

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
11.06.2024

Sak:

Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet for 2023 - tiltak ved Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar den vedlagte årsrapporten for helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 til orientering, og ber bibliotekdirektøren følge opp de interne tiltakene i henhold til saksframlegg

Bakgrunn:

Vedlagt følger Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 ved UiT med prioriteringer for 2024.

Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 7. mars 2024 (S 13/24) og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024* til etterretning, og slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for 2024.
2. Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder for 2024 og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS kan nås.
3. Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

For 2024 har universitetsstyret vedtatt følgende prioriterte områder:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler
- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.
- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.

- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.
- Fakulteter/enheter som har kjemikalier, skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

Bibliotekdirektørens merknader:

Bibliotekdirektøren vil følge opp de prioriterte områdene for HMS-arbeidet i 2024. De fleste av disse vil ikke kreve omfattende tiltak, men vil kunne implementeres med forholdsvis enkle driftsmessige justeringer.

Det er imidlertid to forhold som internt bør vies særlig oppmerksomhet i 2024, og som vil kreve mer omfattende tiltak. Det ene er knyttet til sykefravær og sykefraværsoppfølging. Det andre er knyttet til punktet om risikovurdering og kompetanseheving i samband med potensielt helseskadelig arbeid. I tillegg ønsker bibliotekdirektøren å fokusere på sikkerhet knyttet til publikumsmaskiner i bibliotekene og retningslinjer og rutiner for arbeid i sikringsmagasiner.

Universitetsbiblioteket er fortsatt blant de enhetene som har høyest sykefravær ved UiT. Bibliotekdirektøren har stadig fokus på dette forholdet, og det utføres årlige analyser av sykefraværet med tanke på tiltak som kan redusere dette. I 2023 har Universitetsbiblioteket hatt et gjennomsnittlig sykefravær på 7,55%. Det egenmeldte sykefraværet utgjør 1,81 %, mens det legemeldte har ligget på 5,73 %. Til sammen utgjør fraværet 1747 dagsverk. Det totale antall fravær utgjør 420, og av disse er 62,5 % kortvarig fravær på 1-3 dager. 12,3 % er innenfor arbeidsgiverperioden på 4 -16 dager, mens 25,24 % er utover arbeidsgiverperioden. Sykefraværsprosenten varierer gjennom året med 5,1 % sykefravær i mars, mens sykefraværsprosenten i desember 2023 var på 10,5 %.

Sammenlignet med året før er det en økning i sykefraværet ved Universitetsbiblioteket. I 2022 var sykefraværsprosenten på gjennomsnittlig 6,76 %, og utgjorde 1633 dagsverk. Av totalt 489 sykefravær i 2022 utgjorde kortvarig fravær da 60,9 %, fravær i arbeidsgiverperioden 21,0 %, mens fraværet utover arbeidsgiverperioden utgjorde 17,5 %. I 2022 var mars, med 9,4 %, den måneden med høyest sykefravær, mens august var lavest med 4,3 %.

Sammenligningen viser at det lengden på sykefraværet som utgjør endringen mellom 2022 og 2023. Noe av dette er knyttet til at legemeldt fravær, både innenfor arbeidsgiverperioden, og særlig utover arbeidsgiverperioden utgjør en større andel av det totale fraværet. Vi ser også at kurven for sykefravær gjennom året har færre markerte fall enn tilfellet var året før. I 2023 har vi

ikke hatt en eneste måned der sykefraværprosenten har vært under 5 %, og selv i feriemåneder som juni og juli, der sykefraværet vanligvis flater ut, har sykefraværet ligget på nesten 8 % i 2023.

Det er fortsatt slik at det sykefraværet som oppgis å være arbeidsrelatert er minimalt, og her ser vi faktisk en nedgang fra 2022. Sykefraværet er nok mer et resultat av ansattes totale livssituasjon, og det er derfor ingen lett oppgave å identifisere mulige tiltak utelukkende på arbeidsplassen som vil bidra til å redusere sykefraværet.

Bibliotekdirektøren har over tid hatt sykefraværproblematikk til diskusjon, både i ledergruppen, og med tillitsvalgte og verneombud. For noen år tilbake ble en hjemmekontorordning foreslått som et virkemiddel for å redusere sykefravær. Den fleksibilitet som har preget mulighetene for å arbeide hjemmefra, under og etter pandemien, har imidlertid ikke vist seg å ha merkbar effekt på sykefraværet. Dette styrker antagelsene om at ensidige tiltak knyttet til arbeidsplassen, eller organiseringen av arbeidsoppgavene, ikke nødvendigvis vil bidra til en nedgang i sykefraværet. Det skal sies at den fleksible ordningen, som har etablert seg med hensyn til å kunne arbeide hjemmefra, ikke er et virkemiddel for å redusere sykefravær, og det er heller ikke mange ansatte ved UB som har bedt om en avtale om fast hjemmekontorordning.

Bibliotekdirektøren vil fortsatt ha et fokus på problematikken, og vil, i tråd med universitetsstyrets anbefaling, initiere et samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Bedriftshelsetjenesten vil også bli kontaktet for å få hjelp til å risikovurdere arbeid knyttet til forurenset materiale, her ønsker man også å få på plass gode rutinebeskrivelser for hvordan ulike arbeidsoppgaver skal utføres for å minimere risikoen for helsesaker. Det er naturlig at dette arbeidet blir sett i sammenheng med at det skal utarbeides rutinebeskrivelser for arbeid i sikringsmagasinene. En del av dette går mer spesifikt på sikkerhet for lagret materiale, og dette vil bibliotekdirektøren følge opp som en del av rapportering og tiltak knyttet til informasjonssikkerhet. Et nødvendig samarbeid med Bygg- og eiendomsavdelingen er etablert og dette arbeidet følges opp.

Et siste punkt som bibliotekdirektøren vil trekke frem er oppsett og sikkerhet på publikumsmaskinene i biblioteklokalene. Universitetsbiblioteket har avviklet et dialogmøte med IT-avdelingen i vår, men vil følge dette opp ved å innkalle representanter for IT-avdelingen til et av våre ledermøter, slik at man får satt en tidsplan for videre arbeid.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

—

Runa Rønning Ryeng
seniorrådgiver

—

runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur