

HMS-regnskap for 2015

1 HMS- og miljøpolitikk

SINTEFs HMS-politikk

vedtatt av SINTEFs styre 27. februar 2014

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. SINTEF skal tilfredsstille lovkrav og andre krav og gjennom god ledelse sikre en kontinuerlig forbedring.

HMS er et lederansvar og skal inngå i vårt daglige arbeid. 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.

SINTEFs politikk for ytre miljø

vedtatt av SINTEFs styre 17. juni 2015

Med bakgrunn i vår visjon «Teknologi for et bedre samfunn» skal SINTEF i alle deler av sin virksomhet legge til grunn hensynet til det ytre miljø. SINTEFs miljøpolitikk skal sikre både 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.

Vi forplikter oss til:

- å arbeide for etablering av nasjonale og internasjonale FoU-programmer rettet mot utvikling av miljøvennlig teknologi
- å bidra til forskning og utvikling av miljøvennlige løsninger gjennom våre prosjekter
- å vektlegge miljøspørsmål i våre investeringer i kunnskapsoppbygging og laboratorier
- å redusere utslipp av klimagasser, velge energivennlige løsninger og unngå skadelige utslipp til jord, luft og vann
- å kommunisere kunnskap, utvikle løsninger og gi premisser for miljøpolitisk samfunnsdebatt
- å tilfredsstille aktuelle lovbestemte krav og andre krav som vi pålegger oss angående våre miljøaspekter.

2 SINTEFs HMS-plan 2015

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

Tiltak	Status 2015
<ol style="list-style-type: none">1. Gjennomføre og følge opp Arbeidsmiljøundersøkelsen 2014.2. Lederutvikling inkl. obligatorisk HMS-opplæring.3. Jobbe systematisk med oppfølging av sykefravær.4. SINTEF dagen.	<ol style="list-style-type: none">1. Fulgt opp i instituttene og gjennom en sentral koordinert midtveisevaluering.2. E-lærings kurs HMS for ledere er tatt i bruk. Lederutvikling har pågått i instituttene.3. Linjeledelsen har fulgt opp sykefravær.<ul style="list-style-type: none">• Sykefravær forebygges gjennom ledelse i henhold til SINTEFs ledelsesprinsipper.• Sykdomsfremmende arbeidsmiljø avdekkes gjennom oppfølging av sykmeldte.• Det er en kontinuerlig bevissthet i instituttene ledergrupper på nivå og årsak til sykefravær.4. Arrangert 11. juni.

MÅL: «SINTEF skal ha null arbeidsrelatert sykefravær»

Tiltak	Status 2015
<ol style="list-style-type: none">1. Forebygge helseplager knyttet til arbeidsforhold.2. Bli bedre på kartlegging av fysisk arbeidsmiljø.3. Skape balanse mellom krav og muligheter for å utføre arbeidsoppgavene.	<ol style="list-style-type: none">1. Det er gitt bistand innen ergonomi, yrkeshygiene og arbeidsmedisin.2. Det er utført yrkeshygieniske målinger, vernerunder og risikovurderinger.3. Kontinuerlig oppfølging fra linjeledelse. <i>(Evalueres annethvert år i arbeidsmiljøundersøkelsen)</i>

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

Tiltak	Status 2015
<ol style="list-style-type: none">1. Kampanje for å bygge sikkerhetskultur for alle ansatte.2. Fortsatt oppmerksomhet på sikkerhet ved feltarbeid.3. Øke kompetanse innenfor risikovurdering.4. Videreutvikle Synergi.	<ol style="list-style-type: none">1. Sikkerhetskampanje er gjennomført. Ca. 1600 ansatte har deltatt.2. Sikkerhet ved felt og reise ble et prioritert tema i sikkerhetskampanjen.3. Kompetanse er økt gjennom kurs og praktisk gjennomføring.4. Ny APP for enklere innmelding samt en årsaksanalyse i Synergi er bestilt.

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

Tiltak	Status 2015
<ol style="list-style-type: none">1. Vedta og følge opp handlingsplan for miljøstyring i SINTEF.2. Revidere SINTEFs miljøpolitikk.3. Videreføre arbeid for å tilfredsstille miljøstyringsstandard ISO 14001.	<ol style="list-style-type: none">1. Handlingsplan vedtatt av SINTEFs styre 17. juni.2. Revidert Miljøpolitikk vedtatt av SINTEFs styre 17. juni.3. Samsvarsvurdering gjennomført. IKT sertifisert iht. ISO 14001.

3 Resultater

Det arbeides systematisk med helse, arbeidsmiljø, sikkerhet og ytre miljø i SINTEF. Vi skal ha et arbeidsmiljø som er trygt for den ansatte og som fremmer trivsel og god helse. SINTEF har et godt fungerende samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Det vurderes til å være noe av det mest grunnleggende i det å skape et trygt og sikkert arbeidsmiljø.

Ansvar for ansattes arbeidshelse, arbeidsmiljø og sikkerhet tas alvorlig. Det handler om å være i forkant, ha oversikt over hvilke farer som finnes på arbeidsplassen, og rutiner for å takle de situasjonene som kan oppstå.

3.1 Arbeidsmiljø

SINTEFs arbeidsmiljøundersøkelse ble gjennomført i januar 2014 og i 2015 har arbeidet med oppfølging av resultater og foreslåtte tiltak stått sentralt. Oppfølgingsarbeidet ble vurdert i en midtveisevaluering, hvor instituttene rapporterte status på sine handlingsplaner. Inntrykket er at undersøkelsen følges opp på en god måte og at ledere evner i stadig større grad å bruke resultatene til utviklingsarbeid.

Undersøkelsen gir viktige tema i arbeidsmiljøet oppmerksomhet og er en god driver for forbedringsarbeid.

Ansvar for at det gjennomføres HMS-opplæring ligger hos linjeledelsen, med støtte fra HMS- og personalmedarbeidere. Det arrangeres klasseromsopplæring felles med NTNU og Studentsamskipnaden i Trondheim. I 2015 ble prosedyren Obligatorisk HMS opplæring i SINTEF revidert og holdbarhetsdato på HMS-kursene ble inkludert. Det vil være et etterslep i instituttene på opplæring iht. SINTEFs nye krav.

Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) bidrar til å virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og det er vedtatt instituttvis AMU for stiftelsens fire institutter. Målet med ordningen var å sikre at AMUs lovpålagte arbeid foregår lokalt og nært dem det angår. Ordningen er fortsatt i en etableringsfase hvor instituttene er i ferd med å finne en hensiktsmessig form på møtene. Stiftelsens AMU vedtok et oppdatert mandat i 2015, hvor forholdet mellom institutt AMU og stiftelsens AMU ble ytterligere presisert.

3.2 Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtalen er en planlagt, årlig samtale mellom den ansatte og nærmeste leder. Tema som vektlegges er

arbeidsoppgaver og mål, arbeidsmiljø og utvikling. Samtalen resulterer i en personlig handlingsplan som følges opp. Gjennomføringsgraden for 2015 ble på 89 prosent.

Gjennomførte medarbeidersamtaler (inkl. selskap i SINTEF Holding)

2011	97 %
2012	89 %
2013	91 %
2014	88 %
2015	89 %

3.3 Arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær

Arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær følges opp systematisk. Vi har et lavt sykefravær og er spesielt opptatt av at SINTEF skal være en arbeidsplass der folk skal trives. Arbeidsgiver tar ansvar for å tilrettelegge slik at folk skal komme raskest mulig tilbake etter et sykefravær, men likevel har sykefraværet hatt en oppadgående trend de siste årene. Vi undersøker om vi har sykdomsfremkallende faktorer i arbeidsmiljøet gjennom tett kontakt med den sykmeldte. SINTEF vektlegger at sykefravær skal forebygges gjennom utøvelse av ledelsesprinsippene. Ledergruppene i instituttene har kontinuerlig oppmerksomhet på sykefravær og oppfølging.

I 2015 ble det inngått en ettårig avtale for rådgivning ved samlivsbrudd med den hensikt å styrke tilbudet til ansatte som står i en krevende livssituasjon. I tillegg yter SINTEF helsebistand til ansatte gjennom avtale med ekstern leverandør av bedriftshelsetjeneste og psykolog.

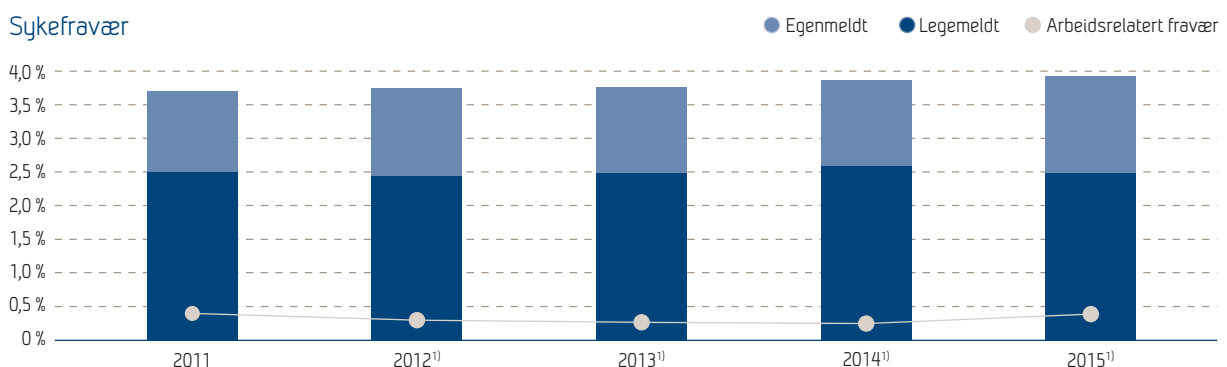
I SINTEF jobber vi med å skape et arbeidsmiljø uten risiko for fysiske og psykiske skadevirkninger. Arbeidsmiljøfor-

hold i laboratorier og verksted kartlegges gjennom verneunder, scorecard metodikk og risikovurderinger. Dette er viktig for å forebygge at ansatte blir skadet eller påført helseplager. Erfaringer fra innmeldte hendelser i skade- og avvikssystemet viser at det er fortsatt behov for å styrke organisasjonen på risikovurdering. Ergonomisk kartlegging av arbeidsplassene samt veiledning, bidrar til å forebygge utvikling av belastningslidelser.

Målrettede helsesamtaler gjennomføres med ansatte som jobber med mulige helsefarlige eksponeringer i arbeidsmiljøet. Utvelgelse skjer i samarbeid mellom bedriftshelsetjeneste og linjeledelse, og gjennomføres hvert 3. år. Utvelgelsen baseres på en risikovurdering av den ansattes eksponeringssituasjon. Det gjennomføres cirka 200 helseundersøkelser årlig i SINTEF.

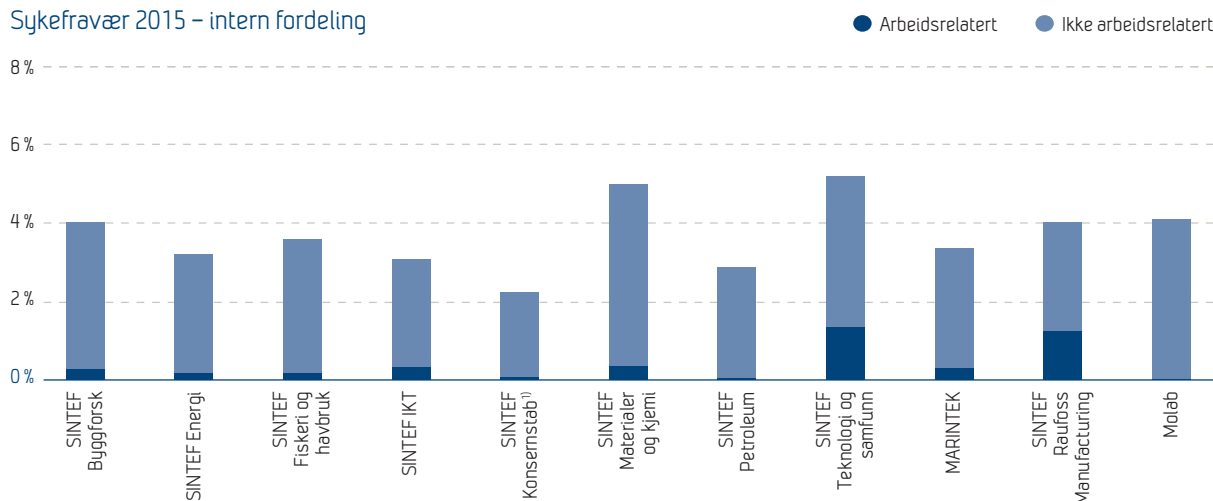
Sykefraværsprosenten ble i 2015 på 3,9 som er det samme som i 2014. Det arbeidsrelaterte sykefraværet endte på 0,4 prosent, en økning på 0.1 prosentpoeng fra 2014. SINTEF er IA-bedrift og både arbeidsrelatert og annet sykefravær blir systematisk fulgt opp i instituttene.

Sykefravær



¹⁾ SINTEF konsern pluss selskap i SINTEF Holding

Sykefravær 2015 – intern fordeling



¹⁾Inkluderer SINTEF Eiendom, SINTEF TTO og SINTEF Nord

3.4 Sikkerhet

SINTEF har en klar målsetning om null ulykker, skader eller tap og sikkerheten til ansatte er overordnet alle andre hensyn. Målet er at det å jobbe i SINTEF skal være trygt og ikke føre til helseskade for ansatte.

I 2015 ble det arbeidet videre med å lukke avvik og følge opp tiltak etter en overordnet risikovurdering som ble gjennomført i 2013 for SINTEF sin aktivitet i Forskningsveien. En rekke tiltak er gjennomført for å senke risikonivået på de enkelte laboratoriene og for selve bygningsmassen. Bygget er gammelt og noen branntekniske tiltak er omfattende.

Sikkerhetskampanjen «Bry deg» har vært en stor satsing i 2015. Bakgrunnen for kampanjen var en negativ utvikling av person- og fraværsskader fram til 2013. Overordnet mål for kampanjen var å styrke sikkerhetskulturen i SINTEF, og delmål var å ansvarliggjøre og inspirere ledere og ansatte til riktig innsats for å styrke sikkerheten i hverdagen. Kampanjen, som involverte alle ansatte, har skapt engasjement, gitt kunnskap og økt bevissthet om risikoforhold i eget arbeidsmiljø. Kampanjen følges opp med tiltak i instituttens HMS-planer.

SINTEF ønsker å styrke sikkerheten ved å bli bedre til å dele erfaringer. Det trengs flere innmeldinger fra hendelser og observasjoner fra laboratorier, verksteder, felt- og reiseaktivitet. I 2015 ble det arbeidet med å videreutvikle skade- og avvikssystemet for å forenkle og forbedre rapporteringen. Det ble bestemt å anskaffe en APP for å gjøre innmelding mer tilgjengelig for ansatte.

I 2015 ble det gjennomført HMS-revisjoner i fire institutt der tema var kjemikaliehåndtering. Tema var valgt på bakgrunn av at kjemikalier har vært involvert i flere uønskede hendelser de siste årene. Revisjonen viste at vi har

forbedringsområder innenfor kjemikaliehåndtering og spesielt kan nevnes risikovurdering, merking og opplæring. Det er også gjennomført en årsaksanalyse av hendelser der kjemikalier har vært involvert. Hendelsene er vurdert for å se trender som kan gi innspill til forbedringsområder. Tiltak fra revisjonene og årsaksanalysen vil bli fulgt opp i 2016.

3.5 Strålevern

SINTEF har en strålevernberedskap som inkluderer strålevernkoordinatorer fra hvert institutt. Koordinatorene har ansvar for ivaretagelse av krav i Strålevernloven og tilhørende forskrift. En sentral strålevernkoordinator koordinerer felles aktiviteter, og er kontaktperson overfor Statens Strålevern.

I 2015 ble det avholdt en samling for strålevernkoordinatorer med aktuelle tema. Det er også gjennomført et introduksjonskurs for strålevern, og et brukerkurs for kapslede kilder og røntgenapparat.

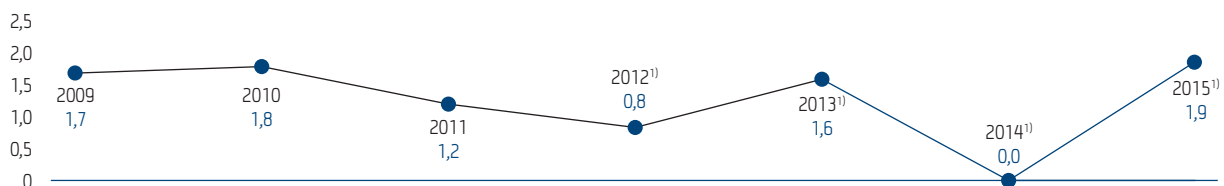
3.6 Personskader

I 2015 hadde vi 7 hendelser som førte til personskade med fravær. Det er gjort ekstra oppfølging der de alvorligste hendelsene har skjedd, og flere tiltak er iverksatt i løpet av året for å forebygge personskader. Her kan nevnes sikkerhetskampanje, årsaksanalyse av kjemikaliehendelser, granskninger, revisjoner og opplæring.

Fraværsskade- (H1) og Personskadefrekvens (H2) ble hhv. 1,9 og 4,3 for 2015. I 2014 var de tilsvarende tallene 0 og 1,6. Selv om vi jobbet aktivt med å forebygge hendelser i 2015 hadde vi en markant øking på H1 og H2. Hendelsene viser at forebygging av personskader er et område vi må fortsette å jobbe målrettet med. Langsiktig arbeid er avgjørende for å få etablert en sterk sikkerhetskultur.

Fraværsskedefrekvens (H1-verdi)

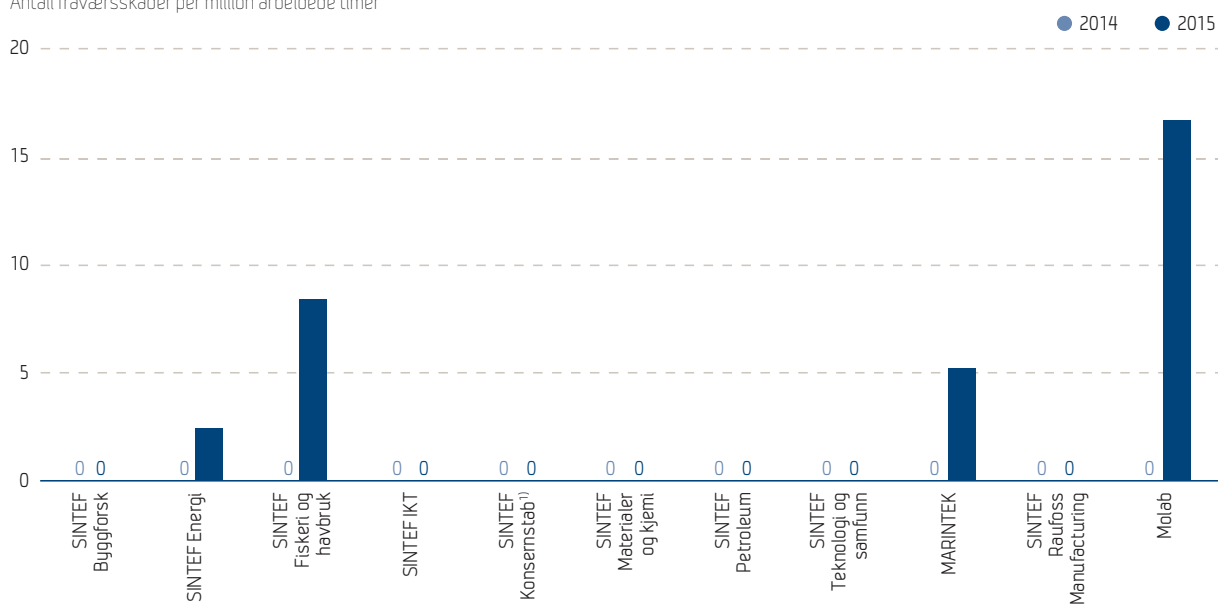
Antall fraværsskader per million arbeidede timer



¹⁾ SINTEF konsern pluss selskaper i SINTEF Holding

Fraværsskedefrekvens (H1-verdi) – intern fordeling

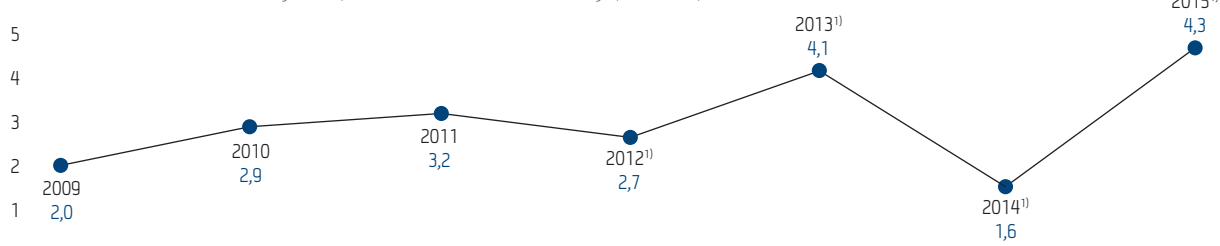
Antall fraværsskader per million arbeidede timer



¹⁾ Inkluderer SINTEF Eiendom, SINTEF TTO og SINTEF Nord

Personskadefrekvens (H2-verdi)

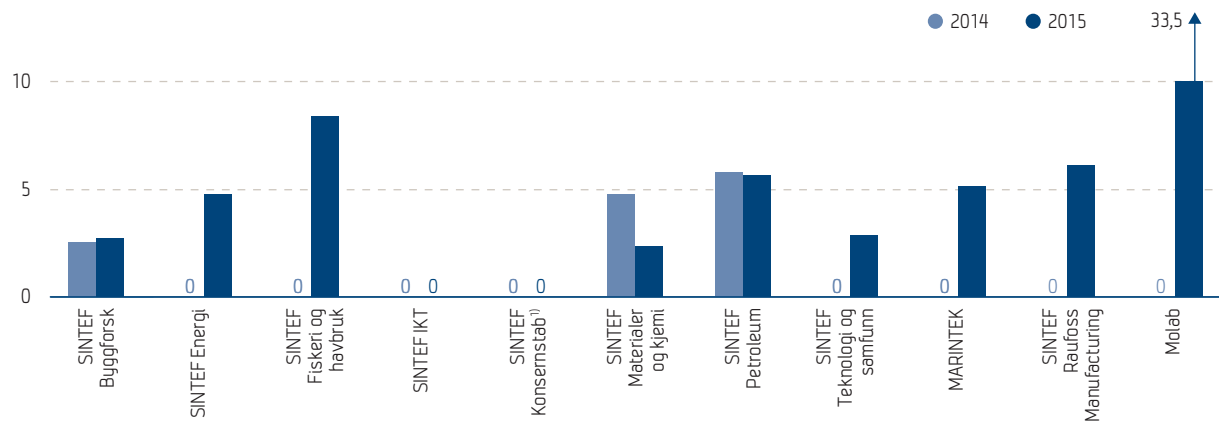
Summen av antall fraværsskader og andre personskader (eksklusive førstehjelpsskader) per million arbeidede timer



