

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: HMS - Organisering og ressurser

Tilråding:

Styret slutter seg til rektors vurderinger om styrking av HMS-funksjonen. En slik styrking gjøres innen

- det systematiske HMS-arbeidet
- arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet.

Arbeidet med innføring og oppfølging av nytt avvikssystem og med intern kontroll innen HMS-området må også styrkes.

Ressursøkninger vurderes nærmere i Rektors fremlegg til budsjett for 2012.

Bakgrunn

Det vises til S-sak 50/11 der det ble gitt en oversikt over aktuelle problemstillinger og igangsatte prosesser for bedre ivaretagelse av HMS ved NTNU. Styret tok orienteringen om HMS – organisering og ressurser til etterretning samtidig som det ble pekt på at det er viktig å holde fokus, sikre varige systemendringer, læring på tvers av organisasjonen og internkontroll. Styret ba Rektor ta med Styrets vurderinger i det videre arbeidet.

Dekanene har drøftet hvordan bedre ivaretagelse av HMS kan sikres i et eget seminar og de har blitt bedt om å diskutere, og komme med forslag om, konkrete tiltak for bedre organisering og ressursbruk i fakultetets HMS-arbeid. De ble bedt om å beskrive en ønsket ideell organisering for drift av proaktivt forebyggende og godt hms-arbeid på fakultetet, og skulle som et minimum besvare følgende spørsmål:

- *“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?”*

Det gis her en oppsummering av de innspill som har kommet fra fakultetene

Status ved fakultetene

Flere av fakultetene er i ferd med å gjennomføre, eller har gjennomført, endringer for å få på plass nødvendig styrking av fokus på HMS:

- **Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi** har oppnevnt personer med oppgaver og ansvar ift HMS, i tillegg til lederne. På fakultetsnivået er det definert 25% stilling for HMS-koordinator. På instituttene er det definert ulike stillingsstørrelser, ut fra aktuelle og ulike behov, og HMS-oppgaver er fordelt på ulike roller. IVT har innført instituttvise selvangivelser for status i HMS-arbeidet, utarbeidet instituttspesifikke HMS-handlingsplaner og de har opprettet et eget ressursutvalg som skal ha fokus på HMS. Fakultetet ønsker å høste erfaringer fra disse grepene før de konkluderer på om de har tilstrekkelig kompetanse og kapasitet for ivaretagelse av det systematiske HMS-arbeidet.
- **Fakultet for arkitektur og billedkunst** mener deres ordning har fungert godt og vil fungere godt fremover. HMS-koordinatorfunksjon er en del av seksjonssjef for personal sine oppgaver. Fakultetet mener det først og fremst er ønskelig med nyttilsetninger ved sentral HMS-avdeling.
- **Vitenskapsmuseet** har god erfaring med HMS-koordinator i 25% stilling og HMS som fast punkt på møteagendaen i en del fora. De mener dette har bidratt til å synliggjøre og profesjonalisere HMS-arbeidet. Vitenskapsmuseet ser på seg selv som en liten og oversiktlig organisasjon uten behov for en stor og formell organisering av HMS-arbeidet, de mener de trenger en effektiv og operativ organisering som sikrer at utfordringene blir tatt tak i, løst og dokumentert i nært samarbeid mellom verneombud, seksjonene og ledelsen.
- **Det humanistiske fakultet** har fra høsten 2011 satt fokus på å bygge opp en styrket HMS-funksjon ved fakultetet. Det er definert at HMS-koordinatoren skal bidra til ivaretagelse av systematisk HMS-arbeid, dokumentasjon og rapportering. I tillegg er det dedikert spesielt ansvar for dokumentasjon og systematikk til en HR-konsulent. Ved instituttene skal kontorsjefene ivareta HMS-koordinatorrollen. Alle HMS-koordinatorene oppfordres til å delta på NTNUs HMS-kurs. Fakultetet har planer om å komme i gang med felles møte for HMS-koordinatorene og verneombudene ved fakultetet, de planlegger å ha to slike møter pr år fremover. Fakultetet ønsker å knytte HMS tettere sammen med HR og mener dette vil føre til en bedre ressursutnyttelse ved fakultetet.
- **Fakultet for informasjonsteknologi, matematikk og elektroteknikk** ønsker at en vurderer å utvide med en HMS-rådgiver som kan ivareta HMS- og personaloppgaver, og som har kompetanse og tid til å fungere som støtteperson for ledelsen ved fakultetet. I tillegg ses det som et bidrag med en tydeliggjøring av innhold og omfang i HMS-koordinatorfunksjonen. Det ses som ønskelig at disse funksjonene er fast teknisk/administrativt ansatte som ivaretar implementering og kontinuitet i HMS-arbeidet.
- **Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse** er i ferd med å foreta en gjennomgang av oppgaver, oppgavefordeling og HMS-koordinatorfunksjon i fakultetets HR-seksjon med fokus på ressursbruk og ressursbehov. I tillegg arbeides det med å få systematisk HMS-arbeid inn i virksomhetsstyringen og årshjulet ved fakultetet.
- **Det medisinske fakultet** vurderer å utvide dagens 50% stilling til 100%. I tillegg vurderes utlysning av ytterligere en 100% stilling. En er i ferd med å kartlegge omfang av ressurser som brukes ift HMS. Fakultetet skal jobbe med tydeliggjøring av roller i forhold til HMS. De skal også evaluere organisering av 4. nivå, i en egen workshop, organisering og ressurser til HMS-arbeid ses som en del av denne diskusjonen. DMF skal også evaluere organiseringen av de administrative støttefunksjonene med fokus på HMS og de skal starte arbeid med å få på plass handlingsplan og årshjul ift HMS.

- **Fakultet for naturvitenskap og teknologi** har etablert en 100% stilling som HMS-rådgiver ved fakultetet som skal ivareta rådgivning ift dekanus og instituttledere. I tillegg skal vedkommende ivareta koordinering og etablering av samarbeidsrelasjoner og rutiner mot instituttene. Alle institutt har definert HMS-koordinatorfunksjon i 50% stilling som del av en fast teknisk stilling. I tillegg er det definerte personer med stoffkartotekansvar. Det er definert ansvar/myndighet og oppgaver ift HMS ved alle enheter ved fakultetet. NT er opptatt av å sikre koordinering og samhandling mellom HR-/ HMS-oppgaver og prosesser og har derfor plassert disse i samme seksjon. Ved NT er det etablert HMS-forum som har månedlige møter, HMS er tema på ledermøte månedlig, de har HMS på agendaen ukentlig i HR-seksjonsmøter og de er i gang med å etablere månedlige HMS-møter på instituttene.

Utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved fakultetene

På spørsmålet om hvordan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kan bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter svarer fakultetene følgende:

- En vil lettere kunne tiltrekke seg ønsket kompetanse.
- Det vil gi større sannsynlighet for tilstrekkelig tid og ressurs for oppfølging av lovpålagt HMS-arbeid, dvs som pådriver av prosesser for ivaretagelse av systematikk, dokumentasjon og rapportering.
- Det vil gi mulighet for bedre definering av roller, ansvar, myndighet og oppgaver.
- Det vil gi rom for å få HMS-arbeid inn som en del av øvrig virksomhetsstyring.
- Det vil gi rom for å kunne ta ut større del av potensialer som ligger i eksisterende verktøy.
- Det vil kunne legge til rette for at en kan ha faste møtepunkt for de ulike HMS-aktørene, både internt på fakultetene og på tvers i hele organisasjonen. Fakultetene skisserer mulighet for erfaringsdeling, etablering av samarbeidsrelasjoner, ivaretagelse av kontinuitet og kompetanse, utvikling av retningslinjer, koordinering av prosesser og utvikling av tiltak som ønskede effekter av slike møtepunkt eller nettverk.
- En vil kunne sikre en tettere kontakt mot sentral HMS-avdeling.
- En vil kunne bidra til at fokuset på HMS holdes kontinuerlig oppe og dermed legge til rette for kompetanseheving blant aktørene i HMS-arbeidet.

Lokale arbeidsmiljøutvalg

På spørsmålet om hvordan lokale arbeidsmiljøutvalg vil kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetenes arbeid har fakultetene ulike syn på om dette er en god idè eller ikke. To av fakultetene mener dette er en god idè som de ønsker å arbeide videre med, da både for å finne fram til mandat og sammensetning. Ett fakultet har et utvalg som møtes når det er saker som må drøftes på grunn av hendelser, de mener at faste møter med jevne mellomrom vil kunne bedre utvalgets innflytelse på arbeidsmiljøet. Ett fakultet ønsker å se resultat av en styrket HMS-funksjon før de konkluderer i forhold til lokalt AMU, de og ytterligere ett fakultet mener at det er en god idè å videreutvikle LOSAM. Ett fakultet synes det er vanskelig å ta stilling fordi instituttene er delte i sitt syn på spørsmålet. Det er enighet på fakultetet om at en må se nøye på utvalgets sammensetning, mandat, grenseoppganger mot andre utvalg og rapporteringslinjer. To fakultet mener det er bedre med en definert arbeidsgruppe med verneombud, HMS-koordinator og representanter fra ledelsen som diskuterer utfordringer og planlegger HMS-arbeidet. Ett fakultet mener at det ikke bør etableres

lokale AMU, de opplever at det er et utall av utvalg som fungerer i varierende grad og at en heller bør ha fokus på å få disse til å fungere bedre og etter intensjonene. Fakultetet mener en evt kan utvide eksisterende utvalg for å ivareta Arbeidsmiljølovens krav ift AMU.

Sentral HMS-funksjon

De aller fleste fakultetene beskrev ønsker i forhold til sentralt nivå som en forutsetning for å få løst ressurskrevende og kompliserte problemstillinger i det lokale arbeidet. De ønsker å kunne støtte seg på faglig kompetanse og profesjonalitet ved HMS-avdelingen eller ekspertise som innhentes i samarbeid med HMS-avdelingen. Ett av fakultetene påpeker at de ser det som ønskelig at fagmiljøet blir stort nok til at HMS-faget kan utvikles. Flere mener at sentralnivået bør bestå av kompetanseområder som er tilnærmet allmenngyldige ved NTNU. Flere fakultet svarer også at de ser det som viktig med felles standarder og systematikk i forhold til ivaretagelse av lover og forskrifter. De ønsker seg gode koordinerte prosesser, verktøy, systemer som kommuniserer med hverandre, retningslinjer, rutiner og maler som kan sikre standardisert, effektivt og profesjonelt HMS-arbeid. I tillegg ønsker en at sentralnivået skal påse at nødvendig dokumentasjon og rapportering utføres.

Flere av fakultetene ønsker også bistand i forhold til HMS-relatert opplæring på ulike nivå, både overfor studenter og mer erfarne spisskompetente personer.

Flere fakultet påpeker opplevelse av manglende kapasitet ved HMS-avdelingen i dagens situasjon.

Flere fakultet peker også på at de opplever uklare roller mellom HMS og HR og ytrer ønske om at disse kobles tettere sammen. En ser for seg at en tettere sammenkobling vil gi en bedre effekt enn summen av det de to avdelingene i dag gjør hver for seg. Arbeid i forhold til psykososiale faktorer påpekes som spesielt utydelig og det ytres ønske om at det foretas en gjennomgang av om en har tilstrekkelige ressurser til å bistå fakultetene i arbeid med disse faktorene. Ett fakultet påpeker også at de opplever HMS-avdelingens rolle som uklar, særlig i konfliktsaker og i saker vedrørende inkluderende arbeidsliv, der avdelingen både ivaretar lederstøttefunksjon og bedriftshelsetjeneste.

Arbeidsmiljøutvalgets vurderinger

Oppsummering av fakultetenes innspill som er presentert i dette notatet har blitt lagt fram Arbeidsmiljøutvalget (AMU). I AMUs diskusjon ble det påpekt at det er viktig å synliggjøre at en styrket HMS-funksjon skal skje i hele organisasjonen, både på fakultetene og som en sentral støttefunksjon. I kjølvannet av dette ligger også en tydeliggjøring av roller mellom verneombudene og de tillitsvalgte på flere nivå i organisasjonen, og mellom sentral HMS og HR. I AMU ble en vurdering av om disse skal slås sammen, slik flere av fakultetene har valgt å gjøre, etterspurt. AMU støtter forslaget om at noen starter med lokale AMU og at en så kan bygge opp lokale AMU på flere enheter etter hvert. AMU har tidligere gitt råd om at lokale AMU bør knyttes opp mot eksisterende LOSAM. AMU gjorde følgende vedtak:

AMU synes det er viktig å styrke HMS-funksjonen ved NTNU, dette innebærer:

- Jobbe videre med å utvikle lokale AMU i samarbeid med enhetene.
- Styrke det systematiske HMS-arbeidet i dette ligger bla økt service mot fakultetene.
- Styrke internkontroll.

- Styrke psykososialt arbeid.
- Forbedre samspill mellom HR og HMS.

Rektors vurderinger

Flere av fakultetene er i ferd med å gjennomføre, eller har gjennomført, endringer for å få på plass et styrket fokus på HMS. Rektor vurderer generelt dette slik at alle fakultetene har kommet et godt stykke videre i sitt arbeid med arbeidsmiljøet. Samtidig er det nødvendig med ytterligere innsats. Det viktigste er å sørge for at alle ledere er seg bevisst sitt ansvar for arbeidsmiljøet, både formelt og reelt. Dette innebærer å skape en ledelseskultur der HMS-arbeid ivaretas på linje med andre sentrale ledelsesoppgaver. Det innebærer også å skape en god HMS-kultur blant alle ansatte, og å motivere medarbeidere til å ta sitt ansvar for at det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet er godt nok både for ansatte og studentene våre. Jeg vil som rektor være en aktiv pådriver for dette, og følge opp konkret gjennom styringsdialoger, medarbeidersamtaler, og gjennom aktiv oppfølging av meldte avvik. Det vil bli lagt fram rapporter til styret om dette gjennom tertialrapporteringen.

