



UiT Norges arktiske universitet

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 er 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 i 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. Ny arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse er under planlegging (ARK) og skal gjennomføres i 2020.
- Medarbeidersamtaler prioriteres gjennomført i stadig større grad.
- 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 der potensielt risikofylt arbeid inngår. Studieprogrammenes emnekombinasjon er oppdatert fra og med kull 2019 høst.
- 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 til oppfølging av sykemeldte stipendiater og integrering av stipendiater i fagmiljøene. Dette arbeidet videreføres ved UiT.
- Nytt beredskapsplanverk er tatt i bruk ved UiT, og flere beredskapsgrupper har gjennomført beredskapsøvelser. Overordnet risikobilde er etablert ved UiT.
- Det er arbeidet med systematikken for årsrapportering om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap. Dette arbeidet videreføres.

For 2020 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- 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 radikaliserings 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 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	6
1.1.6 Sykefravær	7
1.1.7 Strålevern	9
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	12
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2019	13
1.2.1 HMS-organisatorisk	14
1.2.2 HMS-kompetanse	14
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	15
1.2.4 Ytre miljø	15
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 viktigste 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	23
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020	25
5 Vedlegg til rapporten	25

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 ved UiT.
- Andre del beskriver arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT.
- 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 Arbeidsmiljøutvalget 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. Arbeidsmiljøutvalget 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 organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-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 UiT i Tromsø og ett møte på UiT i 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 i tillegg til arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med LMU. AMU har i liket med LMU bedt universitetsdirektøren følge opp Beredskapsrådets forslag til tiltak mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren.

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

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og å 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. 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-fak, IVT-fak, Helsefak, NT-fak, UMAK og HSL-fak. 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 ytterligere 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 arbeid 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 en større andel 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 organisasjonsendringen Adm2020.

I 2019 har HVO-ene:

- Hatt ett møte med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med VO-ene i eget hovedverneområde og tre-fire møter for HVO
- Hatt 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 samt ARK-konferansen og i utvikling av selve undersøkelsen
- Deltatt ved gjennomføring av ulike tilsyn og vernerunder, i komitearbeid og på 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. Formålet var å styrke samarbeidet på tvers av organisasjonen og det å kunne være til støtte for hverandre.

Verneombudene har rapportert at de vil ha fokus på følgende områder i 2020:

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

For ytterligere 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 som helsefremmende og utviklende, og de 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 campuser er videreført og forsterket gjennom 2019. De ser en økning i bruk av BHT-ressursen på campuser, 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 både til fysiske og psykososiale problemstillinger. Hemis har som i 2018, også gjennom 2019 vært i beredskap i forhold til Adm2020. Det er gitt noe bistand inn i forhold til dette, men dette er ikke relatert til særlig store utfordringer. Det har i 2019 vært gjennomført et større kartleggingsarbeid med tanke på målrettede helsekontroller. BFE-fak har vært først ute her med en 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 både for berørte fakulteter/enheter og for Hemis. Målet er å få god oversikt og bedre kontroll på målrettede helsekontroller for ansatte ved UiT.

Det har vært et økt fokus på forebyggende arbeid hos stipendiater i 2019. Videre har mange stipendiater vært 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 på organisering av arbeidshverdagen og hvordan man tar vare på seg selv i hele perioden man jobber som stipendiat. Helsetema i slike samtaler har bl.a. omhandlet søvn samt rådgivning om kosthold og fysisk aktivitet. Det ble gitt tilbud om stressmestringskurs for stipendiater våren 2019 ved Helsefak, men dette ble ikke gjennomført. Ved BFE-fak 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 opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for VO, tillitsvalgte, medlemmer av AMU 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 opplæring gitt av Hemis.
- Oversikt over emner sentral sikkerhetsopplæring og antall deltakere i 2018 og 2019:

Emner		2018	2019
HMS-0501	Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450
HMS-0502	Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255
HMS-0503	Regelverk for felt og tokt	225	125
HMS-0504	Biologisk materiale	229	299
HMS-0505	Gasskurs	18	45
HMS-0506	Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6
HMS-0507	Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7
HMS-0508	Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5
HMS-0509	Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	-	19
HMS-0510	Videregående kurs i strålevern	-	-
HMS-0511	Oppfriskningskurs i strålevern	9	-
HMS-0512	Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser	-	40
HMS-0513	Gummibåt-/småbåtkurs	11	18
Sum		1069	1269

Av de som gjennomfører sikkerhetsopplæring er ca. 75 % studenter og ca. 25 % ansatte.

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 hjerte-lunge-redning, frostskade og el-skade. Stipendiater har hatt tilbud om kurs i kommunikasjon og konflikthåndtering. Det ble gjennomført temaundervisning om risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø på verneombudssamlingen.

I 2019 skulle HMS-opplæringen prioriteres videreutviklet, 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 én prosent for hvert kvartal i perioden. Det er en nedgang i sykefraværet 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 sykefraværet 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:

Oversikt over egenmeldt og legemeldt navner ved GPH 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, 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 (IKM).

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

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

Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og arbeidet ferdigstilles første halvdel av 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 mht. innføringen er tilgjengelig under punkt3.

Punkt 1.2.1 beskriver tilbakemeldinger knyttet til kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker ved UiT.

I 2019 ble det rapportert 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 inntrykket er at dette har bidratt til at det totale antall innmeldte avvik har økt de siste to årene.

De rapporterte 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. Saken gjelder en belastningsskade.

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

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

År	Totalt ant avviksmeldinger	Avvik som medførte personskader						Avvik som ikke medførte personskade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre personskader	
2019	79	4	8	17	0	1	4	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	2
2013	27	7	6	4	0	0	10	ukjent
2012	29	10	3	6	0	3	7	ukjent
2011	49	21	2	9	1	2	7	7
2010	41	8	4	10	0	3	5	11

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Etablere systematikk for statistikk i UiTs elektroniske 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 lukket.

I 2019 ble 8 nye bygg ved UiT i Tromsø registrert som særskilte brannobjekter. Det ble gjennomført 20 branntilsyn ved UiT i Tromsø sin eide og leide bygg. Tilsynene resulterte i avvik ved 15 bygg. Avvikene var i hovedsak av organisatorisk art, men det var også noen som omhandlet om 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 UiT i Harstad og UiT i Narvik. Det ble ikke registrert avvik ved UiT i Narvik. Avvik ved UiT i Harstad er fulgt opp og bekreftet lukket.

I 2019 ble det gjennomført eltilsyn ved 6 anlegg som er registrert på UiT i Tromsø. Det ble funnet feil/mangler på 6 av anleggene. Feilene/manglene ved 3 av anleggene er rettet. To av

anleggene er oversendt ansvarlig borettslag og ett er oversendt Statsbygg for utbedring/retting.

Tilsyn og revisjoner med UiTs arbeid innenfor samfunnssikkerhet og beredskap er beskrevet under punkt 2.1.1.

1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

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

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

- Sykefravær: Sykefraværsprosenten 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 samt 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 omhandler vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert 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 også var målet i UiTs tidligere lokale 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 lederstøtte i arbeidet.

Vedrørende samarbeidsavtale tok UiT initiativ til et møte med NAV i desember 2019, 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 representerer 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 til 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 dette 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 UiT skal gå inn i ordningen 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 ved UiT i Alta 8. januar 2020. Programmet for dagen var i hovedtrekk likt ved alle studiestedene. Etter en kort innledning der det ble ønsket velkommen ble årets foredragsholder presentert, Stein P. Åsheim. Åsheim er en velkjent eventyrer og fjellklatrer som har gjennomført en rekke ekspedisjoner i inn- og utland gjennom flere tiår. Foredraget hans hadde fokus på samhandling og måloppnåelse. Tradisjonen tro ble dagen avsluttet med lunsj til alle deltakerne.

Kandidatene va nominert 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-fak. Vinnerne fikk et diplom og kr 100 000, som skal benyttes til tiltak i tråd med prisens formål. Dalsbø og Johansen arbeider som forskningsteknikere ved AMB, med arbeidsoppgaver i hovedsak knyttet til det akvatiske fagmiljøet og forskningsgruppa er innen ferskvannøkologi. De har i en kvinnealder gjort og gjør en fremragende innsats for et inkluderende, trygt og produktivt arbeidsmiljø ved instituttet og i faggruppa. Komiteen fremhevet spesielt Dalsbø og Johansens arbeid knyttet 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 til bruk ved 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 kolleger og studenter ved instituttet og fakultet.

I Narvik var det ca. 59 deltakere, i Harstad ca. 38 deltakere, i Tromsø ca. 225 deltakere og i Alta var det ca. 67 deltakere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2019 samt 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 ekstern bistand trekkes inn i arbeidet der det er nødvendig.

Strømforbruk i 2019 var på 190 kWh/m²/år, som er en reduksjon på 11 % fra 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 energiforbruk. Fjernvarme blir også fortløpende tatt i bruk ved bygg der det er tilrettelagt for det.

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

For å redusere CO₂-utslipp har BEA erstattet to bensin-/dieselskjøretøy med elbiler. Ved fornyelse av bilpark blir det alltid vurdert om nullutslippsbiler kan dekke aktuelle kjøretøybehov.

Ved innkjøp/anskaffelser i byggeprosjekter blir det i større grad tatt hensyn til miljøet. Ved prosjekter som gjennomføres av andre, for eksempel Statsbygg, kunne imidlertid miljøhensyn ha vært bedre ivarettatt.

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

I 2019 har det 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 er det nå spesifisert 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 innen miljøledelse er beskrevet under punkt 1.2.4.

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. Statusrapportene innebærer en egenevaluering 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 flere år.

Ledere er kjent med regelverk som regulerer HMS-arbeidet. Det er fastsatt mål for arbeidet, oppgaver er fordelt og det legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Arbeidsplasser tilrettelegges så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes.

Samarbeidet med verneombudene fungerer 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 er i god utvikling. Noen tilbakemelder imidlertid at det kun er de mest alvorlige avvikene som meldes og at det er etablert kultur for å ordne opp internt 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 ulykker varsles, HMS-avvik meldes 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. Ansettes det nye i rollene gis disse tilbud om opplæring. Ett fakultet ønsker å kartlegge kompetansen til målgruppene. Gjennomført opplæring er dokumentert i varierende grad. Ansatte som utfører risikofyllt arbeid gis god informasjon om bedriftshelsetjenester, vernetjenesten, førstehjelpsutstyr, evakueringsrutiner mm. mens kontorpersonell rapporteres 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 psykososialt arbeidsmiljø har økt over de siste årene, men det er 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

Ved UB og Jurfak fikk alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale både i 2019 og 2018. De øvrige fakultetene/enhetene rapporterer 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 gjennomføre tiltak; herunder etablere karriereplaner og gjennomføre karrieresamtaler samt sette fokus på temaet i ledermøter og ved viktigheten av å prioritere arbeidet med medarbeidersamtaler. I tillegg er forventet at etablering ledelse på nivå 4 kan bidra til at flere får tilbud om medarbeidersamtale.

Seks av ni fakulteter/enheter har i 2019 mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd. Totalt ble 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 miljøet skal fakultetene/enhetene bidra ved å gi informasjon om viktigheten av å redusere eget forbruk av strøm og engangsmateriell, produsere minst mulig avfall og sortere det korrekt, egen reisereaktivitet og valg av

fremkomstmiddel. Tiltakene er gjennomført i 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 bør initieres fra sentralt hold. Miljøledelse kan være for eksempel være tema på direktørens kvarter. Antall avfallsstasjoner bør bli økt ved alle campuser. Temperatur reguleres i stor grad sentralt ved de fleste bygg. Mange bygg har sensorer som slår av lys etter en viss tid uten bevegelse i området/rommet. Det kan være kaldt i enkelte lokaler, spesielt etter helgene, og da blir det brukt strøm til å få opp temperaturen.

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 laboratoriearbeid, 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, jf. også oppfølging av styrets prioriteringer for 2019 under punkt 3.

Fakulteter/enheter rapporterer at også lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylt arbeid. Gjennomført lokal opplæring dokumenteres derimot i varierende grad. Ved de fleste enhetene følges UiTs regelverk for risikofylt arbeid, og enhetene har i stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse. Mangel på personell i essensielle funksjoner øremerket vedlikehold av elektronisk stoffkartotek har gitt etterslep i arbeidet ved noen enheter.

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 (såkalt register over eksponerte). Av de åtte fakultetene/enhetene som er omfattet av kravet har seks et oppdatert register. Ett fakultet rapporterer 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 rapporterer at 280 personer 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 fakulteter/enheter gjennomførte risikovurderingene i 2018.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Fortsatt fokus på føring av register over eksponerte
- Fortsatt fokus på dokumentasjon av gjennomført lokal sikkerhetsopplæring

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 som ikke er oppnådd omfatter 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 til dette.

HMS-tiltak som rapporteres å ha fungert spesielt godt i 2019 omfatter:

- Speed-dating ved campus Alta trekkes frem som et godt eksempel i forhold til å bli godt kjent med nye kolleger.
- 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.
- Jurfak har utarbeidet og implementert sosial handlingsplan.
- HMS har blitt et fast innslag på flere møtearenaer, også der midlertidig ansatte deltar.
- Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Hemis rapporteres å fungere godt.
- UMAK har i samarbeid med Hemis gjennomført omfattende risikovurderingsprosesser ved enkelte institutt. Arbeidet har gitt gode resultater.

1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2020

Ved årlig gjennomgang skisserer fakulteter/enheter følgende områder som de viktigst for dem 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 Fellesadministrasjonen. 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 arbeidsmiljø- arbeidsklimaundersøkelse (ARK)
- Mange rapporterer at de vil prioritere systematikk i det å tilby og dokumentere lokal opplæring innen HMS og beredskap.
- Bredere involvering ved campuser i planlegging av kommende arbeidsmiljødag antas å kunne gi økt deltagelse ved samtlige campuser.
- 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 og bedre systematikk for mottak av nyansatte. UiT har mange nytilsatte fra ulike nasjoner, og disse skal integreres i arbeidskultur og språk.
- BFE-fak vurderer å prøve 5s metodikk (sortere-systematisere-skinne-standardisere-sikre) på laboratorier. Innføringen antas å kunne redusere avfalls og ikke-verdiskapende aktiviteter, forenkle arbeidsmiljøet og forbedre kvalitetseffektivitet og sikkerhet ved laboratorier. Videre vil fakultetet gjennomføre årlig møte blant alle teknikere for å styrke HMS og effektive lab-rutiner.

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.
- 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). ORGØK gir også opplæring i planverk og krisestøtteverktøy til lokale beredskapsgrupper (LBG-er).

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap omfatter ikke sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til IKT og informasjonssikkerhet. Dette kommer i form av en egen rapport.

ORGØK har i 2019 styrket arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap med én ekstra ressurs. For å opparbeide en felles forståelse og praksis av systematisk arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap er det i 2019 etablert et beredskapsteam på tvers av UiT. Teamet administreres av ORGØK og har medlemmer fra avdelingene i FAdm 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 fra juni 2019 og aktuelle nasjonale analysescenarioer fra DSB datert mars 2019. Risikobildet er satt opp, identifiserte sårbarheter i risikobildet er vurdert og tiltak er foreslått. Universitetsledelsens prioritering og godkjenning av tiltak gjenstår. I tillegg skal fenomener med potensiale for negative konsekvenser for kjernevirksomheten følges opp.

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

Det har vært satt krisestab ved UiT 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. Øvingsmoment 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 ved gjennomgang av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT.

Riksrevisjonen gjennomførte i 2019 en etterlevelsesrevisjon 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 en del spørsmål i tilknytning til UiTs erfaringer med og bruk av informasjon fra Beredskapsrådet oppnevnt av KD. UiT oversendte etterspurt dokumentasjon i november 2019.

Tilbakemelding fra Riksrevisjonen er ikke mottatt ved gjennomgang av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT. 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 Harstad
- Campusadministrasjon i Alta
- 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 rapporterer at dette i liten grad er etablert 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 og student blir i varierende grad informert om sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap ved UiT inklusiv 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 én varslingsøvelse med (øvelse SBG Breivika) der SBG samlet seg og gjennomgikk en eksempelhendelse i krisestøtteverktøyet CIM.

Det har vært gjennomført varlingsøvelse fra ORGØK/SBG til 9 av 10 LBG. ORGØK ga støtte ved samvirkeøvelse ved UiT i Alta. Denne øvelsen er omtalt nedenfor.

LBG ved UiT i Alta har fått opplæring i UiTs beredskapsplanverk. LBG ved UiT i Alta har i 2019 gjennomført 4 øvelser med fokus på varsling og bruk av elektronisk krisestøtteverktøy CIM. I oktober 2019 gjennomført beredskapsområdet en samvirkeøvelse med politiet, forsvaret, sivilforsvaret og Alta kommune med evakuering av UiT i 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 UiT i Harstad er opplæring i planverk og CIM startet for LBG, 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 rapporterer at det er avdekket enkelte 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 opp dette. Heldags opplæring i praktisk brannslukking 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 gjort vurderinger vedrørende om UiT i Narvik skulle holdes åpen eller stengt. Det er i tillegg gjennomført brann-/evakueringsøvelser i beredskapsområdet. 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 samt revidert beredskapsplanverket.

De øvrige beredskapsområdene rapporterer at det kun er 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 rapporterer 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 scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2019

For 2019 skulle organisasjonene vie følgende områder særlig oppmerksomhet:

- 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.
- Fakulteter/institutter 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 personvernavvik
- 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 rapporterer 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 å få i gang nødvendig samarbeid med andre enheter. Det fysiske arbeidsmiljøet har også vært under endring ved at flere medarbeidere har flyttet til annet 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 og på aktuelle møter, og det har vært gitt informasjon til ansatte.

Arbeids- og klimaundersøkelse (ARK) gjennomføres hvert 3. år ved UiT. Neste ARK-prosess gjennomføres i 2020-2021.

Det er i 2019 etablert et beredskapsteam på tvers av UiT, jf. punkt 2.1.

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, jf. punkt 1.1.8. Kvalitetssikring av teknisk oppsett pågår. Systemet tas etter dette i bruk ved hele UiT.

Det utført mange gode tiltak i tilknytning til oppfølging av stipendiater. I mai 2019 ble utvidet ledermøte (ULM) orientert om de funn og erfaringer bedriftshelsetjenesten hadde gjort for gruppen stipendiater. Bedriftshelsetjenesten ga også forslag til ev. tiltak som burde iverksettes for gruppen. Det forebyggende arbeid for stipendiater også omtalt under punkt 1.1.4.

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. Dette var eget tema på fakultetets HMS-ledersamling våren 2019. I 2020 er dette et eget HMS-satsingsområde ved NT-fak. Jurfak har ikke hatt sykemeldinger av lengre varighet blant stipendiater i 2019 og det har dermed ikke vært behov for særlig oppfølging. Jurfak gjennomfører eforøvrig 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 på et tidlig tidspunkt engasjert i en forskergruppe. Helsefak har individuell dialog og oppfølging av stipendiater. Videre er det ved fakultetet etablert en fadderordning, journalclub og felleskontor for stipendiater. UMAK har tett dialog mellom sykemeldt stipendiat og instituttleder og/eller veileder. HSL-fak gjennomfører systematiske oppfølgingssamtaler med stipendiatene og har tett oppfølging av sykemeldte 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.

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

Skjema som brukes ved 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 videreføres i 2020.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkert og beredskap for 2019 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2020:

- Gjennomføring av arbeidsmiljø- arbeidsklimateundersøkelse (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 radikaliserings og voldelig ekstremisme
- Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser

5 Vedlegg til rapporten

- Årsrapport 2019 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2018/2019
- HMS-rapport fra vernetjenesten 2019
- Årsrapport om samarbeidet for 2019 mellom Hemis og UiT

