



Universitetet
i Stavanger

HANDLINGSPLAN FOR HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

**VED
UNIVERSITETET I STAVANGER**

2010 – 2012

Behandlet av AMU 23.03.2010

Vedtatt av universitetsdirektør og hovedverneombud 25.03.2010

1. Innledning/mål for HMS-arbeidet

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.

Styret vedtok i møtet 21.10.2009 revidert målsetting for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) ved UiS. Målsettingen bygger universitetets mål og strategi, samt formålet i arbeidsmiljøloven som bl.a. er å sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, tilpasse arbeidet til den enkeltes arbeidstakers forutsetning og livssituasjon og bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Målsettingen for HMS-arbeidet ved UiS 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".

Arbeidet med handlingsplanen tar utgangspunkt i universitetets strategi, målsetting for HMS-arbeidet ved UiS, enhetenes risikovurderinger og handlingsplaner, meldinger om uønskede hendelser (ulykker, nestenulykker og avvik), samt innspill og egne vurderinger av utfordringer på området.

Handlingsplanen skal gjennomgås årlig.

2. Ansvar for HMS-arbeidet

Utgangspunktet er et arbeidsmiljø fritt for fysiske og psykiske helsemessige og sikkerhetsmessige farer. Det innebærer fokus på forebygging og forbedring. Ansvaret for HMS-arbeidet ligger hos ledelsen på alle nivå, jf. HMS-håndbokas dokument A-3.1, men i arbeidet er en avhengig av samarbeid mellom ledelse og ansatte.

Den enkelte ansatte har plikt til å bidra til et godt arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljølovens § 2-3.

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Et godt samarbeid mellom ledelse og verneombud er viktig for bevaring og videreutvikling av arbeidsmiljøet. HMS-utfordringer skal søkes løst på lavest mulig nivå i organisasjonen.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, jf. arbeidsmiljølovens § 7-2.

Beskrivelse av hvordan HMS-arbeidet skal foregå finnes i HMS-håndbokas dokument A-5.1. Den enkelte enhet skal kartlegge, vurdere og følge opp risikofaktorer og utfordringer innenfor sitt område. Arbeidsmiljøutvalget og direktør utarbeider handlingsplan som bygger på enhetenes risikovurderinger, handlingsplaner, melding om uønskede hendelser (ulykker, nestenulykker og avvik), øvrige innspill og egne vurderinger.

3. Satsingsområder

For perioden 2010 - 2012 skal det være et særskilt fokus på følgende utfordringer/satsingsområder:

1. Medarbeiderundersøkelsen – oppfølging, med underpunktene
 - a) Mobbing
 - b) Sosialt samspill
 - c) Arbeidspress og stress
2. Sykefravær/inkluderende arbeidsliv (IA)
3. Systematisk HMS-arbeid
4. Inneklima og bygningsmessige forhold
5. Ytre miljø/røyking
6. Sikkerhet og beredskap

Nærmere om de ulike punkter:

1. Medarbeiderundersøkelsen – oppfølging

Som et redskap for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet ble det i januar 2009 gjennomført en medarbeiderundersøkelse blant alle ansatte på UiS. Undersøkelsen avdekket styrker og svakheter på institusjonsnivå, på fakultets-/museums-/stabsnivå 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, da tilsvarende undersøkelse vil bli gjennomført annethvert år for å måle utviklingen.

Medarbeiderundersøkelsen viste at mange synes 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 arbeidsmiljøutvalget har merket seg tre 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 deltakeme oppgir at det har blitt mobbet en sjelden gang eller oftere de siste seks månedene. 21.5 % av deltakeme har observert mobbing innenfor samme periode.

Dette er tall ble tatt svært alvorlig, og som resulterte i at det ble utarbeidet retningslinjer for varsling 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.

Statusrapporter HMS viser at det er ikke behandlet saker om trakassering/mobbing ved UiS siste år. Det er et par enheter som kommenterer temaet, men da er utfordringen at ansatte svært ofte blir snakket til av vitenskapelige kollegaer på en lite tilfredsstillende måte.

Konklusjon: 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. For øvrig vil bedriftshelsetjenesten være en viktig ressurs, ikke minst i det forebyggende arbeid.

Medarbeiderundersøkelsen gir ikke resultater 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 utover de som finnes i dag.

