

NMBU
v/ Lena Kjøbli
pb.5003
1432 ÅS

Årsrapport bedriftshelsetjeneste 2016

Generelt inntrykk av HMS-arbeidet ved NMBU

NMBU har vært i omstillingsprosess i flere år i forbindelse med sammenslåingen med veterinærhøyskolen. I 2016 har det i tillegg pågått nok en omstilling, med sammenslåing av institutter til fakulteter. Follo BHT har merket at dette har vært krevende for mange. I samtaler med ansatte framkommer det at flere er slitne, usikre og føler at omstillingen tar mye fokus fra arbeidsoppgavene. Vi hører også om misnøye både med selve beslutningen og prosessene som er gjennomført. Bedre informasjon og medvirkning ønskes av flere. De aller fleste klarer likevel å fokusere på arbeidsoppgavene sine, og vi opplever at det generelt er god trivsel blant ansatte.

Som tidligere finner vi at det i liten grad er arbeidsrelatert sykdom. Helseundersøkelsene tyder imidlertid på at ansatte som arbeider med landbruk, dyr, og teknisk avdeling inkludert renhold, har høyere risiko for yrkessykdom enn laboratoriepersonell.

I tidligere årsrapporter er det påpekt at samarbeid med Statsbygg tidvis kan være utfordrende. Det gjelder også i 2016. Etter som arbeidet med det nye veterinærbygget skrider framover, blir det tydelig at også i dette prosjektet er det viktig at følge nøye med på prosessene til Statsbygg. En sak som har pågått både i 2015 og 2016 er problemer med ammoniakk i stallen. Her er det gledelig nyhet at Statsbygg etter mange og lange kamper med vernetjenesten og andre ved NMBU, har gått med på å foreta nødvendige endringer på ventilasjon og takhøyde. Uten sterkt engasjement fra NMBU hadde ikke dette skjedd.

Follo BHT har inntrykk av at NMBU jobber godt og systematisk med HMS og for en stor del involverer BHT der det er fornuftig.

Leveranse/tidforbruk

Gruppert etter de største aktivitetene, ser tidsregnskapet ut som vist i tabellen på neste side. Noe arbeid gjenstår, og tidsregistreringen til psykolog er ikke helt ajourført. Totalt anslår vi at ca. 50 timer til kommer med på årets timeregnskap. I henhold til kontrakten skal Follo BHT levere 850 timer til tjenester innen bedriftshelse, og i tillegg 100 timer til enkeltsamtaler med psykolog. Når året er omme kommer vi til å ha levert under tidsrammen til psykolog, og noe over inne bedriftshelsetjenester. Totalt sett vil leveransen være tilnærmet lik kontraktsverdien.

Aktivitet	Timeforbruk
Møter, utvalg og administrasjon. Inkluderer oppfølging av ansatte, dialogmøter og AMU	177
Arbeidshelseundersøkelser, vaksiner, resepter o.l.	103
Ergonomi	72
Trening og fysisk aktivitet	128
Vernerunder	54
Yrkeshygiene/arbeidsmedisin	90
Byggesaker	14
Kurs og opplæring	83
Psykososialt arbeidsmiljø	157
Samtaler med psykolog	21
Sum	899

Møter, utvalg og administrasjon

Follo BHT deltar i flere møter og utvalg, blant annet AMU og dialogmøter i syk efraværsoppfølging. Det er avsatt en egen dag i måneden for dialogmøter. Follo BHT stort sett bisatt under alle dialogmøter som har blitt avholdt ved campus Ås. I tillegg har det vært noen samtaler med ansatte omkring sykefravær og tilrettelegging, og rådgivning/veiledning til ledere.

Jordmor har gjennomført oppfølging av en gravid arbeidstaker gjennom nærværsamtaler med den gravide arbeidstakeren og leder. Follo BHT har kun bistått en gravid. Prosjekter med tett oppfølging av jordmor og nærmeste leder i svangerskapet, har vist økt jobbnærvær under graviditeten. Dette arbeid er særlig aktuelt for kvinner som arbeider på laboratorier.

Ubegrunnet frykt gjør at mange kvinner går unødvendig tidlig ut i permisjon eller sykemelder seg. Vi tror NMBU kan ha stor nytte av å følge opp gravide i samarbeid med jordmor, og håper dette tilbudet blir bedre kjent ved de ulike enhetene, slik at flere benytter seg av det.

Generelt opplever vi at NMBU er flinke til å invitere BHT med i de møter og utvalg hvor det er naturlig at vi er med.

Arbeidshelseundersøkelser

I 2016 er det blitt gjennomført arbeidshelseundersøkelser ved IKBM, IHA, SHF og TA. Totalt har ca 75 personer vært inne til undersøkelse. Ansatte ved laboratorier oppgir å være i liten grad eksponert for helserisikoer, og det er ingen direkte funn som tyder på arbeidsrelatert sykdom blant laboratoriepersonell. Vi finner indikasjoner på støyskader blant de som jobber innen landbruk og ved de fleste avdelinger på TA med unntak av renholdere. Blant de som arbeider med dyr er det økt forekomst av luftveisplager. Også blant renholdere er noe økt forekomst av luftveisplager. Alle helseundersøkelsene på SHF er ikke ferdige ennå, og det er derfor for tidlig å se noe mer konkret om forekomsten. Personer med helseutfall som trenger oppfølging, er henvist til fastlege eller spesialist.

Det har også blitt gjennomført vaksinerings/revaksinerings mot stivkrampe ved SHF.

Avdelingene har fokus på HMS og de ansatte har tilgjengelig verneutstyr. Det er en generelt god trivsel blant de ansatte. Flere oppgir imidlertid at den pågående omorganiseringen har vært en belastning.

Ergonomi og forebygging av muskel- og skjelettplager

Det har i hovedsak blitt utført individuelle arbeidsplassvurderinger i 2016. På Handelshøyskolen har fysioterapeut deltatt på vernerunde for andre året på rad, og fokuset der har også vært på ergonomiske utfordringer.

Mye av tiden brukt på arbeidsplassvurderinger har dreiet seg om kontorplasser. Vi mener at også arbeid i laboratorier og andre arbeidsoppgaver bør vurderes med tanke på ergonomisk belastende arbeid, der det ikke allerede er gjort. Follo BHT kan bistå i dette arbeidet.

Systematisk kartlegging og risikovurdering av ergonomi på handlingsplanene i avdelingene er ønskelig og nødvendig. Det er krav i regelverket om at arbeidsgiver skal kjenne virksomhetens (avdelingens) risiko, og regelmessig sørge for aktuelle risikovurderinger, dette gjelder også i arbeidet med å forebygge muskel- og skjelettplager. Arbeidsplassvurderinger hos ansatte med plager er ikke nok alene, selv om det også er en del av HMS-arbeidet og oppfølging av ansattes helse. En måte å jobbe videre med ergonomi på NMBU, er å planlegge for at både yrkeshygieniker og fysioterapeut deltar de vernerunder som blir utført med bistand fra Follo BHT.

I den prosessen NMBU står i med omstilling og bygningsmessige endringer, vil vi også oppfordre NMBU til å dra nytte av våre ressurser i planleggingsfasen, f.eks. kravspesifikasjoner ved anskaffelse av nye møbler og annet nytt utstyr. Det er helt i tråd med tidligere nevnte forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Trening og fysisk aktivitet

Tilbudet om slyngetrening har blitt videreført fra 2015. Arbeidet har i hovedsak bestått av individuell veiledning i slyngetrening (redcord) og annen forebyggende trening rettet mot ansatte som hadde et ønske om å forebygge eller forbedre muskel- og skjelettplager. Valg av metode, øvelser og dossering ble gjort etter deltagernes ønske, behov og ferdighetsnivå. På- og avmelding har vært mulig gjennom året. Ansatte som får tilbudt individuelle arbeidsplassvurderinger får informasjon om dette tilbudet.

Følgende enheter har deltatt i større eller mindre grad: ILP, IKBM, IHA, ITS og Noragric. Det er ønskelig å videreføre opplegget i 2017.

Vernerunder

På grunn av den omorganiseringen har flere institutter hatt lavere fokus på fysiske forhold enn tidligere og har ikke gjennomført vernerunde med bedriftshelsetjenesten. Follo BHT har stor forståelse for dette. Dette gjelder dessuten i hovedsak enheter med lav risiko, eller enheter hvor BHT har vært involvert på andre måter gjennom året - f.eks har SHF hatt befaringer med bedriftslege og yrkeshygieniker som forberedelse til helseundersøkelsene.

Follo BHT har deltatt på vernerunder ved IKBM, HH, IMV, IPV og IHA inkludert stoffskiftelaboratoriet stallen på Ås gård og fiskelaboratoriet.

Som for tidligere år er inntrykket er at sikkerheten på laboratoriene er god, selv om det enkelte steder er forbedringspotensial når det gjelder orden og ryddighet. Dett gjelder også kontorplasser. Det er stort sett godt ergonomisk utstyr på de instituttene fysioterapeut har deltatt på vernerunde, men samtidig finner man igjen en del foreldet utstyr som ikke samsvarer med dagens krav til arbeidsbord, -stol og datautstyr.

Det er gledelig å se at ting stadig blir bedre. Flere bygninger og lokaler er nyoppusset. Fiskelaboratoriet flyttet inn nyoppussede lokaler og har blitt svært bra. Veksthusene på Vollebekk har også blitt utbedret. På laboratorier ser vi at flere gamle avtrekkskap har blitt byttet ut.

Jordfagbygningen har vært under ombygging i hele 2016. Det som er synd her at arbeidet stort sett begrenser seg til nytt ventilasjonsanlegg. Etter en lang, og for brukerne krevende byggeperiode, framstår de fleste laboratorier og kontorer fortsatt som gamle og slitne. Erfaringen er også at det er store utfordringer knyttet til å fortsatt arbeide i en bygning hvor det foregår omfattende bygningsarbeider.

Vernerunde på Vollebekk avdekket at det fortsatt var noe utydelige ansvarsfordeling mellom SKP, IMV og IPV, men også på det området har det vært forbedringer.

Yrkeshygiene

Yrkeshygieniker har bistått NMBU mange problemstillinger av ulik karakter. Oppdrag det har medgått en del tid til er: Målinger av asbest i forbindelse med ombyggingen av Jordfagbygget, kartlegging av støyekponering hos ansatte i parkavdelingen, rådgiving og målinger innen støy- og ammoniakkproblematikk i ved stallen (stoffskiftelaboratoriet) på Ås gård.

Videre har yrkeshygieniker bistått med rådgiving under møter og befaringer eller via dokumentgjennomgang med blant annet: risiko for kjemikalieeksponering ved nye analysemetoder, forstyrrende støy fra analyseinstrumenter, risiko for personskaade og eksplosjon ved montering av gasssekspljosjonskjele, hygiene- og inneslutningstiltak for muggsopp-lab og kloakkrense-lab, bruk av personlig verneutstyr, risiko ved bruk av UV-lys,

samt sikkerhetsinnretninger på eldre maskiner.

Yrkeshygieniker og arbeidsmedisiner har samarbeidet om flere oppdrag. De viktigste har vært: Undersøkelser og rådgiving ved en avdeling der ansatte opplevde frykt og usikkerhet etter flere krefttilfeller og allmøte for ansatte i Jordfagbygget med informasjon om risiko knyttet til asbest. I forkant av målrettede helseundersøkelser har yrkeshygieniker og arbeidsmedisiner i samarbeid foretatt befaringer og risikovurderinger som gir grunnlag for innholdet i helseundersøkelsene.

Vi opplever at HMS ansvarlige og vernetjenesten ved alle enhetene som har yrkeshygieniske problemstillinger, har god kjennskap til Follo BHT og er flinke til å ta kontakt ved behov.

Kurs og opplæring

Follo BHT har holdt kurs fem kurs i mindfulness. Kursene var åpne for alle som var interessert.

Jurist, yrkeshygieniker og fysioterapeut har bidratt med foredrag om ulike temaer på NMBU' interne opplæringsprogram om arbeidsmiljø for verneombud og AMU medlemmer.

Det har også blitt holdt foredrag om omstillingsprosesser, «vanlige» reaksjoner og motstand mot endringer, betydningen av medvirkning og informasjon og vernetjenestens rolle.

Psykososialt arbeidsmiljø

I teknisk avdeling, renhold har det vært utført en arbeidsmiljøkartlegging med spørreskjema og individuelle arbeidsmiljøsamtaler med tilnærmet alle ansatte. Prosessen, resultatene og forslag til videre arbeid er beskrevet i en rapport til avdelingen. Arbeidet er presentert for lederne, vernetjenesten, tillitsvalgte og alle ansatte i ulike fora.

I teknisk avdeling, park er det gjort en arbeidsmiljøkonferanse for alle ansatte, der alle bidro til å kartlegge og prioritere gode og mindre gode faktorer i arbeidsmiljøet og prioritering av videre arbeid i handlingsplanen.

På dokumententeret har bedriftshelsetjenesten bistått i å lage utkast til arbeidsreglement, i arbeidet med å ivareta det totale arbeidsmiljøet og ansattes helse.

Med vennlig hilsen

Follo Bedriftshelsetjeneste AS

Trond Sørensen
Yrkeshygieniker

Siv Ytterdal
Bedriftfysioterapeut, spesialist i helse/miljø

Årsrapport for 01.01.2016- 30.11.2016 for NMBU, Campus Adamstuen

RAPPORT FRA STAMINA HELSE

Oppdragsgiver

Norges Miljø- og Biovitenskapelige universitet
v/ Gro Holter

Distribuert til

Gro Holter, Seniorrådgiver HMS

Utarbeidet av

Eva Henriksen, KAM/HMS rådgiver Stamina
Sissel Bergwitz-Larsen, Fagansvarlig Stamina

Oversendt kunde: 7.12.2016

Innhold

1.	<u>Innledning</u>	2.
2.	<u>Rådgivere fra Stamina Helse</u>	3
3.	<u>Aktivitetsoversikt for 2016</u>	4
4.	<u>Beskrivelse av aktiviteter, med utgangspunkt i handlingsplanen</u>	5-7
5.	<u>Måloppnåelse og samarbeidet i perioden</u>	7
6.	<u>Anbefalinger for 2017</u>	8
7.	<u>Referanser</u>	8

1. Innledning

Årsrapporten er en oppsummering av de tjenester Stamina Helse har bistått med gjennom året. Tjenesten skal dekke virksomhetens behov for HMS-oppfølgning og bistand i henhold til Arbeidsmiljølovens § 3-3, Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13 og Forskrift om systematisk HMS-arbeid § 5.

Rapporter/notater som beskriver utførte oppdrag er oversendt løpende i året som er gått.

2. Rådgivere fra Stamina Helse

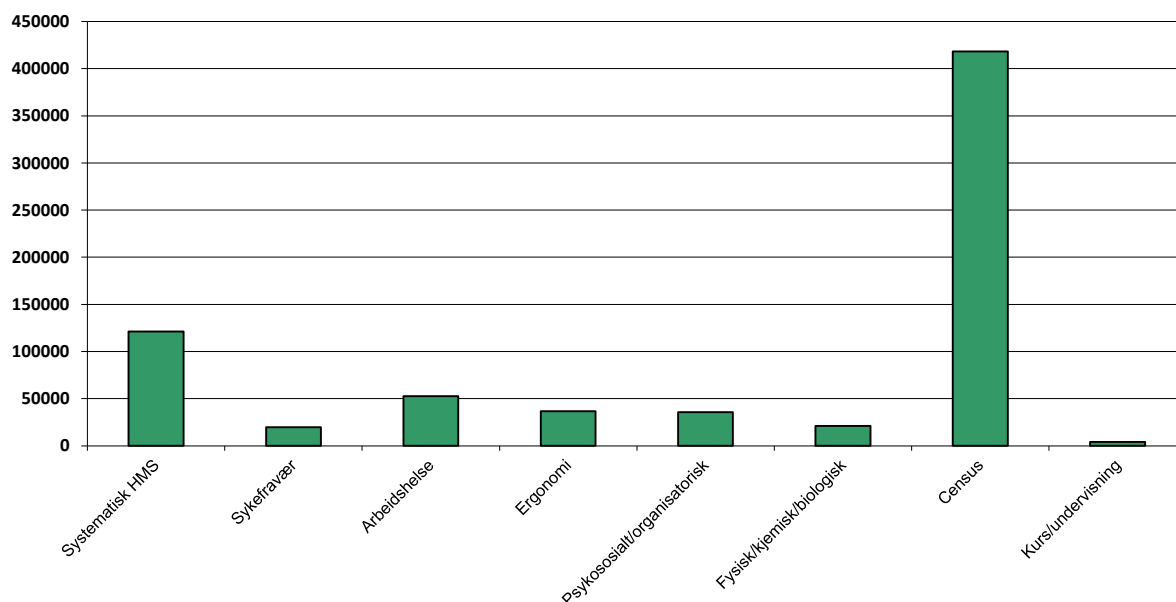
Kundeansvarlig i 2016 har vært Eva Henriksen

Andre rådgivere som har bistått i 2016 er:

- Sissel Bergwitz-Larsen, Sivilingeniør/Yrkeshygieniker
- Trond Berset, bedriftslege
- Kolbjørn Talle, bedriftslege
- Hilde Stensrud, bedriftssykepleier
- Cecilie Wright, bedriftssykepleier
- Audun Bredrup Petersen, organisasjonspsykolog
- Birgit Sørnes, organisasjonspsykolog
- Espen Thorsrud, yrkeshygieniker
- Christian Eidem, kiropraktor

3. Aktivitetsoversikt for 2016.

Diagram 1 viser: totalt leverte tjenester i kroner i 2016 for de ulike tjenesteområdene.



Stamina har totalt levert 628,5 timer (kr. 709 508,00) i perioden på 11 måneder til NMBU.

334,50 timer er brukt til fakta undersøkelser på Campus Ås.

294 timer er brukt til HMS arbeid på Campus Adamstuen, se diagram 2.

Diagram 2: Viser leverte tjenester på CA i 2016 for de ulike tjenesteområdene

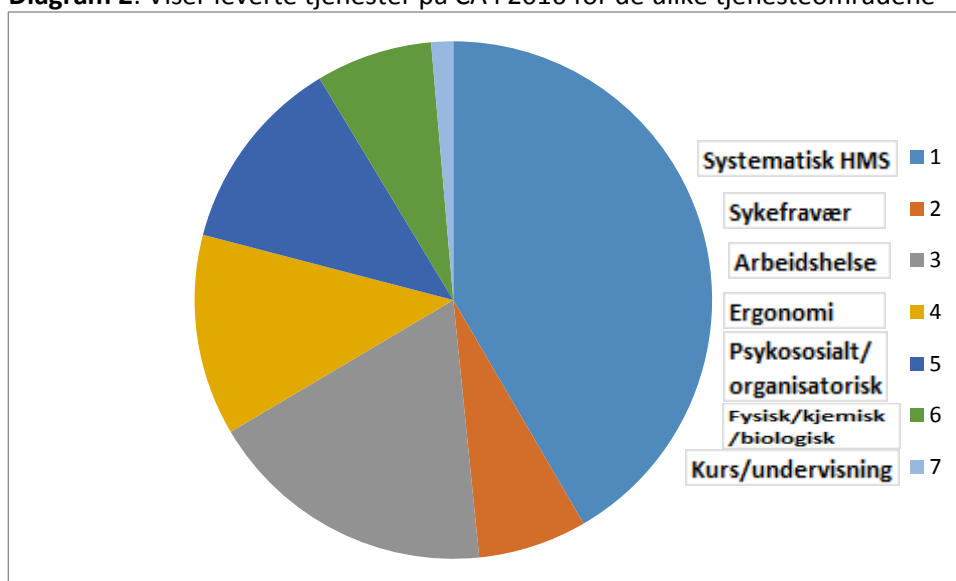


Diagram 3: Viser leverte tjenester i timer

Tjenestekategori / Tjeneste	Sum timer	% av totalt
01 Sykefraværarbeid	17,25	2.7
03 Systematisk HMS arbeid	132,25	21.0
04 Arbeidshelse	35,75	5.7
05 Ergonomi	35,25	5.6
06 Psykososialt arbeidsmiljø	52,00	8.3
07 Fysisk, kjemisk og biologisk am.	19,50	3.1
10 Undervisning og kurs	2,00	0.3
13 Census	334,50	53.2
Totalt	628,50	100.0

4. Beskrivelse av aktiviteter, med utgangspunkt i handlingsplanen

Tabell 1: Viser avtalte og gjennomførte aktiviteter på CA i 2016, med utgangspunkt i avtalt handlingsplan.

Tjenesteområde	Avtalt aktivitet	Gjennomført aktivitet
Systematisk HMS-arbeid		
Handlingsplanmøte	Overordnet møte med ledelsen og verneombudene. Utarbeide overordnet handlingsplan for HMS arbeidet. Handlingsplanmøte med BHT Adamstuen	Planleggingsmøter er gjennomført handlingsplan er utarbeidet for samarbeidet med Stamina BHT. Deltakelse i eget møte for å planlegge relevante helsekontroller.
Oppfølging av plan	Kvartals vise økonomirapporter sendes	Rapporter over timeforbruk er sendt kvartalsvis
HMS-kartlegging/vernerunder	BHT deltar i vernerunder etter avtale med HMS leder	Yrkeshygieniker har deltatt på vernerunder ved alle instituttene (Matinf, Basam, Sportfamed, Prodmed) på Adamstuen i løpet av november måned. Notat fra vernerunden er sendt, se egne rapporter fra CA.
Risikovurdering	BHT kan bistå med risikovurdering	Deltakelse i risikovurdering vedrørende yrkesvaksinering og MRSA testing
Rådgivning	Løpende tjeneste	Rådgivning gjennom året

Tjenesteområde	Avtalt aktivitet	Gjennomført aktivitet
	gjennom året	
Deltakelse AMU	BHT deltar i 4 AMU møter pr år med en eller to rådgivere avhengig av tema. Hver 2 gang på Ås/Adamstuen	Deltakelse i alle AMU møter på Adamstuen og Ås. Deltatt i AMU seminar på Ås
Årsrapport		Årsrapport for perioden 1.1.2016-30.11.2016 utarbeidet.
Sykefravær		
Individoppfølging		Jordmor har gjennomført flere samtaler ved spørsmål om arbeid og graviditet
Rådgivning		Rådgivning og oppfølging av ansatte er gjennomført
Dialogmøter		Stamina har ikke deltatt i dialogmøter i denne perioden
Livsstil og helse, helsefremmende tiltak		
Rus og avhengighet (alkohol, medikamenter, narkotika, spilleavhengighet)		Ingen bistand i perioden
Arbeidshelseoppfølging		
Helsekontroller	Lovpålagt Helsekontroll (HK) av ansatte med eksponeringer. Møte/risikovurdering gjennomføres.	22 ansatte fikk tilbud om Helsekontroller med fokus på arbeidshelse og eksponeringer som: Støy, kjemikalier, biologiske faktorer, røntgen og blod prøver (glukose, kolesterol, blodprosent). Andre relevante temaer ble tatt på indikasjon. Arbeidsmiljøprofil-skjema og egenerklæring fylles ut og egen rapport sendes oppdragsgiver.
Arbeidsmedisinsk poliklinikk	Etter helsekontroller hvis behov for oppfølging	Bedriftslege og bedriftssykepleier har hatt arbeidsmedisinsk poliklinikk/oppfølging
Vaksinering / reise rådgivning		Rådgivning, gjennomgang av rutiner og faktainformasjon vedrørende yrkesvaksinering Rådgivning om Rabies vaksinering og sjekking av antistoffer (dette gjøres normalt ikke i Norge, prøver må sendes til Stockholm) Relevant reisevaksinering av ansatte samt rådgivning ble gjennomført for ansatte som reiste til Malawi. MRSA testing (prøvetaking av multiresistente gule stafylokokker) planlagt gjennomført i etterkant av reiser.
Ergonomi		

