

# Besvarelse mandat Adm2020 underprosjekt HMS og beredskap

Rapport fra arbeidsgruppen - levert 23.11.2016

## Innhold

Bakgrunn for prosjektet .....	1
Arbeidsgruppe .....	2
Arbeidsgruppens mandat .....	2
Forutsetninger og avgrensninger .....	3
Arbeidsgruppens tolking av mandatet .....	3
Arbeidsgruppens svar på mandatet .....	3
Handlingsplan .....	3
Kartlegginger .....	4
Organisering, oppgaveløsning og arbeidsdeling .....	4
Ressursbruk .....	5
Områder som ønskes bevart .....	6
Forbedringsområder .....	7
Arbeidsgruppens forslag til modeller for fremtidig organisering.....	8
Modell 1    Beredskap og HMS skiller lag på Nivå I.....	11
Modell 2    Seksjon for HMS og beredskap under POA .....	15
Modell 3    Samle HMS-rådgivere og spesialister i et team.....	17
Forslag til framgangsmåte for overgang til ny ordning .....	19
Avsluttende kommentarer .....	19
Vedlegg.....	19

## Bakgrunn for prosjektet

For UiT er det viktig å sikre at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø, jf. *Drivkraft i nord - Strategi mot 2020*. Dette fremmes via det kontinuerlige, systematiske og forebyggede arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS). I tillegg må UiT ha forberedt evne til å håndtere eventuelle uønskede hendelser og handlinger som måtte finne sted (beredskap). Ledelsen på alle nivåer har ansvaret for arbeidet. Ansvaret kan ikke overføres til andre, men oppgaver kan delegeres til medarbeidere som innehar spesifisert kompetanse på områdene.

Flere fakulteter og enheter har kommet med innspill om at HMS og beredskap er tjenesteområder det kan være relevant å se nærmere på som en del av arbeidet i Adm2020. I denne sammenhengen fikk en arbeidsgruppe i oppgave å gjennomgå organiseringen og hvordan tjenester ytes i virksomheten.

## Arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen har bestått av følgende medlemmer:

- Seniorrådgiver POA Anita Pettersen (leder)
- Rådgiver HMS og beredskap BFE-fak Karin Lia (sekretær)
- Fakultetsdirektør ved NT-fak John Arne Opheim (august-oktober), personalsjef ved NT-fak Liv Ragna Garden (mai-juli)
- Instituttleder Terje Larsen, Helsefak, IMB
- Rådgiver ledelse og administrasjon campus Harstad Reidar Øren
- Koordinator for hovedverneombudene (k-HVO) Gerd Sissel Furumo
- Tjenestemannsorganisasjonene (NTL) Julia Holme Dammann

Bjarte Toftaker, Svein Are Tjeldnes og Viggo Johannessen fra Adm2020-sekretariatet har fulgt arbeidet som observatører.

Arbeidsgruppen har hatt seks møter, og det har underveis vært e-post utveksling og prosesser i organisasjonen. Referatene fra møtene er arkivert i ePhorte, sak 2016/5023.

## Arbeidsgruppens mandat

Prosjektets hovedmål er å foreslå en fremtidsrettet organisering av det administrative tjenestetilbudet innen HMS og innen beredskap som støtter effektivt opp under UiTs kjernevirksomhet.

I tråd med prinsippene og målene for Adm2020 skal prosjektet ha som mål å fremme:

- et standardisert og likeverdig tjenestenivå innen HMS og beredskap,
- økt kvalitet i det systematiske arbeidet med HMS og beredskap,
- mer effektiv og rasjonell bruk av ressurser og økt flyteffektivitet i arbeidsoppgaver,
- et mer robust fagmiljø innen HMS og beredskap, og
- økt administrativ fleksibilitet og tilpasningsdyktighet ved endringer

Arbeidsgruppen skal:

- 1) utarbeide handlingsplan som angir fremdriften i arbeidet
- 2) kartlegge hvilke oppgaver som utføres innen tjenesteområdet HMS og beredskap (herunder oppgaver som er delegert og utføres av HMS-rådgivere og HMS-funksjoner) og hvor i organisasjonsstrukturen arbeidet utføres (arbeidsdeling)
- 3) kartlegge ressursbruk innen tjenesteområdet HMS og beredskap ved UiTs enheter
- 4) foreslå modeller for fremtidig organisering av tjenesteområdet HMS ved UiT som vil være hensiktsmessige for å nå målene i prosjektet
- 5) foreslå forbedringer i arbeidsprosesser innenfor tjenesteområdet HMS

- 6) foreslå fremgangsmåte for overgang til ny ordning

## Forutsetninger og avgrensninger

Det legges til grunn at HMS- og beredskapssystemene skal ha organisatorisk tilknytning til Universitetsdirektøren. Det skal tas utgangspunkt i sluttrapporten fra UiTs treårige HMS-prosjekt og i beskrivelsen av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved UiT. Arbeidsgruppen skal videre ta hensyn til det pågående arbeidet knyttet til [internkontroll – samarbeidsforum DFØ 2016, vurdering av internrevisjon ved UiT](#) samt innføring av elektronisk HMS-avvikssystem (styrets vedtak i sak S4/16 Årsrapport om HMS for 2015 ved UiT).

## Arbeidsgruppens tolking av mandatet

Arbeidsgruppen er, gjennom sitt mandat, bedt om å se på to tjenesteområder. Helse miljø og sikkerhet med oppgaveløsning over tre nivå i organisasjonen og beredskap med oppgaveløsning over to nivå i organisasjonen.

Organiseringen av oppgaveløsningen innen helse, miljø og sikkerhet og disponering av ressursene vil ha betydning for arbeidet med å sikre at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø ved UiT.

Organiseringen av oppgaveløsningen innen beredskap omfatter imidlertid flere områder enn det som berører helse, miljø og sikkerhet. De første diskusjonene i arbeidsgruppen avdekte bekymring knyttet til det at arbeidsområdet beredskap også er tatt inn i mandatet.

De siste årene har samfunnssikkerhet kommet stadig mer i fokus, herunder beredskap mot mulige terrorhendelser. KD har i [Styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren](#) angitt at det i kunnskapssektoren skal utføres risikovurderinger i tilknytning til samfunnssikkerhet i tillegg tradisjonelle HMS-ROS.

I dette arbeidet har vi primært sett på risiko og beredskap opp mot det som berører liv og helse, ytre miljø og fysiske gjenstander. Andre risikofaktorer, som ikke er tilknyttet HMS, er for eksempel risiko for pandemi, naturhendelser som skred og flom, organisatorisk aktivitet mot samarbeidspartnere og informasjonssikkerhet. Disse faktorene vil vi ikke ha mulighet til å gå nærmere inn på innenfor prosjektets tidsramme.

## Arbeidsgruppens svar på mandatet

### Handlingsplan

Det ble ved oppstart av arbeidet utarbeidet en handlingsplan for fremdriften i arbeidet. Handlingsplanen er vedlikeholdt underveis i prosjektet. Handlingsplanen finnes som vedlegg 1.

Det har vært forsinkelser i arbeidet. Dette skyldes ferieavvikling ved enheter som skulle kartlegges, at prosjektet i tid falt sammen med annet prioritert arbeid (jf. forutsetninger og avgrensninger) og at det underveis har vært endringer i arbeidsgruppens sammensetning.

## Kartlegginger

Arbeidsgruppen har innhentet opplysninger om oppgaveutførelse/arbeidsdeling, ressursbruk, hva som fungerer bra og hva som kan forbedres på Nivå I, Nivå II og Nivå III i organisasjonen.

Kartleggingene har pågått i perioden 8. juni – 26. september 2016. Kartleggingene er utført ved hjelp av elektroniske spørreskjema og ved intervju. Ledere, HMS-rådgivere, kontorsjefer og verneombud har bidratt i arbeidet.

På Nivå I ble POA og BEA intervjuet om HMS og beredskap.

På Nivå II ble alle fakulteter, Administrasjonen, UB og TMU invitert til å besvare et elektronisk spørreskjema om HMS og beredskap. Ni av elleve inviterte besvarte undersøkelsen. De som besvarte undersøkelsen er TMU, UB, Jurfak, NT-fak BFE-fak, IVT-fak, IRS-fak, Helsefak og HSL-fak. Campusadministrasjonen Harstad ble kartlagt ved intervju etter at organiseringen var på plass. Campusadministrasjonen ivaretar HMS-oppgaver for Vernepleien som er en Nivå II enhet samt beredskapsarbeidet ved campus Harstad.

Kartleggingene på Nivå III foregikk ved intervju. Enhetene ble valgt ut etter hvilke aktiviteter de har, og slik at vi fikk med enheter som har felt, tokt og lab, enheter med rene lab-aktiviteter og enheter som har aktivitet ved flere campus. De utvalgte enhetene var ILP, IK, IG, IMB og IKM. Kartleggingsarbeidet har vært både omfattende og utfordrende, men har gitt et godt grunnlag for det videre arbeidet. Resultatene fra kartleggingene på områdene HMS og beredskap finnes som vedlegg 2-10.

Arbeidsgruppen anser oppgaveløsingen og ressursbruk innen HMS å være godt kartlagt på Nivå I, Nivå II og Nivå III.

Organiseringen av oppgaveløsingen og ressursbruken innen beredskap anses å være godt kartlagt for forhold som berører helse, miljø og sikkerhet. For å få et dekkende bilde av alle forhold som skal inngå i arbeidet med beredskap burde også interessenter som ITA, ØA, KSA, UTA, Udir og SiTø vært intervjuet. Dette har det imidlertid ikke vært mulig å få til innenfor tidsrammen for prosjektet, jf. punktet som omtaler arbeidsgruppens tolking av mandatet.

## Organisering, oppgaveløsning og arbeidsdeling

Arbeidet med HMS og beredskap er lovpålagte oppgaver som skal og må løses av ledere ved UiT. Ansvar kan ikke overføres til andre, men oppgaver kan delegeres til medarbeidere med riktig kompetanse. Leders behov for støtte og delegering av oppgaveløsning vil variere og er avhengig av

enhetens størrelse, kompleksitet og type aktivitet. For mer informasjon vises til [beskrivelse av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved UiT](#).

På Nivå I er det ansatt HMS-rådgivere/medarbeidere i POA og BEA som støtter toppledelsen i arbeidet med å løse overordnede oppgaver innen HMS og beredskap. For de områdene av beredskap som er kartlagt i prosjektet går linja til universitetsdirektøren via POA-direktøren og via BEA-direktøren. For miljøledelse går linja til universitetsdirektøren via POA-direktøren, mens den for annet HMS-arbeid går via seksjonslederen ved Seksjon for personal og organisasjon (personalsjefen) og POA-direktøren. Det kan dermed være grunnlag for å se nærmere på flyteeffektiviteten i oppgaveløsning og prosesser på Nivå I.

Universitetsdirektøren har delegert ansvar og oppgaver knyttet til avhending av problem-, smitte- og kjemikalieavfall til ledelsen ved to fakultet. Begrunnelsen for delegeringen er ivaretagelse av sikker arbeidsutførelse og effektivitet i oppgaveløsningen ved å dra nytte av ledere og fagmiljø som har særskilt kompetanse på disse områdene. Ledelsen ved fakultetene har delegert oppgavene knyttet til avhending av problem, smitte og kjemisk avfall til to HMS-rådgivere/spesialister ansatt ved Nivå III. Det er utarbeidet egne funksjonsbeskrivelser for funksjonene. Spesialistene har i dagens ordning stedfortredere på Nivå I, Nivå II og Nivå III. Kjemisk avfall avhendes i Tromsø, Narvik, Alta og Svalbard. Problem- og smitteavfall avhendes kun ved campus Tromsø. Radioaktivt avfall produseres kun i Tromsø og avhendes av sentral strålevernkoordinator/ HMS-rådgiver ansatt ved Nivå I/POA. Oppgaver knyttet til avhending av EE-avfall ivaretas av driftspersonell ansatt ved BEA. Det er i 2016 innført elektronisk deklarerings av kjemisk, radioaktivt og EE-avfall via Altinn. POA har administratorrollen i Altinn, noe som krever økt koordinering mellom aktørene. Det kan dermed være grunnlag for å se nærmere på effektiviteten og flyt i oppgaveløsningen i tilknytning til farlig avfall.

På Nivå II er det ansatt HMS-rådgivere og personalmedarbeidere som har rådgivning og lederstøtte innen HMS og beredskap som en del av sine stillinger. Disse vurderes å være en svært viktig og nyttig ressurs for ledere på Nivå II og Nivå III.

Fire enheter med komplekst risikofyllt HMS-arbeid har ansatt egen HMS-rådgiver. IVT-fakultetet som ikke har ansatt HMS-rådgiver har tilbakemeldt at de ser nytten av å ha en slik ressurs, og ønsker tilgang til HMS-rådgiver. Videre har noen enheter med HMS-rådgiver signalisert at de kan ha behov for mer støtte enn det de har tilgang til per i dag.

