

HMS RAPPORT 1. HALVÅR 2010

1. Innledning

Styret har tidligere fått seg forelagt kvartalsvise oversikter over sykefraværet ved UiS. Som erstatning for dette, og fordi videreutvikling av arbeidsmiljøet er et satsingsområde i UiS strategi fram til 2020 har universitetsdirektøren valgt å legge fram for styret orienteringssak om HMS-arbeidet 1. halvår. Halvårsrapporten kommer i tillegg til årsrapporten.

HMS-rapporten for 1. halvår 2010 tar utgangspunkt i de utfordringer og oppgaver som fremgår av årsrapporten for 2009, jf. styresak US 39/10, samt arbeidet med de tiltak som står på "Handlingsplan HMS for UiS 2010 - 2012".

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 i målinger av medarbeidertilfredshet.

For å nå dette målet er et av tiltakene å videreutvikle universitetets 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.

2. Systematisk HMS-arbeid

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".

2.1 Helse

UiS skal være en arbeidsplass hvor ansatte får virke i et miljø fritt for fysiske og psykiske helsemessige og sikkerhetsmessige farer. Målsettingen 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. I likhet med foregående år har bedriftshelsetjenesten gjennomført en rekke arbeidsplassbesøk 1. halvår 2010. 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

Forebygging og tilrettelegging for å hindre muskel- og skjelettlidelser fortsetter som nevnt ovenfor. I tillegg til ovennevnte tiltak skal universitetets bedriftshelsetjeneste, Hjelpt24, 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 kan bli enda flinkere til å trekke bedriftshelsetjenesten med i planarbeidet.

IA-arbeid

Det er arbeidet mye med nærværarbeid/IA-arbeid de siste årene. Universitetet er opptatt av at nærværet er høyt, og at det ikke forekommer arbeidsrelatert fravær. Selv om mange ledere gjør et godt og målrettet arbeid på dette området, både når det gjelder å unngå at ansatte går ut i sykemelding, samt å følge opp slik at sykemeldte kommer raskt tilbake i arbeid, har UiS fortsatt et forbedringspotensiale på dette området.

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

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. til 3,52 %. Dette målet ble ikke nådd.

Fraværet for 2009 var på 4,35 %. Fraværet 1. halvår 2010 er på 3,48 %. Dette er en gledelig utvikling.

Sykefraværstatisikken 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	4,27	4,27	4,35
2010	3,68	3,27			

For 2009 utgjør det egenmeldte fraværet 0,44 %. Det egenmeldte fraværet for de to første kvartalene i 2010 utgjør hhv. 0,56 % og 0,36 %. Det er lite sykefravær som blir registrert som arbeidsrelatert fravær.

Renhold har tradisjonelt hatt et høyt sykefravær, og på det meste omkring 20 %. Enheten har, i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, arbeidet med problematikken med utgangspunkt i en særskilt handlingsplan. Fra og med 2009 har fraværet hatt en positiv utvikling. Gjennomsnittlig fravær for de to første kvartalene er på ca. 8 %.

Utfordringer/videre planer

Arbeidsmiljøutvalget får seg forelagt de kvartalsvise sykefraværsoversiktene for å følge med på utviklingen av sykefraværet. Utvalget har uttalt at dersom det er enheter som har spesielt høyt fravær i begynnelsen av 2010, vil en vurdere å be om at det utarbeides en særskilt handlingsplan.

Utfordringer i forhold til arbeidspress/-stress nevnes av flere enheter. Så også i HMS-møtene som personaldirektøren hadde med enhetene i vinter/vår. Dette, sammen med arbeidsmiljø for de ansatte, er forhold den enkelte leder må være oppmerksom på i forbindelse med Bofu-prosessen, jf. "Handlingsplan HMS for UiS 2010 - 2012", punkt 2.

Lederne vil fortsatt, i forbindelse med HMS-møter og statusrapport HMS, bli bedt om å redegjøre for hvordan sykefraværarbeidet drives.

I februar 2010 ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om ny IA-avtale. Avtalen løper fram til 31. desember 2013. IA-avtalens overordnede mål er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. En ny, oppdatert samarbeidsavtale skal være klar i høst. Gjeldende samarbeidsavtale mellom arbeidslivssenteret og UiS videreføres inntil ny avtale er undertegnet. Personaldirektøren vil ta initiativ til en diskusjon på ledernivå om UiS fortsatt skal være IA-virksomhet. Det er viktig at den enkelte leder er bevisst på hva det innebærer å være IA-virksomhet.

Medarbeiderundersøkelsen

Gjennomføring av medarbeiderundersøkelse hvert andre år er et viktig bidrag i kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet på UiS. Det legges fram en særskilt sak for styret om medarbeiderundersøkelsen i 2011.

Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i januar 2009 viste at UiS som institusjon har høyere mobbetall enn landsgjennomsnittet. I 2009 ble det utarbeidet retningslinjer for varsling og for forebygging av mobbing og håndtering av mobbesaker, samt gjennomført opplæring for ledere, tillitsvalgte og verneombud i temaet. Videre oppfølging innenfor den enkelte enhet er en forutsetning.

Det er i perioden mottatt en varsling av kritikkverdige forhold med hensyn til psykososialt arbeidsmiljø. Saken er avsluttet.

Utfordringer/videre planer

Videre oppfølging i arbeidsmiljøutvalget skjer i forbindelse med gjennomgang av HMS dokumenter høsten 2010, hvor enhetene i statusrapport 2010 skal melde tilbake om håndtering av saker om mobbing/trakassering, samt hvordan det arbeides forebyggende med dette.

Enhetene må i større grad fokusere på forebygging av mobbing og trakassering, og innarbeide dette i risikovurdering og handlingsplan.

Røyking

Det finnes ansatte ved UiS, og trolig også studenter, som blir plaget av røyking på Ullandhaug. Det ble derfor etablert røykeområder i 2009. En arbeidsgruppe og arbeidsmiljøutvalget evaluerte ordningen i vår, og konkluderte med at røykeområdene opprettholdes, og at det i tillegg etableres to nye røykeområder på UiS med vegger og tak - et på vestsida av Arne Rettedals hus og et på sørsida av Kjell Arholms hus. Arbeidsmiljøutvalget har bedt driftsavdelingen om å flytte askebegrene vekk fra inngangene. Nye studenter ble informert om røykeområdene i fadderuken.

Utfordringer/videre planer

Driftsavdelingen har utarbeidet et forslag til røykeskur. Prisen er kr. 200.000 pr. skur inkl. mva. Dette vil en forsøke å få innpasse på budsjettet for 2011.

2.2 Miljø

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

Det arbeides kontinuerlig med å tilrettelegge for syklister og gående, f.eks. gjennom sykkelparkering og gode dusj-/garderobeforhold. Informasjon om hvor en finner disse fasilitetene er lagt ut på intranett.

Utfordringer/videre planer

Miljøhandlingsplanen og arbeidet i Grønn stat må 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. Kildesortering er viktig ut fra både miljø og økonomiske hensyn. I samarbeid med "Grønn stat", skal miljøarbeidet integreres i HMS-opplegget, jf. "Handlingsplan HMS for UiS 2010 - 2012" punkt 7.

Det må være kontinuerlig oppmerksomhet omkring tilrettelegging for syklister og gående i forbindelse med nybygg og ombygging.

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.

Flere enheter har satt fokus på dette temaet, og nevner utfordringer innenfor brannsikkerhet, låsing og trusler/vold. Det forutsettes at enhetene tar tak i utfordringene. Det er likevel et par punkter som bør tas tak i på institusjonsnivå, nemlig kjemikaliehåndtering og trusler og vold.

Uønskede hendelser

Pr. 30.06.2010 er følgende meldt inn:

- Ulykker/nestenulykker: 5, herav tre studenter.
De to ansatte falt på glatt underlag på campus og fikk hhv. brudd i skulder og smerte i korsrygg/skulderparti.
- Avvik: 4
Tre av avvikene har skjedd på laboratorier. To av avvikene på laboratoriene skjedde fordi rutiner ikke ble fulgt. Den tredje skyldes lekkasje som følge av dårlig egnet slangeklemme.
Det fjerde avviket dreier seg om gjentatte heisstopp i Kjell Arholms hus.

De siste årene er det flere meldte hendelser enn tidligere. Økningen kan ha sammenheng med et større fokus på temaet. Det synes som om laboratoriene har blitt flinkere til å melde fra om hendelser.

Brannvern

I februar ble det utarbeidet en revidert prosedyre for brannvern, som beskriver hvordan en skal forebygge og håndtere brann og tilløp til brann. Videre er det tatt inn bestemmelser om opplæring. En viktig del av opplæringen vil være gjennomgang av video om brannvern. Arbeidet med å lage en slik video er godt i gang og vil bli avsluttet i løpet av høsten.

Trusler og vold

Prosedyre for forebygging og håndtering av trusler og vold er påbegynt, jf. ”Handlingsplan HMS for UiS 2010 - 2012”, punkt 5.

Kjemikaliehåndtering

TN har den senere tid lagt ned mye arbeid i forbindelse med kjemikaliehåndtering. Det meste av registreringen er på plass. Opplæring i nytt datasystem, Eco online, er avsluttet. Noe oppfølging mht. forskriftsfestede helsekontroller gjenstår.

Utfordringer/videre planer

Når det gjelder kjemikaliehåndtering ble det for noen år siden tatt en beslutning om at TN, på vegne av institusjonen, skulle ha et overordnet ansvar for oppfølging av kjemikalier. Dette fordi TN er den desidert største brukeren av kjemikalier. TN ønsker nå at det opprettes en stilling på overordnet nivå som kan gå inn som systemadministrator ved UiS, være kontaktperson mot leverandør med hensyn til tilrettelegging, registrering av brukerlisenser, opplæring etc. Det arbeides med å få finansiert en slik funksjon.

2.4 Risikovurdering

Det er store variasjoner mht. innholdet i enhetenes risikovurderinger. Noen har ført opp punkter som en har funnet etter gjennomført vernerunde, mens andre synes å ha gjennomført en mer systematisk gjennomgang av arbeidsoppgavene/arbeidsmiljøet. Det er viktig å kartlegge risiko for å forebygge skader og sykdom på arbeidsplassen og følge opp risikofaktorene. I løpet av høsten vil det bli gjennomført opplæring i risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan, samt foretatt en gjennomgang av kartleggingsverktøyene som ligger i HMS-håndboka.

Utfordringer/videre planer

Som følge av ovennevnte er det igangsatt et arbeid for å sette fokus på/forbedre arbeidet med risikovurdering. Gjennomføring av kurs er et av tiltakene. Det andre er å gjennomgå opplegget for risikovurdering.

2.5 Annet

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 fysiske forhold. Utfordringene dreier seg stort sett om belastningsplager som følge av dataarbeid. Men utfordringer knyttet til stramme økonomiske rammer og nedbemanning nevnes av flere. Dette er en situasjon skaper usikkerhet og slitasje på de ansatte. Det humanistiske fakultet har utfordringer i forbindelse med omleggingen av lærerutdanningen til to løp. Prosessen er både tidkrevende og kostbar og skaper frustrasjoner hos de ansatte.

Det synes likevel som om arbeidsforholdene på UiS jevnt over er bra.

Intern revisjon

I løpet av vinteren/våren har vara hovedverneombudet og sentral HMS-koordinator gjennomført intern revisjon ved NettOp. En slik gjennomgang, som er en viktig del av universitetets systematiske HMS-arbeid, skal se til at HMS-systemet fungerer som forutsatt. Revisjonen viste at NettOp arbeider godt med HMS. De ansatte ga uttrykk for at de trives i jobben, har spennende arbeidsoppgaver og får medvirke til egen arbeidssituasjon. Enheten synes å ha høyt fokus på det fysiske arbeidsmiljø. De pålegg som ble gitt, ble tatt tak i umiddelbart.

HMS-opplæring

I henhold til arbeidsmiljøloven har verneombud og medlemmer av AMU en lovfestet rett og plikt til å gjennomgå grunnopplæring i arbeidsmiljø. Ved UiS er partene blitt enige om at opplæringen skal gå over tre dager. I tillegg til ovennevnte skal opplæringen også gis til varaverneombud og varamedlemmer til AMU. Arbeidsgiver skal også gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. arbeidsmiljølovens § 3-5. Ved UiS er det fastsatt at verneombud, medlemmer av AMU og ledere skal gjennomgå samme opplæring.

I første halvdel av 2010 ble det gjennomført HMS-opplæring for ledere, verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalget.

I løpet av våren har det vært gjennomført oppfriskningskurs/resertifisering i bruk av hjertestarter inkl. hjerte- og lungeredning, samt kurs for nye hjertestartere.

Det har vært arrangert to samlinger i ergonomi og mestring i arbeidssituasjonen.

Bedriftshelsetjenesten og NAV/arbeidsmiljøseneteret

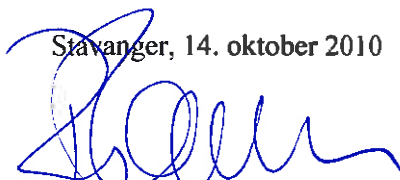
Bedriftshelsetjenesten, Hjelp 24, har bl.a. gitt råd og veiledning i forhold til oppfølging av sykefravær/nærvær, ergonomi og psykososialt arbeidsmiljø. Hjelp24, ble for øvrig etter anbud i vår valgt som bedriftshelsetjeneste fram til 31.12.2013.

NAV har bistått UiS i sykefraværsoppfølgingen.

3. Avslutning

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.

Stavanger, 14. oktober 2010



Per Ravnvi
universitetsdirektør



Halvdan Hagen
personaldirektør

Saksbehandler: Rådgiver Gry Åse Tjørhom