



UiT Norges arktiske universitet

Årsrapport om HMS og SOB for 2020

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2020/7980



Sammendrag

Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) har hatt god utvikling også i 2020, selv om håndteringen av koronasituasjonen har krevd mye ressurser.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til denne rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen for 2020 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2021.

For 2020 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Koronasituasjonen har bla. resultert i:
 - At mange ansatte har fått endringer i arbeidsform og at en del oppgaver løses på nye måter
 - Smittevernopplæring er blitt obligatorisk for alle
 - Økt forståelse og oppmerksomhet rundt risikoforhold, risikovurdering samt organisering og oppbygging av beredskapsarbeidet ved UiT.
- Arbeidsmiljø- arbeidsklimaundersøkelse (ARK) er under gjennomføring
- Medarbeidersamtaler prioriteres gjennomført i økende grad.
- Elektronisk avvikssystem er satt opp og klart til å tas i bruk. Forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik kan fremdeles økes.
- Arbeidet med arbeidsmiljø og oppfølging av sykemeldte stipendiater er videreført
- Tiltak etter helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) er under oppfølging
- Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde er utsatt til 2021.
- Sikresiden.no er tatt i bruk som kanal for informasjon og opplæring innen beredskap ved UiT.
- Arbeidet med forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er fulgt opp.

For 2021 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19 hendelsen
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktør, roller og oppgaver i SOB-arbeidet.
- Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde, og påfølgende gjennomgang av overordnet ROS
- Se til at innholdet på nettsiden «HMS- og beredskapsopplæring for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone» i HR-portalen gjøres kjent og følges opp ved fakultetene/enhetene
- Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2021 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 2020	3
1.1.1 Smittevern	3
1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	4
1.1.3 Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.1.4 Verneombudene (VO)	5
1.1.5 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.1.6 HMS-opplæring og informasjon	7
1.1.7 Sykefravær	8
1.1.8 Strålevern	9
1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker	10
1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS	11
1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA)	11
1.1.12 Arbeidsmiljødag	12
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2020	13
1.2.1 HMS-organisatorisk	13
1.2.2 HMS-kompetanse	14
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	15
1.2.4 Ytre miljø	16
1.2.5 Risikofylt arbeid	16
1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020	16
1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2021	17
2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB)	17
2.1 SOB-organisatorisk	18
2.2 Sentralt organisert SOB-arbeid i 2020	19
2.2.1 Tilsyn og rapporteringer innenfor SOB	20
2.3 Lokal beredskap	20
2.3.1 Beredskapsøvelser	21
2.3.2 Erfaringer covid-19	21
2.3.3 Beredskapsområdenes innspill til forbedringer	22
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2020	23
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021	23

Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) ved UiT skal gi en status for arbeidet og 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 SOB-arbeidet ved UiT.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av satsingsområdene 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 2020 hadde arbeidsgiveransvaret for 4512 ansatte, som utgjør 3725 årsverk. Høsten 2020 var det 17124 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 2020

Universitetets sentrale arbeid med HMS organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, som påser at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1.1 Smittevern

2020 har vært preget av covid-19 hendelsen og tett oppfølging av føringer og pålegg fra myndigheter og beredskapsledelsen ved UiT. UiT følger nasjonale og lokale råd og regler for drift og smittevern, disse har til tider vært endret på kort varsel.

Samhandlingen med lokale helsemyndigheter i vertskommunene fungerte veldig godt i 2020 både i det forebyggende arbeidet med smittevern og ved smittesporing. UiT har også fått gode

svar når det har vært søkt råd hos både lokale og nasjonale helsemyndigheter og hos bedriftshelsetjenesten. Det gode samarbeidet videreføres i 2021.

ORGØK har svart på spørsmål om smittevern gjennom kanal lederstottekorona@uit.no, sammenstilt kontinuitetsplaner, utarbeidet og vedlikeholdt internt regelverk for ivaretagelse av smittevern ved opphold på UiTs campuser og ved ulike aktiviteter i regi av UiT. Nytt regelverk og regelverksendringer er drøftet med tillitsvalgte og hovedverneombud. Det er informert om nytt regelverk ut i organisasjonen.

ORGØK gjennomførte en grunnleggende kartlegging av fare for smitte ved gradvis åpning av UiTs campuser (kontorarbeidsplasser, forskningslaboratorier, undervisningsrom og fellesarealer) med utgangspunkt i covid-19 forskriften og Folkehelseinstituttets råd. Denne er utgangspunkt ved risikovurdering med hensyn til smittevern.

Bruk av årshjul og handlingsplaner for HMS og beredskap har vist seg svært nyttig for opprettholdelse av ordinær drift.

1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU har avholdt fem møter i 2020. AMU behandlet 56 saker, herunder 18 vedtakssaker, 20 orienteringssaker og 18 referatsaker. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med læringsmiljøutvalget.

AMU har holdt seg orientert om håndtering og status for koronasituasjonen ved UiT. Videre har AMU uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS, og hatt særlig fokus på å følge med på fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS, i tillegg til arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. AMU har i 2020 arrangert digital arbeidsmiljødag ved UiT, jf. punkt 1.11.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport 2020 for AMU ved UiT.

1.1.3 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU har i sitt mandat å legge forholdene til rette for et godt læringsmiljømiljø for studenter. Et læringsmiljø er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes muligheter til å tilegne seg kunnskap, og som er av betydning for studentenes fysiske og psykiske helse. 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 2020 har LMU hatt seks møter. Studentenes psykososiale miljø er en viktig del av læringsmiljøet og både funn fra Studiebarometeret, Studentenes helse- og trivselsundersøkelse samt forhold som følge av korona. Koronapandemien som inntraff våren 2020, har vært i fokus gjennom året.

Det har vært et spesielt studieår ved at undervisning og eksamen ble gjort digital som følge av koronapandemien. Med heldigital undervisning og hybride løsninger med kombinasjon av digitale og fysiske samlinger, mener LMU at det digitale læringsmiljø og universell utforming må være i fokus. Det vil være viktig å legge til rette for et godt digitalt læringsmiljø for å skape faglig og sosial tilhørighet for å hindre frafall.

LMU har tildelt midler, ca. 1.1 millioner kroner til prosjekter med studiekvalitetsfremmede tiltak ved UiT i studieåret 2020-2021 som skal gi resultater for førsteår og mottak av studenter, som svarer på utfordringer i funn fra Studiebarometeret og kan relateres til læringsmiljøet, utfordringer i funn fra Studentenes helse- og trivselsundersøkelse og/eller der det digitale læringsmiljøet styrkes. De 11 prosjektene skal gjennomføres ved BFE-fak, IVT-fak, Helsefak, NT-fak, UMAK og HSL-fak. LMU har også fulgt opp arbeidet med Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for 2021-2024. Handlingsplanen skal bidra til å skape et læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2019/2020.

Punkt 1.1.5, 1.1.6 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofylt arbeid ved UiT.

1.1.4 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.

UiT er inndelt i 10 hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer har medført mange utskiftninger av verneombud og hovedverneombud. Det var nyvalg av verneombud i 2019 og mange har kommet til etter dette. Nye verneombud har knyttet kontakt i verneombudgruppen digitalt. Dette er bra selv om det ikke er helt det samme som det å kunne møtes fysisk.

Hovedverneombudene (HVO)/verneombudene (VO) rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene påpeker at det bør være et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljø når hverdagen blir mer lik den vi kjente til før mars 2020.

I 2020 har HVO-ene:

- Hatt ett møte med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med VO-ene i eget hovedverneområde og tre-fire møter for HVO-ene
- Hatt formøter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter
- Våren 2020 var det planlagt en heldagsverneombudsamling i Tromsø. På

bakgrunn av koronapandemien ble samlingen først utsatt til høsten 2020, og senere omgjort til et digitalt arrangement. Foreleser på samlingen var Nina Berg fra Arbeidsmiljøseneteret. Tema for samlingen var: *Verneombudets rolle og oppgave: Hvilket mandat har du som Verneombud? Hvordan fylle rollen som verneombud? Godt samarbeid med leder. Hva skal leder involvere deg i? Møteplasser og møters betydning for arbeidsmiljøet. Konkretisering av oppgavene dine som verneombud. Hva har du ansvar for som verneombud. Litt om stansingsretten. Verneombudet og enkeltsaker. Verneombud i koronaens tid.* Det deltok 40-50 personer, noe som er en god deltagelse. I tilknytning til samlingen var det planlagt en hovedverneombudsamling med samme foreleser. Denne samlingen lot seg dessverre ikke gjennomføre. Forhåpentligvis kan samlingen arrangeres tidlig i 2021.

- I forbindelse med håndteringen av koronapandemien har noen hovedverneombud bidratt i det lokale beredskapsarbeidet.
- Ellers har verneombudene deltatt i arbeidet med smittevern på fakultetene/enhetene.
- Deltatt i møter i forbindelse med Adm2020 og ARK
- I januar 2020 deltok koordinerende hovedverneombud på en samling for hovedverneombud i universitetssektoren i Oslo. Deltakerne har holdt kontakten og gjennom hele 2020 hatt flere møter pr måned.
- Deltatt ved gjennomføring av vernerunder, i komitearbeid og på ID-møter ved fakultetet/enheten og IDF-møter sentralt
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødag ved UiT
- Samarbeidet med Hemis i arbeidsmiljørelaterte saker

Verneombudene har tilbakemeldt at de vil ha fokus på følgende områder i 2021:

- Psykososialt arbeidsmiljø
- utfordringer når alle skal tilbake på jobb igjen
- 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 2020 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

1.1.5 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykisk arbeidsmiljø. I 2020 var bedriftshelsetjenester ved UiT ute på anbud og Hemis fikk i den anledning fornyet tillit.

