



**UNIVERSITETET
I OSLO**

Institutt for Teoretisk astrofysikk

Ledelsens HMS- gjennomgang ITA 2023



Contents

Ledelsens HMS- gjennomgang ITA 2023	1
Contents	2
Innledning	3
Har ledelsen oversikt på det fysiske og psykiske arbeidsmiljø?	3
Ledelsens gjennomgang på ITA	3
Ansatte:	4
Arbeidsgiver – HMS ansvaret ligger hos nærmeste leder	4
Institutt og seksjonslederne på ITA	4
Instituttleder:	4
Seksjonsleder:	4
Utdanningsledere på ITA:	4
Instituttleders støttefunksjoner HMS	4
Ansattes medvirkning og påserolle 2023	4
Lokalt arbeidsmiljø utvalg LAMU 2023:	4
Arbeidstakersiden	4
Arbeidsgiversiden	4
Valg:	5
Etasjevakter Brann:	5
LAMU-møter:	5
BHT-bestilling:	5
Kurs:	5
Bygningsteknisk infrastruktur og det fysiske arbeidsmiljø	5
Støy:	5
Asbest:	5
Beredskapssituasjoner og - øvelser:	5
Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon	6
Sykefravær:	6
Fraværprosent gjennom år:	6
Likestilling/likelønn	6
Sosiale arrangementer ved ITA	6
Kartlegginger, overvåkninger og målinger	7
Arbeidsmiljøundersøkelser – ARK:	7
Vernerunde:	7
HMS-grovkartlegging:	7
Det positive vi vil jobbe for å beholde:	7
I hvilken grad målet er oppnådd	7
Vedlegg	8

Innledning

Formålet med ledelsens gjennomgang er å sikre forsvarlig oppfølging HMS samt å vurdere forbedringer innen HMS. Ledelsens gjennomgåelse er beskrevet i Prosedyre for ledelsens gjennomgåelse (ePhorte: 2012/11454-85).

Denne rapporten er for hele ITA inkludert RoCS.

Har ledelsen oversikt på det fysiske og psykiske arbeidsmiljø?

På ITA er arbeids og læringsmiljø sentralt for menneskene som arbeider og studerer på instituttet. HMS er et viktig redskap som brukes for å sikre og utvikle arbeidsmiljøet slik at alle ansatte og studenter opplever god trivsel i trygge omgivelser.

Arbeidsgiver har omfattende plikter i arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidsgiver skal sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø både fysisk og psyko-sosialt. Rekkevidden av pliktene påvirkes av hva som er praktisk og økonomisk mulig.

Ansatte har plikt til å medvirke. Dette er beskrevet i AML. Loven er bare en eksemplifisering av det som uansett ligger i arbeidstakers lojalitetsplikt og arbeidsgivers styringsrett.

Ledelsens gjennomgang på ITA

Viktige faktorer for å lykkes i HMS arbeidet er at alle ansatte har god HMS-kompetanse, bruker sin HMS-kompetanse og har en arbeidskultur der HMS inngår. Samsvar med gjeldene lover og forskrifter sikres ved å følge UiOs HMS-mål, HMS-policyer, HMS-roller og HMS-prosedyrer. HMS-systemene gjelder både utdanning og forskning. UiOs HMS-mål skal nås ved bruk av risikostyring, god ledelse, gode arbeidsrutiner og adekvat opplæring. Internrevisjon, ledelsens gjennomgåelse: HMS-revisjon er en systematisk, uavhengig og dokumentert prosess for å avdekke om HMS-arbeidet oppfyller kravene i UiOs HMS-system.