Tjenesteområde	Avtalt aktivitet	Gjennomført aktivitet
Kartlegging/ risikovurdering		Kartlegging / Risikovurdering er gjennomført
Ergonomiopplæring		Kurs i ergonomi gjennomført av ergoterapeut
Arbeidspasstilpasning individ		Kiropraktor har hatt individoppfølginger på arbeidsplassen hos flere ansatte
Rådgivning		Rådgivning gjennom året
Annet		Bistått i flyttemøte vedrørende ergonomiske utfordringer
Psykososialt arbeidsmiljø, organisasjonsutvikling		
Konflikthåndtering		Møter og rådgivning i enkeltsak ved psykolog og bedriftssykepleier
Mobbing		Ikke bistått i saker i perioden
Endring/omstilling		Rådgivning gjennom året
Fysisk, kjemisk, biologisk arbeidsmiljø og inneklima		
Kartlegging/ risikovurdering		Kartlegging lys/støy problematikk for ansatt som har vært lenge sykemeldt og skal tilbake i jobb. Oppfølging og flere møter og telefonsamtaler, egen rapport sendt.
Rådgivning		Rådgivning yrkeshygieniske tema
Yrkeshygieniske målinger		Måling og vurdering kjemisk eksponering, se egen rapport
Krisehåndtering		
Kriseberedskapsplan		Ingen bistand i perioden
Bistand hendelser		Ingen henvendelser i perioden
Kurs		
Andre kurs		Bistand til relevante kurs av yrkeshygieniker
Andre tjenester		
Psykososialt arbeidsmiljø på Ås. Fakta undersøkelser		Organisasjonpsykologer fra Stamina Census har bistått med fakta undersøkelser i to enheter. Se egen rapport.

5. Måloppnåelse og samarbeidet i 2016

De områdene det har vært mest samarbeid om i 2016 har vært systematisk HMS arbeid.

Det har gjennom året vært hyppig kontakt mellom NMBU og Stamina bedriftshelsetjeneste. Det har naturlig nok, vært stort fokus på den fremtidige flytteprosessen til Ås. Vi blir tatt med i planlegging og mener vi har opparbeidet et godt samarbeid dette året.

6. Anbefalinger for 2017

Stamina Helse ønsker å bidra til at dere når de målene dere setter dere for HMS-arbeidet. Vi ønsker at dere skal oppleve en mest mulig effektiv og god utnyttelse av de rammene som ligger til grunn i avtalen, og at de tiltakene som gjennomføres er målrettet og bidrar til opplevd merverdi. Dette ønsker vi å vektlegge også i kommende periode.

Bedriftshelsetjenesten mener at det viktigste fokus for kommende år er å jobbe med systematisk HMS arbeid!

Anbefalinger for 2017

- Opplæring og bevissthet rundt hva HMS arbeidet dreier seg om hos ledere og ansatte.
- Utarbeide / følge opp rutiner for
 - Systematiske, lovpålagte helsekontroller og hva slags innhold de skal ha.
 - Yrkes relatert vaksinerings.
 - MRSA testing.
- Videreføre arbeidet i kjemikalieutvalget og sørge for at rutiner og retningslinjer gjelder for alle institutter på Adamstuen, ref. funn under vernerunden i november!
- Benytte bedriftshelsetjenesten mer i det forebyggende sykefraværarbeidet og med å bistå i oppfølging av sykefravær.
- Ha fokus på arbeid med rusproblematikk og forebygging.

På vegne av Stamina Helse takker vi for samarbeidet i året som gikk, og ser frem til et godt, helsefremmende og konstruktivt samarbeid i 2017.

7. Referanser

[Arbeidsmiljølovens § 3-3](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13](#)

[Forskrift om systematisk HMS-arbeid \(internkontrollforskriften\) § 5](#)

Årsrapport fra vernetjenesten 2016

Av hovedverneombud Lise Thoen og assisterende hovedverneombud Therese Irene Corneliussen

I 2015 har Lise Thoen vært NMBU's hovedverneombud (HVO). Gry Tove Jæger var assisterende hovedverneombud (Ass. HVO) frem til mars, da Therese Irene Corneliussen overtok. De har hatt ansvar for den daglige oppfølging av Campus Adamstuen. Vi har vært frikjøpt hhv. 80 og 40 prosent fra våre ordinære stillinger. Assisterende HVO har brukt mer enn de frikjøpte 40 prosent til å utøve sitt verv. Hovedverneombudet har i 2016 ledet AMU på vegne av arbeidstakersiden.

Vernelinjen har i 2016 bestått av 41 verneområder med hvert sitt verneombud og vara verneombud. 16 av disse verneområdene er på Campus Adamstuen. Hovedfokuset for vernelinjen har vært omorganiseringen av NMBU, opplæring av nye verneombud og oppfølging av byggesaker. I tillegg har det vært mange saker av ulik størrelse og art i de ulike verneområdene.

