

SAKSFRAMLEGG

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:
7.6.2024

Sak:

2024 Oppfølging av UiTs HMS-rapport ved UMAK

Innstilling til vedtak:

1. Styret ved UMAK tar vedlagt årsrapport om HMS for 2023 ved UiT med prioriteringer for 2024 til orientering
2. Styret ved UMAK slutter seg UMAKs prioritering i 2024 og ber direktør følge opp interne tiltak i henhold til saksframlegg

Bakgrunn

Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2023 ved UiT, med prioriteringer for 2024, ble behandlet av Universitetsstyret i møtet 7. mars 2024 (S 13/24).

Rapporten ligger som vedlegg i denne saken.

Universitetsstyret 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.

Fakulteter/enheter er videre bedt om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der fakultetet/enheten har behov for oppfølging i 2024.

Følgende områder skal i h.h.t universitetsstyrets vedtak vies særskilt oppmerksomhet i 2024:

1. Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
2. Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler
3. Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
4. Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Fakulteter/enheter som har kjemikalier, skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
9. Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
10. 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.
11. Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

Oppfølging ved UMAK

Volumet på områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet på HMS-feltet har økt betydelig fra i fjor til i år. I 2023 ba UiT-styret om at 5 områder skulle vise spesiell oppmerksomhet, i 2024 har det økt til

11. HMS-feltet ved UMAK er omfattende på grunn av enhetens brede fagområde, samtidig er ressursrammene UMAK også begrenset. UMAK tar sikte på å følge opp alle de prioriterte områdene for HMS-arbeidet i 2024, der punktene 3-7 vies særskilt oppmerksomhet. De fleste fokusområdene kan implementeres med driftsmessige tilpasninger innenfor UMAKs nye organisering i konseptet *HMS-uker*.

HMS-uker

HMS og beredskap skal være en naturlig del av daglig drift på alle enheter/verneområder. Oppgavene skal løse innenfor rammer av stor autonomi og etter nærhetsprinsippet. Dette forutsetter god struktur og har gitt opphav til at UMAK i 2023 har utviklet konseptet *HMS-uker*. Det arrangeres er to årlige HMS-uker, vår og høst. Dette fremgår av UMAKs årshjul der HMS og beredskap har hovedfokus i virksomheten. Ledere og

vernetjeneste har utviklet konseptet som et utviklingsprosjekt på HMS- og beredskapsfeltet. I tillegg har områdeleder for BEA vært med.

Vi har utviklet strukturer som følges opp på verneområdene og inngår i UMAKs samlede dokumentasjonskrav, samt videre i UiTs rapporteringsstruktur. I HMS-uker prosesseres, befestes og dokumenteres det at vesentlige og pålagte sjekkpunkter på HMS- og beredskapsfeltet blir utført. HMS-ukene legger stor vekt på at det skapes sosiale arenaer og møtepunkter der HMS og beredskapsspørsmål utføres som en naturlig del av daglig drift der nærhetsprinsippet og samvirke mellom verneombud og leder gis godt rom.

Erfaring fra to gjennomførte HMS-uker (høst 2023 og vår 2024) er udelt positive. Allerede nå registreres det at fokus, bevissthetsnivå og rapporteringsevne rundt HMS- og beredskap har økt på alle fire verneområdene. Man må imidlertid regne med at prosjektet må gå seg til over 3-5 år før strukturene fungerer etter intensjonen, og skaper sjølførsterkende, bærekraftig HMS-kultur. Videre utvikling av HMS-uker vil derfor være av høyeste prioritet ved UMAK i 2024, og utgjør et viktig verktøy for oppfølging av alle UiT-prioriterte tiltaksområder.

1. Sykefravær

Sykefraværet ved UMAK var i 2023 på 5,8% en, økning fra 2022 på 0,6%. En liten andel av sykefravær oppgis å være arbeidsrelatert. Det er en ambisjon at sykefraværet skal være under 5%.

Vår 2024 har bedriftshelsetjenesten HEMIS vært koblet inn for å jobbe med arbeidsmiljø på alle verneområdene. Dette arbeidet fortsetter resten av 2024. Basert på dette arbeidet vil vi vurdere å prioritere innsatsområder. I tillegg vil arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) gjennomføres høsten 2024. Verneombudene, tillitsvalgte og ledere på ulike nivå involveres i gjennomføring.

Ved UMAK er det videre etablert praksis for oppstartsamtale med nyansatte, der det blant annet oppfordres til å ta direkte kontakt med HEMIS for tilpassing av fysisk arbeidsmiljø.

2. Medarbeider-/karrieresamtaler

Ved institutt og verneområder sendes invitasjon til medarbeidersamtaler i ulike format, fra generell invitasjon i nyhetsbrev til direkte møteinnkalling med enkeltansatte. Ansatte oppfordres til å benytte «Min karrierefolder» som ble opprettet av nivå 1 for systematisk lagring av samtalene. Nettstedet "[karriere og kompetanseutvikling ved UiT](#)", brukes systematisk ved enkelte institutt.

3. HMS og beredskap rettet mot nye studenter

Studenter ved Kunstakademiet (KA) og Filmkunstskolen i Kabelvåg (FiK,) hvor studentaktivitet knyttes til verksteder, må gjennomføre lokale HMS-kurs. Studentene orienteres også om relevante risikovurderinger og får orientering om ressurser på UiTs nettside "[Sikresiden.no](#)"

4. Ledere og personer med delegerte lederoppgaver opplæring innen HMS

Verneområdene etterlyser sentrale felles UiT-baserte opplæringstiltak som ansatte med delegerte lederoppgaver kan delta på. Uten sentrale opplæringstiltak og en tydelig struktur ved UiT, oppgis det å være vanskelig å sikre systematisk og god opplæring. Pr. dd deltar gjerne utvalgte ansatte på eksterne kurs, konferanser o.l som vurderes å være av relevans. og interesse hos hver enkelt.

5. UiTs avvikssystem

Ledere på alle nivå skal 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. I 2023 var det meldt inn seks avvik ved UMAK, mot fire året før. Registrerte avvik ved UMAK er lavt sammenlignet med øvrige fakulteter. På generell basis antar UiT at avvik underrapporteres.

Avvikssystemet er komplekst. UMAK har derfor utarbeidet et flyt-skjema for å tydeliggjøre roller, forenkle saksgang og forsterke implementering. Flytskjemaet er også tatt i bruk på UiTs øvrige fakultet. Ansatte melder beklageligvis fremdeles at portalen hvor UiT har lokalisert avvikssystemet ikke er enkel å finne.

UMAK arbeider med å styrke samspillet med Avdeling for bygg og anlegg (BEA) for forebygging av mulige avvik og mer effektiv resultatoppnåelse mht avviksløsning. Faste møtepunkter, med fastsatt struktur som er utarbeidet i fellesskap mellom BEA og UMAK, blir i denne forbindelse et viktig redskap fremover. UMAK vil fortsette å jobbe aktivt med innpassing av avvikssystemet

6. Tiltak fra ARK undersøkelsen 2021, samt forberedelser til ARK-undersøkelse 2023

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. Tiltak fra 2021 har vært fulgt opp ved UMAK. Organisasjonene ved UMAK har spilt inn forslag til tiltak som skal sikre god oppslutning om undersøkelsen.

UMAK deltar i det forberedende arbeidet til ny runde med ARK-undersøkelsen i 2024 med dedikert prosessleder og hovedverneombud. Hovedverneombud ved UMAK har sammen med prosessleder/seniorrådgiver fra stab deltatt på ARK-konferanse, og kjenner verktøyet godt. Alle ledere skal videre delta på opplæringskurs i ARK. Dette bidrar til styrket rolleforståelse, og synliggjør i tillegg kompetanse, ressurser og potensialet som ligger i verneombudsfunksjonen.

Verneombud involveres også løpende (jf. pkt 2, over). ARK-undersøkelsen vil bli tematisert på ledermøter.

7. Utvikle samarbeid mellom verneombud og ledelse

UMAK er organisert i fire verneområder, med fire verneombud (VO), hvorav et verneombud også innehar rolle som hovedverneombud (HVO) for UMAK. Det arbeides aktivt og løpende med å styrke verneombudenes rolle og betydning i organisasjonen, strukturert i aktivitet tidfestet i årshjul og HMS-uker (beskrevet innledningsvis). HVO og VO har sentrale roller i HMS-ukene. HVO/VO inviteres til øvrige, relevante møter og HVO har observatørstatus i Informasjons, - drøfting (og forhandlingsmøter (IDF-møter) mellom ledelse og plasstillitsvalgte ved UMAK. Instituttledere/ledere for hvert verneområde og VO følger opp, etter nærhetsprinsippet. Referat fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet vil bli sendt til arbeidsmiljøutvalget.

8. Årlig oppfølging av farlig avfall

Hvert enkelt verneområde rapporterer årlig egen håndtering av farlig avfall til nivå 2, jf sjekkliste brukt i HMS-ukene.

9. Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.

Verneområdene melder at det er behov for bedre felles ramme- og regelverk, gjeldende for hele UiT. Dette vil UMAK formidle til nivå 1. Gitt at et utviklingsprosjekt får et klart mandat og forankres godt hos rektor eller universitetsstyret, vil UMAK også ønske å delta i et sentralt utviklingsprosjekt.

10. 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.

HEMIS bistår i arbeid med kominasjonsanalyser, et kartleggingsarbeid av ansatte som er særskilt utsatt for helsefarlig eksponering. Arbeidet har pågått over flere år, arbeidet med ferdigstilling vil gis prioritet i løpet av 2024. Vi mangler gode verktøy for registrering av ansatte som utfører risikofylt arbeid.

11. Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

UMAK jobber aktivt med dette, gjennom HMS-ukene. Se beskrivelse innledningsvis.

Øvrige tiltak og betraktninger

- a. Samarbeidsplan HEMIS og UMAK: UMAK og bedriftshelsetjenesten HEMIS har gjennomgått og oppdatert samarbeidsplanen for perioden 2023-2024 (vedlagt).
- b. Videreutvikling av årshjul i Plandisc: UMAK har etablert et digitalt årshjul i officeverktøyet *Plandisc*. Dette har vært ett av flere tiltak knyttet til oppfølging av ARK undersøkelsen i 2020 med sikte mot blant annet forbedret kommunikasjon ut i enheten. Det må arbeidets med å videreutvikle dette som planleggingsverktøy for ledelsen.

- c. Generelle betraktninger: I 2022 rapporterte UMAK og Helsefak til nivå 1 (jf ePhorte 2021/1791) at våre enheter anser at UiT har et potensiale mht å utvikle felles løsninger som kan rasjonaliserer og effektiviserer ressursbruken innen HMS, Sikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT.
- d. Andre generelle utfordringer ved UiT knyttes stadig til at ansatte opplever det krevende å finne informasjon (jf ePhorte 2021/5311). Søkbarheten er mangelfull, informasjonen som finnes er ikke nødvendigvis oppdatert, samt at det ofte er mangel på engelskspråklig informasjon (i alle former). Opplæringskomponenten for bruk av digitale verktøy/digital samhandling har også forbedringspotensialet.

Styret inviteres til å gi innspill til ovennevnte tiltak og oppfølgingsplaner ved UMAK.

Lena Aarekol
direktør

—

Anne Aagaard
administrativ leder

—

anne.aagaard@uit.no
77 66 05 70

Saksbehandler: Seniorrådgiver Jan Henriksen

- 1. Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023, med prioriteringer for 2024, ved UiT.
- 2. 2024 Samarbeidsplan HEMIS og UMAK.