

HMS årsmøte
Fakultet for naturvitenskap
25. april 2019

Våren er kommet!



HMS årsmøte, Fakultet for Naturvitenskap, 25. april 2019

Agenda

1. Velkommen ved dekan Øyvind W. Gregersen 08:15
2. HMS-årsrapport 2018, HMS-fokus 2019 08:30
Espen Fjærvik HMS-rådgiver , Oddny Sagmo HR-rådgiver
3. Forebyggende arbeid for godt psykososialt arbeidsmiljø
Psykososialt arbeidsmiljø, forebygging og håndtering
av utfordringer (HMS-seksjonen, Eli R. Klepp) 09:10
Vernelinjas erfaringer og rolle, psykosos. arb.miljø 10:00
Gruppeoppgaver 10:20
Oppsummering oppgaver 11:00
4. Avslutning og oppsummering ved dekan 11:20

Årsrapport 2018

HMS-status for 2018

- Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen
- HMS-avvik 2018
- Tilsyn og HMS-runde i 2018
- Aktuelle HMS-saker 2018/19

HMS-fokus i 2019

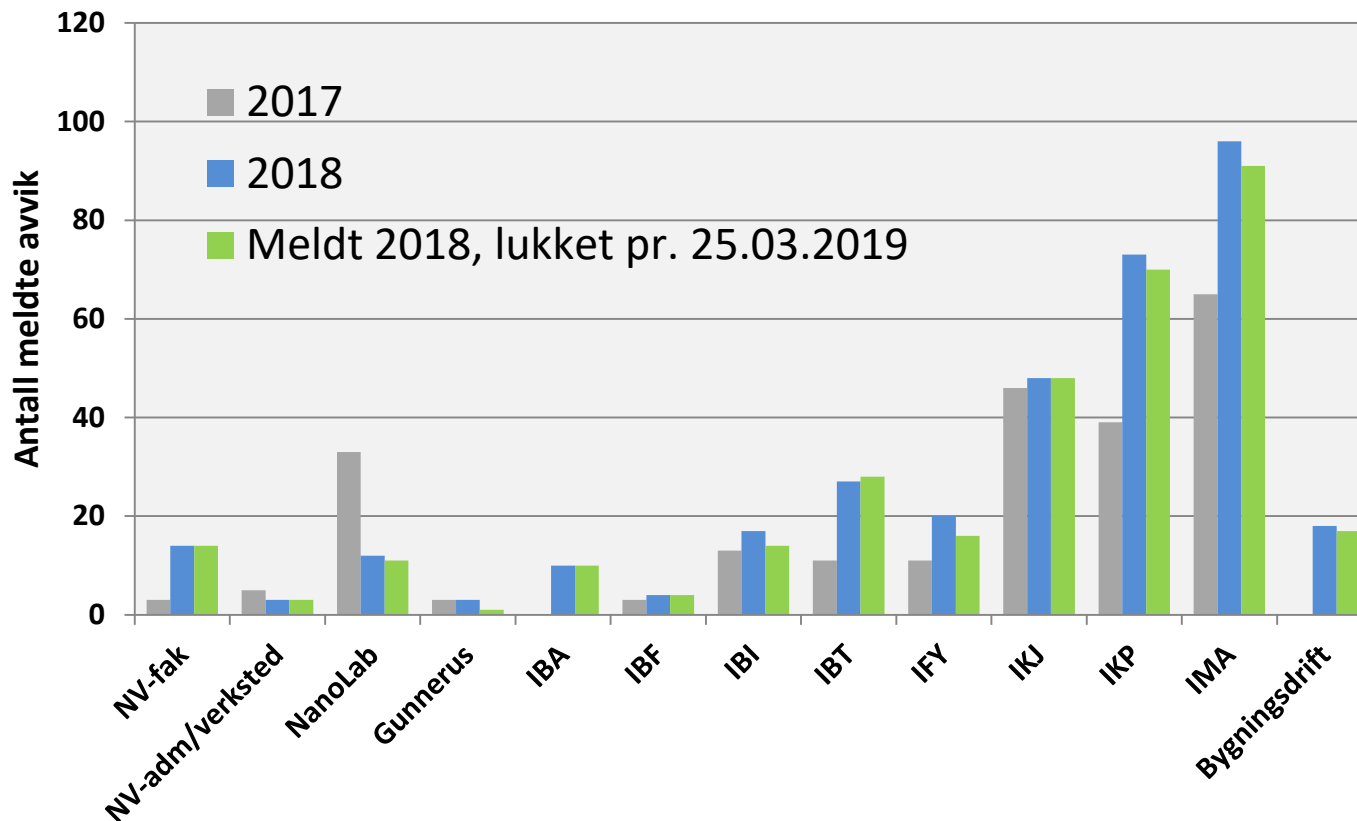
Arbeidsmiljøundersøkelsen 2017

Oppfølging av tiltak

- Kompetanseutvikling
- Faglig samarbeid
- Sosialt fellesskap
- PhD seminar
- Kommunikasjon