Fakultetenes og instituttenes rolle vil bli mer utfordrende både med hensyn til kompetanse og ressursinnsats. I tillegg til å utvikle gode HMS-kulturer vil det også bli krevd konkret innsats for å følge opp en antatt økning av meldte avvik. For det første må arbeidet med tidlig lukking av avvik intensiveres. Og for det andre vil innføring av nytt avvikssystem fra nyttår 2012 antakelig føre til en økning av meldte avvik, og et økt fokus på oppfølging av avvikene. Vi bør vinne litt erfaring før det vurderes nærmere om en ressursmessig styrking av fakultetene er nødvendig for å møte en slik situasjon. Rektor vil vurdere dette løpende og eventuelt komme tilbake til styret dersom en slik styrking må tas inn i framtidige budsjetter.

Mer konkret vil rektor støtte forslaget om lokale Arbeidsmiljøutvalg (AMU), og vil arbeide videre med å finne fram til mandat og sammensetning. I følge Arbeidsmiljøloven skal AMU være et samarbeidsutvalg som virker for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. I utvalget skal det være like mange representanter fra arbeidsgiver som fra arbeidstaker. I tillegg skal bedriftshelsetjenesten være representert. Det er nødvendig å finne fram til en fornuftig arbeidsdeling mellom hva som skal ivaretas i det sentrale og i de lokale arbeidsmiljøutvalgene. Utvikling av lokale arbeidsmiljøutvalg må også ses i sammenheng med andre samarbeidsorgan ved fakultetene. Rektor mener det er nødvendig å finne fram til gode arbeidsmodeller i et samarbeid mellom det sentrale arbeidsmiljøutvalget og noen utvalgte fakultet. Rektor ønsker å starte arbeidet med å utvikle lokale arbeidsmiljøutvalg fra 2012.

Flere fakultet har tatt fram problemstillinger vedrørende opplæring. Det drives i dag mye HMS-relatert opplæring fra alle nivå i organisasjonen, overfor studenter, ansatte, ledere og verneombud. Det finnes ikke en komplett oversikt over de tilbud som gis. Rektor ønsker å etablere et eget prosjekt som har som mål å fremskaffe oversikt og vise veier for hvordan HMS-relatert opplæring kan organiseres og ses i et mer helhetlig bilde fremover. Dette kan også ses i sammenheng med ulike former for faglige forum som etterspørres fra flere fakultet.

Det har blitt pekt på utydelighet i roller mellom HMS, bedriftshelsetjeneste og HR-funksjonen. Rektor vil ta initiativ til en tydeliggjøring av roller og fordeling av oppgavene. Blant annet vil det være nødvendig å få i gang en prosess for bedre samordning av system og infrastruktur. Både HMS og HR skal utvikle og drifte systemer og verktøy for ledelsen i arbeidet med å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er særlig stor overlapp i det psykososiale fagfeltet, i problemstillinger vedrørende Inkluderende arbeidsliv (IA) og konflikthåndtering. Bedriftshelsetjenesten skal bistå i dette arbeidet og skal ha en fri og uavhengig rolle.

Fakultetene er samstemte i at de ønsker høy faglig kvalitet som en felles ressurs på sentralnivå. I den sammenheng er det nødvendig å gjennomgå kompetanse og organisering på dette nivået, og å vurdere arbeidsdeling mellom sentralt nivå og fakultetsnivå før det gjøres en konkretisering av tiltak.

Økonomiske konsekvenser

I januar 2012 starter som nevnt over implementering av nytt elektronisk avvikssystem. Dette vil legge til rette for vesentlige forbedringer i rapportering om, og oppfølging av, avvik og forbedringstiltak. Det ble bevilget tre mill.kr til innkjøp av systemet i 2010. I stedet for innkjøp er det inngått avtale om årlige lisenser. Systemet vil medføre årlige permanente utgifter til lisenser og drift på ca. en mill.kr

I etterkant av Arbeidstilsynets tilsyn i 2010 har det blitt opprettet en ny fast stilling ved HMS-avdelingen. I tillegg har det blitt bevilget to mill.kr som en ekstrabevilgning i 2011 for å kunne iverksette tiltak og møte utfordringer i arbeidet med å lukke påleggene fra Arbeidstilsynet. Rektor foreslår at den midlertidige bevilgningen til HMS-funksjonen på to mill.kr gjøres permanent og at en i tillegg vurderer en ytterligere økning med en mill.kr. Det ses som nødvendig å styrke fagfeltene i forhold til psykososialt arbeid, systematisk HMS-arbeid og internkontroll. Rektor mener det er en forutsetning at en styrking av HMS-funksjon kommer fakultetene til nytte gjennom økt kapasitet i forhold til å kunne bistå enhetene i lokale problemstillinger, opplæring, drift av faglige nettverk og deltakelse i lokale arbeidsmiljøutvalg.

Innspill fra fakultetene