

**Det helsevitenskapelige fakultet**  
Wenche Andresen, HMS-rådgiver

## Innhold

Universitetsdirektørens årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT (2018/5358) .....	2
Det helsevitenskapelige fakultets årsrapport om HMS-arbeidet for 2018 .....	2
FS 29/18 Helsefaks årsrapport om HMS for 2017 .....	3
Oppfølging av områder som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2018.....	3
HMS organisatorisk.....	4
HMS-kompetanse .....	5
Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø .....	5
Sykefravær .....	5
Samfunnssikkerhet og beredskap .....	7
Ytre miljø .....	8
Risikofylt arbeidsmiljø .....	8
HMS-tiltak som har fungert spesielt godt i 2018.....	8
HMS-utfordringer i 2019.....	8
Andre HMS-forhold det er informert om .....	9
Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2019.....	9
Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet ved Helsefak i 2019: .....	9

## Universitetsdirektørens årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT (2018/5358)

Universitetsdirektørens årsrapport er behandlet i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og universitetsstyret. Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og tiltak gjennomført i HMS-, samfunnssikkerhets og beredskapsarbeidet i 2018, samt områder som må følges opp i 2019. Universitetsdirektørens årsrapport består av fem deler:

1. Sentralt organisert HMS-arbeid ved UiT
2. Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT
3. Rapport om fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid for 2018
4. Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018
5. Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019

Del 2 og 5 vil få størst betydning for HMS-arbeidet ved Helsefak i kommende år:

Jf. universitetsdirektørens årsrapport del 5 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2019:

- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye, forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofyllt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvernsvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og når de er tilbake. Integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap
- Arbeidet med informasjonssikkerhet skal prioriteres på alle nivå. Nærmere konkretisering av tiltak og analyser vil imidlertid fremkomme av årsrapporten (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet, som leveres Universitetsstyret våren 2019

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Universitetsdirektøren ber enhetene om å behandle årsrapporten som egen sak i sine styrende organer og iverksette tiltak på de områder der det er behov for oppfølging. Dokumentasjon på oppfølging skal journalføres i ephorte på sak 2018/5358.

### Det helsevitenskapelige fakultets årsrapport om HMS-arbeidet for 2018

Fakultetets viktigste ressurs er de menneskene som studerer og arbeider der. Et godt arbeidsmiljø handler om å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Hensikten med årsrapporten er å gi et bilde av HMS-situasjonen ved Helsefak og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres.

Helsefaks årsrapport om HMS-arbeidet i 2018 ble oversendt universitetsdirektøren innen fristen som var 8. januar 2019. Rapporteringen gjennomføres som tidligere ved at man besvarer et elektronisk spørreskjema med spørsmål knyttet opp mot UiTs systematiske HMS- og beredskapsarbeid, samt enhetens mål og handlingsplan for HMS-arbeidet. Spørsmål

om informasjonssikkerhet var inkludert i undersøkelse, resultatene vil fremkomme av årsrapporten om informasjonssikkerhet som vil foreligge i løpet av våren 2019.

Helsefaks årsrapportering bygger på instituttene og fellesadministrasjonens elektroniske rapportering til fakultetsnivået over lokalt HMS-arbeid som har vært gjennomført i året som har gått. Det elektroniske spørreskjemaet fra universitetsdirektøren benyttes som mal for spørreskjemaet som sendes ut til fakultetets institutt og fellesadministrasjonen. Fakultetsledelsen har også for 2018 ønsket å komme med noen tilleggsspørsmål til egne enheter.

Følgende enheter rapporterte innen fristen:

IVP, IH, IHO, IMB, IFA, IKO, ISM, RKBUE-NORD, IPS, og fellesadministrasjonen

IKM rakk ikke å rapportere elektronisk innen fristen. Instituttet har derfor blitt oppfordret til å komme med et kort resyme over HMS-arbeidet ved instituttet i 2018, vi har ikke mottatt noe fra denne enheten.

Instituttene og fellesadministrasjonen vil i det videre betegnes som enheter i årsrapporten fra Helsefak. Der det er nødvendig med synliggjøring av enkeltenheter vil forkortelse av institutt navn benyttes, fellesadministrasjonen skrives helt ut.

## FS 29/18 Helsefaks årsrapport om HMS for 2017

Fakultetsstyret gjorde følgende enstemmig vedtak i møte 18.06.2018:

- Fakultetsstyret tar Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT til etterretning
- Fakultetsstyret godkjenner Årsrapport om HMS for 2017 ved Helsefak
- Fakultetsstyret anser at det systematiske HMS-arbeidet er svært viktig, og ber dekanen følge opp at alle deler av virksomheten følger opp risikovurderinger, opplæring og handlingsplaner som besluttet i fakultetets HMS-plan.

Det ble ut fra funn i årsrapporteringen for 2017 besluttet at følgende områder skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2018:

- God ivaretagelse av ansatte og deres arbeidsmiljø før, under og etter ADM2020
- Helsefaks enheter skal, på bakgrunn av funn i den årlige HMS-årsrapporteringen og gjennomførte HMS-runder, etablere egne handlingsplaner for HMS-arbeidet
- De enheter som ikke har etablert møteplan for regelmessige møter med verneombudet må etablere slik møteplan
- Fakultetsdirektøren følger opp de enheter som har hatt over 5 % sykefravær i 2017, en redegjørelse fra disse enhetene vil bli lagt frem for fakultetsstyret i et senere møte

## Oppfølging av områder som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2018

Adm2020-prosessen var krevende for mange i 2018, høsten viste seg å bli spesielt krevende. Brevet om oppfølging av områdene som skulle vies spesiell oppmerksomhet ble derfor ikke sendt ut før i første halvdel av november. Der ble oppfølging av punktene over presisert samt at det vises til universitetsdirektørens HMS-årsrapport med områder som skulle vies spesiell oppmerksomhet ved hele UiT i 2018. Fakultetsledelsen har forståelse for at det på den korte tids fram til årsskiftet 2018 har blitt vanskelig å følge opp alle punktene.

Etablering av handlingsplaner for HMS-arbeidet ved fakultetets enheter var et av tiltakene som skulle gjennomføres i 2018. Handlingsplanen vil være et viktig redskap for å få HMS-oppgavene til å bli en naturlig del av den daglige driften ved enhetene. Enhetene bes om å videreføre de tiltakene som er relevante, og som det ikke har vært jobbet med i 2018, til handlingsplanen for HMS-arbeidet kommende år.

*«Fakultetsdirektøren følger opp de enheter som har hatt over 5 % sykefravær i 2017, en redegjørelse fra disse enhetene vil bli lagt frem for fakultetsstyret i et senere møte»*

Det skal iverksettes ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak ved sykefravær over 5 %. Ved Helsefak hadde 5 enheter et sykefravær på over 5 % i 2017. OS 40/18 *Oppfølging av HMS-rapporten 2017 og sykefravær ved Helsefak* ble lagt frem for fakultetsstyret i møte 5. desember 2018. Alle 5 enhetene kom med en redegjørelse som inneholdt en vurdering av sykefraværet i 2017, med en beskrivelse av som var gjennomført eller planlagt, eventuelle trender over år og en vurdering av om sykefraværet var arbeidsrelatert eller ikke. Disse redegjørelsene dannet grunnlaget for orienteringssaken. Fakultetsstyret ønsket i en mer spesifisert redegjørelse der blant annet sykefraværet fordelt på teknisk/administrativt ansatte og vitenskapelig ansatte fremkommer, dette lar seg dessverre ikke gjøre med de systemene som vi nå har tilgjengelig internt ved UiT og hos NAV.

## HMS organisatorisk

I Helsefaks årsrapport fremgår det at lederne er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Det er etablert skriftlig oversikt over hvordan ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet er fordelt ved Helsefak i «*Fordeling av ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Det helsevitenskapelige fakultet. Godt gjort er bedre enn godt sagt*» (2016/2315). Dette dokumentet er fortsatt under revisjon.

I 2018 hadde 6 av 10 enheter fastsatt skriftlige HMS-mål. Etablering av egne handlingsplaner ved fakultetets enheter var som tidligere nevnt et av områdene som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2018. Da er det gledelig å registrere at 7 av 10 enheter har en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet. De enhetene som ikke har skriftlige HMS-mål og/eller handlingsplaner må fortsette arbeidet for å få disse på plass.

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen, ARK, ble gjennomført høsten 2017, for internt bruk ved Helsefak ble det stilt følgende tilleggsspørsmål til enhetene: «*Er instituttet/fellesadms handlingsplan etter Arbeids og arbeidsklimaundersøkelsen i 2017 ajourført?*» Enhetene som ikke har en ajourført handlingsplan har en plan for det videre arbeidet, den enheten som ikke har en skriftlig handlingsplan må få etablert og revidert denne.

Det legges til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet ved alle enhetene, men en enhet tilbakemelder at verneombudene ikke blir involvert slik de burde i prosesser som har betydning for arbeidsmiljøet, som ADM2020-prosessen, og at det er uklart praksis ved melding av avvik og mangel på informasjon til verneombudet på grunn av mangel på digitalt avvikssystem.

Det samarbeides i stor grad mellom ledere og verneombud ved enhetene og fakultetsnivået og hovedverneombudet. Det avholdes ved de fleste enheter jevnlig møter med verneombudet. De enheter som ikke har etablert møteplan for regelmessige møter med verneombudet må etablere slik møteplan jf. HMS-årsrapport for 2017, områder som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2018.

Når det gjelder kartlegging av trusler, farer og problemer ved egen virksomhet og på bakgrunn av dette vurdere risiko, samt utarbeide planer og tiltak for å redusere risikoforholdene knyttet til arbeidsmiljøet for ansatte og studenter er det rom for forbedring ved flere enheter. Nødvendige risikovurderinger må gjennomføres, det må utarbeides planer der disse mangler og planlagte tiltak må gjennomføres.

Hensynet til HMS vurderes før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risikoen til et forsvarlig nivå er iverksatt hos de fleste enhetene. Ved de enhetene der det er rom for forbedringer har de god oversikt over områdene det må jobbes videre med.

Ved Helsefak har det vært registrert uønskede hendelser som HMS-relaterte avvik, nestenulykker og/eller ulykker i 2018. Alle enhetene, bortsett fra en, har fulgt disse opp som angitt i UiTs «Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer». IMB forklarer at de svarte nei fordi det mangler god rutine for tilbakemelding til berørt verneombud, ellers blir sakene fulgt opp som angitt. RKB Nord, IVP og IPS hadde ingen slike hendelser i 2018.

Tabellene under viser utviklingen fra 2017 til 2018: Tabell 1 Registrerte uønskede hendelser og fravær 2018 ved Helsefak og Tabell 2 Registrerte uønskede hendelser og fravær 2017 ved Helsefak

Tabell 1 Registrerte avvik og fravær i 2018 ved Helsefak

	Totalt antall	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, løft, klem	Fallende gjenstander	Andre personskader	Avvik som ikke førte til personskade
Avvik	20	2	5	1	0	2	10*
Personskade	10	2	5	1	0	2	0
Medisinsk behandling nødvendig	4	1	0	1		2	0
Egenmeldt fravær	0	0	0	0	0	0	0
Legemeldt fravær	2					2	

\*6 nestenulykker og 4 brudd på interne rutiner/retningslinjer

Tabell 2 Registrerte avvik og fravær i 2017 ved Helsefak

	Totalt antall	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk, løft, klem	Fallende gjenstander	Andre personskader	Avvik som ikke førte til personskade
Avvik	19	1	5	1	1	1	10*
Personskade	9	1	5	1	1	1	0
Medisinsk behandling nødvendig	7	1	3	1	1	1	0
Egenmeldt fravær	0	0	0	0	0	0	0
Legemeldt fravær	2	1	0	1	0	0	0

\*1 materiell skade, 5 nestenulykker, 2 brann/eksplosjon, 2 brudd på interne rutiner/retningslinjer – 293 vekterrapporter fra NOKAS er ikke registrert som avvik

Ved Helsefak ble det registrert 20 avvik i 2018, 1 avvik mer enn i 2017. En må gå ut fra at det fortsatt er stor grad av underrapportering, men at dette vil forhåpentligvis endres når det elektroniske avvikssystemet er på plass. Et elektronisk avvikssystem er kjøpt inn for flere år siden og har vært på utprøving på NT-fak siden våren 2018. Avvikssystemet skulle ruller ut ved øvrige enheter ved UiT i løpet av 2018, men det er i skrivende stund ikke gjennomført.

## HMS-kompetanse

Ved Helsefak synliggjør årsrapporteringen for 2018 at vi fortsatt har et stort forbedringspotensial innenfor området HMS-kompetanse. Fakultetsledelsen ber derfor om at alle ledere fortsatt må prioritere gjennomføring av egen og ansattes HMS-opplæring i kommende år. De aller fleste verneombudene har nødvendig kompetanse. Behovet for et elektronisk system for dokumentasjon av opplæring er spilt inn til universitetsdirektøren.

Lederne ved sju av ti enheter ved Helsefak praktiserer UiTs «Veiledende rutine for ledere ved mottak av nytilsatte». Det vises til egen veiledning eller rutiner og at informasjon om bedriftshelsetjenesten og verneombud ikke gis systematisk som i UiTs rutine

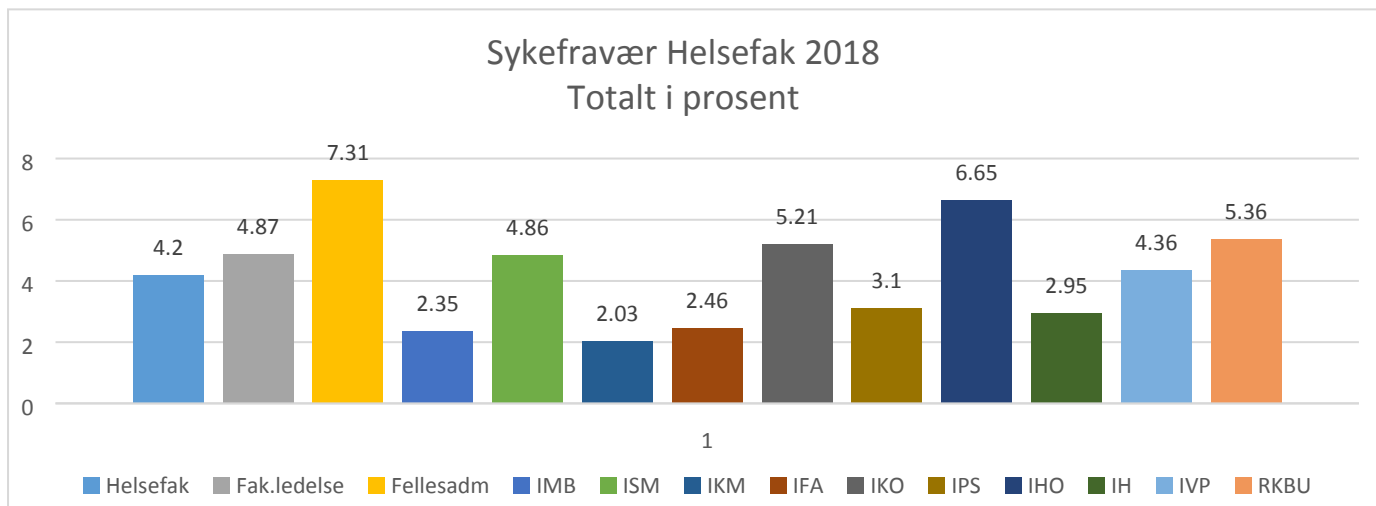
## Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Ved Helsefak, som ved UiT for øvrig, var 2018 preget av Adm2020-prosessen og mye av arbeidet var preget av korte tidsfrister. Det tilbakemeldes fra flere enheter at Adm2020-prosessen har skapt usikkerhet og er en belastning for arbeidsmiljøet.

Det avholdes møter mellom ledelsen ved Helsefak, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema. I 2017 ble dette møtet integrert i IDF møtet, med IA/HMS som eneste tema.

## Sykefravær

Sykefraværet fordelte seg slik i 2018:



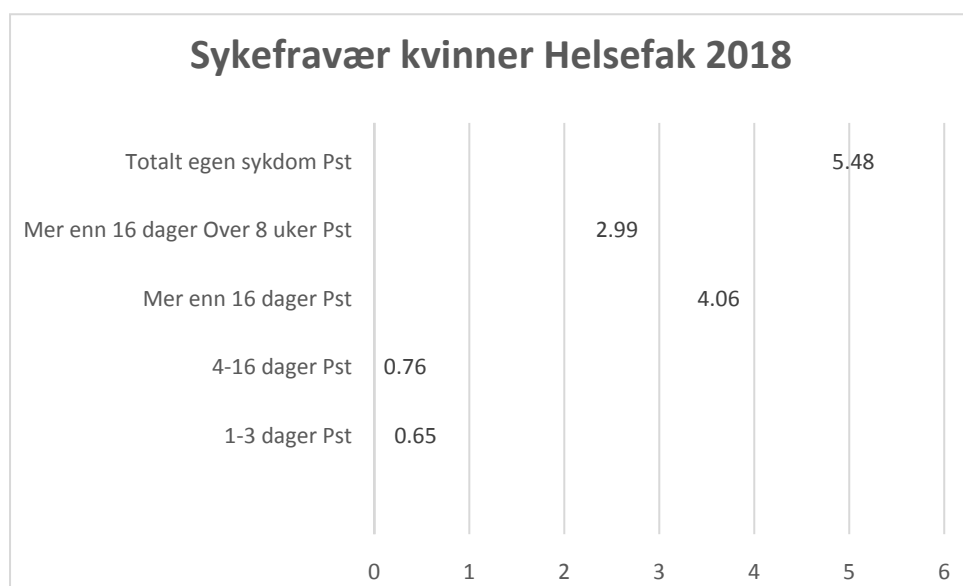
Kilde: PagaWeb, Grunnlagsmaterialet er dagsverk og prosenttallene er beregnet av mulige dagsverk

Sykefraværet ved Helsefak var totalt på 4,2 % i 2018. Det er en liten nedgang fra 2017 da sykefraværet var på 4,5 %.



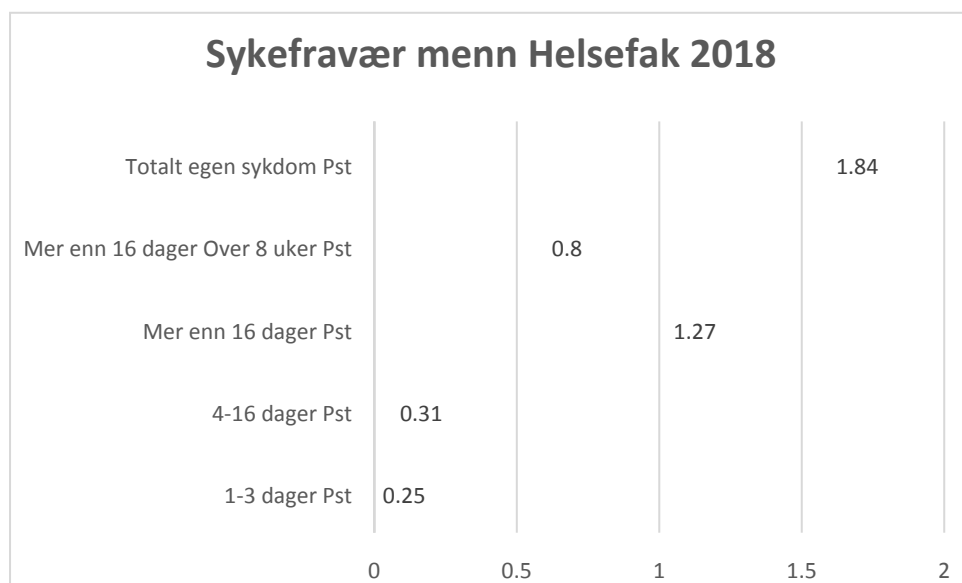
Kilde: PagaWeb, Grunnlagsmaterialet er dagsverk og prosenttallene er beregnet av mulige dagsverk

I 2018 var kvinners sykefravær ved Helsefak slik:



Kilde: PagaWeb, Grunnlagsmaterialet er dagsverk og prosenttallene er beregnet av mulige dagsverk

I 2018 var menns sykefravær ved Helsefak slik:



Kilde. PagaWeb, Grunnlagsmaterialet er dagsverk og prosenttallene er beregnet av mulige dagsverk

Ved sykefravær over 5 % skal det iverksettes ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak. Ekstraordinær analyse, med tilhørende tiltak, har vært gjennomført ved alle enheter bortsett fra de to enhetene der det opplyses at sykefraværet ikke er jobbrelatert.

Vi har vært i kontakt med både intern og ekstern (NAV) IA-kontakt og det lar seg, som nevnt tidligere i årsrapporten, ikke gjøre å få en oversikt over sykefravær fordelt på teknisk/administrativt ansatte og vitenskapelig ansatte eller diagnoser på det enkelte fakultet. Vi kan derfor ikke imøtekomme styrets anmodning om en slik oversikt for 2018.

Åtte av ti enheter er kjent med at vi har intern og eksterne IA-kontakter som kan bidra i IA-arbeidet ved enhetene, i tillegg til bedriftshelsetjenesten. UiTs rutine for oppfølging av sykemeldte praktiseres ved alle Helsefaks enheter.

Det er rom for forbedring når det gjelder medarbeidersamtaler, her tilbakemelder fire enheter at ikke alle ansatte har fått tilbud om dette. De enhetene som har gitt tilbud om dette har gjennomført medarbeidersamtaler for de som ønsket det. To enheter har ikke tilpasset strukturen for medarbeidersamtaler til egne forhold, ved skriftlig å deleger oppgaven fra instituttleder til andre.

Det har ved tre av Helsefaks enheter vært varslet om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Varslene har blitt fulgt opp som angitt i UiTs «Retningslinje for varsling».

Kontor og laboratoriearbeidsplassene for ansatte og studenter utformes og tilpasses så langt det lar seg gjøre på en ergonomisk hensiktsmessig måte ved alle Helsefaks enheter. En enhet tilbakemelder at oppgradering av kontorarbeidsplasser er igangsatt, men er usikker på om det er økonomi til alle nødvendige tiltak.

### Samfunnssikkerhet og beredskap

Helsefak har lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger og som viser hvordan hendelser av mindre omfang skal håndteres. Beredskapsplanen revideres i løpet av 2019, da blant annet fakultetet har fått to nye institutt og har tatt i bruk et nytt bygg som skal inn i planverket. Antall faste medlemmer i Lokal beredskapsgruppe (LBG) vil også bli vurdert i dette arbeidet, da det sjelden er hendelser som tilsier at hele LBG aktiveres.

Ansatte og studenter ved UiT skal gjøres kjent med lokal beredskapsplan, herunder rutiner for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg. To enheter tilbakemelder at den enkelte ansatte og student ikke er orientert om dette.



Lokal beredskapsgruppe (LBG) skal gjennomføre to årlige beredskapsøvelser. Grunnet langtidssykemelding og kapasitetsproblemer forbundet med ADM2020-prosessen og overtakelse/innflytting til nytt bygg ble øvelser ikke gjennomført i 2018. Det arbeides nå med å få på plass en evakueringsorganisasjon tilpasset den enkelte enhets aktiviteter og risiko. Det skal gjennomføres beredskapsøvelse vår 2019.

Alle enhetene holder oversikt over ansatte på tjenestereiser og studieopphold i utlandet ved at ansatte kjøper reiser av det reisebyrået UiT har avtale med.

Spørsmål om informasjonssikkerhet var inkludert i undersøkelsen som ble sendt ut til enhetene. Resultatene vil imidlertid først fremkomme av årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet, som leveres Universitetsstyret våren 2019.

## Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er på nivå med tidligere år.

Fakultetets innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser har nødvendig kompetanse på eget fagfelt med tanke på å stille miljøkrav.

Det er gjennomført tiltak, herunder bevisstgjøring, informasjon og opplæring av ansatte og studenter for å redusere papirforbruk, forbruk av engangsmateriell, avfallssortering, gjennomføre flest mulig møter/oppdag pr. reise, vurdere om reiser kan erstattes med videokonferanse og Skype. Kollektivtransport benyttes i stor grad.

Miljøledelse er ved svært få enheter tema ved mottak av tilsatte og studenter.

## Risikofylt arbeidsmiljø

Det utføres i stor grad risikofylt arbeid ved fakultetet. Et av de prioriterte områdene i universitetsdirektørens HMS-rapport som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2018 var at alenearbeid skulle risikovurderes og nødvendige tiltak igangsettes. Fakultetets enheter er kjent med risikoen som er forbundet med alenearbeid, men de som ikke har gjennomført risikovurdering av slikt arbeid må prioritere dette i 2019 jf. tiltak i universitetsdirektørens årsrapport for 2017.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver, men det etterlyses et godt sentralt system for dokumentasjon av opplæring.

Det er utarbeidet rutiner for det meste av arbeid som kan medføre fare for liv og helse ved litt over halvparten av fakultetets enheter. De som svarte nei vil i løpet av 2019 ha en gjennomgang og revisjon av interne rutiner. UiTs retningslinje og enhetens egen arbeidsrutiner for risikofylt arbeid følges av alle enheter.

Alle enhetene har et oppdatert elektronisk stoffkartotek, det er ikke lenger krav om papirbasert stoffkartotek.

I de fleste emnebeskrivelser og studieprogram der risikofylt arbeid foregår, er nødvendig sikkerhetsopplæring definert som et arbeidskrav. En enhet har ikke definert dette som arbeidskrav, dette må gjennomføres jf. universitetsdirektørens oversikt over områder som skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2019

En enhet fører og vedlikeholder ikke oversikt over ansatte og studenter som er eller kan blir utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. Risikovurdering har vist at fakultetet har ansatte som bør tilbys målrettet helsekontroll og denne målgruppen får slikt tilbud.

Syv av ti enheter nådde egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2018.

## HMS-tiltak som har fungert spesielt godt i 2018

- Sosiale tiltak har ført til økt trivsel
- Korridortrim og trening i arbeidstiden
- Markering av ansattes gode arbeid
- Arbeidsmiljøoppfølging

## HMS-utfordringer i 2019

- Følge opp konsekvenser av ADM2020
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Konflikthåndtering

- Vernerunder
- Oppfølging av sykefravær
- Gjennomføre medarbeidersamtaler
- System for dokumentasjon av opplæring
- Opprettholde fokus på sikkerhet i en travel hverdag
- Oppfølging av ARK
- Bygge fellesskapsforståelse på tvers
- HC-parkeringen utenfor MH2 er lite egnet på vinteren

#### Andre HMS-forhold det er informert om

- Store kull studenter og for få dialogrom
- Ønske om enhetlig arbeid knyttet til HMS ved UiT, lage system for hvordan fakultet og institutt skal jobbe med HMS, dette bør komme fra toppledelsen ved UiT.
- Nivå 1 bør opprette gode digitale HMS-systemer både for opplæring og rapportering

#### Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2019

Universitetsdirektøren har bedt fakulteter/enheter om å behandle årsrapporten om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT for 2018 som egen sak i sine beslutningsorganer og iverksette tiltak på de områder der fakultet/enheten har behov for oppfølging i 2019:

- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye, forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvernsvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og når de er tilbake. Integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap
- Arbeidet med informasjonssikkerhet skal prioriteres på alle nivå. Nærmere konkretisering av tiltak og analyser vil imidlertid fremkomme av årsrapporten (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet, som leveres Universitetsstyret våren 2019

De identifiserte områdene i universitetsdirektørens rapport samsvarer med pålegg og vedtak som fremkommer i UiTs tildelingsbrev for 2019 og UiTs virksomhetsplan for inneværende år. Universitetsdirektørens årsrapport er behandlet og godkjent i universitetsstyret og fakultetsdirektøren kommer derfor ikke til å legge ytterligere føringer for dette arbeidet.

#### Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet ved Helsefak i 2019:

Det er stor ulikhet på fakultetets enheter og det er vanskelig å utarbeide en felles handlingsplan for hele Helsefak. Den enkelte enhet skal ut fra egenrapporteringen over arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i 2018 definere egne områder med behov for spesiell oppmerksomhet. Det skal etableres en egen handlingsplan for enheten der disse områdene tas inn, handlingsplanen skal også inneholde forslag til tiltak, tidsfrist og ansvarlig for gjennomføring av tiltakene.