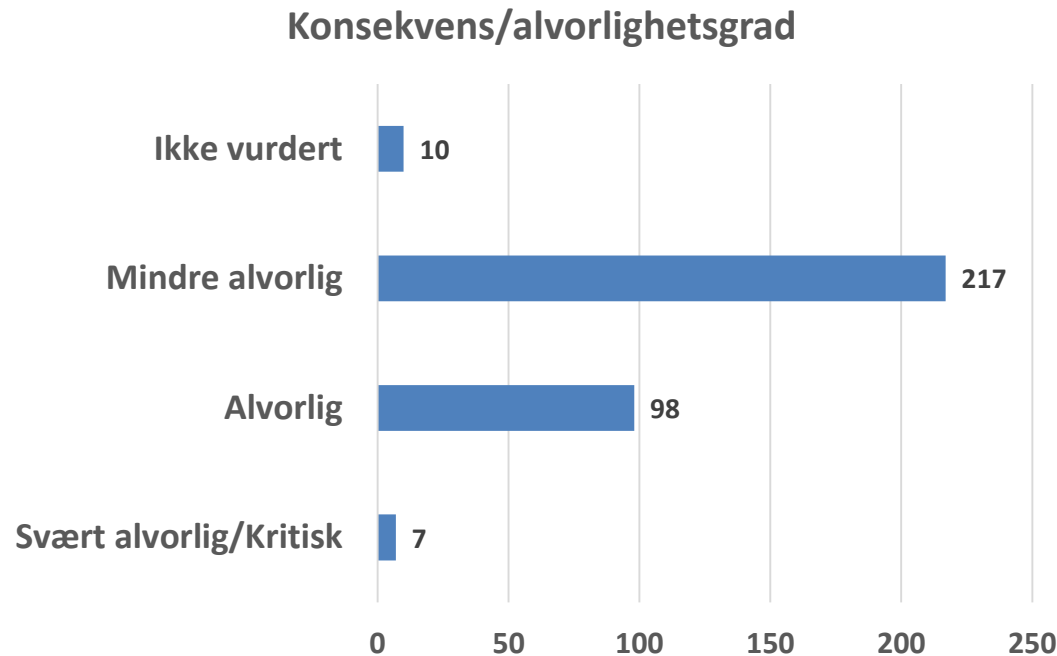
Avviksmeldinger 2018

Meldte HMS-avvik i 2017 og 2018 fordelt på enhet



- Totalt meldt 345 HMS-avvik i 2018, mot 232 i 2017 (49 % økning)
- Flere avvik med kjemikalier vurdert som «svært alvorlig/kritisk».
- 53 avvik med kategori personskade, hvorav 14 vurdert som «alvorlig». Skademelding til NAV for 11 av avvikene.

Avviksmeldinger 2018



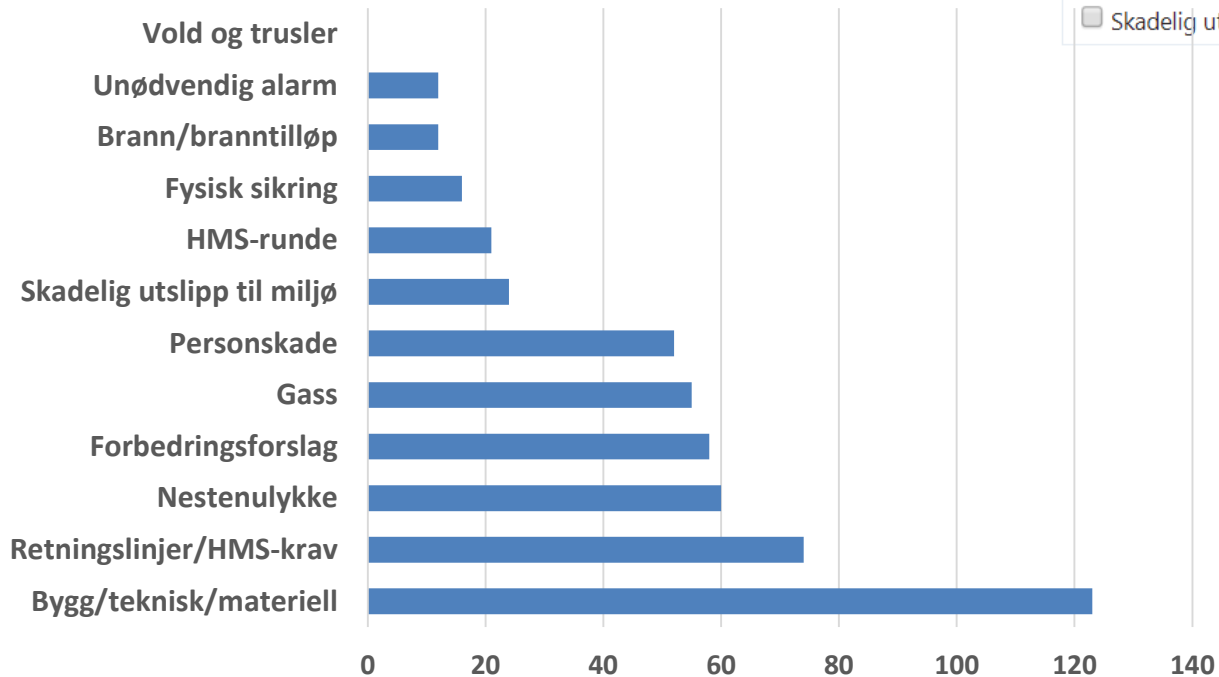
- Klare kriterier for «alvorlighetsgrad» er ikke etablert. NTNU bør ha føringer for dette.
- Ved NV er det i hovedregel skadepotensialet som hendelsen/avviket vurderes å ha som er lagt til grunn. I tillegg til alvorlighetsgrad kan det også registreres «faktisk utfall»

Avviksmeldinger 2018

Kategorier

<input type="checkbox"/> Unødvendig alarm	<input type="checkbox"/> Nestenulykke
<input type="checkbox"/> Forbedringsforslag	<input type="checkbox"/> HMS-runde
<input type="checkbox"/> Brann / branntilløp	<input type="checkbox"/> Bygg / teknisk / materiell
<input type="checkbox"/> Fysisk sikring	<input type="checkbox"/> Gass
<input type="checkbox"/> Personskade	<input type="checkbox"/> Retningslinjer / HMS-krav
<input type="checkbox"/> Skadelig utslipp til miljø	<input type="checkbox"/> Vold og trusler

Fordeling av kategorier i HMS-avviksmeldinger



- Ved melding av avvik kan man velge en eller flere kategorier
- Bygg/Teknisk/materiell er den hyppigst brukte kategorien

Tilsyn i 2018

Arbeidstilsyn:

- Arbeidstilsyn ved IKJ ang kjemikaliehåndtering og systematisk HMS-arbeid. Ingen anmerkninger (!). «*Virksomheten har stor fokus på det systematiske HMS-arbeidet.*»
- Ingen tilsyn mht. strålevern, genteknologi etc.

Branntilsyn:

Kun gjennomført tilsyn ved Biologisk stasjon og Sletvik Feltstasjon

HMS-runde 2018

- Alle enheter skal gjennomføre årlig HMS-runde. Denne skal danne grunnlag for rapportering av HMS-status og handlingsplan for kommende år.
- Føringer for rapportering av HMS-status blir sendt ut fra fakultetet
- Ut fra hendelser i 2018 ble det satt spesielt fokus på rutiner for kjemikaliehåndtering.
 - Hendelse med dannelse av eksplosive peroksider i kjemikalieflaske (tetrahydrofuran) utløste gjennomgang ved alle enheter mht. rydding, avhending og rutiner.
- Enhetene ble også bedt om å gjennomgå status og behov knyttet til adgangskontroll til laboratorier/risikoområder

Aktuelle HMS-saker

Digitalisering I: sikkerhetsdatablad for lab. og verksted

- Felles løsning for hele NTNU: Nettbrett på laboratorier gir tilgang til stoffkartotek og romkortdatabase.
- Prosjektet har bevilget nettbrett

Brattørkaia 17B	5	Kjemi 1	2
Biologisk stasjon	2	Kjemi 2	13
Akrinn	11	Kjemi 3	9
Laboratoriesenteret	3	Kjemi 4	15
Hovedbygget Ålesund	9	Kjemi 5	17
PFI	2	Kjemihallen	5
Berg	8	Realfagbygget	67
			168

Digitalisering II: Labstyring

- Core Facility Management, CFM)
- Felles NTNU-prosjekt sammen med UiB og UiO. Tilbud evalueres nå.
- Vil være relevant for HMS-rutiner og dokumentasjon