Konklusjon: Den enkelte leder må ha fokus på sosialt samspill mellom enhetene, jf. vedtaket i AMU.

Personaldirektør tar opp temaet på HMS-møtene 2010.

Statusrapportskjemaet endres slik at den enkelte leder gir tilbakemelding på temaet.

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 jobbkrev. Flere enheter, spesielt administrative, scoret lavt på dette.

Utfordringer i forhold til arbeidspress/-stress 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. Gjennomgang av arbeidsbelastning, organisering, tilgang til informasjon, tilrettelagt arbeid, tilbakemelding på hvordan en fungerer, omtanke/ oppmerksomhet og kollegastøtte vil være viktige punkter å vurdere.

Her har den enkelte leder et ansvar, 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.

På institusjonsnivå er det fokusert på temaet i den systematiske ergonomiopplæringen, som den ansatte skal gjennomgå 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".

Konklusjon: De aktuelle enheter må følge opp temaet arbeidspress og stress.

Det forutsettes at ledelsen fokuserer på arbeidsmiljøet i forbindelse med Bofu-prosessen.

2. Sykefravær

Mål i forhold til arbeidshelse, jf. aktivitetsplan UiS/BHT 2010, er slik:

- *UiS arbeider forebyggende for et godt og inkluderende arbeidsliv*
- *Ansatte blir ikke syke av å gå på jobb, og har ikke arbeidsrelatert fravær*
- *Nærvær på 96,3 %*

Partene i arbeidslivet har nylig inngått en ny avtale om et mer inkluderende arbeidsliv, gjeldende for perioden 01.03.2010 - 31.12.2013. Partenes forpliktelser i arbeidet med å redusere sykefraværet og hindre utstøting og frafall forutsetter at så mange virksomheter som mulig slutter seg til IA-avtalen, gjennom inngåelse av ny eller justering av eksisterende samarbeidsavtale. Universitetet, som har vært IA-bedrift siden 2002, må vurdere om en fortsatt skal være det.

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. Uavhengig av resultatet av en slik vurdering, vil UiS fortsatt arbeide systematisk med forebygging og sykefraværsoppfølging.

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

Det planlegges "livsstilsdag/overskuddsdag" (1/2 dag) våren 2010.

Treningsgruppe for ansatte i renholdsavdelingen startet opp i februar 2010.

I forbindelse med gjennomgang av sykefraværsoversikter for 3. og 4. kvartal 2009 fattet arbeidsmiljøutvalget følgende vedtak (sak 12/10): "Dersom det viser seg at det er enheter som har spesielt høyt fravær også i 1. kvartal 2010, bes personaldirektøren innhente nærmere opplysninger fra vedkommende leder. Arbeidsmiljøutvalget vil vurdere om en skal be om særskilt handlingsplan".

Det viktigste grepet med tanke på et lavt sykefravær er at den enkelte leder sørger for et godt, forebyggende IA-arbeid og at nødvendig oppfølging finner sted. Tilrettelegging og oppfølging forutsetter at arbeidstaker medvirker i arbeidet. I sykefraværs-/IA-arbeidet vil bedriftshelse-tjenesten være en viktig støttespiller.

3. Systematisk HMS-arbeid/risikovurdering

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 som en har funnet etter gjennomført vernerunde, mens andre synes å ha gjennomført en mer systematisk gjennomgang av arbeidsoppgavene/arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget har tidligere vurdert behovet for opplæring/informasjon om utarbeidelse av risikovurdering og handlingsplan. Selv det skjer forbedringer på området, vil en slik gjennomgang trolig være nyttig. Opplæring vil kunne bidra til å skape en felles forståelse av hva spesielt risikovurdering innebærer. Utforming av mer konkrete kartleggingsverktøy kan bidra til å sette fokus på de riktige tingene, uten at slike skjemaer kan være uttømmende eller fritar ledere og ansatte til å foreta en selvstendig kartlegging av egne oppgaver/eget arbeidsmiljø.

Konklusjon: Det igangsettes et arbeid for å sette fokus på/forbedre arbeidet med risikovurdering på UiS.

4. Inneklima og bygningsmessige forhold

Tilbakemeldinger gjennom risikovurderinger og handlingsplaner viser at klima og ventilasjon fortsatt er et tilbakevendende problem. Det forutsettes at de aktuelle enheter tar tak i problemene sammen med FRES og Statsbygg.

Allergifremkallende planter

På handlingsplanen for 2009 ble følgende tiltak satt opp: "Driftsavdelingen bes sørge for at allergifremkallende planter blir fjernet fra universitetet og evt. erstattet av ikke allergifremkallende planter".

I sak 67/09 vedtok arbeidsmiljøutvalget følgende: "Arbeidsmiljøutvalget viser til Norges Astma- og Allergiforbund sin anbefaling vedr. allergivennlige inneplanter og ber driftsavdelingen forholde seg til dette". Driftssjef Sven Andersen opplyser om at de har ansvaret for plantene som står i "trafikkarealer", mens enhetene har ansvaret for plantene i øvrig areal.

Driftssjef vil i nær framtid gå gjennom aktuelt areal sammen med bedriftshelsetjenesten for å vurdere hvilke planter som må fjernes. Tilsvarende må de ulike fakulteter/AM/stabsenheter sørge for at allergifremkallende planter blir fjernet fra UiS.

Orden og renhold

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).

UiS har tidligere 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.

Arbeidsmiljøutvalget er opptatt av at det skal være et godt daglig renhold på UiS. 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. I 2009 vedtok styret å avsette midler til hovedrenhold med 1 million kroner pr. år over en tre års periode. Dette har ikke driftsavdelingen funnet å prioritere i 2010 innenfor den økonomiske rammen som avdelingen har fått.

Radon

Det har vært foretatt målinger av radonkonsentrasjon i underetasjen i Kitty Klellands hus. I møte 15.12.2009, i etterkant av siste måling, har bedriftshelsetjenesten stilt spørsmål om det bør vurderes å gjennomføre radonmålinger også i andre bygninger ved UiS. Ressursdirektør har fått saken til vurdering.

HMS i byggeprosesser.

Det er fortsatt stor byggeaktivitet ved universitetet. Byggeaktiviteten er tema på møtene i arbeidsmiljøutvalget.

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 HMS-perspektivet, samt kravet om universell utforming blir ivaretatt når det bygges nytt eller bygges om. Medvirkning fra verneombud, ansatte, berørte grupper og bedriftshelsetjenesten er sentralt i arbeidet.

Ressursdirektør skal gi melding om igangsatt prosjekteringsarbeid på eget skjema, jf. HMS-prosedyre B-6.3.2 "HMS i byggesaker. Bedriftshelsetjenesten og de ansatte må i større grad involveres i byggesaker. BHT v/fysioterapeut møter i AMU og informerer om de prosjekter de deltar i – og får melding om byggeprosjekter som er på gang.

Konklusjon: Bedriftshelsetjenesten må i større grad involveres i byggesaker. AMU etterspør involvering.

5. Ytre miljø/røyking

Grønn stat

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. Ressursdirektøren har ansvaret for arbeidet.

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", vurderes det om miljøledelse skal integreres i HMS-systemet.

Røyking

Universitetet er opptatt av de ansattes helse. Det er viktig at ansatte ikke opplever plager forbundet med at det røykes 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.

AMU behandlet i møte 11.11.2008 sak om røyking. Følgende ble 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).

I sak nr. 03/09 vedtok arbeidsmiljøutvalget hvor det skulle etableres røykeområder, og hvordan skilting og annen informasjonen skal skje. Ordningen med røykeområder skal evalueres etter et år, regnet fra den dato da røykeområdene ble etablert, dvs. pr. 01.07.2010.

Røykeområdene fungerer ikke som forutsatt. Det er spesielt problematisk ved Kjell Arholms hus. Både Institutt for helsefag og Institutt for sosialfag har røyking som punkt 1 på risikovurderingen, jf. AMU 13/10. Som tiltak er nevnt: Evaluering av røykeområdene, bedre skilting, bruk av monitor og røykeskur. Strategi- og kommunikasjonsavdelingen har informert om ordningen.

Konklusjon: Det arbeides for bedre informasjon om miljøarbeidet (Grønn stat).

Det arbeides for fullstendig (evt. forbedret) kildesortering ved UiS.

Det vurderes om miljøledelse kan/skal integreres i HMS-systemet.

Ordningen med røykeområder evalueres av AMUs arbeidgruppe

6. Sikkerhet og beredskap

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 kjemilallehåndtering og trusler og vold.

Brannvern

Det er utarbeidet revidert brannvernprosedyre. I 2010 vil det 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.

Kjemikallehåndtering

Etter overgang til nytt kjemikaliesystem i 2009, har laboratorier og andre enheter som håndterer kjemikalier, brukt mye tid på å registrere kjemikaliene i det nye systemet. Arbeidet med å registrere kjemikalier i ECO Online avsluttes i 2010.

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 bedriftsløse (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 kjemikalleoppfølgingen. Dette fordi TN var den desidert største brukeren.

TN ønsker en brukerkoordinator sentralt, som kan gå inn som systemadministrator ved UIS, være kontaktperson mot leverandør med hensyn til tilrettelegging, registrering av brukerlisenser, opplæring etc. Personaldirektøren støtter innspillet. Det arbeides nå med å få finansiert en slik stilling.

Trusler og vold

I forbindelse med kriseøvelse i mai 2009 ble det stilt spørsmål om ikke UiS bør ha en prosedyre som bl.a. beskriver hvordan ansatte skal forholde seg når de opplever ubehagelige/truende situasjoner. Andre forhold som kan være aktuelt å ha i en prosedyre kan være forebygging, gode råd i aktuelle, truende situasjoner, samt rutiner for oppfølging etter en krisesituasjon.

Selv om det ikke er registrert uønskede hendelser i 2009, tilsier hendelser både i Norge og i utlandet at UIS bør tenke forebyggende og utarbeide en slik prosedyre. SKA og personalavdelingen, som nå er i ferd med å gjennomgå Kriseplanen for UiS, anbefaler at HMS-prosedyre blir utarbeidet. Arbeidsmiljøutvalget støtter dette.

Konklusjon: Det utarbeides en HMS-prosedyre innenfor temaet "Trusler og vold"

7. Annet

Foruten de temaene som er nevnt ovenfor, er det ønskelig å ha et særskilt fokus på følgende:

Rus

Rus har vært tema på HMS-opplæringen de siste år, og vil fortsatt være det.

Bedriftshelsetjenesten har hatt svært få henvendelser om rus i 2009. Temaet er heller ikke nevnt i risikovurderingene. Foregående år ble det brukt 10 timer på dette. Rent statistisk skulle UIS hatt flere slike saker. Det er mulig at UIS har få saker på området, men bedriftshelsetjenesten antar at det finnes saker som det ikke gripes fatt.

De ulike lederne oppfordres til å sette temaet på dagsorden på personalmøter med tanke på forebygging: "Hvordan skape/opprettholde bærekraftig rusmiddelpolitikk ved UiS?" (Hvordan vil vi ha det hos oss?), jf. vedlegg 1 til prosedyre B-6.3.6 Forebygging og håndtering av rusmiddelbruk relatert til arbeid. I dette arbeidet, samt oppfølging av enkeltpersoner kan bedriftshelsetjenesten være en viktig støttespiller.

I tillegg vil statusrapportskjemaet bli endret slik at enhetene må gi en tilbakemelding på hvordan en har arbeidet med temaet rus.

Konklusjon: Videre fokus på temaet fra arbeidsmiljøutvalgets side vurderes i forbindelse med gjennomgang av HMS dokumenter høsten 2010.

Verdier og forventninger

I strategidokumentet for UiS 2009 - 2020 er verdigrunnlaget, som skal være styrende for vår affert 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.

Arbeidsmiljøutvalget har vurdert behovet for nærmere presisering av verdier og forventninger utover det som står i strategidokumentet, jf. sak 67/09. Dette innebærer at den enkelte enhet skal gjennomgå egen HMS-målsetting, og evt. revidere denne ut fra "hvordan vil vi ha det hos oss" – på ulike områder som rus, konflikthåndtering, mobbing, åpenhet, respekt, redellighet o.a.

Personaldirektøren vil ha temaet på dagsorden på HMS-møtene i mars.

Konklusjon: Videre fokus på temaet fra arbeidsmiljøutvalgets side vurderes i forbindelse med gjennomgang av HMS dokumenter høsten 2010.

Tilrettelegging for syklister og trimmere

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 årlig ca. 50 personer som deltar i denne aksjonen. Det er et mål i "Grønn stat" at andelen skal øke.

UiS har de siste årene hatt fokus på forholdene for syklister og gjennomført tiltak for å bedre forholdene for syklende (og gående), bl.a. med overbygde sykkelstativ, garderobemuligheter i de ulike bygg, samt tørkeskap. Denne oppmerksomheten må fortsette.

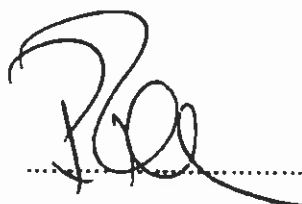
Konklusjon: Som et ledd i tilrettelegging for syklister og trimmere bes ressursdirektør ha fokus på temaet, spesielt i forbindelse med nye byggeprosjekter.

Ressursdirektør bes legge fram en oversikt over hvor en kan finne slike fasiliteter og hvem som har tilgang til dem.

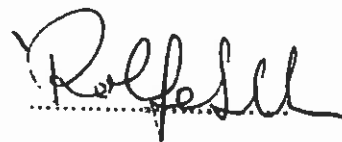
Ressursdirektør skal gi arbeidsmiljøutvalget en årlig tilbakemelding om status på området.

Sted: Ullandhaug

Dato: 23.03.2010



universitetsdirektør



hovedverneombud

UNIVERSITETET I STAVANGER		INTERKONTROLLSYSTEM DEL A	
Tittel :		HANDLINGSPLAN FOR BEDRE ARBEIDSMILJØ	
Kapittel: 5		Revisjon nr.: 01	
Geokj. av:		Side: 1 av 1	
Utkort av:		Dokument: 3	
		Date: 30.10.02	

Institutt/avdeling: Universitetet i Stavanger **Leder:** Universitetsdirektør Per Ramvi

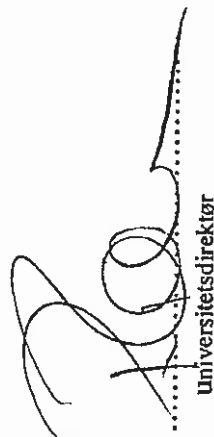
Årstell: 2010 – 2012 **Verneombud:** Hovedverneombud Rolf A. Jakobsen

Spørsmål	Problemløst	Problemløst (ikke)	Udført	Ansvarlig	Effekt	Merkn. til handl. eller iverk. plan
1. Mobbing	AMU vurderer ytterligere tiltak/oppfølging i forbindelse med gjennomgang av HMS-dokumenter høsten 2010, samt gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen i 2011.		Høsten 2010 Vinteren 2011	Personaldirektør/ AMU		
2. Arbeidspress og stress	De aktuelle enheter følger temaet arbeidspress og stress. Ledelsen fokuserer på arbeidsmiljøet i forbindelse med Bofu-prosessen. Arbeidsmiljøutvalget har oppmerksomhet på utfordringen gjennom prosessen.		Kontinuerlig	Personaldirektør/ AMU		
3. Sosialt samspill	Enheteene gir tilbakemelding på behovet for ytterligere arbeid med temaet. AMU vurderer tilbakemeldingene.		Våren 2010 Høsten 2010	Personaldirektør/ AMU		

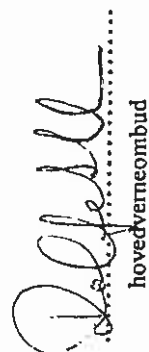
4.	Systematisk HMS-arbeid	Det nedsettes en gruppe som skal vurdere innholdet i opplæring i utarbeidelse av risikovurdering, samt utforming av aktuelle kartleggingsverktøy.	30.09.2010	Personaldirektør		
5.	Trusler og vold	Det utarbeides HMS-prosedyre vedr. trusler og vold.	30.06.2010	Personaldirektør		
6.	Verdier og forventninger	Temaet tas opp på HMS-møte med enhetene 2010. AMU vurderer behov for nærmere presisering.	30.06.2010	Personaldirektør/ AMU		
7.	Miljøarbeid	Bedre informasjon om miljøarbeidet (Grønn stat). Gjennomføre full (evt. forbedret) kildesortering. Integrering av miljøledelse i HMS-systemet	Kontinuerlig 31.12.2010 Vinteren 2011	Ressursdirektør/ Grønn stat-gruppa Ressursdirektør/ Grønn stat-gruppa Personaldirektør/ ressursdirektør		

Dato for oppfølgingsmøte: Medio september 2010

Sted: Ullandhaug Dato: 25.03.2010 Underskrift:



Universitetsdirektør



hovedverneombud