Hovedverneombudet har vært invitert til alle workshopene og IDF møter knyttet til omorganiseringen. Vi sitter begge som observatører i styret for prosjekt campus og assisterende hovedverneombud deltar på samordningsmøter, A-Å møter og informasjonsmøter knyttet til samlokaliseringssprosjektet og organisasjonsutviklingsprosjektet. Hovedverneombudene har vært aktivt inne i ulike sentrale arbeidsgrupper, som for seniorpolitikk og nye feltarbeidsrutiner. Hovedverneombudene holder både sentrale møter, fordelt på campus, for de lokale verneombudene og har vært rundt på enhetene og avholdt møter der. Vi opplever ulik praksis og ulik holdning til arbeidet med arbeidsmiljø og HMS. Vi registrerer at enkelte verneombud opplever at samarbeidet med lokal ledelse er av en slik art at det er vanskelig å ha rollen som verneombud og utøve vervet sitt på en god måte.

Høsten 2015 ble det avholdt verneombudsvalg og det kom mange nye verneombud våren 2016. De har deltatt på NMBU sin interne verneombudsopplæring. Deltakerne har gitt positive tilbakemeldinger på at opplæringen har foregått i tematiske bolker.

Arbeidsmiljøet ved NMBU

Psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet ved NMBU har i ulik grad blitt påvirket av omorganiseringen av NMBU. På enkelte enheter har den påvirket arbeidshverdagen i stor grad, mens andre føler seg lite påvirket av endringene. Frem til styrevedtaket i juni, var det mye usikkerhet og følelse av uforutsigbarhet for enhetene på Campus Ås. Fra vernetjesten sin side vil vi påpeke at medvirkningen burde vært bedre. Ansatte uttrykte tydelig at de ikke følte seg hørt og at spørsmål og innspill ikke ble besvart og håndtert på en god måte. Hvordan omorganiseringen skal styrke NMBU, og bidra til å møte NMBU sin visjon og misjon, synes fortsatt uklart for mange ansatte.

I forbindelse med omstillingsprosessen i vår, uttrykte hovedverneombudet bekymring for tempoet på prosessen og manglende reell medvirkning. Det ble også uttrykt en bekymring for saksbehandlere og ledere som satt tett på prosessen, og som opplevde et sterkt tidspress og usikkerhet om egen rolle i ny organisasjon. Bedre tid til saksutredning og gode medvirkningsprosesser kunne ha dempet dette presset, gitt bedre kvalitet på innspillene til prosessen.

I høst er arbeidet med omorganiseringen flyttet ut til enhetene og deres konstituerte dekaner og enhetsledere. Der har omorganiseringen vært håndtert ulikt. Lederne har i ulik grad fulgt omstillingshåndboken og medvirkningen fra vernetjenesten har variert i stor grad.

Hovedverneombudet har i løpet av omstillingen etterspurt risikovurderinger av omstillingen, først sentralt og deretter lokalt, som etter arbeidsmiljøloven skal gjennomføres i forkant av en omstilling. Dette har ikke blitt fulgt godt nok opp i lederlinjen. Administrativt ansatte uttrykker fortsatt en frustrasjon og usikkerhet til ny organisering og sin egen rolle og arbeidsoppgaver knyttet til denne.

Etter omstillingen og prosessen rundt omstillingen uttrykker ansatte redusert ønske og overskudd til å delta i prosjekter og arbeid som ikke er knyttet direkte opp til deres egen undervisning eller forskning. Enkelte har også påpekt at omstillingen har påvirket fusjonsarbeidet negativt og forsterket en «vi» og «de» holdning mellom campusene.

Dette året har også vært preget av flere psykososiale arbeidsmiljøsaker, som har ført til sykemeldinger. Det ser ut til å være behov for en økt bevissthet rundt psykososiale utfordringer og trygghet i lederrollen når en møter denne typen utfordringer.

Fysisk arbeidsmiljø

2016 har som de foregående årene vært preget av større byggesaker. Det er gledelig å se en oppgradering av enkelte bygg og stor progresjon i samlokaliseringsprosjektet. De ansatte ser frem til å ta i bruk de oppgraderte lokalene, selv om det i byggeperioden har hatt en negativ påvirkning på arbeidsmiljøet. På Senter for husdyrforskning (SHF) ser vi dessverre at mangellisten fortsatt er lang, mange måneder etter prøvedriften skulle vært avsluttet. Enkelte av manglene påvirker arbeidsmiljøet og dyrevelferden negativt, mens andre bidrar til en mindre hensiktsmessig arbeidshverdag.

På Jordfagbygget har støy, støv og svært dårlige ventilasjonsforhold preget det fysiske arbeidsmiljøet og ansatte ble på et tidspunkt sendt hjem på grunn av for mye støv.

Urbygningen har gjenåpnet, er i gang med prøvedriften og brukerne uttrykker stor tilfredshet med og stolthet over bygget.

De ansatte som er involvert i samlokaliseringsprosjektet (SLP) er i hovedsak ikke frikjøpt og opplever stor arbeidsbelastning. Vernetjenesten har fått tilbakemelding på at enkelte av løsningene som er valgt i SLP er på tross av brukernes anbefalinger for fremtidsrettet og sikkert arbeidsmiljø. Dette er spesielt påpekt i forhold til gjødselshåndtering og fare for utvikling av allergener i gnageravdelingen.

Vernetjenesten opplever at HMS-representasjon fra arbeidsgiversiden ikke er tydelig nok forankret. Vi mener at HMS bør være et fast punkt på agendaen i alle TAT-grupper og hos alle brukergrupper. Vår oppfatning er at både brukerne og Statsbygg er svært oppmerksomme på HMS problematikk, men det er gjerne ikke referert til eller skriftliggjort. En bedre involvering av bedriftshelsetjenesten i detaljprosjekteringen var en forutsetning for arbeidstilsynet sin samtykkeerklæring til prosjektet. Vi i vernetjenesten kjenner lite til hvordan dette er blitt fulgt opp av prosjektet og ønsker en orientering om dette i AMU. Videre opplever vi på campus Adamstuen en merkbar forbedring i involveringen av vernetjenesten og på informasjonsflyten til de ansatte, både angående samlokaliseringsprosjektet og organisasjonsutviklingsprosessen.