Ledelsens gjennomgåelse er beskrevet i UiOs HMS-system i egen arbeidsmiljø prosedyre. Fra 2023 har ITA valgt å gjøre følgende:

- fokus og spissing på det vi mener er de viktigste utfordringene vi har på ITA
- færre og mer konkrete mål som vi kan oversettes i tydelige oppgaver
- tydelig budskap
- prioritering
- involvering, medvirkning og forankring, ledelsen, verneinjen og ledergruppa
- Ledelsens gjennomgåelse er en orienteringssak i LAMU og styre

Ansatte har plikt til å medvirke og skal:

- Medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens HMS-arbeid
- Delta i det organiserte verne- og arbeidsmiljøarbeidet
- Aktivt medvirke til gjennomføring av tiltak
- Bruke verneutstyr ved behov
- Vise aktsomhet
- Si ifra om man oppdager feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse
- Avbryte arbeid som kan medføre fare for liv eller helse
- Si ifra om man får kjennskap til trakassering eller diskriminering
- Medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner
- Delta i dialogmøte

Ansatte:

Totalt har ITA per 31.12.2023:

- 23 Masterstudenter
- 79 Ansatte: 24 stipendiater, 15 Postdok, 5 Forskere, 15 professor faste stilling og 5 l.am/prof.II i midlertidig deltidsstilling
8 tekniske/vitenskapeligprogrammerere og IT støtte og 6,5 administrative

På ITA har er det en relativt stor andel med midlertidige vitenskapelig ansatte. 50 av totalt 73 ansatte. I tillegg kommer 9 fast ansatte på eksterne midler.

Arbeidsgiver – HMS ansvaret ligger hos nærmeste leder

ITA har hatt omtrent den samme organisering i mange år. Antall ledere med personalansvar per 31.12.2023:

- Instituttleder (nivå 3): 1
- Seksjonsleder (nivå 4): 3

Institutt og seksjonslederne på ITA

Instituttleder:

- Per B. Lilje

Seksjonsleder:

- RoCS: Mats Carlsson
- Kosmologi og Ekstragalaktisk astrofysikk: David Mota
- ADMIN: Kristine Aa. S. Knudsen

Utdanningsledere på ITA:

- Utdanningsleder: Frode K. Hansen (juli 2023-)
Tiago Pereira og Hans A. Winther ((jan-juni.2023)

Instituttleders støttefunksjoner HMS

Leder støttes i sitt HMS arbeid av enhetens kontorsjef, Bedriftshelsetjenesten Enhet for HMS, Avdeling for personalstøtte og Eiendomsavdelingen. Formålet med lokal HMS-koordinator-funksjonen er å bistå leder med å ivareta sitt HMS-ansvar. HMS-koordinator rapporterer direkte til Instituttleder.

- **Nestleder ITA:** Luc Rouppe van der Voort
- **Kontorsjef:** Kristine Knudsen
- **Leder likestil.utv:** Luc Rouppe van der Voort

Ansattes medvirkning og påserolle 2023

- **Verneombud:** Jonas Thoen Faber
Vara: Ida Emilie Moe

Lokalt arbeidsmiljø utvalg LAMU 2023:

Arbeidstakersiden

- Ledende VO: Jonas Thoen Faber (LV)
Vara: Ida Emilie Moe
Arbeidstaker rep.: Jonas Gahr Sturtzel Lunde
Vara: Mikolaj Szydlarski

Arbeidsgiversiden

- Arbeidsgiver: Per B. Lilje
- Arbeidsgiver: Kristine Knudsen (Observatører og referent)
- Studentrepr.: Aline Rangøy Brunvoll vår 2023
Mathea Ruud høst 2023
- BHT: Cheau Ling Poon

Valg:

Det ble i august/september 2023 valgt ny representant til LAMU fra studentene.

Det ble Mathea Ruud med vara Vetle Hvoslef. Studentene sitter for ett skoleår av gangen.

Etasjevakter Brann:

Ansvarlig 3-5 etg: Herman Sletmoen og Jacob Borg

Ansvarlig 2 etg: Kristine Knudsen

Ansvarlig 1 etg. og kj.: Per B. Lilje

Disse har til oppgave å påse at alle forlater bygningen ved en eventuell brannalarm og samles ute på parkeringsplassen foran huset.