Adgangskontroll

- Avvik ved NV har vært med å utløse gjennomgang av systemet ved NTNU.
- Nye rutiner for «strengt adgangskontrollerte områder» er allerede innført.
- Det arbeides videre sammen med Vakt og service med rutiner som skal sikre god lokal kontroll av ALLE adganger (ikke bare de som er lokalt administrert).
- Lokale roller ved enhetene vil være sentrale

Aktuelle HMS-saker

Ny retningslinje ved NV ang. adgang til laboratorier

- [Retningslinjen](#) gir ramme for krav/rutiner knyttet til å **få** tilgang og **miste** tilgang ved brudd på rutiner/retningslinjer. HMS-retningslinjer NV: Se [HMS ved NV](#)

HMS-kurs:

- HMS-kurs NV-fakultetet:
 - Tirsdag 14. mai (Norsk) og onsdag 22. mai (Engelsk).
 - Nyansatte og de som ikke tidligere har tatt kurset har mottatt innkalling
- NTNU-kurs farlig avfall:
 - 6-7. mai (påmeldingsfrist 29/30.04)
- NV-fakultetet: Kurs brann/eksplosjonsfarlige gasser (Ex)
 - 12. juni: AGA-kurs for gass/HMS-koordinatorer og aktuelle «gasslab-personer».
- Se kursportalen for HMS-kurs ved NTNU

Digitalt system for risikovurdering (RiskManager) ikke operativt

- *«Feilene er av en slik art at vi inntil videre fraråder bruk av RiskManager risikovurdering til nye risikovurderinger. Saken behandles som et informasjonssikkerhetsavvik og er høyt prioritert hos NTNU.»*

HMS-fokus 2019, psykososialt arbeidsmiljø

- Arbeidsmiljøundersøkelsen 2019 (ARK)
- Lederopplæring
- Kompetanseutvikling
 - Digital kompetanse
- Kartlegging av mobbing og trakassering
- Organisering

HMS-fokus 2019, NV-fakultetet

Adgangskontroll

- Utarbeiding av rutiner sammen med Vakt og service som skal tilrettelegge for lokalt innsyn og kontroll.
- Avklare ansvar og oppgaver for lokal rolle ved institutt/enhet.

Rutiner for kjemikaliehåndtering

- Oppfølging av arbeidet med etablering av rutiner som sikrer god kontroll.
- Gjelder hele «livsløpet»: bestilling-mottak-registrering-merking-lagring-bruk-avhending

Labventilasjon/avtrekksskap

- Plan for oppgradering av laboratorieventilasjon i Kjemiblokk 2
- Oppfølging av prosjekt for ny ventilasjon i Hovedbygget Ålesund (Statsbygg) for å ivareta brukerbehov/NTNU-krav til labventilasjon/avtrekksskap.

Gruppeoppgave

psykososialt arbeidsmiljø

Gruppeinndeling

- Institutt/enhet
- Dekanat/seksjonsledere/fakadm

GRUPPEOPPGAVER

De siste årene har NV vært i endring i form av fusjonering, samlokalisering og omorganisering av enheter, samt økt krav til effektivitet (ABE-kutt). Endringene har ført til økt usikkerhet, nye krav til kompetanse og jobbmestring og nye arbeidskolleger. Endringene innebærer at vi må arbeide tettere i team og øke samarbeidet på tvers av fagområder.

Det observeres at folk føler økt press og høye forventninger til effektivitet som skaper mindre rom for kompetanseheving og utvikling. Dette kan i sin tur skape et dårligere arbeidsmiljø gjennom mistriksel og sykemeldinger.

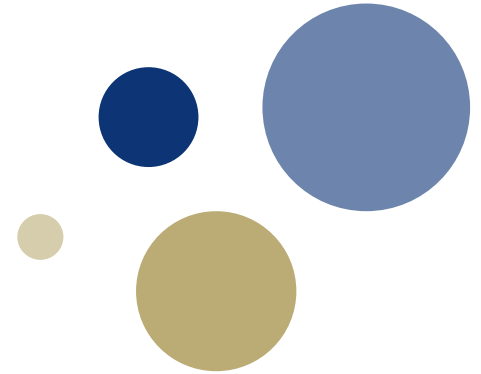
Det forekommer frustrasjonsutbrudd i allmøter og man har hatt tilfeller av personer som nekter å samarbeide med hverandre.

