

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: HMS - organisering og ressurser

Tilråding:

Styret tar orienteringen om HMS – organisering og ressurser til etterretning og ber Rektor ta med Styrets vurderinger i det videre arbeidet

Bakgrunn

Arbeidsmiljølovgivningen har som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. I tillegg skal den sikre trygge ansettelsesforhold, likebehandling og at det legges til rette for nødvendige tilpasninger i arbeidsforholdet ut fra den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon. Lovgivningen pålegger oss at dette skal sikres blant annet gjennom systematisk og dokumentert forbedringsarbeid (HMS).

Rosenborgsaken har vist oss at vi kanskje ikke i tilstrekkelig grad har ivaretatt full trygghet mot fysiske skadevirkninger. Arbeidstilsynet (AT) fører kontroll med vår ivaretagelse av lovens krav. AT gjennomførte ett tilsyn i 1999 og to i 2010 ved NTNU. I 2010 hadde de fokus på ivaretagelse av kjemisk og biologisk helsefare (Bedre kjemi) i det ene tilsynet og i det andre hadde de fokus på ivaretagelse av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidsmiljøene (Arbeid for helse). AT ga i 2010 til sammen 17 pålegg med krav om bedre ivaretagelse av systematisk HMS-arbeid i organisasjonen. I tillegg har SAFETEC gjennomført en evaluering av HMS-arbeidet ved NT-fakultetet i perioden 1999 – 2010. Både AT og SAFETEC stiller spørsmål ved NTNUs prioritering av ressurser ift ivaretagelse av HMS. AT har varslet at de vil gjennomføre flere tilsyn ved NTNU.

I vår egen strategi sier vi at lederne skal være inkluderende og legge til rette for et raust og trygt arbeidsmiljø som støtter opp under kjernevirksomheten. Vi skal utvikle fagmiljøer i verdensklasse, robuste grupper med kvalitet på internasjonalt nivå, med motiverte ansatte og

studenter i fruktbare arbeids- og læringsmiljø. Vi skal tiltrekke oss de beste medarbeiderne og studentene, og de skal kjenne tilhørighet til og være stolte av NTNU. Arbeids- og læringsmiljø skal prioriteres.

Aktuelle problemstillinger

Vi har krav fra lovgivende myndigheter og vi stiller krav til oss selv. Men har vi prioritert arbeid med å innfri kravene i stor nok grad? Har vi prioritert og organisert ressursene riktig? Har vi riktig kompetanse plassert på de riktige stedene i organisasjonen?

Ansvar og oppgaver ift HMS skal ivaretas i den daglige virksomheten som en del av daglig ledelse på alle enheter. Ved fakultetene og de fleste instituttene er det utpekt HMS-koordinatorer som har fått i oppgave å utføre en del mer eller mindre definerte HMS-relaterte oppgaver på vegne av leder. I tillegg er det ved en del enheter også utpekt personer med dedikerte oppgaver ift Inkluderende arbeidsliv, strålevern og stoffkartotek.

Det er valgt verneombud på alle nivå i organisasjonen som en parallell til lederlinja. Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og *“se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med lovgivningen”* (Arbeidsmiljøloven § 6-2(1)). Verneombudene skal derfor involveres i planlegging og gjennomføring av aktiviteter for ivaretagelse av arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er et samarbeidsutvalg med representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere ved NTNU, i tillegg deltar representanter fra HMS-avdelingen. AMU skal arbeide for at NTNU når sine overordnede HMS-mål, og deltar i planlegging og organisering av HMS-arbeidet ved NTNU.

I tillegg har flere av avdelingene i Sentral ledelse og administrasjon HMS-relaterte oppgaver og ansvarsområder, og blant dem er dette tydeligst definert for HMS-avdelingen. HMS-avdelingen skal blant annet yte bedriftshelsetjeneste, koordinere rapporteringer, saksbehandle på vegne av Rektor og sørge for utvikling og ajourhold av HMS-relaterte retningslinjer og verktøy. Det har ved flere anledninger blitt påpekt at det i en del tilfeller oppleves som uklart hvilke avdelinger som har ansvar for hvilke fasetter av HMS-arbeidet i Sentral ledelse og administrasjon. Dette gjelder særlig grensegangene mellom HR og HMS ift lederstøtte, og ved arbeid med psykososiale og organisatoriske problemstillinger i arbeidsmiljøene. HMS-avdelingen har også satt fokus på grensegangene mellom bedriftshelsetjeneste, som skal ha en fri og uavhengig rolle i organisasjonen, og de øvrige oppgavene som ivaretas i avdelingen.