LAMU-møter:

I 2023 ble det avholdt 3 LAMU møter, samt at det ble foretatt vernerunde blant de ansatte og studenter. Det ble også sendt ut informasjon om og informert på «minglekringle» om HMS, brannberedskap, 1.hjelp, hjertestarter, kommende ARK-undersøkelse, deltakelse på Instituttet og å vise hensyn til kollegene.

BHT-bestilling:

Det ble i 2023 avholdt kontaktmøter mellom ITA ved kontorsjef og VO med BHT og lagt inn bestilling på støtte det påfølgende år. Støtte fra BHT inkluderer blant annet deltakelse på LAMU-møter ved behov, helseundersøkelse av ansatte med arbeidsoppgaver som gjør at de trenger spesiell oppfølging, muligheter for ansatte til å henvende seg til dem for samtaler med helsepersonell, støtte til ledelsen ved behov, kurs i stressmestring, ergonomisk gjennomgang og annet.

Kurs:

Stressmestringskurs for stipendiater og postdoktorer 23 april 2022: Bedriftshelsetjenesten (BHT) holdt stressmestringskurs på engelsk på ITA for 10 stipendiater og postdoktorer. Kurset var ble holdt i ITAs lokaler av Inger Kristine Mollø-Christensen, BHT.

Bygningsteknisk infrastruktur og det fysiske arbeidsmiljø

Det har ikke vært noe større bygningstekniske prosjekter i forbindelse med Svein Rosselands hus i perioden.

ITA har meldt inn til EA 2024 følgende ønsker:

- Bedre **solskjerming på kontorene** da vi ikke lengre har markiser og filmen på vinduene har for liten effekt
- Ønske om **kran med blandebatterier på toalettene** slik at det kan bli lettere å vaske hendene etter toalett besøk
- Ønske om **trygg sykkelparkering** da dagens ordning fører med seg at flere får sine sykler stjålet.
- Ønsker **bruk av hagen bak Svein Rosselands hus**: Per i dag brukes den av «Blindern studenthagelag» på en slik måte at det er vanskelig for ITA å bruke den slik den tidligere ble brukt da det er svært liten plass til det. ITA har i flere år prøvd t å få EA til å forstå behovet den kan fylle som samlingspunkt for instituttet ved å gjøre den mer tilgjengelig for Instituttets ansatte.

Støy:

Det har i 2023 blitt utført støymåling i det lille serverrommet på ITA i Svein Rosselands hus og konklusjonen der er at lydnivået er ikke av en slik art at det trenger spesiell oppfølging.

Det betyr at det nå for begge serverrommene nå er konkludert at det ikke er støy der som krever oppfølging.

Asbest:

Det er kjent at det rundt rør i taket i kjelleren er isolert med asbest. Dette blir ansett som ufarlig da de er forseglet med maling og ligger slik til at det ikke er fare for brudd på disse eller at ansatte skal komme i kontakt med dem.

Beredskapssituasjoner og - øvelser:

Det ble holdt evakueringsøvelse 30. oktober 2023 i regi av EA.

Takk til alle etasjeansvarlige som bisto og til alle som fulgte branninstruksen. De aller fleste forlot bygget raskt, men det var dessverre noen som brukte ganske lang tid på å gå ut. Alle skal gå ut når brannalarmen går, alle må følge branninstruksen og forlate bygningen.

Servicerommene har service avtaler for både tekniske IT-installasjoner og for sikkerhetsutstyr og får service regelmessig.

Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon

Sykefravær:

Tilstedeværelsen av ansatte på ITA er omtrent på samme nivå som får Corona, men det er noe mer bruk av hjemmekontor. Det er imidlertid flere som holder seg hjemme og jobber hjemmefra når de ikke er helt i form. Sykefraværet i 2023 lå på 2,08%, noe som er lavere enn det har vært de siste årene med pandemi. Det er også en høyere fraværspersent for kvinner enn menn på ITA i 2023, det var tilsvarende i 2021 og 2022 også.

Det var i 2023 ett tilfelle av sykefravær som var arbeidsrelatert. Det var fall på isen utenfor inngangen til instituttet.

