

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
15.06.2020

Sak:

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT 2019 - oppfølging ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

- *Fakultetsstyret tar den vedlagte årsrapporten om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på HSL-fakultetet i 2019 til etterretning.*
- *Fakultetsstyret takker enhetene ved fakultetet for å styrke arbeidet med gode HMS-tiltak.*
- *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp tiltak for å utarbeide gode planer for beredskapsarbeidet.*

Bakgrunn:

Vedlagt følger *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019* fra Universitetsdirektøren (ephorte 2019/5383).

Årsrapporten har vært behandlet av UiT sitt Arbeidsmiljøutvalg og sist av Universitetsstyret (5.februar 2020).

Universitetsstyret fattet slikt vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT til etterretning.*
2. *Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.*
3. *Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.*

Universitetsstyret har videre påpekt noen områder som det skal arbeides med i 2020. Før vi kommenterer dette, vil vi gi en kort oppsummering av hvor HSL-fakultetet står pr. dd. med hensyn til HMS generelt:

Det er utviklet gode rutiner for HMS-arbeidet ved fakultetet. Det har vært en utvikling de siste 10 årene hvor HMS har fått en mer formalisert plass og er blitt mer integrert i det ordinære arbeidet.

Dette skyldes flere forhold; en generell profesjonalisering av saksfeltet innen offentlig sektor, økt digitalisering med elektroniske verktøy for håndtering av slike saker, vekst og sammenslåinger på fakultetet og ikke minst systematiske arbeidsmiljøundersøkelser (ARK) som har vært gjennomført 2 ganger og skal gjennomføres for 3. gang i 2020/2021. Inkludert i ARK har det vært klare føringer med rapportering og forbedringstiltak. Til sammen har resultat vært økt fokus på HMS. Det er helt klart at et godt HMS-arbeid er anerkjent som en vesentlig faktor for et godt arbeidsmiljø, og et godt arbeidsmiljø er igjen et viktig bidrag for å skape gode fellesskap for faglig utvikling (forskning og utdanning).

HSL-fakultetet har i samme periode vokst i antall ansatte og studenter, og deler av HMS-arbeidet har de siste 2-3 årene blitt «flyttet» fra fakultetsnivå til institutt- og senternivå. F.eks. utføres deler av vernearbeidet nå på dette nivået (vernerunder med HEMIS, bedriftshelsetjenesten). Dette arbeidet må fortsette slik at ledere, verneombud og ansatte på underliggende nivå i større grad gjøres ansvarlig.

Mye arbeid som gjøres er bra, og i rapporteringen fra instituttene og sentrene fra 2019, er det nevnt mange og gode tiltak. Vedlagt er samlerapporten fra HSL-fakultetet, mens hver rapport fra enhetene ikke er vedlagt da dette er svært omfangsrikt. Noen positive hovedtrekk fra rapporteringen kan imidlertid trekkes fram:

- Lederne har alle gjennomgått opplæring i HMS-arbeid
- Medarbeidersamtaler med de ansatte er gjennomført med færre unntak enn tidligere år
- Det legges godt til rette for medvirkning i HMS-arbeidet ved a) inkludering av lokalt verneombud og b) det gjøres risikovurdering før nye tiltak iverksettes
- Det er god kultur for melding av HMS-avvik
- Enhetene har gode oversikter over reiser de ansatte gjennomfører
- Det er i hovedsak god bevissthet omkring miljø og tiltak for å redusere miljøskadelige aktiviteter

Av positive nye tiltak i 2019 meldes det om at økning av type faglige og sosiale arrangement, enten i forbindelse med merkedager/markeringer og/eller dagsaktuell tematikk, er svært velkomment og vellykket. En egen arbeidsmiljødag på arkeologi som ble gjennomført av HEMIS (bedriftshelse- tjenesten) ble også godt mottatt, og nevnes her som et eksempel. Samtidig er det fortsatt noen utfordringer:

- Generelt ser det ut som at de små enhetene (sentrene) delvis mangler formalisert samarbeid med vernetjenesten og at de også i noen grad mangler planer for HMS-arbeidet. Dette gjelder i mindre grad de store instituttene.
- I rapporteringen til fakultetet meldes det om utfordringer på noen områder fra enhetene selv og som de ønsker å prioritere i eget arbeid for 2020/2021. Her kan nevnes:
 - Bedre intern informasjon
 - Beredskapsøvelser
 - Mer ansvarliggjøring av den enkelte medarbeider i HMS
 - Mer vekt på miljøarbeidet – økt bevissthet om hvordan bli mer miljøbevisst på jobben
 - Tiltak for bedring av psykososialt arbeid

Noen av forslagene samsvarer med det universitetsledelsen ber fakultetene om for kommende periode. Det sies følgende i brevet fra Universitetsdirektøren til fakultetene:

For 2020 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet ved UiT:

- *Gjennomføring av arbeids-arbeidsklimaundersøkelse (ARK)*
- *Arbeid for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik, og ta i bruk elektronisk avvikssystem*
- *Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse*
- *Følge opp tiltak i helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde*
- *Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme*
- *Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser*

I det følgende vil dekanen gjennomgå ovenstående punkter.

ARK:

Tidsplanen for start/gjennomføringen av spørreundersøkelsen i ARK er satt til oktober 2020, påfølgende rapportering/systematisering og med oppfølging av tiltak våren 2021. Tidsplanen står fast og er uavhengig av den spesielle situasjonen vi er i med korona-pandemien. Det er nylig sendt ut informasjon fra Universitetsdirektøren til fakultetene om prosessen/tidsplan.

Undersøkelsen følger samme mal som tidligere, men er – etter evalueringer – noe revidert. Mer om undersøkelsen kan leses på nettsiden: <https://uit.no/project/ark/arbeidsmiljo>

Innføring av elektronisk avvikssystem:

Rent innholdsmessig er det ikke noe vesentlig nytt som innføres, men eksisterende rutiner skal anvendes i et elektronisk system som alle ansatte kan bruke for å melde inn avvik. Det gjelder ikke generelt men avvik som er HMS-relatert og i hovedsak knyttet til personskade. Det vil bli nærmere definert hva slags type avvik det er snakk om.

Det arbeides med retningslinjer for hvem som skal motta avviksmeldingene, men det som så langt er klart, er at det vil gå til vedkommendes personalansvarlige (for HSL-fakultetet institutt- og senterlederne) og en som er administrativt ansvarlig på fakultetet. Så langt har NT-fakultetet vært pilot for ordningen og på bakgrunn av testingen, skal det utarbeides retningslinjer for bruk. Det juridiske fakultet og Universitetsbiblioteket er neste enheter som skal innføre systemet, og vi påregner at HSL-fakultetet vil starte innføringen sent høsten 2020.

Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse:

De siste årene har universitetsdirektøren bedt om rapportering av tiltak for å ivareta miljøvern hensyn, og dermed synlig- og tydeliggjort krav om tiltak for å ivareta miljøhensyn. Det dreier seg blant annet om reduksjon av papirforbruk, strømsparende tiltak, sortering av avfall, håndtering av skadelige stoffer, bruk av digitale medier for å spare reiser for klima osv.

Tiltakene for å redusere miljøskade er alles ansvar, men enhetene kan tilrettelegge bedre. Fakultetene har de siste 2-3 årene forsøkt å begrense papirbruk ved eksempelvis å innføre personkort for utskrifter, post sendes stort sett digitalt og det er kjøpt inn nytt IT-utstyr for økt bruk i digitale møter.

Så kom korona-epidemien, og i mars ble UiT mer eller mindre stengt. Dette har medført digitalisering av studietilbud inkludert eksamen (for de som ikke allerede hadde slike løsninger), ansatte har hatt hjemmekontor og all tidligere fysisk kontakt (møter/samtaler) har skjedd via

digitale system (Skype, Teams og Zoom). Det har vært gjennomført få reiser både med båt og fly (ikke tillatt mellom campusene), og daglige jobbreiser har også vært minimalisert. Miljøhensyn er i så måte blitt bedre ivarettatt i denne perioden.

Det er mange interessante spørsmål som kan stilles etter erfaringen så langt. På hvilken måte kan for eksempel mer utstrakt bruk av hjemmekontor og digitale medier bidra til redusert forurensning? Ettersom enhetene enda er i beredskapsmodus, gjenstår det enda å se nærmere på vurderinger og evalueringer av tiltakene i krisen i blant annet et miljøperspektiv. Uansett bør det likefullt være et mål for UiT å vurdere om deler av «korona-tiltakene» kan overføres som tiltak for å bli mer miljøbevisste på sikt.

Følge opp tiltak i helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde

Dette er et arbeid som fakultetet må jobbe mer aktivt med. ROS-analyser har vært anvendt på fakultetet tidligere og helst i forbindelse med årsplan innenfor andre fagfelt – og ikke spesifikt innen beredskapsområdene. Dette henger sammen med flere forhold; kapasitet/kompetanse på fakultetet og manglende koordinering/samarbeid mellom enheter på UiT og sentralt, ikke minst mht. til felles planarbeid.

Etter 22. juli var det fokus på beredskap i forbindelse med voldelig ekstremisme, og dermed ble beredskap ut over de tradisjonelle beredskapsområdene som brann, redning og uakseptabel enkeltadferd, satt på dagsorden uten at fakultetet utarbeidet egne planer/tiltak for dette. Fakultetet har etterspurt og ønsket et sterkere tverrfakultært samarbeid i og med at arealene som HSL disponerer, har «åpne rom» og grenser til og til dels disponeres sammen med, andre enheter. Og det er vanskelige saker som krever kompetanse både hva gjelder rent bygningsmessige forhold og mer generelt beredskap i ekstreme situasjoner. Hva er riktig å gjøre og hvordan kan vi forberede oss?

Det er positivt at det er opprettet en felles beredskapsgruppe med et felles ansvar for å utvikle gode planer og som kan/skal bistå fakultetene i arbeidet. Likevel må det jobbes mer aktivt på fakultetet og ikke minst er det viktig å involvere underliggende enheter. Det er avgjørende at den enkelte ansatte vet hva vedkommende skal gjøre i en krisesituasjon.

Ovenstående er også delvis dekkende for neste punkt under universitetsstyrets oppfølging overfor fakultetene:

Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme

Ut over det generelle over, er det et spørsmål om hva som er tiltak i forebyggingsarbeidet av radikalisering og voldelig ekstremisme. Hva kan UiT/fakultetet bidra med ut over å legge til rette for involvering og integrering? Hva hvis det avdekkes enkeltpersoner eller grupper med uakseptable meninger/adferd? Hvilke rapporteringsrutiner er gjeldende?

Slike spørsmål er det viktig å diskutere og ha en klar strategi/plan for å kunne håndtere, og her kan neste punkt være til stor hjelp:

Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser

Det har fra sentrale myndigheters side vært arbeidet med gode råd/tiltak for å bistå offentlig sektor i beredskapsarbeidet. For UH-sektoren er det utviklet en hjemmeside som er lett

tilgjengelig for alle, er enkel i presentasjonen og tydelig i innhold. Det meste enhetene trenger å vite finnes her, men det er en jobb å gjøre med oppfølging internt. Få av fakultetets ledere og ansatte kjenner til siden, og fakultetet må jobbe videre med å gjøre innholdet kjent og på den måten ansvarliggjøre både ansatte og ledere. Se her: <https://www.sikresiden.no/>

De 3 siste punktene/tiltakene fra Universitetsledelsen omfatter alle planer for beredskap i kritiske situasjoner. Og i erkjennelsen av at fakultetet ikke har utarbeidet fullgode planer og heller ikke i tilstrekkelig grad implementert dette på alle nivå i organisasjonen, slår korona-epidemien til for fullt. Det er interessant å merke seg at ingen hadde forutsatt at verdensomfattende epidemier skulle ramme oss så hardt og medføre så store endringer, samtidig som virksomheten har gått som normalt. Dette sier noe om endringspotensiale uavhengig av planer og hvor raskt vi omstiller oss når det kreves. Samtidig gir det nyttig erfaringer som fakultetet må trekke med i det videre planarbeidet, og som på ingen måte gjør gode handlingsplaner mindre viktig.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: seniorrådgiver Ingeborg Harsten

Vedlegg

- 1 Brev fra Universitetsdirektøren 20.02.2020 (2019/5385)
- 2 Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 (2019/5385)
- 3 Årsrapport om HMS fra HSL-fakultetet (nettskjema)