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

Ved oppsummering av samarbeidet i 2020 har Hemis på tross av et år med koronarestriksjoner klart å levere tjenester opp mot planarbeid de fleste steder. Noe er ikke gjennomført, men vil følges opp så snart det er mulig. Der bistand ikke har kunnet bli gitt på tradisjonell måte har Hemis aktivt jobbet for å finne alternative og trygge løsninger. Hemis tilbakemelder at de opplever at ansatte ved UiT har forståelse for dette og er positive og omstillingsdyktige når det har vært nødvendig med slike løsninger.

Trimtilbud og kurstilbud er for det meste gjennomført digitalt i 2020 og det er økt bruk av tilbudene sammenlignet med tidligere år. Hemis har dermed klart å nå ut til flere med de nye kontaktflatene.

Arbeidet med å kartlegge målrettede helsekontroller har fortsatt uavhengig av pandemi og kombinasjonen undervisning og helsekontroller er nå på plass på BFE-fak, NT-fak og Helsefak. Målet er en god oversikt og kontroll på målrettede helsekontroller for ansatte ved UiT. Arbeidet er kontinuerlig under evaluering og det vil komme forbedringer også i 2021.

Hemis tilbakemelder at de ser frem til å kunne jobbe videre med HMS ved UiT. 2021 er foreløpig et blankt ark mtp hvordan tjenester og oppdrag skal leveres og Hemis vil bestrebe seg på å finne løsninger når restriksjoner begrenser tilbudet. De ønsker å bidra til at alle skal oppleve arbeidshverdagen sin helsefremmende og utviklende.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis' aktivitet ved UiT i 2020

1.1.6 HMS-opplæring og informasjon

HMS-opplæring gitt i 2020 omfatter følgende:

- Informasjon om smittevernregler covid-19
- Obligatorisk smittevernkurs for alle ansatte og studenter covid-19 gitt i regi av Hemis.
- «Smittevern og Renhold» for renholdere, totalt deltok 83 ansatte over 6 kurs gitt av Hemis
- HMS-opplæring for ledere: I 2020 deltok 19 personer på opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for VO, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2020 deltok 11 personer på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): I 2020 deltok 31 ansatte på opplæring gitt av Hemis.
- Oversikt over emner sentral sikkerhetsopplæring og antall deltakere i 2018-2020:

Emner		2018	2019	2020
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 feltarbeid, brannskade, fallskade, ergonomi, mindfulness og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter. Stipendiater har hatt tilbud om kurs i kommunikasjon og konflikthåndtering, dette er gjennomført ved enkelte enheter. Hemis har gitt undervisning i forbindelse med målrettet helsekontroll ved arbeid med stråling, kjemiske og biologiske faktorer ved Helsefak (52 deltakere), BFE-fak (75 deltakere) og NT-fak (deltakere kommer). Kursopplæring via Hemis har foregått både i klasserom og digitalt i 2020. Covid 19 situasjonen har gitt en dreining i hvilke typer kurs og opplæring som etterspørres.

1.1.7 Sykefravær

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

Egenmeldt- og legemeldt sykefravær ved UiT i 2020 var på 3,87 %.

Oversikt over kvartalsvis utvikling av sykefravær ved UiT fra 2014 til 2020:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. kvartal	4,38 %	4,68 %	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %	4,43 %
2. kvartal	3,85 %	3,97 %	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,33 %
3. kvartal	4,36 %	3,87 %	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,80 %
4. kvartal	4,97 %	4,42 %	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,86 %

Tabellen over viser utvikling i egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over denne sjuårsperioden, med svingninger innen én prosent for hvert kvartal i perioden. 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 for sykefravær. Fra 2019 til 2020 er det en nedgang i sykefraværet for samtlige kvartal.

Grundigere analyser av sykefraværet i 2020 har vist at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5 %, selv om det er noen enheter som hadde et sykefravær på over 5 % i 2020.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2018 til 2020, fordelt på kjønn:

År	Kjønn	Års-	Mulig dagsverk	Egenmeldt			Legemeldt								
				Tilfeller	Dagsverk	%	1-3			4-16			>16		
							Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%
2018	Kvinne	2 010	420 052,1	2221	3 432	0,82 %	177	212	0,05 %	471	2 115	0,50 %	709	17 764	4,23 %
	Mann	1 703	362 898,9	1012	1 616	0,45 %	37	55	0,02 %	220	1 021	0,28 %	194	5 537	1,53 %
	Total	3 714	782 951,0	3233	5 047	0,64 %	214	267	0,03 %	691	3 136	0,40 %	903	23 300	2,98 %
2019	Kvinne	2 060	434 175,6	2375	3 612	0,83 %	162	210	0,05 %	472	2 226	0,51 %	571	18 595	4,28 %
	Mann	1 740	376 947,3	1189	1 924	0,51 %	57	99	0,03 %	227	1 124	0,30 %	163	5 390	1,43 %
	Total	3 800	811 123,0	3564	5 535	0,68 %	219	309	0,04 %	699	3 350	0,41 %	734	23 985	2,96 %
2020	Kvinne	2 095	456 168,2	2043	3 315	0,73 %	88	131	0,03 %	373	1 933	0,42 %	547	18 530	4,06 %
	Mann	1 771	394 497,6	908	1 798	0,46 %	51	79	0,02 %	218	1 060	0,27 %	191	6 080	1,54 %
	Total	3 866	850 665,8	2951	5 113	0,60 %	139	209	0,02 %	591	2 993	0,35 %	738	24 609	2,89 %

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 kortere legemeldt sykefravær på 1-3 dager og 4-16 dager. Bruken av egenmeldt sykefravær har holdt seg forholdsvis stabil i treårsperioden.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Angitt under punkt 1.1.11

1.1.8 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.

I 2020 ble årsrapportene for 2019 og 2018 ble godkjent. Høsten 2020 ble det søkt om fornyet godkjenning for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling.

Det er i 2020 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG) og UMAK. Det ble ikke påvist uønsket stråling.

Områder som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

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

Arbeidet med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, er nå i sluttfasen og ferdigstilles første halvdel av 2021.

1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker

I det følgende presenteres statistikk over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT over de ti siste årene.

Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2020:

År	Totalt ant avviks-meldinger	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	
2020	47	7	5	10	0	3	1	21
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

I 2020 ble det rapportert totalt 47 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. To av disse fant sted i 2019, men ble først registrert i 2020.

Det er meldt inn færre hendelser i 2020 enn de to foregående årene. Antall hendelser med personskader er på nivå med tidligere år. Nedgangen i innmeldte avvik skyldes i all hovedsak at det er meldt inn færre hendelser under kategorien avvik som ikke medførte personskade, noe som må sees i sammenheng med lavere aktivitet og økt bruk av arbeid hjemmefra.

De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. De fleste uønskede hendelser er relatert til fall og dernest kjemikalier/biologisk materiale. Av de 26 hendelsene med personskader, medførte fire fravær fra arbeid. Det er rapportert en personskade i forbindelse med arbeid hjemmefra. Hendelsen registrert under andre personskader gjelder et vepsestikk. Av de 21 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om seks nestenulykker, to tilfeller av branntilløp/eksplosjon, en materiell skade og 12 systemavvik.

Avvikssystemet er satt opp og er klart til å tas i bruk. I 2020 ble det etablert systematikk for statistikk i UiTs elektroniske avvikssystem.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Forbedre kultur for å melde HMS-avvik

1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

I 2020 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn og eltilsyn på 18 anlegg og som er registrert på UiT campus Tromsø. 16 av tilsynene ble gjennomført av kontrollingeniør og 3 av tilsynene ble gjennomført automatisk ved Automatisk måle- og styresystem (AMS-målere, de nye el-målerne installert i bygg og hjem for et par år siden).

UiT har ansvar for det systemrettede tilsynet og for 12 av anleggene som fikk tilsyn, Statsbygg har ansvar for 4 av anleggene som fikk tilsyn og Tromsø Bunkerdepot har ansvar for 2 av anleggene som fikk tilsyn.

Tilsynene på de 12 anleggene som UiT har ansvar for ga 40 avvik. Dette er noe høyt og indikerer at de elektriske anleggene er aldrende og har behov for økende vedlikehold. Alle avvikene ved anleggene som UiT har ansvar for er lukket.

Det ble i 2020 gjennomført 11 branntilsyn ved UiTs eide og leide bygg i Trømsø. Pga. covid-19 er det ikke gjennomført tilsyn på alle bygg. Tilsynene resulterte i avvik ved 6 bygg. Avvikene var i hovedsak manglende brannteknisk dokumentasjon, men det var også noen som omhandlet avvik på bygg- og branntekniske installasjoner. Flere av avvikene er svart ut til brann og redning, og noen er registrert lukket.

I tillegg ble det i 2020 gjennomført branntilsyn ved UiT i Harstad, UiT i Alta og Feltstasjon i Skibotn. Det ble registrert avvik på alle bygg. Avvikene var manglende brannteknisk dokumentasjon. Avvikene er svart ut til brann og redning og ved UiT i Harstad er avvik bekreftet lukket.

Tilsyn og revisjoner med UiTs arbeid innenfor samfunnssikkerhet og beredskap er beskrevet under punkt 2.2.1.

1.1.11 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, og målet er å fortsatt opprettholde det lave sykefraværet, som også var målet i UiTs tidligere lokale IA-avtale. Samlet sykefraværet har gått ned fra 4,1 % i 2019 til 3,8 % i 2020

Området som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

- 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

Tiltak som er vurdert og som videreføres i tidligere IA avtale er:

- Universitetsledelsen skal sammen med tillitsvalgte og k-HVO, avholde ett møte hvert år hvor eneste tema skal være IA/HMS i organisasjon
- Fakultets-/enhetsledelsen skal sammen med tillitsvalgte og aktuelt HVO avholde ett møte hvert år hvor eneste tema skal være IA/HMS
- Kvartalsvis sykefraværsrapportering skal behandles i arbeidsmiljøutvalget.
- Dersom kvartalsvis sykefravær overstiger 5 % skal ved ledelsen ved den aktuelle enheten analysere fraværet og ved behov iverksette tiltak med sikte på å redusere fraværet.
- Opprettholde tilbud om kurs som forberedelse til pensjonsalderen for tilsatte over 60 år

UiT har avtalt deltakelse i prosjektet Helse i Arbeid, alle enheter ved UiT har muligheter til å delta, og det vil i første halvår av 2021 avklares hvilke enheter som ønsker deltakelse.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Følge opp prosjektet Helse i Arbeid

1.1.12 Arbeidsmiljødag

På grunn av koronarestriksjoner ble Arbeidsmiljødagen 2020 gjennomført som et heldigitalt arrangement tirsdag 10. november.

Dagen ble innledet ved at rektor Anne Husebekk ønsket velkommen til arbeidsmiljødagen.

Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder, den populære og anerkjente psykologen Peder Kjøs. Tema for foredraget var: Liv og arbeid i en krisetid - og etterpå. Dette var et

interessant foredrag om hva ledere og ansatte sammen, og hver for seg, kan gjøre for å tilpasse seg, ta vare på de gode verdiene og styrke det nødvendige samholdet gjennom en krisetid og videre over i «den nye normalen».

Etter foredraget var det en kort paneldebatt med rektor Anne Husebekk, foredragsholder og andre deltakere.

I 2020 ble Arbeidsmiljøprisen ble tildelt renholderne ved UiT. Prisvinnerne har skapt og skaper et trygt arbeidsmiljø for alle ansatte ved alle campuser. Koronapandemien har endret vårt syn på hva som er viktige funksjoner i samfunnet. Stadig flere har fått øyene opp for den viktige jobben renholderne gjør og har gjort i mange år ved universitetet. Renholderne har ikke kunnet utføre arbeidsoppgavene hjemmefra under pandemien. De har vært fysisk til stede i UiTs bygg og lokaler og sørget for rene og trygge lokaler. Bak nominasjonen stod Norsk tjenestemannslag (NTL).

I 2020 fulgte mellom 400-500 personer arbeidsmiljødagen via nett. I 2019 deltok i underkant av 400 personer på arbeidsmiljødagen.

AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2020 samt fastsette nødvendige tiltak for 2021.

1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2020

Ved UiT avgir alle fakulteter/enheter årlig status for eget arbeid med HMS til universitetsdirektøren. Statusrapportene innebærer en egevaluering 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.

Spørsmålene som inngår i rapporteringen for 2020 er utarbeidet av ORGØK/faggruppe HMS og beredskap i samarbeid med fakultetenes/enhetenes HMS- og beredskapsrådgiver.

For 2020 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 er måloppnåelsen høy ved UiT.

Ledere er kjent med regelverk som regulerer HMS-arbeidet. Fakultetene/enhetene har beskrevet hvordan ansvar og oppgaver er fordelt, de har fastsatt mål for arbeidet, og det legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. UMAK som var en ny enhet i 2019 har i stor grad også fått dette på plass i løpet av 2020. Arbeidsplasser tilrettelegges så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes.

Samarbeidet med verneombudene fungerer bra i de fleste verneområdene. UMAK har gått fra å være ett verneområde til tre i 2020. Samarbeidet med verneombudene rapporteres å fungere godt.

Kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er i varierende utvikling. Ett fakultet tilbakemelder at dette er et arbeid som tar tid. En enhet tilbakemelder at det i stor grad er skader som meldes. Skjema for melding av HMS-avvik kan bli mer tilgjengelig. Det er etablert en felles nettside (Si ifra!) der ansatte og studenter har lett tilgang til informasjon om hvordan ulykker varsles, HMS-avvik meldes mm. Nettsiden er under revisjon og omlegging.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Opplyse ansatte og studenter om «Si ifra» siden!

1.2.2 HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse er måloppnåelsen lavere enn tidligere år. Arbeid med tiltak som følge av koronapandemien har imidlertid styrket bevissthet og kompetansen innen HMS og særlig områdene risikoanalyser og risikoforståelse.

Koronapandemien har medført at mange nyansatte ledere, nye verneombud, nye personer med delegert personalansvar og HMS-oppgaver ikke har kunne gjennomføre nødvendig HMS-opplæring i 2020. Fakultetene/enhetene rapporterer at dette følges opp i 2021.

Nyansatte blir i stor grad informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/enheten, opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS og hvem som er deres verneombud, eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, UiTs sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap samt varslings- og evakueringsrutiner. Brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr gjennomgås også i stor grad ved arbeidsstedene.

Det er kommet forslag om at UiT bør ha tips og råd/rutiner for mottak av nyansatte lett tilgjengelig i HR-portalen/Lederhåndboka. Det samme gjelder når ansatte slutter. Informasjonen på engelsk er også tilbakemeldt som mangelfull. HMS-opplæring for alle/HSE training for everyone er tilgjengelig i HR-portalen under HMS-håndboka og HSE Manual.

IVT-fakultetet rapporterer at de sender ut en velkomst-e-post til nyansatte med informasjonen samt om UiTs satsingsområder innen ytre miljø/miljøledelse. Jurfak tilbakemelder at bærekraft og miljøledelse skal tas inn i velkomstmappa for nyansatte som fakultetet arbeider med. UMAK har informasjonen tilgjengelig på enhetenes nettsider. Nyansatte som jobber

med publikum, verter/vakter og skrankepersonell introduseres umiddelbart for og gis opplæring i alle deler av regelverk og HMS-arbeid. HSL-fak tilbakemelder at det. FAdm vil i 2021 ha større fokus på å sette nyansatte inn i gjeldene HMS-system.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Fortsette arbeidet med å se til at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-opplæring

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er økende.

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Koronasituasjonen med økt arbeid hjemmefra har medført at ledere ikke har klart å følge opp at alle har gode arbeidsplassløsninger.

To fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt et gjennomsnittlig sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2020. Ved behov er det iverksatt ekstraordinære analyser av sykefravær. Det er rapportert at sykefravær diskuteres i ledermøter. Ved behov involveres bedriftshelsetjenesten i arbeidet. Det er også en del langtidsfravær ved UiT som det er umulig å legge til rette for, i hvert fall når sykemeldte er i et behandlingsforløp.

HSL-fakultetet at det i 2020 er en generell nedgang i sykefravær blant stipendiater. Virksomme tiltak har vært stipendiatsamtaler på tvers av prosjekter, karrieresamtaler samt tetter oppfølging av stipendiater.

Fakultetene/enhetene har gjennomført møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS og sykefravær som tema.

Området som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte

Ved Jurfak har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale de tre siste årene. Ved de øvrige fakultetene/enhetene er medarbeidersamtaler gjennomført i svært stor eller stor grad i løpet av 2020. Av disse er sju delvisfornøyd med gjennomføringen. Koronasituasjonen har tatt mye kapasitet og medarbeidersamtaler vært nedprioritert ved flere fakulteter/enheter. HSL-fak som har ansatt flere nye ledere planlegger gjennomføring av medarbeidersamtaler i 2021. UMAK tilbakemelder at ny organisering og fordeling av personalansvar på flere vil gjøre det enklere å gjennomføre flere medarbeidersamtaler. Ved BFE-fak har innføring av karrieresamtaler for alle ansatte bidratt til å øke omfanget av medarbeidersamtaler.

Fire av ni fakulteter/enheter har i 2020 mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd. Totalt ble det registrert 17 saker/hendelser av ulik alvorlighetsgrad. I 2019 mottok seks fakulteter/enheter slike varsel og det var registrert 19 saker/hendelser.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Videreføre arbeidet med å tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte

1.2.4 Ytre miljø

UiTs arbeid med miljøledelse er beskrevet under punkt 4.

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 betydelig over de siste årene.

Områdene som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

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

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. Åtte fakulteter/enheter er omfattet av kravet. Av disse er det seks som rapporterer at de har et oppdatert register. Det er tilbakemeldt at arbeidet med føring av register over eksponerte vil bli fulgt opp i 2021. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller ved arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer er beskrevet under punkt HMS-opplæring og informasjon.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av potensielt risikofylt arbeid. Gjennomført opplæring dokumenteres nå også i svært stor grad for både studenter og ansatte.

UiTs regelverk for risikofylt arbeid følges, og fakultetene/enhetene har i svært stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse.

De fleste fakultetene/enhetene har oppdatert informasjon i det elektroniske stoffkartoteket. UMAK berømmer sine ansvarlige for å jobbe svært grundig med dette området. Ett fakultet tilbakemelder at de trenger flere superbrukere som kan legge inn informasjon. NT-fakultetet ønsker utvidet funksjonalitet i stoffkartoteket.

Området med behov for oppfølging 2021:

- Fortsatt arbeide med å innarbeide gode rutiner for føring av register over eksponerte

1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020

Sammenlignet med tidligere år rapporterer færre fakulteter/enheter at de oppnådde egne målsettinger for HMS-arbeidet for året som gikk. Flere har tilbakemeldt at målsettinger er forskjøvet til 2021 på grunn av koronapandemien. En del mål er også utsatt som en følge av tiltak som ikke har blitt iverksatt fra ORGØK..

HMS-tiltak som rapporteres å ha fungert spesielt godt i 2020 omfatter:

- I forbindelse med håndteringen av koronapandemien har utvidede møter mellom beredskapsgrupper vært nyttig og viktig mht. aktuell tematikk, informasjon og avklaringer
- Sosiale møter på digitale flater med informasjonsutveksling, digital julelunsj, digital morgenkaffe ved arbeid hjemmefra
- Teams, Zoom og Instagram har fungert for samhandling, felles fagdager, Kahoot/quiz, adventskalender mm
- Gjennomføring av alternative evakueringsøvelser (skrivebordsøvelser)

1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2021

Ved årlig gjennomgang skisserer fakulteter/enheter følgende områder som de viktigst for dem å prioritere i 2021:

- Hvis koronasituasjonen med arbeid hjemmefra og digital undervisning fortsetter er oppfølging av fysisk og psykososialt arbeids- og studiemiljø viktig, og særlig for nyansatte.
- Koronasituasjonen er spesielt krevende for studenter på studier med krav til lab, felt, tokt og ferdighetstrening med krav til nærkontakt og samhandling
- Den nye normalen/arbeidshverdagen etter korona
- God balanse mellom digitale møter og fysiske møter
- Oppfølging av og arbeidsmiljø for stipendiater
- ARK-gjennomgang og oppfølging av tiltak
- Forestående omorganiseringsprosesser
- Enheter med nye ledere, verneombud og hovedverneombud trenger tid for å få fullstendig oversikt over risikoer og arbeidsmiljø
- Kultur for avviksrapportering og risikovurdering
- Økt bevissthet rundt sikkerhetsrutiner og sikkerhetskultur
- Oppdatere stoffkartotek
- Gjennomføring av medarbeidersamtaler
- BFE-fak skal bla. få på plass flere rutiner ved fartøylageret.

2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB)

Samfunnssikkerhet er samfunnets evne til å verne seg mot å håndtere kritiske hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen, være et utslag av tekniske eller menneskelige feil eller bevisste handlinger.

Beredskap er definert som de planlagte og forberedte tiltakene som gjør oss i stand til å håndtere uønskede hendelser slik at konsekvensen for UiTs verdiorråder blir minst mulig.

2.1 SOB-organisatorisk

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er organisert på følgende måte:

- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring og planverk for brannvern.
- Avdeling for IT (ITA) ivaretar drift og vedlikehold UiTs styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern
- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar vedlikehold av øvrig beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde ved UiT, understøtter aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG) og gir opplæring i bruk av krisestøtteverktøy til UiTs beredskapsgrupper.

Denne årsrapporten omfatter ikke SOB knyttet til informasjonssikkerhet. Dette kommer i form av en egen rapport.

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

Arbeidet til SBG understøttes av 11 lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

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

Ved hendelser på fakultetene/enhetene aktiveres berørt LBG sammen med SBG for avklaring og videre håndtering av hendelsen. Under håndteringen av koronapandemien aktiverte SBG samtlige beredskapsgrupper.

Erfaringer fra bla. håndteringen av koronapandemien medførte at beredskapsområdet FAdm og UB lag i 2020 og ble til to beredskapsområder. Uønskede hendelser i beredskapsområdet FAdm håndteres av SBG.

2.2 Sentralt organisert SOB-arbeid i 2020

Områdene som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

- 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

Kunnskap og bevissthet om risikoer, sårbarheter og beredskap er vesentlig for å bygge god sikkerhetskultur, etablere en robust beredskapsorganisasjon og for å kunne redusere sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer, og konsekvensene av dem dersom de allikevel skulle inntreffe.

Universitetsledelsens prioritering og beslutning om tiltak etter helhetlig risikovurdering forelå sommeren 2020. Funn fra analysene er presentert i administrativt ledermøte i september 2019 og i januar 2020 for orientering om risikoer og for å få synspunkter på analysene og innspill til tiltak. Tiltak som er fulgt opp er blant annet etablering av pandemiplan i februar 2020. Det er senere utarbeidet veileder og tiltakskort for håndtering av smitte og mistanke om smitteutbrudd ved UiT. Tiltak er fremdeles under oppfølging.

Sikresiden.no er tatt i bruk som kanal for informasjon og opplæring innen beredskap ved UiT.

Beredskapsplanverket er videreutviklet i 2020. Beredskapsplanverket er tilgjengelig i UiTs elektroniske krisestøtteverktøy CIM. Planverket, beredskapsorganiseringen og bruk av krisestøtteverktøyet er prøvd ut gjennom håndteringen av koronasituasjonen. Tilgangene til planverket er rollestyrt mot beredskapspersonell ved UiT. Lokale beredskapsgrupper har hatt gjennomgang av beredskapsorganiseringen og har fått opplæring i bruk av CIM i 2019 og begynnelsen av 2020. Under koronasituasjonen ble verktøyet lite brukt av LBG-ene, mens SBG brukte det aktivt til loggføringer, rapportering og samhandling med interne og eksterne aktører.