Fraværspersent gjennom år:

		Fravær alle	Menn	Kvinner
2021		2,5	2,1	3,4
2022		3,8	3,1	5,3
2023		2,08	1,5	3,3

Se også vedlagte oversikter for sykefravær.

Det er en viss fare for underrapportering som følge av muligheten til å jobbe hjemmefra, men og som følge av at de vitenskapeligesatte ikke normalt fører timer i portalen.

Det er en viss fare for at det er underrapportert da sykefravær var på 6,7% for samfunnet (SSB). Se vedlagte oversikter/rapporter fra DFØ-portalen.

Likestilling/likelønn

Det er på ITA en stor overvekt av menn ansatt i vitenskapeligestillinger. Lønnsversikten viser at kvinner har noe høyere lønn enn tilsvarende for menn.

For tekniske- og administrativestillinger derimot har kvinner lavere lønn. En forklaring for dette kan være type stillinger, men også at det er flere av kvinnene i administrativestillinger er yngre. Kvinnene er for det meste i administrative stillinger, mens mennene er i tekniske stillinger.

Sosiale arrangementer ved ITA

- Minglekringle, 3 ganger per semester 2023
- Spillkveld med Pizza 2023
- Sopptur 2023 fra Sognsvann
- Filmkvelder i Peisestua
- Halloween verksted 2023
- Julebord 2023
- Rosselandforelesningen 2023 ble den avholdt på samarbeid med Realfagsbiblioteket med påfølgende middag på Grefsenkollen. Foredraget var ved Ronny Keppens, KU Leuven, Belgium På formiddagen hadde vi seminar med tema «Diversity» for alle ansatte på ITA. Seminaret skal følges opp med ett om «equality and implicit bias»
- RoCS har noen egne sosiale aktiviteter:
 - «Out and about»: RoCS har arrangert både felles lunsjer med tema «Out and about in Norway»
 - Turer i Osloområdet i helger og på hverdager etter jobb
 - Deltakelse i Holmenkollstafetten

I tillegg er det både etablert klatregruppe og andre treningsgrupper av ansatte på ITA.

Kartlegginger, overvåkninger og målinger

Arbeidsmiljøundersøkelser – ARK:

Forrige Ark-undersøkelse på ITA var i 2017. Neste ARK-undersøkelse planlegges i 2024. Den skal heretter gjennomføres hvert tredje år. Det ble derfor høsten 2023 informert om dette på MingleKringle og i LAMU. Administrasjonene gjorde også forberedelsesarbeid for dette høsten 23.

Vernerunde:

2023: Vernerunde ble avholdt både fysisk og elektronisk. Resultatene fra den elektroniske vernerunden var på linje med tidligere. Resultatene fra den fysiske vernerunden avdekket heller ingen nye ting, men den viser at det er behov for å gå gjennom instituttet systematisk for å fange opp større og mindre mangler rundt i bygget. Ingen av manglene var av alvorlig grad. Det ble derimot synlig at mange forventer at «andre» skal besørge at lys virker, søppel tømmes etc. Dette er ting som ansatte selv er forventet å gjøre. Det ble i etterkant av rundene fulgt opp med både møte med EAs ansvarlige person for SRH, det at det ble sendt inn oppdrag for utbedringer av feil og mangler. Det ble også sendt ut mail til alle ansatte med en oppsummering av funnen i runden.

Neste vernerunde er planlagt avholdt november 2024.

HMS-grovkartlegging:

Grovkartleggingen viser at mange av stipendiatene og Postdoktorene som har en avmålt periode på Instituttet opplever mye stress rundt arbeidet i hverdagen. De skal prestere i løpet av kort tid. De fleste ansatte på ITA jobber foran skjerm, det er derfor viktig å påse at alle har infrastruktur rundt arbeidsplassen sin som gjør at det ikke er unødvendige belastninger i form av støy på de større/felles kontoene og både den daglige rengjøringen og spesial rengjøringen av luftesjakter gjennomføres systematisk.

