

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	9.6.2022	

2021 Oppfølging av UiTs HMS-rapport ved UMAK

Innstilling til vedtak:

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021 - behandling ved UMAK

Innstilling til vedtak:

1. Styret ved UMAK tar vedlagt årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på UMAK i 2021 til etterretning.
2. Styret ved UMAK ser at ulike koronavirusvarianter har preget organisasjonen betydelig i 2021, og vil uttrykke stor forståelse for de utfordringer studenter og ansatte har stått i «koronaåret 2021».
3. Styret ved UMAK ber ledelsen ved UMAK om å følge opp de tiltak Universitetsstyret har bedt om vies spesiell oppmerksomhet i 2022.

Bakgrunn:

Bakgrunn:

Denne saka har utspring i «Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2021» fra Universitetsdirektøren (jf vedlegg 2, ePhorte 2021/5311).

Årsrapporten ble behandla av Arbeidsmiljøutvalg til UiT 2.februar 2022, og i Universitetsstyret 17.mars 2022. Universitetsstyret vedtak lyder slik:

1. Universitetsstyret tar «Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021 ved UiT» til etterretning.
2. Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS og SoB kan nås.
3. Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Universitetsstyrets prioriteringer for 2021 er fulgt opp slik ved UMAK:

- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er søkt ivaretatt så langt det er mulig.
- Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en hensiktsmessig måte så langt det er mulig.
- ARK-prosessen er avsluttet, sluttrapport forelå høsten 2021 (vedlegg 3).

Særlige utfordringer er adressert til nivå 1:

UMAK og Helsefak har utvikla et svært godt samarbeid på HMS- og beredskapsfeltet. Et av samarbeidsprosjektene har vært å felle henvendelse med utviklings- og forbedringsforslag på 9 punkter til nivå 1. Intensjonen er å levere bidrag til å effektivisere, forbedre og styrke HMS- og SoB-feltet for hele UiT (ePhorte 2021/1791). Rasjonalisering og felles løsninger er «et must» slik ressursituasjonen er for våre enheters del, og i sektoren som sådan for tida. I brevet bes det om et dialogmøte med nivå 1. Styret vil finne en mer detaljert beskrivelse over de utfordringer UMAK og Helsefak har adressert i brevet, se vedlegg 5. De 9 punktene er:

1. Årsundersøkelsen
2. Nytilsatte–elektronisk sjekklister
3. Eksponeringsregister og målretta helseundersøkelse
4. Informasjonsstrømmen - HR-portalen, intranett, Teams og andre kanaler
5. Avviksregistrering
6. Sikkerhetsopplæring
7. Rammeverk for brannvernorganisasjon
8. Felt og tokt - behov for operasjonalisering og definisjonsavklaring
9. Felles rammeverk, retningslinjer og rutiner

Mottak og integrering av nyansatte er eksempelvis et av punktene hvor det er behov for et godt, felles system som fungerer på alle nivå ved UiT (jf punkt 2 over).

I påvente av et felles system for UiT har imidlertid UMAK pt både ei egen rutine for mottak av nytilsatte, og ei slutt rutine. Disse dokumentene gir ansatte (som tiltrer eller slutter) og nærmeste leder anledning til å dokumentere at sentrale temaer av betydning i begge prosessene blir gjennomgått systematisk av arbeidstaker og nærmeste leder (med personalansvar). Slik det etterspørres. Dette er imidlertid prosesser hvor felles og mer rasjonelle løsninger bør utvikles av nivå 1 ved UiT. Det vil være et viktig bidrag for å unngå etterslep og overforbruk av ressurser på nivå 2.

UMAKS ledelse forutsetter at ny-ansatte blir orientert om hvordan arbeidet med HMS er organisert ved UMAK, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud, eget ansvar for å gjøre seg kjent med HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap, inkludert varslings- og evakueringsrutiner, i startprosessen nærmeste leder med personalansvar gjennomfører og dokumenterer.

Det ligger forøvrig ei stor utfordring i at UiT ikke har anskaffet et felles elektronisk eksponeringsregister, på linje med UiB og NTNU, jf punkt 3 over.

UMAK har tatt i bruk avvikssystemet UiT har utvikla. Det er registrert få avvik i 2021, totalt 4 stk. Avvikssystemet har imidlertid et betydelig potensiale for forbedring og effektivisering, noe som er adressert i punkt 5 (over) i brevet til nivå 1.

Informasjon og dialog i organisasjonen:

UMAK bruker ulike kanaler og medier for å dekke informasjonsbehov i organisasjonen. Det går fremdeles en god del informasjon ut på mail, en instituttleder (UM) sender ut regelmessige informasjonsbrev på mail, ved de andre instituttene innkalles det jevnlig til personalmøter med informasjon. det er opprettet et fellesområde i Teams hvor info, referater og årshjulet er lagt ut. UMAK-direktøren «UMAKS kvarter» til regelmessig informering. ID-møter og rådmøter ved instituttene er også viktig for informasjon og dialog.

Det er flere enheter enn UMAK og Helsefak som rapporterer at det er for krevende å finne digital informasjon og dokumenter ved UiT (jf ePhorte 2021/5311). Søkbarheten er mangelfull, informasjonen som finnes er ofte ikke oppdatert, referater er ofte mangelfulle, det er ofte vanskelig å finne om og hvor beslutninger er hjemla, og det er oftest mangel på engelskspråklig informasjon (i alle former). Dette er en tids- og ressurstyv som er krevende

for både ledere og ansatte, og som medfører betydelig ressurslekkasje på nivå 2 (dette er forøvrig adressert i punkt 4 over).

Bedriftshelsetjenesten HEMIS:

UMAK samarbeider også tett og godt med bedriftshelsetjenesten HEMIS. Vedlagt finner styret kopi av årsrapport og samarbeidsplan som reflekterer samarbeidet med HEMIS (vedlegg 4).

Årshjul:

UMAK har etablert et digitalt årshjul i et verktøy som heter Plandisc. UMAK har mener at dette vil gi hele organisasjonen et bedre oversikts-, kommunikasjons- og planleggingsverktøy. Det jobbes med å innpasse bruken av dette verktøyet. Et av feltene årshjulet tar for seg er HMS og SoB.

SoB:

Årshjulet planfester en teoretisk felles evakuerings-/beredskapsøvelse for LBG (lokal beredskapsgruppe) ved UMAK, og praktiske evakueringsøvelser i regi av husansvarlig/instituttledere på instituttene. Lokal beredskapsplan (LBP) oppdateres regelmessig. UMAKS ledelse har også deltatt hyppig i sentral beredskapsgruppe (SBG) i koronaperioden.

Avslutningsvis vil vi peke på at UMAK er en organisasjon som huser svært mangfoldig kompetanse og virksomhet. Det gjør det organisasjonen kompleks og ressursfordrende. Dette er forhold som gjenspeiles i de fleste arbeidsprosesser.

Lena Aarekol
direktør

Jan Henriksen
seniorrådgiver

Vedlegg:

1. Bestilling oppfølging HMS og SoB.
2. UiT årsrapport HMS og SoB 2021.
3. Sluttrapport ARK.
4. Årsrapport og samarbeidsplan UMAK og HEMIS.
5. «Utvikling av HMS og beredskapsfeltet – invitasjon til dialogmøte». Brev fra UMAK og Helsefak til nivå 1.

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur