

OVERORDNET RISIKOVURDERING HMS FOR UNIVERSITETET I STAVANGER 2009

Risikovurdering

Denne overordnede risikovurderingen er en del av universitetets systematiske arbeid med helse, miljø og sikkerhet. Vurderingen er viktig for å forebygge og redusere sykdom, skader, ulykker mm. - og for å skape og opprettholde et godt arbeidsmiljø.

UiS sitt arbeid med helse, miljø og sikkerhet er lagt opp slik at den enkelte enhet har ansvar for å foreta risikovurdering og utarbeide handlingsplan for sitt område. Arbeidsmiljøutvalget utarbeider en overordnet risikovurdering for universitetet på bakgrunn av innkomne risikovurderinger, melding om ulykker, nestenulykker og avvik, andre innspill og egne erfaringer. Det er i vurderingen tatt utgangspunkt i sjekklister for vernerunde, jf. HMS-håndbok.

Følgende vurderinger er foretatt:

Fysisk arbeidsmiljø

1. Lokaler

Vurdering: Det er fortsatt behov for lokaler, men nye, planlagte bygg vil bedre forholdene både for ansatte og studenter.

Arbeidsmiljøutvalget blir jevnlig informert om byggeprosessene. Problemer knyttet til arbeidsforhold i nye og gamle bygg blir tatt tak i av Statsbygg og universitetet. Det er viktig å hindre at problemer i forhold til fysisk arbeidsmiljø i bygg oppstår. Hvis så skjer, må det tas tak i problemene raskt.

For å få til gode prosesser og resultater av byggeprosesser er det viktig med medvirkning fra verneombud, ansatte, berørte grupper og bedriftshelsetjenesten. Universell utforming er et viktig stikkord her.

Ressursdirektør skal gi melding om igangsatt prosjekteringsarbeid på eget skjema, jf. HMS-prosedyre B-6.3.2 "HMS i byggesaker. Det er utsikkerhet om prosedyren blir fulgt opp som forutsatt.

Konklusjon: Det er foreløpig ikke behov for ytterligere tiltak på overordnet nivå.

2. Orden og renhold

Vurdering: De siste årene har UiS arbeidet med å finne gode tiltak som kan bidra til å få et renere og ryddigere universitet. For å få dette til er det svært viktig at studenter og ansatte bidrar ved selv å rydde opp etter seg. Driftsavdelingen tar jevnlig opp problemstillingen med enhetene.

Et godt renhold har betydning for inneklima, arbeidsmiljø og trivsel. For å legge til rette for et godt renhold kan den enkelte ansatte sørge for å ha det ryddig på kontoret, og i størst mulig grad unngå støvsamlere og/eller mye papir som ligger åpent og sprer papirstøv. Det er også viktig med god orden pga. sikkerhet (bl.a. brann).

Styret har vedtatt å avsette midler til hovedrenhold. Hovedrenholdet fordeles over 3 år med en kostnadsramme på kr. 1,5 mill. årlig.

Det er bekymringsfullt at renholdsavdelingen for 2009 har fått reduksjon i budsjettet mht. midler til renhold og derfor må foreta justeringer i renholdsprogrammet (besøk av kontorlokale en dag pr. uke, reduksjon av månedlig vedlikehold av gulv), jf. melding av 20.02.2009.

Konklusjon: Ansatte som av ulike grunner har behov renhold utover en gang pr. uke, bør kunne melde inn behovet, og få det vurdert av leder – i samarbeid med driftsavdelingen.

3. Klima og ventilasjon

Vurdering: Tilbakemeldinger gjennom risikovurderinger og handlingsplaner viser at klima og ventilasjon fortsatt er et tilbakevendende problem. Men det synes som om de aktuelle enhetene tar tak i problemene sammen med FRES og Statsbygg. I Kjølv Egeland's hus vil det bli foretatt en utbedring av ventilasjonsanlegget i D-bygget.

Et annet forhold som er rapportert om er at UiS allergifremkallende planter bør fjernes og evt. erstattes av ikke allergifremkallende planter.

Studentorganisasjonen (StOr) har også satt temaet på dagsorden. I StOr sitt arbeidsprogram for 08/09 står det at "[StOr skal] arbeide for et godt innemiljø ved UiS, herunder sikre at det er ingen allergifremkallende planter, renhold i forhold til standard på inneklimatek.com og sikre god ventilasjon og oppvarming etter anbefalinger fra [Norges Astma- og Allergiforbund].

Konklusjon: Driftsavdelingen bes sørge for at allergifremkallende planter blir fjernet fra universitetet.

4. Belysning

Vurdering: Problemer vedr. belysning er nevnt av enkelte enheter. De følger selv opp.

Konklusjon: Det er ikke nødvendig med oppfølging på overordnet nivå.

5. Støy

Vurdering: Støy blir nevnt som problem enkelte steder. Uavhengig av nivå kan støy være helseskadelig og bli en psykisk belastning/arbeidsmiljøbelastning. Støy fra kopimaskiner, kontorer eller oppholdsrom kan forringe konsentrasjonen og arbeidsmiljøet til den enkelte. Det synes som om det tas tak i problemene lokalt.

Støy i forbindelse med anleggsarbeid (f.eks. bygging av vei og oppføring av nybygg), må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Konklusjon: Det er ikke nødvendig med oppfølging på overordnet nivå.

6. Kjemiske stoffer

Vurdering: Prosedyre for Håndtering av kjemisk og biologisk helsefare er vedtatt. Det er nå satt i gang et arbeid mht. kartlegging av ansatte som i sitt daglige arbeid kan være utsatt for helseskadelige stoffer. Kartleggingen vil i første omgang omhandle arbeidssituasjoner og ansatte som bruker/blir eksponert for kjemikalier. Etter hvert skal en også kartlegge om ansatte utsettes for biologiske stoffer, isotoper eller elektromagnetiske felt. Arbeidet koordineres av bedriftshelsetjenesten.

Konklusjon: Det er ikke nødvendig med ytterligere oppfølging på overordnet nivå.

7. Fysisk arbeid

Vurdering: Det er få tilbakemeldinger vedr. problemer knyttet til fysisk arbeid. Det er viktig å tenke forebyggende. For de som har et tungt og ensformig arbeid, f.eks. renholdere og de som arbeider mye framfor PCen, er det viktig med god tilrettelegging for å unngå plager og skader, jf. også punkt 8.

Konklusjon: Det er ikke nødvendig med oppfølging på overordnet nivå.

8. Belastningsplager

Vurdering: I løpet av 2008 har det vært en rekke henvendelser vedr. ergonomisk tilrettelegging pga. arbeidsforholdene – også henvendelser av forebyggende art. Belastningsplager og psykiske lidelser er vanlige diagnoser ved langtidssykemelding og uføretrygding. Arbeid foran dataskjerm representerer trolig en av de største risikofaktorene mht. fysisk arbeidsmiljø. Kombinert med stress og dårlige psykososiale forhold forverres ofte plagene.

Det er viktig å forebygge belastningsplager. Dersom en ansatt er disponert for/eller har fått plager gjennom arbeid ved dataskjerm, kan det bli tilrettelegges ved å gi vedkommende spesialutstyr (f.eks. stå/sittebord, stol og ulike musevarianter).

UiS gjennomfører i dag ulike tiltak på overordnet nivå med tanke på å forebygge og redusere belastningsplager, f.eks. systematisk ergonomiopplæring, arbeidsplassgjennomgang, "Trim i arbeidstida" og treningskurs for ansatte med belastningsslidelse. Ergonomiopplæringen legges opp slik at den omfatter forhold som stress, psykososiale forhold og ergonomi. Ellers tar en sikte på oppstart av en treningsgruppe i renholdsavdelingen fra høsten av, med trening en gang pr. uke.

Det er viktig at lederne har fokus på forebyggende og tilretteleggende tiltak. Det synes det som de har. Risikovurderinger og handlingsplaner viser utfordringer knyttet til stillesittende arbeid. Trim og tilrettelegging av arbeidsplassen er tiltak som blir nevnt.

Konklusjon: Forholdene vurderes på lokalt nivå, men må også vurderes fortløpende i forbindelse med IA-arbeidet.

9. Verneutstyr

Vurdering: Det foreligger ingen tilbakemeldinger vedr. manglende verneutstyr. Ved enkelte enheter så som laboratorier vil det være aktuelt med bruk av verneutstyr. Den enkelte leder/medarbeider/verneombud må ha oversikt over behov for utstyr, slik at nødvendig utstyr skaffes og opplæring gis. Ved planlegging og innkjøp av nytt utstyr må behovet for verneutstyr vurderes.

Konklusjon: Det er ikke nødvendig med oppfølging på overordnet nivå.

10. Førstehjelp

Vurdering: Universitetet har et opplegg for jevnlig oppdatering i førstehjelp (oppfriskningskurs hvert annet år) som alle ansatte kan melde seg på. Det skal holdes nytt kurs våren 2009.

Den enkelte enhet har ansvar for at nødvendig førstehjelpsutstyr er tilgjengelig.

Laboratoriet ved Institutt for matematikk og naturvitenskap ønsker bistand fra bedriftshelsetjenesten mht. førstehjelpskurs for studenter. Arkeologisk museum (AM) har spilt inn at de ønsker førstehjelpskurs for ansatte.

Det er nå utplassert 14 hjertestartere på UiS. Ressurspersoner er oppnevnt og har fått opplæring. Det skal gjennomføres resertifisering hvert andre år. En rekke ressurspersoner skal resertifiseres i løpet av våren 2009.

Konklusjon: Det avholdes oppdateringer i førstehjelp og bruk av hjertestartere etter plan og behov.

11. Brannfare

Vurdering: Universitetet sliter fortsatt med å få skikkelig struktur på brannvernorganiseringen. I den forbindelse bør HMS-prosedyre B-6.4 "Brannvern" bli gjennomgått – og gjort mer tydelig bl.a. mht. den enkeltes ansvar, samt risikovurdering. Det bør også vurderes hvordan en kan integrere brann og brannvern i kriseplanen.

Flere enheter har nevnt brannvernorganisering og brannsikkerhet som en risiko. En enhet (SKA) har også nevnt behov for sentrale rutiner for brannvernøvelser og bruk av refleksevester for å synliggjøre hvem som er kontaktperson.

Konklusjon: Brannvernprosedyren må gjennomgås.

12. Elektriske anlegg og utstyr

Vurdering: Det er ingen tilbakemelding vedr. risiko forbundet med elektrisk anlegg og utstyr. Det er en selvfølge at installasjon og tilsyn foregår forskriftsmessig – og at utstyr brukes som forutsatt. Her har universitetet ved FRES og Statsbygg et delt ansvar som må etterleves.

Konklusjon: Forholdene vurderes på lokalt nivå – og i regi av FRES.

13. Forurensing

Vurdering: UiS har utarbeidet en miljøhandlingsplan (Grønn stat) med konkrete tiltak som rulleres og følges opp. Ressursdirektøren har ansvaret for arbeidet.

Det er et par enheter som i forbindelse med statusrapport 2008 har tatt opp behovet for ytterligere kildesortering utover det en har i dag, og nevner kildesortering av matavfall og plast.

Konklusjon: Det er foreløpig ikke behov for ytterligere tiltak utover det som allerede er påbegynt.

14. Røyking

Vurdering: Universitetet er opptatt av de ansattes helse. Det er viktig at ansatte ikke opplever plager forbundet med at det røykes på utsiden av byggene på campus. Det tar seg heller ikke bra ut at det står røykere rett utenfor inngangsdørene som ansatte, studenter og besøkende må passere på vei inn i bygget.

På handlingsplanen HMS for 2008 var et av tiltakene at det skal nedsettes en arbeidsgruppe som skal arbeide videre for å få et røykfritt universitet.

Handlingsplan ble behandlet av AMU i møte 11.11.2008. Her ble følgende vedtatt:

Delmål 1: Etablere røykfrie inngangspartier

Delmål 2: Røyking på anviste, lett tilgjengelige steder
En gruppe har lagt fram forslag om hvor på universitetsområdet, inkl. Bjergsted og Arkeologisk museum hvor det kan røykes.

Det skal utarbeides en informasjonskampanje før iverksettelse.

Delmål 3: Informasjon til ansatte og studenter

I tillegg til det som er nevnt under delmål 2, skal studenter informeres særskilt. Holdningskampanjer er et tiltak. Det er også aktuelt å markere Verdens tobakkfrie dag (31. mai).

Det arbeides nå med informasjon og skilting.

Konklusjon: Det arbeides videre med tanke på å følge opp AMUs vedtak i saken 61/08 og 03/09. Visjonen er: "Røykfritt universitet".

15. Uteområder

Vurdering: Det blir fra tid til annen rapportert om nestenulykker som følge av fall pga glatt underlag. Statsbygg har avtale med Mesta, som strør ved fare for frost og ved snøfall. Statsbygg har kontroll ved alle inngangsdører.

Konklusjon: Det er foreløpig ikke behov for ytterligere tiltak på overordnet nivå.

16. Ytre miljø

Vurdering: UiS har innført Grønn Stat som sitt system for miljøledelse og det er fastsatt en overordnet miljøpolitikk. Det er utarbeidet overordnede rutiner for avfall, innkjøp, energi, transport og vannforbruk. Videre er det utarbeidet en miljøhandlingsplan for UiS på de samme områder. Dette, og da spesielt punktet vedr. rutiner for avfall, bør innarbeides i HMS-håndboka under dokument B-6.6 Forurensing og avfall.

Konklusjon: Det utarbeides en HMS-prosedyre for avfallshåndtering.

17. Annet

a) Tilrettelegging for sykling til jobb

Vurdering: Universitetet er opptatt av at så mange ansatte og studenter som mulig skal komme seg til jobb/skole uten å bruke bil. For å stimulere til dette arrangerer UiS lokal "Sykle til jobben" – aksjon. Det er ca. 50 personer som deltar i denne aksjonen. Samtidig er det et mål i "Grønn stat" at en skal øke andelen ansatte som deltar i "Sykle til jobben"- aksjonen. UiS har de siste årene gjort noe for å bedre forholdene, bl.a. ved å sette opp flere overbygde sykkelstativ. For å få til en ytterligere tilrettelegging må en vurdere ulike tiltak som sykkelparkering, dusjmuligheter og tørkeskap. Flere enheter har nevnt manglende dusjmuligheter i nærheten. Etablering av sykkelkur er også tiltak som er nevnt.

Konklusjon: FRES bes ha fokus på temaet.

b) Bedriftslegeordning

Vurdering: Fra TN har det i statusrapporten under punktet forslag til forbedringer foreslått bedriftslegeordning (personallegeordning). UiS (HiS) hadde for ca. 10 år siden en ordning der ansatte ble innkalt til helsekontroll hvert tredje år. Dette er en ordning en har gått bort fra ut fra en begrunnelse om at det er en bedre å bruke ressurser på forebyggende HMS-arbeid, og at helsekontroller kan gi falsk trygghet. For risikoutsatte grupper er det imidlertid et krav om helsekontroller, jf. ansatte som utsettes for helsefare som følge av bruk av kjemikalier og de som omfattes av annen type helsefare som f.eks. ioniserende stråling/radioaktivitet.

Et tiltak som kan være aktuelt å vurdere er livsstil.

Konklusjon: Bedriftshelsetjenesten vurdere en evt. utvidelse av ordningen med helsekontroller, samt vurdere behovet for samling/kurs som går på livsstil. Vurderingen legges fram for IA-gruppa.

Psykososialt arbeidsmiljø

1. Arbeidspress og stress

Vurdering: Utfordringer i forhold til arbeidspress/-stress går fortsatt igjen i mange risikovurderinger, enten ved at det oppleves i det daglige eller at en må forebygge at det skjer. Omstillinger, for mange arbeidsoppgaver, samt det at en føler at en ikke mestrer arbeidet, kan bidra til arbeidspress/-stress. Det er også viktig å se sammenhengen mellom arbeidspress og stress og belastningsplager, jf. punkt 8 under fysisk arbeidsmiljø. Gjennomgang av arbeidsbelastning, organisering, tilgang til informasjon, tilrettelagt arbeid, tilbakemelding på hvordan en fungerer, omtanke/oppmerksomhet og kollegastøtte vil være viktige punkter å vurdere.

Det presiseres at den enkelte leder har et stort ansvar her, og bør sammen med de ansatte fokusere på temaet.

Medvirkning er et sentralt virkemiddel med tanke på å redusere arbeidspress og stress. Arbeidsmiljølovens § 4.2 punktene 2 og 3 stiller krav til utforming av den enkeltes arbeidssituasjon, utvikling og medvirkning, samt arbeidsgivers ansvar i forbindelse med omstillingsprosesser.

I 2007 er det innarbeidet informasjon om arbeidspress og stress i den systematiske ergonomiopplæringen og i opplæringen til nyansatte.

Bedriftshelsetjenesten vil være en nyttig støttespiller i dette arbeidet.

I forbindelse med medarbeiderundersøkelsen er det tatt inn spørsmål som går på kvantitative jobbkrev. Dette er et område som UiS totalt sett scorer lavt på i forhold til andre norske virksomheter, jf. figur 4 i medarbeiderundersøkelsen. Det vil trolig være flere enheter som kommer til å jobbe videre med dette.

Det kan tyde på at noe av utfordringen skyldes manglende samsvar mellom de oppgaver som blir tildelt og de ressurser som blir stilt til rådighet for å utføre oppgavene.

Konklusjon: Forholdet mellom tildelte oppgaver og ressurser som blir stilt til rådighet må vurderes.

2. Sosialt samspill

Vurdering: Tidligere har dette punktet blitt kalt "fellesskapskultur". Det er denne gangen bestemt å føre opp to punkter: Et som går på sosialt samspill og et som dreier seg om forventninger til UiS ansatte.

I medarbeiderundersøkelsen er det et tema som dreier seg om sosialt samspill. Dette temaet har tre indekser: Undersøkelsen viser at det sosiale samspillet på UiS kan bli bedre. Den enkelte ansatte vet hva vedkommende skal gjøre, men får ikke alltid nok støtte til å gjøre det. Færre enn gjennomsnittet i sammenligningsgrunnlaget opplever at de får støtte og hjelp fra kollegaer. Medarbeiderundersøkelsen gir ikke resultater utover egen enhet.

Det bør vurderes hvordan en skal få fram opplysninger om sosialt samspill enheter imellom. En måte å gjøre det på er gjennom det ordinære HMS-arbeidet. Det bør også undersøkes om det er mulig å kartlegge stoda gjennom medarbeiderundersøkelsen.

Konklusjon: Det arbeides videre med hvordan en skal få fram status mht. til sosialt samspill enhetene imellom.

3. Verdier og forventninger

Vurdering: Det finnes eksempler på at ansatte på UiS ikke alltid spiller på lag eller opptrer slik en kan forvente. Dette kan lett skape irritasjon innad og dårlig omdømme utad. Det bør derfor vurderes om det skal arbeides med tiltak som kan endre på dette.

I strategidokument for UiS 2009 - 2020 er verdigrunnlaget (som skal være styrende for vår atferd i møte med studenter, medarbeidere og samfunnet og si oss hvordan vi skal nå vår visjon og våre mål) delt inn i følgende punkter: Integritet og engasjement, mangfold og fellesskap, kvalitet og relevans, nytenking og bærekraftig utvikling og samarbeid og internasjonal orientering.

Et par av disse punktene er spesielt aktuelle i denne sammenhengen:

- Integritet og engasjement

”Integritet og engasjement er grunnleggende for medarbeidernes og studentenes åpenhet i samspill med partnere i samfunnet. Vi vil fremme og verne den akademiske frihet og forskningens uavhengighet. Vårt akademiske arbeid skal preges av søken etter forklaring og forståelse, kritisk tenking, åpenhet og refleksjon. Det faglige arbeidet skal både være preget av etisk bevissthet og vilje til å utfordre etablerte sannheter. Medarbeidere og studenter oppfordres til å være aktive deltakere i fag- og samfunnsdebatten”.

- Mangfold og fellesskap

”Vi skal være inkluderende overfor individuelle, kulturelle og sosiale ulikheter og stimulere mangfold og likestilling. Som demokratisk institusjon skal vi ivareta medarbeidernes og studentenes ytringsfrihet og medbestemmelse og ha en desentralisert beslutningsstruktur. Arbeidsfellesskapet skal preges av åpenhet, respekt og redelighet både innad og utad. Vi skal fremme studentenes og medarbeidernes faglige utbytte og sosiale engasjement”.

Behovet for å konkretisere enkelte av ovennevnte punkter bør vurderes.

Konklusjon: Arbeidsmiljøutvalget ser nærmere på saken.

4. Trivsel

Vurdering: Jf. punkt 2.

Det vil være aktuelt å satse på ulike typer trivselstiltak på overordnet nivå, men det viktigste vil nok være å arbeide for å beholde og utvikle god trivsel på den enkelte arbeidsplass. Her har den enkelte leder – i samarbeid med de ansatte et ansvar. På overordnet nivå er det viktig å rekruttere gode ledere – og skolere dem slik at de kan utøve funksjonen på en best mulig måte. Som på alle områder i arbeidslivet er det viktig å tenke forebyggende. I den forbindelse er det viktig å benytte seg av den ressursen som bedriftshelsetjenesten er.

Konklusjon: Det er foreløpig ikke behov for ytterligere tiltak på dette punkt.

5. Rusproblematikk

Vurdering: Temaet er ikke nevnt i risikovurderinger, men den enkelte leder må ha et våkent våkent øye på dette. Lederne oppfordres til å sette temaet på dagsorden, jf. HMS-prosedyren (Hvordan ønsker vi å ha det hos oss?).

I 2006 ble det arrangert et kurs med tema rusproblematikk. Det er foretatt revisjon av rusprosedyren. I forbindelse med HMS opplæringen for ledere, verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalget i januar/februar var rus et sentralt tema.

Konklusjon: Forholdene vurderes på lokalt nivå. Det er foreløpig ikke behov for ytterligere tiltak på dette punkt.

6. Mobbing

Vurdering: UiS har den siste tiden hatt fokus på temaet ved å arrangere kurs for ledere i helsefremmende arbeidsmiljø og forebygging av mobbing og trakassering. Temaet har også vært tatt opp på HMS opplæringen i 04.02.2009.

Medarbeiderundersøkelsen viser at UiS som institusjon har høyere mobbetall enn landsgjennomsnittet. 9,5 % av deltakerne oppgir at det har blitt mobbet en sjelden gang eller oftere de siste seks månedene. 21,5 % av deltakerne har observert mobbing innenfor samme periode.

Dette er tall som ledelsen tar svært alvorlig. Som oppfølging har personaldirektøren foreslått:

1. Utarbeidelse av retningslinjer for varsling
2. Retningslinjer for forebygging av mobbing og håndtering av mobbesaker
3. Opplæring i forebygging og håndtering av mobbing for ledere, tillitsvalgte og verneombud

Arbeidsmiljøutvalget vil bli involvert i det videre arbeid.

Konklusjon: Oppfølgingen innebærer:

1. Utarbeide retningslinjer for varsling
2. Utarbeide retningslinjer for forebygging av mobbing og håndtering av mobbesaker
3. Gjennomføre opplæring i forebygging og håndtering av mobbing for ledere, tillitsvalgte og verneombud

7. Trusler og vold

Vurdering: De siste årene har arbeidsmiljøutvalget hatt fokus på temaet, uten at det har vært registrert særlig mange uønskede hendelser. Den siste en har skriver seg fra 2007 da en ansatt mottok alvorlig trussel på SMS fra student.

Det humanistiske fakultet har tatt opp problemstillingen med mangelfull sikring av bygget. Det blir pekt på at det er for enkelt å komme seg inn i kontorbygningene, og at det er en fare for at post kan komme på avveie. Bruk av ansattkort for å komme seg inn blir nevnt.

Konklusjon: Det er foreløpig ikke behov for ytterligere tiltak på dette punkt.

Oppsummering:

På bakgrunn av de vurderinger som er gjort ovenfor, følger en oppsummering av de ulike punkter det skal arbeides videre med på overordnet nivå.

1. Inneklima
Bruk av planter som ikke er allergifremkallende.
2. Brannvernprosedyren
Gjennomgang og presisering av brannvernprosedyren.
3. Røykfritt UiS
- Oppfølging av AMUs vedtak i sakene 61/08 og 03/09.
- På sikt ha et røykfritt universitet.
4. Prosedyre for avfallshåndtering
Det utarbeides en HMS-prosedyre for avfallshåndtering.
5. Tilrettelegging for syklister/gående
Ha fokus på tilrettelegging, spesielt i forbindelse med nybygg.
6. Helsekontroller/-helseopplysning
- Vurdere behovet for utvidelse av ordningen med helsekontroller
- Vurdere behovet for samling/kurs som går på livsstil
7. Arbeidspress og stress
Vurdere forholdet mellom tildelte oppgaver og ressurser.
8. Sosialt samspill
Vurdere hvordan få fram status mht. sosialt samspill enhetene imellom.
9. Verdier og forventninger
Vurdere behovet for ytterligere presisering av verdier og forventninger utover det som står i strategidokumentet.
10. Mobbing
- Utarbeide retningslinjer for varsling
- Utarbeide retningslinjer for forebygging av mobbing og håndtering av mobbesaker
- Gjennomføre opplæring i forebygging og håndtering av mobbing for ledere, tillitsvalgte og verneombud

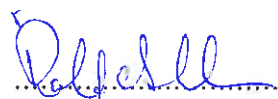
Følgende prioritering settes opp:

1. Mobbing
2. Brannvernprosedyren
3. Arbeidspress og stress
4. Røykfritt universitetet
5. Inneklima – allergifremkallende planter
6. Sosialt samspill
7. Verdier og forventninger
8. Helsekontroller/helseopplysning
9. Avfallshåndtering
10. Fasiliteter for syklister/gående

Sted: Ullandhaug

Dato: 24.06.2009


universitetsdirektør


hovedverneombud