- 1. Hvordan arbeider vi ved egen enhet for å skape gode vilkår for det psykososiale arbeidsmiljøet?**
- 2. Hvordan fungerer medvirkning i forhold til arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet på din enhet? Forbedringspunkter?**



NTNU

Kunnskap for en bedre verden



Psykososialt arbeidsmiljø: forebygging og håndtering av utfordringer

Eli Rognes Klepp, rådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, HMS-seksjonen NTNU

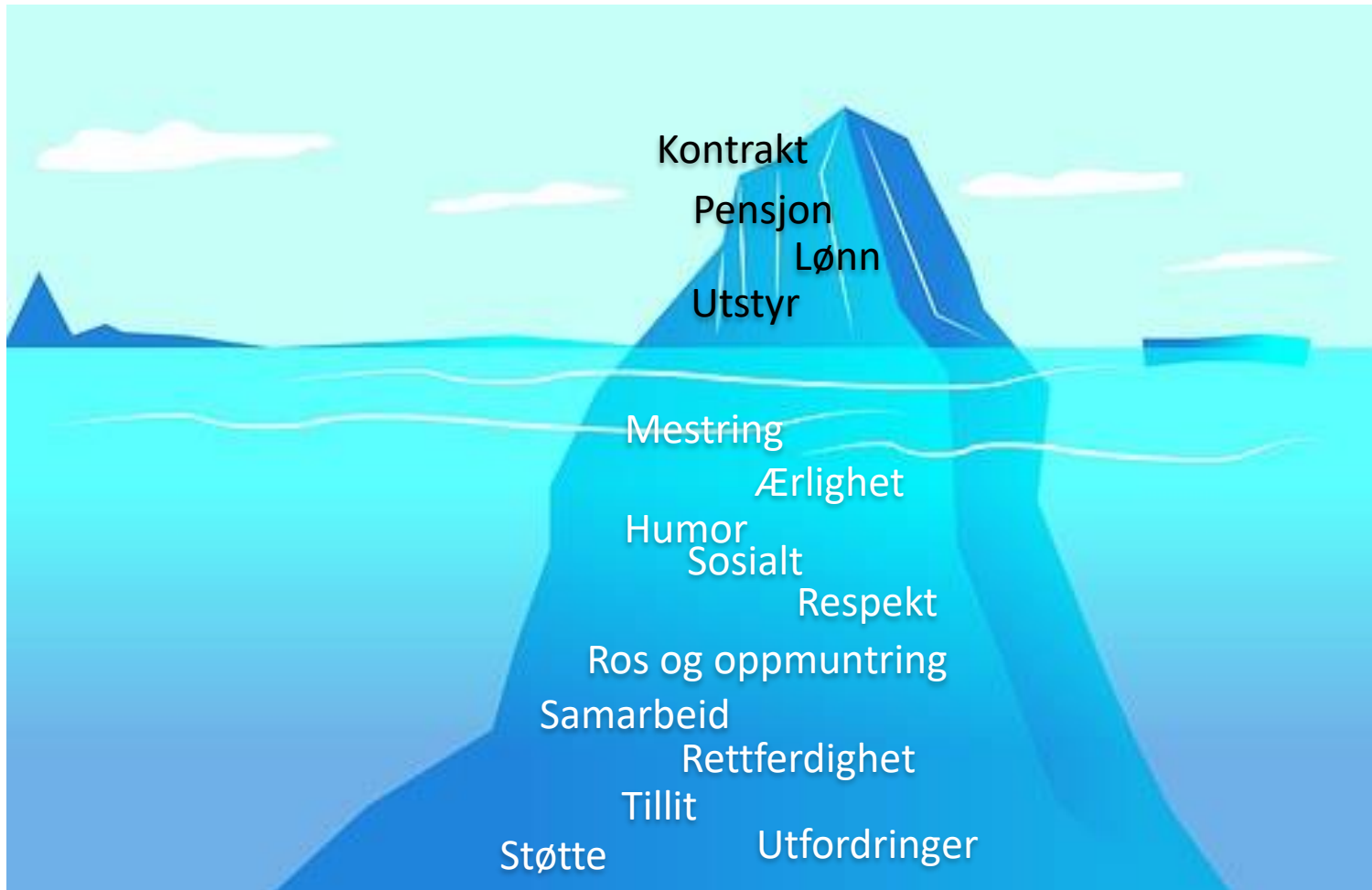
HMS-årsmøte NV 25.04.2019

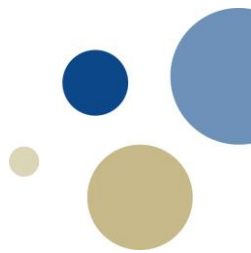
Vi skal snakke om..



