



Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK), utkast til AMU-møtet 07.02.2024

ePhorte 2023/62275



Sammendrag

Denne rapporten omfatter arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i hele virksomheten for 2023. På bakgrunn av gjennomgangen er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2024.

Fra 2023 blir arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap omtalt i rapport om sikkerhet, beredskap og personvern.

For 2023 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø både for ansatte og stipendiater.
- Totalt sykefravær for hele UiT i 2023 er 5,38%. Sykefraværet er under landsgjennomsnittet.
-
- Oppfølging av styrets HMS-prioriteringer for 2023:
 - Fakulteter/enheter med sykefravær over 5% har gjennomført analyser av sykefravær og iverksatt tiltak for å få ned sykefraværet.
 - Retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud og retningslinje for valg av verneombud er utarbeidet.
 - UiT har siden 2019 arbeidet med å etablere god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker og ulykker. Det må jobbes videre med dette området.
 - Gjennomføring av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er utsatt til 2024-2025
 - Kjemikalier kan utgjøre en beredskapsrisiko. Ikke alle fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier har gjennomført årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

For 2024 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

-

Innhold

Innledning	3
1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2023	3
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	3
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.3 Verneombudene (VO)	5
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.5 HMS-opplæring og -informasjon	7
1.6 Sykefravær.....	8
1.7 Strålevern.....	10
1.8 HMS-avvik, skader og ulykker.....	10
1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS.....	11
1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)	11
1.11 Arbeidsmiljødag	12
2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2023	13
2.1 HMS-organisatorisk	13
2.2 HMS-kompetanse	16
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.....	16
2.4 Risikofylt arbeid	18
2.5 Måloppnåelse for 2023 og viktige utfordringer for 2024.....	21
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2023	22
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024.....	23

Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) skal gi en status for HMS-arbeidet ved hele virksomheten og bidra til å avdekke forbedringsområder slik at antatte virksomme tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres for kommende år.

Rapporten består av fire deler:

- Første del beskriver sentralt organisert HMS-arbeid i 2023
- Andre del beskriver HMS-arbeidet ved fakultetene/enhetene i 2023
- Tredje del viser status for oppfølgingen av styrets HMS-prioriteringer for 2023
- Fjerde del trekker frem HMS-utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap omtales fra og med 2023 i årsrapport om sikkerhet, beredskap og personvern.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2023 hadde arbeidsgiveransvar for 4597 ansatte, som utgjør 3795 årsverk. Høsten 2023 var det 16572 registrerte studenter ved UiT.

Fakulteter/enheter, avdelinger i administrasjonen, verneombud, relevante utvalg samt UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten.

Rektors årsrapport om HMS behandles av arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret. Rektor gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene. Fakulteter/enheter behandler årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om arbeidet ved fakultetene/enhetene.

1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2023

Universitetets sentrale arbeid med HMS er organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-arbeidet følges av arbeidsmiljøutvalget, læringsmiljøutvalget og verneombudene, som påser at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. Læringsmiljøutvalget og sentralt HMS-personale har observatørstatus i AMU. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgivers og arbeidstakers representanter.

AMU har avholdt fem møter i 2023 og behandlet 17 vedtakssaker og hatt 35 orienteringssaker og 25 referatsaker. I det følgende beskrives et utvalg saker som AMU har hatt til behandling. I saker som angår både ansattes og studenter arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med læringsmiljøutvalget.

Utvalget har fulgt planleggingen av verne- og miljøarbeidet ved UiT og behandlet saker og spørsmål angående arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. AMU har uttalt seg om UiTs satsingsområder innen HMS og fulgt med på fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2023. Videre har AMU fulgt med på utviklingen i sykefravær, prosjektet sammenhengende administrative tjenester og innføring av nye digitale systemer.

Digitalisering gir nye muligheter, men også endringer i måten vi arbeider, lever, kommuniserer og samhandler på. Systeminnføringer krever gode mottaksprosjekt og AMU vil i kommende år følge med på risikovurderinger av arbeidsmiljømessige konsekvenser og tiltak som vurderes iverksatt ved innføring av nye digitale systemer. Arbeidsmiljødagen 2023 hadde teknologi og arbeidsmiljø som tema, jf. punkt 1.11.

I 2023 ble AMU tildelt kr 2 172 000 i velferdsmidler til fordeling ved UiT. Det samlede tildelingsbeløpet ble fordelt på følgende måte, jf. fordelingsmodell vedtatt av AMU i 2020:

- 79 % til fakulteter/enheter og campusadministrasjonene
- 16 % til UiTs bedriftsidrettslag i Harstad, Tromsø og Narvik
- 5 % satt av til spesielle velferdsmidler (lyses ut)

Spesielle velferdsmidler tildeles lag/foreninger og andre som organiserer/arrangerer velferdstiltak med arbeidsmiljøskapende formål.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport for 2023 for arbeidsmiljøutvalget ved UiT.

1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU legger forholdene til rette for et godt læringsmiljømiljø for studenter. Læringsmiljøet er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes mulighet til å tilegne seg kunnskap og som er av betydning for studentenes fysiske og psykiske helse. Det skilles mellom fem typer læringsmiljø, og LMU er opptatt av at alle områder ivaretas: det fysiske, psykososiale, organisatoriske, digitale og pedagogiske læringsmiljøet. Dessuten følger LMU nøye med på spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd.

I 2023 har LMU hatt åtte møter. Studentundersøkelser som Studiebarometeret og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) har faste plasser i LMU-møtene. Studentenes psykososiale læringsmiljø står fortsatt i fokus da funn fra disse undersøkelsene har vært oppsiktsvekkende under pandemien, og det er enda ingen bedring i sikte.

Det har aldri vært enkel å rekruttere studenter til verv i universitetenes styrer, råd og utvalg. Utfordringen ble større etter pandemien, da en studentgenerasjon hadde mye digital undervisning, og ikke selv fikk oppleve fordelene med studentengasjement og -involvering. En annen årsak til dårlig rekruttering er studentenes manglende kjennskap til sine påvirkningsmuligheter og ansvarsområder. LMU har derfor anbefalt en felles opplæring for tillitsvalgte studenter, som ble gjennomført i høsten 2023.

Studenter har tidligere bedt om mer kontroll på alkoholbruk under studentarrangementer. Det

ble tilbud flere alkoholfrie alternativer under DebutUka i 2023, og LMU har vedtatt at det skal rettes mer fokus på faglig-sosiale arrangementer framover.

LMU er ansvarlig for Handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter. Handlingsplanen skal bidra til likbehandling, samt skape et åpent læringsmiljø som er tilgjengelig for alle studenter. Planen revideres i løpet av 2024.

Punkt 1.5 og 2.4 nedenfor omhandler HMS for studenter som utfører potensielt risikofyllt arbeid i forbindelse med utdanningen.

1.3 Verneombudene (VO)

Verneombudet i et verneområde er arbeidstakernes tillitsvalgte på arbeidsmiljøområdet. De har også en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen.

Verneombudsordningen ved UiT er delt inn i tre nivå og organisert på samme måte som UiTs linjeprinsipp:

- Nivå 1: Rektor/administrasjonsdirektør - UiTs koordinerende hovedverneombud (k-HVO)
- Nivå 2: Dekan/direktør – hovedverneombud (HVO) i hovedverneområde
- Nivå 3: Instituttleder/avdelingsdirektør/seksjonsleder – verneombud (VO) i verneområder

UiT var ved utgangen av 2023 inndelt i 10 hovedverneområder og 72 verneområder. UiT var i 2023 uten k-HVO.

Hovedverneombudenes mål for 2023 var:

- Sette sykefravær på dagsorden i møter med ledere i eget hovedverneområde.
- Fortsette å arbeide mot en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen.
- Bidra til at det etableres et velfungerende samarbeid i verneombudsordningen.
- Fortsette å ha fokus på HMS-avvikshåndteringen.
- Følge med på gjennomføringen av HMS-risikovurderinger (kontinuerlig arbeid).
- Bidra i arbeidet med ARK i 2023-2024.

Hovedverneombudene har rapportert at sykefravær har vært på dagsorden i møtene mellom ledere og hovedverneombud. Fakultetenes/enhetenes arbeid med sykefravær er omtalt under punkt 2.3.

I 2023 har det vært avholdt fire møter mellom universitetsledelsen og UiTs HVO. Utfordringer knyttet til verneombudsordningen har vært tema i de fleste møtene. For å kunne imøtekomme noen av utfordringene er det etablert en retningslinje som beskriver hvordan samarbeidet mellom ledere og verneombud skal tilrettelegges og en retningslinje som beskriver hvordan valg av verneombud skal gjennomføres ved UiT. Verneombudene har bidratt i arbeidet med retningslinjene. Arbeidet er også omtalt under punkt 3.

HVO-ene har rapportert at de har hatt jevnlige møter med VO-ene i eget hovedverneområde og hatt møter i forkant av AMU-møter. HVO har deltatt i noen IDF-møter sentralt ved UiT og noen har deltatt i ID-møter ved fakultetet/enheten. Fire HVO deltok i den nasjonale HVO-konferansen i Oslo/Ås i 2023. Samarbeidet mellom ledere og verneombud ved fakultetene/enhetene er omtalt under punkt 2.1.

HVO-ene rapportert at de har fulgt med fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvik og HMS-risikovurderinger. HVO-ene har tilbakemeldt at de ser at det ikke gjøres nok risikovurderinger og at utførte risikovurderinger ikke vedlikeholdes i tilstrekkelig grad.

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) ble utsatt til 2024-2025.

Hovedverneombudenes mål for 2024:

- Fortsette å ha sykefravær på dagsorden i møter med ledere i eget hovedverneområde.
- Fortsette å arbeide mot en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen og bidra til at det etableres et velfungerende samarbeid i verneombudsordningen.
- Jobbe for å bli involvert i IDF-møter ved UiT nivå 1 på lik linje med hovedverneombud ved de andre universitetene i Norge.
- Fortsette å ha fokus på HMS-avvikshåndteringen og gjennomføringen av HMS-risikovurderinger (kontinuerlig arbeid).
- Bidra i arbeidet med ARK.

1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Fakultetene/enhetene inngår egne samarbeidsplaner med UiTs bedriftshelsetjeneste Hemis. Disse planene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Hemis har rapportert at etterspørselen etter bedriftshelsetjenester er stor, og at de har levert tjenester både i henhold til samarbeidsplaner og tilleggstjenester på forespørsel. Som tidligere år har Hemis levert og deltatt i et vidt spekter av områder innenfor UiTs HMS-arbeid; helsekontroller som undervisning, førstehjelpskurs, individuelle samtaler, lederrådgivning, målinger av støy og luftkvalitet samt ergonomiske vurderinger. Hemis arbeider med å utvikle «Verneombudsskolen» og mentor ordning for stipendiater, for å nevne noe.

Hemis har holdt en rekke kurs ved UiT, jf. punkt 1.5. Disse har vært gitt både som interne kurs og som kurs sammen med deltakere fra andre bedrifter. Hemis har tilbakemeldt at de opplever at UiTs ansatte som deltar på kurs både er interessert og aktivt deltagende, dette oppleves som positivt for både kursholdere og øvrige deltakere.

Hemis har rapportert at deres deltakelse i dialogmøter ved sykefravær er lav. Hemis håper imidlertid at deres deltakelse i ovennevnte aktiviteter gjennom året har bidratt til gjennomføring av forebyggende tiltak og dermed er i tråd med UiTs sykefraværarbeid.

Hemis har i 2023 fordelt fakultetene/enhetene på flere kontaktpersoner, dette for å redusere sårbarhet og risiko i UiTs kontinuerlige HMS-arbeid. Hemis opplever at denne organiseringen har blitt tatt positivt imot ved fakultetene/enhetene.

Hemis har rapportert at de gjennom 2023 har deltatt i aktiviteter på alle campuser, og at de opplever i stor grad at de er like delaktig på alle, tross ulik størrelse.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av bedriftshelsetjenestens aktivitet ved UiT i 2023.

1.5 HMS-opplæring og -informasjon

HMS-opplæring gitt i 2023 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: 11 ledere deltok på opplæringen gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: 16 ansatte deltok på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): 65 ansatte deltok på opplæringen gitt av Hemis.
- Hemis har gjennomført helsekontroller som undervisning ved arbeid med kjemiske stoffer, biologiske faktorer og stråling: 275 deltakere høsten 2023.
- Løpende og behovsbasert opplæring i farlig avfallsregelverket, gitt av ORGØK: 218 deltakere, hvorav 38 kontaktpersoner
- Lederopplæring peroksiddannende kjemikalier Helsefak, gitt av ORGØK: 32 deltakere.
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye saksbehandlere i UiTs elektroniske HMS-avvikssystemet CIM gitt av ORGØK.
- Informasjonsmøter/-seminarer om HMS-avvikshåndtering (jf. punkt 1.8) gitt av ORGØK: 173 deltakere.
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye superbrukere i UiTs elektroniske stoffkartotek Chess, gitt av ORGØK.
- Sentral sikkerhetsopplæring for ansatte, master- og ph.d.-studenter som utfører arbeid i laboratorium/verksted eller skal delta i feltarbeid eller tokt samt andre målgrupper som etter risikovurdering skal ha dokumentert sikkerhetsopplæring.

Sentral sikkerhetsopplæring tilbys av ORGØK. Av de 1600 kursdeltakerne i 2023 var 1310 (82%) studenter og 290 (18 %) ansatte. Gjennomført sentral sikkerhetsopplæring dokumenteres i FS.

I tillegg til sentral sikkerhetsopplæring skal målgruppene gjennomføre obligatorisk lokal sikkerhetsopplæring i aktuelle aktiviteter. Lokal sikkerhetsopplæring gitt ved fakultetene/enheten er omtalt under punkt 2.4.

Tabellen nedenfor viser antall kursdeltakere i perioden 2019-2023:

Emner		2019	2020	2021	2022	2023
HMS-0501	Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	450	449	576	483	543
HMS-0502	Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	255	282	385	401	313
HMS-0503	Regelverk for felt og tokt	125	73	126	173	137
HMS-0504	Biologisk materiale	299	210	443	392	381
HMS-0505	Gasskurs	45	20	102	42	34
HMS-0506	Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	6	24	46	50	16
HMS-0507	Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	7	10	35	46	1
HMS-0508	Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	5	20	16	5	12
HMS-0509	Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	19	39	54	62	52
HMS-0510	Videregående kurs i strålevern	*	*	*	*	*
HMS-0511	Oppfriskningskurs i strålevern	*	4	*	9	9
HMS-0512	Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser	40**	8	5	2	*
HMS-0513	Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	*	20	10	2	*
	Gummibåt-/småbåtkurs i regi av Arcos	18	*	15	6	11
Sum		1269	1159	1813	1673	1600

*) kurs ikke gitt, **) nytt kurs i 2019

1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT). Egenmeldt- og legemeldt sykefravær ved UiT i 2023 var på 5,38%. Tall er tatt ut i HRL Innsikt i SAP pr 16.01.2024.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten for perioden 2016 til og med 4. kvartal 2022:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1. kvartal	4,98 %	5,00 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %	6,00%	5,29%
2. kvartal	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16%	5,13%	5,00%
3. kvartal	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69%	4,19%	4,92%	5,40%
4. kvartal	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87%	4,55%	5,27%	5,81%

Totalt sykefravær for hele UiT i 2023 er 5,38%. Sykefraværet i 2022 var 5,34%.

Tabellen over viser utvikling i egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten.

Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over de foregående år og at det er en markant økning fra 2022. En generell tendens er et litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal. Det illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær.

Tabellen nedenfor viser at det egenmeldte sykefraværet utgjør 1,0 % og legemeldt sykefravær utgjør 4,38 % av det totale fraværet på 5,38 %. Av 5031 egenmeldinger i 2023 er det 167 som har angitt at fraværet skyldes arbeidsrelaterte forhold.

Nasjonalsykefraværstatistikk fra Nav er ikke klar, men for tredje kvartal i 2023, ligger UiTs sykefravær, både det legemeldte og det egenmeldte fraværet under landsgjennomsnittet. Når vi samtidig vet at sykefraværet er noe høyere i Nord-Norge enn i resten av landet er det positivt. Sykefraværet har post-pandemi vært høyere enn normalt, men kan nå se ut som det er

på vei ned igjen, som for resten av landet. UiT bør fortsette arbeidet med forbyggende sykefraværarbeid.

Oversikt over sykefravær fordelt på egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2019 til 2023:

			Egenmeldt	Arbeids relatert	Egenmeldt	Egenmeldt	Legemeldt	Legemeldt	Legemeldt	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
År	Kjønn	Tilfeller		Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%				
2019 Total			3 567		5 545,2	0,68 %	1 652	27 643,4	3,41 %	5 219	33 188,6	4,09%
2020 Total			2 959		5 124,0	0,60 %	1 476	27 898,5	3,28 %	4 435	33 022,5	3,88%
2021 Total			2 927		4 920,4	0,56 %	1 496	32 803,3	3,76 %	4 423	37 723,7	4,33%
2022 Total			5 223	170	10032,0	1,10%	5 098	38 710,0	3,15%	10 491	48 742,0	5,35%
2023 Total			5 031	167	8 822,0	1,00%	4 851	38 635,0	4,38%	10 049	47 457,0	5,38%

Tabellen nedenfor viser totalt sykefravær fordelt på kort- og langtidsfravær og kvinner- og menn i forhold til det totale sykefraværet:

År	Kjønn	1-3 dager		%	4-16 dager		%	>16 dager		%
		Tilfeller	Dagsverk fravær		Tilfeller	Dagsverk fravær		Tilfeller	Dagsverk fravær	
2019	Kvinne	2259	3 080,4	0,71 %	628	2 867,1	0,66 %	574	18 697,3	4,31 %
2019	Mann	1069	1 466,7	0,39 %	360	1 651,5	0,44 %	166	5 425,5	1,44 %
2019 Total		3328	4 547,1	0,56 %	988	4 518,7	0,56 %	740	24 122,8	2,97 %
2020	Kvinne	1858	2 554,0	0,56 %	560	2 732,4	0,60 %	554	18 697,1	4,10 %
2020	Mann	775	1 134,1	0,29 %	357	1 761,5	0,45 %	195	6 143,4	1,56 %
2020 Total		2633	3 688,2	0,43 %	917	4 493,9	0,53 %	749	24 840,5	2,92 %
2021	Kvinne	1797	2 556,2	0,55 %	517	2 602,9	0,56 %	588	22 220,0	4,77 %
2021	Mann	882	1 318,7	0,33 %	306	1 502,3	0,37 %	214	7 523,5	1,85 %
2021 Total		2679	3 874,9	0,44 %	823	4 105,2	0,47 %	802	29 743,5	3,41 %
2022	Kvinne	3030	9115	0,97%	1403	7592	1,14%	2775	23950	4,84%
2022	Mann	1559	4921	0,62%	764	4274	0,70%	925	8882	2,13%
2022 Total		4589	7 366	0,81%	2169	8 557	0,94%	3706	32819	3,60%
2023 Kvinne		3 142	4 743	0,98%	1 127	4 585	0,95%	2 782	24 781	5,11%
2023 Mann		1 661	2 693	0,68%	498	2 009	0,51%	822	8 645	2,18%
2023 Total		4 803	7 437	0,84%	1 625	6 594	0,75%	3 604	33 426	3,79%

Oversikt over sykefravær ved fakulteter/enheter og fakultetenes/enhetenes arbeid med å få ned sykefravær er omtalt under punkt 2.3.

Arbeidsmiljøutvalget holder seg løpende orientert om kvartalsvis utvikling i sykefravær ved hele virksomheten samt ved fakultetene/enhetene og institutt/seksjoner. Universitetsstyret holder seg orientert om utvikling i sykefravær på grunnlag av data i denne rapporten.

Område med behov for oppfølging i 2024:

- Fortsette arbeidet med forbyggende sykefraværarbeid, jf. også punkt 1.4 og 2.3.

1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger generelle og konkrete krav, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT. Årsrapportene er levert innen fristen.

I 2023 gjennomførte brukerne målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling fra røntgenapparat. I tillegg ble det utført kontaminasjonskontroller alle steder der det benyttes åpne radioaktive kilder. Det ble ikke påvist uønsket stråling ved noen av målingene.

I 2023 ble det gjennomført kartlegging av ioniserende og ikke-ioniserende stråling ved radaranlegget på Eiscat Svalbard. Resultatene fra målingene var i samsvar med målinger fra 2017 og 2012 og konklusjonen var at eksponeringsfaren for ansatte for ioniserende og ikke-ioniserende stråling anses som liten.

Område med behov for oppfølging i 2024:

- Ingen særskilte.

1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

Oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT over de ti siste årene:

År	Totalt antall avviks-meldinger	Avvik som medførte personskade					Avvik som ikke medførte person- skade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strek og løft	Fallende gjenstander	Andre person- skader	
2023	195	8	14	25	0	8	140
2022	139	3	9	13	2	11	101
2021	92	3	4	12	0	4	69
2020	47	7	5	10	3	1	21
2019	79	4	8	17	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	3	54
2017	53	1	10	12	3	7	20
2016	54	17	4	20	5	2	6
2015	35	10	7	13	0	5	ukjent
2014	36	7	5	14	4	4	ukjent

Totalt sett har det vært en økning i innmeldte HMS-avvik de siste tre årene, noe som kan skyldes at det har vært økt fokus på det å melde HMS-avvik samt at det nye elektroniske HMS-avviksskjemaet gjør det enklere for ansatte å melde avvik.

I 2023 er det rapportert totalt 195 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT, hvorav 55 personskader. De fleste personskader skyldes fall og skli, herunder fire bruddskader og to tannskader. Deretter kommer stikk-/kuttskader, oftest i forbindelse med laboratoriearbeid. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" omfatter blant annet en mulig hørselskade, to tilfeller av mulig psykisk belastning, en øyeskade, og en voldshendelse i forbindelse med praksis. Av de 140 HMS-avvikene som ikke medførte

personskade dreier det seg om tolv nestenulykker, tre materielle skader, to branntilløp og 123 avvik knyttet til brudd på internt regelverk og fysisk arbeidsmiljø, jf. punkt 2.1.

Området som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- ORGØK skal videreføre tilbudet om HMS-avviksseminar til ulike brukergrupper ved UiT.

I 2023 avholdt ORGØK elleve HMS-avviksseminarer med totalt 173 deltakere. Det var Fellesadministrasjonen ved Avdeling for bygg og eiendom som etterspurte flest slike seminarer. I tillegg ble i 2023 det gitt ett seminar om yrkesskadeforsikring til HMS-rådgivere og hovedverneombud. Totalt deltok 22 ansatte.

Formålet med HMS-avviksseminarene er å øke kunnskapen om håndtering av HMS-avvik. Tema er informasjon om hva et HMS-avvik er, hvordan HMS-avvik skal meldes samt saksgangen fra innmelding til lukking. Videre er det fokus på leders ansvar, med ekstra fokus på hvordan hendelser med personskader skal håndteres. Det gis konkrete eksempler på HMS-avviksmeldinger ved UiT og hvordan disse har blitt håndtert. Tilbudet videreføres ved UiT.

Fakultetenes/enhetens arbeid med HMS-avvik er omtalt under punkt 2.1.

Område med behov for oppfølging i 2024:

- ORGØK skal videreføre tilbudet om HMS-avviksseminar til ulike brukergrupper ved UiT.

1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av rektor.

Området som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- Følge opp eventuelle avvik etter tilsyn og revisjoner innenfor HMS

I mars 2023 gjennomførte Helsedirektoratet tilsyn med innesluttet bruk av genmodifiserte organismer (GMO) ved tre fakulteter. Ved Helsefak og BFE-fak medførte tilsynet henholdsvis fem og fire avvik. Avvikene er fulgt opp og Helsedirektoratet har avsluttet tilsynssaken. Ved NT-fakultetet medførte tilsynet ingen avvik. Helsedirektoratets representanter beskrev arbeidet ved fakultetet som forbilledlig, og skrev i tilsynsrapporten at det var etablert en god praksis for arbeid med GMO og at tilsynet viste at det er svært god kontroll med den innesluttete bruken av GMO.

El-tilsyn og branntilsyn omtales i årsrapport om sikkerhet, beredskap og personvern.

Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Følge opp eventuelle avvik i forbindelse med HMS-tilsyn og -revisjoner

1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Det er ikke lenger krav om å inngå særskilte IA-avtaler da prinsippene knyttet til forebygging og oppfølging av sykemeldte gjelder generelt for alle arbeidsgivere. Nåværende avtale gjelder ut 2024.

Målsettingen på nasjonalt nivå er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

1. Sykefravær: Sykefraværprosenten skal reduseres med 10 % sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
 - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid samt å redusere frafall fra arbeidslivet.
2. Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
 - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det omhandler vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Samlet sykefraværet er omtalt under punkt 1.6. Tiltak som er gjennomført ved fakulteter/enheter er omtalt under punkt 2.3.

Området med behov for oppfølging i 2023:

- Avklare med NAV hvilken støtte UiTs enheter kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak.

I 2023 har UiT sammen med Nav, Hemis, tillitsvalgte og verneombud prøvd ut et opplegg for forebygging og oppfølging av sykefravær. Utprøvingen er omtalt under punkt 2.3. Evaluering gjenstår før opplegges kan gjennomføres i resten av organisasjonen.

1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen 2023 hadde teknologi og arbeidsmiljø som tema. Arbeidsmiljødagen ble gjennomført som et digitalt arrangement onsdag 17. januar 2024. Foredragsholder var Jan Olav Christensen ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Antall deltakere var ca. 230.

Christensen har forsket på sammenhenger mellom psykososiale arbeidsbetingelser og forskjellige aspekter av helse. De siste årene har han jobbet mye med endringer i arbeidslivet, som digitalisering og fjernarbeid, og om de kan ha betydning for psykososiale faktorer som kan påvirke fysisk og psykisk helse.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til arbeidsmiljødagen. Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder. I foredraget fikk vi hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes i en arbeidshverdag med økende digitalisering. Etter foredraget var det gruppearbeid. Informasjonen fra gruppearbeid og innleverte evalueringsskjemaer vil bli brukt i det videre arbeidet med utvikling av arbeidsmiljødagen og forslag til innhold i Arbeidsmiljødagen 2024.

Arbeids- og studentmiljøprisen deles ut til ansatte, studenter, enheter eller miljø som utmerker seg med systematisk og målrettet arbeid for å utvikle og forbedre arbeids- eller studiemiljøet.

Prisen deles ut i partallsår og samtidig med UiTs øvrige priser.

2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2023

Ved UiT leverer fakultetene/enhetene en årlig rapport over eget HMS-arbeid til rektor. Rapporteringen innebærer en egenevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter. UiTs HMS-rådgivere og verneombud har bidratt i arbeidet med utforming av spørsmålene i undersøkelsen for 2023.

For 2023 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

- Universitetsbiblioteket (UB)
- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Fellesadministrasjonen (FAdm)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

2.1 HMS-organisatorisk

Det er rapportert at ledere og verneombud i stor grad er kjent med lovverket og internt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde. Kjennskapen kan imidlertid variere innad ved noen av fakultetene/enhetene. Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad eller svært stor grad har etablert skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt. Videre har ledere og verneombud i stor grad oversikt over ressurser både i og utenfor organisasjonen som kan støtte dem i HMS-arbeidet. Handlingsplan med skriftlige mål for HMS-arbeidet i 2023 er i svært stor grad fastsatt ved fakultetene/enhetene og planene er også i stor grad ajourført.

Ved BFE-fak inviteres alle ledere og verneombud til jevnlig møter, hvor HMS-planverket er eget tema. IVT-fak gjennomgår planverket i ledermøter. FAdm vil i 2024 gjennomføre tiltak for å øke innsikten i planverk hos ledere og verneombud.

Områdene som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) i 2020-2021 samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.
- Ledere og verneombud skal bidra i arbeidet med å styrke samarbeidet og bygge rolleforståelse og kompetanse om verneombudsordningen i hele organisasjonen.

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.

ARK er et utviklingsverktøy og gir en arena for medvirkning som ivaretar lovens krav om systematisk HMS-arbeid med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Undersøkelsen gjennomføres hvert tredje år ved UiT. Gjennomføringen av ARK er utsatt, jf. punkt 3.

Godt samarbeid og god kommunikasjon mellom UiTs verneombud og mellom UiTs ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT. Det er rapportert at det i stor grad avholdes jevnlig møter mellom ledere og verneombud og at det er stor grad av kommunikasjon, samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud. Samarbeidet mellom verneombud og mellom ledere og verneombud og også omtalt under punkt 1.3.

I henhold til retningslinje for AMU punkt 5.5.2 skal utvalget ha møtoreferat fra ulike hovedverneombudsmøter, hovedverneombudenes møter med rektor, årsrapport om HVO-enes aktiviteter, årsrapport fra bedriftshelsetjenesten, andre relevante rapporter. AMU har i 2023 etterspurt referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombud slik at de kan følge med på utviklingen i HMS-arbeidet. Omfanget av referater svarer ikke til det som forventes ut fra UiTs interne organisering av vernetjenesten.

Tiltak som fakultetene/enhetene har foreslått for å styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud er blant annet å etablere jevnlig møter som forplikter ledere og verneombud. Det å etablere felles kilde/plassering av HMS-informasjon og -dokumentasjon ved fakultetene/enheten er også et tiltak som er foreslått.

Det er rapportert at ansatte/kollegaer i stor grad er informert om hvordan ledere og verneombud kan bistå dem i HMS-arbeidet. Ledere legger i stor grad til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet.

Fire av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad vurderer hensynet til HMS før aktiviteter/arbeidsoppgaver iverksettes, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes.

Åtte av ni fakulteter/enheter har kartlagt arbeidsmiljøet i 2023, og nødvendige tiltak er i stor grad fulgt opp.

Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad har informert ansatte om hvordan HMS-avvik skal meldes og at ledere i stor grad orienterer verneombud om innmeldte HMS-avvik i verneområdet. Siden 2019 er det arbeidet for å etablere god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker. Rapportene fra fakultetene/enhetene viser

at det fremdeles er rom for forbedring på dette området. Hovedverneombudene vil fortsette å bidra i arbeidet, jf. punkt 1.3.

Antall innmeldte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved fakulteter/enheter i perioden 2016-2023:

Fakultet/ enhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FAdm	11	8	4	9	7	9	18	35
BFE-fak	2	9	6	7	10	35	58	53
Helsefak	18	17	26	18	10	14	31	40
HSL	0	4	3	4	2	1	5	11
IVTF	6	0	1	1	0	7	4	7
NT-fak	12	7	27	33	17	19	17	42
UMAK	2*	4*	1*	4	1	7	4	6
UB	3	3	7	3	0	0	0	1
Jurfak	0	0	0	0	0	0	2	0
SUM	54	52	75	79	47	92	139	195

*) Sum avvik TMU og Kunstfak

Tabellen ovenfor viser en utvikling med et økende antall innmeldte HMS-avvik ved de fleste fakultetene/enhetene. De rapporterte HMS-avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad, jf. punkt 1.8.

I 2023 ble det meldt inn nærmere 30 HMS-avvik knyttet til varm luft, spesielt når det var varmt ute. Hovedvekten av de rapporterte avvikene kom fra Teknologibygget. Imidlertid ble det også rapportert om utfordringer med dårlig luft på felleskontorer i Administrasjonsbygget, samt enkelttilfeller fra andre bygninger.

Opplæring gitt til saksbehandlere i UiTs elektroniske HMS-avvikssystem og til ulike målgrupper er omtalt under punkt 1.5 og 1.8.

Seks av ni fakultet/enheter har rapportert at de opplever den elektroniske håndteringen av HMS-avvik som tilfredsstillende. Fakulteter/enheter der det meldes inn få HMS-avvik rapporterer at de opplever avvikshåndteringen som utilfredsstillende.

Område med behov for oppfølging i 2024:

- Fakultetene/enhetene skal iverksette retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud og videreformidle referater f. fra møter mellom ledelsen ved fakultet/enheten og hovedverneombudet til AMU
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen i 2020-2021, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK

2.2 HMS-kompetanse

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- Videreføre arbeidet med å tilpasse opplæringstilbudet til ulike brukergrupper

UiTs HMS-rådgivere har i 2022 og 2023 gjennomgått og revidert opplæringstilbudet innen HMS og beredskap for nyansatte. Fakultetene/enhetene kan ta materialet i bruk. Det gjenstår å utarbeide tilpasset informasjon rettet mot nye studenter.

Det er rapportert at ledere med personalansvar og verneombud i stor grad har gjennomført nødvendig HMS-opplæring. Fakultetenes/enhetenes ledere og verneombud opplever også i stor grad egen HMS-kompetanse som tilstrekkelig for å kunne ivareta HMS-oppgavene. Personer som er delegert HMS-oppgaver har i varierende grad tilstrekkelig HMS-opplæring.

Noen fakulteter/enheter har rapportert at de har utfordringer knyttet til det å holde oversikt over gjennomført lokal HMS-opplæring.

HMS-opplæring er også omtalt under punkt 1.5 og 2.4

Område med behov for oppfølging i 2024:

- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.

2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på det å gjennomføre analyser av sykefravær samt oppfølging av den enkelte ansatte og grupper av medarbeidere. Et tiltak kan være å gjennomføre seminar om forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.

Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at medarbeider-/karrieresamtaler er gjennomført i stor til svært stor grad og fire svarer verken/eller og at omfanget av gjennomførte samtaler kan økes. Det er ønskelig at flere av de vitenskapelig ansatte takker ja til karrieresamtale. Ved et fakultet har omfanget av gjennomførte samtaler blitt økt ved å delegere samtalene til forskningsgruppeledere. Påminnelse gjennom året i ledergrupper og tilbud om støtte i arbeidet har også vært virksomme tiltak.

Arbeidsoppgaver tilpasset ut fra arbeidsevne der det er behov for det, ved eksempelvis varig eller midlertidig nedsatt arbeidsevne. Arbeidsplasser utformes og tilpasses i stor grad på en ergonomisk hensiktsmessig måte og ut fra ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Fysisk arbeidsmiljø er også omtalt under punkt 2.4.

Et godt ytringsklima vil si at ansatte føler psykologisk trygghet til å ytre sin mening i fora der ansatte møtes og overfor kollegaer, ledere og andre. Åtte av ni fakulteter/enheter har i stor grad hatt fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima innenfor eget ansvarsområde.

Sju av ni fakulteter/enheter har rapportert at de i stor grad har fokus på ivaretagelse av psykososialt arbeidsmiljøet. Eksempelvis har det vært fokus på kontakt og kommunikasjon med andre, beskyttelse mot vold, trusler, trakassering samt rett til integritet og verdighet.

Fakulteter/enheter som har stipendiater, har rapportert at de i stor grad ivaretar stipendiatenes arbeidsmiljø. Vellykkede initiativer som er iverksatt, er:

- IVT-fak arrangerer 17. mai frokost for utenlandske arbeidstakere (gjelder mange stipendiater)
- UMAK har innført felles samlinger for stipendiater med faglig/sosialt innhold
- Jurfak har videreutviklet mentorordningen for stipendiater. Sykefraværet til stipendiater gjennomgås systematisk ved fakultetet.
- Ved UB har alle stipendiater jevnlig kontakt uavhengig av hvilken enhet de har sitt daglige virke ved
- HSL-fak arrangerer felles skrivekurs og jevnlig «Shut-up & write» seminarer. Stipendiatene inkluderes i en forskningsgruppe.
- BFE-fak gjennomfører årlig medarbeidersamtaler med stipendiatene, og etablert bedre oversikt over progresjon og utfordringer hver enkelt stipendiat står ovenfor.
- Helsefak har innført mentorordning ved ph.d.-programmet. Mentor skal legge til rette for et sunt psykososialt miljø gjennom å samle og støtte en gruppe med ph.d.-kandidater fra ulike institutt. For sine grupper vil mentor være guide gjennom ph.d.-prosessen, en karriereveileder og en døråpner til ulike ressurser ved UiT. Mentor er et supplement til veileder og går ikke inn i eventuelle utfordringer knyttet til den enkeltes forskningsprosjekt. Helsefak arrangerer også regelmessig sosiale sammenkomster for stipendiatene.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for fakulteter/enheter i 2023. Tallene er tatt ut i HRL Innsikt i SAP per 16.01.2024:

Fakultet	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	2023
Helsefak	5,5%	5,17%	5,28%	5,0%	5,2%
HSL-fak	4,4%	4,62%	4,81%	6,2%	5,1%
BFE-fak	4,8%	3,96%	4,10%	5,9%	4,8%
IVT-fak	3,3%	2,88%	3,17%	4,0%	3,4%
JUR-fak	6,5%	5,56%	5,5%	7,3%	6,3%
NT-fak	3,6%	3,73%	3,39%	3,4%	3,6%
UMAK	5,8%	5,21%	7,22%	5,1%	5,8%
UB	7,3%	5,85%	8,14%	8,6%	7,6%
Fellesadm	7,6%	7,38%	8,53%	9,1%	8,2%

Ved IVT-fak og NT-fak har sykefraværet vært under 5 % i samtlige kvartal av 2023.

Fakulteter/enheter som har hatt sykefravær høyere enn 5 % i ett eller flere kvartaler har rapportert at de har iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til sykefraværet.

Tiltak som har bidratt til å få ned sykefraværet ved fakultetene/enhetene omfatter følgende:

- Helsefak har gjennomført et lederseminar om sykefravær. Verneombudene var invitert til seminaret.
- BFE-fak iverksetter hurtig tiltak ved behov for tilrettelegging. Fakultetet jobber også med arbeidsmiljøtiltak, sosiale tiltak mm
- Jurfak har hatt ukentlig gjennomgang av sykefravær i perioder hvor det har vært mange sykemeldte. Formålet har vært å sikre at alle som er sykemeldt blir fulgt opp.
- FAdm har i 2023 gjennomført et seminar om forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte i et samarbeid mellom ledere, verneombud og plasstillitsvalgte og med støtte fra Hemis og NAV. Seminaret er fulgt opp ved refleksjon og trening i avdelingene i samarbeid med Hemis. Arbeidet med å gjøre ledere og ansatte flinkere til å risikovurdere særlig psykososialt arbeidsmiljø videreføres. Sykefravær er tema i ledermøter og i møter mellom ledere og verneombud.
- Ved IVT-fak har et institutt kjøpt inn ryggstrekker med fjernkontroll
- UB analyserer og diskuterer sykefravær både med verneombud og i forbindelse med bibliotekstyrets behandling av HMS-årsrapporten

Hemis har rapportert at de kan brukes mer sykefraværsarbeidet, jf. punkt 1.4

Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Gjennomføring karriere/medarbeidersamtaler?
- Sykefraværsoppfølging?

2.4 Risikofylt arbeid

Risikofylt arbeid inkluderer arbeid som medfører alenearbeid, snøskredfare, arbeid med helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, smittefare, støv, ioniserende stråling, farlig avfall, gass under trykk, støy, varmt arbeid, maskiner til bearbeiding av tre/metall, tokt, feltarbeid, fare for fallulykker og annet.

Med unntak av Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Det er rapportert at UiTs UiTs regelverk i stor grad etterleves når risikofylt arbeid utføres og at de i stor grad utarbeider skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse innenfor eget ansvarsområde.

Seks fakulteter/enheter har emner/studieprogram der studentene utfører potensielt helseskadelig arbeid. Fem av disse rapporterer at de i stor grad har kartlagt og risikovurdert arbeidet, og på bakgrunn av risikovurderingen definerer nødvendig sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i studieplaner.

På området risikovurdering i tilknytning til risikofylte arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder som utføres av ansatte kan måloppnåelsen imidlertid bli bedre.

For 2022 rapporterte sju av åtte fakulteter/enheter at de i stor grad hadde risikovurdert arbeidsoppgaver/-metoder før arbeidet startet opp. Seks rapporterte at også godkjente risikovurderinger var oppdatert ved endringer som kunne påvirke risikoen. Lokal sikkerhetsopplæring ble også stor grad ble gjennomført og dokumentert gjennomført før oppstart av potensielt risikofylt arbeid.

For 2023 rapporterer kun fire av åtte fakulteter/enheter at de i stor grad risikovurderer risikofylte arbeidsoppgaver/-metoder før arbeidet starter opp. Videre er det kun UB som rapporterer at de oppdaterer godkjente risikovurderinger ved endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder som kan påvirke risikoen. Det er kommentert at skjema som benyttes ved risikovurdering av mulig helseskadelig arbeid er grundig, men også omfattende og detaljert. Skjema bør forsøkes tilpasset slik at de gir en bedre brukeropplevelse. ORGØK satte i 2023 ned en arbeidsgruppe for utarbeidelse av opplæringsmateriell for risikovurderinger. Utforming av analyseskjema er også tema. Fakultetene/enhetenes HMS-rådgivere og verneombud bidrar i arbeidet.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres fremdeles i stor grad ved fakultetene/enhetene, men dokumenters i mindre grad enn det som er rapportert tidligere år. Det er kommentert at et system der en kan lagre dokumentasjon på gjennomført lokal opplæring med mulighet for automatisk varsling når opplæring skal fornyes ville vært nyttig. Dokumentasjon av gjennomført sentral sikkerhetsopplæring er omtalt under punkt 1.5.

Med unntak av UB håndterer fakultetene/enhetene som utfører risikofylt arbeid også kjemikalier.

Fem av sju fakulteter/enheter har rapportert at de i stor grad behandler og avhender kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk.

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.
- ORGØK skal gjennomføre opplæring av brukere og kontaktpersoner for farlig avfall.

Kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko. Den årlige gjennomgangen av kjemikalier skal ses i sammenheng med beredskapsområdets risikovurderinger.

Revidert regelverk for farlig avfall innført i januar 2023 forenkler avhending av kjemikalier fra årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier og fra avsluttede prosjekter ved hjelp av lokale kontaktpersoner som raskt kan ta imot kjemikalier som ikke er i bruk og gjøre disse klare til avhending. Løpende og behovsbasert opplæring i farlig avfallsregelverket er gjennomført av

ORGØK, jf. punkt 1.5.

I 2023 har kun tre av sju fakulteter/enheter gjennomført den årlige gjennomgangen av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter. IVT-fak som hadde avhending av gamle og ukurante kjemikalier som et tiltak i HMS-handlingsplanen for 2023 har rapportert at de har avhendet store mengder kjemikalier.

Kun to av sju fakulteter/enheter rapporterer at de i 2023 har hatt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet.

Peroksiddannende kjemikalier er potensielt eksplosive ved langvarig lagring eller feil håndtering og kan utgjøre fare for liv og helse. I 2023 utarbeidet ORGØK en egen rutine for håndtering av peroksiddannende kjemikalier. Rutinen skal bidra til å sikre regelmessig kontroll av og avhending før peroksiddannelse utgjør en beredskapsrisiko. Kjemikere, ressursperson for kjemikaliesikkerhet ved beredskap og andre universitet ble konsultert i arbeidet. IVT-fak, HSL-fak, Helsefak og BFE-fak rapporterer at rutinen er implementert. ORGØK har gitt lederopplæring i håndtering av peroksiddannende kjemikalier, etter forespørsel, jf punkt 1.5.

For at UiT skal kunne holde oversikt over totale risikoforhold i forhold til lagrede farlige stoffer, og for å kunne utarbeide rapporter på nivå 1, er det nødvendig at fakulteter/enheter vedlikeholder UiTs elektroniske stoffkartotek Chess. I 2023 ble det gjort en samlet innsats fra systemadministrator i ORGØK og enhetenes stoffkartoteksuperbrukere for å oppdatere Chess. Arbeidet ble utført på bakgrunn av endringer i REACH-forskriften som førte til at nær alle sikkerhetsdatablad (SDS) fra produsentene av kjemiske produkter var revidert i 2022. De fleste fakultetene/enhetene har i 2023 jobbet godt med å oppdatere stoffkartoteket tatt i betraktning av omfanget av arbeidet.

Kunnskapssektorens tjenesteleverandør SIKT gjennomførte anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. I 2023 inngikk SIKT avtale om stoffkartoteksystemet til Netpower. Systemet har moduler for sikkerhetsdatablader, eksponeringsregister, risikovurdering og vurdering av substitusjon. Systemet tilfredsstiller også krav i GDPR. UiT har sluttet seg avtalen med tilbyderer som er valgt. For at en ny leverandør kan utføre en problemfri overføring av data fra gammelt til nytt system, er det en fordel at informasjonen i Chess har høy integritet.

Som arbeidsgiver har UiT krav om å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt/eksponert for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. Hvem som skal føres i registeret vil fremkomme ved risikovurdering, det samme vil målgrupper som skal ha tilbud om personlig og målrettet helsekontroll. UiT har en egen retningslinje for målrettet og personlig helseundersøkelse og føring av eksponeringsregister. Eksponeringsregisteret er et egenutviklet register som oppfyller kravene i lovverket, men som oppleves krevende å vedlikeholde.

Seks fakulteter/enheter har rapportert at de er omfattet av kravet om å føre og vedlikeholde eksponeringsregister innenfor eget ansvarsområde. Av disse er det tre som rapporterer at de har et oppdatert register. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet og personlig helseundersøkelse får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer gis i regi av bedriftshelsetjenesten, jf. punkt 1.5.

Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for økt omfang av risikovurdering av helseskadelig arbeid – Hvordan?
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å kartlegge om UiT har et egnet system for dokumentasjon av lokal opplæring ved fakulteter/enheter med mulighet for automatisk varslings når opplæring skal fornyes.

2.5 Måloppnåelse for 2023 og viktige utfordringer for 2024

To av ni fakulteter/enheter har rapportert at de har oppnådd egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2023. De øvrige har rapportert at de delvis har nådd egne målsettinger.

HMS-tiltak som har fungert spesielt godt ved fakulteter/enheter omfatter følgende:

- BFE-fak: Gjennomføring av opplæringsprogram for nyansatte og etablering av sosiale arenaer for tettere kontakt mellom ansatte.
- HSL-fak: Årshjul for HMS og beredskap er innført ved fakultetet og HMS-arbeidet er systematisert gjennom etablering av og tett oppfølging av enhetenes HMS mål- og -tiltaksplan. Det er etablert en felles teamsområde for HMS-dokumentasjon for hele fakultetet. Gjennomføringen av risikovurderinger og vernerunder med bistand av HMS-rådgiver har fungert godt. Det samme har gjennomføring av åpne kurs om HMS-avvik og varslings på teams for hele fakultetet. Det er gjennomført halvdagsseminar om HMS for alle ledere (inkl. fakultetsledelsen), verneombud og tillitsvalgte. Sosiale tiltak har også vært vellykket. Fakultetet har også gjennomført tiltak for å skape mer blest om verneombudsordningen.
- Jurfak: Stort fokus på innmelding av HMS-avvik og oppgradering av arbeidsplasser med heving/senking har vært vellykket. Det samme har ulike sosiale sammenkomster, internseminar med førstehjelpskurs for alle ansatte, kurs i mestring av følelser på arbeidsplassen og arrangement i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse.
- IVT-fak: Verneombud har delt ut en kort, oversiktlig brosjyre vedrørende innmelding av HMS-avvik til alle ansatte. Foredrag til Ole G. Lillevik - de-eskaleringssamtale, trusler og vold. Vernerunde i kontoravdelingen.
- NT-fak: Månedlige møter mellom fakultetsledelsen og alle verneombudene.
- Helsefak: Fysiske vernerunder. Mye har blitt ryddet ut av laboratorier, men mye står igjen.
- UB: Pilotprosjekt for å styrke arbeidsmiljø ved Harstad- og Narvikbiblioteket. Samle hele organisasjonen to ganger årlig for faglig påfyll, diskusjon og sosialt samvær

- FAdm: Sykefraværseminarer i samarbeid med Hemis, verneombud og tillitsvalgte og ledere. Månedlige forum med orienteringer og digital mingling. Felles HMS-lederopplæring og endret organiseringen av HMS-møtestruktur.

Fakultetene/enhetene skisserer følgende HMS-utfordringer som de viktigst å prioritere innenfor eget ansvarsområde i 2024:

- Jurfak: Utfordringer med turnover på ansatte og det å oppnå stabilitet i personalet.
- UB: Redusere sykefravær, øke dokumentasjon av arbeidet med HMS. Øke kompetansen knyttet til risikovurderinger blant verneombud og i virksomheten.
- NT-fak: Sikkerhetsopplæring, risikovurderinger, kjemikaliesikkerhet, god og aktiv bruk av HMS-avvikssystemet må prioriteres.
- UMAK: Føring av eksponeringsregister.
- Helsefak: I tilknytning til sykefravær vil fakultetet analysere nærmere hva som ligger bak tallene. Videre er det utfordringer i tilknytning til frustrasjon, arbeidsbelastning og den økonomiske situasjonen. Sikkerhet nedprioriteres på bekostning av økonomi.
- FAdm: Analyse av sykefravær og reduksjon av totalt sykefravær. Pågående flytteprosess, samlokalisering/fortetting og utforming av arbeidsplasser tilpasset arbeidsoppgavene. Arbeidet med sammenhengende tjenester og arbeid i matriser må også prioriteres. Det skal også arbeides med å få til et mer dynamisk HMS-arbeid i FAdm, herunder sikre at ansatte med delegerede HMS-oppgaver, eks. faggruppelider, har tilstrekkelig HMS-opplæring.
- BFE-fak: Avvik må meldes i større grad, og meldte avvik må følges tettere opp. Redusere arbeidsbelastning på området hvor det er høyt sykefravær knyttet arbeid. Øke omfanget av risikovurderinger gjennom å utvikle forenklede metoder for å gjennomføre risikovurderinger ved fakultetet.
- HSL-fak: Budsjettsituasjonen, porteføljegjennomgang og omorganiseringer som kan føre til usikkerhet og økt stress. Bygningsmessige utfordringer ved flere enheter og manglende progresjon i arbeidet med å utbedre disse.
- IVT-fak: Støv og støyproblematikk på betonglaboratoriet.

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2023

I styremøtet 23. mars 2023 (S 14/23) behandlet Universitetsstyret årsrapport om HMS og SOB for 2022 og satte prioriteringene for 2023.

Områdene som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på det å gjennomføre analyser av sykefravær samt oppfølging av den enkelte ansatte og grupper av medarbeidere. Et tiltak kan være å gjennomføre seminar om forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.

- Fastsette retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud ved UiT, standardisere prosessen for nominasjon og valg av verneombud samt bygge rolleforståelse og kompetanse om verneombudsordningen i hele organisasjonen.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte UiTs HMS-avviksseminar.
- Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) i 2020-2021 samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.
- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

Sykefraværsarbeidet ved fakultetene/enhetene er oppsummert under punkt 2.3.

Retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud og retningslinje for valg av verneombud ble utformet i 2023. Hovedverneombudene, arbeidsmiljøutvalget, ledere og personer som utøver lederstøtte i det systematiske HMS-arbeidet har hatt gitt innspill på retningslinjene.

Arbeidet i tilknytning til satsingsområdet HMS-avvik er omtalt under punkt 1.5, 1.8 og 2.1.

Gjennomføringen av ARK er utsatt og tiltaket videreføres i 2024.

Status for årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved fakultetene/enhetene er omtalt under punkt 2.4.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024

På bakgrunn av gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2023 ved UiT er det konkludert med at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2024:

-

