

Årsrapport HMS 2014/2015

Innholdsfortegnelse

1	<i>Innledning</i>	2
2	<i>Systematisk HMS-arbeid i HiOA</i>	3
2.1	Linjeorganisasjonen	3
2.2	Organisering av det systematiske HMS-arbeidet	3
2.3	Høgskolens HMS-system	3
2.4	Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste	4
3	<i>HiOAs systematiske HMS-arbeid i 2014/2015</i>	4
3.1	Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste	4
3.2	Internkontroll HMS	4
3.3	Risikofylt arbeid	5
3.4	Forebyggende brannvern og el-sikkerhet	5
3.5	Ytre miljø	6
3.6	Inkluderende arbeidsliv, sykefravær og oppfølging av sykemeldte	6
3.7	Ulykker/skader, nesten-ulykker og HMS-relaterte avvik	8
3.8	Varsling etter arbeidsmiljølovens bestemmelser	8
3.9	Kommunikasjon og opplæring	8
3.10	Bedriftshelsetjeneste	9
4	<i>Satsingsområder 2014/2015, oppfølging og status</i>	10
	<i>Roller og samhandling</i>	10
	<i>Fysisk arbeidsmiljø</i>	10
	<i>Psykososialt arbeidsmiljø</i>	10
4.1	Roller og samhandling	10
4.2	Fysisk arbeidsmiljø	11
4.3	Psykososialt arbeidsmiljø	12
5	<i>Utfordringer</i>	13
5.1	Organisasjon og ledelse	13
5.2	Lederrollen	13
5.3	Sikkerhet i verksteder og laboratorier	14
6	<i>Satsingsområder for 2015/2016</i>	14

1 Innledning

Arbeidsmiljølovgivningen har som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. I tillegg skal den sikre trygge tilsettingsforhold, likebehandling og at det legges til rette for nødvendige tilpasninger i arbeidsforholdet ut fra den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon. Lovgivningen pålegger oss å sikre dette, blant annet gjennom systematisk og dokumentert forbedringsarbeid innen helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er hjemlet i arbeidsmiljøloven (aml) med tilhørende forskrifter. I tillegg stiller Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) krav om hvordan HMS-arbeidet skal planlegges, gjennomføres, dokumenteres og følges opp.

Ansvar for HMS i det daglige ligger til linjeledelsen på alle nivå i organisasjonen, og HMS skal dokumenteres og rapporteres i linjen. God kommunikasjon mellom ledere, tilsatte og verneombud er vesentlig for at høgskolen skal ha et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Ledelsen skal årlig foreta en gjennomgang av helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet ved høgskolen – ledelsens gjennomgang – for å sørge for at det fortsatt er hensiktsmessig, tilstrekkelig, virker effektivt og bidrar til kontinuerlig forbedring. Gjennomgåelsen skal avklare muligheter for forbedringer og behov for endringer av systemet, se på utfordringer og foreslå satsningsområder i kommende år. Ledelsens gjennomgang ble ikke gjennomført i 2015.

Årsrapport HMS sammenfatter og synliggjør HMS-arbeidet for studieåret 2014/2015.

I rapporten beskrives tilstanden når det gjelder høgskolens systematiske HMS-arbeid, status for satsingsområdene i 2014/2015 og noen sentrale utfordringer. Kapittel 2 beskriver organisering av det systematiske HMS-arbeidet i HiOA, mens kapitlene 3 og 4 beskriver status for det systematiske HMS-arbeidet og for satsingsområdene fra foregående år. Kapittel 5 trekker fram det som ansees å være viktige utfordringer for høgskolen på HMS-området.

Det vil bli utarbeidet en HMS-handlingsplan for 2016.

2 Systematisk HMS-arbeid i HiOA

2.1 Linjeorganisasjonen

HMS er et linjeansvar i alle ledd av organisasjonen. Roller og oppgaver er beskrevet i høgskolens HMS-håndbok.

Det er rektor som har det overordnede arbeidsgiveransvaret for høgskolens samlede personale og som skal føre tilsyn med HiOAs HMS-arbeid.

Linjeledere er alle ledere med personalansvar. De er delegert ansvar daglig oppfølging av at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og øvrig lovgivning innen HMS blir overholdt. Ansvarer kan ikke overføres til andre.

2.2 Organisering av det systematiske HMS-arbeidet

Strategisk nivå

Enhet for HMS ledes av HMS-leder som er delegert systemansvar for høgskolens HMS-arbeid fra høgskolens ledelse. HMS-leder er hovedkontakt for tilsynsmyndigheter på HMS-området.

Enhet for HMS utvikler og vedlikeholder høgskolens HMS-system og høgskolens sentrale nettsider om HMS. Enhet for HMS er sekretariat for høgskolens arbeidsmiljøutvalg og for varslingsnemnda, og er hovedkontakt for høgskolens vernetjeneste.

Operativt nivå

Avdeling for HR skal være høgskolens overordnede kompetansesenter innen opplæring og innenfor områdene organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, herunder også oppfølging og tilrettelegging for den enkelte tilsatte.

Avdeling for eiendom har ansvar for sikkerhet, beredskap og forebyggende brannvern og skal bidra til at alle tilsatte sikres et fullt forsvarlig fysisk arbeidsmiljø. Avdeling for eiendom har ansvar for at HiOA følger opp myndighetskrav og egne målsettinger når det gjelder ytre miljø.

Fakultetenes Seksjon for HR skal være kompetanseenhet på HMS overfor ledere og tilsatte i fakultetene.

2.3 Høgskolens HMS-system

Høgskolens HMS-system består av HMS-håndbok med retningslinjer og stoffkartotek med eksponeringsregister. Dette skal danne grunnlag for dokumentert systematisk HMS-arbeid ved HiOA og internkontroll HMS.

HMS-håndboken ble tatt i bruk høsten 2013 og er publisert på høgskolens nettsider. Enhet for HMS arbeider kontinuerlig med utvikling og publisering av overordnede HMS-dokumenter.

2.4 Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er et samarbeidsutvalg med representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere ved virksomheten. Høgskolens ledelse skal være representert i utvalget. I tillegg deltar bedriftshelsetjenesten og representanter fra Enhet for HMS som også utgjør AMUs sekretariat.

AMU skal virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og delta i planlegging og organisering av HMS-arbeidet i høgskolen.

AMU kan opprette underutvalg og i HiOA har AMU følgende underutvalg:

- Lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) i fakultetene, fellesadministrasjonen og SVA. AMUs retningslinje for LAMU beskriver rolle og oppgaver. LAMU rapporterer til AMU årlig.
- AMUs byggeutvalg skal informeres om alle høgskolens byggesaker og saksforbereder byggesaker som skal legges fram for AMU.

Verneombudene er de tilsattes representanter og veivisere i HMS-saker og skal være samarbeidspartnere for ledelse og ledere. Hovedverneombudet skal samordne verneombudenes virksomhet og er deres representant i AMU. Hovedverneombudet skal samarbeide med rektor.

3 HiOAs systematiske HMS-arbeid i 2014/2015

3.1 Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste

AMU har siste år blant annet vært opptatt av opplæring av ledere innen HMS og at endringsprosesser konsekvensvurderes med hensyn på arbeidsforhold. Det vises ellers til arbeidsmiljøutvalgets egen årsrapport for 2014/2015¹.

Hovedverneombudet avgir hvert år rapport. I årets rapport fremheves blant annet viktigheten av bedre opplæring av ledere innen HMS. Når det gjelder vernetjenestens arbeid for øvrig, vises det til hovedverneombudets årsmelding².

3.2 Internkontroll HMS

Høgskolens interne HMS-revisjon for studieåret 2014/2015 ble gjennomført våren 2015. Den viser at høgskolens ledere mangler kunnskap og bevissthet om arbeidsmiljølovens og internkontrollforskriftens krav til et systematisk HMS-arbeid. Tre av fakultetene fikk pålegg i forbindelse med revisjonen 2015. Det viser seg at disse påleggene i liten grad er fulgt opp. Samlerapport fra HMS-revisjonen sendes rektor³.

¹ Arbeidsmiljøutvalgets årsrapport 2014/2015 har arkivnummer 15/08698-1

² Hovedverneombudets årsmelding 2014/2015 har arkivnummer 15/08821

³ Samlerapport fra HMS-revisjonen 2015 har arkivnummer 15/08537-1

Høgskolen har ikke hatt tilsyn fra tilsynsmyndighetene på HMS-området i studieåret 2014/2015.

3.3 Risikofylt arbeid

Høgskolen har en rekke laboratorier og verksteder med farlige maskiner og kjemiske stoffer/produkter som kan medføre helse- brann- eller miljøfare. Enhet for HMS jobber tett ut mot miljøene og gir lederstøtte. Tilsatte har et bevisst forhold til HMS og det jobbes kontinuerlig med utvikling av rutiner på området.

Service og vedlikehold av spesialtekniske installasjoner

Spesialventilasjon er aktuelt der det oppbevares og brukes kjemikalier, og i forbindelse med gass-, støv- eller partikkeldannende arbeid. Høgskolens verksteder og laboratorier er godt utrustet med denne type ventilasjon, men som det påpekes i revisjonsrapporten er det uklarerhet når det gjelder ansvar for service og vedlikehold. Dette gjelder også sentralgassanlegg. Avdeling for eiendom er i gang med å skaffe seg oversikt over anleggene og etablere vedlikeholdsrutiner.

Kjemikalier og eksponeringsregister

Høgskolen har hatt et elektronisk stoffkartotek siden 2003. Dessverre er det fortsatt ikke tatt fullt ut i bruk i noen av miljøene. Myndighetskrav om registrering av arbeidstakere som kan ha blitt eksponert for stoffer som kan være kreftfremkallende eller arvestoffskadelige eller som inneholder bly og blyforbindelser, er fortsatt ikke oppfylt.

HMS og studenter

Studentene omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser for arbeidstakere og krav til sikkert arbeid når de utfører oppgaver som kan representere fare for liv og helse. Det innebærer at studentene er omfattet av høgskolens systematiske HMS-arbeid når de utfører arbeid i laboratorier og verksteder. Studentenes arbeidsmiljøforhold i alle andre sammenhenger er regulert i UH-loven. Det er Avdeling for studier, utdanningskvalitet og internasjonalisering som har ansvar for å følge opp UH-lovens bestemmelser. Enhet for HMS samarbeider med dem når det gjelder HMS-informasjon til studentene.

3.4 Forebyggende brannvern og el-sikkerhet

Brannvern

Avdeling for eiendom har ansvar for det daglige brannforebyggende arbeidet i HiOA. Hvert år utarbeides en årsplan som hjelp i arbeidet for å sikre at alle bygg blir fulgt godt opp. Høgskolens branninstruks er publisert på intranettet og slått opp i alle bygg.

Det er utarbeidet en egen evakueringsinstruks for funksjonshemmede og det er lagt til rette for varsling på mobil for hørselshemmede.

Brannokumentasjon samles i høgskolens FDVU⁴-system LYDIA. Alle feil og mangler som oppdages under daglig drift og månedlige brannrunder skal legges inn i Lydia og følges opp som avvik.

Alle nye tilsatte gjennomfører e-læringskurs med generell opplæring i brannforebygging og innføring i høgskolens regler og instruks på området.

Det legges opp til evakueringsøvelser i alle bygg ca. to ganger pr. år. Etasjensvarlig er nøkkelpersoner i evakueringssituasjoner og skal bidra til rask og effektiv «tømming» av byggene. Etasjensvarliges oppgaver ved brann er beskrevet i en egen instruks.

El-sikkerhet

Ekstern leverandør utarbeider dokumenter på utført arbeid og når det gjelder samsvarserklæringer, risikovurderinger og sluttkontroller.

Gårdeier/utleier står ansvarlig for termografering av alle hovedtavler/elektriske anlegg.

Avdeling for eiendom har hatt noe mangelfull rutine på internkontroll, men implementering av LYDIA vil bidra til å styrke internkontrollen på alle bygg.

Alle driftsteknikerne i Avdeling for eiendom har i løpet av 2014 og 2015 gjennomgått opplæring for instruert personell, elektriske lavspenningsarbeider.

3.5 Ytre miljø

Avdeling for eiendom har ansvar for at HiOA følger opp myndighetskrav og høgskolens målsettinger når det gjelder ytre miljø. Våren 2014 ble det opprettet en arbeidsgruppe som skulle utarbeide forslag til tiltak og forbedringer av høgskolens miljøarbeid. Status for arbeidet er at arbeidsgruppen, av forskjellige årsaker, ikke hatt den ønskede fremdrift, men følgende er igangsatt:

- På studiested Pilestredet ble det i januar 2015 utplassert 12 miljøstasjoner i de forskjellige byggene. Gårdeier KLP eiendom har ikke godkjent større miljøstasjoner på utearealene, på grunn av frykt for misbruk som følge av omkringliggende aktiviteter. Året skal brukes til å høste erfaringer med ordningen og vurdere utvidelser og/eller tilpasninger. Målet er i første omgang å redusere restavfallsmengden til 40 %. I dag legger den på mellom 45 og 50 %.
- På alle byggene på Frydenlund er det montert utvendig energibesparende led-lys.

Arbeidsgruppa vil følge opp tiltakene og iverksette nye tiltak høsten 2015.

3.6 Inkluderende arbeidsliv, sykefravær og oppfølging av sykemeldte

Høgskolen i Oslo og Akershus er en IA-bedrift. Nåværende IA-avtale gjelder for perioden 2014-2018. NAV Høgskolens samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) med NAV v/ NAV Arbeidslivssenter har virketidspunkt fra 1.1.2015.

⁴FDVU; forvaltning, drift, vedlikehold, utvikling.

Gjennom IA-avtalen har høgskolen forpliktet seg til å fastsette egne mål for IA-arbeidet tilpasset HiOAs utfordringer, basert på IA-avtalens tre delmål;

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
2. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Høgskolen er nå i gang med å utarbeide egne delmål og handlingsplan for IA-arbeidet. Tjenestemannsorganisasjonene involveres i dette arbeidet.

Ledere og HR-medarbeidere fra høgskolen deltok på kurs om nye regler for sykefraværsoppfølging høsten 2014, og våren 2015 på kurs og workshop om NAVs virkemidler.

Det er linjeleder som har ansvaret for at tilsatte blir fulgt opp etter gjeldene regler. HR-seksjonene i fakultetene og Avdeling HR bistår linjelederne i dette arbeidet. Bedriftshelsetjenesten (Stamina Helse) bistår HiOA i dialogmøter med sykmeldte arbeidstakere ved behov.

Høgskolen ønsker fortsatt å ha fokus på forebygging og oppfølging av sykefravær ved å tilby opplæring til ledere og HR-medarbeidere gjennom HiOA-skolen.

«Sykefravær utover maksdato» er et samarbeidsprosjekt mellom Avdeling for HR og HR-seksjonene på fakultetene. Prosjektet er en del av OU-programmet og omhandler hvordan HiOA skal håndtere tilsatte som får et sykefravær mens de går på ytelser fra NAV og/eller SPK. Formålet med prosjektet er å utarbeide gode rutiner som sikrer riktig saksbehandling og likebehandling av tilsatte, i henhold til gjeldene lov- og regelverk.

	%-vis fravær for årene 2013-2015		
	2013	2014	2015
1.kvartal	4,4	4,7	4,8
2.kvartal	3,5	4,2	3,7
3.kvartal	4,2	4,1	-
4.kvartal	4,4	4,7	-
Totalt	4,2	4,5	4,2*

** For 2015 er totaltallet gjennomsnitt av 1. og 2.kvartal.*

Tabellen viser små variasjoner i sykefraværet. Til sammenligning var det totale sykefraværet i statlig sektor 5,3 % i 4. kvartal 2014.

3.7 Ulykker/skader, nesten-ulykker og HMS-relaterte avvik

Det har ikke skjedd alvorlige skader/ulykker ved høgskolen i 2014/2015. For tidsrommet juli 2014 - juni 2015 ble det rapportert inn noe over 40 saker. Tilsvarende tall for foregående år var 22 saker.

Avvik på el- og brannsikkerhetsområdet meldes inn via høgskolens system for driftstjenester og blir derfor ikke vurdert her.

I februar 2015 ble det tatt i bruk et elektronisk innmeldingsskjema for avvik. Det har allerede ført til en økning i antall innmeldte saker, men det er nødvendig at også avvik på el- og brannsikkerhetsområdet kan analyseres sammen med avvik som er meldt til HMS.

Rapportering av nesten-hendelser og brudd på rutiner/regler er svært viktig i et godt forebyggende HMS-arbeid. Høgskolen har registrert altfor få slike i forhold til virksomhetens størrelse og kompleksitet, og det trengs en kulturendring i en del miljøer på dette området.

3.8 Varsling etter arbeidsmiljølovens bestemmelser

For å ivareta arbeidsmiljølovens krav om retten til å varsle om kritikkverdige forhold, har høgskolen utarbeidet en varslingsveiledning som er tilgjengelig på høgskolens nettsider. Den beskriver hva man kan varsle om, hvem man skal varsle til, hvordan man varsler og hvordan høgskolen følger opp varslings saker.

For å behandle varslings saker på virksomhetsnivå har høgskolen valgt å opprette en varslingsnemnd med en ekstern jurist som leder. Nemnda skal ha minst to medlemmer i tillegg til leder. Disse utpekes fra gang til gang; én som er organisasjonspsykolog eller psykolog og én som rekrutteres fra vernetjeneste/fagforening ved HiOA eller annet universitet eller høgskole. Det åpnes også opp for at nemnda kan utvides med ytterligere fagpersoner dersom det er behov for det.

Varslingsnemnda er rådgivende og gir anbefalinger til øverste administrative leder (nå rektor) i den enkelte sak. Enhet for HMS er sekretariat for varslingsnemnda.

Varslingsnemnda har i studieåret 2014/2015 mottatt fem saker. Etter kartlegging av bakgrunn og grunnlag for varsling ble den ene av sakene trukket. Nemnda har utarbeidet rapport og gitt anbefalinger i de fire andre sakene.

3.9 Kommunikasjon og opplæring

Høsten 2014 arrangerte Enhet for HMS 4 dagers grunnopplæring for verneombud, fagforeningstillitsvalgte, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og andre som måtte ha behov for det i sitt arbeid. Det ble også holdt et 2-dagers oppfriskningskurs for samme gruppe i januar 2015. Det ble i mai måned 2015 holdt HMS-kurs spesielt tilpasset laboratorie- og verkstedansvarlige ved Fakultet for teknologi, kunst og design.

For å sikre god kontakt og kommunikasjon med HMS-koordinatorer og HR-seksjonene, har Enhet for HMS etablert HMS-forum. Det har vært avholdt 6 møter det siste året. Både de som står for den daglige administrative HMS-støtten i fakultet/fellesadministrasjon og Enhet for HMS har stor nytte av gjensidig informasjon og erfaringsutveksling.

3.10 Bedriftshelsetjeneste

Som undervisningsinstitusjon er høgskolen pålagt å knytte til seg en bedriftshelsetjeneste eller ha egen bedriftshelsetjeneste. Denne skal være uavhengig, fagkyndig og rådgivende innen forebyggende HMS-arbeid (se Arbeidsmiljøloven § 3-3 og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kapittel 13).

Ansvar for bedriftshelsetjenesten ble høsten 2014 overført fra Enhet for HMS til Avdeling for HR. Rutinene for kontakt med bedriftshelsetjenesten er noe endret. Informasjon om dette er gitt til aktuelle personer/enheter internt, og publisert på intranett.

Inneværende rammeavtale med Stamina Helse gikk ut i januar 2015, men er prolongert frem til ny avtale er på plass. Det ble i juni lagt ut et offentlig anbud på bedriftshelsetjeneste, og ny avtale vil være på plass høsten 2015.

4 Satsingsområder 2014/2015, oppfølging og status

Høgskolens styre vedtok følgende tre fokusområder innen HMS for 2014/2015:

Roller og samhandling

Området videreføres fra foregående år, men med nye innsatspunkter:

- *Implementere AMUs vedtak om innhold i HMS-opplæring nytilsatte, som del av HiOA-start*
 - *Gi grunnleggende HMS-opplæring til alle tilsatte*
 - *Utarbeide egnet HMS-opplæring for internasjonale arbeidstakere*
 - *Utvikle opplæringspakker for nye ledere*
- *Videreutvikle lederutviklingsprogrammet med vekt på*
 - *Medarbeiderskap og lederskap*
 - *Felles organisasjonskultur*
- *Utvikle kanaler for kommunikasjon og informasjon*

Fysisk arbeidsmiljø

- *Styrke brukerstøttefunksjonen*
- *Styrke og digitalisere eiendomsforvaltningen*
 - *Implementere og videreutvikle FDVU-systemet med prosesser og rutiner*
 - *Kartlegge status på universell utforming innen eiendom og IT for å identifisere forbedringspunkter*
- *Styrke prosjekt- og utviklingskapasiteten*
 - *Etablere prosjektrammeverk*
 - *Etablere rutiner som sikrer kontinuerlig oppdatering av grunnlagsmaterialet i FDVU-systemet*
 - *Sikre enhetlig drift og service av spesialventilasjon og sentralgassanlegg*

Psykososialt arbeidsmiljø

- *Følge opp medarbeiderundersøkelsen*
- *Følge opp «Handlingsplan for mangfold» og utvikle en inkluderende, livsfaseorientert og likestilt velferds- og personalpolitikk*
- *Gjennomføre konsekvensvurdering av arbeidsmiljømessige forhold i endringsprosesser*

4.1 Roller og samhandling

HiOA-start /HMS opplæring

AMU fastsatte i juni 2014 innhold i HMS-opplæring av nye tilsatte. Dette er innarbeidet som en del av høgskolens introduksjonsplan for nye medarbeidere, HiOA-start.

HMS-opplæring av alle tilsatte skal gi dem nødvendig grunnleggende HMS-kunnskap om sikkert arbeid og i tillegg kunnskaper og kompetanse til å kunne medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av egen enhets HMS-arbeid.

Høgskolens linjeledere skal ivareta arbeidsmiljølovens bestemmelser og ha gode kunnskaper om mål og strategier for arbeidsmiljøarbeidet, samt oppbygning og funksjon vedrørende høgskolens systematiske HMS-arbeid.

Krav til opplæring gjelder alle nye tilsatte inkludert nye ledere. Opplæring skal også gis ledere som ikke tidligere har gjennomgått slik opplæring.

Avdeling for HR gir opplæring tilpasset ulike målgrupper:

- Grunnleggende HMS-opplæring til alle nye tilsatte
- Egnede HMS-opplæring for internasjonale arbeidstakere
- Egnede opplæringspakker for nye ledere

Lederutviklingsprogrammet

Lederutviklingsprogrammet er videreutviklet med vekt på medarbeiderskap, lederskap og felles organisasjonskultur. Lederes og medarbeideres roller og ansvar er satt på dagsorden på felles ledersamling om konflikthåndtering. I løpet av høsten 2015 vil høgskolens nye rutiner for konflikthåndtering også være tema i ulike møtefora for alle medarbeidere. HiOA skolen har gjennomført kurs for ledere i oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, samt medarbeidersamtalen og tilbakemeldingskultur. Det er utarbeidet nytt rammeverk for medarbeidersamtalen som tydeliggjør leders og medarbeiders ansvar i forberedelser, gjennomføring og oppfølging.

Organisasjonskultur, herunder møtekultur har vært tema på ledersamlinger, HiOA-skolen og høgskolens HR-forum.

4.2 Fysisk arbeidsmiljø

Styrke brukerstøttefunksjonen

Organisasjonsutviklingsprosjektet BIE er en satsing på økt brukerorientering av høgskolens førstelinjetjenester. Hovedformålet med prosjektet er å skape en bedre, mer effektiv, brukervennlig og robust førstelinje i Avdeling for eiendom. I første omgang fokuserer prosjektet på hendelseshåndtering. På lengre sikt skal den bakenforliggende problemhåndteringen også forbedres.

I prosjektet jobbes det med å etablere ett felles kontaktpunkt som er digitalt og ett kontaktpunkt for personlig henvendelser. Dette skal gjelde for alle typer henvendelser; KK-senteret, auditoriehjelpen, renhold, drift, sikkerhet, adgangskontroll, internpost, budbil og parkering.

Styrke og digitalisere eiendomsforvaltningen

Avdeling for eiendom implementerer LYDIA FDVU i fullskala. LYDIA FDVU er fullelektronisk og har følgende moduler; drift, vedlikehold, arealforvaltning, utstyr (møbler, tekniske installasjoner i undervisningsrom/malerier), brann, internkontroll, leie (leiekontrakter), renhold og økonomi.

