



HMS-REGNSKAP 2019

HMS-REGNSKAP 2019

HMS har første prioritet i SINTEF. Det betyr å sørge for et arbeidsmiljø som er trygt og som stimulerer til personlig utvikling, trivsel og god helse. Det arbeides systematisk med å ivareta medarbeideres sikkerhet og arbeidsmiljø, og vår HMS-standard skal være i samsvar med strategi, politikk og mål for HMS-området.

SINTEFs hovedstrategi definerer fire overordnede mål for HMS-arbeidet:

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

HMS-arbeidet planlegges og utføres for kontinuerlig å forbedre SINTEFs HMS-prestasjon. For å måle forbedring har SINTEF indikatorer innenfor de overordnede målene.

Mål 2019	KPI	Måloppnåelse
Gjennomførte medarbeidersamtaler (%)	100	97
Sykefravær (%)	< 3,5	3,3
Arbeidsrelatert sykefravær (%) (egenmeldte arbeidsrelaterte helseproblemer)	0	0,3
H1 – fraværsskedefrekvens (antall personskader med fravær per million arbeidstimer)	0	1,7
H2 – personskadefrekvens ¹⁾ (antall personskader per million arbeidstimer)	0	4,2
Fraværsskedefrekvens (antall fraværsskadedager per million arbeidstimer)	0	12
Kritisk risikopotensial i hendelser (antall potensielt kritiske hendelser per million arbeidstimer)	0	7,3
Meldinger fra felt og reise (antall per million arbeidstimer)	> 8	9
Ulykker med skade på ytre miljø	0	0
Sorteringsgrad på avfall ²⁾ (%)	> 60	Trondheim: 47 Oslo: 29
Redusere energiforbruk ³⁾ (%)	> 15	9,2 ⁴⁾
Redusere reisevirksomhet (%) (målt mot utslipp av kg CO ₂ per årsverk) ⁵⁾	> 5	økning på 42

¹⁾ Eksklusive førstehjelpsskader

²⁾ Fra SINTEFs bygninger

³⁾ I SINTEFs bygningsdrift innen utgangen av 2021 målt mot 2017

⁴⁾ Estimert reduksjon

⁵⁾ Fra innenlands flyreiser målt mot 2018

SINTEF innehar sertifikat for standardene ISO 9001:2015 (Ledelsessystemer for kvalitet), ISO 14001:2015 (Ledelsessystemer for miljø) og OHSAS 18001:2007 (Styringssystemer for arbeidsmiljø). Resertifisering ble gjennomført i oktober 2019 og inkluderte en overgang fra OHSAS 18001 til ISO 45001:2018. Nye sertifikat ble utstedt i februar 2020.



Foto: Geir Mogen/SINTEF

HELSE- OG ARBEIDSMILJØ

SINTEF skal være en attraktiv arbeidsplass med unike utviklingsmuligheter.

Arbeidsmiljøundersøkelsene vitner om at SINTEF er en god arbeidsplass samlet sett. Folk trives og er stolte av å jobbe i SINTEF og scorer høyt på spørsmål knyttet til ledelse, både i prosjekt og linje. Arbeidet med å følge opp resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomført i 2018 har pågått i 2019 etter prioriterte handlingsplaner.

Fra 2020 gjennomføres det årlige arbeidsmiljøundersøkelser. Undersøkelsen kjennetegnes av at den er forkortet og tydelig rettet mot å kartlegge psykososialt arbeidsmiljø.

Undersøkelsen som ble gjennomført i januar 2020 hadde en svarprosent på 94 og viste solide resultater med fremgang på viktige tema som motivasjon og arbeids glede, framtidstro og lagånd. Her scorer SINTEF høyere enn andre forskningsinstitutter som benytter samme undersøkelse. Flere miljø med definerte utfordringer fra forrige undersøkelse har løftet seg, det viser at innsats for arbeidsmiljøet gir gevinst. Ikke alle i SINTEF er like fornøyde, men variasjonen er mindre enn før. Dette er en konsekvens av at det er jobbet godt med utvikling av arbeidsmiljø i SINTEF over tid. Det området som fremheves som generelt mest utfordrende, og som vil prioriteres fremover, er arbeidspress og stress. SINTEF scorer likevel

vesentlig bedre enn de fleste andre forskningsinstitutter på dette området.

Resultatene fra årets undersøkelse bringes raskt ut i organisasjonen og legges til grunn for diskusjoner for å komme fram til forpliktende handlingsplan for videre utvikling av arbeidsmiljøet.

HMS-opplæring er viktig og danner grunnlaget for at SINTEF skal være en sikker og god arbeidsplass. Fra 2019 ble det introdusert to nye opplæringsløp, Lederplattformen og Prosjektlederopplæringen, hvor det er gjort et stort arbeid med å tydeliggjøre og fornye HMS-innholdet. I tillegg til sentrale kurs gjennomfører instituttene lokal opplæring for å ivareta medarbeideres sikkerhet i laboratorier og verksted.

Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig. I 2018 ble det tatt i bruk et nytt verktøy, og etter en lavere gjennomføringsgrad i 2018 på 76 % var vi i 2019 oppe i 97 %. Alle SINTEFs ledere har gjennomgått et opplæringsløp i lederplattformen for bl.a. å sikre at det gjennomføres gode medarbeidersamtaler.

SIKKERHET

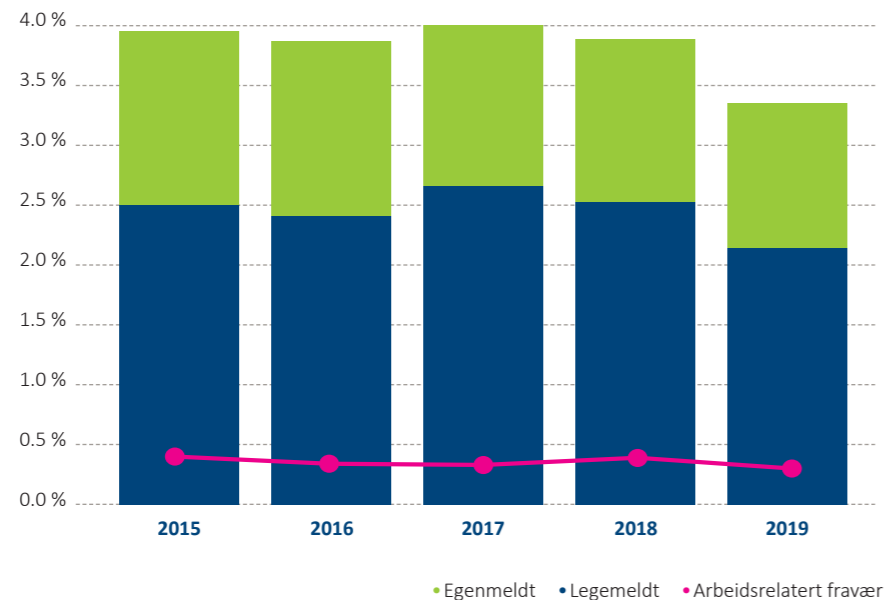
Gjennomførte medarbeidersamtaler %



ARBEIDSRELATERTE HELSEPLAGER OG SYKEFRAVÆR

I 2019 ble sykefraværet i SINTEF på 3,3 %,¹ som viser at vi nådde målsettingen på 3,5 %. Det arbeidsrelaterte sykefraværet endte på 0,3 %. Alt sykefravær blir systematisk fulgt opp i instituttene og spesielt er håndtering av arbeidsrelatert sykefravær gitt oppmerksomhet. Dette utøves gjennom tett kontakt med den sykmeldte og forebygges gjennom god utøvelse av ledelsesprinsippene.

Sykefravær



Bedriftshelsetjenesten gjennomfører jevnlig, målrettede helsesamtaler med medarbeidere som jobber med mulige helsefarlige eksponeringer i arbeidsmiljøet. Det ble i 2019 innført et nytt verktøy for utvelgelse til helsesamtaler. Dette er en risikobasert vurdering av den enkeltes mulige eksponering i arbeidshverdagen. Helsesamtalene gjennomføres hvert tredje år, og enkelte medarbeidere har også tettere oppfølging mellom helsesamtalene.

¹ Ny beregningsmetode fra 2019 basert på retningslinjer fra SSB.

I 2017 besluttet Konsernledelsen å gjennomføre et «HMS-løft» innenfor fire forbedringsområder:

- Teknisk sikkerhet, orden og ryddighet
- Tydelig sikkerhetsledelse
- Mer risiko- og barrieretenkning
- Ansvarlige medarbeidere

Målet var å redusere antall personskader og oppnå varig endring av atferd i laboratorier og verksted. Prosjektet fortsatte i 2018 og 2019 og målgruppen har vært alle ledere og medarbeidere i SINTEF. Instituttene har jobbet godt med oppfølging, og arbeidet har resultert i en større innsats for orden og ryddighet, mer innsats på vedlikehold av utstyr og økt ledelsesoppmerksomhet.

SINTEF benytter mange ulike kjemikalier i sin virksomhet, og flere av våre uønskede hendelser er relatert til kjemikaliebruk. I 2019 ble det gjennomført en intern spørreundersøkelse knyttet til kjemikaliets livsløp i organisasjonen. Undersøkelsen ga innspill til forbedringsarbeid som vil danne grunnlag for nye satsningsområder i 2020.

SINTEF utarbeider HMS-ensidere for å stimulere til innmelding av hendelser og erfaringsdeling etter alvorlige hendelser. En HMS-ensider inneholder en kort beskrivelse av hendelsen, hva som er årsaksforhold og læringspunkter. HMS-ensidere deles i organisasjonen og benyttes i mange sammenhenger – på ledermøter, avdelingsmøter, AMU-møter og i eksterne møter.

Vi har mange felles lokaler med NTNU og ser behovet for et godt samarbeid omkring sikkerhet. Det pågår et arbeid for å styrke samordning med særlig oppmerksomhet på erfaringsdeling fra hendelser. I 2019 ble det enighet om en ny mal på samordningsavtale som forenkler oppfølging og tydeliggjør krav til innhold i samarbeidet.

PERSONSKADER

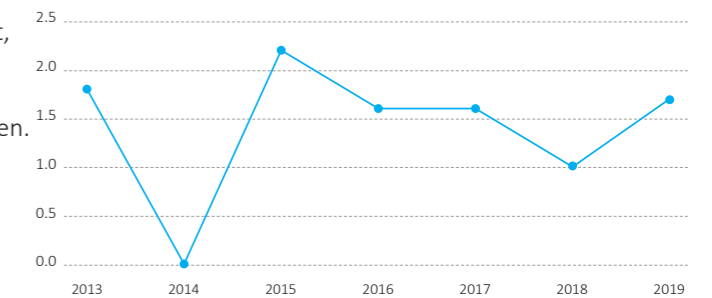
SINTEF har et mål om null personskader. Det jobbes kontinuerlig og målrettet med forebyggende tiltak for å forhindre at medarbeidere blir skadet når de er på jobb.

I 2019 ble det registrert 35 personskader hvorav 12 medisinsk behandlingsskader og 23 førstehjelpsskader. Fem skader førte til fravær på tilsammen 35 fraværskader, noe som gir en fraværskadefrekvens på 12. Fraværsskade- (H1) og personskadefrekvens (H2) ble henholdsvis 1,7 og 4,2. Ingen av personskadene var alvorlige, men vi har hatt en økning etter 2018 der antallet var 24.

