

HMS-regnskap for 2014

1 HMS- og miljøpolitikk

I SINTEF har HMS øverste prioritet – sikkerheten til våre ansatte er overordnet alle andre hensyn. HMS-politikken gjelder for all SINTEF-relatert virksomhet i inn- og utland. HMS er et lederansvar og skal inngå i vårt daglige arbeid der våre ansatte er forpliktet til å medvirke.

SINTEF har en klar visjon om null ulykker, skader eller tap. Vi skal gjøre vårt ytterste for å unngå ulykker og arbeidsrelatert sykdom blant våre ansatte og de vi jobber sammen med.

SINTEF skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø. SINTEF skal ha et lederskap som er tydelig, inkluderende og inspirerende. Våre ansatte skal oppleve utvikling og

anerkjennelse gjennom samhandling og lagspill. Alle i SINTEF skal behandles med respekt og verdighet.

Med bakgrunn i vår visjon «Teknologi for et bedre samfunn» skal SINTEF i alle deler av sin virksomhet legge til grunn hensynet til bærekraftig utvikling. Begrepet bærekraftig utvikling omfatter god virksomhetsstyring, sosialt ansvar og hensynet til miljø.

SINTEFs miljøpolitikk skal sikre at vår forskning og hvordan vi driver egen virksomhet ivaretar hensynet til det ytre miljø. Den skal også sikre kontinuerlig forbedring av vår egen miljøprestasjon.

2 SINTEFs HMS-plan 2014

MÅL: «SINTEF skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø»

Tiltak	Status 2014
<ol style="list-style-type: none">1. Gjennomføre og følge opp Arbeidsmiljøundersøkelsen (AMUS) 2014.2. Gjennomføre obligatorisk HMS-opplæring.3. Gjennomføre e-læringskurs <i>HMS for ledere</i>.4. Gjennomføre HMS-revisjoner.5. Gjennomføre verneombudssamling.	<ol style="list-style-type: none">1. Alle enheter har etablert handlingsplaner som følges opp lokalt.2. HMS opplæring gjennomføres kontinuerlig.3. E-læringskurset for ledere er gradvis tatt i bruk.4. Intern HMS-revisjon er gjennomført.5. Verneombudssamling ble gjennomført 30. oktober.

MÅL: «SINTEF skal ha null arbeidsrelatert sykefravær»

Tiltak	Status 2014
<ol style="list-style-type: none">1. Følge opp og forebygge helseplager knyttet til arbeidsforhold (SIPOK).2. Kartlegge fysisk arbeidsmiljø (ergonomi, vernerunde, yrkeshygiene målinger, m.m.).	<ol style="list-style-type: none">1. Linjeledelse følger opp arbeidsrelatert sykefravær. Behov for oppfølging har ikke vært spesielt knyttet til SIPOK. Det kan gjøres mer på forebygging av helseplager knyttet til kontorarbeidsplassen (ergonomi).2. Kontorarbeidsplassens ergonomi er vektlagt på vernerunder hos flere enheter. Kartlegginger gjøres gjennom vernerunde og AMUS. Yrkeshygiene målinger gjennomføres ved behov.

MÅL: «SINTEF skal ha null skader, ulykker eller tap»

Tiltak	Status 2014
<ol style="list-style-type: none">1. HMS-kampanje i alle lab- og verkstedmiljø.2. Følge opp tema Sikkerhet fra Arbeidsmiljøundersøkelsen (AMUS).3. Gjennomføre e-læringskurs 'HMS i laboratoriet – introduksjonskurs' for alle som arbeider på lab/verksted.4. Fortsatt oppmerksomhet på sikkerhet ved feltarbeid.5. Bedre utnyttelse av Synergi i det forebyggende HMS-arbeidet.6. Øke organisasjonens kompetanse innenfor risikovurdering.7. Gjennomføre oppfølgingsprosjekt for overordnet risikovurdering Oslo og Tiller.8. Gjennomføre beredskapsøvelser (KL og institutter).9. Beskrive opprettelse og drift av pårørendesenter.	<ol style="list-style-type: none">1. Kampanjen inkluderer alle ansatte og målet er å styrke sikkerhetskulturen. Gjennomføres i 2015.2. AMUS og tema sikkerhet følges opp lokalt.3. Opplæring av ansatte som arbeider i lab/verksted gjennomføres kontinuerlig.4. Sikkerhet ved feltarbeid har kontinuerlig oppmerksomhet. Temaet inkluderes i kampanjen for å bygge sikkerhetskultur. Det er besluttet forbedringsforslag som skal øke innmelding av hendelser.5. I ledermøter og avdelingsmøter behandles hendelser for å lære og dele erfaringer. Saksbehandling og innmeldingspraksis er forbedret.6. Opplæring i risikovurdering gjennomføres og risikovurderinger etterspørres.7. Gjennomført i henhold til plan.8. Gjennomført.9. Rutiner for pårørendesenter er etablert.

