

ÅRSRAPPORT

FOR HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEIDET VED UNIVERSITETET I STAVANGER

2009

1. Innledning

Universitetet i Stavanger har et etablert system for arbeid med helse-, miljø og sikkerhet (HMS). Det systematiske HMS-arbeidet er en integrert del av UiS sitt styringssystem og beskrevet i HMS-håndboken. HMS-håndboken ligger på intranett.

I henhold til HMS-håndbokas dokument A-3.1 "Ansvar, oppgaver og myndighet i HMS-arbeidet", har styret følgende ansvar og oppgaver:

- Fastsette overordnet mål og strategi for HMS-arbeidet
- Se til at universitetets HMS-arbeid er hensiktsmessig ut fra organisasjon og aktivitet
- Årlig gjennomgå status og videre planer for HMS-arbeidet

Retningslinjene for HMS-arbeidet ved UiS er beskrevet i HMS-håndbokas dokument A-5.1.

I henhold til dette dokumentet skal enhetene gjennomføre følgende systematiske HMS-arbeid årlig:

- Utarbeidelse av årsplan for HMS-arbeidet
- Gjennomføring av HMS-møte/samling, HMS-runde/vernerunde og utviklingssamtaler
- Utarbeidelse av statusrapporter for foregående år
- Utarbeidelse av risikovurdering
- Utarbeidelse av handlingsplan

Årsrapporten for HMS-arbeidet ved UiS 2009 tar utgangspunkt i det arbeidet som er gjort på sentralt nivå, i arbeidsmiljøutvalget (AMU), i tilretteleggingsutvalget, av bedriftshelsetjenesten og av enhetene. Utfordringer og videre planer bygger på tiltak i strategidokumentet og UiS sin målsetting, se nedenfor.

I Strategidokument for Universitetet i Stavanger 2009 – 2020 heter det at UiS skal være en handlingsdyktig organisasjon, kjent for en universitetskultur preget av begeistring og nytenking, gjensidig respekt og samarbeid og ansatte med høy kompetanse, som bidrar til at Universitetet i Stavanger når sine mål. Målet for 2020 er at UiS er en internasjonal attraktiv arbeidsplass med en score på 9 av 10 tilfredse i målinger av medarbeidertilfredshet.

For å nå dette målet er et av tiltakene å videreutvikle universitets personalpolitikk med særlig vekt på aktiv personalledelse, rekruttering, kompetanseutvikling og arbeidsmiljø. Videreutvikling av arbeidsmiljøet gjennom HMS-arbeidet er et bidrag til å skape sikre og attraktive arbeidsplasser med tanke på å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Arbeidsmiljøet skal stimulere til trivsel, åpenhet og respekt, samtidig som det legges vekt på at den enkelte ansatte skal ha interessante og utviklende arbeidsoppgaver i et trygt og godt arbeidsmiljø.

Målsettingen for HMS-arbeidet ved UiS, som styret vedtok i møte 21.10.2009, lyder slik:

"UiS skal være en arbeidsplass hvor ansatte får virke i et miljø fritt for fysiske og psykiske helsemessige og sikkerhetsmessige farer. Vi skal være inkluderende overfor individuelle, kulturelle og sosiale ulikheter og stimulere til mangfold og likestilling. Arbeidsfelleskapet skal preges av åpenhet, respekt og redelighet både innad og utad. Sammen med utfordrende og utviklende arbeidsoppgaver, skal dette bidra til å gjøre UiS til en helsefremmende, god og attraktiv arbeidsplass".

2. Ansvar for HMS-arbeidet

Universitetsdirektøren har det overordnede ansvaret for HMS-arbeidet ved universitetet. Direktøren har overfor styret ansvaret for å utforme, drive og føre tilsyn med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet ved universitetet i henhold til forskrift om internkontroll. Dette arbeidet ivaretas av personaldirektøren. Ansvaret for det daglige HMS-arbeidet ligger hos linjeledelsen på alle nivå i organisasjonen. HMS-arbeidet følges opp av AMU og verneombudene.

I tillegg har UiS et læringsmiljøutvalg (LMU) som skal være et rådgivende organ for universitetets styre og ledelsen for øvrig, i spørsmål knyttet til det fysiske og psykososiale læringsmiljøet.

3. Utvalgsarbeid

Arbeidsmiljøutvalget

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, jf. arbeidsmiljølovens § 7-2. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalget består av fire representanter fra arbeidsgiversiden og fire representanter fra arbeidstakersiden. Funksjonstiden er to år. Leder og nestleder velges for ett år om gangen. Ledervervet går på omgang mellom partene. Personalavdelingen ivaretar sekretærfunksjonen. Bedriftshelsetjenesten deltar i arbeidsmiljøutvalget som konsultativt medlem uten stemmerett.

Arbeidsmiljøutvalget har hatt seks møter i 2009 og behandlet 68 saker (eks. godkjenninger).

Av viktige saker kan nevnes:

- Medarbeiderundersøkelsen – gjennomgang av resultater og videre oppfølging
- Byggesituasjonen på UiS – jevnlig orientering fra ressursdirektør
- Byggesaker - melding om igangsatt prosjektering
- Kvartalsvise sykefraværsrapporter
- Melding om uønskede hendelser (ulykker, nestenulykker og avvik)
- Statusrapporter 2008 og risikovurderinger/handlingsplaner 2009 fra enhetene
- Risikovurdering og handlingsplan HMS for UiS
- Intern revisjon – rapporter fra revisjonsgruppa og tilbakemelding fra enhetene
- Anbud bedriftshelsetjeneste (BHT)
- Røyking på UiS
- Nye HMS-prosedyrer; varsling, trakassering/mobbing og annen utilbørlig opptreden og avfallshåndtering
- Revisjon av HMS-håndbok
- HMS-budsjett 2010

Arbeidsmiljøutvalget utarbeider egen årsrapport for verne- og miljøarbeidet.

AMUs arbeidsutvalg

Til å foreberede og initiere saker som skal/kan tas opp i arbeidsmiljøutvalget, er det opprettet et arbeidsutvalg. Arbeidsutvalget består av AMUs leder, hovedverneombudet, representant fra bedriftshelsetjenesten og arbeidsmiljøutvalgets sekretær. Arbeidsutvalget har i 2009 bl.a. arbeidet med risikovurdering og handlingsplan HMS for UiS, røyking på UiS og revisjon av HMS-håndboka.

Tilretteleggingsutvalget

Det vises til egen rapport for tilretteleggingsutvalgets arbeid i 2009, se vedlegg.

4. Bedriftshelsetjenesten

Universitetet kjøper tjenester av privat bedriftshelsetjeneste, Hjelp24 HMS. Bedriftshelsetjenesten er en viktig bidragsyter i det forebyggende og behandlende HMS-arbeidet. Årsrapport for bedriftshelsetjenesten 2009 følger vedlagt.

5. Lokalt HMS-arbeid

Det utføres mye godt HMS-arbeid ved enhetene, selv om det fortsatt kan bli bedre. Det synes som om utfordringer av fysisk art blir fulgt opp. Oppfølgingen av det psykososiale arbeidsmiljøet blir stadig bedre, ikke minst som følge av arbeidet i etterkant av medarbeiderundersøkelsen.

HMS-aktiviteter

Enhetene melder at krav til dokumentasjon av HMS-aktiviteter er oppfylt og at det gjennomføres årlig HMS-runde/vernerunde. Det er noen få enheter som ikke har gjennomført HMS-møte/samling i 2009. Det er ikke alle som har gjennomført utviklingssamtale.

Forebyggende HMS-arbeid

Under forebyggende HMS-arbeid er det flere som nevner tilrettelegging av arbeidsplass, anskaffelse av utstyr, ergonomiopplæring eller en kombinasjon av dette. Videre blir ulike trivselstiltak nevnt.

Risikofaktorer og utfordringer

I utgangspunktet er det ikke forbundet med særlig risiko å arbeide ved UiS, men arbeid foran dataskjerm representerer trolig en av de største risikofaktorene knyttet til fysisk arbeidsmiljø. Kombinert med stress og dårlige psykososiale forhold forverres ofte plagene. For disse, samt for dem med tungt og ensformig arbeid, f.eks. renholdere, er det viktig med god tilrettelegging for å unngå plager og skader. Ellers er høy arbeidsbelastning noe som går igjen i flere enheter, og mest i de administrative.

Det blir utført risikofylt arbeid i enkelte enheter, og da spesielt i laboratoriene. De fleste har prosedyrer som beskriver hvordan arbeidet skal utføres, men interne revisjoner har avdekket at dette ikke alltid er tilfelle. Det er i slike tilfeller gitt pålegg om oppfølging.

Ved gjennomgang av HMS-dokumenter har arbeidsmiljøutvalget merket seg at det er store variasjoner mht. hva som står på enhetenes risikovurderinger. Noen har ført opp punkter en har funnet etter gjennomført vernerunde, mens andre synes å ha gjennomført en mer systematisk gjennomgang av arbeidsoppgavene/arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøutvalget har derfor funnet at det er behov for opplæring/informasjon om utarbeidelse av risikovurdering og handlingsplan. Opplæring vil kunne bidra til å skape en felles forståelse av hva risikovurdering innebærer. Utforming av mer konkrete kartleggingsverktøy kan bidra til å sette fokus på de riktige tingene, uten at slike skjemaer vil være uttømmende eller fritar ledere og ansatte til å foreta en selvstendig kartlegging av egne oppgaver/egget arbeidsmiljø.

6. Nærmere om HMS-arbeidet

6.1 Helse

Utgangspunktet er at 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.

Medarbeiderundersøkelsen - oppfølging

Som et redskap for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet ble det i januar 2009 gjennomført en undersøkelse blant alle ansatte på UiS. Undersøkelsen avdekket styrker og svakheter på institusjonsnivå og på enhetsnivå. Som oppfølging av medarbeiderundersøkelsen har den enkelte enhet i 2009 arbeidet med bevarings- og forbedringsområder. Det forutsettes at arbeidet fortsetter i 2010 og videre. Tilsvarende undersøkelse vil bli gjennomført annethvert år.

Mange ansatte gav uttrykk for at de har høy grad av innflytelse og kontroll over eget arbeid. Mange svarer også at spesialkunnskaper og ferdigheter er nyttige i arbeidet, at arbeidet er utfordrende på en positiv måte og at de ser på arbeidet sitt som meningsfylt. En stor andel har svart at de får støtte og hjelp fra sin nærmeste leder, at lederen lytter når de har problemer i arbeidet og at arbeidsresultatene verdsettes.

Når det gjelder utfordringer er det forskjeller enhetene imellom, men følgende områder som bør få særskilt oppmerksomhet: Mobbing, sosialt samspill og arbeidspress og stress.

a) Mobbing

Medarbeiderundersøkelsen viser at UiS som institusjon har høyere mobbetall enn landsgjennomsnittet. 9,5 % av de som svarer oppgir at det har blitt mobbet en sjelden gang eller oftere de siste seks månedene. 21.5 % har observert mobbing innenfor samme periode.

Dette er tall ble tatt svært alvorlig, og som resulterte i at det ble utarbeidet retningslinjer for varslings- og retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbesaker. Videre har det vært gjennomført en seminarrekke for ledere og ansatte om temaet mobbing og marginalisering på arbeidsplassen. Temaet har også vært på dagsorden i forbindelse med lederopplæring og HMS-opplæring.

Institusjonen har håndtert en mobbesak i 2009. Denne er styret kjent med. Statusrapporter HMS viser at det ute ved enhetene ikke er behandlet saker om trakassering/mobbing ved UiS siste år. I statusrapporten er det et par enheter som har kommentert temaet, men da dreier det seg om administrativt ansatte som blir snakket til av vitenskapelig ansatte på en lite tilfredsstillende måte.

Utfordringer/videre planer

Det forventes oppfølging innenfor den enkelte enhet med utgangspunkt i seminarrekken.

Videre oppfølging i arbeidsmiljøutvalget skjer i forbindelse med gjennomgang av HMS dokumenter høsten 2010, samt når resultatet av neste medarbeiderundersøkelse (januar 2011), foreligger.

b) Sosialt samspill

I medarbeiderundersøkelsen er det et tema som dreier seg om sosialt samspill. Undersøkelsen viser at UiS har et forbedringspotensiale her. Færre enn gjennomsnittet i sammenligningsgrunnlaget opplever at de får støtte og hjelp fra kollegaer. Her har den enkelte leder, i samarbeid med de ansatte, et ansvar.

Det er viktig å rekruttere gode ledere, og skolere dem slik at de kan utøve funksjonen på en best mulig måte. Bedriftshelsetjenesten er en viktig ressurs, ikke minst i det forebyggende arbeid.

Medarbeiderundersøkelsen sier ikke noe om sosialt samspill utover egen enhet. Arbeidsmiljøutvalget har derfor vurdert hvordan en skal få fram status mht. sosialt samspill enhetene imellom, jf. bl.a. AMU 67/09. Følgende tiltak ble vedtatt:

- Den enkelte leder bes ta opp temaet med den enkelte medarbeider i forbindelse med utviklingssamtalen
- Den enkelte leder bes ta opp temaet i enheten i personalmøte/HMS-møte
- Personaldirektør bes ta opp temaet på HMS-møter
- Den enkelte enhet bes gi tilbakemelding til AMU via statusrapport (nytt punkt)
- Velferdsutvalget vurderer tiltak på tvers av enhetene

UiS har ulike typer trivselstiltak på tvers av enhetene: høstfest, grillfest, støtte til bedriftskunstforening og bedriftsidrettslag. Ved enkelte anledninger har det også vært arrangert turer i velferdsutvalgets regi, og i fjor vår hadde kunstforeningen, i samarbeid med velferdsutvalget, tur til Hå gamle prestegard. Velferdsutvalget vurderer kontinuerlig tiltak på tvers av enhetene, men bevilgningen til velferdstiltak gir ikke rom for særlig flere tiltak enn de som finnes i dag.

Utfordringer/videre planer

Det forventes at den enkelte leder har fokus på sosialt samspill enhetene imellom.

Personaldirektør tar opp temaet på HMS-møtene med enhetene i mars 2010. Den enkelte leder gir også tilbakemelding på temaet i statusrapport 2010. På bakgrunn av tilbakemeldinger vurderer arbeidsmiljøutvalget behovet for ytterligere tiltak.

c) Arbeidspress og stress

I forbindelse med medarbeiderundersøkelsen er det tatt inn spørsmål som går på kvantitative jobbkrav. Flere enheter, spesielt administrative, scoret lavt på dette.

Utfordringer i forhold til arbeidspress og stress går 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 og stress. Det er viktig å se sammenhengen mellom arbeidspress og stress og belastningsplager.

På institusjonsnivå er det fokusert på temaet i den systematiske ergonomiopplæringen, som den ansatte gjennomgår hvert tredje år, og i HMS-opplæringen til nyansatte ("Ergonomi og mestring i arbeidssituasjonen").

Arbeidsmiljøutvalget har hatt utfordringen på dagsorden en tid. I forbindelse med oppfølgingen av handlingsplan UiS 2009 fattet utvalget følgende vedtak i sak 67/09: "Tiltaket ses i sammenheng med prosjektet "Balansert omstilling for utvikling" (Bofu). Arbeidsmiljøutvalget vil ha fokus på prosessen i prosjektet herunder konsekvensene for arbeidsmiljøet".

Utfordringer/videre planer

Den enkelte leder har et ansvar her, og må sammen med de ansatte sette temaet på dagsorden. 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. Bedriftshelsetjenesten vil være en nyttig støttespiller i dette arbeidet.

De aktuelle enheter må selv følge opp utfordringen. Men det er viktig at ledelsen fokuserer på arbeidsmiljøet i forbindelse med Bofu-prosessen.

Inkluderende arbeidsliv (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 %. Målet ble vurdert realistisk i en virksomhet der det i liten grad er tungt fysisk arbeid,

Sykefraværstatisikken for de siste årene er slik:

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	4,27	4,27	4,35

For 2009 utgjør det egenmeldte fraværet 0,44 %. Tilsvarende tall for 2008 var på 0,47 %.

Det er lite fravær som er registrert som arbeidsrelatert. I 2009 ble det kun registrert 19 slike tilfeller.

Belastningsplager og psykiske lidelser er vanlige diagnoser ved langtidssykemelding og uføretrygging. I løpet av 2009 har bedriftshelsetjenesten hatt over 150 henvendelser knyttet opp mot symptomer/plager knyttet til arbeid ved dataskjerm, samt tungt og ensformig arbeid. Videre har det vært ca. 20 henvendelser knyttet til forebygging.

Enkelte enheter har forholdsvis høyt sykefravær, bl.a. renhold. Driftsavdelingen har, i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, arbeidet med en særskilt handlingsplan med sikte på reduksjon av sykefraværet. Fraværet har vist en positiv utvikling i 2009.

I forbindelse med at arbeidsmiljøutvalget gjennomgikk sykefraværsoversikter for 3. og 4. kvartal 2009, ble det vedtatt at dersom det er enheter som også 1. kvartal 2010 har et spesielt høyt fravær, skal personaldirektøren innhente nærmere opplysninger fra vedkommende leder. Arbeidsmiljøutvalget vil så vurdere om en skal be om at det blir utarbeidet særskilt handlingsplan.

Det finnes i dag flere konkrete tiltak ved UiS for å forebygge sykefravær og få ansatte som er syke raskere tilbake i jobb; dekning av behandlingsutgifter, trim i arbeidstida, treningskurs for ansatte med belastningslidelser og samling "Ergonomi og mestring i arbeidssituasjonen" og arbeidsplassbesøk av ergonom.

Utfordringer/videre planer

Universitetet i Stavanger har arbeidet mye med sykefraværsarbeid/IA-arbeid de siste årene. UiS er opptatt av at fraværet er så lavt som mulig, og at det ikke forekommer arbeidsrelatert fravær. I tillegg til å videreføre de tiltak som er nevnt ovenfor, planlegges det en "livsstilsdag" (1/2 dag) i slutten av april 2010. Ellers kan det nevnes at det nylig ble startet opp treningsgruppe for ansatte i driftsavdelingen.

Arbeidsmiljøutvalget vil fortsatt holde et våkent øye med sykefraværet i enhetene, og ved behov vurdere å be om særskilt handlingsplan, se ovenfor.

Partene i arbeidslivet har nylig inngått en ny avtale om et mer inkluderende arbeidsliv, gjeldende for perioden 01.03.2010 - 31.12.2013. Universitetet, som har vært IA-bedrift siden 2002, må ta stilling til om en fortsatt skal være det. Uavhengig av resultatet av en slik vurdering, vil UiS fortsatt arbeide systematisk med forebygging og sykefraværsoppfølging.

Inneklima og bygningsmessige forhold

Tilbakemeldinger gjennom risikovurderinger og handlingsplaner viser at klima og ventilasjon fortsatt er et tilbakevendende problem.

Et godt renhold har betydning for inneklima, arbeidsmiljø og trivsel. Her har den enkelte ansatte et ansvar i forhold til orden og ryddighet på kontoret. Arbeidsmiljøutvalget er opptatt av at det skal være et godt daglig renhold på UiS, men har også arbeidet for å prioritere systematisk hovedrenhold.

Det er fortsatt stor byggeaktivitet ved universitetet. Byggeaktiviteten er tema på møtene i AMU. UiS har som mål å følge opp prosedyren HMS i byggesaker. For å få til gode prosesser og resultater er det viktig å sørge for at det er fokus på HMS og universell utforming når det bygges nytt eller bygges om. Medvirkning fra verneombud, ansatte, berørte grupper og bedriftshelsetjenesten er sentralt i arbeidet.

Ressursdirektør gir melding om igangsatt prosjekteringsarbeid på eget skjema, jf. HMS-prosedyre B-6.3.2 "HMS i byggesaker. Bedriftshelsetjenesten og de ansatte skal i større grad involveres i byggesaker.

Utfordringer/videre planer

Det er viktig å få ansatte og studenter til å rydde opp etter seg, slik at renholderne kan bruke tiden til å gjøre rent. Driftsavdelingen tar jevnlig opp problemstillingen med enhetene. Hovedrenhold må prioriteres.

Det arbeides for å få til gode prosesser og resultater i byggesaker. Medvirkning fra berørte grupper og ansatte er viktig i arbeidet. Bedriftshelsetjenesten møter i AMU og informerer om de prosjekter de deltar i – og får melding om byggeprosjekter som er på gang.

Svineinfluensa

Etter pålegg fra myndighetene etablerte UiS sommeren 2009 en pandemiplan for å forebygge smittespredning og sykdom som følge av utbrudd av svineinfluensa. Forebyggende tiltak ble iverksatt. Planen skulle iverksettes dersom sykdom førte til stort fravær blant de ansatte. Universitetet opplevde ikke mye fravær, men valgte å ta initiativ til et samarbeid med Stavanger kommune om vaksinerings av studenter og ansatte. Vaksinerings fant sted på Ullandhaug 18. og 19. januar 2010.

6.2 Miljø

Grønn stat/ytre miljø

UiS har innført "Grønn Stat som" system for miljøledelse. Det er utarbeidet en overordnet miljøpolitikk og rutiner for avfall, innkjøp, energi, transport og vannforbruk. Videre er det utarbeidet en miljøhandlingsplan med konkrete tiltak som rulleres og følges opp. Ressursdirektøren har ansvaret for arbeidet.

I 2009 ble det utarbeidet prosedyre for avfallshåndtering, prosedyre B-6.6.1 Avfallshåndtering.

Utfordringer/videre planer

Miljøhandlingsplanen og arbeidet i Grønn stat må større grad formidles ut til de ansatte og studenter, slik at de får en bevisst holdning til betydningen av egen innsats på området. Det bør arbeides for fullstendig (evt. forbedret) kildesortering ved UiS.

Tilrettelegging for syklister og trimmere

Det arbeides kontinuerlig med tilrettelegging for syklister og gående, bl.a. gjennom å tilby sykkelparkering og gode dusj-/garderobeforhold.

Utfordringer/videre planer

Det skal fortsatt være oppmerksomhet på temaet, spesielt i forbindelse med nye byggeprosjekter.

Røyking på campus

Det er ansatte og studenter som opplever plager i forbindelse med røyking på universitetet. Det tar seg heller ikke bra ut at det står røykere utenfor inngangsdørene som ansatte, studenter og besøkende må passere på vei inn i bygget. UiS og arbeidsmiljøutvalget opptatt av de ansattes helse, og etablerte derfor en ordning med røykeområder fra 01.07.2010. Ordningen fungerer nok ikke helt som forutsatt.

Utfordringer/videre planer

Sporadiske tilbakemeldinger viser at røykeområdene ikke fungerer som forutsatt. Nærmere tilbakemelding om status vil en få gjennom evaluering, som etter vedtak i AMU skal skje pr. 01.07.2010, dvs. et år etter at ordningen ble etablert. Evalueringen vil danne grunnlag for videre oppfølging av saken.

6.3 Sikkerhet

Flere enheter har satt fokus på temaet, og nevner utfordringer innenfor brannsikkerhet, låsing og trusler/vold. Det forutsettes at enhetene tar tak i utfordringene. Det er likevel noen områder som bør følges opp på institusjonsnivå, nemlig brannvern, kjemikaliehåndtering og trusler og vold.

Brannvern

Det er utarbeidet revidert brannvernprosedyre. Endelig behandling og godkjenning fant sted i 2010.

Utfordringer/videre planer

Det vil i 2010 bli satt et spesielt fokus på opplæring, både til nyansatte og oppdatering hvert 3. år. Driftsavdelingen er nå i gang med, sammen med Statsbygg og NettOp, å utarbeide en video til bruk i opplæringen.

Kjemikaliehåndtering

Etter overgang til nytt kjemikalisystem i 2009, har laboratorier og andre enheter som håndterer kjemikalier, brukt mye tid på å registrere kjemikaliene i det nye systemet.

Bedriftshelsetjenesten er i ferd med å avslutte kartlegging av ansatte som i sitt daglige arbeid kan ha blitt eksponert for helseskadelige stoffer. Det som da gjenstår er oppfølging av bedriftslege (forskriftsfestede helsekontroller).

For noen år siden så ble det tatt en beslutning om at TN, på vegne av institusjonen, skulle ha et overordnet ansvar for kjemikalieoppfølgingen. Dette fordi TN var den desidert største brukeren.

Utfordringer/videre planer

Arbeidet med å registrere kjemikalier i ECO Online avsluttes i 2010.

Det arbeides med å få finansiert en stilling som brukerkoordinator som kan være systemadministrator ved UiS, kontaktperson mot leverandør med hensyn til tilrettelegging, registrering av brukerlisenser, opplæring etc.

Trusler og vold

Selv om det ikke er registrert uønskede hendelser i 2009, tilsier hendelser både i og utenfor Norge, at UiS bør tenke forebyggende og utarbeide en slik prosedyre.

Utfordringer/videre planer

Det utarbeides en HMS-prosedyre innenfor temaet "Trusler og vold" i løpet av våren 2010.

6. 4 Andre tiltak

Opplæring

Følgende opplæring er gjennomført i 2009:

- HMS-opplæring
HMS-opplæring for ledere, verneombud og medlemmer i AMU ble gjennomført i januar/februar 2009. Det primære var å arrangere et kurs som alle kunne kjenne seg igjen i - uavhengig av arbeidsplass. Som foredragsholdere benyttet en seg for en stor del av interne krefter - i tillegg til bedriftshelsetjenesten og NAV.
- Kurs i bruk av hjertestarter, inkl. hjerte- og lungeredning
I løpet av 2009 har en rekke ressurspersoner gjennomført oppfriskningskurs/resertifisering. Det har også vært gjennomført et kurs for nye hjertestartere.
- Førstehjelpskurs ble arrangert i juni 2009 med nærmere 40 deltakere. Kurset arrangeres hvert annet år.
- Trivsel på arbeidsplassen: Ergonomi og mestring i arbeidssituasjonen. Fire samlinger.

Utfordringer/videre planer

Ny runde med HMS-opplæring planlegges ble nylig gjennomført. Kurs i bruk av hjertestarter, inkl. hjerte- og lungeredning, samt resertifisering gjennomføres kontinuerlig. Det planlegges også fire ergonomisamlinger inneværende år.

HMS-møter med enhetene

Personaldirektøren avholdt også vinteren 2009 HMS-møter med enhetene.

De fleste ansatte på UiS har en arbeidsplass som er lite risikofylt. Det som nevnes er bl.a. brann, kjemikaliehåndtering, inneklime, trangboddhet, feltarbeid, låsesystemer/ tilgjengelighet, seniorpolitikk og manglende ressurser i forhold til mulighet for å drive med kompetanseheving. En annen utfordring som går igjen flere steder, spesielt i de administrative enheter, er arbeidspress og stress. 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.

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 ulike fysiske utfordringer. Men dette er oppgaver som museet har drevet med i mange år, og som de synes å ha gode rutiner for å håndtere. Etter vår oppfatning arbeider AM godt med HMS. Inntrykket er det samme for de øvrige enheter på UiS.

Utfordringer/videre planer

Nye møter med enhetene gjennomføres i mars 2010, og vil bli fulgt opp av personaldirektør og AMU.

Intern revisjon

I løpet av 2009 har det vært gjennomført to interne revisjoner: ved laboratoriet ved Institutt for konstruksjonsteknikk og materialteknologi (IKM) og ved Avdeling konservering, AM. 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 gjennomføres av hovedverneombud, vara hovedverneombud og sentral HMS-koordinator.

Ved begge enhetene ble det konkludert at det arbeides godt med HMS. Men revisjonen ved laboratoriet IKM viste bl.a. at informasjon og medvirkning til de ansatte i forbindelse med HMS-arbeidet kan bli bedre. Når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet ble laboratoriet pålagt å gjennomgå aktivitetene med tanke på å kartlegge risikofylt arbeid, og utarbeide nødvendige, skriftlige retningslinjer/prosedyrer. Ved Avdeling konservering var det meste av krav allerede oppfylt. Men avdelingen fikk bl.a. pålegg om å utarbeide årsplan for HMS-arbeidet, forbedre informasjonen om HMS til de ansatte og utarbeide opplegg for introduksjon av nyansatte. Enheten var raskt ute med å følge opp pålegg og merknad.

Utfordringer/videre planer

Interne revisjoner vurderes å være et godt redskap med hensyn til å sette fokus på det systematiske HMS-arbeidet ved enhetene. Det vil derfor bli gjennomført to interne revisjoner også i 2010, en i vår og en til høsten.

7. Uønskede hendelser

Innkommne rapporter om uønskede hendelser viser følgende:

- Ulykker/nestenulykker: 13 (Ni fallskader, en klemskade, vannlekkasje, laserstråle i øye og radioaktiv kontaminering)
- Avvik: 2 (Glasshyller falt ut av disk, avbrudd i oppussing/vedlikehold)

Ingen av hendelsene fikk spesielt alvorlige følger.

Til sammenligning kan nevnes at det i 2008 ble innrapportert 8 ulykker/nestenulykker og 6 avvik.

Arbeidsmiljøutvalget, som får sakene til behandling, har vært fornøyd med oppfølgingen.

8. Oppsummering

Mangler ved det fysiske arbeidsmiljø er i utgangspunktet lett å kartlegge og gjøre noe med. De største utfordringene finnes i forhold til det psykososiale arbeidsmiljøet. Det overordnede fokus må derfor være på det totale arbeidsmiljø, dvs. alle forhold som har betydning for den enkeltes arbeidssituasjon og trivsel. For de neste par årene vil UiS ha følgende satsingsområder:

1. Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, herunder mobbing, sosialt samspill og arbeidsbelastning
2. Sykefravær/Inkluderende arbeidsliv
3. Systematisk HMS-arbeid, spesielt risikovurdering
4. Inneklima og bygningsmessige forhold
5. Ytre miljø/røyking
6. Sikkerhet og beredskap (kjemikaliehåndtering og trusler/vold)



Per Ramvi
universitetsdirektør

Stavanger, 10. mars 2010



Halfdan Hagen
personaldirektør

Saksbehandler: Rådgiver Gry Åse Tjørhom