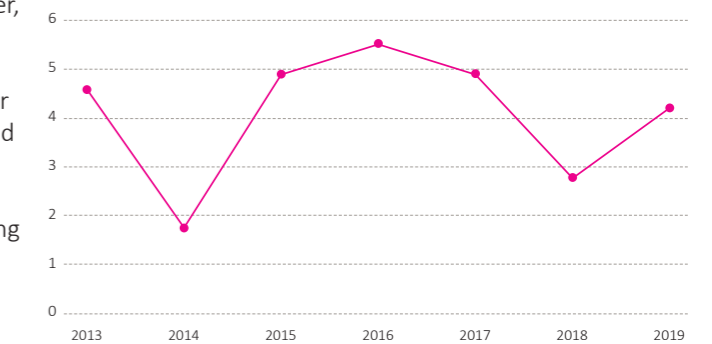


Foto: Indrøgaard/SINTEF

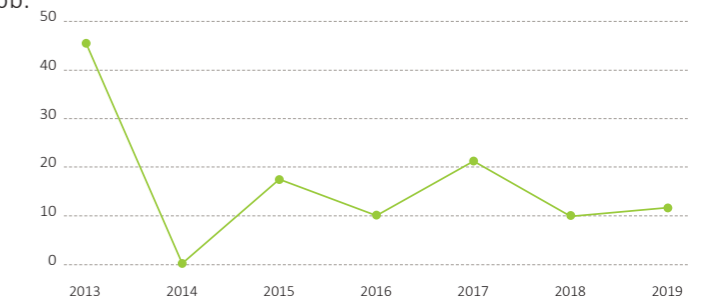
Fraværsskadefrekvens (H1-verdi)



Personskadefrekvens (H2-verdi)



Fraværskadefrekvens (F-verdi)



ETIKK

HMS-MELDINGER

Alle meldte HMS-hendelser rapporteres ukentlig til konsernledelsen. I 2019 ble det registrert en økning av ulykker og nesten-ulykker og en liten nedgang av innmeldte farlige forhold sammenlignet med 2018. Av totalt ca. 600 HMS-meldinger var det 50 ulykker og 58 nesten-ulykker. Med totalt 495 farlige forhold/observasjoner i 2019 gir dette 27 per 100 årsverk. Dette er en liten nedgang etter 2018, da antallet var 29 per 100 årsverk. Dette er en utvikling vi ikke er fornøyd med. Det jobbes med tiltak for å øke antall innmeldte farlige forhold/observasjoner da de er viktige i forbedringsarbeidet med å redusere ulykker. En vurdering av HMS-hendelsene viser at det er viktig å prioritere arbeid med kjemikalie-håndtering og kontroll på utstyr. Instituttene vurdering er at det må satses på opplæring og å se mulig risiko forbundet med det arbeidet som utføres.



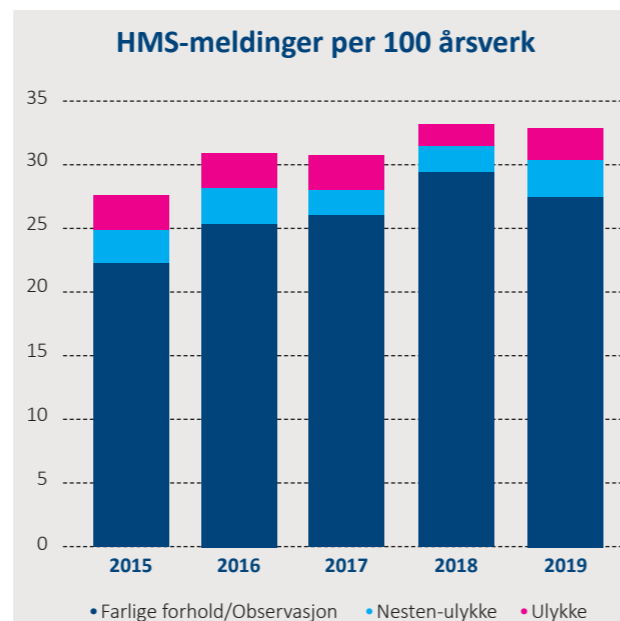
Foto: Geir Møgen

BEREDSKAP

I 2019 var det en hendelse som krevde håndtering av SINTEFs beredskapsorganisasjon. Terskelen for å sette beredskap er senket for å sikre god koordinering også ved mindre alvorlige hendelser og samtidig benytte anledningen til å trene på krisehåndtering. Dette har vi høstet god erfaring med i 2019.

Alle institutt gjennomførte som planlagt beredskapsøvelser i 2019. Det ble avholdt beredskapsdag for konsernledelsen.

SINTEF deltok i øvelse Nordlys sammen med NTNU og politiet.



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.

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

Etikken utgjør en integrert del av SINTEFs konsernstrategi og angår alle ansatte i SINTEF.

Fire opplæringsmoduler i etikk, som inngår i SINTEF-skolen, er tatt videre i 2019: (1) Kurs i forskningsmetodikk, (2) Nytt Prosjektlederkurs, (3) Etikkmodul for «Lederplatt-formen» og (4) Etikkmodulen i «God ledelse i SINTEF». Plan for e-læringsmodul i etikk er påbegynt og vil bli utviklet i 2020.

Det er utarbeidet ny rutine for intern varsling i SINTEF, i samsvar med endringene i Arbeidsmiljøloven av 2017 og

2019. Den nye rutinen beskriver konkret hvilke kritikkverdige forhold det kan varsles om, framgangsmåte for varsling og hvordan varsler blir behandlet.

Det er et økende engasjement for etikk og drøfting av etiske dilemmaer knyttet til forskningsvirksomheten i SINTEF. Ledelsen har i 2019 hatt jevnlig og forberedte etiske diskusjoner omkring dilemmaer og krevende etiske tema.

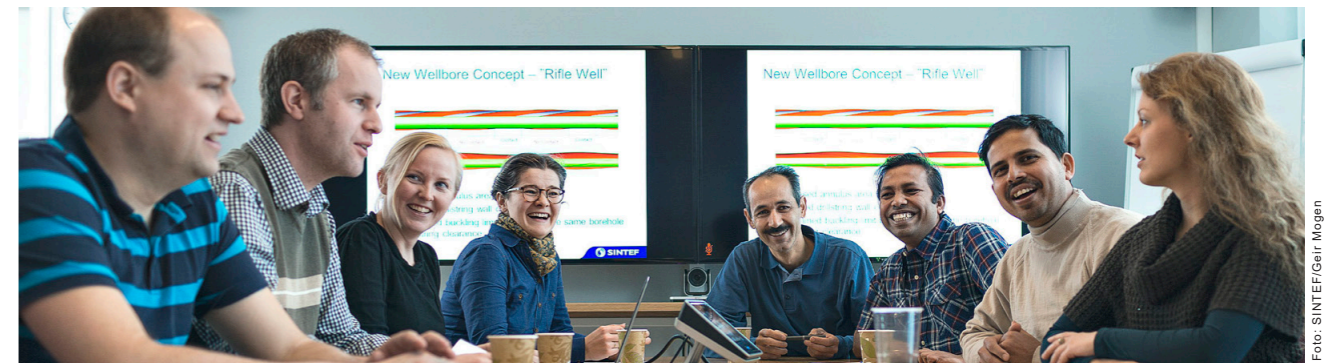


Foto: SINTEF/Geir Møgen

YTRE MILJØ

SINTEFs politikk for ytre miljø stiller krav til hvordan vi drifter våre bygg og driver vår forskningsaktivitet. Ved å arbeide systematisk for å redusere belastningen på miljøet tar SINTEF miljøansvar i tråd med vår visjon om «Teknologi for et bedre samfunn», og tilfredsstiller forventninger fra kunder. SINTEF ble resertifisert på ISO 14001 i 2019.

Organisasjonen viser et godt engasjement for ytre miljø og FNs bærekraftsmål. Spesielt er det oppmerksomhet viet til vår daglige drift, og hvordan vi kan redusere miljøpåvirkningen fra denne. SINTEFs handlingsplan inkluderer blant annet tiltak for å gi en mer energieffektiv drift og bedre avfallshåndtering. Som et ledd i dette arbeidet er det vedtatt å fjerne all engangsplass knyttet til bespising.

I 2019 er det jobbet med å innhente reisestatistikk for å danne grunnlag for mål og bevisstgjøring om behovet for reduksjon i CO₂-utslipp fra SINTEFs reiseaktivitet. Samtidig pågår et kontinuerlig arbeid for å legge til rette for gode videofasiliteter og bruk av andre digitale løsninger, som kan redusere behovet for noen typer reiser. Målet om

reduksjon av CO₂ fra innenlands flyreiser ble imidlertid ikke nådd i 2019. Ved å dele data om utslipp fra reisevirksomheten i organisasjonen i 2019, skal det jobbes mer systematisk med utslippsreduksjon fra reiseaktiviteten i alle avdelinger. SINTEF ønsker videre å legge til rette for at flere medarbeidere benytter sykkel til og fra jobben, og ønsker å bli en mer sykkelvennlig arbeidsplass.

SINTEFs viktigste bidrag for miljøet er internasjonalt ledende forskningsprosjekt og forskningsaktiviteter for å redusere utslipp og utvikle fornybar energi, klima- og miljøteknologi.

SINTEF utvikler en egen bærekraftsrapport for 2019. Den publiseres i juni 2020 og vil gi en utvidet rapportering på SINTEFs positive og negative samfunnsbidrag. Denne vil synliggjøre både bidraget fra forskningen og fotavtrykket til vår egen organisasjon.

I 2019 hadde SINTEF ingen meldingspliktige hendelser som påvirket det ytre miljø.

SINTEFS HMS-PLAN FOR 2020

Handlingsplanen for 2020 skal bygge opp under de overordnede HMS-målene:

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 tydelig miljøprofil

DELMÅL/KPI 2020	TILTAK
<ul style="list-style-type: none">• Gjennomførte medarbeidersamtaler = 100 %• Sykefravær < 3,5 %• Arbeidsrelatert sykefravær = 0 %• H1 – fraværsskadefrekvens (antall personskader med fravær per million arbeidstimer) = 0• H2 – personskadefrekvens (antall personskader per million arbeidstimer) = 0*• Fraværskoeffisient (antall fraværsdager med fravær per million arbeidstimer) = 0• Kritisk risikopotensial i hendelser (antall potensielt kritiske hendelser per million arbeidstimer) = 0• Meldinger fra felt og reise (antall per million arbeidstimer) > 8• Ulykker med skade på ytre miljø = 0• Sorteringsgrad på avfall fra SINTEFs bygninger > 60 %• Redusere energiforbruk i SINTEF bygg > 15 % innen utgangen av 2021 målt mot 2017• Redusere reiseaktivitet > 5 % målt mot kg utslipp av CO₂ per årsverk i 2018** <p>* eksklusive førstehjelpsskader ** innlands flyreiser</p>	<ul style="list-style-type: none">• Arbeidsmiljøundersøkelse 2020• Interne revisjoner• Gjennomføre tiltak fra satsningsområde kjemikaliehåndtering• Videreføre HMS-løftet – orden og ryddighet• Revisjoner av underleverandører• Motivere for å melde inn ulykker, nesten-ulykker og farlige forhold/observasjoner• Gjennomføre sykkelens dag• Fjerne plast knyttet til bespisning• Krav til leverandører om bærekraftige produkter• Flere møterom med videofasiliteter• Bruke digitale møteflater (eks Skype, Teams, etc.)• Reisestatistikk skal benyttes for bevisstgjøring• Inkludering av bærekraftrelaterte indikatorer i konsernledelsens styringsinformasjon• Innarbeide merking av prosjekter mot FNs bærekraftsmål• Egen bærekraftsrapportering