Prioriteringer inn i 2017

Hovedverneombudene hadde følgende anbefalinger for 2016 i sin forrige årsrapport:

«Hovedverneombudet etterlyste i sin forrige årsrapport (*for 2014*) et økt fokus på organisasjonsbygging. (...)Fra sentralt nivå bør det jobbes aktivt med å bygge opp og utvikle en felles kultur. I resultatene fra ARK kom det frem et ønske om økt kjennskap til og kunnskap om de andre enhetene på NMBU. Dette bør følges opp med å gi gode faglige møteplasser.

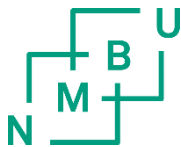
Verneombudets rolle på NMBU synes å være uklar for både ledere og enkelte verneombud. NMBU trenger å styrke verneombudets rolle og tydeliggjøre hvilke arenaer det er naturlig å inkludere verneombudene på. En bedre inkludering vil gi mer og bedre medvirkning, NMBU kan i større grad utnytte ressursen og kompetansen til verneombudene og det vil gjøre rollen som verneombud mer interessant.»

Disse punktene er fortsatt like aktuelle. Årets omorganisering har påvirket de ansattes eierskap til og stolthet over organisasjonen. Det er derfor viktig å jobbe med organisasjonsbygging i året som kommer. I dette arbeidet er også tiltakene som ble rapportert inn etter ARK undersøkelsen i 2015 viktige innspill. Som påpekt over, blir ikke verneombudene involvert i tilstrekkelig grad ved alle enheter. Dette, sammen med manglende risikoanalyser i forbindelse med omorganiseringer, viser et tydelig behov for bevissthet rundt medvirkning og på arbeidsmiljø.

Det har vært enkelte tunge psykososiale saker i 2016, der det er påvist at NMBU ikke har hatt et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte. Dette må vi lære av, og det må legges en plan for hvordan lederopplæringen og bevisstheten rundt psykososiale saker kan bedres.

Avvikssystemet til NMBU viser at studenter og ansatte skades i forbindelse med håndtering av dyr. Hovedverneombudene ber om at det vurderes om erfaring rundt håndtering av dyr og skader som følge av dette i større grad bør bli fulgt opp på tvers av enheten, med formål om å lære av hverandre og hindre fremtidige skader. Vi har god erfaring med kunnskapsdelingen og erfaringsutvekslingen som foregikk i laboratoriegruppen, og tenker at det kan opprettes en tilsvarende gruppe for håndtering av dyr. Disse gruppene bidrar i tillegg til organisasjonsbygging.

Avslutningsvis vil vi påpeke at de aller fleste ansatte trives godt på sin arbeidsplass og i sitt arbeidsmiljø. Ofte er det små justeringer som skal til for å forbedre det systematiske arbeidet med arbeidsmiljøet og vi ser frem til å jobbe videre, sammen, for et enda bedre arbeidsmiljø.



Notat

Til

Kopi til

Vår ref.
17/00573-10

Dato
08.02.2017

Melding om arbeidsmiljøutvalgets aktivitet 2016

Medlemmer i arbeidsmiljøutvalget ved NMBU 2016:

Arbeidsgivers representanter

Representant	Vararepresentant
Birger Kruse	Siri Margrethe Løksa
Jan Olav Aarflot	Ragnhild Solheim
Kjetil Oftebro	Jan Aldal
Irma Oskam	Ole Taugbøl
Sjur Baardsen	Inger-Lise Saglie

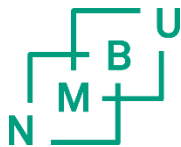
Arbeidstakers representanter

Representant	Vararepresentant
Lise Thoen (utvalgsleder)	Therese Corneliussen HVO
Mette Wiik	Marit Nesje Forskerforbundet
Haakon Aaen	Jannicke W. Thom NTL
Greta Indahl	Kurt Johansen Parat
Anne Gravdahl	Cathrine Trangerud Akademikerne

Representanter fra bedriftshelsetjenestene (Follo BHT og Stamina) og studentdemokratiet.

Assisterende HVO møter fast i utvalget.

Sekretariat: Gro Holter, HMS-koordinator, Personal- og organisasjonsavdelingen.



Møteaktivitet

Arbeidsmiljøutvalget:

Torsdag 18.2.2016, kl 1230-1500, Campus Adamstuen, møte

Torsdag 14.4.2016, kl 1230-1500, Campus Ås, møte

Tirsdag 7.6.2016, kl 1230-1500, Campus Adamstuen, møte

Mandag 26.9.2016, kl 900-1530, Campus Ås, møte og arbeidsseminar

Fredag 2.12.2016, kl 1300-1430, Campus Adamstuen, ekstraordinært møte

Torsdag 15.12.2016 kl 1230-1500, Campus Adamstuen, møte

AMUs byggutvalg:

AMUs byggutvalg behandlet 4 byggesaker i 2016:

- Damgården
- TF-kvartalet
- Ny verkstedsbygning
- SEARCH-bygg

To informasjonsmøter om SLP med Statsbygg, AMU NMBU og AMU VI

Arbeidsmiljøutvalget har behandlet følgende saker

1/2016	Godkjenning av innkalling og saksliste. Presentasjon av ny leder og nye medlemmer i AMU.
2/2016	Colbjørnsensutvalgets rapport. Risiko- og konsekvensanalyse av den forestående omstillingen ved NMBU
3/2016	HMS-årsrapport 2015 og handlingsplan 2016
4/2016	Feltarbeidsprosedyre (utsatt fra møte 10.12.2016)
5/2016	Rapportering til AMU: Sykefravær 2015, Avviksmeldinger 2015
6/2016	Nye verneområder og valg av nye verneombud (2016-2018)
7/2016	Møteplan 2016 – AMU
8/2016	<u>Referatsaker/orientering</u> ▪ Grunnkurs nye verneombud ▪ Mindfulness for TA ansatte ▪ Bruk av hjertestarter for kontaktpersoner på Adamstuen ▪ PLIVO (pågående livstruende vold) ▪ Sikkerhetskurs for studieveiledere ▪ EcoOnline ny programversjon ▪ Involvering av bedriftshelsetjenesten i SLP/oppfølging av arbeidstilsynets vilkår (Trond Furuberg) ▪ Framdrift i utbedringer nye Ås gård (SHF) ▪ ROS-analyse Campus Adamstuen ▪ Laboratoriekoordinator - innspillingsprosess
9/2016	Godkjenning av innkalling og saksliste. Presentasjon av nye medlemmer i AMU
10/2016	Ny organisasjonsmodell for NMBU ▪ Revidert tidsplan for omorganiseringen ▪ Arbeidsgivers vurdering og oppfølging av ulike risikoer for arbeidsmiljøet over sendt fra AMU 18.02.2016
11/2016	Omstillingshåndbok NMBU 2016
12/2016	Seniorpolitikk ved NMBU, utkast fra seniorpolitisk utvalg, 1.gangs behandling



13/2016	Revisjon av NMBUs retningslinje for håndtering av konflikter og trakassering. Opprettelse av arbeidsgruppe
14/2016	<u>Referatsaker/orienteringer</u> - Nye medlemmer i AMU - Referat AMU 18/02/2016 - Kvartalsvis møter HVO/AMU/HMS/SLP/SB, 17.03.2016 - AMUs byggutvalg møte 11.03.2016 - Avholdte kurs - Lavt sykefravær ved NMBU - HMS-årsrapport 2016 – styrets behandling 10.03.2016 - Kunnskapsdepartementets tilbakemelding etter tilsyn med Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) sitt arbeids med samfunnssikkerhet og beredskap
15/2016	Godkjenning av innkalling og saksliste
16/2016	Ny organisasjonsmodell for NMBU - Forslag ny organisasjonsmodell (fremmes i US 16.06.2016) - Arbeidsgivers vurdering og oppfølging av ulike risikoer for arbeidsmiljøet over sendt fra AMU 18.02.2016
17/2016	Omorganiseringens påvirkning på arbeidsmiljøet ved institutter og universitetsadministrasjonen – orientering ved institutleder Prodmed, instituttleder IMV og personal- og organisasjonsdirektør
18/2016	Framdrift og oppfølging byggeprosjekter NMBU - Ås gård - TF-bygget - Damgården - Jordfagbygget - SEARCH-bygget (Sandnes)
19/2016	Møteplan AMU høst 2016
20/2016	<u>Referatsaker/orienteringer</u> - Referat AMU 14/204.2016 - US tertialrapport 1, 2016 – helse, miljø og sikkerhet - Besøk ved seksjon for småfeforskning, Sandnes («campus Høyland») - Fordeling av velferdsmidler 2016 - Sommerfest for ansatte 03.06.2016 - Sykkeldag med lansering av «bygdebike» 19.04.2016 - Foredrag med Jørgen Skavland, Personalforum 02.06.2016 - Nettside «Personalnytt» - løpende informasjon om personal, lønn og arkiv
21/2016	Godkjenning av innkalling og saksliste
22/2016	Campusplan NMBU 2016-2040
23/2016	Omorganisering og omstilling ved NMBU - Oppfølging av risikovurdering på enhetene - Ros-analyse for implementering av omstillingsprosessen
24/2016	Rutine for håndtering av konflikter og trakassering (revisjon)
25/2016	Nye vedtekter for AMU (1.gangs behandling)
26/2016	SHF – status utbedringer av feil og mangler
27/2016	<u>Referatsaker/orienteringer</u> - Referat AMU 07.06.2016 - Referat informasjonsmøte Statsbygg og AMU/HVO ved NMBU og Veterinærinstituttet - Oppfølging av to nestenulykker - Vaksinasjons av studenter – brev til instituttene - Kurs for verneombud, kursdag 5



28/2016	Eventuelt
29/2016	Arbeidsseminar
30/2016	Nye vedtekter AMU
31/2016	Kontorarealer i SLP
32/2016	Godkjenning av innkalling og saksliste
33/2016	Godkjenning av referat ekstraordinært AMU 02.12.2016
34/2016	Miljøstrategi NMBU
35/2016	Organisering av vernetjenesten fra 01.01.2017. Gjennomføring av suppleringsvalg
36/2016	Omorganisering og omstilling ved NMBU ▪ Risikovurdering på enhetene ▪ Ros-analyse for implementering av omstillingsprosessen
37/2016	Årsrapport vernetjenesten 2016
38/2016	Årsrapport bedriftshelsetjenestene 2016
39/2016	Retningslinje for alenearbeid
40/2016	Referatsaker/orienteringer ▪ Referat AMU 26.09.2016 ▪ Referater AMUs byggutvalg 21. og 25.11.2016 ▪ SHF – arbeidsgivers oppfølging av feil og mangler overfor entreprenør og Statsbygg. ▪ Oppfølging etter alvorlig avvik meldt ved SportFaMed ▪ AMU-sak 30/2016 Nye Vedtekter AMU ▪ LMU-sak 25/2016 Urbygningen – noen erfaringer fra prøvedriftsfasen ▪ Notat til rektor om HMS for studentene, fra leder i AMU og leder i LMU ▪ Laboratoriesikkerhetskoordinator – innstillingsarbeidet ▪ Workshop EcoOnline 14.12.2016 ▪ PLIVO-kurs campus Adamstuen