I første omgang blir brannokumentasjon, som er lovpålagt, prioritert ved at høgskolens brannbok oppdateres, kompletteres og legges over i LYDIA. Den forventes å være ferdigstilt årsskiftet 2015/2016. Når dette er gjennomført vil resterende moduler bli implementert.

LYDIA FDVU vil gi høgskolen og gårdeier en samlet og varig historikk for bygningsmassen med mulighet for å planlegge verdibevarende vedlikehold for flere år fremover.

Styrke prosjekt- og utviklingskapasiteten

I løpet av 1.kvartal 2015 har Avdeling for eiendom tilpasset høgskolens prosjektrammeverk til avdelingens behov med egne rutiner som skal avklare roller og sikre brukermedvirkning og medbestemmelse i eiendomsprosjekter, og oversikt over hva prosjektleder må vurdere i eiendomsprosjekter. Jevnlige prosjektoppfølgingsmøter skal kvalitetssikre økonomi og leveranse i prosjektene og bidra til videreutvikling av prosjektkulturen.

4.3 Psykososialt arbeidsmiljø

Medarbeiderundersøkelsen

I oktober 2014 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse blant alle medarbeidere som er tilsatt i 40% stilling eller mer. Undersøkelsen ble gjennomført i samarbeid med Stamina Census. Hensikten med undersøkelsen var å bidra til realisering av målsettingen i strategi 2020 om at «vi skal videreutvikle et inkluderende og inspirerende arbeidsmiljø som stimulerer til samhandling, læring og utvikling». Undersøkelsen oppnådde en svarprosent på 84 (til sammenligning var svarprosenten 54 i 2012).

Resultatene viste blant annet at medarbeidere i stor grad opplever positive utfordringer i arbeidet, støtte fra nærmeste leder og et godt samarbeidsklima. Mange oppgir at de har en stor arbeidsbelastning. Tilbakemelding på jobben oppleves for mange ikke som tilstrekkelig. Arbeidsglede og engasjement i arbeidet får høye score, mens engasjement for organisasjonen som helhet scorer noe lavere.

Alle ledere med personalansvar har ansvar for å følge opp resultatene i sin organisasjonsenhet. Som støtte i dette arbeidet er det gjennomført opplæring for ledere og utarbeidet veiledning for gjennomføring. HR og bedriftshelsetjenesten har også tilbudt bistand i oppfølgingsarbeidet. Tilbakemeldingsmøtene har hatt fokus på eierskap, dialog og hvordan ledelse og medarbeiderskap spiller sammen for å bidra til utvikling av arbeidsmiljøet. De aller fleste (over 90%) har gjennomført tilbakemeldingsmøter og utarbeidet handlingsplaner. Arbeidet er fulgt opp i ledergrupper på alle nivå, og har vært tema i AMU.

Følge opp «Handlingsplan for mangfold» og utvikle en inkluderende, livsfaseorientert og likestilt velferds- og personalpolitikk

Handlingsplan for mangfold og likestilling (2014-16) ble ferdigstilt og enstemmig styrevedtatt i juni 2014. Implementeringen er godt i gang med konstitueringen av en

institusjonell mangfoldskomiteé som viktigste startiltak. Planen vil inngå som en sentral del av HRs politikk og påvirker alle ledd i «HR-kjeden», fra rekruttering og karriereutvikling til personal- og lønnspolitikk.

Gjennomføre konsekvensvurdering av arbeidsmiljømessige forhold i endringsprosesser

Prosjektrammeverket til HiOA (også omtalt som HiOAs prosjektmodell) med tilhørende maler og verktøy, tar høyde for konsekvensvurdering av arbeidsmiljømessige forhold i endringsprosjekter.

Konsekvensvurdering av arbeidsmiljømessige forhold er tatt med som egne punkt i de organisatoriske endringsprosessene høgskolen har gjennomført siste år.