ITA er lokalisert i et eldre bygg med store utfordringer rundt lyd og støy som følge av materialene i vegger og tak. Dette bør følges opp jevnlig og påser at alle ansatte forholder seg til problematikken på en slik måte at det er et godt sted å jobbe.

Tilsvarende er det også utfordringer med temperaturen i bygget da isoleringen er mangelfull. Om vinteren opplever en del at det er for kaldt, om sommeren at det er for varmt. I tillegg er solskjermingen på vinduer mot øst og syd svært mangelfull etter rehabiliteringen. Det er ikke markiser for vinduene bare en film på glassene. Solen er derfor plagsom på mange av kontorene, spesielt om sommeren.

Det positive vi vil jobbe for å beholde:

- Godt sosialt klima
- Autonomi i arbeidet
- Høy grad av tilfredshet, jobbengasjement, meningsfullt arbeid

I hvilken grad målet er oppnådd

HMS-arbeidet 2023 er det første normal året etter Corona-pandemien. Ansatte og ledelse ved instituttet har siste året fortsatt med å bygge opp igjen sosiale aktiviteter. Det er mange internasjonalt ansatte som er her for 3-4 år og det er derfor svært viktig med miljøskapende aktiviteter. Ansatte oppfordres både til å arrangere og ta del i slike aktiviteter.

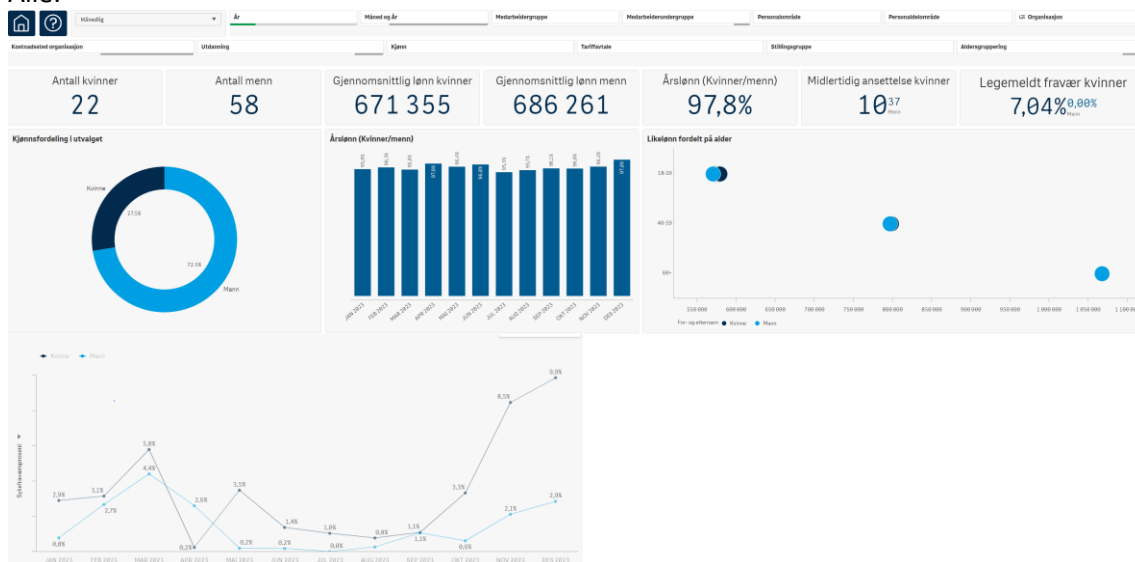
Erfaringen fra 2023 tilsier at på mange måter har kommet mer tilbake til normal drift, men det er fremdeles utfordringer knyttet til balansen mellom tilstedeværelse på jobb og hjemmekontor. Dette påvirker derfor også til en viss grad det sosiale livet på instituttet.

Per B. Lilje
Instituttleder

Kristine Aa. S. Knudsen
Kontorsjef

Likestilling/likelønn og kjønnsfordeling:

Alle:



Vitenskaplige:



Tekadm:

