

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:  
30.04.2024

Sak:

### Årsrapport HMS 2023 - behandling ved HSL-fakultetet

#### Innstilling til vedtak:

- *Fakultetsstyret tar vedlagte årsrapport om HMS for 2023 ved UiT med prioriteringer for 2024, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på HSL-fakultetet i 2023 til etterretning.*
- *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp de tiltak som Universitetsstyret har sagt skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024*

#### Bakgrunn:

Vedlagt følger *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024* (ephorte 2023/62275). Tidligere omfattet denne rapporten også samfunnssikkerhet og beredskap, men dette fagområdet ble fra og med 2023 slått sammen med informasjonssikkerhet og personvern i det nye ledelsessystemet for sikkerhet, beredskap og personvern og blir omtalt i egen årsrapport.

Årsrapporten har vært behandlet av UiT sitt arbeidsmiljøutvalg (AMU) 7.februar 2024, hvor AMU sluttet seg til årsrapporten og foreslåtte prioriteringene for 2023. Så ble den behandlet av Universitetsstyret 7.mars 2024, som fattet følgende enstemmige vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024 til etterretning, og slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for 2024.*
2. *Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder for 2024 og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS kan nås.*
3. *Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.*

#### Hovedfunn i årsrapporten for UiT:

## Oppfølging av styrets prioriteringer for 2023

Med unntak av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen ARK, som er utsatt med ett år, er alle styrets prioriteringer for 2023 fulgt opp.

- 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.

For HSL-fakultetet har det totale sykefraværet for 2023 vært på 5,1 %, ned fra 5,7 % i 2022. Det legemeldte sykefraværet har gått litt ned fra året før, men er fortsatt klart størst med 4,3 %. Det egenmeldte fraværet har også hatt en liten nedgang til 0,77 %. I 2022 var langtidsfraværet (utover arbeidsgiverperioden) størst, mens tallene fra 2023 viser at korttidsfraværet (1-3 dager) var marginalt størst.

Ifølge statusrapporteringen ved slutten av fjoråret har fire av enhetene ved HSL-fakultetet (mot fem i 2022) hatt mer enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartal. Tre enheter har iverksatt analyser av sykefraværet, mens alle har iverksatt målrettede tiltak for å få ned sykefraværet. Når det gjelder særskilt tilrettelegging ved nedsatt arbeidsevne, svarer alle enhetene at dette er gjort i stor eller svært stor grad. Tiltak som er nevnt er fysisk tilrettelegging på kontor, bruk av hjemmekontor og gode oppfølgingsplaner.

I oktober 2023 gjennomførte fakultetet en HMS-dag (halv dag) der alle ledere, verneombud og tillitsvalgte kunne delta. Her hadde vi invitert representanter fra NAV Tromsø og NAV arbeidslivssenter til å fortelle om deres arbeid og rolle som part i IA-samarbeidet, samt hvilken støtte enhetene kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak. Tittelen på foredraget var sykefravær, arbeidsmiljø og ledelse, og vi fikk gode tilbakemeldinger på tiltaket. Vi kan ellers tilføye at HEMIS bedriftshelsetjeneste rapporterer at de ikke har deltatt på dialog-møter direkte knyttet til sykefravær i 2023. Dette er en ressurs fakultetet bør vurdere å benytte i større grad.

- 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.

Ved HSL-fakultetet er det rapportert fra enhetene at det i stor grad avholdes jevnlig møter mellom ledere og verneombud, og at det er utstrakt kommunikasjon, samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud. Derimot legges det i for liten grad til rette for systematisk medvirkning ved flere av enhetene.

Et tiltak som er foreslått for å styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud er å etablere jevnlig møter som forplikter ledere og verneombud, noe som vil bli tatt inn i HSL-fakultetets mål og tiltaksplan for HMS og beredskap for 2024.

- 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.

Ved HSL-fakultetet ble det i 2023 registrert 11 hendelser i avvikssystemet CIM, mot fem i 2022. Av disse var det fem avvik relatert til bygningstekniske forhold, fem arbeidsulykker/hendelser som førte til personskade (ingen alvorlige) og en hendelse uten personskade. Ved åtte enheter er det ikke registrert noen HMS-avvik eller personskader. Det er ikke registrert noen nesten-ulykker.

I 2022 fikk enhetene ved fakultetet tilsendt en brosjyre/folder om HMS-avvik som de ble bedt om å gjøre kjent for sine ansatte. Høsten 2023 ble det også sendt ut tilsvarende brosjyre på engelsk. Et annet tiltak ved HSL-fakultetet er at HMS-rådgiver via teams har gjennomført sju kurs om HMS-avvik og varsling, derav ett på engelsk med hjelp fra HMS-rådgiver i SPOR. Ca. 100 personer har deltatt på disse kursene i løpet av 2023. Vi vil også nevne at varsling av kritikkverdige forhold var ett av temaene på HMS-dagen for ledere, verneombud og tillitsvalgte. Til tross for disse tiltakene, opplyser fem av enhetene at ansatte i middels eller liten grad er opplyst om hvordan HMS-avvik skal meldes.

Ved HSL-fakultetet er en heller ikke helt fornøyd med avvikshåndteringen. Spesielt gjelder dette bygningstekniske feil og mangler der Statsbygg som byggeier er krevende å følge opp, men noen av enhetene er også for seine med å sende inn dokumentasjon på tiltak som er gjennomført i forbindelse med personskader slik at de kan loggføres i avvikssystemet og avvik kan lukkes.

- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

Kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko. Den årlige gjennomgangen av kjemikalier skal ses i sammenheng med beredskapsområdets risikovurderinger. Ved HSL-fakultetet har de to aktuelle enhetene gjennomført den årlige gjennomgangen av lagrede kjemikalier tidlig på året i samsvar med årshjulet for HMS og beredskap ved fakultetet. Videre rapporterer begge enhetene at de i meget stor grad har fokus på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekter/ forskningsaktivitet.

I 2023 ble det gjort en samlet innsats fra systemadministrator i ORGØK og enhetenes stoffkartotek-superbrukere for å oppdatere det elektroniske stoffkartoteksystemet Chess. Arbeidet ble utført på bakgrunn av endringer i REACH-forskriften, som førte til at tilnærmet alle sikkerhetsdatablad fra produsentene av kjemiske produkter var revidert i 2022. Ved HSL-fakultetet var dette arbeidet ferdigstilt allerede i februar 2023, der vår superbruker for Chess v/ILP hadde gått gjennom 213 sikkerhetsdatablad. All berøm til henne for godt og effektivt arbeid.

### **Andre hovedfunn i årsrapporten for UiT**

- Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø både for ansatte og stipendiater.

Ved HSL-fakultetet rapporterer 10 enheter at medarbeider-/karrieresamtaler er gjennomført i stor til svært stor grad, og nesten alle enhetene tilfreds med gjennomføringen.

Alle enhetene ved fakultetet rapporterer at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte og at arbeidsplasser utformes også ut fra ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. I dette arbeidet har HEMIS bedriftshelsetjeneste vært inne på åtte av enhetene og bistått med ergonomiske vurderinger, veiledning og opplæring.

Ved HSL-fakultetet svarer alle enhetene unntatt én at de i stor eller svært stor grad har hatt fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima innenfor eget ansvarsområde. Når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø, svarer åtte av enhetene at de i stor eller meget stor grad har fulgt opp dette.

Enheter som har stipendiater, har rapportert at de i stor grad ivaretar stipendiatenes arbeidsmiljø. Eksempler på tiltak ved HSL-fakultetet er felles skrivekurs, jevnlige «Shut-up & write»-seminarer og egne Phd-nettverk. Ved en enhet inkluderes stipendiatene i forskningsgrupper.

### **Status mål og tiltaksplan for HMS og beredskap ved HSL-fakultetet 2023**

Flere av tiltakene i *Mål og tiltaksplan for HMS og beredskap 2022* ble ikke gjennomført på alle enhetene i 2022. Disse ble derfor overført til mål og tiltaksplanen for 2023. I tillegg ble det tatt med ett nytt mål og noen nye tiltak. Som året før skulle de fleste tiltakene gjennomføres på enhetene, og dermed overføres til enhetens egen mål og tiltaksplan sammen med enhetens egne mål og tiltak.

Som vi kan se av vedlagte *Status HMS-mål og tiltak for HSL 2023*, er de fleste tiltakene gjennomført. Rundt halvparten av enhetene har ikke gjennomført risikovurdering av helseskadelig stress eller brann-/evakueringsøvelse i løpet av året. Det siste kan skyldes usikkerhet rundt ansvarsforholdet mellom driftstekniker/BEA, enhetsleder og rollen evakueringsleder, noe fakultetet tidligere har bedt om avklaring på.

Når det gjelder manglende gjennomføring av tiltakene under det siste målet, skyldes dette i hovedsak at hovedverneombudet var ute permisjon i første del av året, samt at vedkommende på høsten sluttet på UiT slik at dette arbeidet ble liggende.

På spørsmål i statusrapporteringen om enheten har nådd egne målsettinger for HMS-arbeidet, svarer fire enheter ja og åtte enheter delvis.

### **Andre hovedtrekk i statusrapportene fra enhetene ved HSL-fakultetet**

I samlerapporten for de 12 enhetene i 2023 (vedlagt), vil vi trekke frem følgende positive forhold som ikke er tatt med ovenfor:

- Ledere og verneombud er godt kjent med lovverket som regulerer arbeidsmiljøet, samt HMS-planverket ved egen enhet. De fleste opplever også egen HMS-kompetanse som tilstrekkelig, men noen nye verneombud har ikke fått nødvendig HMS-opplæring.
- Alle enhetene har god oversikt over ressurser som kan støtte dem i HMS-arbeidet. HMS-rådgiver har i den anledning laget en oversikt over HMS-faglige ressurspersoner både på fakultetet og nivå 1.
- Planlagte tiltak etter HMS-kartlegginger eller risikovurderinger som er foretatt er stort sett fulgt opp.
- I de enhetene der det foregår risikofylt arbeid, følges HMS-kravene til slikt arbeid i stor grad.

Samlerapporten avdekker også noen forhold som er mindre tilfredsstillende:

- Fortsatt rapporterer flere av enhetene at de ikke har god skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i HMS-arbeidet er fordelt, men det er litt forbedring sammenlignet med 2022.
- Det er flere enheter som rapporterer at hensynet til HMS ikke blir (risiko)vurdert før igangsetting av aktivitet/oppgaver.
- Foreslåtte tiltak etter risikovurderinger er på noen av enhetene ikke utført. Dette kan blant annet skyldes at risikovurderingene ble gjennomført seint på året.
- På et par av enhetene har en ikke i tilstrekkelig grad dokumentert lokal sikkerhetsopplæring.

Når det gjelder hva som vil bli fakultetets/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2024, vil vi trekke frem følgende:

- Fortsatt en krevende budsjettsituasjon, pågående omorganiseringsprosesser og studie-porteføljegjennomgang som kan føre til usikkerhet og økt stress blant de ansatte.
- Bygningsmessige utfordringer ved spesielt ILP og AHR og manglende progresjon i arbeidet med å utbedre disse. Det synes vanskelig å plassere ansvar og få utført tiltak, da det er flere aktører inne i bildet (BEA, Statsbygg og private tjenesteleverandører).

## **Prioriteringer for 2024**

### **Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024 (UiT)**

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

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler.
- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver innen HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.
- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå 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 med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.
- Fakulteter/enheter som har kjemikalier, skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.

- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

Ved HSL-fakultetet har vi allerede i fjor utført en del av tiltakene, mens andre jobbes det kontinuerlig med.

### **Prioriteringer ved HSL-fakultetet**

Fra fakultetets side (ref. FS 5/24) har en valgt å fortsatt prioritere samme satsningsområder som i 2023, da dette må ses på som et langsiktig arbeid:

- Videreutvikle det systematisk HMS-arbeidet på enhets- og fakultetsnivå.
- Arbeide for å øke interessen for og engasjementet rundt verneombudsfunksjonen.

Mer konkret vil vi utarbeide mål og tiltak i egne planer både på fakultetsnivå og enhetsnivå, som tidligere. Tiltak som ikke ble utført i 2023 blir overført til 2024. Nytt av året er at enhetene nå selv skal utarbeide sitt eget HMS-årshjul for de mer eller mindre faste aktivitetene. Ellers vil en fra fakultetsnivå følge opp forhold som i fjorårets statusrapport var ansett som mindre tilfredsstillende, samt bistå enhetene med å følge opp bygningsmessig avvik som er nevnt ovenfor.

### **Oppsummering**

Med unntak av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen ARK, som er utsatt med ett år, er alle universitetsstyrets prioriteringer for 2023 fulgt opp. Årsrapporten viser at det er forskjeller mellom fakultetene/enhetene i oppfølgingen av prioriterte tiltak og at HSL-fakultetet stort sett kommer godt ut. Det samme gjelder andre tiltak som trekkes frem fra fakultetenes/enhetenes egenrapportering på HMS for 2023.

Det jobbes også bedre med det målretta systematiske HMS-arbeidet blant enhetene ved HSL-fakultetet. De fleste tiltakene i *HMS-mål og tiltak for HSL 2023* er utført og vi ser at kompetansen i HMS-arbeidet øker i takt med gjennomføringen av tiltak. Vi ser også klare forbedringspunkter knyttet til risikovurdering og gjennomføring av tiltak etter risikovurderinger for en del enheter, samt gjennomføring og dokumentasjon av brann-/evakueringsøvelser. Tilrettelegging for systematisk medvirkning av verneombudet vil også bli satt fokus på.

Det totale sykefraværet ved HSL-fakultetet har hatt en liten nedgang, men ligger fortsatt over 5%. Både det legemeldte og egenmeldte fraværet bidrar til nedgangen. Mens langtidsfraværet (utover arbeidsgiverperioden) var klart størst i 2022, viser tallene fra 2023 at korttidsfraværet (1-3 dager) var marginalt størst.

Det har vært fokus på det å melde HMS-avvik, skader og nestenulykker ved HSL-fakultetet og antallet rapporteringer har i 2023 doblet seg fra året før. Avvikene er stort sett relatert til bygningstekniske forhold og arbeidsulykker/ hendelser som førte til mindre personskader. Ved åtte av enhetene er det ikke registrert noen HMS-avvik eller personskader.

Innføring av systematisk HMS-arbeid for å tilfredsstille minimumskravene i lov og forskrifter er et langsiktig prosjekt hvor det ennå gjenstår noe arbeid på enhetene. I tillegg må en implementere nye interne bestemmelser som blir innført eller revidert på nivå 1. Totalt sett er vi kommet nokså langt på fakultetet, men det er forskjeller mellom enhetene både i utfordringer og gjennomføring av tiltak. Fra fakultetsnivå vil en hovedprioritering fortsatt være å følge opp det systematiske HMS-arbeidet på enhetene og gi bistand til HMS-arbeidet der.

Anne Britt Flemmen  
dekan

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

- 1    Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024
- 2    Samlerapport fra enhetene ved HSLF om HMS 2023
- 3    Status HMS-mål og tiltak ved HSL-fakultetet 2023