Det er mange fasetter av HMS-arbeidet og de er fordelt rundt i hele organisasjonen. En kan stille spørsmål ved organiseringen og reflektere over om denne er effektiv ift å få nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering godt ivaretatt. Det kan også være at organiseringen er hensiktsmessig, men at en ikke har prioritert å bruke nok ressurser. Eller det kan være mangelfull kompetanse om HMS i organisasjonen.

Fakultetene har ulike utfordringer ift ivaretagelse av HMS. Det kan være det er mest hensiktsmessig at hvert enkelt fakultet organiserer sitt HMS-arbeid slik det oppleves som mest hensiktsmessig og ift aktuelle utfordringer. En vil da kunne prioritere det som oppleves som viktigst ved sitt fakultet. Det kan imidlertid også være at det er en fordel om en

organiserer HMS-arbeidet mer likt på tvers i organisasjonen og at ulikhet kan ivaretas i en lik struktur. Fakultetene har ulike behov ift faglig profil, noen har mye kjemikalier mens andre har mye feltarbeid. Samtidig skal alle arbeide systematisk ift psykososiale faktorer. Alle skal gjennomføre prosesser som kartlegginger, risikovurderinger, utarbeidelse av handlingsplaner og iverksetting av tiltak ift aktuelle HMS-relaterte problemstillinger. Fakultetene representerer også et viktig bindeledd mellom nivå en og tre, og en kan tenke seg at dette kan fungere mer effektivt i en ensartet struktur. En har gjennom en årrekke høstet erfaringer med HMS-koordinatorer på fakultetene. En ser konturene av at dette kan fungere godt ved noen av fakultetene i dagens ordning. Det kan være at en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon, tilsvarende det som finnes ift økonomi, personal og studieadministrasjon, ved hvert fakultet kan bidra til å sikre bedre ivaretagelse av arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har hatt drøftinger om hvordan HMS-arbeidet kan styrkes over en lengre periode og mener at det vil være en god løsning å opprette lokale arbeidsmiljøutvalg som en utvidelse av de eksisterende lokale samarbeidsutvalg (LOSAM) ved fakultetene. Det kan være at slike lokale arbeidsmiljøutvalg kan bli en viktig aktør og pådriver i fakultetenes HMS-arbeid.

HMS-arbeidet skal foregå systematisk, kontinuerlig på et faglig forsvarlig nivå i hele organisasjonen, og det skal dokumenteres. En skal ha rutiner for å oppdage om arbeidet foregår etter intensjonen (internkontroll). System for kvalitetssikring og internkontroll vil kunne avdekke eventuelle problemer i forkant av fremtidige tilsyn og slik forebygge flere pålegg fra tilsynsmyndighetene. Det kan være at dette er oppgaver som kan ivaretas ved det enkelte fakultet. Det kan imidlertid også være at dette kan ivaretas i en sentralisert funksjon.

Prosessen videre:

Dekanene ble utfordret i forhold til å drøfte de nevnte problemstillingene i et eget seminar 5/9 2011. I seminaret ble det også presentert tre ulike interne “best praksis” eksempler som kilde til inspirasjon. I oppsummering av seminaret konkluderte Rektor med at behovet for økt profesjonalitet og kapasitet ift HMS erkjennes. I seminaret kom det også tydelig fram at det var ønskelig å ha den tyngste profesjonaliteten sentralt, for rådgivning, og for å kunne sikre ivaretagelse av et ensartet system. Det ble også tydeliggjort at alle fakultet må ha en viss kompetanse for å kunne sikre at HMS ivaretas som en del av linjelederansvaret. Fakultetene er forskjellige så det vil være behov for ulik kompetanse og i ulikt omfang. I etterkant av seminaret har Fakultetene fått følgende oppgave:

“Fakultetene bes om å diskutere og komme med forslag om konkrete tiltak ift organisering og ressurser for forbedring av fakultetets HMS-arbeid. Fakultetene bes om å beskrive en ønsket ideell organisering ift å kunne drive proaktivt forebyggende og godt hms-arbeid på fakultetet. Dersom dette anses å avhenge av hva som fins på sentralt nivå bes dere om å beskrive hva dere da anser at er nødvendig der – i tillegg til det som fins i dag. Følgende spørsmål ønskes besvart som et minimum:

- *Hvordan kan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kunne bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter?*
- *Hvordan kan lokale arbeidsmiljøutvalg kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetenes arbeid?”*

Fakultetene skal levere svar på disse spørsmålene innen 14/10 2011. Svarene kommer til å danne grunnlag for forslag til en fremtidig organisering og ressursbruk som legges frem som sak for Styret i november.

Status vedr. lukking av pålegg fra Arbeidstilsynet

Bedre kjemi:

NTNU ble pålagt å utarbeide tidfestede handlingsplaner for å redusere den kjemiske helsefaren ved alle enheter med aktivitet som innebar/bærer bruk av kjemikalier. Handlingsplanene skulle utarbeides med utgangspunkt i gjennomførte risikovurderinger innen 1/10 2011. For å sikre nødvendig kompetanse i organisasjonen har det blitt gjennomført 5 workshops for arbeid med risikovurdering av egne problemstillinger. Vi har til sammen ca 700 rom med til sammen 14300 registrerte kjemikalier som omfattes av dette pålegget. Flere av fakultetene hadde mye ugjort og mangelfull kompetanse om dette da pålegget kom.

Enhetene har blitt bedt om å rapportere status i forhold til kartlegginger, risikovurderinger og utarbeidelse av handlingsplaner i januar og april 2011. I etterkant av dekanseminaret 5/9 2011 ble det sendt ytterligere en purring til alle enheter for å få dette på plass. Det er gitt tilbud om ekstra bistand til de enheter som ønsker dette.

Flere av fakultetene har innhentet etterslep i forhold til gjennomføring av risikovurderinger, og flere har fått på plass rutiner for gjennomføring av risikovurderinger når nye problemstillinger oppstår. De fleste har også fått på plass tidfestede handlingsplaner for å redusere kjemisk helsefare. De aktuelle enhetene som ennå ikke har fullført arbeidet har planer for hvordan de skal få det gjenstående arbeidet iverksatt. Arbeidstilsynet har bedt om få dokumentasjon på gjennomførte risikovurderinger og tidfestede handlingsplaner fra de enheter ved NT-fakultetet der det ble ført tilsyn. Det er oversendt svar til Arbeidstilsynet innen gitt frist i henhold til dette.

Arbeid for helse:

NTNU er pålagt "*å kartlegge og redusere negative arbeidsbelastninger blant ansatte*" (brev fra Arbeidstilsynet av 16/6 2011). For å kunne lukke pålegget skal AT ha dokumentasjon som viser hvilke arbeidstakergrupper som vi anser at har betydelig risiko for ubalanse mellom ressurser og oppgaver, og hvilke tiltak som er satt i verk. Det er altså nødvendig at alle enheter gjennomfører en form for kartlegging i forhold til arbeidsbelastning og press. NTNU skal rapportere på dette innen 1/2 2012.

I dekanseminaret ble det enighet om at temaet skal berøres i alle medarbeidersamtaler. Det er satt i gang arbeid med konkretisering av krav til innhold i medarbeidersamtalene. En planlegger også at gjennomføringsgrad av medarbeidersamtaler skal bli en av flere indikatorer som skal brukes i forhold til HMS i strategiarbeidet. Konkretisering av krav til innhold i medarbeidersamtaler og planer for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelse (se også under) rapporteres som svar på pålegg vedr. negative arbeidsbelastninger og press til Arbeidstilsynet innen gitt frist. En ser det imidlertid som nødvendig å søke om utvidet frist for konkrete deler av pålegget vedrørende arbeidsbelastninger / press da disse krever at kartlegging er gjennomført, noe som ikke vil være mulig å få til i hele organisasjonen før mot slutten av 2012.

Det arbeides med å få på plass et nasjonalt verktøy for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser som er tilpasset vår sektor. Prosjektet er initiert av Universitets- og høyskolerådet. Arbeidstilsynet er med i prosjektets referansegruppe for å sikre at undersøkelsesverktøyet ivaretar Arbeidsmiljølovens krav til kartlegging av psykososiale faktorer. Verktøyet er planlagt klart for bruk neste høst. Dette arbeidet ses også som et tiltak for å lukke pålegg vedr evaluering av virksomhetens systematiske HMS-arbeid i forhold til psykososiale faktorer og vil bli rapportert innen gitt frist.

NTNU er også pålagt å sørge for opplæring av alle verneombud innen 15/11 2011. Alle dekanene har fått oversikt over hvem som mangler opplæring og alle ledere er oppfordret til å legge bedre til rette for at verneombudene kan delta på kurs. Det gis tilbud om nødvendige kurs internt.

I tillegg har Arbeidstilsynet gitt pålegg om at NTNU utarbeider rutine for håndtering av trakassering, utilbørlig atferd og harde personkonflikter, beredskapsplan for håndtering av vold og/eller trusler og omstillingsrutine. Arbeid med lukking av disse påleggene er godt i gang og aktuell dokumentasjon vil bli oversendt AT innen gitte frister.

Rektor vil gi Styret en ny redegjørelse for status i arbeidet med å lukke pålegg fra Arbeidstilsynet i styremøte 9/11 2011.