MÅL: «SINTEF skal framstå som en bedrift med tydelig miljøprofil»

Tiltak	Status 2014
<ol style="list-style-type: none">1. Vedta handlingsplaner for miljøstyring.2. Videreføre arbeid for å tilfredsstille miljøstyringsstandard ISO 14001.3. Kommunisere SINTEFs arbeid med miljørettet forskning.	<ol style="list-style-type: none">1. Handlingsplaner vedtatt i alle institutt.2. Flere institutt er sertifisert iht. standarden.3. Kommuniseres gjennom formidling av forskning og ekspertise innen miljøområdet.

3 Resultater

SINTEF skal ha et arbeidsmiljø som er sikkert og som fremmer trivsel og god helse hos de ansatte. Denne ambisjonen skal være sentral i vårt arbeid og i våre beslutningsprosesser. En tydelig og offensiv lederpraksis samt medvirkning fra ansatte er viktig for å drive et godt HMS-arbeid.

SINTEFs hovedstrategi ble revidert i 2014 og HMS ble ytterligere framhevet, noe som betyr at ambisjonene er løftet. Dette vil gi inspirasjon til å styrke utviklingen av et HMS-arbeid som går lenger enn å tilfredsstille lover, forskrifter og standarder. Det må bygges identitet, stolthet og kultur, som innebærer at medarbeidere gjennom sin daglige innsats sørger for at ambisjonene i SINTEFs nye hovedstrategi oppfylles.

3.1 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøundersøkelsen ble gjennomført i januar 2014. Svarprosenten ble denne gang på 92,5 med høye skårer på viktige arbeidsmiljøfaktorer som motivasjon, arbeids glede og lagånd. Høy svarprosent viser engasjement

blant våre medarbeidere og at mange bryr seg om arbeidsmiljøet. Denne gangen ble det også evaluert effekten av innføring av nye systemer for prosjekt- og kunnskapsforvaltning (SIPOK). Disse spørsmålene var de med svakest resultat i undersøkelsen og en betydelig andel ansatte benyttet fritekstfeltet for å gi tilbakemelding. Ledere tar stort ansvar og utnytter undersøkelsen til å utvikle arbeidsmiljøet i sine grupper og avdelinger. Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen resulterer i viktig forbedringsarbeid.

Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) bidrar til å virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. I SINTEF har stiftelsen sitt AMU og de fire juridiske selskapene har egne utvalg. Arbeidsmiljøutvalget i Stiftelsen SINTEF vedtok i år å opprette underutvalg i Stiftelsens fire institutter og det ble utarbeidet et mandat for disse. Målet med ordningen er å sikre at AMUs lovpålagte arbeid foregår lokalt og nært dem det gjelder. Ordningen med instituttverneombud ble etablert i 2013, og de blir medlemmer i de lokale underutvalgene. Den nye ordningen er i ferd med å etableres og vil komme på plass i løpet av 2015.

HMS – opplæring. Ansvar for ansattes HMS- opplæring ligger hos linjelederne og i 2014 har det pågått et arbeid med å utvikle et system for å bistå ledelsen med dette. Det er planlagt en funksjon i personalsystemet som varsler medarbeidere om hvilke kurs de skal ta, holdbarheten på opplæringen og som vil ivareta kursdokumentasjonen.

Det er tatt i bruk forskjellig e-læringsverktøy for å sikre ennå bedre opplæring og informasjon innenfor HMS. Dette gjelder *HMS for ledere* og *HMS i laboratoriet – introduksjonskurs*. Klasseromsopplæringen som utføres i fellesskap med NTNU og Studentsamskipnaden i Trondheim er gjennomført som tidligere år.

Verneombudssamling ble arrangert i oktober, med god

oppslutning og innholdsrikt program. Tilstede var verneombud, konserndirektører og HMS-personell. Verneombudets rolle var på agendaen, og tema sikkerhet fikk stor oppmerksomhet. Deltakerne jobbet i grupper hvor tema var verneombudsrollen. Dagen ble en påminnelse om hvor viktig det er at vi arbeider under sikre forhold.

3.2 Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtalen er en planlagt, årlig samtale mellom leder og ansatt. Tema som vektlegges er arbeidsoppgaver og mål, arbeidsmiljø og utvikling. Samtalen resulterer i en personlig handlingsplan. Gjennomføringsgraden gikk ned fra 91 prosent i 2013 til 88 prosent i 2014.

Gjennomførte medarbeidersamtaler i (inkl.selskap i SINTEF Holding)

2010	86 %
2011	97 %
2012	89 %
2013	91 %
2014	88 %

3.3 Arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær

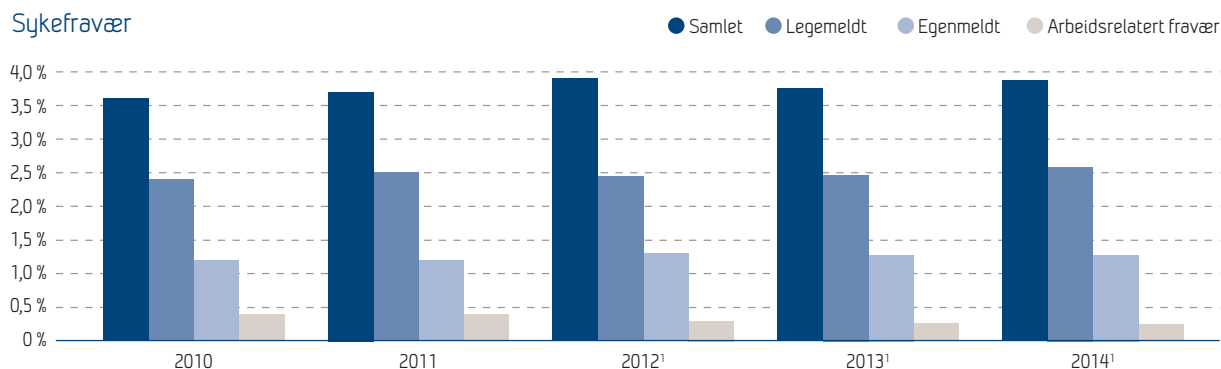
Arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær følges opp systematisk i SINTEF. Vi jobber for å skape et arbeidsmiljø uten risiko for fysiske og psykiske skadevirkninger. Det gjenspeiles i de forventninger som stilles til ledelse og organisering av arbeidet. I samsvar med ledelsesprinsippene bygger SINTEF en robust organisasjon hvor ansatte blir sett og ivaretatt.

Arbeidsmiljøforhold i laboratorier og verksted kartlegges gjennom vernerunder og risikovurderinger. Dette er viktig for å hindre at ansatte blir skadet eller påført helseplager. Registrerte hendelser i skade- og avvikssystemet viser at det fortsatt er behov for å styrke organisasjonen på risikovurdering. Ergonomiske forhold kartlegges ved arbeidsplassene, og bidrar til å forebygge utvikling av belastningsslidelser.

Måltrettede helsesamtaler gjennomføres med ansatte som jobber med helsefarlige eksponeringer i sin arbeidssituasjon. Utvelgelse av ansatte skjer i samarbeid mellom bedriftshelsetjeneste og linjeledelsen. Utvelgelsen baseres på en vurdering av risiko knyttet til den ansattes eksponerings-situasjon.

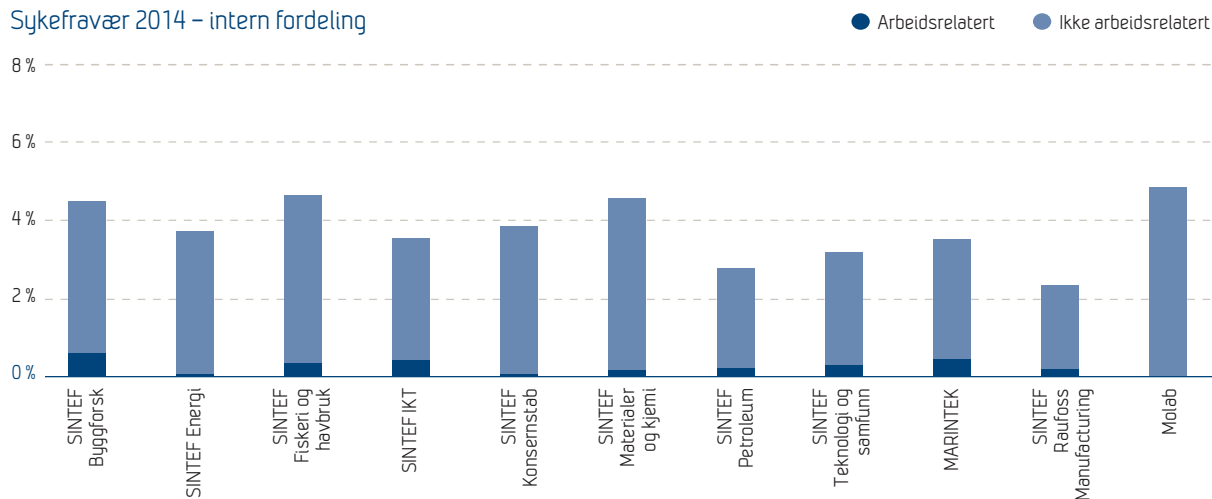
Sykefraværsprosenten ble i 2014 på 3,9 mot 3,8 i 2013. Det arbeidsrelaterte sykefraværet holdt seg stabilt med 0,3 prosent, det samme som i 2013. SINTEF er IA-bedrift og både arbeidsrelatert og annet sykefravær blir systematisk fulgt opp i instituttene. Linjeledere med støtte fra personalmedarbeidere har ansvaret for oppfølging av sykefravær. Det er viktig at ansatte opplever realistiske forhold mellom krav og muligheter for å utføre arbeidet.

Sykefravær



¹ SINTEF konsern pluss selskap i SINTEF Holding

Sykefravær 2014 – intern fordeling



3.4 Sikkerhet

SINTEF har en klar visjon om null ulykker, skader eller tap og sikkerheten til ansatte er overordnet alle andre hensyn. Målet er at arbeidet i SINTEF ikke skal føre til helse-skade for ansatte.

Med bakgrunn i den negative utviklingen av person- og fraværsskader i 2013 ble det i 2014 planlagt en sikkerhetskampanje for laboratorier, verksteder, feltarbeid og tjenestereiser. Målet med kampanjen er å styrke sikkerhetskulturen i SINTEF. Den skal ansvarliggjøre ledere og gi ansatte økt bevissthet og kunnskap. I tillegg skal den motivere den enkelte til god ivaretagelse av sikkerhet i hverdagen. Kampanjen vil være en prioritert oppgave i 2015 og vil inkludere alle ansatte.

Vi er fortsatt opptatt av å dele erfaringer fra felt- og reiseaktivitet. I 2014 ble det derfor planlagt å forenkle innmeldingen i skade- og avvikkssystemet ved å gjøre det mer tilgjengelig for ansatte ute på oppdrag.

Det har i 2014 vært jobbet med å følge opp tiltak etter den overordnede risikovurderingen som er gjennomført i SINTEFs bygningsmasse i Oslo. Noen av bygningene er gamle og en må stille strenge krav til beslutningsstøtte og risikovurdering av nye aktiviteter.

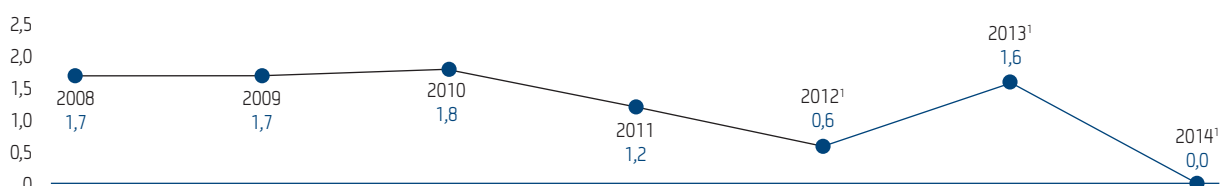
I 2014 ble det gjennomført en HMS-revisjon i tre institutt der omfanget var HMS i prosjekt. Revisjonene viste at det foregår mye godt arbeid, men kvaliteten av risikovurderingene varierte og det er et behov for å gjøre verktøy i styringssystemet mer tilgjengelig.

3.5 Personskader

Null fraværsskader ble en milepæl for SINTEF i 2014. Dette er første gang siden registreringen av fraværsskader ble påbegynt, at vi opplevde en H1 på null! 6 hendelser førte til at personer hadde bruk for oppfølging av medisinsk personell, noe som gir en H2-verdi på 1,6. Dette er en klar nedgang fra 2013 og en svært positiv utvikling.

Fraværsskadefrekvens (H1-verdi)

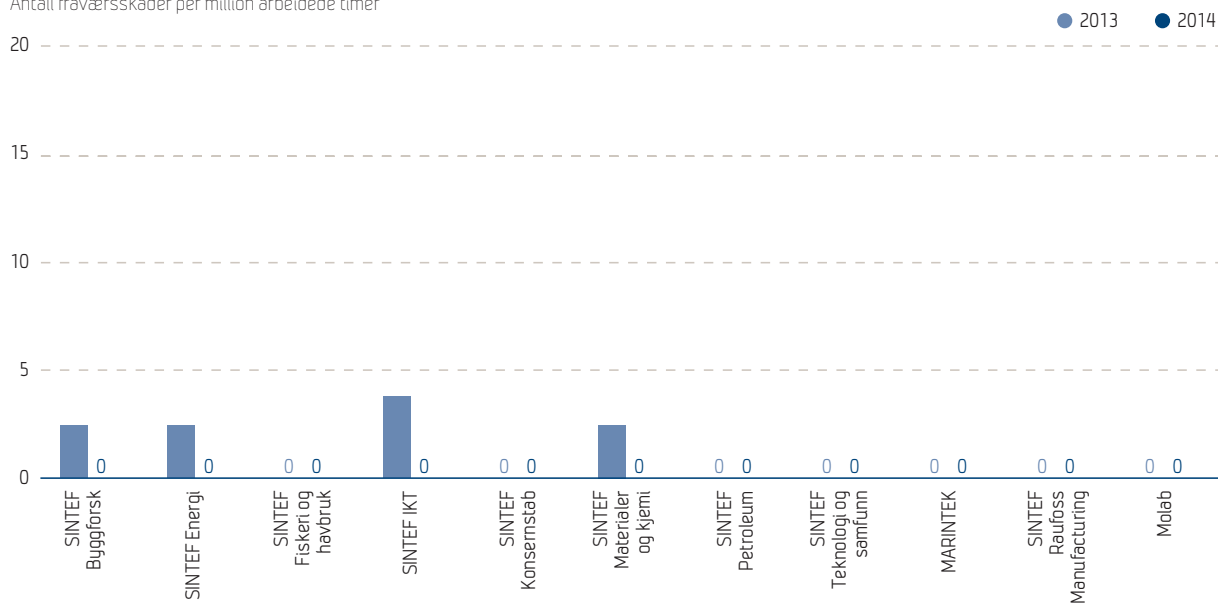
Antall fraværsskader per million arbeidede timer



¹ SINTEF konsern pluss selskap i SINTEF Holding

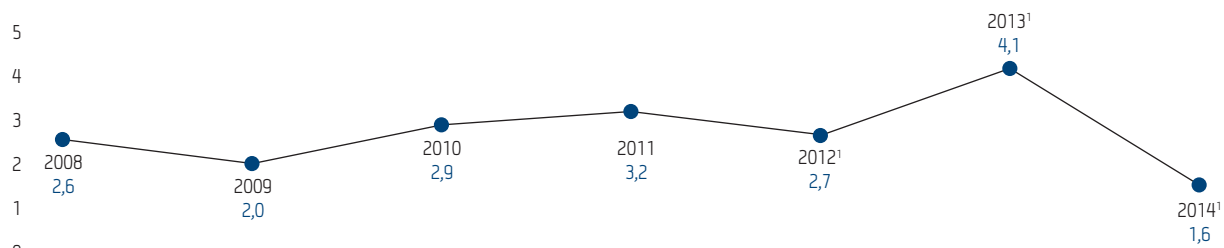
Fraværsskedefrekvens (H1-verdi) – intern fordeling

Antall fraværsskader per million arbeidede timer



Personskadefrekvens (H2-verdi)

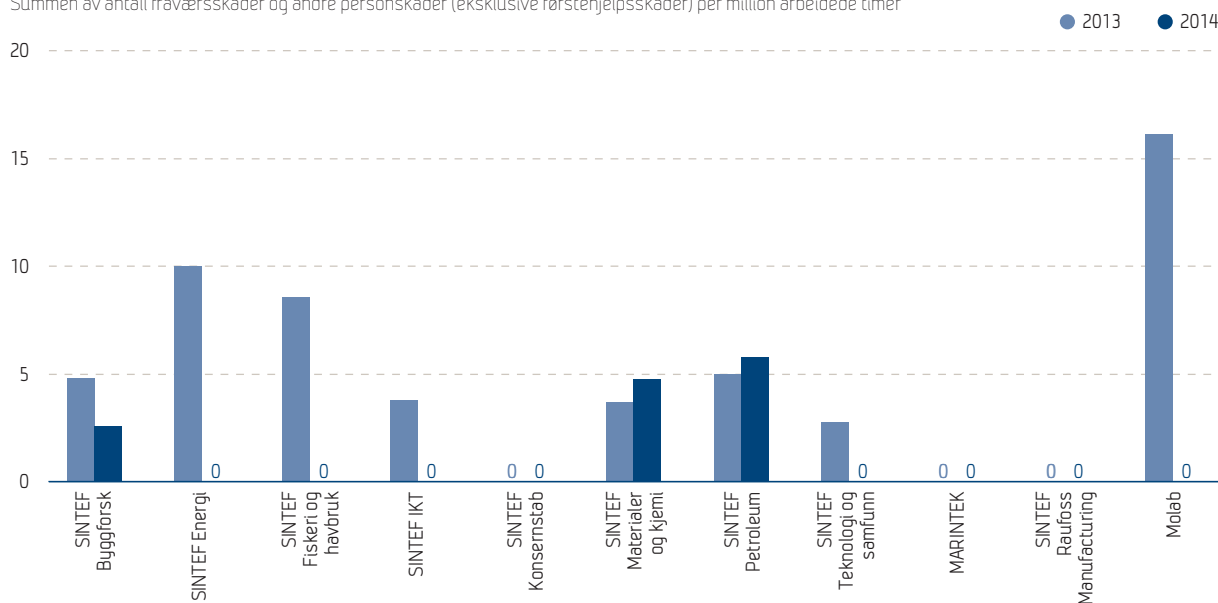
Summen av antall fraværsskader og andre personskader (eksklusive førstehjelpsskader) per million arbeidede timer



¹ SINTEF konsern pluss selskap i SINTEF Holding

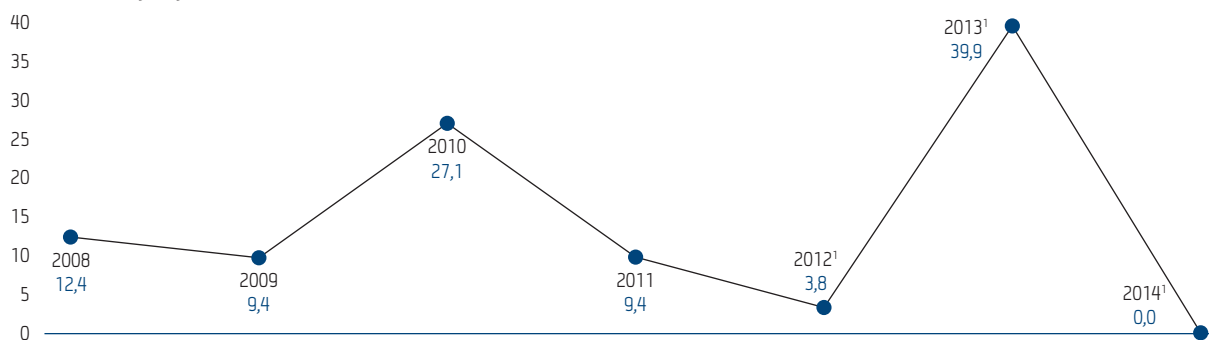
Personskadefrekvens (H2-verdi) – Intern fordeling

Summen av antall fraværsskader og andre personskader (eksklusive førstehjelpsskader) per million arbeidede timer



Fraværshfrekvens – F-verdi

Antall fraværshdager pga. skader per million arbeidede timer.



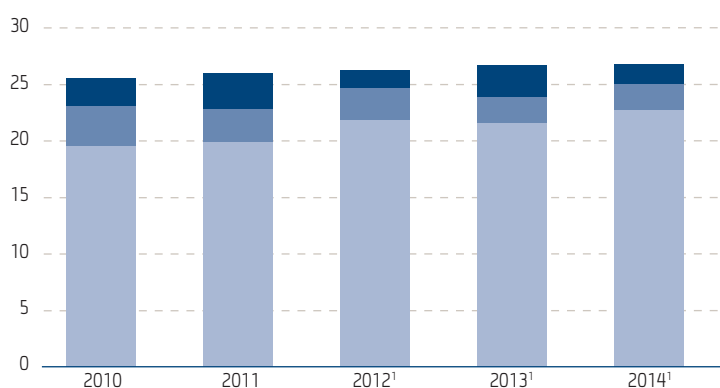
¹ SINTEF konsern pluss selskap i SINTEF Holding

3.6 HMS-meldinger

SINTEFs melde- og avvikssystem gjør det mulig for linjeledere og saksbehandlere å følge opp meldinger om avvik. For å styrke sikkerhetskulturen er man avhengig av at meldinger rapporteres og følges opp lokalt i arbeidsmiljøet. Konsernledelsen er tett på, og det er en positiv utvikling på håndtering og lukking av saker. I 2014 ble det registrert 488 HMS-meldinger i Synergi. Av disse

var 417 meldinger av farlige forhold/observasjoner, 39 nestenulykker og 32 ulykker. Det forebyggende HMS-arbeidet er en kontinuerlig prosess som må prioriteres for å nå målsetningen om null skader. Antall meldinger, og fordelingen mellom ulykker, nesten-ulykker og farlige forhold/observasjoner, har ikke endret seg stort de siste årene. Vi arbeider med å styrke kulturen for erfaringsoverføring basert på innmeldingene.

HMS-meldinger per 100 årshverk



¹ SINTEF konsern pluss selskap i SINTEF Holding

● Farlige forhold ● Nestenulykke ● Ulykke

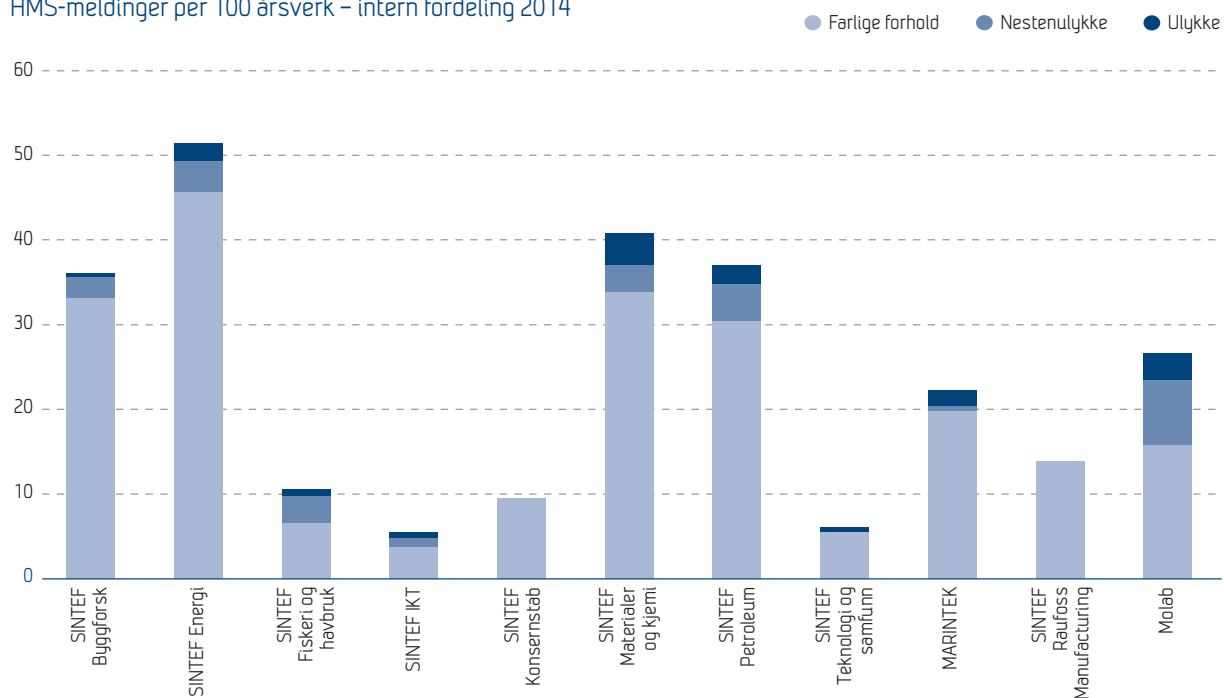
Følgende definisjoner ligger til grunn i rapportering av HMS-hendelser:

Ulykke: En hendelse som har forårsaket personskade (inklusive førstehjelpsskader), sykdom og/eller skade på/tap av eiendom, skade på miljøet eller tredjepart.

Nestenulykke: En hendelse som under litt andre omstendigheter kunne ha forårsaket personskade, sykdom og/eller skade på/tap av eiendom, skade på miljøet eller tredjepart.

Farlige forhold: Et forhold eller tilstand som potensielt kan forårsake personskade, sykdom og/eller skade på/tap av eiendom, skade på miljøet eller tredjepart.

HMS-meldinger per 100 årsverk - intern fordeling 2014



Alvorlighetsgrad ved ulykker og nestenulykker

Alle ulykker, nestenulykker og observasjoner av farlige forhold blir risikovurdert med tanke på mulige konsekvenser for menneske, ytre miljø og materiell. Risikovur-

deringen utføres og følges opp av ansvarlige enheter i konsernet. Matriesen nedenfor viser antall ulykker og nesten-ulykker de fem siste år innenfor de forskjellige risikoområdene basert på potensiell risiko.

Oversikt risikoområde 2010 - 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Kritisk område	12	5	10	11	8
Alvorlig område	24	28	49	39	27
Mindre alvorlig område	47	46	33	38	34
Sum	83	79	92	88	69

3.7 Ytre miljø

SINTEF sin miljøpolitikk forplikter, og konsernet skal tilfredsstillende miljøstyringsstandarden ISO 14001. Ved å arbeide systematisk for å redusere belastningen på miljøet tar SINTEF miljøansvar og tilfredsstillende forventninger fra kunder. Arbeidet med å tilfredsstillende standarden fører også til økt miljøbevissthet blant våre ansatte. SINTEF har arbeidet med å etablere en felles miljøhandlingsplan hvor energieffektiv drift og god avfallshåndtering inngår som vesentlige aspekter. Alle SINTEFs åtte institutter har utarbeidet egne miljøhandlingsplaner. SINTEF Byggforsk og SINTEF Materialer og Kjemi ble i 2014 sertifisert iht. miljøstyringsstandard ISO 14001. SINTEF IKT innehar sertifisering for sin avdeling ved MiNaLab, og har igangsatt arbeid for å sertifisere hele instituttet i 2015.

I 2014 hadde vi ingen rapporteringspliktige uønskede hendelser som påvirket det ytre miljøet.

SINTEFs viktigste bidrag er forsknings- og utviklingsaktivitet for å utvikle fornybar energi, klima- og miljøteknologi. Disse områdene styrkes ytterligere som satsingsområder i ny hovedstrategi. Vårt miljøarbeid kommuniseres aktivt eksternt gjennom formidling av vår forskning og ekspertise innen miljøområdet.

3.8 Beredskap

Beredskap i SINTEF utøves i henhold til ansvars-, likhets-, nærhets- og samvirkeprinsippet.

Det har vært tre hendelser i 2014 som har blitt håndtert gjennom beredskapsorganisasjonen, og avtalen med Sjømannskirken har kommet til nytte i forbindelse med oppfølging av utenlandske ansatte.

En av de viktigste faktorene for å videreutvikle beredskapen er at det holdes beredskapsøvelser. Alle institutt gjennomførte øvelser i 2014. Vi samarbeider med NTNU der det er relevant. Erfaringer fra felles øvelse med NTNU er i løpet av 2014 innarbeidet i respektive beredskapsplaner. I tillegg ble det holdt en beredskapsdag for ledelsen. Her ble revidert plan for pårørende håndtering presentert, og likeledes ble vedlegget til SINTEFs beredskapsplan angående samhandling med NTNU gjennomgått. Representanter for NTNU var tilstede.

SINTEFs ledelse har pålagt alle ansatte å bestille sine reiser gjennom reisebyråavtalen, og ved en hendelse har alle beredskapsledere tilgang til ansattlister over hvem som befinner seg på stedet. Vi sikrer derved hurtig informasjon og innsats til den enkelte ved behov.

4 SINTEFs HMS-plan for 2015

Mål	Tiltak
SINTEF skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø.	<ul style="list-style-type: none">• Følge opp Arbeidsmiljøundersøkelsen 2014.• Lederutvikling inkl. obligatorisk HMS-opplæring.• Jobbe systematisk med oppfølging av sykefravær.• SINTEF dagen.
SINTEF skal ha null arbeidsrelatert sykefravær.	<ul style="list-style-type: none">• Forebygge helseplager knyttet til arbeidsforhold.• Bli bedre på kartlegging av fysisk arbeidsmiljø.• Skape balanse mellom krav og muligheter for å utføre arbeidsoppgavene.
SINTEF skal ha null skader, ulykker eller tap.	<ul style="list-style-type: none">• Kampanje for å bygge sikkerhetskultur for alle ansatte.• Fortsatt oppmerksomhet på sikkerhet ved feltarbeid.• Øke kompetanse innenfor risikovurdering.• Videreutvikle Synergi.
SINTEF skal fremstå som en bedrift med tydelig miljøprofil.	<ul style="list-style-type: none">• Vedta og følge opp handlingsplan for miljøstyring i SINTEF.• Revidere SINTEFs miljøpolitikk.• Videreføre arbeid for å tilfredsstillende miljøstyringsstandard ISO 14001.

Tiltakene følges opp gjennom egne handlingsplaner.

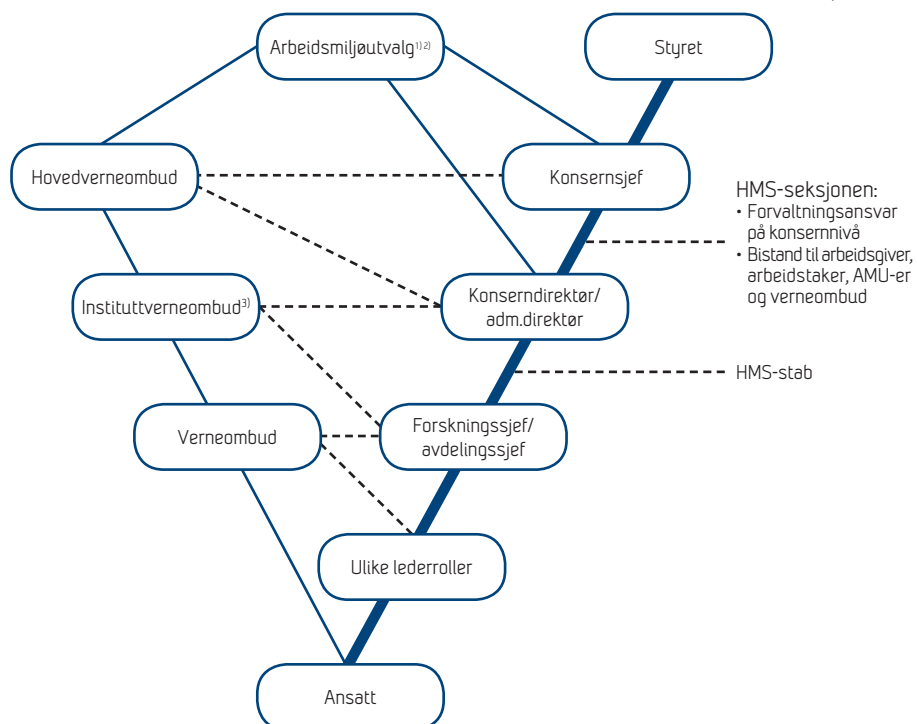
5 Ansvar og roller i SINTEFs HMS-arbeid

Appell-linjå

skal påse at arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar

Ansvarslinjå

HMS er et lederansvar på alle nivå



Den enkelte medarbeider har ansvar for å medvirke

¹⁾ Det er egne AMUer i de juridiske selskapene.

²⁾ Det er egne AMU underutvalg for institutt i stiftelsen.

³⁾ Gjelder stiftelsen.