



UiT Norges arktiske universitet

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

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

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.

For 2023 trekkes følgende funn spesielt fram:

- 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 i 2022 var 5,34 %.
- Det har vært satt søkelys på omstillinger, digitalisering og arbeidsmiljø
- Det er ønskelig at flere vitenskapelig ansatte takker ja til medarbeider-/karrieresamtaler
- Det er et ønske om bredere involvering av verneombud, faglig ansatte og fakultetsnivå ved revisjon av retningslinjer og innføring av nye systemløsninger på HMS-området.
- 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 samt retningslinje for valg av verneombud er utarbeidet
 - Det har vært fokus på det å melde HMS-avvik og antall HMS-avvik øker.
 - Gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er utsatt
 - Ikke alle fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier har gjennomført årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

For 2024 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- 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 inne 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.

Innhold

| | |
|---|----|
| Innledning | 4 |
| 1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2023 | 4 |
| 1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) | 4 |
| 1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) | 5 |
| 1.3 Verneombudene (VO) | 6 |
| 1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) | 7 |
| 1.5 HMS-opplæring og -informasjon | 8 |
| 1.6 Sykefravær..... | 9 |
| 1.7 Strålevern..... | 11 |
| 1.8 HMS-avvik, skader og ulykker..... | 11 |
| 1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS..... | 12 |
| 1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA) | 13 |
| 1.11 Arbeidsmiljødag | 14 |
| 2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2023 | 14 |
| 2.1 HMS-organisatorisk | 15 |
| 2.2 HMS-kompetanse | 17 |
| 2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø..... | 18 |
| 2.4 Risikofylt arbeid | 20 |
| 2.5 Måloppnåelse for 2023 og viktige utfordringer for 2024..... | 23 |
| 3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2023 | 24 |
| 4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024..... | 25 |

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 tiltak som antas å kunne være virksomme 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 angir 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 4 597 ansatte, som utgjør 3 795 årsverk. Høsten 2023 var det 16 572 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 blick på egne forbedringsområder. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om oppfølgingen 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. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgivers og arbeidstakers representanter. Læringsmiljøutvalget og sentralt HMS-personale har observatørstatus i AMU.

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 studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med læringsmiljøutvalget.

Utvalget har fulgt 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 fortsatt ikke vises tegn til bedring.

Det har aldri vært enkelt å rekruttere studenter til verv i universitetets styrer, råd og utvalg. Utfordringen har blitt større etter pandemien, som følge av at 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 høsten 2023.

Studenter har tidligere bedt om mer kontroll på alkoholbruk under studentarrangementer. Det ble tilbudt 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 likebehandling samt skape et åpent læringsmiljø som er tilgjengelig for alle studenter. Planen skal 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 organisert i tre nivå på samme måte som UiTs linjeprinsipp:

- Nivå 1: Rektor/administrasjonsdirektør - UiTs koordinerende hovedverneombud (k-HVO)
- Nivå 2: Dekan/direktør – hovedverneombud (HVO) i hovedverneområder
- 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 for 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 ny retningslinje som beskriver hvordan samarbeidet mellom ledere og verneombud skal tilrettelegges og en ny 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 jevnlig har hatt møter med VO-ene i eget hovedverneområde og hatt møter i forkant av AMU-møter. Videre har HVO og VO deltatt i ulike møter som omhandler arbeidsmiljøet. Fire HVO deltok på 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 har rapportert at de har fulgt med på fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvik og HMS-risikovurderinger. HVO-ene har rapportert 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 for en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen samt bidra til at det etableres et velfungerende samarbeid innenfor verneombudsordningen.
- Fortsette å ha fokus på HMS-avvikshåndtering og gjennomføring av HMS-risikovurderinger (kontinuerlig arbeid).
- Bidra i arbeidet med ARK i 2024-2025.

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, måling av støy og luftkvalitet samt ergonomiske vurderinger. Hemis arbeider bl.a. med å utvikle «Verneombudsskolen» samt mentorordning for stipendiater.

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 rapportert at de opplever at ansatte fra UiT som deltar på kurs både er interessert og aktivt deltagende, og dette oppleves som positivt både for kursholdere og øvrige deltakere.

Hemis har rapportert at de i liten grad deltar på dialogmøter i forbindelse med sykefravær.

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 tildelt fakultetene/enhetene flere kontaktpersoner ved Hemis. Målet er å redusere sårbarhet og risiko i tilknytning til bedriftshelsetjenestens bidrag 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 i stor grad opplever at de er like delaktig ved alle campuser, tross ulik størrelse.

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

1.5 HMS-opplæring og -informasjon

HMS-opplæring gitt i 2023 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere i regi av Hemis: 11 ledere delto.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar i regi av Hemis: 16 ansatte deltok.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning) i regi av Hemis: 65 ansatte deltok
- Helsekontroller som undervisning ved arbeid med kjemiske stoffer, biologiske faktorer og stråling i regi av Hemis: 275 deltakere høsten 2023
- Løpende og behovsbasert opplæring i farlig avfallsregelverket i regi av ORGØK: 218 deltakere, hvorav 38 kontaktpersoner for farligavfall
- Lederopplæring peroksiddannende kjemikalier Helsefak i regi av ORGØK: 32 deltakere
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye saksbehandlere i UiTs elektroniske HMS-avvikssystemet CIM i regi av ORGØK.
- Informasjonsmøter/-seminarer om HMS-avvikshåndtering (jf. punkt 1.8) i regi av ORGØK: 173 deltakere
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye superbrukere i UiTs elektroniske stoffkartotek Chess i regi av ORGØK.
- Sentral sikkerhetsopplæring for ansatte og 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 1 600 kursdeltakerne i 2023 var 1 310 (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 arbeidsoppgaver- og 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 | * |
| Eksternt kurs | Gummibåt-/småbåtkurs i regi av Arcos | 18 | * | 15 | 6 | 11 |
| Sum | | 1 269 | 1 159 | 1 813 | 1 673 | 1 600 |

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

1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT. Tall er tatt ut i HRL Innsikt i SAP per 16.01.2024.

Kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten for perioden 2016 til og med 4. kvartal 2023:

| | 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 var 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 og med 2022. En generell tendens er et litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal. Dette illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær som gjenfinner over mange år.

Tabellen nedenfor viser at det egenmeldte sykefraværet utgjør 1,0 % og det legemeldte sykefraværet 4,38 % av det totale sykefraværet på 5,38 %. Av 5 031 egenmeldinger i 2023 er det 167 som har angitt at fraværet skyldes arbeidsrelaterte forhold.

Nasjonal sykefraværstatistikk fra Nav for 2023 ikke klar, men det sesongjusterte sykefraværet i 3. kvartal var på 6,7 prosent. For tredje kvartal i 2023 ligger UiTs sykefravær, både legemeldt og egenmeldt fravær, lavere enn landsgjennomsnittet. Når vi samtidig vet at sykefraværet er noe høyere i Nord-Norge enn i resten av landet, er dette positivt. Sykefraværet har post-pandemi vært høyere enn normalt, men det kan nå se ut som det er på

vei nedover igjen, noe vi også ser i 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:

| | | | 1-3 dager | 1-3 dager | 1-3 dager | 4-16 dager | 4-16 dager | 4-16 dager | >16 dager | >16 dager | >16 dager |
|-------------|--------|--|-----------|--------------------|-----------|------------|--------------------|---------------|--------------|--------------------|--------------|
| År | Kjønn | | 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 forebygging og oppfølging av sykefravær, jf. også punkt 1.4, 1.10 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, herunder 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 videre gjennomført kartlegging av ioniserende og ikke-ioniserende stråling ved radaranlegget på Eiscat Svalbard. Resultatene fra målingene var i samsvar med målinger fra 2012 og 2017, 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 i perioden 2014-2023:

| 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, ofte i forbindelse med laboratoriearbeid. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" omfatter blant annet en mulig hørselsskade, 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 12 nestenulykker, tre materielle skader, to branntillop 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 11 HMS-avviksseminarer med totalt 173 deltakere. Det var Fellesadministrasjonen/ Avdeling for bygg og eiendom som etterspurte flest slike seminarer. I tillegg ble det i 2023 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 skal videreføres ved UiT i 2024.

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
- Utarbeide tilstrekkelig brannteknisk dokumentasjon ved bygg som mangler eller har mangelfull dokumentasjon.

Avvik fra HMS-tilsyn og revisjoner i 2023 følges opp.

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-fak medførte tilsynet ingen avvik. Helsedirektoratets representanter beskrev arbeidet ved fakultetet som forbilledlig. I tilsynsrapporten sto det 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 ved NT-fak.

I 2023 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn samt el-tilsyn på 10 elektriske anlegg som er registrert på UiT. Tilsynene ble utført som stikkprøver og omfattet et lite antall av UiTs

elektriske anlegg. Tilsynene på anleggene resulterte i 12 avvik. Alle avvikene ble lukket i 2023.

I 2023 ble det gjennomført branntilsyn ved Naturfagbygget. Tilsynet resulterte i et avvik og en anmerkning. Avviket er svart ut og tilsynet er avsluttet. Videre ble det gjennomført branntilsyn ved UiTs leide bygg ved campus Harstad. Det ble avdekt et avvik der det ene underpunktet omfattet feil bruk av bygget.

Tromsø Brann og redning har informert UiT om at de i 2024 ønsker å gjennomføre tilsyn med eiers plikter på UiTs eide bygg. Det har vært avholdt møte med Tromsø brann og redning, og det er laget en plan for de seks første tilsynene som skal gjennomføres første kvartal 2024.

I 2023 er det gjennomført Brannteknisk tilstandsvurdering ved Tromsø Museum, Museets Botaniske Fagenhet, Realfagbygget og Farmasi. Rapporten etter vurderingene viser tiltak som må iverksettes for at byggene skal fremstå i henhold til gjeldende regelverk. Tiltakene er satt i system og det pågår nå et arbeid for å lukke avvikene. Det vil bli gjennomført brannteknisk tilstandsvurdering ved Fiskerihøyskolen, MH øst og MH vest i januar 2024.

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. Nasjonale mål omfatter følgende:

1. Sykefravær: Sykefraværsprosenten 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 opplegget 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 ansatte.

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 dette 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 høre 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 tema for Arbeidsmiljødagen i 2024.

Arbeids- og studentmiljøprisen deles ut til ansatte, studenter, enheter eller for miljø som utmerker seg med systematisk og målrettet arbeid for å utvikle og forbedre arbeids- eller studiemiljøet. Prisen deles ut i partallsår og sammenfaller med utdelingen av 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 egevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter. 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 internt 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. Handlingsplaner 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 ved UiT hvert tredje år. Gjennomføringen av ARK er utsatt til 2024-2025, 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 utstrakt kommunikasjon, samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud. Samarbeidet mellom verneombud og mellom ledere og verneombud og også omtalt under punkt 1.3. I 2023 er referat fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombud

etterspurt slik at AMU kan følge med på samarbeidet i ordningen og utviklingen i HMS-arbeidet.

Tiltak som fakultetene/enhetene har foreslått for å styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud er blant annet å etablere jevnlige møter som forplikter ledere og verneombud. Det å etablere felles kilde/plassering av HMS-informasjon og HMS-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 av ORGØK til fakultetenes/enhetenes saksbehandlere og ulike målgrupper i UiTs elektroniske HMS-avvikssystem og 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 krevende.

Et fakultet har rapportert at de ønsker bredere involvering av verneombud, faglig ansatte og fakultetsnivået ved revisjon av retningslinjer og innføring av nye systemløsninger på HMS-området.

Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud samt videreformidle referat 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 i 2024-2025.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

2.2 HMS-kompetanse

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

- Videreføre arbeidet med å tilpasse HMS-opplæringstilbudet til ulike brukergrupper

UiTs HMS-rådgivere har i 2022 og 2023 gjennomgått og revidert opplæringstilbudet for nyansatte innen HMS og beredskap. 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

Områder 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.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS

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 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 ledere, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.

Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at medarbeider-/karrieresamtaler er gjennomført i stor til svært stor grad mens 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.

Fakultetene/enhetene rapporterer at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Arbeidsplasser utformes også 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 og 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, omfatter følgende:

- IVT-fak arrangerte 17. mai frokost for utenlandske arbeidstakere (gjelder mange stipendiater).
- UMAK har innført felles samlinger med faglig/sosialt innhold for stipendiater.

- 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 medarbeidersamtale med stipendiatene, og har 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.

UiT ønsker å opprettholde et lavt sykefravær ved virksomheten. Dersom sykefraværet overstiger 5 % ved en enhet som omfattes av rapporteringen, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet.

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 | Totalt 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 2023.

Fakultetene/enhetene som har hatt sykefravær høyere enn 5 % i ett eller flere kvartal har rapportert at de har iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til dette sykefraværet.

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

- Helsefak planlegger gjennomføring av et lederseminar om sykefravær.
- BFE-fak iverksetter hurtig tiltak ved behov for tilrettelegging. Fakultetet jobber også med arbeidsmiljøtiltak, sosiale tiltak, m.m.
- Jurfak har hatt ukentlig gjennomgang av sykefraværet i perioder der 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 sette ledere og ansatte i stand 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 i sykefraværsarbeidet, jf. punkt 1.4 og 1.10.

Områder med behov for oppfølging 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

2.4 Risikofyllt arbeid

Risikofyllt 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 risikofyllt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Det er rapportert at UiTs regelverk i stor grad etterleves når risikofyllt 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 definert 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. Det er kommentert at risikovurderinger er tidkrevende å utføre, at arbeidet ikke prioriteres høyt nok og at det avsettes for lite tid til å gi opplæring i analysemetoder. Skjema som benyttes ved risikovurdering av mulig helseskadelig arbeid er grundig, men også omfattende og detaljert. Skjemaet bør forsøkes tilpasset slik at det gir en bedre brukeropplevelse. ORGØK satte i 2023 ned en arbeidsgruppe for utarbeidelse av opplæringsmateriell knyttet til risikovurderinger.

Utformingen av analyseskjema er også tema. Fakultetene/enhetenes HMS-rådgivere og verneombud bidrar i arbeidet.

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

For 2023 derimot rapporterer kun fire av åtte fakulteter/enheter at de i stor nok grad risikovurderer risikofylte arbeidsoppgaver/-metoder før arbeid starter opp. Videre er det kun UB som rapporterer at de oppdaterer godkjente risikovurderinger ved endring i arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder som kan påvirke risikoen.

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 ha vært nyttig. Dokumentasjon av gjennomført sentral sikkerhetsopplæring er omtalt under punkt 1.5.

Med unntak av UB håndterer fakultetene/enhetene som utfører risikofyllt 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 regelverk for farlig avfall er gjennomført av ORGØK, jf. punkt 1.5.

I 2023 har kun tre av sju fakulteter/enheter gjennomført den årlige gjennomgangen av lagrede kjemikalier som skal gjøres 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.

UiTs elektroniske stoffkartotek Chess skal inneholde en oppdatert oversikt over stoffer som er lagret ved hele UiT og som er definert som farlige i henhold til regelverk. Dette omfatter merkepliktige kjemiske stoffer, helseskadelige biologiske faktorer og ioniserende stoffer. Chess gir brukere tilgang til informasjon i form av sikkerhetsdatablad for kjemiske stoffer (SDS) eller informasjonsblad til bruk i risikovurderinger/eksponeringsvurderinger. Lagrede kjemikalier kan utgjøre en beredskapsrisiko, og Chess er også et viktig verktøy i universitetets beredskapssystem.

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 tilnærmet alle 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 at dette har vært et omfattende arbeid.

Kunnskapssektorens tjenesteleverandør SIKT gjennomførte i 2022 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 til avtalen med tilbyder 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 alvorlig sykdom 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 samt 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:

- 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

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 et felles Teams-område for HMS-dokumentasjon for hele fakultetet. Gjennomføring av risikovurderinger og vernerunder med bistand fra HMS-rådgiver har fungert godt. Det samme har gjennomføring av åpne kurs om HMS-avvik og varsling på Teams for hele fakultetet. Det er gjennomført halvdags-seminar 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 hev-/senkebord har vært vellykket. Det samme har ulike sosiale sammenkomster, internseminar med førstehjelpskurs for alle ansatte, kurs om 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-eskalerende samhandling, 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 mellom Hemis, verneombud og tillitsvalgte og ledere. Månedlige forum med orientering og digital mingling. Felles HMS-lederopplæring og endret organiseringen av HMS-møtestruktur.

Fakultetene/enhetene angir følgende HMS-utfordringer som 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 blant verneombud og i virksomheten knyttet til risikovurderinger.
- 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. faggruppelidere, har tilstrekkelig HMS-opplæring.
- BFE-fak: Avvik må meldes i større grad, og meldte avvik må følges tettere opp. Redusere arbeidsbelastning på områder hvor det er høyt sykefravær knyttet til 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 støyprobatikk på betonglaboratoriet

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2023

I styremøtet 23. mars 2023 (sak 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 ledeer, 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:

- 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 inne 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.

