.2009 ble Arkeologisk museum en del av UiS. AM består av fem avdelinger med ulike utfordringer. Arbeidsoppgavene spenner fra kontorarbeid, laboratoriearbeid, konservering, sveising, feltarbeid, utstillinger m.m., noe som innebærer fysiske utfordringer som tungt og ensformig arbeid, kjemikaliehåndtering, støv, tunge løft, bruk av gravemaskin, montering i høyde osv. Dette er oppgaver som museet har drevet med i mange år, og som de synes å ha gode rutiner for å håndtere.

### Intern revisjon

I løpet av vinteren/våren har vara hovedverneombudet og sentral HMS-koordinator gjennomført intern revisjon ved laboratoriet ved Institutt for konstruksjonsteknikk og materialteknologi. En slik gjennomgang, som er en viktig del av universitetets systematiske HMS-arbeid, skal se til at HMS-systemet er etablert, fungerer, følges opp og vedlikeholdes slik det er forutsatt å gjøre. Revisjonen viste bl.a. at informasjon og medvirkning til de ansatte i forbindelse med HMS-arbeidet kan bli bedre. Laboratoriet er derfor bedt om å vurdere systemet for ivaretagelse av informasjon og ordninger for medvirkning. Når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet ble laboratoriet pålagt å gjennomgå aktivitetene med tanke på å kartlegge risikofyllt arbeid, og utarbeide nødvendige, skriftlige retningslinjer/prosedyrer.

### Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten bl.a. gitt råd og veiledning i forhold til oppfølging av sykefravær/ nærvær, ergonomi og psykososialt arbeidsmiljø.

### 3. Utfordringer i HMS-arbeidet

Vårt inntrykk er at det generelt arbeides godt og målrettet med HMS. De største utfordringene innenfor HMS-arbeidet er knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet hvor det i tråd med UiS sin strategi for 2009 - 2020 skal arbeides for et arbeidsfellesskap som preges av åpenhet, respekt og redelighet både innad og utad. Slike utfordringer er ofte vanskeligere å gripe fatt i enn utfordringer knyttet til fysisk arbeidsmiljø, og må tas tak i på alle nivå i organisasjonen. Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen er sentralt tema i HMS-arbeidet. Tiltak i den forbindelse må innarbeides i enhetenes HMS-arbeid (risikovurdering og handlingsplan). Universitetsdirektøren vil se til at undersøkelsen følges opp med tiltak og at disse gjennomføres. Arbeidsmiljøutvalg og universitetsdirektør tar tak i utfordringer på overordnet nivå.

UiS har de siste årene hatt høyt fokus på sykefraværarbeidet. Sykefraværet er fortsatt for høyt for en virksomhet som UiS, og det er derfor viktig fortsatt å ha stor oppmerksomhet på dette. Dette gjelder både det forebyggende arbeidet og arbeidet med tilrettelegging og oppfølging. I dette arbeidet er det viktig å benytte seg av den ekspertisen som bedriftshelsetjenesten og NAV innehar. Lederne vil fortsatt, i forbindelse med HMS-møter og statusrapport HMS, bli bedt om å redegjøre for hvordan sykefraværarbeidet drives.

Av konkrete utfordringer som det arbeides videre i tråd med vedtatt handlingsplan med kan nevnes mobbing, arbeidspress og stress, røyking, brannvern og avfallshåndtering.

Stavanger, 12. oktober 2009

  
Per Ramvi  
universitetsdirektør

  
Halvdan Hagen  
personaldirektør

Saksbehandler: Rådgiver Gry Åse Tjørhom