



SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og
teknologi

Møtedato:

Sak: FS 8/20

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2019 ved IVT-fak og prioriteringer for 2020

Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret tar Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT til etterretning.
- Fakultetsstyret tar fakultetets HMS-redegjørelse for 2019 til etterretning og gir sin tilslutning til fokusområder og tiltaksplanen for 2020.

Bakgrunn:

Universitetsstyret behandlet årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 i møte 05.02.20 (S 1/20) og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
3. Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

I brev av 20.02.20 fra Seksjon for personal og organisasjon (SPOR) blir fakultetene bedt om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der det er behov for oppfølging i 2020.

Fakultetet rapporterte til SPOR i desember 2019 om arbeid med HMS og beredskap via nettskjema. Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra instituttene og fakultetsadministrasjonen.

Fakultetets årsrapport er strukturert på samme måte som UiTs årsrapport for 2019, og vi gir innspill til punkt som er relevante for fakultetet. I årsrapportens punkt 4 foreslår vi mål og tiltak for 2020.

For 2019 trekkes følgende spesielt frem:

Ombyggingen som pågår ved campus har satt sitt preg på arbeidshverdagen for studenter og ansatte. Når en så stor ombygging pågår parallelt med at ordinær aktivitet skal foregå i bygget så er det ikke til å unngå at det i perioder blir utfordringer knyttet til støy og støv. Studenter og ansatte skal ha ros for måten de har handtert dette på.

Fakultetet har brukt midler på oppgradering av kontorarbeidsplasser slik at mange ansatte har fått heve-senkebord og nye kontorstoler. Vi har også oppraddert møbler i fellesareal.

Erfaringer fra beredskapsøvelser ved campus Narvik i 2018 viste, på samme måte som i 2017, at verktøy for varsling for å kunne håndtere akutte kriser/hendelser på en rask og hensiktsmessig måte mangler. Rask SMS-varsling til ansatte og studenter ved kriser/PLIVO (pågående livstruende vold) er ikke mulig uten CIM - helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap eller tilsvarende system. Dette verktøyet vil, når det kan administreres av lokal beredskapsgruppe, heve nivået på vår beredskap betraktelig.

UiT har tatt i bruk CIM ved Sentral beredskapsgruppe (SBG) i Tromsø, samt ved campus Harstad. Lokal beredskapsgruppe ved campus Narvik fikk i 2019 presentert verktøyet, men det er ikke implementert.

Følgende områder ved campus Narvik/IVT-fakultetet skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020:

- Beredskap og CIM (opplæring, øvelser).
- Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd.
- Bevisstgjøring av ansatte i forhold til å melde avvik / ta i bruk elektronisk skjema for avviksmelding.
- Risikovurderinger, deriblant alenearbeid for alle enheter.
- ARK – arbeidsmiljøkartlegging. Oppfølging og gjennomføring av tiltak.
- Dokumentasjon av lokal opplæring, felles/lik system for alle institutt.
- Arbeidsmiljødagen 2020 – ønskelig å delta i planlegging fra begynnelsen av prosessen. Dato må fastsettes tidlig.

Tiltaksplanen for 2020:

Organisatorisk

Tiltak	Ansvarlig
HMS-handlingsplan utarbeides	HMS-rådgiver

Opplæring

Tiltak	Ansvarlig
HMS-opplæring for nye ledere og evt. nye verneombud (i regi av UiT eller bedriftshelsetjeneste)	Ledere / HMS-rådgiver.
Påse at mastergradsstudenter følger obligatoriske HMS-emner (HMS-0501 og HMS-0502)	Fakultetsadministrasjonen / studieledere

Arbeidsmiljø

Tiltak	Ansvarlig
Forberede og gjennomføre ARK-undersøkelse høsten 2020	Faggruppe personal
Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.	Ledere på alle nivå
Veilede nye ledere i forhold til gjennomføring av medarbeidersamtaler	Faggruppe personal
HMS-rådgiver og HVO deltar på 2 instituttmøter årlig per institutt, hvor HMS blir tatt opp som eget tema.	Instituttledere / HMS-rådgiver

Beredskap

Tiltak	Ansvarlig
CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap skal implementeres ved campus Narvik.	ORGØK / HMS-rådgiver
Fakultetet skal ha en gjennomgang av UiTs helhetlige risikoanalyse og vurdere behov for lokale tilpasninger.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to beredskapsøvelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd	Fakultetsdirektør
Det skal gjennomføres et møte med kriseteamet/støttepersonell hvor gjennomgang av mulige krisescenario og arbeidsoppgaver gjennomgås.	HMS-rådgiver

Ytre miljø

Tiltak	Ansvarlig
Følge opp tiltak i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse	Fakultetsdirektør
Videreutvikle miljøledelse som tema ved mottagelse av nyansatte.	Faggruppe personal
Ha fortsatt fokus på digital møtekultur	Alle ansatte

Sikkerhet

Tiltak	Ansvarlig
Implementere UiTs elektroniske avvikssystem	ORGØK
Informere om og ta i bruk UiTs elektroniske avvikssystem	ORGØK / HMS-rådgiver
Ha fokus på at avvik blir rapportert	Instituttleder / HMS-rådgiver

Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.	Instituttleder / HMS-rådgiver
Risikovurdering for alenearbeid må utføres på alle institutt.	Instituttledere / HMS-rådgiver
Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver

Bjørn Solvang
dekan

—
bjorn.solvang@uit.no
76 96 92 27

Bjørnar Storeng
fakultetsdirektør

—
bjornar.storeng@uit.no
76 96 61 60

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:

- IVT-fakultetets årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019, med fokusområder for 2020
- Oversendelsesbrev fra UiT – årsrapport HMS
- UiTs årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi - 24.03.2020

Fakultetsstyret ba om å få føyd til et ekstra punkt knyttet til den spesielle situasjonen rundt korona-utbruddet.

Ny innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret tar Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT til etterretning.
- Fakultetsstyret tar fakultetets HMS-redegjørelse for 2019 til etterretning og gir sin tilslutning til fokusområder og tiltaksplanen for 2020.
- Tiltaksplanen for 2020 må justeres og tilpasses den spesielle situasjonen rundt korona-utbruddet.

Vedtak

Den nye innstillingen ble enstemmig vedtatt.

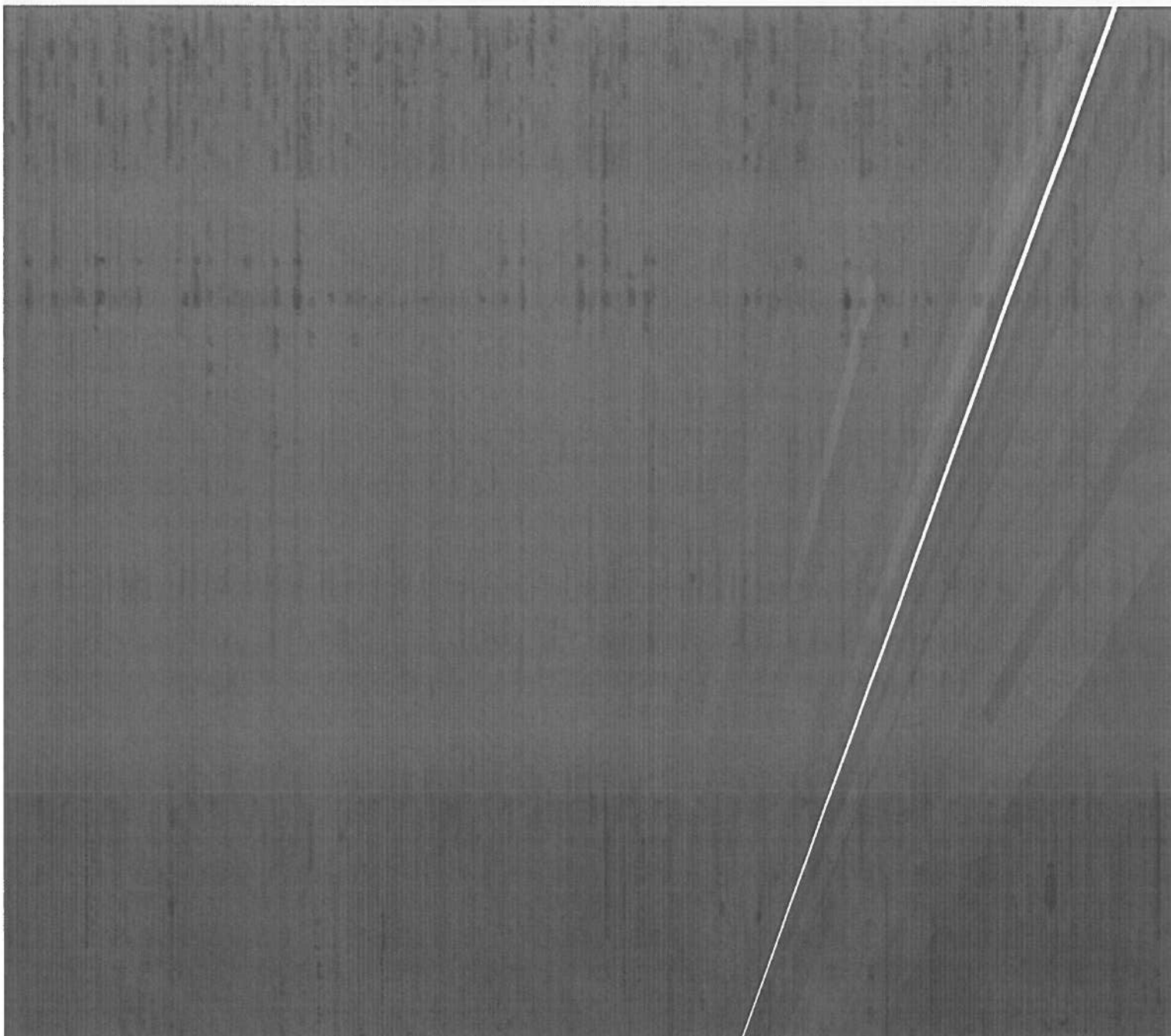


UiT Norges arktiske universitet

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2019 for IVT-fakultetet

- med plan for 2020

Nina Holm Kaarbø og Anne Gjerløw



Innhold

1	Helse, miljø og sikkerhet	3
1.1	Sentralt organisert HMS-arbeid ved campus Narvik	3
1.1.1	Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	3
1.1.2	Læringsmiljøutvalget (LMU)	3
1.1.3	Verneombudene (VO).....	4
1.1.4	Bedriftshelsetjenesten – Hemis.....	4
1.1.5	Inkluderende arbeidsliv.....	5
1.1.6	Arbeidsmiljødag.....	5
1.1.7	Campusutviklingsprosjektet.....	5
1.2	IVT-fakultetets HMS-arbeid i 2019	6
1.2.1	HMS organisatorisk	6
1.2.2	HMS-kompetanse ved fakultetet	6
1.2.3	Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	7
1.2.4	Ytre miljø.....	7
1.2.5	Risikofylt arbeidsmiljø	8
1.2.6	Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2019	8
1.2.7	Spesielle HMS-utfordringer i 2020.....	9
2	Samfunnssikkerhet og beredskap.....	9
2.1	Fakultetets arbeid med informasjonssikkerhet.....	9
2.2	Fakultetets arbeid med beredskap	9
3	Oppfølging av fakultetets prioriteringer for 2019.....	10
4	Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2020:.....	11
4.1	Organisatorisk	11
4.2	Opplæring.....	11
4.3	Arbeidsmiljø.....	12
4.4	Beredskap	12
4.5	Ytre miljø	12
4.6	Sikkerhet	13

Innledning

HMS-arbeidet ved IVT-fakultetet skal bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og redusere risikoen for skader, ulykker og sykefravær. Dette gjøres ved at det arbeides systematisk og forebyggende med helse, miljø og sikkerhet. Hensikten med årsrapporten for HMS og beredskap ved IVT-fakultetet er å gi et bilde av HMS- og beredskapssituasjonen og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, prioriteres og iverksettes.

Fakultetet rapporterte til universitetsdirektøren i desember 2019 om arbeid med HMS, informasjonssikkerhet og beredskap. Rapporteringen skjedde i form av nettskjema. Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra lokal beredskapsgruppe ved campus Narvik, samt institutt og seksjoner ved IVT-fakultetet.

Universitetsdirektøren ber fakultetene ved UiT om å behandle «Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT» som egen sak og iverksette tiltak på områder der det er behov for oppfølging i 2020.

I rollen som campusadministrasjon ved campus Narvik har IVT-fakultetet et utvidet ansvar i forhold til HMS- og beredskapsarbeidet ved campus. Punkt 1.1 av denne rapporten vil ta for seg områder innenfor HMS som involverer hele campus. Resten av rapporten omhandler forhold som i hovedsak gjelder IVT-fakultetet, med unntak av pkt. 2.2 som omhandler beredskapsarbeid hvor fakultetet har et campusansvar.

1 Helse, miljø og sikkerhet

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved campus Narvik

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Valgperioden for UiTs Arbeidsmiljøutvalg går fram til 01.08.2020. Campus Narvik har ingen faste representanter i AMU, men har vi to varamedlemmer (fra IVT-fak.); fakultetsdirektør Bjørnar Storeng og seniorrådgiver Anne Gjerløw.

Oppfølging 2020:

- *Nye representanter utpekes/ velges i løpet av våren 2020. Fakultetet gjør et nytt forsøk på å få inn fast representant i AMU.*

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

Læringsmiljøutvalgets valgperiode går også fram til 01.08.20. Campus Narvik har to representanter i utvalget, leder Jorunn Tufthaug og studentrepresentant Silje Wetrhus Hebnes. Representantene har et særlig ansvar for å ivareta oppfølgingen av læringsmiljøet i Narvik. Spørsmål knyttet til læringsmiljøet av lokal karakter kan bringes inn i campusmøte. LMU-representantene ved campus Narvik skal løpende vurdere om det er saker som bør bringes inn for LMU sentralt.

Oppfølging 2020:

- *Nye representanter utpekes/ velges i løpet av våren 2020. LMU-representanter ved campus Narvik, i samarbeid med campusmøtet, må etablere gode rutiner for hvordan en på best mulig måte kan håndtere saker som har en lokal karakter/tilhørighet.*

1.1.3 Verneombudene (VO)

Verneombudenes valgperiode går ut 01.08.20. Per i dag er verneområdene / vervene fordelt slik:

- Hovedverneombud: Bengt Åke Øverås, vara: Andreja Kokosin
- IVT-administrasjonen /UB/ITA: Wenche Berg Kvernelv, vara: Christina Solberg
- IVT-fagansatte/Handelshøyskolen: Ståle Herving, vara: Helene Hindahl
- IVT-lab: Andreja Kokosin, vara: Bengt Åke Øverås
- IAP: Anders Samuelsen Nordli
- IVT-Alta: Trond Svenøe
- Bygg og eiendom-renhold: Krystyna Husjord
- Helsefak/ IHO: Sari Lindgren, vara: Mona Lahm Høgbakk

IVT-fakultetet har samordningsavtale med

- UB som har felles verneombud med IVT-administrasjonen.
- ITA som har felles verneombud med IVT-administrasjonen
- BFE som har felles verneombud med IVT-fagansatte.
- NT-fak om Teknologibygget og noen felles aktiviteter og områder.

Vi arbeider fortsatt for å få på plass en samordningsavtale med Nord Universitet vedrørende virksomheten vår i Bodø. Et utkast til avtale om beredskap og krisehåndtering mellom IVT-fakultetet og Nord Universitet foreligger. Fakultetet har anbefalt at avtalen i stedet inngås på institusjonsnivå, mellom UiT Norges arktiske universitet og Nord Universitet. Saken ligger i dag hos saksbehandler på nivå 1 ved UiT.

Oppfølging 2020:

- *Nye verneombud utpekes/ velges i løpet av våren 2020.*
- *Samordningsavtalen med Nord Universitet må ferdigstilles.*

1.1.4 Bedriftshelsetjenesten – Hemis

Samarbeidet med Hemis -Tromsø har fungert godt, og det er etablert gode rutiner for samarbeid og oppfølging, til tross for at Hemis ikke har stedlig representasjon i Narvik.

I november 2019 utarbeidet vi egen samarbeidsplan for 2020 mellom IVT-fakultet og Hemis. Hemis har også egne samarbeidsavtaler med andre enheter/fakultet ved campus Narvik. For å sikre tidlig planlegging av HMS-aktivitetene i 2020 ble det avtalt semestervise planmøter mellom HMS-rådgiver ved IVT og Hemis.

Ved gjennomgang av samarbeidsplanen ser vi at det har vært aktivitet på stort sett alle avtalte oppgaver samt jevn og kontinuerlig kontakt igjennom hele året. Samarbeidet har omfattet oppgaver på både gruppe- og individnivå innenfor de fleste HMS-felt. Hovedvekt av oppgavene har i 2019 vært på ergonomiske vurderinger og målrettede helsekontroller. Hemis har også gjennomført kurs for ansatte om

- Ergonomi / tilrettelegging av arbeidsplass, 4 deltakere
- Grunnleggende HLR med hjertestarter, 12 deltakere

Forarbeid og planlegging av aktivitetene har fungert godt, noe som blant annet er et resultat av godt etablert samarbeidsform mellom fakultetet og Hemis. Fakultetet har imidlertid etterlyst tettere

samarbeid og oppfølging fra Hemis når det gjelder forhold som omhandler risikofylt arbeid ved IVT-fakultetet.

Avtaleperioden med bedriftshelsetjenesten går ut i 2020 og i forbindelse med det nye anbudet har vi spilt inn ønske om å ha en bedriftshelsetjeneste med stedlig representant i Narvik.

Oppfølging 2020:

- *Kurs i ergonomi og tilrettelegging av arbeidsplass*
- *Temaundervisning i sosiale relasjoner (handtering av uønskede hendelser)*
- *Bistand på risikovurderinger*

1.1.5 Inkluderende arbeidsliv

Den nye IA-avtalen (2019 – 2022) omfatter hele det norske arbeidslivet. Dette betyr at UiT ikke lengre har en lokal IA-avtale. I 2019 har UiT klargjort at vi beholder utvidet rett til bruk av egenmelding, informasjon om dette finnes i PagaWeb. Slik informasjon kunne UiT med fordel også legge ut i HR-portalen.

1.1.6 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen 2019 ble arrangert 18. november ved UiT i Narvik, med 59 deltakere. Etter en kort innledning holdt Stein P. Åsheim et foredrag med fokus på samhandling og måloppnåelse.

Informasjon om arbeidsmiljødagen kom seint og dette var første gang ansatte ved campus Narvik ikke var invitert med i planlegging av dagen. Dette kan være noe av bakgrunnen for at deltakelsen var lavere enn ved tilsvarende arrangement tidligere år. AMU skal evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2019 og vi har gitt våre innspill.

Oppfølging 2020:

- *Delta i planlegging og gjennomføring av Arbeidsmiljødagen 2020*

1.1.7 Campusutviklingsprosjektet

IVT-fakultetet ved fakultetsdirektør har i tett samarbeid med avdeling for bygg og eiendom (BEA) representert UiT inn i det omfattende ombyggingsprosjekt som pågår ved campus Narvik fra juni 2019 til august 2020. Det er Statsbygg (byggeier) som er byggherre i prosjektet.

I planleggingsarbeidene relatert til oppgradering og utvikling av campus Narvik har helse, miljø og sikkerhet (HMS) har stått sentralt. I løpet av våren 2019 hadde vi flere arbeidsgrupper i sving som blant annet jobbet med

- Midlertidige rom for undervisning, mens teorifløya er under ombygging
- Flytting / permanent plassering av enkelte laboratorier / tilhørende kontorer
- AV-utstyr og inventar
- Eksamen i byggeperioden
- Tømming av bygg

Vi har klart å bruke egne lokaler slik at vi i liten grad har vært nødt til å leie lokaler utenfor campus. Vi har avtale med Thon hotell om å få leie møterom til undervisning og i tillegg har vi leid egne lokaler for å få avviklet eksamen utenfor campus.

Når en så stor ombygging pågår parallelt med at ordinær aktivitet skal foregå i bygget så er det ikke til å unngå at det i perioder blir utfordringer knyttet til støy og støv. Studenter og ansatte skal ha ros for måten de har handtert dette på.

Tiltak som er satt i verk for å motvirke ulempene for studenter og ansatte:

- Felles lunsj-ordning for ansatte ved campus
- Allmøter/informasjonsmøter
- Utvidet åpningstid for biblioteket slik at studentene har et sted å lese / arbeide
- Kaffemaskin i studentenes «vrangleareal»
- Samarbeid med kantina om bredere mattilbud i automater
- Gratis middag for studentene en gang i uka i eksamensperioden før jul

Oppfølging 2020:

- *Sørge for oppdatert informasjon til studenter og ansatte om byggearbeidene*
- *Fortsette med «skadereduserende tiltak» for å bote på ulemper for studenter og ansatte*

1.2 IVT-fakultetets HMS-arbeid i 2019

1.2.1 HMS organisatorisk

Lederne er kjent med regelverk som regulerer HMS-arbeidet. Det er fastsatt mål for arbeidet og det legges til rette for medvirkning. Samarbeidet med verneombudene fungerer bra. I løpet av 2019 er det gjort en stor jobb med tilrettelegging av arbeidsplasser, mange arbeidsbord og arbeidsstoler er skiftet ut.

Ansatte ved IVT-fakultetet kan bli bedre på å melde inn avvik. Vi håper at innføring av skjema for elektronisk avviksmelding ved UiT kan bedre på dette forholdet.

Oppfølging 2020:

- *Ta i bruk elektronisk avviksmelding så snart det er implementert.*

1.2.2 HMS-kompetanse ved fakultetet

Opplæring som har vært gjennomført i 2019:

- 40-timers grunnkurs i HMS: to deltakere (verneombud)
- HMS-lederkurs: en deltaker (instituttleder) har gjennomført opplæringen

En leder mangler HMS-opplæring. Denne er planlagt gjennomført i feb. 2020.

Et verneombud mangler 40-timers grunnkurs i HMS.

Fra høsten 2019 er sikkerhetskursene «HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt» og «HMS-0502 Førstehjelp på laboratoriet, verksted, felt og tokt» lagt inn som obligatoriske emner i studieplanen for mastergradsstudenter.

Ansatte (inkl. stipendiater) som arbeider på laboratoriene skal også gjennomføre slik opplæring, med mindre de kan dokumentere lignende opplæring fra tidligere.

En nylig oppsummering viser at ca. 50% av studentene har gjennomført begge kurs. Det er flere som har gjennomført førstehjelpskurs enn teoriemnet grunnleggende sikkerhetsopplæring. Det innebærer at ca. 50% av mastergradsstudentene ikke er klarert for selvstendig arbeid på laboratoriene.

Oppfølging 2020:

- *Opplæring for eventuelle nye verneombud og ledere*
- *Følge opp studenter og ansatte i forhold til obligatoriske sikkerhetskurs (HMS-0501 og HMS-0502)*

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Vernerunder:

Det er gjennomført vernerunder ved alle institutt i Narvik, ved IAP i Tromsø, samt ved IVT-Alta. Det er ikke gjennomført egen vernerunde ved studiested Bodø og Mo i Rana.

Medarbeidersamtaler:

De fleste lederne ved IVT-fakultetet har gitt tilbud om medarbeidersamtaler til sine ansatte. Noen ledere gikk ut av lederstilling ved årsskiftet og prioriterte av den grunn ikke medarbeidersamtaler. Nye instituttledere ansatt fra 2020 vil måtte prioritere medarbeidersamtaler. Det vil være tettere oppfølging fra ledelse og HMS-rådgiver.

Tilrettelegging av arbeidsplass:

Ansatte har hatt tilbud om arbeidsplassvurdering og kursing innenfor ergonomi via bedriftshelsetjenesten. Fakultetet har brukt midler på oppgradering av kontorarbeidsplasser slik at mange ansatte har fått heve-senkebord og nye kontorstoler.

Oppgradering av møbler i fellesarealer – trivselsfremmende tiltak:

Vi hadde behov for å skifte ut over 20 år gamle møbler i fellesareal. Dette ble gjennomført høsten 2019.

Sykefravær:

Sykefravær 2019	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
UiT	4,56%	3,93%	3,81%	4,06%
IVT-fakultetet	2,71%	2,39%	3,01%	1,8%

Det samlede sykefraværet ved IVT-fakultetet har gått ned fra 3,4% i 2018 til 2,41% i 2019, et resultat som vi er meget godt fornøyd med.

Sykmeldte følges opp i henhold til UiTs rutiner.

Oppfølging 2020:

- *Forberede og gjennomføre ARK-undersøkelse høsten 2020*
- *Veilede nye ledere i forhold til gjennomføring av medarbeidersamtaler*

1.2.4 Ytre miljø

Etter planen skulle UiT i 2019 legge frem forslag til ny handlingsplan for miljøledelse basert på FNs bærekraftsmål. Arbeidet er forsinket slik at planen ikke blir behandlet i universitetsstyret før 05.03.20.

I desember 2019 sendte UiT ut informasjon om at det skal utplasseres avfallsbokser til sortering i fellesareal. Det er ikke avklart når avfallsboksene er på plass. Følgende informasjon er foreløpig gitt fra UiT sentralt:

«Det har vært en prosess som har tatt litt tid, men nå er anbudsrunden ferdig og boksene er satt i bestilling. Endelig dato for når det kommer på plass er ikke klart, på grunn av produksjonstid. Det blir utplassert «avfallsstasjoner» i fellesareal på campusene: Alta, Narvik, Harstad og Tromsø. Det vil bli sortert på plast, mat, glass/metall, rest og papir.»

Ved campus Narvik har det i 2019 vært fokus på å redusere bruk av engangsmateriell.

Vi ønsker å få ned reiseaktiviteten og Skype-møtefunksjon/videokonferanser er tatt i bruk i stor grad ved IVT-fakultetet. Det er utfordringer med å være 1-2 Skype-deltakere i fysiske møter og det gjenstår fortsatt en del arbeid for å innarbeide en god digital møtekultur ved UiT.

Oppfølging 2020:

- *Følge opp tiltak i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse*
- *Ha fortsatt fokus på digital møtekultur*

1.2.5 Risikofyllt arbeidsmiljø

I 2019 er det ikke meldt inn avvik ved UiT i Narvik via UiTs avvikssystem. Tre avvik er meldt direkte til HMS-rådgiver ved IVT-fakultetet, de omhandler

- funn av asbest på et laboratorium
- luftkvalitet og temperatur på to rom
- lagring av kjemikalier

Alle avvik er behandlet og er lukket.

Det er ikke meldt inn skader og ulykker i 2019.

Fakultetet har register over alle ansatte som er utsatt for visse helseskadelige forhold (blant annet bergarbeid, betong, kjemikalier, ioniserende stråling, blyforbindelser, asbest). Ansatte som er eksponert fikk tilbud om målrettet helsekontroll fra bedriftshelsetjenesten i 2019. Oppfølging av målrettet helsekontroll vil bli foretatt hvert 2. år i regi av bedriftshelsetjenesten.

Fakultetet har en ansvarlig person for deklarasjon av farlig avfall.

Oppfølging 2020:

- *Informere om og ta i bruk UiTs elektroniske avvikssystem*
- *Ha fokus på at avvik blir rapportert*
- *Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.*
- *Risikovurdering for alenearbeid må utføres på alle institutt.*

1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2019

Områder vi har lykkes med:

- Utvikling av dokumentasjonsrutiner for sikkerhetsopplæring (HMS0501 og HMS0502), samarbeid på tvers av fakulteter/nivå. Studieplanene er oppdatert med obligatoriske emner og emnepåmelding via Studentweb. Det er fortsatt mange utfordringer, men vi ser en positiv utvikling og forenkling av rutiner.

- Testing av avvikssystem har fungert bra.
- Ansatte gir positiv tilbakemelding på felles lunsj-ordning.
- Studentene har vist stor tålmodighet i forbindelse med utbyggingen av campus. «Skadereduserende tiltak» er positivt mottatt.
- Allmøter/informasjonsmøter knyttet til campusombyggingen har vært godt mottatt.
- Målretta helsekontroller er gjennomført i 2019, neste runde er planlagt i 2021.

I rapport etter gjennomførte helseundersøkelser i 2019 gjøres følgende oppsummering:

«Det ble gjennomført målrettet helsekontroll av 13 ansatte ved UIT Norges arktiske Universitet den 26. og 27. august 2019. 13 av 15 oppsatte møtte til kontroll. Det fremkom ingen funn ved tester, eller andre tegn til sykdom som relateres til eksponering i arbeid. Det var ingen behov for melding til arbeidstilsynet. Det fremkommer i helsesamtaler gode rutiner for, og fokus på, bruk av verneutstyr og gode rutiner for HMS. Det er viktig at dette fokus på bruk av verneutstyr fortsetter.»

1.2.7 Spesielle HMS-utfordringer i 2020

- Beredskap og CIM (opplæring, øvelser).
- Bevisstgjøring av ansatte i forhold til å melde avvik / ta i bruk elektronisk skjema for avviksmelding.
- Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd.
- Risikovurderinger, deriblant alenearbeid for alle enheter.
- ARK – arbeidsmiljøkartlegging. Oppfølging og gjennomføring av tiltak.
- Dokumentasjon av lokal opplæring, felles/lik system for alle institutt.
- Arbeidsmiljødagen 2020 – ønskelig å delta i planlegging fra begynnelsen av prosessen. Dato må fastsettes tidlig.

2 Samfunnssikkerhet og beredskap

Universitetet er i gang med å utarbeide et helhetlig risikobilde. En overordnet risikoanalyse er gjennomført. Fakultetet avventer rapport fra dette arbeidet før vi går i gang med å tilpasse UiTs overordnede ROS-analyse til lokale forhold ved campus Narvik.

2.1 Fakultetets arbeid med informasjonssikkerhet

Basert på brev fra universitetsdirektøren foretok fakultetet i 2019 en kartlegging av informasjonsverdier, samt redegjort for trusler, sårbarheter, tiltak, risikovurderinger med mer knyttet til nåværende situasjon, og eventuelt tidligere arbeid som er gjort rundt tematikken.

2.2 Fakultetets arbeid med beredskap

Sikresiden.no er tatt i bruk for informasjon om råd ved egenberedskap, hvordan en skal varsle og hva det skal varsles om er tilgjengelig for ansatte og studenter på web. Vi venter på å få tatt i bruk elektronisk avviksmelding.

Beredskapsledelsen har hatt en sak til behandling i 2019, knyttet til en student i ubalanse.

Øvelser i 2019:

- Sykdomsutbrudd (virus) - ansatte og studenter. Ca. 60 % ble syke. Beredskap i forhold til kommunikasjon opp mot kommunen og sykehus, samt vurderinger vedr. åpen/stengt campus.
- Brannøvelser/evakuering.
- CIM - opplæring er påbegynt, men ikke ferdigstilt. Det er behov for mer opplæring/øvelse med veiledning fra nivå 1.

Øvelsen «sykdomsutbrudd» har i ettertid vist seg å ha stor relevans, jf. det pågående utbruddet av korona-virus.

3 Oppfølging av fakultetets prioriteringer for 2019

Fargekodene indikerer grad av gjennomføring, grønn = gjennomført, gul = delvis gjennomført, rødt = ikke gjort.

Tiltak	Gjennomføring / Ansvar
HMS-handlingsplan utarbeides	HMS-rådgiver
Samarbeide med UiT sentralt (POA) med videreutvikling av HMS0500 slik at påmelding, gjennomføring og dokumentering av kurset blir forenklet.	HMS-rådgiver/ORGØK
Krav til sikkerhetsopplæring (HMS-0500) skal inngå i alle emnebeskrivelser og studieprogram der risikofyllt/selvstendig lab. arbeid inngår.	Instituttledere/ studieledere
Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.	Ledere på alle nivå
HMS-rådgiver og HVO deltar på 2 instituttmøter årlig per institutt, hvor HMS blir tatt opp som eget tema.	HMS-rådgiver/instituttledere/HVO
CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap skal implementeres ved campus Narvik.	UiT sentralt - POA
Det skal gjøres en overordnet ROS-analyse for fakultetet.	UiTs sentrale ROS-analyse ble ikke ferdig før i 2020. Den er utgangspunkt for fakultetets arbeid.
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to beredskapsøvelser.	Fakultetsdirektør/HMS-rådgiver
Det skal gjennomføres et møte med kriseteamet/støttepersonell hvor gjennomgang av mulige krisescenario og arbeidsoppgaver gjennomgås.	HMS-rådgiver. Ikke prioritert pga. mange andre oppgaver bl.a. knyttet til ombygging på campus.

Videreutvikle miljøledelse som tema ved mottagelse av nyansatte.	UiTs plan for miljøledelse blir først ferdigstilt i 2020
Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.	Ledere på alle nivå
Risikovurdering ved alenearbeid ved fakultetet utføres.	Instituttledere/HMS-rådgiver
Nytt elektronisk avvikssystem implementeres.	UiT sentralt - POA
Enhetene ved fakultet skal ha fokus på avviksrapportering. Alle ansatte skal gjøres kjent med når, hvor og hvordan avvik rapporteres. Enhetene skal rapportere inn og følge opp alle avvik i henhold til UiTs interne rutiner for å unngå at liknende hendelser skjer igjen.	Instituttledere/HMS-rådgiver
Målrettet helsekontroll gjennomføres for ansatte som er eksponert for visse helseskadelige forhold (oppfølging).	HMS-rådgiver/bedriftshelsetjenesten

4 Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende aktiviteter i 2020:

Hovedmål:

- Fakultetet skal bidra aktivt i utviklingen av samfunnssikkerhet og beredskap, arbeide bevisst med HMS for å unngå skader og uønskede hendelser, og sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær gjennom aktiv medvirkning fra arbeidstakere og studenter.

Delmål:

- Vi skal utvikle handlingsplan for HMS, ha oppdaterte krise- og beredskapsplaner og gjennomføre kriseøvelser i henhold til universitetsdirektørens overordnede planer.
- Vi skal sikre en forsvarlig HMS-opplæring og dokumentasjon av opplæringen for ansatte, studenter, stipendiater og gjesteforelesere.
- Vi skal arbeide videre med risikovurderinger og ha fokus på oppfølging og bruk av risikovurderinger.

4.1 Organisatorisk

Tiltak	Ansvarlig
HMS-handlingsplan utarbeides	HMS-rådgiver

4.2 Opplæring

Tiltak	Ansvarlig

HMS-opplæring for nye ledere og evt. nye verneombud (i regi av UiT eller bedriftshelsetjeneste)	Ledere / HMS-rådgiver.
Påse at mastergradsstudenter følger obligatoriske HMS-emner (HMS-0501 og HMS-0502)	Fakultetsadministrasjonen / studieledere

4.3 Arbeidsmiljø

Tiltak	Ansvarlig
Forberede og gjennomføre ARK-undersøkelse høsten 2020	Faggruppe personal
Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.	Ledere på alle nivå
Veilede nye ledere i forhold til gjennomføring av medarbeidersamtaler	Faggruppe personal
HMS-rådgiver og HVO deltar på 2 instituttmøter årlig per institutt, hvor HMS blir tatt opp som eget tema.	Instituttledere / HMS-rådgiver

4.4 Beredskap

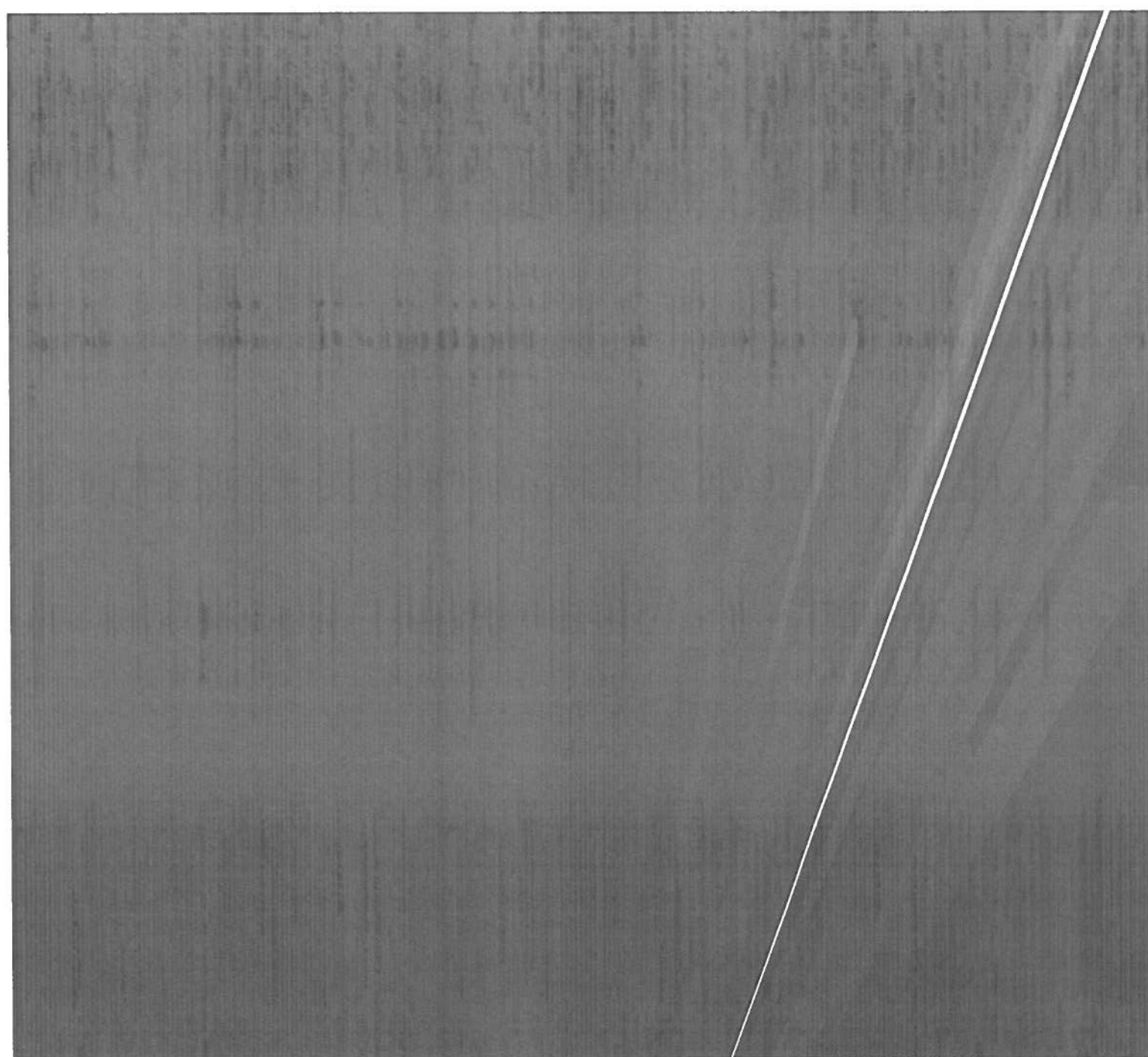
Tiltak	Ansvarlig
CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap skal implementeres ved campus Narvik.	ORGØK / HMS-rådgiver
Fakultetet skal ha en gjennomgang av UiTs helhetlige risikoanalyse og vurdere behov for lokale tilpasninger.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to beredskapsøvelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd	Fakultetsdirektør
Det skal gjennomføres et møte med kriseteamet/støttepersonell hvor gjennomgang av mulige krisescenario og arbeidsoppgaver gjennomgås.	HMS-rådgiver

4.5 Ytre miljø

Tiltak	Ansvarlig
Følge opp tiltak i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse	Fakultetsdirektør
Videreutvikle miljøledelse som tema ved mottagelse av nyansatte.	Faggruppe personal
Ha fortsatt fokus på digital møtekultur	Alle ansatte

4.6 Sikkerhet

Tiltak	Ansvarlig
Implementere UiTs elektroniske avvikssystem	ORGØK
Informere om og ta i bruk UiTs elektroniske avvikssystem	ORGØK / HMS-rådgiver
Ha fokus på at avvik blir rapportert	Instituttleder / HMS-rådgiver
Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.	Instituttleder / HMS-rådgiver
Risikovurdering for alenearbeid må utføres på alle institutt.	Instituttledere / HMS-rådgiver
Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver



Avdeling for bygg og eiendom
Avdeling for forskning, utdanning og formidling
Avdeling for IT
Avdeling for organisasjon og økonomi

Fellesadministrasjonens oppfølging av årsrapport om HMS og beredskap for 2019 og prioriteringer for 2020

Avdelingsdirektørene fastsetter årlig handlingsplan med prioriterte HMS-tiltak for områder med behov for oppfølging. Tiltakene baseres på funn fra den årlige gjennomgangen av eget arbeidet med HMS og beredskap. Det skal også tas hensyn til styrets beslutning om områder som skal vies særlig oppmerksomhet i 2020.

For 2020 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet (S 1/20):

- Gjennomføring av arbeidsmiljø- og 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 inneværende år. Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT finnes som vedlegg.

På bakgrunn av styrets prioriteringer og de vedlagte dokumentene vil universitetsdirektøren gi noen tilbakemeldinger til avdelingsdirektørene.

Gjennomgangen for 2019 viser at arbeidet med HMS og beredskap er i god utvikling. I tillegg har den avdekt noen forhold som må følges opp i 2020.

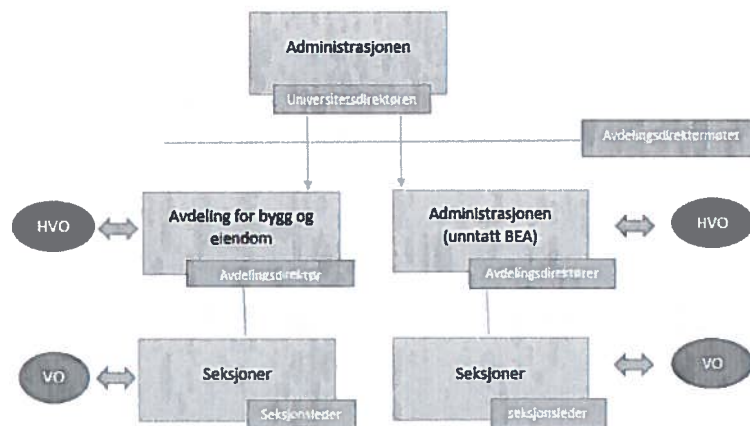
HMS organisatorisk

På dette området har måloppnåelsen vært høy over flere år.

Det systematiske HMS-arbeidet følges opp som beskrevet i dokumentet aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved administrasjonen og via handlingsplaner og årshjul. Oppdatert

handlingsplan og årshjul for 2019 finnes som vedlegg. Det samme er skjema med egnevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske arbeid med HMS og beredskap for 2019

HMS-arbeidet er organisert på følgende måte:



Den årlige gjennomgangen av HMS og beredskap ved Fellesadministrasjonen har vist at ledere er kjent med regelverket som regulerer HMS-arbeidet. Lederne har fastsatt mål for HMS-arbeidet, fordelt oppgaver og legger til rette for medvirkning i arbeidet. Arbeidsplasser tilrettelegges så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes. Kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik opplyses å være i god utvikling. Adm2020 er risikovurdert og flytteprosesser er gjennomført i henhold til detaljerte planer. Lederne erkjenner imidlertid at de fremdeles kan bli bedre på gjennomføring av systematiske risikovurderinger i tilknytning til arbeidsmiljø.

Fellesadministrasjonen er delt inn i to hovedverneområder disse er:

Hovedverneområde 1 - Fellesadministrasjonen (unntatt BEA) med fire underliggende verneområder

- Hovedverneområde 10 - Avdeling for bygg og eiendom (BEA) med fire underliggende verneområder

Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som gjelder det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Videre er verneombudene en viktig ressurs og samarbeidspart for arbeidsgiver i HMS-arbeidet. Verneombudene samarbeider med og melder til ledere på seksjonsnivå.

Hovedverneombudene skal tilrettelegge og koordinere samarbeidet mellom verneombudene i sitt hovedverneområdet. Dette innebærer bl.a. følgende oppgaver:

- Å avholde jevnlige møter med verneombudene. Det bør minimum være to felles møter per semester. Hovedverneombudet skriver referat fra møtene. Referatet sendes til verneombudene i hovedverneområdet
- Å videreformidle informasjon på arbeidsmiljøområdet til verneombudene
- Å formidle sakspapirer og referat fra møter i Arbeidsmiljøutvalget til verneombudene
- Å utarbeide årsrapport over sin egen aktivitet på hovedverneområdet.

Hovedverneombudet i hovedverneområde 1 samarbeider med og melder til universitetsdirektøren. Hovedverneombudet hovedverneområde 10 samarbeider med og melder til bygg- og eiendomsdirektøren.

I henhold til beskrivelsen av aktører og deres ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved administrasjonen skal universitetsdirektøren gjennomføre to årlige møter med administrasjonens verneombud og hovedverneombud, stedfortredere og samordnede verneombud kalles også inn. Verneombudene gis anledning til å melde inn eventuelle tema i forkant av møtene. I disse møtene er det en fast rund bordet der verneombudene forteller litt om hva som rører seg i de ulike avdelingene. Status for tiltak i HMS-årshjul og HMS-handlingsplan er fast punkt i møtene. Møtene ble i 2019 gjennomført i mai og oktober. Det er skrevet referat fra møtene og punkter til oppfølging er fulgt opp. I april var det møte der universitetsdirektøren og hovedverneombudene diskuterte tiltakene for 2019 etter gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2018.

Hovedverneombudet i hovedverneområde 1 har over de siste årene ikke gitt tilbakemelding om egen aktivitet innenfor hovedverneområde 1. Ledelsen ber hovedverneombudet sette i system å utarbeide rapport over egen aktivitet for kommende perioder.

Hovedverneombudet i hovedverneområde 10 har også i år oppsummert egen aktivitet på hovedverneområde 10, rapporten er vedlegg. Hovedverneombudet ved BEA tiltrådte rollen i slutten av mars og har i 2019 prioritert å sett seg inn i rollen, et arbeid som fortsatt pågår. Det rapporteres at det oppleves utfordrende å rekke over alle HMS-oppgavene ved BEA. Hovedverneombudet ved BEA fremhever viktigheten av god kommunikasjon mellom ledere og verneombud.

Verneområdene 1,1 ORGØK, rektorat, stab og campusadministrasjonene ved Alta og Narvik og verneområde 1,2 FUF var berørt av Adm2020. I disse verneområdene ble det i 2019 gjennomførte nyvalg av verneombud for perioden frem til 31.07.2022. Øvrige verneområder skal i 2020 gjennomføre nyvalg for perioden 01.08.2020 til 31.07.2022.

ITA har tilbakemeldt at de i 2019 har gjennomført vernerunde på indre del av ITA, dvs. TEO hus 2 plan 3 og 4. Det meste av det som fremkom som avvik/mangler, og som ansatte selv kan gjøre noe med, er gjennomført. ORGØK og FUF gjennomførte vernerunde Nordlysobservatoriet i første halvdel av november. I 2020-2021 skal det gjennomføres arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse ved UiT.

Fellesadministrasjonen har en to-årig samarbeidsplan med bedriftshelsetjenesten Hemis. Samarbeidet dokumenteres ved en årlig rapport fra Hemis, rapporten finnes som vedlegg. Oppsummeringen av samarbeidet for 2019 viser at de fleste punktene på samarbeidsplanen er gjennomført. I 2019 er Hemis kommet sterkere på banen ved gjennomføring av vernerunder, men de opplyser at de fortsatt har potensiale til å kunne bli brukt enda mer. Ved Adm2020 er Hemis tatt inn i oppfølging av fysisk arbeidsmiljø etter hvert som arbeidstakere har måttet flytte på seg. Dette er et arbeid som vil fortsette inn i 2020.

HMS-kompetanse

På dette området har måloppnåelsen vært høy over flere år.

Ledere, verneombud og personer med delegerte oppgaver innen HMS har fått tilbud om HMS-opplæring. Opplæringen er i svært stor grad gjennomført. Verneombud ønsker kurs som er mer rettet mot verneombud og da særlig mot det psykososiale området. Kompetanse er også beskrevet under punktet om risikofylt arbeidsmiljø.

I forbindelse med Adm2020 var det fra årsskiftet mange nyansatte i administrasjonen Disse har i stor grad fått informasjon om UiTs bedriftshelsetjenester og vernetjeneste, byggenes evakueringsrutiner, førstehjelps-, evakuerings- og slukkeutstyr mm. Det var årlig ettersyn med førstehjelpsskap/-skrin i mars.

Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

På dette området har måloppnåelsen vært høy over flere år.

Det årlig møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og hovedverneombud med IA/HMS som eneste tema ble gjennomført 16.12.2019. Verneombudene inviteres også til ID-møtene ved administrasjonen.

I Avtale om inkluderende arbeidsliv ved UiT Norges arktiske universitet 2014 – 2018 (saknummer 2014/3679) slås det fast i delmål 1 i mål for IA-arbeidet ved UiT, at UiT skal opprettholde det lave sykefraværet ved virksomheten. Når sykefravær overstiger fem prosent ved en enhet som omfattes av rapporteringer, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere fraværet.

Oversikt over kvartalsvis sykefravær i 2019:

	Sykefravær%				
	2019				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
262200 - Avdeling for forskning, utdanning og formidling	4,07 %	5,19 %	6,80 %	7,27 %	5,84 %
262224 - Seksjon for studieadministrasjon	3,18 %	5,46 %	7,12 %	6,68 %	5,67 %
262225 - Seksjon for internasjonalt samarbeid	6,18 %	5,45 %	11,35 %	6,09 %	7,18 %
262226 - Seksjon for forskning og utdanningskvalitet	2,58 %	4,29 %	7,32 %	10,44 %	6,06 %
262227 - Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjen.	3,60 %	6,05 %	4,69 %	4,35 %	4,62 %
262228 - Seksjon for kommunikasjon	6,94 %	5,00 %	3,13 %	7,95 %	5,96 %
262500 - Avdeling for organisasjon og økonomi	10,01 %	9,04 %	6,07 %	6,03 %	7,85 %
262524 - Seksjon for personal og organisasjon	9,22 %	6,21 %	3,27 %	3,48 %	5,70 %
262525 - Seksjon for økonomi og innkjøp	11,15 %	7,54 %	2,83 %	2,08 %	6,07 %
262526 - Seksjon for regnskap	15,18 %	14,18 %	6,87 %	11,26 %	12,16 %
262527 - Seksjon for rekruttering	5,61 %	15,18 %	17,61 %	13,35 %	12,85 %
262600 - Avdeling for IT	5,87 %	4,29 %	5,16 %	4,49 %	4,96 %
262622 - Seksjon for grunntjenester	6,35 %	3,61 %	2,02 %	2,16 %	3,63 %
262623 - Seksjon for digitale forskningstjenester	2,16 %	1,21 %	0,52 %	0,61 %	1,14 %
262624 - Seksjon for systemutvikling og arkitektur	6,00 %	2,62 %	8,47 %	8,46 %	6,30 %
262625 - Seksjon for digitale utdanningstjenester	0,97 %	1,24 %	0,65 %	4,25 %	1,83 %
262626 - Seksjon for brukernær IT-støtte	5,15 %	3,59 %	3,26 %	3,08 %	3,78 %
262627 - Seksjon for dokumentasjonsforvaltning	16,28 %	16,07 %	25,41 %	18,12 %	18,81 %
262700 - Avdeling for bygg og eiendom	9,10 %	8,12 %	9,59 %	9,31 %	9,03 %

262721 - Prosjektseksjon	6,03 %	3,26 %	1,36 %	2,89 %	3,51 %
262722 - Driftsseksjon	3,94 %	6,54 %	9,77 %	5,85 %	6,37 %
262723 - Renholdsseksjon	12,28 %	9,31 %	10,04 %	11,74 %	10,92 %

Tabellen ovenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær i 2019. Tall for små enheter er ikke gjengitt her på grunn av personvern hensyn. Statistikken viser lokale ulikhetene i sykefravær og i kvartalsvis utvikling av sykefravær. En tredjedel av enhetene har et samlet sykefravær på under 5 %, ved de resterende enhetene overstiger det samlede sykefravær 5 % i 2019. Ledere har opplyst at sykefraværet kan forklares og det har ikke vært behov for å iverksette spesielle tiltak mht. å redusere fraværet.

UiT har over flere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. I 2019 ga lederne avsatte i svært stor grad tilbud om medarbeidersamtaler. Lederne tilbakemeldinger at de er fornøyd med egen gjennomføring av medarbeidersamtaler.

Arbeidet med tiltakene etter risikovurdering av endringsprosessene i Adm2020 har pågått også i 2019. Det har vært stort fokus på å få nye de avdelingene og fellestjenestene til å fungere. Hemis har vært brukt ved oppfølging av arbeidsmiljø, jf. årsrapport for 2019 fra Hemis.

Velferdskomiteen for ansatte i Fellesadministrasjonen disponerte for 2019 kr 140 629 i velferdsmidler. Årsmeldingen til velferdskomiteen omtaler hvilke arrangementer velferdskomiteen arrangerte. Dette var:

- Grilling i Telegrafbukta, aktivitetsdag, omtrent 80 deltakere, musikk og mat i BFEs naust.
- Kinofremvisning, filmen Amelie fra Montmartre ble vist gratis på Verdensteateret, få deltakere.
- Bowlingdag, aktivitetsdag, mat, omtrent 80 deltakere.
- Julebord, 225 deltakere, musikk og mat i Teorifagskantina.

Velferdskomiteen bemerker at den våren 2020 har udekkede økonomiske behov. Julebordet har hatt et tak på 225 deltakere på grunn av høye kostnader per deltaker. Disse kostnadene er ekskludert alkoholholdig drikke, som deltakerne betaler for selv. Komiteen har fått tilbakemeldinger om at det er beklagelig at ikke alle som ønsker å delta på julebordet får anledning til det.

Beredskap

På dette området kan måloppnåelsen økes.

Den lokale beredskapsgruppen for administrasjonen og UB har ikke vært aktiv i 2019. Hendelser som måtte inntreffe håndteres av sentral beredskapsgruppe. Ledelsen ønsker å se på behovet for en egen lokal beredskapsgruppe. Det må i denne forbindelse avklares med UB hva som er deres behov. Risikobilde må gjennomgås/etableres for det lokale beredskapsområdet.

Det har i 2019 blitt gjennomført flere beredskapsøvelser i regi av sentral beredskapsgruppe. Det er også gjennomført øvelser innen informasjonssikkerhet. Planlagte tiltak etter øvelsene er i stor grad fulgt opp. Brann- og evakueringsøvelse er dokumentert gjennomført kun ved driftssentralen.

Den enkelte ansattes ansvar for å gjøre seg kjent med sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap ved UiT kan settes bedre i system. Det holdes oversikt ansatte som er på tjenestereiser i utlandet.

Ytre miljø

På dette området har måloppnåelsen vært høy over flere år.

Miljøfokus og orientering om FNs bærekraftsmål er en del av virksomheten. Miljøledelse kan være tema på direktørens kvarter mht. bevisstgjøring av den enkeltes ansvar for å redusere strømforbruk, bruk av engangsutstyr, søppelsortering, bruk av digitale møteplasser mv. Miljøledelse er også tema ved mottak av nytilsatte.

Risikofylt arbeidsmiljø

På dette området har måloppnåelsen vært høy over flere år.

Avdelinger som har risikofylte arbeidsoppgaver gjennomfører risikovurderinger. Det er utarbeidet flere rutiner for risikofylt arbeid, særlig ved BEA og ITA. Sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres gjennomført før oppstart av risikofylt arbeid.

Avdeling for bygg og eiendom har et oppdatert stoffkartotek samt god oversikt over stoffer som kan gi sykdommer over tid. Ansatte som skal tilbys målrettede helsekontroller får tilbud om dette.

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ved gjennomføringen av Adm2020 fått en ansatt som utfører risikofylt arbeid i tilknytning til håndtering av helseskadelige kjemikalier. I forbindelse med dette er det behov for å sikre at ledere, verneombud og hovedverneombud har nødvendig kompetanse om kjemisk helsefare, jf. tilleggskrav til opplæring angitt i Arbeidsmiljøloven § 4-5.

Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt

Lederne nådde en del av HMS-målene som var satt for 2019. Av tiltak som var spesielt vellykket trekkes speed-dating i Alta frem som et godt eksempel i forhold til det å bli kjent med nye kollegaer.

Det mangler noe på måloppnåelse knyttet til tiltak om å gjennomføre risikovurderinger. Et annet mål var at det i nye avdelinger etter ADM2020 skulle jobbes med arbeidsmiljøet. Dette arbeidet er langsiktig og vanskelig å rapportere enhetlig på.

2019 har vært et år med mye endringer. Det er gjort mye arbeid knyttet til å standardisere oppgaveløsning, 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 på campus. 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. Det er fortsatt en del arbeid som gjenstår i forhold til avklaringer knyttet til den totale oppgaveporteføljen, herunder hvem som skal gjøre hva.

Prioriteringer for 2020

På bakgrunn av gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2019 vurderer universitetsdirektøren det som særlig viktig at det i 2020 gjennomføres tiltak i tilknytning til det å:

- Gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK-prosess) i 2020-2021

- Fortsette å ha fokus på risikovurderinger og forebygging
- Gjennomgå organiseringen av det lokale beredskapsområdet, etablere risikobildet for beredskapsområdet
- Bevisstgjøre ansatte i forhold til viktigheten av å melde HMS-avvik.
- Samhandle på alle nivå for å få til å levere god service fra administrasjon.
- Gi verneombud som mangler opplæring tilbud om HMS-kurs, også rettet mot psykososialt arbeidsmiljø

Tiltakene som anbefales gjennomført er nærmere beskrevet i vedlagte forslag til HMS-handlingsplan for 2020. Arbeidet med HMS-tiltakene følges opp i ledermøter.

Universitetsdirektøren diskuterte tiltak for 2020 med hovedverneombud og verneombud i møte 19.08.2020. Verneombudene har sluttet seg til de forslåtte tiltakene.

Universitetsdirektøren ber avdelingsdirektørene om å ta gjennomgangen til etterretning og fastsette prioriteringene for 2020.

Vennlig hilsen

Gøril Heitmann
assisterende universitetsdirektør
—
goril.heitmann@uit.no

Vedlegg:

1. Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT
2. HMS-handlingsplan 2019 - sist oppdatert 12.12.2019
3. HMS-årshjul for 2019 - sist oppdatert 12.12.2019
4. Skjema - egevaluering av arbeidet med HMS og beredskap for 2019 i Fellesadministrasjonen
5. Årsrapport 2019 fra verneombudet i hovedverneområde 10 BEA
6. Årsrapport 2019 fra Hemis - samarbeidet med Fellesadministrasjonen
7. HMS-handlingsplan med prioriteringer for 2020

Fellesadministrasjonens HMS-handlingsplan med prioriteringer for 2020 - oppfølging av funn etter gjennomgang av HMS-arbeidet for 2019

Fastsatt av avdelingsdirektørene i ledermøtet 31.08.2020 etter årlig gjennomgang av HMS-arbeidet. Universitetsdirektøren følger opp arbeidet med tiltakene. Sist oppdatert: 19.08.2020 (møte mellom Udir og VO), 07.07.2020							
Kap	Årsrapport om HMS for 2019 ved UiT	Funn 2019	Tiltak 2020	Ansvarlig	Frist	Kommentarer - oppfølging	Gjennom-ført
2.1	HMS organisatorisk	Høy måloppnåelse	Gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK-prosess)	Udir	2020-2021		
			Gjennomgang av verneområder og nyvalg av verneombud. (Unntak er områdene 1,1 og 1.2)	Avd.dir	V-2020		
			Bevisstgjøre ansatte i forhold til viktigheten av å melde HMS-avvik	Avd.dir	2020		
			Avgi rapport over egen aktivitet i hovedverneområde 1	HVO	Des 2020		
			Vurdere etablering av avdelingsvise HMS-årshjul	Avd.dir	2020		
			Gjennomgå organisering av verneområder ved ITA (delte verneombud)	IT-dir og VO	2020		
2.2	HMS-kompetanse	Høy måloppnåelse	Vurdere tilsetting av HMS-rådgiver ved Fellesadm	Udir	2020		
			Sikre at ledere og verneombud har tilfredsstillende HMS-kompetanse også innen psykososialt- og risikofyllt arbeidsmiljø	Avd.dir	2020		
2.3	Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Høy måloppnåelse	Bygge godt arbeidsmiljø. Samhandle på alle nivå for å få til å levere god service fra administrasjon.	Avd.dir	2020	Kontinuerlig Hele den nye org. evaluert første kvartal 2020.	
2.4	Beredskap	Måloppnåelsen kan økes	Gjennomgå risikobildet for det lokale beredskaps-området Verneombudene minner ledelsen om risikovurdering av kontorlandskap Vurdere behovet for en egen lokal beredskapsgruppe og etablere nødvendig planverk ut fra dette	Udir	2020	Tiltak ROS er overført fra 2018.	
2.5	Ytre miljø	Høy måloppnåelse	-	-	-		
2.6	Risikofyllt arbeidsmiljø	Høy måloppnåelse	Angitt under HMS-kompetanse	-	-		

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.04.2020

Sak: BS 10/20

HMS-rapporten 2019 - Tiltak ved Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar HMS-rapporten for 2019 til orientering, og ber bibliotekdirektørene følge opp tiltak i henhold til saksfremlegg

Bakgrunn:

Universitetsstyret har i møte 05.02.2020 fattet følgende vedtak

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
3. Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder

For Universitetet som helhet er følgende områder viet særsilt 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.

Bibliotekdirektørens merknader i saken:

Bibliotekdirektøren vil i det følgende kun kommentere forhold som spesielt berører UB, eller har særlig relevans for virksomheten ved UB.

Det er i 2019 gitt tilbud om medarbeidersamtaler til alle ansatte ved UB, som er en av to enheter ved UiT som innfrir dette kravet. Bibliotekdirektøren vil oppfordre alle avdelingsledere til å følge dette opp også i 2020.

I kapittel 2, som omhandler samfunnssikkerhet og beredskap blir inndelingen i lokale beredskapsområder omtalt. Her blir det vist til at beredskapsområdet, som omfatter UB og Fellesadministrasjonen, er det eneste som ikke er direkte organisert med bakgrunn i sårbarhet ved aktiviteter og lokaliteter. Dette har medført at dette lokale beredskapsområdets lokale beredskapsgruppe (LBG) har hatt svært liten aktivitet. Det antydes at denne organiseringen bør vurderes nærmere.

Bibliotekdirektøren vil i denne sammenheng påpeke at beredskapsarbeidet i samband med koronasituasjonen har vist at dette er absolutt påkrevd. Her har bibliotekdirektøren valgt å nedsette en egen LBG, og rapportere direkte til sentral beredskapsgruppe (SBG). Dette for å sikre at driftskritiske forhold knyttet til bibliotekstjeneste og Results ansvarsområder blir håndtert under denne situasjonen. Bibliotekdirektøren vil følge opp saken, med tanke på at Universitetsbiblioteket i fremtiden vil utgjøre et eget beredskapsområde med egen LBG.

Bibliotekdirektøren la i tillegg bibliotekstyrets møte i februar 2020 frem en egen rapport om sykefravær (BS 7/20). Universitetsbiblioteket har også, i denne rapporteringsperioden, hatt sykefravær over 5 % i perioder. I 2019 skulle sykeoppfølging av stipendiatgruppen vies særlig oppmerksomhet. Det er gledelig at denne stillingsgruppen ved Universitetsbiblioteket, ikke har hatt legemeldt sykefravær i 2019. Bibliotekdirektøren vil fortsatt overvåke sykefraværet, sette inn tiltak både overfor grupper og enkeltindivider, og i tråd med BS 7/20 fortsette å rapportere jevnlig til bibliotekstyret i denne sammenheng.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet

Møtedato:

Sak: FS 30/20

Årsrapportering om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2019 - oppfølging Det juridiske fakultet

Innstilling til vedtak:

1. Den vedlagte årsrapporten om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT Norges arktiske universitet 2019 tas til etterretning.
2. Den vedlagte lokale beredskapsplanen og ROS-analysen for Det juridiske fakultet vedtas.

Bakgrunn:

Universitetsstyret behandlet årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2019, se vedlegg, i møte 5. februar 2020 (S 1/20) og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT til etterretning.*
2. *Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.*
3. *Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.*

Som det fremgår av vedtaket, skal rapporten behandles i fakultetsstyret, og det skal iverksettes tiltak på områder med behov for oppfølging/forbedring.

Det gjøres for øvrig oppmerksom på at sikkerhet og beredskapsspørsmål knyttet til IKT og informasjonssikkerhet ikke omfattes av denne rapporten, men at disse behandles i en egen rapport.

Av universitetsstyresaken fremgår det at følgende områder skal 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 radikaliserings og voldelig ekstremisme
- Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.

Tiltak gjennomført ved fakultetet

Fakultetet gjennomfører mange HMS-relaterte tiltak i løpet av året. Det gis tilbud om medarbeidersamtaler til samtlige ansatte, et tilbud de aller fleste takker ja til. Fakultetets ledelse har jevnlig møter med de tillitsvalgte og verneombud. Alle ansatte får tilbud om ergonomisk tilpasning av kontorarbeidsplassen ved oppstart i stilling, ved skifte av kontor, samt dersom det oppstår behov for regulering av ergonomiske forhold på etablert kontor plass underveis i arbeidsforholdet. De siste to årene har fakultetet også gitt tilbud om influensavaksine, et tilbud mange av de ansatte har benyttet seg av. Videre avholdes det sosiale sammenkomster som fakultetskaffe, fakultetlunsjer, sommerfest, julebord og øvrige sosiale treff ved særskilte anledninger.

Fakultetet har et relativt lavt sykefravær, under 5 %, slik at det ikke har vært behov for særskilte tiltak for å få ned sykefraværet. Det har heller ikke vært behov for særlige oppfølgingstiltak med tanke på å forebygge sykefravær blant stipendiater, noe som har vært et av fokusområdene generelt for UiT. Det har ikke vært rapportert om skader eller ulykker relatert til ansattes arbeidsforhold.

Fakultetet har hatt evakueringsøvelser ved utløsning av brannalarm. Disse har vist at evakueringsorganisasjonen vår i all hovedsak fungerer etter intensjonen. Fakultetet har opprettet et område i Teams for lokal beredskapsgruppe (LBG), hvor oppdatert regelverk og annen informasjon, som møtereferater fra LBG og oversikt over studenter og ansatte som er på reise, ligger. LBG har hatt innføring/opplæring i bruk av krisestøtteverktøyet CIM. Når det gjelder øvelser i LBG, så har fakultetet i 2019 gjennomført mange møter med påfølgende tiltak i forbindelse med bilulykke som endte med dødsfall for en student. Nå i 2020 har det vært møter i forbindelse med koronaviruset og dets konsekvenser. Fakultetet har sett at LBG fungerer i praksis, slik at det ikke har vært behov for øvelser i tillegg. I rapporten sies at det fortsatt skal være fokus på scenariobaserte beredskapsøvelser, noe fakultetet vil komme tilbake til når situasjonen normaliseres – forhåpentligvis 2020.

Utfordringer i 2020

I tillegg til fortsatt fokus på scenariobaserte beredskapsøvelser, skal fakultetene ha fokus på risikovurderinger og forebygging. I den forbindelse kan det nevnes at det i rapporten sies at Det juridiske fakultet er eneste fakultet/enhet hvor det ikke utføres risikofylt arbeid. Fakultetet har likevel utarbeidet en risiko- og sårbarhetsanalyse, ROS-analyse, med utgangspunkt i at fakultetet er en ordinær kontorarbeidsplass, se vedlegg.

Fakultetene har i løpet av 2019 fått i oppgave å oppdatere sine lokale beredskapsplaner. Oppdatert plan for Det juridiske fakultet følger som vedlegg.

Det skal sikres at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-informasjon – og opplæring. Fakultetet har opprettet en modul i fellesrommet i Canvas hvor det legges ut nødvendig og nyttig HMS-informasjon til studentene om f.eks. evakueringsrutiner, samt lenke til Sikresiden.no. Når det gjelder ansatte, så gis det informasjon på fakultetets informasjonstavler i alle etasjer, oppslag i fellesarealene, det gis ut nyansattinfo og intranett har ulike informasjonssider, herunder sikresiden.no. og siden si fra!

I tillegg inneholder fakultetets infoskjermer, som er synlig for alle som er fysisk til stede på fakultetet, tidsaktuell informasjon - også om beredskap.

Fakultetet må fortsette arbeidet med å rekruttere og å beholde ansatte i faste stillinger. Det gjelder både administrativt – og faglig ansatte. I tillegg må fakultetet ha fortsatt fokus på arbeidet for å få finansiering til flere faste vitenskapelige stillinger.

Høsten 2020 skal arbeidsmiljøundersøkelsen ARK gjennomføres. Denne gjennomføres hvert tredje år og gjennomføres samtidig for hele universitetet. Fakultetet vil, som det også fremgår av vedtatt årsplan for 2020, arbeide for økt deltagelse, og utarbeide en plan for hvordan undersøkelsen – og funn - skal følges opp i ettertid.

Universitetsstyret vedtok i mars en egen handlingsplan for bærekraft og miljøledelse. Miljøledelse har hittil vært et tema som har gått igjen i HMS-arbeidet fra år til år, og er også omtalt i HMS-årsrapporten. Det skal være fokus på å redusere eget forbruk av strøm og engangsmateriell, den enkelte skal produsere minst mulig avfall og avfallet skal sorteres korrekt, samt at egen reiseaktivitet skal reduseres. Når det gjelder disse områdene, så har fakultetet noe kildesortering, mens det fra sentralt hold nå er satt ut sorteringsstasjoner i fellesområder, som f. eks. vandrehallen og kantiner. Fakultetet har tosidig utskrift som standard, samt at eksamen er fulldigitalisert. Som ledd i arbeidet med økt fokus på miljøledelse ble det høsten 2019 kjøpt inn porselenskopper til samtlige ansatte – med den enkeltes navn på. I tillegg ble det kjøpt inn termovannflaske til alle ansatte. Tanken bak innkjøpet var å få redusert bruken av engangsmateriell. Dette tiltaket ble tatt svært godt imot av de ansatte.

Når det gjelder arbeid med forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme, så er dette et arbeid som primært gjøres av universitetsledelsen. Det arbeides bl. a. med oppfølging av Beredskapsrådets (oppnevnt av KD) forslag til tiltak i universitets – og høgskolesektoren. Dette er ikke et felt hvor fakultetet har iverksatt særskilte tiltak.

I tillegg til nevnte utfordringer må fakultetet fortsette arbeidet med å få på plass nye og velfungerende rutiner, samt arbeidsfordeling, mellom fakultetet og de nyopprettede fellestjenestene - ei organisering som ble et resultat av ADM2020-omorganiseringen ved UiT. Ei slik oppfølging er viktig både med tanke på effektivisering og avbyråkratisering, som var to av hovedmålene ved ADM2020-prosessen, men også av hensyn til å sikre gode arbeidsforhold, både praktisk og psykososialt, både for ansatte på fakultetet og ansatte i de nye fellestjenestene.

Lokal beredskapsplan og ROS-analyse for fakultetet

Som nevnt skal fakultetene oppdatere sine lokale beredskapsplaner, samt utarbeide ROS-analyse(r). Begge dokumentene følger som vedlegg til denne saken, og vi ber fakultetsstyret behandle og vedta disse.

Tromsø, 15. mai 2020

Lena Bendiksen
dekan

Øyvind Edvardsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Kari Gabrielsen

Vedlegg: Lokal beredskapsplan, fakultetets ROS-analyse samt Årsrapport HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2019



SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
23.06.2020

Sak: FS 16/20

Årsrapport om HMS og beredskap Helsefak 2019

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* til etterretning.
2. Fakultetsstyret godkjenner *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved Helsefak*.
3. Fakultetsstyret ber dekanen om å følge opp identifiserte utviklingsområder og se til at nødvendige tiltak iverksettes, slik at universitetets og fakultetets mål for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap kan nås.

Bakgrunn:

Dekanen legger med dette fram *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* og *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved Helsefak*.

Årsrapportene skal som tidligere bidra til å sikre kontinuerlig fokus på, og gi føringer for, det videre arbeidet med HMS og beredskap ved fakultetet. Rapportene og universitetsdirektørens tilbakemelding gir en god oversikt over de aktiviteter og utfordringer fakultetet har hatt i HMS-arbeidet i året som har gått. Selv om rapportene avdekker utfordringer som krever oppfølging, har det også vært utført mye godt HMS-arbeid ved fakultetet, med høy måloppnåelse innenfor flere områder.

Universitetsdirektøren ber fakulteter og enheter om å behandle *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder. Fakultetsstyret skal ved behandlingen fastsette prioriteringer for 2020 på de områder der det er synliggjort behov for oppfølging.

I tillegg til de områdene som ifølge universitetsdirektørens rapport skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020, skal følgende områder, ut fra funn i Helsefaks årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2019, vies spesiell oppmerksomhet i 2020:

- Alle Helsefaks enheter må gå igjennom sin egen rapportering over det gjennomførte HMS-arbeidet i 2019 og ut fra funn i rapporten oppdatere handlingsplanen for HMS-arbeidet

- Enhetene må fortsette det gode arbeidet med oppfølging av syke og sykemeldte medarbeidere for å fortsette den positive utviklingen. Fakultetsledelsen vil ta opp sykefraværet i dialogmøter med enhetene der det er hensiktsmessig og/eller ved behov.
- Beredskapsarbeidet ved Helsefak som er igangsatt må fullføres:
 - Fakultetsnivået må i samarbeid med institutt og seksjoner få på plass ny evakueringsorganisasjon
- ADM2020s betydning for HMS-arbeidet:
 - Helsefak skal følge opp hvordan omorganiseringen i Adm2020 påvirker arbeidsmiljøet og arbeidssituasjonen til den enkelte og enhetene, dette i forhold til hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført etter omorganiseringen, men også i forhold til andre faktorer som sykefravær
 - Fakultetsnivået må gjennomføre en revisjon av dokumentet Ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Helsefak slik at det tilpasses den nye organisasjonen
- Den enkelte enhet må se til at egne ansatte har nødvendig/tilstrekkelig kompetanse innenfor HMS og beredskap i forhold til rollen de har og arbeidet de skal utføre ved fakultetet

Thrina Loennechen
dekan

—
thrina.loennechen@uit.no

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

—
kjetil.kvalsvik@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: seksjonsleder Ann-Sofie Rydningen, HMS-rådgiver Wenche Andresen

Vedlegg

- 1 Arsrapport om HMS og beredskap for 2019 ved Det helsevitenskapelige fakultet
- 2 Arsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 og prioriteringer for 2020
- 3 Arsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019

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 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. 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 tilbakemelder 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 tilbakemelder 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 ruller 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 føret 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 risikoreducerende 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

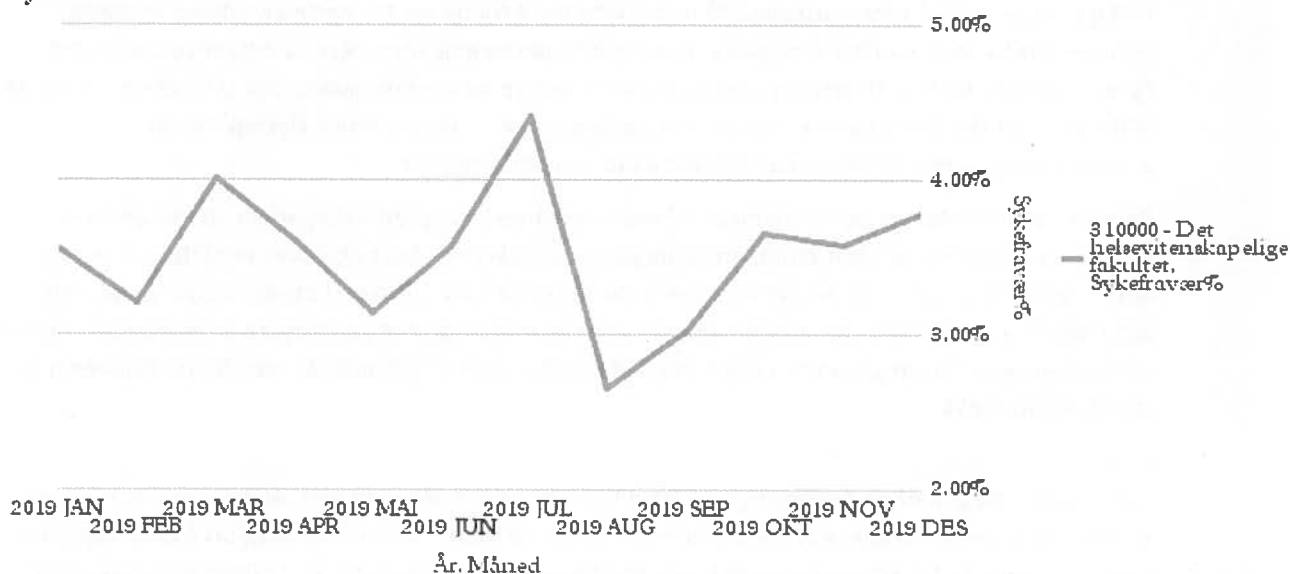
ORGØK	6,63	-		23	10,68	12,67
ELU	5			9	5,75	4,22
REK	7,94			8	2,96	4,45
IMB	6,04	8	2,62	180	2,33	2,92
ISM	5,11	21	2,77	190	4,97	5,63
IKM	1,27	10	1,97	345	1,76	1,82
IFA			1,45 (Tot)	84	1,61	0,69
IKO	3,98	7	2,41	55	5,11	6,25
IPS	12,04	10	2,52	95	3,03	2,31
IHO	2,53	16	4,8	205	6,52	6,69
IH*	-		3,85	42	2,66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

En sykefraværprosent 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*
- *Samlokalisering*
- *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