- Psykososialt arbeidsmiljø
 - Hva, Hvorfor, Hvordan
 - Når noe skjer..
 - Roller

Psykososialt arbeidsmiljø





JOBBRESSURSER

		Lav	Høy
J O B B K R A V	H ø y	UTBRENTHET	JOBBENGASJEMENT
	L a v	APATI	KJEDSOMHET

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007)

Psykososialt arbeidsmiljø

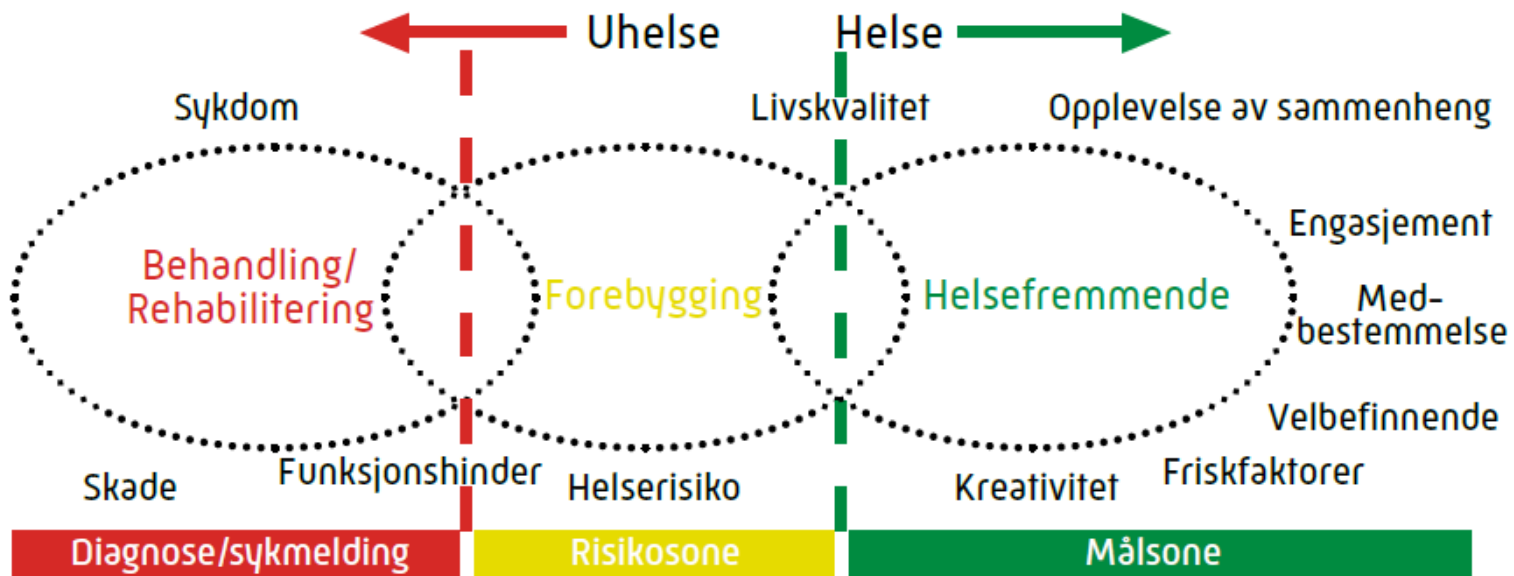


- Risikofaktorer
 - Lav selvbestemmelse
 - Rollekonflikt
 - Høye emosjonelle krav
 - Mobbing og trakassering
 - Jobbusikkerhet
- VS
- Høy grad av tillit, rettferdighet og samarbeidsevne
 - God lederstøtte, rettferdig ledelse og positive utfordringer

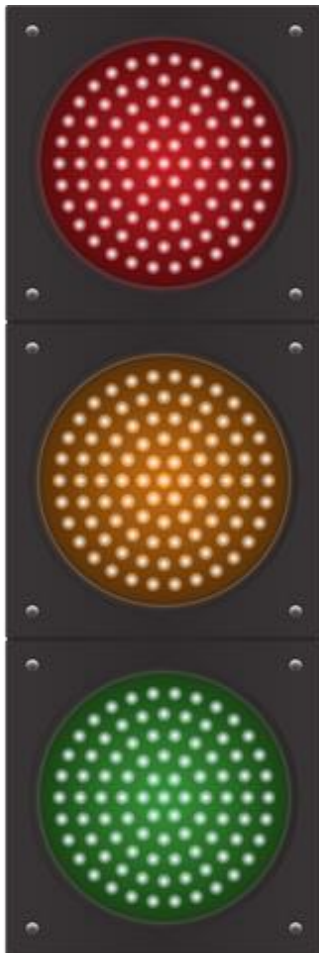
Hvordan jobber vi?



- Systematisk:
 - Inkluderende Arbeidsliv (IA), nærvær og fravær
 - Rutiner, retningslinjer
 - Lederopplæring
 - Opplæring verneombud
 - Opplæring ansatte, onboarding
 - Arbeidsmiljøundersøkelsen ved NTNU
- Når noe skjer..