Det er av kartleggingene også fremkommet at det ved campus utenfor Tromsø er behov for å se nærmere på oppgaveløsningen innen HMS, f.eks. rollen til campusmøte, møteplass for verneombud, koordinering av besøk fra bedriftshelsetjenesten mm.

## Ressursbruk

Kartleggingene viser at det brukes en god del tid på arbeidet med HMS og beredskap. Tidsbruken speiler hvor komplekst HMS-arbeidet er ved de ulike enhetene. Kompleksiteten av HMS-arbeidet gjenspeiler igjen kompleksiteten av aktivitetene ved enheter.

På Nivå I utføres det oppgaver innen HMS og beredskap av universitetsstyret, universitetsdirektøren, avdelingsdirektører, seksjonsledere, personalmedarbeidere, driftspersonell og UiTs sentrale HMS-rådgivere.

- POA har 2,6 stillinger på HMS (hvorav minimum 0,6 stilling brukes på strålevern) og 0,4 stilling på beredskap. I tillegg er noen enkeltoppgaver (miljøledelse, HMS-opplæring og sekretær for AMU) er fordelt til tre personalmedarbeidere. Tidsbruken for disse er estimert til minimum 0,3 stilling. Totalt 3,3 stillinger
- BEA har 1,5 stilling på HMS (inkludert teknisk vakt 24/7) og 1 stilling på sikkerhetsdelen av beredskap (vektertjenesten inngår ikke). Teknisk vakt utgjør 1 stilling som ruller mellom ansatte ved BEA i vakter på en uke. Totalt 2,5 stillinger.

Oppsummert er det i realiteten totalt tilgjengelig 3,4 stillinger innen HMS og 1,4 stillinger på beredskap på Nivå I. Vi gjør oppmerksom på at ressursbruken ikke er kartlagt for beredskapsoppgaver som sorterer inn under øvrige avdelinger og stab.

På Nivå II utføres det oppgaver innen HMS og beredskap av styrene, dekan/direktør, personalmedarbeidere, HMS-rådgivere og HVO.

- Det er totalt 4 stillinger som HMS-rådgiver ved Nivå II. Disse er ved BFE, NT, TMU og Helsefak. Øvrige enheter på Nivå II har personalmedarbeidere med HMS og beredskap som en del av sin stilling.
- IVT-fak har meldt inn at de har behov for en HMS-rådgiver i 0,5 stilling

Oppsummert er det ansatt totalt 4 HMS-rådgivere på Nivå II, mens det kartlagte behovet på Nivå II er 4,5 HMS-rådgivere.

På Nivå III utføres HMS-oppgaver av instituttledere/seksjonsledere, kontorsjefer, HMS-rådgivere, VO, ingeniører og andre personer med delegerte HMS-oppgaver, jf. beskrivelse av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved UiT og tilsvarende beskrivelser utarbeidet ved enhetene. Ressursbruken er i henhold til kompleksiteten på arbeidet og er vanskelig å anslå siden HMS-arbeidet inngår i den daglige drift.

- Helsefak har en ansatt HMS-rådgiver/spesialist ved IMB som ivaretar HMS-oppgaver for hele fakultetet (0,9 stilling) samt oppgaver knyttet til sikker avhending av problem- og smitteavfall ved hele UiT (0,1 stilling)
- NT-fak har en ansatt HMS-rådgiver/spesialist ved IK som utelukkende ivaretar oppgaver knyttet til sikker avhending av kjemisk avfall ved hele UiT

Oppsummert har UiT for tiden 10,8 dedikerte medarbeidere som arbeider med HMS og beredskap. I tillegg er det på Nivå II personalmedarbeidere med rådgivning og lederstøtte innen HMS og beredskap som en del av sine stillinger.

AG-HMS gjør oppmerksom på at det for beredskap ikke er etablert en fullstendig oversikt.

## Områder som ønskes bevart

Gjennom kartleggingene på Nivå I, Nivå II og Nivå III har vi fått oversikt over områder som fungerer godt og som ønskes bevart slik de er. Det er også fremkommet mange forslag til arbeidsprosesser og

områder som kan og bør forbedres. En del av forslagene er tidligere identifisert via årsrapportering om HMS og beredskap. Detaljert informasjon finnes i vedlegg 2-10 og i referat fra møtene i AG-HMS.

Nivå I ønsker å bevare følgende:

- POA ønsker å beholde måten HMS er implementert i virksomhetsstyringen. Dette ble satt i system i forbindelse med [UiTs treårige HMS-prosjekt](#) og er nå godt implementert i linja. For arbeidsområdet beredskap er det et ønske at beredskapsorganisasjonen og samarbeid med eksterne aktører bevares.
- BEA ønsker fortsatt å ha stedlig ansatte ved alle campus. Dette sikrer god kommunikasjon med byggeier og gir god oversikt og kontroll på drift.

Nivå II ønsker å bevare følgende:

- HMS-rådgiver ved enheten som gir lederstøtte og er pådrivere i arbeidet med HMS og beredskap. Disse har nærhet, legitimitet og tillit hos lederne og i fagmiljøene.
- Det gode samarbeidet med POA, BEA, BHT og vernetjenesten

Nivå III ønsker å bevare følgende:

- HMS-linja med HMS-rådgiver/HMS-ressurs på fakultetsnivået
- Det gode samarbeidet med BHT og vernetjenesten

## Forbedringsområder

Det er gjennomgående i kartleggingene at vedlikeholdet av UiTs interne regelverket for HMS og beredskap kan bli bedre. Dette er et arbeid som i dagens ordning utføres av Nivå I, og i et tett samarbeid med HMS-rådgiverne/spesialistene ved fakultetene samt fagpersonell på Nivå III. Kommunikasjon om endringer i regelverket kan også bli bedre i hele organisasjonen. Videre har det fremkommet at Nivå II ønsker at Nivå I (POA og BEA) skal bidra til bedre koordinering og tettere dialog mellom nivåene. Det er også uttrykt ønske om at det utvikles flere fellesløsninger ved UiT, og at BEA blir en tydeligere aktør i arbeidet.

Kartleggingene har avdekt utfordringer i tilknytning til flerkulturelle arbeidsmiljø. Ansatte bringer med seg ulike kulturer og normer, ulikt syn på kjønn m.m. Engelsk er i utstrakt bruk som arbeidsspråk ved UiT, og regelverk og informasjon må dermed oppdateres kontinuerlig også på engelsk. Dette vil blant annet også kunne bidra til at det ikke utvikles seg uønskede subkulturer ved UiT.

Kvalitet og regularitet på sentral sikkerhetsopplæring er omdiskutert, og en enhet har tilkjennegitt at de har planer om å utvikle og tilby egen sikkerhetsopplæring. Det er også fremkommet ønske om at deler av sikkerhetsopplæringen digitaliseres.

Det er videre gjennomgående at HMS-rådgiverne som er ansatt ved Nivå II er ansett og brukes mye ved Nivå II og III, og enkelte bidrar også mye på Nivå I. Det har derimot fremkommet at det kan være utfordringer knyttet til det å ha HMS-rådgivere/spesialister ansatt på Nivå III som ivaretar oppgaver ved hele UiT. Dette indikerer at det kan være grunnlag for å se nærmere på delegeringen av ansvar og oppgaver i tilknytning til spesialistfunksjoner samt den organisatoriske tilhørigheten til disse.

På bakgrunn av kartlegginger og prosesser i arbeidsgruppen (jf. vedlegg 2-10 og møtereferat) vurderer arbeidsgruppen at det kan være aktuelt å igangsette tiltak knyttet til:



- Standardisering og synkronisering av arbeidet med HMS og beredskap
  - Det foreslås i denne sammenheng at det etableres ett årshjul for hele UiT. Dette vil bidra til samordning av aktivitetene på tvers av campus og enheter.
  - Etablere standard/rutine for informasjon om og implementering av endringer
  - Tilby støtte til implementeringen av regelverk ved alle campus
  - Økt samhandling og dialog i linja og mellom aktørene ved UiTs ulike campuser
  - Videreutvikle samarbeidet i verneombudsordningen
- Internt regelverk for HMS og beredskap
  - Gjennomgå og revidere internt regelverk (norsk og engelsk versjon). Aktiviteten legges inn i årshjulet.
  - Vurdere om det kan være hensiktsmessig å samordne sentralt og lokalt regelverk i en felles struktur.
- Digitalisering - det vises til UiTs digitaliseringsstrategi
  - Økt digitalisering av sjekklister og skjema.
  - Digitalisering av opplæring. Kartlegge hva som kan digitaliseres og igangsette arbeidet. Dette kan støtte arbeidet med å gi likeverdig tilbud til alle campus på en kostnadseffektiv måte. Arbeidet avhenger av UiTs overordnede beslutning om operasjonalisering av digitaliseringsstrategien
- Beredskap og sikkerhet ved bygg
  - Etablere ROS-analyser i CIM
  - Samle krisescenarier til øvelsessammenheng
  - Tydeligere involvering fra BEA
  - Etablere standard/rutine for samarbeid med eksterne nødetater ved alle campus
- Avhending av farlig avfall
  - Gjennomgå linja og effektiviteten i oppgaveløsingen

## Arbeidsgruppens forslag til modeller for fremtidig organisering

I henhold til styresak S 58/15 og mandatet til prosjektgruppa Adm2020 vil det i en fremtidig administrativ organisasjonsmodell bli søkt skilt tydelig mellom tjenesteproduksjon/spesialfunksjoner på den ene siden og rådgivertjenester/lederstøtte på den andre. Tjenesteproduksjon bør ved UiT kunne betraktes som en fellestjeneste som leveres til fagenhetene.

En fremtidig organisering av arbeidsoppgaver er i *Mandat prosjektgruppe adm2020* fremstilt grovt på denne måten:

		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distribusjon	Høy	1. Tjenester som gjelder mange ved en enhet, men ikke hele UiT	2. Standardiserte tjenester til hele organisasjonen Fellesproduksjon
	Lav	3. Lederstøtte og rådgivning for enheten (strategi, planer, budsjett)	4. Spesialistfunksjoner UiT Styringsfunksjoner



I forslaget til overordnede organisasjonsprinsipper er det angitt at:

- UiT skal ha én administrasjon
  - Administrasjonen skal støtte opp under utdanning, forskning, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid
  - Organisering av administrasjonen skal sikre tilstrekkelig robuste og sterke miljøer. Små og sårbare administrative miljø skal unngås
  - Administrative oppgaver og prosesser kan organiseres uavhengig av den faglige linjen hvis dette gir en bedre oppgaveløsning
  - Administrativ oppgaveløsning skal standardiseres på tvers av nivå og enheter - med virkeområde for hele organisasjonen
- UiT skal ha en hensiktsmessig styrings- og ledelsesstruktur. Dette innbefatter at:
  - Det skal være tilgjengelig lederstøtte som muliggjør styring og ledelse
  - Rammeverk for strategi-, budsjett- og rapporteringsarbeid skal være standardisert i hele organisasjonen
  - Kontroll skal være risikobasert og ikke innbefatte mer enn ett kontrollnivå
- UiT skal drive kontinuerlig forbedring, digitalisering og forenkling av arbeidsoppgaver
- Kompetansehevning skal brukes aktivt i utvikling av administrasjonen
- Drift og utvikling av administrasjon skal hensynta en ambisjon om likhet i tjenestetilbudet til ansatte og studenter

Det er enighet i arbeidsgruppen om at HMS og beredskap både kan og bør bli mer synlig i organisasjonsstrukturen enn i dag. Videre kan forholdet mellom HMS og beredskap tydeliggjøres. Ved campus utenfor Tromsø er det behov for å se nærmere på oppgaveløsningen innen HMS og beredskap.

Arbeidsgruppen vil presisere at det for HMS og beredskap må skilles tydelig mellom tilbud om tjenester og støtte. Det bør fortsatt være tilgjengelig lederstøtte i linja/lokalt. Når det gjelder standardiserte tjenester som kartlegging, risikovurdering og utarbeiding og vedlikehold av regelverk kan ressursene brukes på en mer effektiv måte enn i dag.

Det systematiske HMS-arbeidet er i dag organisert over tre nivå. Ansvar for arbeidet ligger hos ledelsen. HMS omfatter hele virksomheten ved UiT og er et kontinuerlig pågående arbeid som krever nærhet til fagmiljø og tillit hos ansatte og studenter. Oppgaveløsningen krever også bred medvirkning fra fagmiljø, ansatte, verneombud, studenter og gjester.

Det systematiske arbeidet med beredskap omfatter derimot kun to organisatoriske nivå og det er langt færre personer involvert i arbeidet. Slik beredskap er organisert i dag går linja på Nivå I via flere avdelingsdirektører. Ved kritiske hendelser løser lederne på Nivå I og Nivå II selv oppgavene og bruker systemet. Eksterne samarbeidsparter/interessenter og nødetater er også involvert i arbeidet. Dette gjør at det kan være formålstjenlig å vurdere om beredskapsarbeidet kan sentraliseres i større grad enn i dag.

Innplasseres nåværende organisering av tjenester, rådgiving og støtte innen HMS og beredskap i modellen over vil det se slik ut:

HMS og beredskap		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distribusjon	Høy	<p>Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgivning ansatte</li> <li>• HMS-risikovurderinger</li> <li>• Lokal HMS-opplæring</li> <li>• Superbrukere elektroniske systemer</li> <li>• Støttefunksjoner strålevern og stoffkartotek (håndtering farlige stoff)</li> <li>• Avhending av farlig avfall (kjemisk, problem og smittefarlig avfall) hele UiT</li> </ul>	<p>Standardiserte tjenester hele UiT/ fellesproduksjon om leveres til fagenhetene (fakulteter/institutt)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgivning ansatte og ledere</li> <li>• Styringssystemet for HMS og beredskap</li> <li>• Sentral HMS-opplæring</li> <li>• Elektronisk HMS-avvikssystem</li> <li>• Årsrapportering (basert på tilbakemeldinger alle nivå)</li> <li>• UiTs avtale om bedriftshelsetjenester*</li> <li>• Varslingssystemet ved UiT</li> <li>• Evakueringsorganisasjon og tilhørende funksjonsbeskrivelser</li> <li>• Brannverndokumentasjon på bygg</li> <li>• Sikkerhet ved bygg</li> <li>• Vakt 24/7</li> <li>• Vektertjeneste ved UiT</li> <li>• Øvelses-scenarier beredskapsøvelser – oversikt</li> </ul>
	Lav	<p>Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HMS-rådgiver/personalmedarbeider Nivå II</li> <li>• Leder godkjenner oppgaver i ruten over</li> <li>• Bedriftshelsetjenesten* (Samarbeidsplan)</li> </ul>	<p>Spesialistfunksjoner UiT – Styringsfunksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HMS-rådgivere/personalmedarbeidere ivaretar ulike områder innen HMS og beredskap</li> <li>• Sentral strålevernkoordinator</li> <li>• Systemadministratorer elektroniske systemer</li> <li>• Universitetsdirektørens årlige rapport om HMS og beredskap</li> <li>• Innspill styringsdialog etter årlig gjennomgang</li> <li>• Sekretariat AMU</li> <li>• Regelverk beredskap i CIM</li> <li>• Adgangssystemer</li> </ul>

\*) Bedriftshelsetjenesten tilbyr lederstøtte innen flere områder, eksempel er utfordringer knyttet til psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Informasjon om tilbud hos UiTs eksterne bedriftshelsetjeneste finner du [her](#).

Basert på prosjektets mål, resultater fra gjennomførte kartlegginger, diskusjoner i arbeidsgruppen og universitetsstyret vedtak om prinsipper for administrativ organisering (jf. S 58/15) vil arbeidsgruppen gi følgende innspill til modeller for fremtidig organisering av områdene HMS og beredskap. Det er lagt til grunn at HMS og beredskapssystemet skal ha organisatorisk tilknytning til Universitetsdirektøren.

## Modell 1 Beredskap og HMS skiller lag på Nivå I

I denne modellen foreslås det at HMS og beredskap skiller lag på Nivå I.

Med utgangspunkt i den administrative organisasjonsmodellen vil en fremtidig organisering av tjenester, rådgivning og støtte innen beredskap og HMS kunne se slik ut:

Sikkerhet og beredskap		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distri-busjon	Høy	Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT <ul style="list-style-type: none"> <li>Ingen</li> </ul>	Standardiserte tjenester hele UiT/fellesproduksjon <ul style="list-style-type: none"> <li>Rådgivning ledere</li> <li>Styringssystemet for beredskap</li> <li>Varslingssystemet ved UiT</li> <li>Evakueringsorganisasjon og tilhørende funksjonsbeskrivelser</li> <li>Brannverndokumentasjon på bygg</li> <li>Sikkerhet ved bygg</li> <li>Vakt 24/7</li> <li>Vektertjeneste ved UiT</li> <li>Øvelses-scenarier beredskapsøvelser – oversikt</li> <li>Med mer</li> </ul>
	Lav	Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett) <ul style="list-style-type: none"> <li>HMS-rådgiver/personal-medarbeider Nivå II</li> <li>ROS-analyser</li> <li>Beredskapsøvelser basert på risiko</li> <li>Lokal beredskapsplan</li> </ul>	Spesialistfunksjoner UiT - Styringsfunksjoner <ul style="list-style-type: none"> <li>Sikkerhets- og beredskapsrådgiver</li> <li>Systemadministrator KunnskapsCIM</li> <li>Systemadministrator BeredskapsROS</li> <li>Beredskap regelverk</li> <li>Adgangssystemer</li> <li>Inkludere øvrige områder av beredskapsarbeidet</li> </ul>

HMS		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distri- busjon	Høy	Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT <ul style="list-style-type: none"> <li>HMS-rådgivning ansatte</li> <li>HMS-risikovurderinger for risikofylt arbeid, lokal HMS-opplæring, registrering av gjennomført opplæring</li> <li>Superbrukere elektroniske systemer</li> <li>Støttefunksjoner risikofylt arbeid (angitt i retningslinjer)</li> </ul>	Standardiserte tjenester hele UiT/ fellesproduksjon om leveres til fagenhetene (fakulteter/institutt) <ul style="list-style-type: none"> <li>Rådgivning ansatte og ledere</li> <li>Styringssystemet for HMS</li> <li>Sentral HMS-opplæring</li> <li>Elektronisk HMS-avvikssystem</li> <li>Elektronisk system for registrering av HMS-opplæring - Paga</li> <li>Generelle HMS-kartlegginger og HMS-risikovurderinger (arbeidsplasser, renhold, inneklima, organisatoriske og psykososiale, ytre miljø)</li> <li>Årsrapportering (basert på tilbakemeldinger fra alle nivå)</li> <li>Årshjul HMS</li> <li>UiTs avtale om bedriftshelsetjenester*</li> </ul>
	Lav	Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett) <ul style="list-style-type: none"> <li>HMS-rådgiver/personal-medarbeider Nivå II</li> <li>Leder godkjenner oppgaver i ruten over</li> <li>Registrere ansatte i eksponeringsregister</li> <li>Bedriftshelsetjenesten* (Samarbeidsplan)</li> </ul>	Spesialistfunksjoner UiT - Styringsfunksjoner HMS-rådgivere Nivå I <ul style="list-style-type: none"> <li>Miljøledelse</li> <li>Spesialister (funksjonsbeskrivelser): <ul style="list-style-type: none"> <li>Felt/tokt</li> <li>Strålevern</li> <li>Biologisk materiale</li> <li>Kjemi</li> <li>Farlig avfall (kan eventuelt inngå i funksjonene over)</li> <li>Sikkerhetsopplæring</li> </ul> </li> <li>Systemadministrator elektroniske systemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>HR/HMS-portalen</li> <li>HMS-avvikssystem</li> <li>Elektronisk stoffkartotek Chess</li> <li>Altinn</li> <li>Eksponeringsregister</li> <li>HMS-opplæring i Paga</li> </ul> </li> <li>Universitetsdirektørens årlige rapport om HMS og beredskap - styresak</li> <li>Innspill styringsdialog etter årlig gjennomgang</li> <li>Sekretariat AMU</li> </ul>