¹⁾ SINTEF konsern pluss selskaper i SINTEF Holding

Personskadefrekvens (H2-verdi) – Intern fordeling

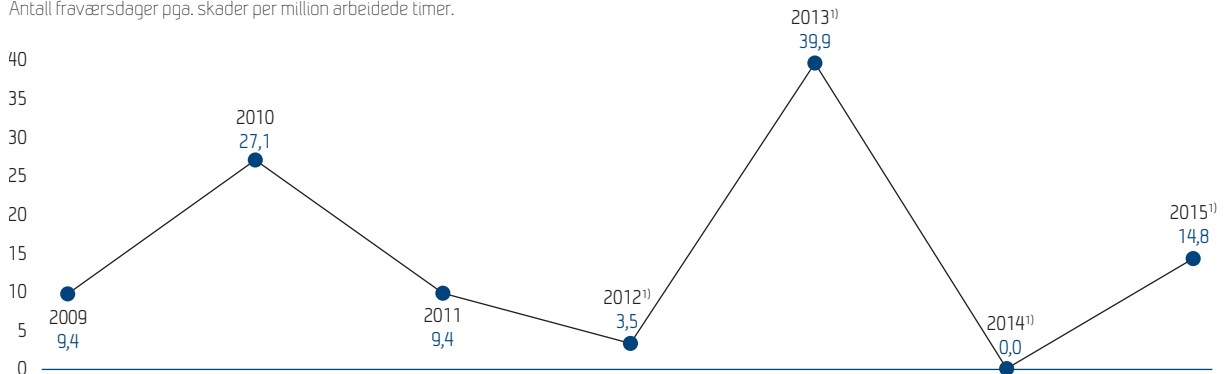
Summen av antall fraværsskader og andre personskader (eksklusive førstehjelpsskader) per million arbeidede timer



¹⁾ Inkluderer SINTEF Eiendom, SINTEF TTO og SINTEF Nord

Fraværskravets frekvens – F-verdi

Antall fraværssdager pga. skader per million arbeidede timer.



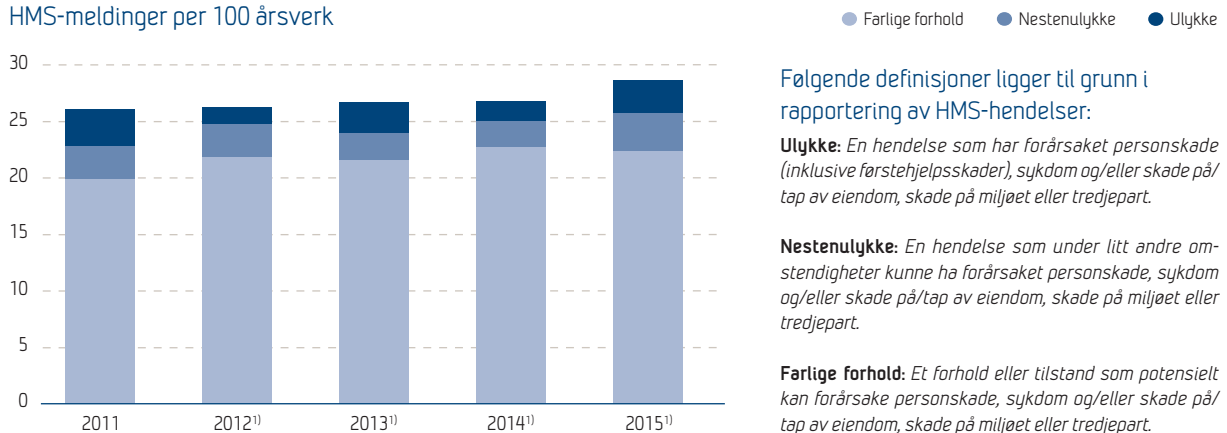
¹⁾ SINTEF konsern pluss selskap i SINTEF Holding

3.7 HMS-meldinger

SINTEFs skade- og avvikssystem gjør det mulig for linjeledere og saksbehandlere å følge opp meldinger om hendelser. For å styrke sikkerhetskulturen er man avhengig av at hendelser rapporteres og følges opp med erfarings-

deling i arbeidsmiljøet. Konsernledelsen er tett på, og det er en positiv utvikling for håndtering og lukking av saker. I 2015 ble det registrert 549 HMS-meldinger i Synergi. Av disse var 430 meldinger av farlige forhold/observasjoner, 63 nestenulykker og 56 ulykker.