5 utfordringer

5.1 Organisasjon og ledelse

I høgskolens årsrapport for 2014 står det på side 39 under punktet «Organisasjon og ledelse» i kapittel V. Vurdering av framtidsutsikter risikovurdering:

En ekstern evaluering av dagens organisasjonsdesign peker på at det er behov for en mer helhetlig styringsstruktur, enklere rapporteringslinjer, bedre koordinering og kommunikasjon og økt faglig-administrativ samhandling. Det har blitt arbeidet med forslag til nytt organisasjonsdesign og ny ledelsesmodell som bedre skal understøtte høgskolens mål og strategier. Styret vedtok ny enhetlig styringsmodell i desember 2014 og arbeidet med ny organisasjonsdesign fortsetter i 2015. Styringsdialogen og prosesser i etterkant har bidratt til bedre samsvar mellom fakultetenes og sentrenes mål og høgskolens overordnede mål. Fram til en ser resultater av ulike tiltak knyttet til organisasjon og ledelse, må risikoen fortsatt anses som høy på området. Tilsetting i over 40 lederstillinger, og ikke minst rekruttering til rektor- og prorektorstillingene, blir i tillegg en svært viktig oppgave for HiOA i 2015.

I høgskolens langtidsplan pekes det på at høgskolen har utfordringer knyttet til bla

- Utvikling av et sterkt og relevant lederskap i alle ledd og utvikle et godt medarbeiderskap i organisasjonen
- Videreutvikling av arbeidsmiljø med vekt på fleksible karriereløp, livsfaseorientert personalpolitikk og en felles organisasjonskultur/-identitet.
- Utvikle høgskolens eiendomsmasse, romressurser og infrastruktur i takt med samfunnets behov, høgskolens vekst og i henhold til mål om innføring av mer fleksible arbeids-, lærings- og vurderingsformer

5.2 Lederrollen

Et godt HMS-arbeid må være forankret i virksomhetens ledelse. I rektors stillingsbeskrivelse står det: «Rektor er institusjonens daglige leder med ansvar for den

samlede virksomheten i samsvar med de rammer og pålegg som styret fastsetter og som fremgår av universitets- og høgskoleloven og annen relevant lovgivning.» Som følge av arbeidsmiljølovens bestemmelser har rektor et overordnet arbeidsgiveransvar for høgskolens tilsatte og skal sørge for at HMS-lovgivningen etterleveres. Linjeleder (nærmeste ledere med personalansvar) har en nøkkelrolle i det daglige arbeidsmiljøarbeidet og for å legge til rette for utvikling godt medarbeiderskap.

Linjeleder er arbeidsgivers representant og har således ansvar for at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og øvrig lovgivning innen HMS blir overholdt.

Linjeleders ansvar og oppgaver definert i høgskolens HMS-håndbok og nærmere spesifisert i egne retningslinjer.

Arbeidsmiljøutvalget har fastsatt innhold i HMS-opplæring av alle nye tilsatte inkludert nye tilsatte ledere. Opplæringskravet gjelder også ledere som ikke tidligere har gjennomgått HMS-opplæring.

Høgskolen har fra høsten 2015 en rekke nye ledere som trenger opplæring.

5.3 Sikkerhet i verksteder og laboratorier

Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsmiljøet ved høgskolen er fullt forsvarlig og må sikre at arbeidstakere som utfører farlig arbeid får nødvendig opplæring for å kunne utføre arbeidet på en sikker måte. Slik opplæring skal dokumenteres.

Studenter er omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser når de utfører praktisk arbeid i laboratorier og verksteder. De skal ha opplæring på lik linje med tilsatte når det gjelder bruk av maskiner og annet utstyr som kan representere fare for liv og helse.

Opplæringen skal dokumenteres og høgskolen må ha rutiner som sikrer at arbeid med farlige maskiner kun utføres av personer som har tilstrekkelig opplæring.

For å følge opp at det forebyggende sikkerhetsarbeidet er godt ivaretatt, er det nødvendig med god registrering av avvik; spesielt nesten-hendelser og brudd på regelverk/rutiner.

6 Satsingsområder for 2015/2016

Høgskolen ønsker å sette fokus på forhold som er viktige for å forbedre det samlede arbeidet med helse, miljø og sikkerhet ved å prioritere konkrete tiltak innen noen fokusområder. Dette vil bli gjort i form av en «HMS-handlingsplan for 2016».