

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019

Det helsevitenskapelige fakultet
ePhorte 2019/5385

Innhold

Innledning	2
Universitetsdirektørens årsrapport	3
Det helsevitenskapelige fakultets årsrapport	3
Oppfølging av tiltak ved Helsefak i 2019	3
HMS-organisatorisk	4
Samarbeid med verneombudene	4
Avvik	4
HMS-kompetanse	5
Fysisk og psykisk arbeidsmiljø	5
Sykefravær	5
Oppfølging av sykefravær ved Helsefaks enheter	7
Konsekvenser av ADM2020 i forhold til arbeidsmiljøet	7
Videre arbeid med ADM2020	7
Vurdering av om sykefraværet er arbeidsrelatert	8
Planlagte og /eller gjennomførte tiltak	8
Oppfølging av sykemeldte stipendiater	8
Medarbeidersamtaler	8
Beredskap	8
Ytre miljø	9
Risikofylt arbeidsmiljø	9
Helsefaks målsettinger og veien videre i HMS-arbeidet	10

Innledning

Den årlige rapporteringen om HMS, samfunnssikkerhet og beredskapsarbeidet for kalenderåret 2019 ved Helsefak, har bakgrunn i krav fra universitetsdirektøren om gjennomgang av det systematiske HMS, samfunnssikkerhets og beredskapsarbeidet på alle nivå ved UiT.

Samlet rapport fra Helsefak ble oversendt universitetsdirektøren innen fristen som var 9. januar 2020. Helsefaks rapportering til universitetsdirektøren bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter, institutt, fakultetsadministrasjonen og fakultetsnivået. Rapportene fra fakultetets underliggende enheter danner i tillegg grunnlaget for denne årsrapporten som nå legges frem for behandling i fakultetsstyret ved Helsefak.

Skjema som brukes for årsrapportering fra fakultet/enhet har høsten 2019 vært revidert av en arbeidsgruppe bestående av deltakere fra BFE-fak, Helsefak, HSL-fak og ORGØK. Arbeidet med systematikken i skjemaet for årsrapporteringen videreføres i 2020. Dette var et av områdene som ifølge universitetsdirektørens årsrapport for 2018 skulle vies særlig oppmerksomhet i 2019

Fakultetets viktigste ressurs er de menneskene som studerer og arbeider der. Et godt arbeidsmiljø handler som å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Men for å bli en best mulig utgave av oss selv, må vi ikke glemme viktigheten av å belyse områder med behov for forbedring og faktisk vise evne og vilje til å gjøre noe med dem.

Universitetsdirektørens årsrapport

Universitetsdirektøren utarbeider på bakgrunn av rapportene fra fakultetene og øvrige enheter en årsrapport om HMS, samfunnssikkerhets og beredskapsarbeidet ved hele UiT som behandles av Arbeidsmiljøutvalget og Universitetsstyret.

I denne rapporten beskrives det sentralt organiserte HMS-arbeidet, fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid, arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap, oppfølging av universitetsstyrets prioriteringer for 2019 og områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020.

Det gis tilbakemelding om arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap til det enkelte fakultet/enhet etter Universitetsstyrets godkjenning. Følgende områder skal ifølge universitetsdirektøren vies spesiell oppmerksomhet i 2020:

- Gjennomføring av arbeidsmiljø- arbeidsklimaundersøkelse (ARK)
- Arbeid for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik, og ta i bruk elektronisk HMS-avvikssystem
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme
- Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.

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 innværende år. Rapporten følger i sin helhet som vedlegg til denne sak.

Det helsevitenskapelige fakultets årsrapport

Årsrapporten inneholder status for HMS-arbeidet ved Helsefak i året som har gått og synliggjør områder med behov for særskilt oppfølging innenfor HMS og beredskap i kommende år for instituttene, fakultetsadministrasjonen og fakultetsnivået. Den enkelte enhet skal på bakgrunn av egenrapporteringen til fakultetsdirektøren synliggjøre områder med behov for særskilt oppfølging ved at disse tas inn som tiltak i enhetens handlingsplan for HMS-arbeidet i kommende år.

Oppfølging av tiltak ved Helsefak i 2019

Det er stor ulikhet mellom de forskjellige enhetene ved Helsefak, både i størrelse og type virksomhet. I stedet for å ha flere helt spesifikke tiltak som ble gjort gjeldende for alle enhetene, ble det i fjor besluttet at den enkelte enhet ut fra egenrapportering over arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i 2018, skulle definere egne områder med behov for spesiell oppmerksomhet. Disse områdene skulle tas inn i enhetens handlingsplan som også skulle inneholde forslag til tiltak, tidsfrist og ansvarlig for gjennomføring av tiltakene. I egenrapporteringene tilbakemelder alle at de har fastsatt skriftlige mål/handlingsplaner, disse er ajourført hos de fleste enhetene. Hos de som ikke har ajourført handlingsplanene beror det som nevnt innledningsvis på kapasitetsproblemer og en enhet fullfører dette arbeidet i januar 2020.

HMS-organisatorisk

Ved Helsefak er måloppnåelsen på dette området høy, men det tilbakemeldes fra en enhet at den administrative kapasiteten etter ADM2020 har påvirket i hvilken grad HMS-oppgavene har blitt ivarettatt i 2019.

Lederne er kjent med hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Det er etablert skriftlig oversikt over hvordan ansvar, myndighet og oppgaver i dette arbeidet er fordelt, men dette arbeidet er ikke slutført ved alle enheter.

Det legges godt til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet ved enhetene, men en enhet tilbakemeldes at dette gjøres i liten grad.

Hensynet til HMS blir vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, men også her er det ved enkelte enheter rom for forbedring.

Det rapporteres fra nivå 3 at rutiner fra nivå 1 og 2 oppleves som mangelfulle og lite detaljerte slik at de må gjøre mye av arbeidet selv. Dette er u hensiktsmessig og skaper utilsiktet variasjon mellom institutt/fakultet på HMS-området.

Samarbeid med verneombudene

Samarbeidet med verneombudene fungerer bra, men dette er fortsatt et område med forbedringspotensial ved noen enheter. Fakultetsledelsen tilbakemeldes at de har 3-4 møter med hovedverneombudet (HVO) og tillitsvalgte pr semester.

Avvik

Det meldes fra fakultetets enheter at det i stor grad er god kultur for å melde fra om avvik. Men det mangler gode rutiner for tilbakemelding til berørt verneombud eller berørt ansatt. Vi venter fortsatt på at det innkjøpte elektronisk avvikssystemet skal rulles ut ved alle fakulteter/enheter ved UiT.

Ved Helsefak ble det registrert 18 avvik i 2019, 2 færre enn i 2018. Dette tyder på at selv om kulturen for å melde avvik oppfattes som god, er det fortsatt en stor grad av underrapportering. Ingen av avvikene førte til egen- eller legemeldt fravær. Tabellene under viser utviklingen fra 2018 til 2019:

Tabell 1 Registrerte avvik og fravær i 2019 ved Helsefak¹

	Totalt antall	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk, løft, klem	Fallende gjenstander	Transport	Andre personskader	Anne skade
Avvik	18	1	1	5	0	0	0	11*
Personskade	7	1	1	5	0	0	0	0
Medisinsk behandling nødvendig	5	0	0	5	0	0	0	0
Egenmeldt fravær	0	0	0	0	0	0	0	0
Legemeldt fravær	0	0	0	0	0	0	0	0

¹ 5 nestenulykker og 6 avvik (brudd på interne rutiner/retningslinjer, avvik avdekket ved vernerunder, inneklima)

Tabell 2 Registrerte avvik og fravær i 2018 ved Helsefak²

	Totalt antall	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, løft, klem	Fallende gjenstander	Andre personskader	Annen skade
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	

Farer og problemer kartlegges og det jobbes kontinuerlig med å gjennomføre risikoreduserende tiltak.

Det er etablert en felles nettside for studenter og ansatte ved UiT, *Si ifra!*, her kan det sies i fra om alt fra mobbing til manglende lyspærer, hvordan ulykker varsles, HMS-avvik meldes mm.

HMS-kompetanse

Ledere, personer med delegerte HMS-oppgaver og verneombudene har ut fra egenrapporteringen i svært stor grad nødvendig og dokumentert HMS-opplæring. Fakultetsdirektøren ser det som hensiktsmessig å gjøre en kartlegging av HMS-kompetansen hos disse målgruppene. Dette bør gjøre for å sikre at den enkelte har tilstrekkelig opplæring for god ivaretagelse av ansvar og/eller oppgaver i HMS-arbeidet.

Nyansatte får i svært stor grad informasjon om bedriftshelsetjeneste, vernetjeneste, førstehjelpsutstyr, evakueringsrutiner, nødvendig HMS-opplæring mm.

Fysisk og psykisk arbeidsmiljø

Sykefravær

UiTs rutiner for oppfølging av sykemeldte praktiseres ved alle Helsefaks enheter. Ved de enhetene som har hatt over 5 % sykefravær har det ved en av enhetene vært behov for å iverksette ekstraordinær analyse av dette fraværet.

Enheter med et sykefravær på over 5 % skal ha særskilt oppfølging. Det ble i administrativt lederforum 11. februar 2020 besluttet at det skulle jobbes annerledes med sykefravær i HMS-rapporten i forhold til tidligere år. Det ble derfor gjort en enkel kvalitativ kartlegging av enheter med sykefravær over 5 %. Dekanen ba om at det måtte sees nærmere på om det er forskjeller mellom administrativt ansatte og øvrige ansatte på Helsefak på bakgrunn av ADM2020.

Sykefravær administrativt ansatte og øvrige ansatte ved Helsefak i 2019 sammenlignet med 2018 og 2017

Enhet	2019 Sykefravær administrativt ansatte i %	2019 Antall administrativt ansatte	2019 Sykefravær øvrige ansatte i %	2019 Antall ansatte totalt (snitt)	2018 Sykefravær totalt i %	2017 Sykefravær totalt i %
FUF	6,7		-	52	6,7	6,4

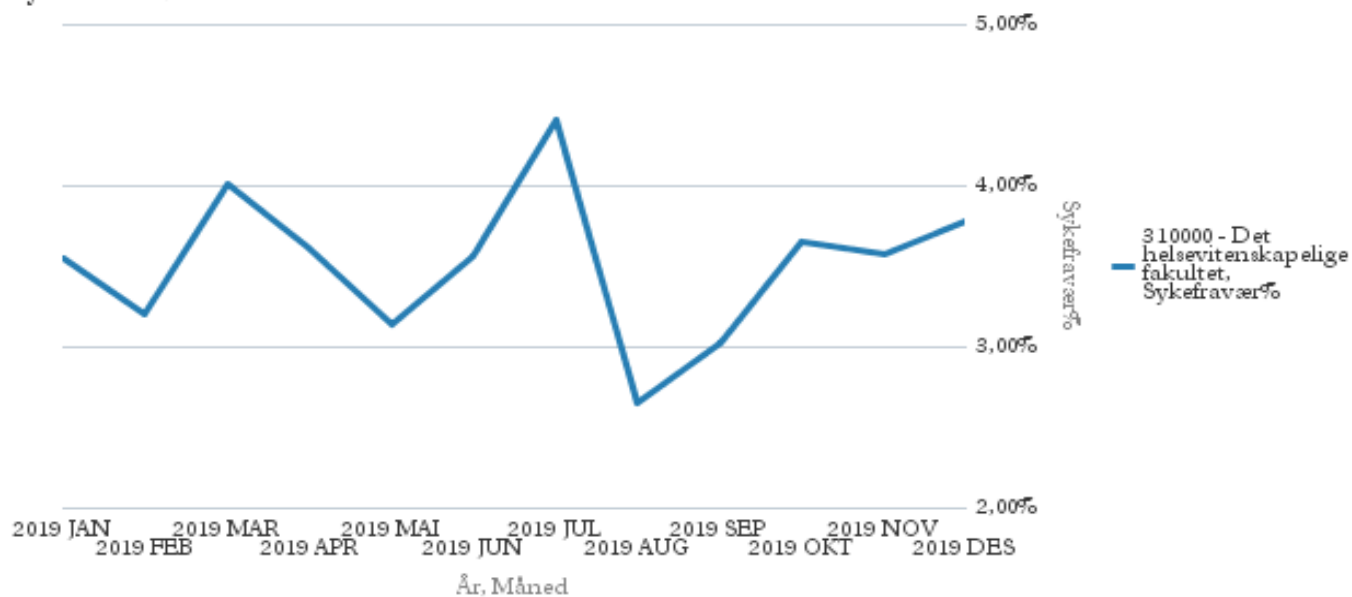
ORGØK	6,63		-	23	10,68	12,67
ELU	5			9	5,75	4,22
REK	7,94			8	2,96	4,45
IMB	6,04	8	2,62	180	2,33	2,92
ISM	5,11	21	2,77	190	4,97	5,63
IKM	1,27	10	1,97	345	1,76	1,82
IFA			1,45 (Tot)	84	1,61	0,69
IKO	3,98	7	2,41	55	5,11	6,25
IPS	12,04	10	2,52	95	3,03	2,31
IHO	2,53	16	4,8	205	6,52	6,69
IH*	-		3,85	42	2,66	(data mangler)
IVP**	-		4,16	38	3,95	(data mangler)
RKBU Nord	3,48	9	4,57	52	5,08	6,83

*/**

Kilde: Paga Rapport Innsikt

Totalt sykefravær ved Helsefak pr måned 2019 i %:

Sykefravær%



Kilde: Paga Rapport Innsikt

Oppfølging av sykefravær ved Helsefaks enheter

Det ble i februar 2020 sendt ut en mail fra ORGØK til alle fakultetets enheter og her følger et utdrag fra mailen som ble sendt fra ORGØK til institutt og seksjoner:

... Ved (enhetsnavn) Helsefak var det i 2019 en sykefraværspersent på 5 % fordelt på (antall) ansatte.

En sykefraværspersent på 5 % ved (enhetsnavn) Helsefak trenger ikke bety noe i og for seg, men vi vil likevel gjerne høre om:

- *dere ser noen konsekvenser av ADM2020 i forhold til arbeidsmiljøet?*
- *har noen tanker om videre arbeidet med ADM2020, hva tenker vi nå og videre?*
- *Kan dere gjøre en vurdering om sykefraværet er arbeidsrelatert eller ikke?*
- *Er det planlagt noen tiltak, eventuelt gjennomført noen tiltak allerede?*

Det er til nå kommet inn 8 besvarelser fra 5 institutt og 3 seksjoner. I det følgende vil det komme et utdrag av tilbakemeldingene fra disse 8 enhetene:

Konsekvenser av ADM2020 i forhold til arbeidsmiljøet

Det som oppleves som positivt med ADM2020 er større stabilitet og minsket sårbarhet, da oppgaver ikke forblir uløst på grunn av eventuelle fravær.

Om vi skal se på de negative sidene er manglende helhetstenkning i administrasjonen ved UiT/manglende samarbeid, uavklart oppgave- og ansvarsforhold noe som er krevende å stå i over tid.

Flere enheter på nivå 3 har mistet administrativt ansatte både til nivå 1 og 2, dette har vært utfordrende fordi oppgavene har blitt værende igjen. Dette har ført til at ledere og vitenskapelig ansatte har vært nødt til å ta på seg oppgaver som administrativt ansatte tidligere utførte. Det tilbakemeldes også at arbeidsbelastningen på enkelte administrativt ansatte, som ble igjen på egen enhet, er helt på grensen til hva de kan tåle og en frykter at det kan komme sykemeldinger på sikt.

Ved en enhet har det ikke vært gjennomført medarbeidersamtaler og sosiale tiltak er redusert, noe som på sikt vil påvirke arbeidsmiljøet negativt.

I tillegg oppleves det som vanskelig å få nødvendig hjelp fra de sentraliserte enhetene, at større enheter har høyere prioritet enn andre. Det har blitt nødvendig med flere møtearenaer, noe som fører til mindre tid til primæroppgaver og støtte til ledere og medarbeidere. Det trekkes også frem at ADM2020 har fått konsekvenser for vitenskapelig ansatte da de må bruke kjernetiden til administrative oppgaver og mer av fritiden på forskningsoppgaver.

På nivå 2 meldes det om at omstillingen påvirker omfanget av sykemeldinger, da en viss andel av ansatte er misfornøyde etter omorganiseringen, noen søker seg bort og lykkes med det, mens hos andre fører misnøyen til at de blir sykemeldt. En unormalt høy turnover i omstillingsperioden, har også ført til mer vikarbruk for å dekke opp for kritiske driftsoppgaver, og høyere arbeidsbelastning på de faste ansatte. Vi har grunn til å regne med at sykefraværet vil gå ned når man får på plass en mer stabil arbeidsstokk

Videre arbeid med ADM2020

Det er nødvendig med en evaluering som en del av det videre arbeidet med ADM2020, blant annet for å finne ut om målsettingene med denne prosessen er nådd. Det må bli klargjort hvilke oppgaver som skal gjøres av fellestjenestene og hvilke oppgaver som skal løses lokalt. I tillegg er det ønskelig med mer helhetstenking, slik at man får hjelp uten å bli sendt fra den ene til den andre før man kommer til noen med riktig kompetanse.

Vurdering av om sykefraværet er arbeidsrelatert

Sykefraværet ved de fleste enhetene viser seg å være relatert til ulike problemstillinger, og i de fleste tilfellene er dette fraværet verken arbeidsrelatert eller har noe med ADM2020 å gjøre. Men i de tilfellene der fraværet kan knyttes til arbeidsmiljøet begrunnes det med økt stress og arbeidsbelastning og følelse av utrygghet og uklarheter som en følge av ADM2020. Ved flere enheter er det ansatte med kronisk sykdom, der stress kan være ugunstig for deres grunnsykdom. Hvorvidt ansatte i denne kategorien kan ha fått økte helsemessige plager i kjølvannet av ADM2020 har vi ikke nok opplysninger til å si noe om.

Planlagte og /eller gjennomførte tiltak

UiT har tilrettelagt for fysisk aktivitet og ved Helsefak jobbes det for å motivere den enkelte til å benytte seg av tilbudene som finnes. Bedriftshelsetjenesten tilbyr både samtaler og verktøy for mestring for enkeltansatte som har behov for det.

Ved flere enheter har det vært gjennomført omorganiseringer i administrasjonen i etterkant av adm2020. Det jobbes med å styrke og utvikle arbeidsmiljøet og gjøre administrasjonene så robuste som mulig.

I tiden som kommer bør det jobbes tosidig, der fokuset rettes mot struktur og kultur på alle nivå i ved UiT. Med struktur kan man eksempelvis se på hvordan oppgaver organiseres, fordeles og gjennomføres. Når det gjelder kultur kan man ha fokus på samarbeid, service, felles identitet og forståelse. Ved å etablere en kultur der man hjelper hverandre i det daglige og har fokus på å bli godt kjent, skapes trygghet både innad i grupper og hos den enkelte.

Oppfølging av sykemeldte stipendiater

I 2019 ba universitetsstyret om at fakultetene/enhetene skulle «*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*» Ved Helsefak har følgende tiltak vært gjennomført:

- Individuell dialog og oppfølging
- Det tas hensyn til undervisningsbelastning
- Fri kontorplassering
- felleskontor
- Det er utviklet fadderordning
- Det er opprettet journalclub

Medarbeidersamtaler

Ved halvparten av Helsefak enheter har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler, 3 enheter har i svært stor grad, 1 enhet i stor grad og 1 enhet i liten grad gitt tilbud om dette. De enhetene som har et forbedringspotensial på dette området er klar over dette og det jobbes mot å kunne tilby medarbeidersamtaler til alle ansatte på sikt.

Det har vært varslet om diskriminering, vold, rusler, trakassering eller annen utilbørlig opptreden ved halvparten av enhetene ved Helsefak. Det er snakk om 11 saker til sammen i 2019.

Beredskap

Helsefak har etablert lokal beredskap med utgangspunkt i risiko og sårbarhet ved lokaler og aktiviteter. Beredskapsplanen er i den senere tid omstrukturert på grunn av nytt bygg og ombygginger og vil i løpet av våren 2020 bli godkjent av fakultetsledelsen.

Den enkelte ansatte er i stor grad gjort kjent med sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap ved UiT, samt om varslings- og evakueringsrutiner ved eget arbeidssted. Den enkelte enhet er, gjennom den årlige egenrapporteringen over eget HMS-arbeidet, kjent med egne områder med rom for forbedring. Disse områdene tas inn i enhetens handlingsplan.

Helsefak har hatt følgende aktiviteter som kan godkjennes som beredskapsøvelser i 2019:

- Evakueringsøvelse – Farmasi
- Papirøvelse for dekanen, case: Brann i kulvert

- Risiko- og sårbarhetsanalyse med fokus på brann og strømstans
- Opprettet ny beredskapsorganisasjon
- Revidert beredskapsplanverket

Planlagte tiltak er gjennomført.

Tromsø Brann og redning har gjennomført branntilsyn på MH og Farmasi med fokus på dokumentasjon – ingen avvik ble gitt.

Når det gjelder oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet, har enhetene oversikt over de ansatte som bestiller reise hos reisebyrået UiT har avtale med. Når det gjelder de som gjør sine bestillinger hos andre reisebyrå og overnatter privat, mangler flere av enhetene rutiner for å ha slik oversikt.

Sikresiden.no er tatt i bruk ved UiT i 2019. Her gis det forebyggende råd og informasjon om hva den enkelte skal gjøre i en krisesituasjon. UiT viderefører arbeidet med implementering av Sikresiden.no i 2020.

Ytre miljø

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljøet bidrar Helsefak i stor grad når det gjelder å produsere minst mulig avfall og sortere det korrekt, erstatte reiser med Skype-møter/gjennomføre flere oppdrag eller møter pr. reise og bruke kollektivtransport. Det er montert sensorer på flere av Helsefaks bygg som slår av lys etter en viss tid uten bevegelse i rommet. Temperaturen styres stort sett sentralt. Flere lokaler oppleves som kalde, spesielt etter helgene, noe som fører til at det brukes mer strøm til oppvarming.

Viktigheten av å ta miljøhensyn er i stor grad tema ved mottak av nytilsatte og studenter, men det finnes ikke noe på intranett om temaet.

Risikofylt arbeidsmiljø

Det utføres risikofylt arbeid ved 7 av enhetene ved Helsefak.

Risikovurdering av alenearbeid var et av områdene i universitetsdirektørens årsrapport som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2018, dette ble på grunn av Adm2020-prosessen ikke gjennomført i 2018. Helsefak tilbakemeldte i sin rapportering til universitetsdirektøren for 2019 at det hadde vært naturlig å utarbeidet en sentral rutine for alenearbeid gjeldende for hel UiT. Vi ønsket også å presisere at Helsefak hele tiden har hatt fokus på alenearbeid i forbindelse med gjennomføring av risikovurderinger, selv om det ikke har vært utarbeidet egen rutine for dette. Vi kunne også tilbakemelde at en lokal rutine for alenearbeid ved Helsefak (2019/2411). ble utarbeidet i 2019 og implementeringsperioden vil være vår 2020.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver og opplæringen dokumenteres. Studentenes lokale sikkerhetsopplæring dokumenteres gjennom arbeidskrav. For fagansatte dokumenteres sikkerhetsopplæring gjennom det løpende faglige arbeidet. Det er utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som enhetene har ansvar for. Fryserom uten åpningsmuligheter fra innsiden har vært problematisk. UiTs regelverk følges når risikofylt arbeid utføres.

Stoffkartoteket er i svært stor grad oppdatert ved enhetene. En enhet som nå er tilknyttet fakultetet fikk nødvendig informasjon om stoffkartoteket fra HMS-koordinator ved Helsefak og det jobbes nå med å få tatt det i bruk.

Ved Helsefak rapporterer 60 % av enhetene at de fører og vedlikeholder oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlig sykdom over tid. Fakultetsnivået kjenner ikke til hvilket system den enkelte enhet bruker og finner derfor ikke å kunne si at vi har et system som føres og vedlikeholdes jf. Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav, kapittel 31 om register over eksponerte arbeidstakere.

Helsefaks målsettinger og veien videre i HMS-arbeidet

Helsefak har nådd egne målsettinger for HMS-arbeidet i året som gikk og trekker ut følgende tilbakemeldinger fra enhetenes egne rapporter:

HMS-tiltak som har fungert spesielt godt:

- *HMS som fast innslag på møter*
- *Medarbeidersamtaler*
- *Egne møter med midlertidig ansatte*
- *Tilbudene om utviklingsprogram for ledere*
- *Høstseminaret for administrasjonen*
- *Interne seminar*
- *Sosiale tiltak*
- *Samløkalisering*
- *Tilpassing av kontor*
- *Opplæring ergonomi*

Enhetenes viktigste HMS-utfordring i året som kommer:

- *HC-parkering under tak*
- *Integrering i arbeidskultur og språk*
- *Arbeidsmiljø - beholde og videreutvikle*
- *Redusere usikkerhet etter Adm2020*

Andre HMS-forhold det ønskes å informere om:

- *Det er krevende å ha totaloversikt med knappe ressurser*
- *Stor arbeidsbelastning på enkelte ansatte etter Adm2020*
- *Det må jobbes videre med rolle- og arbeidsoppgaveavklaring innenfor omorganisering av administrasjonen*
- *Det er et generasjonsskifte på gang, det påvirker arbeidsmiljøet, og rekruttering av personer med riktige kvalifikasjoner er utfordrende*

Punktene over tas inn i den enkelte enhets handlingsplan ut fra enhetens egenrapportering over arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i 2019