HMS-meldinger per 100 årsverk



¹⁾ SINTEF konsern pluss selskap i SINTEF Holding

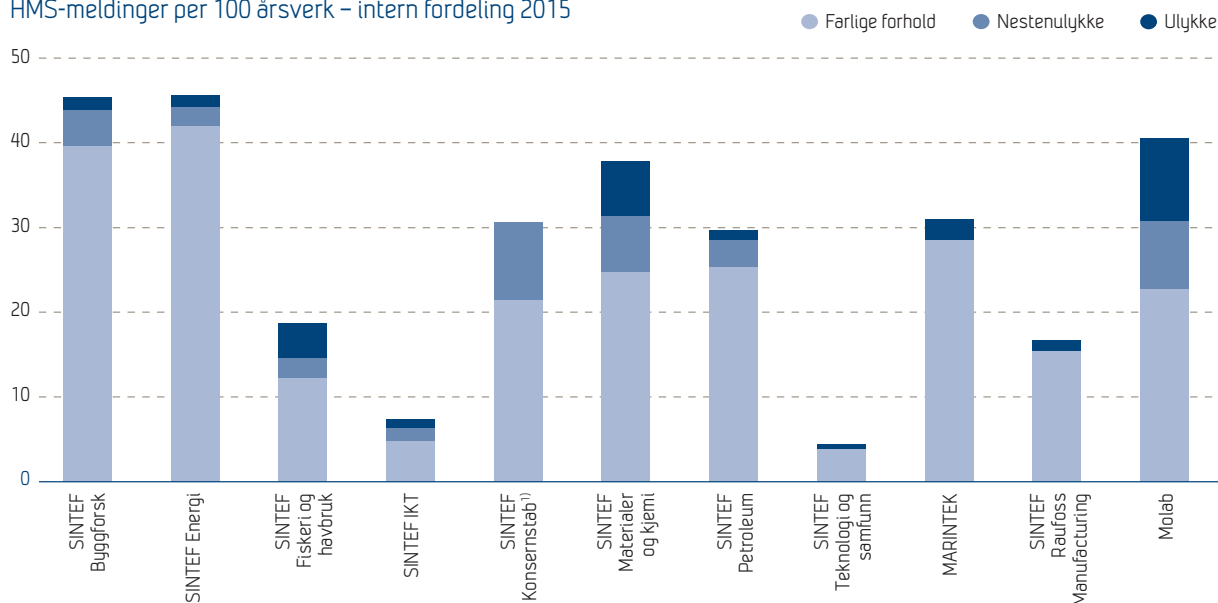
Følgende definisjoner ligger til grunn i rapportering av HMS-hendelser:

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 2015



¹⁾Inkluderer SINTEF Eiendom, SINTEF TTO og SINTEF Nord

Alvorlighetsgrad ved ulykker og nestenulykker

Ulykker og nestenulykker blir risikovurdert med tanke på mulige konsekvenser for menneske, ytre miljø og

materiell. I 2015 ble åtte av disse vurdert til å ha kritisk risikopotensial. Risikovurderingen utføres og følges opp av ansvarlig institutt.

Oversikt risikoområde 2011 – 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Kritisk område	5	10	11	8	8
Alvorlig område	28	49	39	27	60
Mindre alvorlig område	46	33	38	34	41
Sum	79	92	88	69	107

3.8 Beredskap

I 2015 var det 11 hendelser som ble håndtert gjennom beredskapsorganisasjonen. Det som krevde mest innsats var ivaretagelse av SINTEF-ansatte i sammenheng med reise eller opphold i områder med terrortrussel. SINTEFs intensjon er å kartlegge så raskt som mulig at det har skjedd terror eller at det foreligger en terrortrussel, for deretter umiddelbart å kunne kontakte ansatte. Derved kan vi gjøre rede for om våre ansatte er i god behold og ha en dialog med de det angår for å håndtere situasjonen på beste måte.

SINTEF har en beredskapsorganisasjon bestående av flere beredskapsledere, der beredskapstelefonen er et bærende element for rask varsling. Det er godt innarbeidede interne varslingsrutiner for hurtig respons ved hendelser. Alle ansatte skal bestille sine reiser gjennom reisebyrå med SINTEF avtale. Dette sikrer at beredskapslederne umiddelbart kan få oversikt over de som er på aktuelt sted eller som har bestilt reise dit.

Planverket for beredskapen består av en sentral beredskapsplan og lokale planer for hvert institutt. I tillegg finnes beredskapsplaner for IT-driftsprosesser, kommunikasjon, strålevern og for pårørendesenter.

Et viktig element for å realisere og videreutvikle planene er å holde øvelser. Det holdes minimum en øvelse pr. institutt

og en årlig beredskapsdag for konsernledelsen. Kvalitet og sikkerhetsforum sørger for erfaringsoverføring og kompetansebygging for beredskap. Større hendelser behandles i Sikkerhetsutvalget for evaluering og vurdering.

3.9 Ytre miljø

SINTEF skal tilfredsstillere den internasjonale standarden for miljøstyring ISO 14001. Ved å arbeide systematisk for å redusere belastningen på miljøet tar SINTEF miljøansvar og tilfredsstiller forventninger fra kunder. Arbeidet med å møte standarden fører til økt miljøbevissthet blant våre ansatte. SINTEF har vedtatt en miljøhandlingsplan hvor energieffektiv drift og god avfallshåndtering inngår som viktige aspekter. Instituttene har utarbeidet egne miljøhandlingsplaner. SINTEF Materialer og kjemi og SINTEF Byggforsk er tidligere sertifisert i henhold til standarden, og i 2015 ble SINTEF IKT sertifisert.

I 2015 hadde vi ingen rapporteringspliktige uønskede hendelser som påvirket det ytre miljøet.

Vårt viktigste bidrag for miljøet er internasjonalt ledende forsknings- og utviklingsaktivitet for å utvikle fornybar energi, klima- og miljøteknologi. Disse områdene styrkes ytterligere som satsingsområder i den nye hovedstrategien. Vårt miljøarbeid kommuniseres aktivt eksternt gjennom formidling av forskning og ekspertise innenfor miljøområdet.

4 SINTEFs HMS-plan for 2016

HMS har en tydelig plass i SINTEFs hovedstrategi og har følgende fire overordnede mål for HMS-arbeidet:

- SINTEF skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø
- SINTEF skal ha null arbeidsrelatert sykefravær
- SINTEF skal ha null skader, ulykker eller tap.
- SINTEF skal være en bedrift med en tydelig miljøprofil

SINTEF har vedtatt flere tiltak for å skape ett godt og sikkert arbeidsmiljø. Tiltakene skal bidra til å nå målene.

KPI-mål	Tiltak
<ul style="list-style-type: none">• Sykefravær < 3,5 %• Arbeidsrelatert sykefravær = 0 %• Gjennomførte medarbeidersamtaler = 100 %• H1 - fraværsskedefrekvens = 0*• H2 - personskadefrekvens = 0*• Fraværskvadrat (dager) = 0*• Ulykker = 0• Ulykker med skade på ytre miljø = 0• Hendelser med kritisk risikopotensial = 0*• Meldinger fra felt og reise > 8*• Redusere mengde avfall med 10 % innen 2018 målt mot 2016.• Redusere mengde restavfall med 20 % innen 2018 målt mot 2016.• Redusere energiforbruk i SINTEFs bygningsdrift med 5 % innen 2018 målt mot 2016.• Prosjekter gjennomføres med minst mulig belastning på ytre miljø.	<ul style="list-style-type: none">• Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse 2016, utarbeide handlingsplaner og gjennomføre tiltak.• Gjennomføre medarbeidersamtaler.• Planlegge og gjennomføre HMS-opplæring iht. krav om holdbarhet.• Gjennomføre helseundersøkelse for ansatte i målgruppe for eksponering.• Forebygge sykefravær gjennom ledelse iht. SINTEFs ledelsesprinsipper.<ul style="list-style-type: none">- Sykdomsfremmende faktorer i arbeidsmiljø skal avdekkes gjennom oppfølging av sykmeldte.- Kontinuerlig bevissthet på nivå og årsak til sykefravær.• Forebygge arbeidsrelatert sykefravær ved tett oppfølging fra leder.• Oppfølging av prioriterte funn fra sikkerhetskampanjen.• Oppfølging av funn fra analyser og revisjoner.• Styrke kompetanse på risikovurdering.• Implementere Synergi APP.• Ta i bruk årsaksregistrering og -analyse i Synergi.• Følge opp SINTEFs miljøhandlingsplan

* per million arbeidede timer.