

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
11.2.2016

Sak:

Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

- Universitetsstyret tar *Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT* til etterretning.
- Universitetsstyret ber Universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
- Alle fakulteter, Tromsø Museum og Universitetsbiblioteket bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer.

Begrunnelse:

Universitetsdirektøren legger med dette frem årsrapport om helse-, miljø-, sikkerhetsarbeidet (HMS-arbeidet) for 2015. Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer innen HMS i 2015 og tiltak som bør iverksettes i 2016. Rapporten skal bidra til å sikre kontinuerlig fokus på institusjonens arbeid med organisatorisk psykososialt arbeidsmiljø, sikkerhet og beredskap og miljøledelse.

Rapporten er behandlet av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i møtet 28.1.2016. AMU har sluttet seg til årsrapporten, og bedt UiT om å prioritere innføring av elektronisk HMS-avvikssystem.

Det foregår mye godt HMS-arbeid ved UiT. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær. I det følgende oppsummeres HMS-arbeidet ved UiT for 2015 samt noen forbedringsområder for 2016.

UiT har en hensiktsmessig organisert og aktiv *vernetjeneste* bestående av et sentralt arbeidsmiljøutvalg og verneombudene i UiTs verneområder. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø samarbeider arbeidsmiljøutvalget med læringsmiljøutvalget. Samarbeidet mellom verneombud og ledere synes også å fungerer godt. God informasjon og kommunikasjon er også viktig i forbindelse med fjernledelse og som følge av at UiT har vokst og fått nye campus.

UiTs *bedriftshelsetjeneste* opplyser at samarbeidet med UiT fungerer godt, og at de benyttes aktivt av både ledere og ansatte for råd og bistand i HMS-arbeidet. Bedriftshelsetjenestens tilbud innen HMS-opplæring kan imidlertid bli bedre kommunisert internt ved UiT. Bedriftshelsetjenesten vil i 2016 arbeide spesielt med å etablere god kontakt også med miljøene i Harstad og Narvik.

Det rapporteres at *ledere* er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet, de fastsetter mål for HMS, har fordelt oppgaver og myndighet og legger til rette for medvirkning og samarbeid i HMS-arbeidet. Ledernes risikoforståelse og kjennskap til egne risikoområder har økt jevnt de siste tre årene.

UiTs ledere oppgir at de prioriterer og legger til rette for *gode arbeidsforhold* slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Viktige tiltak her er analyse av sykefravær og iverksetting av tiltak ved behov. Oppfølging av funn fra arbeids- og klimaundersøkelsen har også gitt gode resultater på alle nivå i organisasjonen.

Blant lederne er det fremdeles store utfordringer i arbeidet med å gjennomføre *medarbeidersamtaler* og å identifisere *HMS-kompetansebehov*. Ledere må dermed også i 2016 følge opp dette ved å være i dialog med ansatte og verneombud om opplæring, samt ved å tilby og gjennomføre medarbeidersamtaler. UiT vil i 2016 ta stilling til om det skal tas i bruk et sentralt system for dokumentasjon av HMS-kompetanse.

Det er i 2015 registrert få HMS-relaterte *avvik, skader og nestenulykker* og ingen svært alvorlige hendelser med personskader. I 2016 skal UiT i samarbeid med ett av fakultetene prøve ut elektronisk system for håndtering av HMS-avvik. Ansatte og studenter må fortsatt motiveres til økt rapportering i forbindelse med HMS-relaterte avvik.

Det er stor vilje til å jobbe med *beredskap* i UiTs organisasjon. Etablering av risikobilde på alle nivå vil bidra til å utvikle beredskapen ved UiT ytterligere. Funn fra *tilsyn og revisjoner* er fulgt opp i organisasjonen.

Universitetsstyrets satsing på *miljøledelse* er ikke fulgt opp på en tilfredsstillende måte. For å lykkes i arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø, er det viktig at hele organisasjonen bidrar med tiltak knyttet til satsingsområdene avfall, innkjøp, transport og energi.

For å kunne opprettholde et godt og risikofritt arbeidsmiljø, må organisasjonen ha kontinuerlig fokus på *sikker utførelse av arbeid*. Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø er økt fra foregående undersøkelse, men det er fremdeles behov for forbedring ved flere fakulteter/enheter. Det er positivt at sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte aktiviteter, samt at sju av åtte fakulteter/enheter har utarbeidet skriftlige rutiner for risikofylt arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse og som fakultetet/enheten har ansvar for. Universitetsdirektøren ser alvorlig på at kun fire av åtte fakulteter/enheter følger UiTs regelverk for alt risikofylt arbeid som utføres. Kravene om å angi sikkerhetsopplæring i emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid inngår, vedlikehold av stoffkartotek og føring av register over eksponerte er heller ikke oppfylt ved hele UiT. Framdriften i HMS-arbeidet ved fakulteter og enheter bør søkes tydeliggjort ytterligere ved årsrapportering.

Områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2016 er:

- oppfølging av HMS-arbeid i styringsdialogene
- ivareta god HMS-praksis ved fjernledelse
- miljøledelse
- medarbeidersamtaler
- dokumentasjon av HMS-kompetanse
- innføring av elektronisk HMS-avvikssystem
- evaluere metodikk for enhetenes egenvurdering på måloppnåelse

Universitetsdirektøren anbefaler at Universitetsstyret på bakgrunn av årsrapporten fatter vedtak om prioriteringer og satsinger for HMS-arbeidet ved UiT for 2016.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
personal- og organisasjonsdirektør

Saksbehandler: Anita Pettersen

Vedlegg: Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT