



UiT Norges arktiske universitet

Utkast til årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2019/5385



Sammendrag

Arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap synes å være i god utvikling ved UiT.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til denne rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen 2019 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2020.

For 2019 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Enheter etablert etter organisatoriske endringer har hatt og vil fortsette å ha fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø.
- Det er etablert flere nye forbedrede møteplasser for samhandling om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap på tvers av organisasjonen.
- Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er forbedret.
- Fakulteter/enheter har definert krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram.
- Elektronisk avvikssystem er satt opp og prøvd ut ved tre fakulteter. Kvalitetssikring av teknisk oppsett pågår. Systemet tas etter dette i bruk ved hele UiT.
- Det utført mange gode tiltak i tilknytning oppfølging og integrering av stipendiater i fagmiljøene. Dette er et kontinuerlig arbeid.
- Nytt beredskapsplanverk er tatt i bruk ved UiT, og flere beredskapsgrupper har gjennomført beredskapsøvelser. Arbeidet videreføres i 2020.
- Det er arbeidet med systematikken for årsrapportering om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap. Arbeidet videreføres i 2020.

For 2020 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Gjennomføringen av arbeidsmiljøkartlegging/ARK-undersøkelse
- Arbeide for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik
- Følge opp tiltak i helhetlig ROS, herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging radikalisering og voldelig ekstremisme

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2020 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Innhold

Innledning	3
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	3
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2019	3
1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	3
1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.1.3 Verneombudene (VO)	5
1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.1.5 HMS-opplæring og informasjon	7
1.1.6 Sykefravær	7
1.1.7 Strålevern	8
1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker	9
1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS	10
1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)	11
1.1.11 Arbeidsmiljødag	12
1.1.12 Ytre miljø	13
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2019	13
1.2.1 HMS-organisatorisk	14
1.2.2 HMS-kompetanse	15
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	15
1.2.4 Ytre miljø	16
1.2.5 Risikofylt arbeid	16
1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2019	17
1.2.7 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2020	18
2 Samfunnssikkerhet og beredskap	18
2.1 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap i 2019	18
2.1.1 Tilsyn og revisjoner innen samfunnssikkerhet og beredskap	20
2.2 Beredskapsområdenes arbeid med beredskap	20
2.2.1 Beredskapsøvelser og opplæring	21
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2019	22
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020	24
5 Vedlegg til rapporten	24

Innledning

Det systematiske arbeidet med helse, miljø, sikkerhet (HMS) og beredskap skal bidra til at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø ved UiT. Hensikten med den årlige gjennomgangen er å gi et bilde av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT samt avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres.

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet
- Andre del beskriver arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap
- Tredje del viser status for oppfølgingen av særskilte satsingsområder for året som har gått
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget i denne rapporten.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2019 hadde arbeidsgiveransvaret for 4894 ansatte, som utgjør 4065,5 årsverk. Høsten 2019 var det 16 600 registrerte studenter ved UiT.

Universitetsdirektørens årlige gjennomgang av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap behandles av AMU og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene. Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporten som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. AMU holder seg orientert om arbeidet.

1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2019

I 2019 var universitetets sentrale arbeid med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, som skal påse at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. LMU og sentralt HMS-

personale har observatørstatus i AMU. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgiver- og arbeidstakers representanter.

AMU har avholdt fem møter av disse ble fire møter avholdt på campus Tromsø og ett møte på campus Harstad. AMU behandlet 65 saker i 2019, herunder 22 vedtakssaker, 25 orienteringsaker og 18 referatsaker. AMU har uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS. Videre har AMU hatt særlig fokus på å følge med på fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med Læringsmiljøutvalget. AMU har i liket med Læringsmiljøutvalget bedt universitetsdirektøren følge opp Beredskapsrådets forslag til tiltak mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2019 for AMU ved UiT.

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

Læringsmiljøutvalget (LMU) har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre studentvelferden på lærestedet. Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2019 har LMU hatt fire møter og en sak på sirkulasjon. Forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene har fortsatt vært i fokus, og funn fra Studiebarometeret og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse har blitt fulgt opp. LMU har i likhet med AMU bedt universitetsdirektøren følge opp Beredskapsrådets forslag til tiltak mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren. I tillegg har LMU mottatt rapportering og vurdert resultatene fra de prosjektene som fikk tildelt midler til studentkvalitetsfremmende tiltak. De syv prosjektene har vært gjennomført ved BFE-fakultetet, IVT-fakultetet, Helsefak, NT-fakultetet, UMAK og HSL-fakultetet. LMU har også initiert arbeidet med en ny Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2021-2024.

LMU har hatt dialogmøter med campusledelsen og studentdemokratiet i Alta og Narvik i 2019. LMU gjennomfører disse møtene blant annet for å få høre hvordan studenters læringsmiljø forstås og hvilke saker og utfordringer som er aktuelle ved UiTs studiesteder. Våren 2020 planlegger LMU å ha dialogmøte med campusledelsen ved UiT i Harstad.

For mer informasjon vises det til årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2018/2019.

Punkt 1.1.5 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofylt arbeider ved UiT.

1.1.3 Verneombudene (VO)

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i verneområdet i saker som angår arbeidsmiljøet og virke som en støtte for arbeidsgiver. God kommunikasjon mellom ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT.

I 2019 ble UiT inndelt i 10 hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer og særlig Adm2020 har medført mange utskiftninger av verneombud og hovedverneombud i løpet av 2019, ca. halvparten av hovedverneområdene har byttet hovedverneombud i løpet av våren 2019. Det er gledelig at det er flere vitenskapelig ansatte som nå er verneombud.

Hovedverneombudene (HVO)/verneombudene (VO) rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene påpeker at det fortsatt bør være fokus på psykososialt arbeidsmiljø og Adm2020.

I 2019 har HVO-ene/verneombud:

- Gjennomført ett møte med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med VO-ene i eget hovedverneområde
- Hatt tre-fire møter for HVO, formøter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter
- Arrangert verneombudssamling med temaene: håndtering av personopplysninger i verneombudsordningen, gjennomgang av nasjonal rapport om mobbing og trakassering i UH-sektoren, håndtering av varsel, risikovurdering og forebyggende arbeid
- Deltatt i møter i forbindelse med Adm2020, på arbeidsmiljødagene i Bergen, i nasjonale fora for HVO i UH-sektoren, deltatt i ARK-konferansen og i utvikling av undersøkelsen
- Deltatt ved gjennomføring av ulike tilsyn og vernerunder, i komitearbeid og IDF-møter
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødag ved UiT

I 2019 hadde HVO-ene ved UiT for første gang en egen samling for å bli kjent samt for å jobbe frem en trygghet og samarbeidsfølelse i gruppen. Dette mht. samarbeid på tvers og det å kunne være til støtte for hverandre.

Verneombudene vil ha fokus på følgende områder i 2020:

- Fortsatt arbeide for å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik
- Fortsatt involvere seg i arbeidet med Adm2020, ARK og HMS-opplæring
- Fortsatt arbeide mot en mer aktiv rolle i organisasjonen

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2019 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Hemis ønsker at alle skal oppleve arbeidshverdagen sin helsefremmende og utviklende og tilbyr et bredt spekter av tjenester for virksomheten og den enkelte medarbeider.

Fakultetene/enhetene har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Disse avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Hemis har gitt tilbakemelding om at de ved oppsummering av samarbeidet i 2019 ser at trenden fra 2018 med god kontakt mellom UiT og Hemis fortsetter. Samarbeidet mellom de ulike campus er videreført og forsterket gjennom 2019. De ser en økning i bruk av BHT-ressursen på campus også utenfor Tromsø og anser det som positivt.

Det har vært behov for bistand på både individ og systemnivå med hensyn på HMS-arbeid og forebyggende helsearbeid. Oppdragene innenfor helsearbeid er relatert til både til fysiske og psykososiale problemstillinger. Hemis har også, som i 2018, gjennom året vært i beredskap i forhold til Adm2020. Det er gitt noe bistand inn i forhold til dette, men ikke relatert til særlig store utfordringer. Det har i 2019 vært gjennomført et større kartleggingsarbeid med tanke på målrettede helsekontroller. BFE har vært først ute her med kombinasjon av undervisning og helsekontroller, jf. punkt 1.2.5 Dette arbeidet ble deretter igangsatt på Helsefak høsten 2019 og NT-fak er i startgropa. Dette er et omfattende arbeide for både de aktuelle på fakultetene det gjelder og for Hemis. Målet er en god oversikt og kontroll på målrettede helsekontroller for ansatte ved UiT.

Det har vært et økt fokus på forebyggende arbeid hos stipendiater i 2019. Det har vært mange til samtale hos Hemis, der også veileder har blitt inkludert. I tillegg har man ved arbeidsplassvurderinger for stipendiater hatt et fokus ikke bare på fysisk tilpasning av arbeidsplassen, men også med tanke på organisering av arbeidshverdagen og hvordan man tar vare på seg selv i hele perioden man jobber som stipendiat. Helsetema i samtaler har bl.a. vært om søvn, rådgivning om kosthold og fysisk aktivitet. Det ble gitt tilbud om stressmestringskurs for stipendiater våren 2019 ved Helsefak, uten at dette ble gjennomført. Ved BFE ble det gitt undervisning i konflikthåndtering, hovedsakelig for stipendiater.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis aktivitet ved UiT i 2019.

1.1.5 HMS-opplæring og informasjon

Riktig kompetanse er en forutsetning for at HMS-arbeidet skal fungere godt.

Sikresiden.no er i 2019 tatt i bruk for informasjon og opplæring innen HMS og beredskap.

HMS-opplæring gitt i 2019 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2019 deltok seks personer på opplæringen gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av arbeidsmiljøutvalget og ledere med personalansvar: I 2019 deltok 18 personer på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): I 2019 deltok 110 ansatte på opplæringen som ble gitt av Hemis.
- Sentral sikkerhetsopplæring
 - HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt: I 2019 gjennomførte *** personer på opplæringen.
 - HMS-0502 Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt: I 2019 gjennomførte *** personer på opplæringen. I 2019 gjennomførte *** personer på opplæringen.
 - HMS-0503 Regelverk for felt og tokt: I 2019 gjennomførte *** personer på opplæringen.
 - HMS-0504 Biologisk materiale:
 - HMS-0505 Gasskurs: I 2019 deltok 45 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Aga.
 - HMS-0506 til HMS-0512 Ulike kurs innen håndtering av ioniserende og ikke-ioniserende stråling samt spesialtema: I 2019 deltok 62 personer på opplæringen.
 - HMS-05013 Gummibåt-/småbåtkurs: I 2019 deltok 18 personer på opplæringen.

I tillegg har Hemis avholdt kurs innenfor felt, brannskade, fallskade, ergonomi, mindfulness og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter. Ansatte ved Eiscat Svalbard har deltatt på kurs i Longyearbyen med HLR, frostskaade og el-skade. Stipendiater har hatt tilbud om kurs i kommunikasjon og konflikthandtering. Det er gjennomført temaundervisning risikovurdering psykososialt arbeidsmiljø på verneombudssamlingen.

I 2019 skulle HMS-opplæringen videreutvikles, se punkt 3 for status for arbeidet.

1.1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Oversikt over kvartalsvis utvikling av sykefravær ved UiT fra 2014 til 2019:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. kvartal	4,38 %	4,68 %	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %
2. kvartal	3,85 %	3,97 %	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %
3. kvartal	4,36 %	3,87 %	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %

4. kvartal	4,97 %	4,42 %	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %
------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Det totale sykefraværet for hele UiT i 2019 er 4,10 %.

Tabellen nedenfor viser egenmeldt og legemeldt sykefravær ved hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over en seksårsperiode, med svingninger innen en prosent for hvert kvartal i perioden. Det er en nedgang i sykefravær fra 1. og 4. kvartal i 2018 til samme periode i 2019.

En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret i sykefravær

Grundigere analyser av sykefravær i 2019 har vist at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5 %, selv om det er noen enheter som har et sykefravær på over 5 % i 2019. Informasjon om oppfølging av sykefravær ved enheter med sykefravær over 5 % er omtalt under punkt 3.3.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt fravær ved UiT fra 2017 til 2019, fordelt på kjønn:

				Egenmeldt			Legemeldt								
							1-3			4-16			>16		
År	Kjønn	ÅV	Mulig dagsverk	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%
2017	Kvinne	1 937	111 844,8	803	1 313	1,17 %	95	128	0,11 %	163	812	0,73 %	268	5 665	5,06 %
	Mann	1 680	99 491,8	383	694	0,70 %	19	33	0,03 %	74	338	0,34 %	93	1 787	1,80 %
	Total	3 617	211 336,5	1186	2 008	0,95 %	114	161	0,08 %	237	1 150	0,54 %	361	7 452	3,53 %
2018	Kvinne	1 994	109 863,2	776	1 367	1,24 %	48	63	0,06 %	162	733	0,67 %	164	4 607	4,19 %
	Mann	1 700	95 462,2	403	667	0,70 %	9	15	0,02 %	66	291	0,30 %	49	1 983	2,08 %
	Total	3 694	205 325,4	1179	2 034	0,99 %	57	78	0,04 %	228	1 024	0,50 %	213	6 590	3,21 %
2019	Kvinne	2 064	433 516,3	2363	3 584	0,83 %	160	209	0,05 %	467	2 206	0,51 %	575	18 722	4,32 %
	Mann	1 737	376 566,3	1176	1 890	0,50 %	57	99	0,03 %	226	1 114	0,30 %	158	5 417	1,44 %
	Total	3 800	810 082,6	3539	5 473	0,68 %	217	307	0,04 %	693	3 320	0,41 %	733	24 140	2,98 %

Tabellen over illustrerer bruken av egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT over en periode på tre år, fordelt på kjønn. Statistikken viser at det er mer legemeldt enn egenmeldt sykefravær ved UiT i perioden, og at det er flere legemeldinger for lengre sykefravær enn for 1-3 dager og 4-16 dager. Bruken av egenmeldt sykefravær har gått noe ned fra 2017 til 2019, og den samme tendensen kan en se for legemeldt sykefravær.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Angitt under punkt 1.1.10.

1.1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger

generelle og konkrete krav, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT.

Årsrapport om utslipp av radioaktive stoffer og håndtering av radioaktivt avfall for 2018 ble godkjent av DSA i september 2019. Når det gjelder årsrapport om forskningsmessig bruk av ioniserende stråling så venter UiT fortsatt på tilbakemelding fra DSA.

Det er i 2019 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG), UMAK og ved Helsefak (PET-sentret).

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.

Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første del 2020.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs regelverk for strålevern.

1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

Alle HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT skal meldes og følges opp av ledelsen for å sikre forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. En gjennomgang av rapporter om HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker gis i AMU-møter.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik, status på innføringen finnes under punkt 5.

Punkt 2.1 beskriver tilbakemeldinger på kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker ved UiT.

I 2019 ble det meldt totalt 79 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. Fire av disse fant sted i 2018, men ble først registrert i 2019. Dette er på samme nivå som i 2018. Fra 2018 har elektroniske system for innmelding av HMS-avvik vært i bruk ved NT-fak og vi har inntrykk av at dette har bidratt til at det totale antall innmeldte avvik har økt de siste to årene.

De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 25 personskader hvorav seks medførte fravær. De fleste uønskede hendelser er relatert til fall og dernest stikk- og kuttskader. En hendelse (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Det er her snakk om en belastningsskade.

Av de 44 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om 12 nestenulykker, ett tilfelle materiell skade og 31 systemavvik.

Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2019:

År	AVM = avviks- meldinger	Totalt	Avvik som medførte personskader						Avvik som ikke medførte person- skade
			Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strek og løft	Tran- sport	Fallende gjenstander	Andre person- skader	
2019	AVM	79	4	8	17	0	1	4	44
2018	AVM	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	AVM	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	AVM	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	AVM	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	AVM	36	7	5	14	0	4	4	2
2013	AVM	27	7	6	4	0	0	10	ukjent
2012	AVM	29	10	3	6	0	3	7	ukjent
2011	AVM	49	21	2	9	1	2	7	7
2010	AVM	41	8	4	10	0	3	5	11

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Etablere systematikk for statistikk i elektronisk avvikssystem

1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

I 2019 gjennomførte Arbeidstilsynet et tilsyn etter en arbeidsulykke ved UiT. Tilsynet resulterte i to vedtak om pålegg knyttet til henholdsvis kartlegging og risikovurdering av ulykken, samt kartlegging og risikovurdering av bruk av personlig verneutstyr. Dokumentasjon ble oversendt Arbeidstilsynet hvorpå tilsynssaken ble avsluttet.

I 2019 ble 8 nye bygg ved campus Tromsø registrert som særskilte brannobjekter. Det ble gjennomført 20 branntilsyn ved campus Tromsø sin eide og leide bygg. Tilsynene resulterte i avvik ved 15 bygg. Avvikene var i hovedsak av organisatorisk art, men også noen i forhold til bygg tekniske installasjoner. Flere av avvikene er svart ut til brann og redning, og noen er registrert lukket. I tillegg ble det i 2019 gjennomført branntilsyn ved campus Harstad og Narvik. Det ble ikke registrert avvik ved campus Narvik. Avvik ved campus Harstad er fulgt opp og bekreftet lukket.

I 2019 ble det gjennomført eltilsyn på 6 anlegg som er registrert på UiT i Tromsø. Det ble funnet feil/mangler på 6 av anleggene. Feilene/manglene ved tre av anleggene er rettet. To av anleggene er oversendt ansvarlig borettslag og ett til Statsbygg for utbedring/retting.

Tilsyn og revisjoner med UiTs arbeid innenfor samfunnssikkerhet og beredskap er beskrevet under punkt 2.1.2.

1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Fra 2019 er det ikke lenger en lokal IA-avtale. Ny sentralt IA-avtale er inngått mellom sentrale parter for perioden 2019-2022.

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

- Sykefravær: Sykefraværprosenten skal reduseres med 10 prosent 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 og på å redusere frafall fra arbeidslivet.
- Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
 - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

UiT har et lavt sykefravær, jf. punkt 1.1.6, så målet er å fortsatt opprettholde det lave sykefraværet, som i tidligere lokal IA-avtale.

Områdene som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %.
- Avklare om det skal inngås en ny samarbeidsavtale med NAV i lys av at UiT ikke lenger skal ha en egen IA-avtale.
- Avklare fortsatt utvidet rett til bruk av egenmelding.

ORGØK tilbyr fremdeles ledere støtte i arbeidet.

Angående samarbeidsavtale tok UiT initiativ til et møte med NAV i desember, møtet avholdes i januar 2020. NAV arbeidslivssenter vil presentere et konsept som heter Helse I Arbeid. Helse I Arbeid er et samarbeid mellom UNN og NAV Arbeidslivssenter og en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen. En del av tilbudet er også det nye HelseIArbeid-senteret etablert på UNN 1. januar 2019. Her kan ansatte få rask tilgang på tverrfaglig utredning og avklaring, og trygges på mestring i egne helseplager.

Utvidet rett til bruk av egenmelding ble avklart i 1. kvartal 2019. Analyser viser at bruk av egenmelding virker etter sin hensikt og ble videreført. Dette ble også anbefalt fra sentrale parter.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Vurdere hvilke tiltak som skal videreføres etter tidligere lokal IA-avtale
- Avklare om vi blir med i ordninga som UNN og NAV har Helse I Arbeid

1.1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2019 arrangert ved UiT i Harstad 19. november, UiT i Narvik 18. november, UiT i Tromsø 20. november og UiT i Alta 8. januar 2020. Programmet for dagen var i hovedtrekk det samme på alle studiestedene. Etter velkommen ble årets foredragsholder presentert, Stein P. Åsheim. Åsheim er en velkjent eventyrer som har gjennomført en rekke ekspedisjoner i inn- og utland gjennom flere tiår. Foredraget hans hadde fokus på samhandling og måloppnåelse. Tradisjonen tro ble Arbeidsmiljødagen avsluttet med lunsj til alle deltagerne.

Kandidatene til Arbeidsmiljøprisen 2019 ble presentert ved arrangementet i Tromsø.

Arbeidsmiljøprisen 2019 ved UiT Norges arktiske universitet ble tildelt Laina Dalsbø og Karin Strand Johansen, institutt for arktisk og marin biologi (AMB) ved BFE-fakultetet. Vinnerne fikk et diplom og kr. 100 000,- som skal benyttes til tiltak i tråd med prisens formål. Laina og Karin arbeider som forskningsteknikere ved AMB, med arbeidsoppgaver i hovedsak knyttet til det akvatiske fagmiljøet og forskningsgruppa i ferskvannsökologi. De har i en kvinnealder gjort og gjør en fremragende innsats for et inkluderende, trygt og produktivt arbeidsmiljø ved instituttet og faggruppa. Komiteen fremhevede spesielt Laina og Karins arbeid knytta til helse, miljø og sikkerhet. De har implementert nye HMS-tiltak med stor entusiasme og kreativitet, inkludert etableringen av en ny standard for sikkert arbeid under vanskelige feltforhold. På eget initiativ har de utarbeidet presentasjoner om HMS for lokal opplæring og har "oppdratt" flere generasjoner av studenter, stipendiater, professorer og gjesteforskere i viktige normer for sikkerhet og godt arbeidsmiljø. Bak nominasjonen stod både kollegaer og studenter ved institutt og fakultet.

I Narvik var det ca. 59 deltagere. I Harstad var det ca. 38 deltagere. I Tromsø var det ca. 225 deltagere. I Alta var det ca. 67 deltagere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2019 og fastsette nødvendige tiltak for 2020.

1.1.12 Ytre miljø

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- Fastsette nye hovedmål og tiltak for miljøledelse ved UiT basert på FNs bærekraftsmål.

I september 2019 fastsatte Universitetsstyret overordnede ambisjoner og føringer for UiTs arbeid med bærekraft og miljøledelse. Relevant kompetanse fra ulike deler av organisasjonen, Bærekraftkomiteen og eksternt bistand trekkes der det er nødvendig inn i arbeidet.

Strømforbruk i 2019 er litt over 240 kWh/m²/år, som var snittforbruket i 2018. Avdeling for Bygg- og eiendom (BEA) har i 2019 iverksatt mer bruk av teknologi for å styre oppvarming og ventilasjon, noe som bidrar til redusert energibruk. Fjernvarme blir også fortløpende tatt i bruk der de enkelte bygg er tilrettelagt for det.

BEA har også hatt et større prosjekt med å fornye belysning med led-pærer, som har lavere strømforbruk og lengre levetid. I et konkret prosjekt er det spart 4 mill ved at gamle armaturer gjenbrukes istedenfor å kjøpe komplette armaturer.

For å redusere CO₂-utslipp har BEA utviklet to kjøretøy med bensin/diesel med elbiler. Ved fornyelse av bilpark blir det alltid vurdert om nullutslippsbiler kan dekke kjøretøybehovene.

Ved innkjøp/anskaffelser i byggeprosjekter blir det i større grad tatt hensyn til miljøet. For prosjekter som gjøres av andre, for eksempel Statsbygg så kunne miljøhensyn kunne vært noe mer ivarettatt.

BEA har i 2019 inngått ny rammeavtale med Perpetum for håndtering av avfall.

Innkjøp generelt. i 2019 vært avholdt kurs for bestillere/innkjøpere på enhetene. Kursene har hatt fokus på hvordan mer miljøvennlige produkter kan velges ved anskaffelser. I Retningslinjene for anskaffelser ved UiT står det nå at: «UiT skal vise samfunnsansvar i sine anskaffelser, og stille krav som bidrar til at negative miljøkonsekvenser reduseres i størst mulig grad, der dette er relevant».

Fakultetenes innsats for at UiT skal nå sine mål for miljøledelse er beskrevet under punkt 3.4.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse

1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2019

Ved UiT avgir alle fakulteter/enheter årlig status for eget arbeid med HMS til

universitetsdirektøren. Statusrapporten innebærer en egenvurdering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid. Spørreskjema fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

For 2019 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)

1.2.1 HMS-organisatorisk

På dette området har måloppnåelsen vært høy ved UiT over de siste årene.

Ledere er kjent med regelverk regulerer HMS-arbeidet. Det er fastsatt mål for arbeidet, oppgaver er fordelt og legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Arbeidsplasser tilrettelegges så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes. Samarbeidet med verneombudene synes å fungere bra. Ett unntak er UMAK som i 2019 har vært i en omorganiseringssprosess og trenger litt tid på å få rutiner på plass. Åtte av ni fakulteter/enheter har kartlagt farer og problemer og gjennomført tiltak for å minimere risiko i arbeidsmiljøet.

Kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik synes å være i god utvikling. Noen tilbakemelder imidlertid at det kun er de mest alvorlige avvikene som meldes og det er etablert kultur for å ordne opp internt i ved arbeidsstedet. Ett fakultet opplyser at de også kan bli bedre på å holde verneombud orientert om avvik. Det antas at innføring av skjema for elektronisk avviksmelding ved hele UiT vil gi økt fokus på viktigheten av å melde avvik og kulturen rundt dette. Det er etablert en felles nettside «Si i fra!» der ansatte og studenter har lett tilgang til informasjon om hvordan varsle ulykker, melde HMS-avvik mm.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Fortsette å ha fokus på risikovurderinger og forebygging.
- Implementere elektronisk avvikshåndtering

1.2.2 HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse har måloppnåelsen økt.

Aktørene i HMS-arbeidet ved fakultetene/enhetene har i svært stor grad tilstrekkelig kompetanse til å kunne utøve sitt ansvar og sine oppgaver innen HMS. Nye i rollene får også tilbud om opplæring. Ett fakultet ønsker å kartlegge kompetansen til målgruppene. Gjennomført opplæring er dokumentert i varierende grad. Ansatte som utfører risikofylt arbeid gis god informasjon om bedriftshelsetjeneste, vernetjeneste, førstehjelpsutstyr, evakuerings-rutiner mm. mens kontorpersonell tilbakemeldes som en litt avglemt målgruppe.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Sikre at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-informasjon og -opplæring

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt over de siste årene, men det fremdeles rom for forbedring når det gjelder medarbeidersamtaler.

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Det tar imidlertid lang tid å få gjennomført større ergonomiske endringer ved undervisningsrom.

Sykemeldte følges opp. Fakulteter/enheter som har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2019 har analysert sykefraværet og gjennomført nødvendige tiltak. Fakultetenes/enhetenes innsats i arbeidet med oppfølging av sykemeldte stipendiater er beskrevet under punkt 3.

Åtte av ni fakulteter/enheter har også gjennomført møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS og sykefravær som tema.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte.

UB og Jurfak fikk alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale både i 2019 og 2018. De øvrige fakultetene/enhetene tilbakemeldes at medarbeidersamtaler er gjennomført i svært stor eller stor grad i løpet av 2019. De som ikke er fornøyd med gjennomføringen opplyser at de vil forsøke å øke omfanget ved å etablere karriereplaner og gjennomføre karrieresamtaler, ha fokus på tema i ledermøter og viktigheten av å prioritere arbeidet med medarbeidersamtaler. I tillegg er det håp om at etablering ledelse ved nivå 4 kan bidra til at flere får tilbud om medarbeidersamtale.

Seks av ni fakulteter/enheter som har i 2019 mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd. Totalt var det registrert 19 saker/hendelser.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte.

1.2.4 Ytre miljø

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø skal fakultetene/enhetene bidra ved å gi informasjon om viktigheten av å redusere eget forbruk av strøm og engangsmateriell, det å produsere minst mulig avfall og sortere det korrekt, egen reisereaktivitet og valg av fremkomstmiddel. Tiltakene er gjennomført varierende grad. Viktigheten av å ta miljøhensyn er derimot i stor grad tema ved mottak av nytilsatte og studenter.

Fakultetene/enhetene har gitt innspill om at informasjonskampanjer i forhold til miljøledelse initieres fra sentralt hold, miljøledelse kan være for eksempel være tema på direktørens kvarter. Antall avfallsstasjoner vil bli økt på campus. Temperatur reguleres i stor grad sentralt ved bygg. Mange bygg har sensorer som slår av lys etter en viss tid uten bevegelse i område/rom. Det kan være kaldt i enkelte lokaler, spesielt etter helgene, og da brukes det strøm til oppvarming.

1.2.5 Risikofylt arbeid

Med unntak av ved Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter. Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Sikkerhetsopplæring skal alltid være gjennomført før potensielt risikofylt arbeid starter opp. Tilbudet innen sikkerhetsopplæring omfatter: Sentral sikkerhetsopplæring tilbudt via ORGØK (jf. punkt 1.1.5) samt lokal sikkerhetsopplæring gitt ved arbeids-/studiestedet basert på lokale risikoforhold og vernetiltak.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- Fakulteter/enheter må angi sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der laboratorie-arbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår.

Våren 2019 kartla fakultetene/enhetene krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram. Tilbakemeldingene viste 32 studieprogram med potensielt risikofylte arbeidsoppgaver og tilhørende krav til sikkerhetsopplæring. På bakgrunn av tilbakemeldingene er studieprogrammenes emnekombinasjon oppdatert fra og med kull 2019 høst. For mer informasjon se under punkt 4.

Sju av åtte fakulteter/enheter rapporterer at også lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylt arbeid. Gjennomført lokal opplæring dokumentere i varierende grad.

Ved de fleste arbeidsplassene følges UiTs regelverk for risikofylt arbeid og de har i stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse. Mangel på personell i essensielle funksjoner for vedlikehold av elektronisk stoffkartotek har gitt etterslep i arbeidet noen steder.

Ett fakultet tilbakemelder at de ikke har oversikt over status på områdene omtalt ovenfor.

Som arbeidsgiver skal UiT føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid (register over eksponerte). Av de åtte fakultetene/enhetene som er omfattet av kravet har seks et oppdatert register. Ett fakultet tilbakemelder at de har ført register over de som kan ha blitt eksponert for stråling, men at de mangler et komplett register på øvrige områder. Ett fakultet trenger å etablere bedre oversikt for å kunne gi et sikkert svar på spørsmålet. ORGØK arbeider med å etablere bedre systematikk for føring av register over eksponerte.

Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. BFE-fak tilbakemelder at 280 stykker har deltatt på det nye opplegget for helsekontroller som ble innført i 2019 i regi av bedriftshelsetjenesten, jf. punkt 1.4.

Helsefak sluttførte risikovurderinger av alenearbeid i 2019. Tiltak er under oppfølging. Øvrige fakultet/enheter gjennomførte risikovurderingene i 2018.

1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2019

Sju av ni fakulteter/enheter rapporterer at de oppnådde egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2019. Målsettinger ikke er oppnådd er blant annet mål for medarbeidersamtaler og utfordringer knyttet til det å få ned sykefravær. Manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet og bytte av ledere oppgis å være medvirkende årsaker.

HMS-tiltak som tilbakemeldes å ha fungert spesielt godt i 2019 er:

- Speed-dating ved campus Alta trekkes frem som et godt eksempel i forhold til å bli godt kjent med nye kollegaer.
- Utvikling av sikkerhetsopplæring i et samarbeid på tvers av UiT med utvikling og forenkling av rutiner oppgis som vellykket.
- Testing av elektronisk HMS-avvikssystem har fungert bra.
- Felles lunsj-ordning/sosiale tiltak i forbindelse med ombygging av campus, allmøter/informasjonsmøter og gjennomføring av målrettede helsekontroller.
- Sikkerhet knyttet til fartøy, lager og dykking. Gjennomgang og anskaffelse av verneutstyr og ulike forbedringstiltak i arbeidsmiljø blant ansatte har gitt merverdi mht arbeidsmiljø. Det samme har velferdstur, ulike seminarer, seremonier og markeringer har gitt merverdi mht arbeidsmiljø
- Jurfak har utarbeidet og implementert sosial handlingsplan.
- HMS har blitt fast innslag på flere møtearenaer, også der midlertidig ansatte deltar.

- Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Hemis rapporteres å fungere godt.

1.2.7 Fakultetenes/enhetenes HMS-utfordringer i 2020

Ved årlige gjennomgang skissere fakulteter/enheter følgende områder som de viktigste å prioritere i 2020:

- Bevisstgjøring av rutiner overfor ansatte i forhold til det å melde avvik samt viktigheten av å melde avvik.
- Samhandling på alle nivå for å få til å levere god service fra Administrasjon. I forbindelse med etablering av fellestjenester har det vært krevende å ha totaloversikt med knappe ressurser, og det har vært stor arbeidsbelastning på enkelte ansatte. Det er fortsatt en del arbeid som gjenstår i forhold til avklaringer knyttet til den totale oppgaveporteføljen, herunder hvem som skal gjøre hva.
- Målgrupper som ikke har tilstrekkelig HMS-kompetanse skal tilbys kurs, og særlig mot det psykososiale området.
- Oppfølging av funn fra arbeidsmiljøkartlegging ARK 2020
- Mange tilbakemelder at de vil prioritere systematikk i det å tilby og dokumentere lokal opplæring
- Bredere involvering ved campus i planlegging av Arbeidsmiljødagen 2020, antas å kunne gi økt deltagelse ved samtlige campus
- Ergonomiske utbedringer ved arbeidsplasser
- Bemanningssituasjonen. Rekruttere til og beholde i faste stillinger, samt behov for flere faste vitenskapelige stillinger samt beholde og videreutvikle ansatte. Det er et generasjonsskifte på gang, og dette påvirker arbeidsmiljøet. Rekruttering av personer med riktig kvalifikasjon oppleves utfordrende
- Styrke intern kommunikasjon, bedre systematikk for mottak av nyansatte, UiT har mange nytilsatte fra ulike nasjoner disse skal integreres i arbeidskultur og språk.
- BFE-fak vurderer å prøve 5s standard på lab, samt årlig møte blant alle teknikere for å styrke HMS og effektive lab-rutiner. Innføring av standarden forventes å gi økt sikkerhet ved laboratorier.

2 Samfunnssikkerhet og beredskap

2.1 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap i 2019

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er organisert på følgende måte:

- Avdeling for IT (ITA) ivaretar styringssystem for informasjonssikkerhet. Denne rapporten omfatter ikke sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til IKT og informasjons-sikkerhet. Dette kommer i form av en egen rapport.
- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring.

- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar drift og vedlikehold av beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde og understøttelse av aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG). Gi opplæring i planverk og krisestøtteverktøy til lokale beredskapsgrupper (LBG-er)

ORGØK har i 2019 styrket arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap med en ekstra ressurs. For å opparbeide en felles forståelse og praksis av systematisk arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap er det i 2019 beredskapsteam på tvers av UiT. Teamet administreres av ORGØK og har medlemmer fra avdelingene i Fellesadministrasjonen og i beredskapsområdene ved UiT.

I 2018 og 2019 er det arbeidet med helhetlig ROS ved UiT. Analysene er gjennomgått med hensyn til krav i nytt styringsdokument fra KD av juni 2019 og aktuelle nasjonale analysescenarier fra DSB av mars 2019. Risikobildet er satt opp, identifiserte sårbarheter i risikobildet er vurdert og tiltak er foreslått. Ledelsens prioritering og godkjenning av tiltak gjenstår.

UiT i 2019 hatt møter med politiets radikaliseringskontakt vedrørende arbeid med handlingsveileder ved bekymring for radikalisering og voldelig ekstremisme. I mai 2019 behandlet både AMU og LMU sak om radikalisering og voldelig ekstremisme. Dette følges opp med tiltak etter råd fra Beredskapsrådet oppnevnt av KD.

Det har vært satt krisestab ved flere anledninger i 2019.

Det arbeides med å beskrive aktører og deres ansvar og oppgaver i arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT.

Sikresiden.no er tatt i bruk for informasjon om råd ved egenberedskap, hvordan en skal varsler og hva det skal varsles om er tilgjengelig for ansatte og studenter på web. Arbeidet med implementering av Sikresiden.no videreføres ved UiT i 2020.

Områdene som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- Følge opp tiltak som skal gjennomføres etter storskalaøvelsen i 2018.
- Implementere nytt beredskapsplanverk.
- Gjennomføre beredskapsøvelser innenfor informasjonssikkerhet.

Tiltak etter storskalaøvelsen Aurora i Harstad 2018 er fulgt opp. Dette var en samhandlingsøvelse mellom UiT, Politi og Forsvaret. Tema var en tenkt terrorhendelse/gisselsituasjon ved campus Harstad. UiT skal gjennomføre ny storskalaøvelse i 2021.

Nytt beredskapsplanverk trådte i kraft i april 2019. Planverket er gjort tilgjengelig i UiTs elektroniske krisehåndteringsverktøy CIM. Tilgangen til planverket er rollestyrt mot beredskapspersonell ved UiT. Det er gitt opplæring i bruk av planverket. Implementeringen vil pågå også i 2020.

I november 2019 ble det gjennomført heldagsøvelse innenfor informasjonssikkerhet. Øvings moment var: varsling, organisering, kommunikasjon, samt bruk av intern rutine utarbeidet av ITA. Øvelsen er evaluert og tiltak er utarbeidet.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Følge opp sårbarheter og tiltak etter helhetlig risikovurdering
- Etablere Sikresiden.no som kanal for informasjon og opplæring innen beredskap ved UiT
- Videreutvikle beredskapsplanverket og gi fortsatt opplæring i krisestøtteverktøyet CIM
- Planlegge gjennomføring av storskalaøvelse i 2021

2.1.1 Tilsyn og revisjoner innen samfunnssikkerhet og beredskap

NOKUT gjennomførte i 2019, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (KD), kontroll med samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeidet i universitets- og høyskolesektoren. Formålet med kontrollen var å få en uavhengig vurdering av institusjonenes risikostyring, forebyggende arbeid, beredskapsplanlegging og krisehåndtering, og å gi råd til virksomhetene i denne sammenheng. Kontrollen inkluderte arbeidet med informasjonssikkerhet. UiT oversendte etterspurt dokumentasjon i oktober 2019. Tilbakemelding fra NOKUT er ikke mottatt.

Riksrevisjonen gjennomførte i 2019 en etterlevelserevisjon om samfunnssikkerhet og beredskap i statlige virksomheter underlagt KD. Revisjonen omfattet status for ROS-analyser, krise- og beredskapsplaner og krise- og beredskapsøvelser ved UiT. Det var også noen spørsmål i tilknytning til UiT erfaringer med og bruk av informasjon fra Beredskapsrådet oppnevnt av KD. UiT oversendte etterspurt dokumentasjon i november 2019. Tilbakemelding fra Riksrevisjonen er ikke mottatt. Denne revisjonen omfattet ikke sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til IKT og informasjonssikkerhet.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Følge opp eventuelle pålegg etter tilsyn og revisjoner

2.2 Beredskapsområdenes arbeid med beredskap

UiT som kriseberedskapsorganisasjon er organisert via sentral beredskapsgruppe (SBG) som ledes av universitetsdirektøren sammen med avdelingsdirektører.

I tillegg er det 10 lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

- Campusadministrasjon i Alta
- Campusadministrasjon i Harstad
- FAdm og UB
- Helsefak
- HSL-fak
- BFE-fak
- NT-fak
- IVT-fak

- UMAK
- Jurfak

Beredskapsområdene har i svært stor grad etablert lokal beredskap med utgangspunkt i risiko- og sårbarhet ved lokaliteter og aktiviteter. Ett unntak er beredskapsområdet FAdm og UB som tilbakemelder at dette er etablert i liten grad og at beredskapsområdets LBG ikke er aktiv. Ved uønskede hendelser brukes SBG. Det er ønskelig å se på behovet for en egen LBG i dette beredskapsområdet og det må avklares med UB hva som er deres behov.

Beredskapsområdene må beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.

Fakultetene/enhetene holder i stor grad oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Det tilbakemeldes at ansatte kjøper reiser av det reisebyrået UiT har avtale med og for de som ikke gjør det benyttes universitetets egne rutiner. Ett fakultet tilbakemelder at noen få ansatte er dårlig på å informere om reiser, og et annet at det er mange utfordringer ved bruk av tjenesten til avtalereisebyrået. Dette medfører at enkelte reiser kan blir bestilt via andre kanaler.

Den enkelte ansatte/student blir i varierende grad informert om sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap ved UiT samt varslings- og evakueringsrutiner ved eget arbeidssted og informasjon om sikresiden.no.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Ta i bruk Sikresiden.no som informasjonskanal for alle målgrupper ved UiT
- Gjennomgang av risikobildet i beredskapsområdene

2.2.1 Beredskapsøvelser og opplæring

SBG har hatt en varslingsøvelse med «øvelse SBG Breivika», der SBG samlet seg og gjennomgikk en eksempelhendelse i krisestøtteverktøyet CIM.

Det har vært gjennomført varslingsøvelse fra ORGØK/SBG til 9 av 10 LBG. ORGØK ga støtte ved samvirkeøvelse campus Alta.

LBG ved campus Alta har i 2019 gjennomført 4 øvelser med fokus på varsling og bruk av elektronisk krisestøtteverktøy CIM. LBG har fått opplæring i UiTs beredskapsplanverk. I oktober 2019 gjennomført beredskapsområdet en samvirkeøvelse med politiet, forsvaret, sivilforsvaret og Alta kommune med evakuering av campus Alta i forbindelse med et tenkt kvikkleireras. Det ble trent på varsling til nødetater samt SBG og LBG. Tiltak etter øvelser er i stor grad fulgt opp. Korte regelmessige øvelser som en del av opplæringen i bruk av CIM rapporteres å ha fungert spesielt godt.

Ved campus Harstad er opplæring for LBG i planverk og i CIM startet, og opplæringen vil fortsette med funksjonsøvelser med utgangspunkt i tiltakskort for medlemmene i LBG. Videre er det planlagt en skrivebordsøvelse i løpet av 1. kvartal 2020. Beredskapsområdet tilbakemeldt at det er avdekket noen mangler i CIM i forhold til planverk og menyvalg/funksjoner for alle medlemmer i LBG. Det er etablert dialog med ORGØK for å få rettet dette opp. Heldags opplæring i praktisk slokking og

førstehjelp for evakueringsansvarlige (brannvern) på Norges brannskole har fungert spesielt godt i beredskapsområdet.

Beredskapsområdet IVT-fak har gjennomført beredskapsøvelse med scenario sykdomsutbrudd (virus) hos ansatte og studenter der ca. 60 % ble syke. Det ble øvd på beredskap i forhold til kommunikasjon opp mot kommunen og sykehus, samt vurderinger vedrørende om campus Narvik skulle holdes åpen eller stengt. Det er i tillegg gjennomført brannøvelser/evakueringsøvelser. CIM-opplæring er påbegynt, men ikke ferdigstilt. Tiltak etter øvelser er i stor grad fulgt opp. Det er behov for mer opplæring/øvelser innenfor beredskap med veiledning fra ORGØK.

Beredskapsområdet Helsefak har gjennomført skrivebordsøvelse for dekanen med brann i kulvert som case. Fakultetet har opprettet ny beredskapsorganisasjon og revidert beredskapsplanverket.

De øvrige beredskapsområdene tilbakemelder at det kun gjennomført ordinære evakueringsøvelser (brannvern) i 2019.

Samtlige LBG-er er gitt tilbud om opplæring i bruk av CIM. Opplæringen er gjennomført i varierende grad av medlemmer i LBG-ene ved UiT. De fleste tilbakemelder behov for mer opplæring/øvelse i krisehåndtering i CIM med veiledning fra ORGØK. Det etterspørres også støtte fra ORGØK og BEA i arbeidet med koordinerte øvelser for de ulike campusene og byggene ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Gjennomføre av scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2019

For 2019 skulle organisasjonene vie særlig oppmerksomhet til følgende områder:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og 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 personvernadvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt 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

Flere av områdene samsvarte også med pålegg og vedtak som fremkom av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret fastsatte for 2019.

Fakulteter/enheter tilbakemelder at det har vært arbeidet med arbeidsmiljøet og at arbeidet er langsiktig. Det er gjort mye arbeid knyttet til det å skape tilhørighet til nye enheter og få i gang nødvendig samarbeid med andre enheter. Det fysiske arbeidsmiljøet har også vært under endring ved at flere medarbeidere har flyttet arbeidssted. Det trekkes frem at det har vært gode prosesser og at utfordringer har vært håndtert så godt det har latt seg gjøre. Belastninger på enkeltansatte må likevel kunne sies å ha vært høy.

Gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2019 viser at det på alle nivå har vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer. Det har vært orientert om omorganiseringer i relevante utvalg, på møter og det har vært gitt informasjon til ansatte.

Det skal gjennomføres ny arbeidsmiljøkartlegging (ARK-undersøkelse) i 2020.

Det er i 2019 etablert et beredskapsteam på tvers av UiT, jf. punkt 2.1.1

Det er oppnevnt deltakere til et HMS-team på tvers av UiT. I 2019 har det vært særlig fokus på HMS-opplæring. Det er gjennomført et forbedringsprosjekt for sikkerhetsopplæringen. Fakultetene/enhetene deltok i arbeidet. Sluttrapport med gevinstrealisering fra prosjektet er under utarbeidelse.

Våren 2019 kartla og definerte fakultetene/enhetene krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram. Dette er nærmere omtalt under punkt 1.2.5.

Elektronisk avvikssystem er satt opp og prøvd ut ved tre fakulteter. Kvalitetssikring av teknisk oppsett pågår. Systemet tas etter dette i bruk ved hele UiT.

Det utført mange gode tiltak i tilknytning oppfølging av stipendiater. IVT-fak rapporterer at de hadde få stipendiater og lite sykemeldinger i 2019. Enkeltilfeller har vært fulgt opp individuelt med jevnlig og personlig kontakt fra instituttene. Ved BFE-fak følger instituttene opp alle sykemeldte stipendiater og tilrettelegger etter behov. NT-fak opplyser at stipendiater følges opp i forbindelse med sykemelding på lik linje med andre ansatte. I tillegg arbeider fakultetet med å etablere forskerskoler ved det enkelte institutt som ivaretar stipendiater. Det var eget tema på fakultetets HMS-leder samling våren 2019. I 2020 er dette et eget HMS-satsingsområde. Jurfak har ikke hatt sykemeldinger av lengre varighet blant stipendiater i 2019 og dermed ikke behov for særlig oppfølging. Jurfak gjennomfører ellers oppstartsamtale og medarbeidersamtale med alle stipendiater for å sikre inkludering i miljøet. I tillegg er fellesmøter i stipendiatgruppen iverksatt i organisert form og det er arbeidet for å få alle stipendiatene tidlig engasjert i en forskergruppe. Helsefak har individuell dialog og oppfølging av stipendiater. Videre er det ved fakultetet etablert fadderordning, journalclub og

felleskontor for gruppen. UMAK har tett dialog mellom sykemeldt stipendiat og instituttleder og/eller veileder. HSL-fak gjennomfører systematiske oppfølgingssamtaler med stipendiatene og har tett oppfølging av sykmeldte stipendiater. UB har ikke hatt sykemeldte stipendiater i 2019. Fakultetene/enhetene påpeker viktigheten av tidlig integrering i fagmiljøene, deltakelse i forskningsgrupper og at stipendiater har egne koordinatore. Bedriftshelsetjenestens innats i arbeidet er beskrevet under punkt 1.1.4.

Status for implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser er beskrevet under punkt 2.

Skjema som brukes ved årsrapportering fra fakultet/enhet er høsten 2016⁹ revidert av en arbeidsgruppe bestående av deltakere fra BFE-fak, Helsefak, HSL-fak og ORGØK. Arbeidet med systematikken videreføres i 2020.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020

- Gjennomføringen av arbeidsmiljøkartlegging/ARK-undersøkelse
- Arbeide for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik
- Følge opp tiltak i helhetlig ROS, herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging radikaliserings og voldelig ekstremisme

5 Vedlegg til rapporten

- Årsrapport 2019 fra AMU ved UiT
- Årsrapport fra LMU for studieåret 2018/2019
- Årsrapport om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2019 fra Hemis