\*) Bedriftshelsetjenesten tilbyr lederstøtte innen flere områder, eksempel er utfordringer knyttet til psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Informasjon om tilbud hos UiTs eksterne bedriftshelsetjeneste finner du [her](#).

I denne modellen gjøres det et strategisk grep for å styre/styrke sikkerhets- og beredskapsområdet ved UiT. Sikkerhet- og beredskap foreslås plassert direkte under Universitetsdirektøren, det kan for eksempel etableres en funksjon sikkerhets- og beredskapsrådgiver. Arbeidsgruppen anbefaler at en ser helhetlig på innhold/ansvarsområder for en slik stilling og at det vurderes om forhold som informasjonssikkerhet, elektroniske systemer, samfunnssikkerhet mm skal inkluderes. Funksjonen kan tildeles ansvaret for langsiktig planlegging og gi lederstøtte og operative råd til Universitetsdirektøren.

Arbeidsgruppen gjør oppmerksom på at det i prosjektet ikke er etablert en fullstendig oversikt over sikkerhets- og beredskapsområdet ved UiT.

HMS foreslås videreført under Seksjon for personal og organisasjon/personalsjefen, ansvaret for miljøledelse foreslås samtidig flyttet fra POA-direktøren til personalsjefen. Spesialistfunksjoner innen

HMS samles og videreutvikles på Nivå I. For å kunne ivareta samtlige av de sentralt organiserte oppgavene vil det være avgjørende at bemanningen økes på Nivå I.

Kartleggingene har vist at Nivå I er svak særlig på digitalisering, vedlikehold av regelverk og sikkerhetsopplæring. Nivå I har også få og til dels fragmenterte ressurser til oppgaveløsingen. Etter arbeidsgruppens vurdering bør Nivå I, om denne modellen velges, styrkes med HMS-rådgivere i 100 % stillinger for å kunne løse disse oppgavene. Nåværende ordning med ansatte rådgivere/personalmedarbeiderne innen HMS og beredskap ansatt på Nivå II foreslås videreført slik den er.

### Beredskap

Vurdering beredskap Nivå I:

- Sikkerhets- og beredskapsområdet blir mer synlig i organisasjonen
- System og spisskompetanse legges direkte under universitetsdirektøren, sikkerhets- og beredskapsrådgiver.
- Modellen antas å kunne tydeliggjøre rollene, ansvaret og oppgavene til avdelingene på Nivå I
- For de som er delegert oppgaver blir linja til universitetsdirektøren kortere og det antas at det vil kunne oppnås økt flyteeffektivitet i oppgaveløsning og beslutninger om beredskap på Nivå I
- Robusthet fagmiljø.
  - Fagmiljøet vil bestå av universitetsdirektøren, avdelingsdirektørene samt 1-2 sikkerhets- og beredskapsrådgiver(e).Kartlegginger har vist at det er 1,4 rådgivere tilgjengelig til arbeidet med beredskap (0,4 fra POA og 1 fra BEA).

Vurdering beredskap Nivå II:

- Ingen endringer – ordningen med ansatt rådgiver/personalmedarbeider som har rådgivning og lederstøtte innen HMS og beredskap på Nivå II og III som en del av sine stillinger videreføres slik den er i dag. I og med at UiT skal ha én administrasjon kan vi legge til grunn at disse funksjonene bidrar ved forespørsel fra Nivå I.

### Helse, miljø og sikkerhet

Vurdering helse, miljø og sikkerhet Nivå I:

- Synligheten til HMS blir uendret i organisasjonen
- Det er en fordel at linja til universitetsdirektøren blir lik for både HMS og miljøledelse
- System og spisskompetanse bevares/samles på Nivå I
- Nærheten mellom HMS og personal bevares – dette er særlig viktig for oppgaver knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, eks. er kartleggingen ARK som er nært knyttet til HMS.
- Robusthet fagmiljø.
  - Modellen vil med stor sannsynlighet medføre at en hel stilling overføres fra POA til stab ved den foreslåtte endring innen sikkerhet og beredskap. Vi kan dermed anta at 2,3 (nåværende 3,3 stillinger) videreføres på arbeidsområdet HMS.
  - Nivå I vil få tilført en 1,1 HMS-rådgiver/spesialist som i dagens ordning arbeider utelukkende med avhending av kjemisk, problem og smittefarlig avfall. Det er ingen indikasjoner på at det er ledig kapasitet i disse funksjonene. Man kan derfor ikke anta at de kan fylle andre spesialistfunksjoner i modellen.

- Modellen kan bidra til at det blir et mer robust fagmiljø ved Nivå I forutsatt at bemanningen økes på Nivå I. Etter arbeidsgruppens vurdering bør Nivå I styrkes med flere HMS-rådgivere i 100 % stillinger.
- Det kan være en ulempe at spesialistene fjernes fra ledere og fagmiljø med spisskompetanse på områdene.

Vurdering helse, miljø og sikkerhet Nivå II

- Ingen endring - samme vurdering som vurdering beredskap Nivå II i denne modellen (se over).

## Modell 2 Seksjon for HMS og beredskap under POA

I denne modellen foreslås det at det etableres en ny seksjon under POA. En fremtidig organisering av tjenester, rådgivning og støtte innen HMS og beredskap vil kunne se slik ut:

HMS og beredskap		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distri-busjon	Høy	<p>Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HMS-rådgivning ansatte</li> <li>HMS-risikovurderinger for risikofylt arbeid, lokal HMS-opplæring, registrering av gjennomført opplæring</li> <li>Superbrukere elektroniske systemer</li> <li>Støttefunksjoner risikofylt arbeid (angitt i retningslinjer)</li> </ul>	<p>Standardiserte tjenester hele UiT/ fellesproduksjon om leveres til fagenhetene (fakulteter/institutt)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rådgivning ansatte og ledere</li> <li>Styringssystemet for HMS og beredskap</li> <li>Sentral HMS-opplæring</li> <li>Elektronisk HMS-avvikssystem</li> <li>Elektronisk system for registrering av HMS-opplæring - Paga</li> <li>Generelle HMS-kartlegginger og HMS-risikovurderinger (arbeidsplasser, renhold, inneklima, organisatoriske og psykososiale, ytre miljø)</li> <li>Årsrapportering (basert på tilbakemeldinger fra alle nivå)</li> <li>Årshjul HMS</li> <li>UiTs avtale om bedriftshelsetjenester*</li> <li>Varslingssystemet ved UiT</li> <li>Øvelses-scenarier beredskapsøvelser – oversikt</li> <li>Evakueringsorganisasjon og tilhørende funksjonsbeskrivelser</li> <li>Brannverndokumentasjon på bygg</li> <li>Sikkerhet ved bygg</li> </ul>
	Lav	<p>Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HMS-rådgiver/personal-medarbeider Nivå II</li> <li>Leder godkjenner oppgaver i ruten over</li> <li>Registrere ansatte i eksponeringsregister</li> <li>Bedriftshelsetjenesten* (Samarbeidsplan)</li> </ul>	<p>Spesialistfunksjoner UiT - Styringsfunksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Miljøledelse</li> <li>Spesialister (funksjonsbeskrivelser): <ul style="list-style-type: none"> <li>Felt/tokt</li> <li>Strålevern</li> <li>Biologisk materiale</li> <li>Kjemi</li> <li>Farlig avfall (kan eventuelt inngå i funksjonene over)</li> <li>Sikkerhetsopplæring</li> </ul> </li> <li>Systemadministrator elektroniske systemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>HR/HMS-portalen</li> <li>HMS-avvikssystem</li> <li>Elektronisk stoffkartotek Chess</li> <li>Altinn</li> <li>Eksponeringsregister</li> <li>HMS-opplæring i Paga</li> </ul> </li> <li>Universitetsdirektørens årlige rapport om HMS og beredskap - styresak</li> <li>Innspill styringsdialog etter årlig gjennomgang</li> <li>Sekretariat AMU</li> <li>Regelverk beredskap i CIM</li> </ul>

\*) Bedriftshelsetjenesten tilbyr lederstøtte innen flere områder, eksempel er utfordringer knyttet til psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Informasjon om tilbud hos UiTs eksterne bedriftshelsetjeneste finner du [her](#).



I modell 2 foreslås det at det etableres en ny seksjon under POA. Det foreslås at seksjonen gis ansvar for HMS samt de forhold av beredskap som berører liv, helse og ytre miljø. Ordningen med spesialistfunksjoner innen HMS og beredskap anbefales samlet og videreutviklet i denne seksjonen.

Kartleggingene har vist at Nivå I er svak særlig på digitalisering, vedlikehold av regelverk og sikkerhetsopplæring. Nivå I har også få og til dels fragmenterte ressurser til oppgaveløsingen. Etter arbeidsgruppens vurdering må Nivå I, om denne modellen velges, styrkes med flere HMS-rådgivere i 100 % stillinger for å fylle behovet på spesialistområdene som er vurdert for svakt bemannet i dag. I tillegg må det ansettes en seksjonsleder.

Nåværendeordning med ansatte rådgivere/personalmedarbeiderne innen HMS og beredskap ansatt på Nivå II foreslås videreført slik den er.

Vurdering:

- HMS og beredskap blir mer synlig i organisasjonen.
- Linja til universitetsdirektøren blir lik for HMS, miljøledelse og de aktuelle områdene i beredskapsarbeidet
- System og spisskompetanse bevares/samles på Nivå I
- Nærheten mellom HMS og personal bevares – dette er særlig viktig for oppgaver knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, eks. er kartleggingen ARK som er nært knyttet til HMS.
- Robusthet fagmiljø.
  - Kartlegginger har vist at seksjonen høsten 2016 vil ha 4,4 årsverk innen HMS og beredskap. HMS-rådgivere/spesialister som i dagens ordning arbeider på Nivå III er inkludert i dette tallet. Det er ingen indikasjoner på at det er ledig kapasitet i disse funksjonene. Man kan derfor ikke anta at de kan fylle andre spesialistfunksjoner i modellen.
  - Arbeidsgruppa vurderer det slik at modellen kan bidra til at det blir et mer robust fagmiljø ved Nivå I forutsatt at bemanningen økes ved Nivå I.
  - Det kan være en ulempe at spesialistene fjernes fra ledere og fagmiljø med spisskompetanse på områdene.
  - Etablering av en egen seksjon vil medføre administrative oppgaver på Nivå I

Vurdering helse, miljø og sikkerhet Nivå II

- Ingen endring - samme vurdering som vurdering Nivå II i modell 1.

### Modell 3 Samle HMS-rådgivere og spesialister i et team

I denne modellen foreslås det at det at rådgivere og spesialister innen HMS og beredskap samles i en egen enhet/team under Administrasjonen. En fremtidig organisering av tjenester, rådgivning og støtte innen HMS og beredskap vil se slik ut:

HMS og beredskap		Organisering	
		Lokal	Sentral
Distri-busjon	Høy	<p>Tjenester som gjelder mange ved Nivå II/III, men ikke hele UiT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HMS-rådgivning ansatte via tildelt HMS-rådgiver og spesialistene</li> <li>HMS-risikovurderinger for risikofyllt arbeid, lokal HMS-opplæring, registrering av gjennomført opplæring</li> <li>Superbrukere elektroniske systemer</li> <li>Støttefunksjoner risikofyllt arbeid (angitt i retningslinjer)</li> </ul>	<p>Standardiserte tjenester hele UiT/ fellesproduksjon om leveres til fagenhetene (fakulteter/institutt)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rådgivning ansatte og ledere</li> <li>Styringssystemet for HMS og beredskap</li> <li>Sentral HMS-opplæring</li> <li>Elektronisk HMS-avvikssystem</li> <li>Elektronisk system for registrering av HMS-opplæring - Paga</li> <li>Generelle HMS-kartlegginger og HMS-risikovurderinger (arbeidsplasser, renhold, innelima, organisatoriske og psykososiale, ytre miljø)</li> <li>Årsrapportering (basert på tilbakemeldinger alle nivå)</li> <li>Årshjul HMS</li> <li>UiTs avtale om bedriftshelsetjenester*</li> <li>Varslingssystemet ved UiT</li> <li>Evakueringsorganisasjon og tilhørendefunksjonsbeskrivelser</li> <li>Brannverndokumentasjon på bygg</li> <li>Sikkerhet ved bygg</li> <li>Vakt 24/7</li> <li>Vektertjeneste ved UiT</li> <li>Øvelses-scenarier beredskapsøvelser – oversikt</li> </ul>
	Lav	<p>Lederstøtte og rådgiving Nivå II/III (strategi, planer, budsjett)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tildeles rådgiver fra teamet – gir lederstøtte og rådgiving</li> <li>Leder godkjenner oppgaver i ruten over</li> <li>Registrere ansatte i eksponeringsregister</li> <li>Bedriftshelsetjenesten* (Samarbeidsplan)</li> </ul>	<p>Spesialistfunksjoner UiT – Styringsfunksjoner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Miljøledelse</li> <li>Spesialister (funksjonsbeskrivelser): <ul style="list-style-type: none"> <li>Felt/tokt</li> <li>Strålevern</li> <li>Biologisk materiale</li> <li>Kjemi</li> <li>Farlig avfall (kan eventuelt inngå i funksjonene over)</li> <li>Sikkerhetsopplæring</li> </ul> </li> <li>Systemadministrator elektroniske systemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>HR/HMS-portalen</li> <li>HMS-avvikssystem</li> <li>Elektronisk stoffkartotek Chess</li> <li>Altinn</li> <li>Eksponeringsregister</li> <li>HMS-opplæring i Paga</li> </ul> </li> <li>Universitetsdirektørens årlige rapport om HMS og beredskap - styresak</li> <li>Innspill styringsdialog etter årlig gjennomgang</li> <li>Sekretariat AMU</li> <li>Regelverk beredskap i CIM</li> <li>Adgangssystemer</li> </ul>

\*) Bedriftshelsetjenesten tilbyr lederstøtte innen flere områder, eksempel er utfordringer knyttet til psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Informasjon om tilbud hos UiTs eksterne bedriftshelsetjeneste finner du [her](#).

#### Vurdering:

- HMS og beredskap kan bli mer synlig i organisasjonen, men det motsatte kan også skje.
- Systemer og spisskompetanse samles på Nivå I
- Alle ledere, enheter og campus får tilgang til en HMS-rådgiver på Nivå I. Ansvaret ligger i linja, mens ledere og ansatte får støtte og hjelp til oppgaveløsingen fra Nivå I. HMS-rådgivere og spesialister har gjerne kontorsted ved fakulteter og institutt.
  - Ordningen vil kunne bidra til at UiT får et standardisert og likeverdig tjenestenivå innen HMS og beredskap, men effektiviteten i oppgaveløsingen kan endres i både positiv og negativ retning.
  - Modellen kan samtidig gi økt avstand til Nivå II og Nivå III. Dette kan svekke muligheten til et standardisert og likeverdig tjenestenivå innen HMS. Standarder implementeres i stor grad ved direkte samhandling og dialog med brukere.
  - Vi har ingen kunnskap om ledere som beholder sin personalmedarbeider ansatt på Nivå II, med HMS og beredskap som en del av sine stilling, vil benytte seg av ordningen.
  - Organiseringen vil kunne redusere muligheten ledere på Nivå II har til å styre ressursbruken mot de områder/oppgaver som til enhver tid vurderes som viktigst/riktig fra lokal ledelse. Dette kan medføre svekket ledelse på både på Nivå II og Nivå III.
  - Leders kontroll med og oversikt over risikofylte aktiviteter kan bli svekket ved at rådgivere på Nivå II ikke er disponible, men kan være tilordnet andre oppdrag, eller ikke innehar relevant fagspesifikk kompetanse.
  - Vi vet heller ikke om modellen vil styrke samhandling på tvers av nivåene, og på tvers av campus. Effekten kan også bli det motsatte. Økt avstand til nivå III vil kunne svekke den direkte kommunikasjonen til Nivå III.
  - Nærheten mellom HMS og personal på Nivå II kan opphøre.
- Robusthet fagmiljø.
  - Kartleggingene har vist at fagmiljøet høsten 2016 vil ha 10,8 årsverk. Fagmiljøet vil gi lederstøtte og bidrar i oppgaveløsingen innen HMS og beredskap ved hele UiT. Dette vil være et fagmiljø som kan antas stort nok til å være tilpasningsdyktig ved eventuelle organisatoriske endringer.
  - Det kan være en ulempe at spesialistene fjernes fra ledere og fagmiljø med spisskompetanse på områdene.
  - Ansettelsesforholdet vil endres og bli det samme for alle ansatte.
  - Det må være en teamleder som forvalter ressursene i teamet.
  - Lokale HMS-ressurser med lokal kjennskap gir en nærhet og gjennomslagskraft på Nivå II og Nivå III kan forsvinne ved sentralisering. Grunnlaget for god rådgivning og oppfølging kan dermed også endres i negativ retning.

## Forslag til framgangsmåte for overgang til ny ordning

### Avsluttende kommentarer

Arbeidsgruppa har i denne rapporten presentert tre mulige modeller for fremtidig organisering av områdene HMS og beredskap ved UiT. Det er også mulig å velge en kombinasjon av disse modellene. Hver enkelt modell har noen fordeler og ulemper som er beskrevet i rapporten.

Organisatoriske endringer vil måtte følge etablerte rutiner og prinsipper for intern omorganisering. Forankring og drivkraft hos ledelsen vil være av den største betydning. Det kan også vurderes om det finnes etablerte verktøy som kan benyttes når prosesser knyttet til oppgaveløsning skal iverksettes.

## Vedlegg

1. Handlingsplan
2. Kartlegging Nivå I - BEA
3. Kartlegging Nivå I - POA
4. Kartlegging Nivå II - campusadministrasjonen Harstad
5. Kartlegging Nivå II - hvem gjør hoveddelen av arbeidet på de ulike områder
6. Kartlegging Nivå II - hva er positivt - bevares
7. Kartlegging Nivå II - ressurs forbruk - tid - % stilling
8. Kartlegging Nivå II - hvilke støtte benyttes i arbeidet
9. Kartlegging Nivå II - forbedre
10. Kartlegging Nivå III - IHO, ILP, IMG, IK og IG