Fritt etter Ahlborg (2005) / Thynell (2005), Kommunförbundet

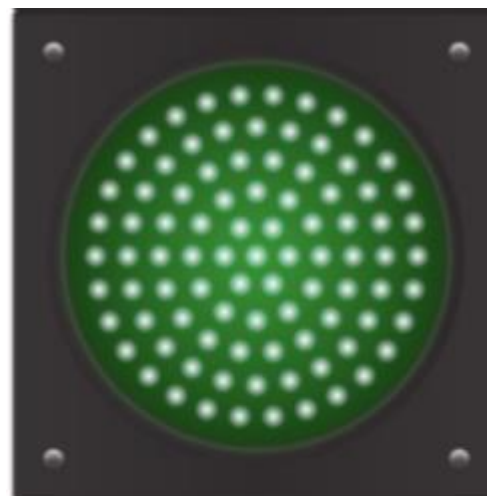


*Hvordan vet vi om
arbeidsmiljøet vårt er bra
eller dårlig?*



Eksempler på kjennetegn:

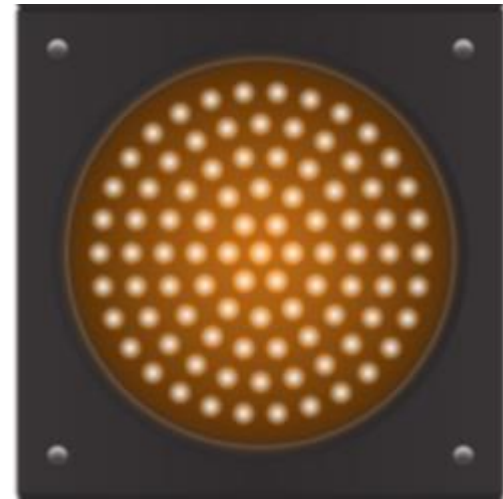
- «Lave skuldre»
- Fellesskapsfølelse
- Ting som bør snakkes om tas opp
- Ros/anerkjennelse
- Deler erfaringer, kompetanse, informasjon
- «Sunne» fagdiskusjoner
- Morsomt, humor
- Lavt sykefravær
- Lav turnover



Eksempler på kjennetegn:

- Økte «spenninger» «gnisninger» mellom personer eller grupper
- Mange sykemeldinger
- Baksnakking
- Økt bruk av hersketeknikker
- Kommer ikke til lunsj
- Økt bruk av mail, istedenfor å snakke sammen

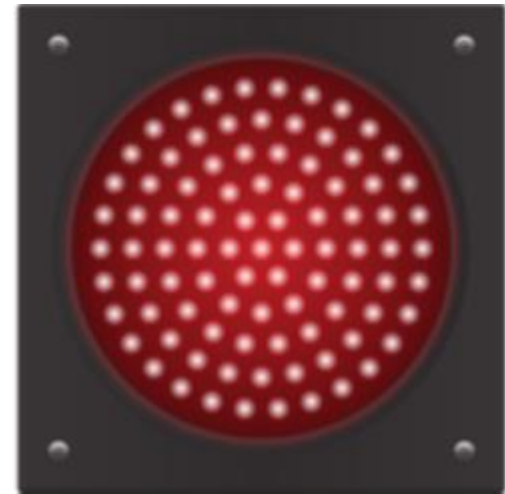
Dette kan gjelde virksomheten som helhet, avdelinger eller mellom enkeltpersoner



Eksempler på kjennetegn:

- Åpne/kjente konflikter
- Brudd på Arbeidsmiljøloven
- Trakassering eller utilbørlig atferd

Formell og saklig oppfølging hvor dokumentasjon er viktig





Må vi ha kjøreregler for kommunikasjon på arbeidsplassen?

Snakke for seg selv
Løse ting på lavest mulig nivå
Snakke med, ikke om

Fakta
Tanke
Følelse

Endre
Akseptere
Finne noe nytt

Verneombudets rolle



Verneombudet:

- Bistå og veilede alle ansatte og ledere på sitt verneområde
- Ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet
- Tas med på råd
- Gjøres kjent med avvik og rapporter
- Varsle (arbeidsgiver, AMU, Arbeidstilsynet)

Leders rolle



Leder

- Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt
- Ta initiativ
- Sørge for system
- Planlegge og gjennomføre tiltak
- Følge opp

Medarbeiders rolle



Medarbeider

- Bidra til et godt arbeidsmiljø
- Medvirkningsplikt

(1) Arbeidstaker skal **medvirke** ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal **delta** i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal **aktivt medvirke** ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø



Kapittel 2A Varling

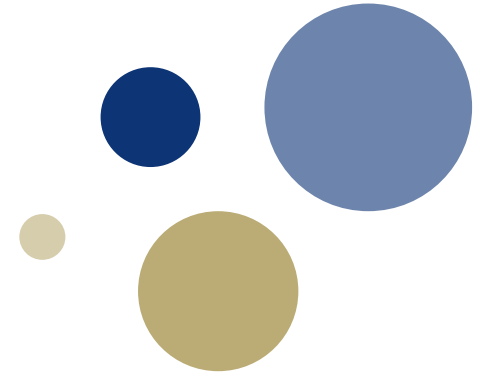
§ 2 A-1. *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*

§ 2 A-2. *Vern mot gjengjeldelse ved varling*

§ 2 A-3. *Plikt til å utarbeide rutiner for intern varling*

§ 2 A-4. *Taushetsplikt ved varling til offentlig myndighet*

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Varling>



Takk for oppmerksomheten!

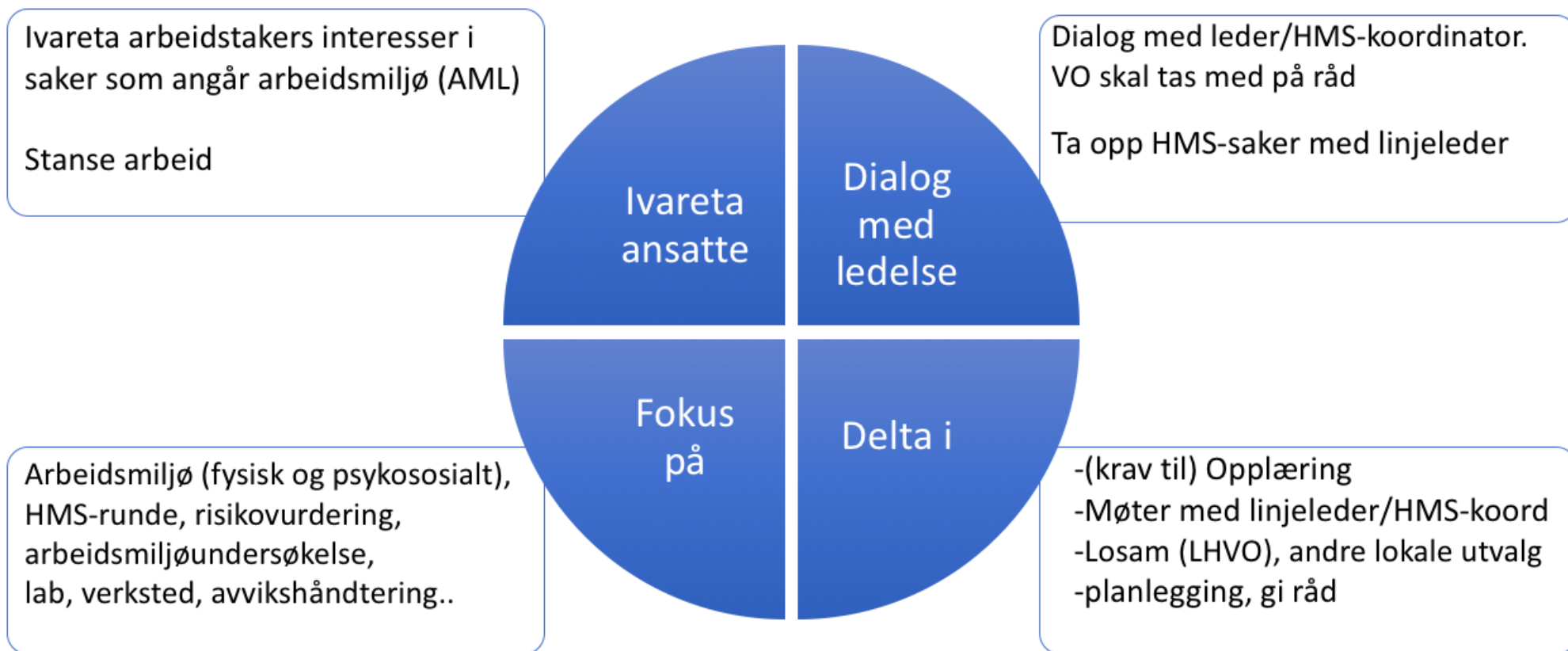
Psykososialt arbeidsmiljø

Vernelinjas rolle og erfaringer

Terje Gustavson vara HVO, NTNU Trondheim

HMS årsmøte 2019 for NV-fakultetet

AML § 6-2 Verneombudets oppgaver



<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Verneombud>