Planleggingen av storskalaøvelsen i 2021 er under oppstart.

2020 har vært preget av arbeid med tiltak knyttet til koronasituasjonen. Det har vært satt jevnlig krisestab og avholdt møter med de lokale beredskapsenhetene fra perioden mars og ut året. Studentsamskipnaden har deltatt i møtene. Studentrepresentanter var delvis med en periode. Det har vært samvirke med vertskommunene om risikovurderinger og konkret oppfølging ved smittesituasjoner, samt kontakt med UNN.

Pandemien har bidratt til økt kunnskap om krisehåndtering og samhandling mellom beredskapsområdene, ressursgrupper og innsatsgrupper internt og med eksterne aktører.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Evaluere UiTs håndtering av covid-19-pandemien og påse at læringspunkter fra evalueringen følges opp
- Revisjon av beredskapsplanverk, herunder utvikle tiltakskort knyttet til scenarioer i overordnet ROS

2.2.1 Tilsyn og rapporteringer innenfor SOB

Riksrevisjonen gjennomførte i november 2019 en etterlevelserevisjon om samfunnssikkerhet og beredskap i statlige virksomheter underlagt KD. Tilbakemeldingen fra Riksrevisjonen er i 2020 gitt i en felles rapport for kunnskapssektoren med signaler om oppfølging i fremtidige tildelingsbrev til virksomhetene.

KD ba UiT oversende redegjørelse for evalueringer relatert til pandemien. Tilbakemeldingen ble gitt i august 2020. Videre ble det i oktober tilbakemeldt ytterlige erfaringer og vurderinger av pandemisituasjonen så langt.

I august redegjorde UiT om egen sikkerhetstilstand for 2020 til Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM).

Tildelingsbrevet for 2021 kap 4.2.2 fastslår at UiT skal jobbe systematisk med sikkerhet og beredskap, herunder både samfunnssikkerhet og sikkerhet etter sikkerhetsloven. UiT skal ha et styringssystem for sikkerhet tilpasset risiko, egenart og verdier som skal beskyttes.

Tildelingsbrevet for 2021 kap 4.2.3 fastslår at UiT skal evaluere egen håndtering av covid-19-pandemien og påse at læringspunkter fra evalueringen følges opp.

Områder med behov for oppfølging i 2021 er:

- Følge opp aktuelle føringer i Tildelingsbrev for 2021 for UiT
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktør, roller og oppgaver i SOB-arbeidet.

2.3 Lokal beredskap

Områdene som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

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

Sikresiden.no er oppdatert med informasjon for UiT og gjort tilgjengelig for målgruppene.

Beredskapsområdenes risikobilde er ikke gjennomgått i 2020. ORGØK vil ta initiativ til gjennomgangen i første kvartal av 2021. Arbeidet settes i sammenheng med UiTs overordnede risikobilde.

De lokale beredskapsområdene rapporterer at de har etablert lokal beredskap med utgangspunkt i risiko- og sårbarhet ved beredskapsområdet. Beredskapsplaneverket oppdateres ved behov og beredskapsområdene er godt kjent med UiTs pandemiplan. Ett beredskapsområde har kommentert at pandemiplanen er veldig generell og at den kunne vært mer konkret med eksempler innenfor relevante områder. Håndteringen vil være situasjonsbasert og følges opp ved at SBG etablerer organisatoriske og operative tiltak i ulike faser av pandemiplanen.

Det holdes oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Ansatte er i varierende grad informert om universitetets sikkerhetsbestemmelser, råd om egenberedskap, varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet samt brann- og førstehjelpsutstyr ved arbeidsplassen.

Områder med behov for oppfølging i 2021 er:

- Beredskapsområdene skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.
- Se til at innholdet på nettsiden «HMS- og beredskapsopplæring for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone» i HR-portalen gjøres kjent og følges opp

2.3.1 Beredskapsøvelser

Måloppnåelsen for beredskapsøvelser kan fremdeles bli bedre.

SBG øvde i desember 2019 på håndtering av et smitteutbrudd ved UiT. Øvelsen ga nyttig erfaring som sener er brukt i praktisk arbeid under koronapandemien.

Halvparten beredskapsområdene har gjennomført beredskapsøvelser i 2020, og mange med tema utbrudd av covid-19 smitte. Beredskapsområdet Narvik øvde i både 2019 og 2020 på scenario utbrudd av smitte og smittesporing. Beredskapsområdet Alta har øvd på innkalling og etablering av LBG og kommunikasjon med SBG. Beredskapsområdet Harstad har gjennomført en brannevakueringsovelse med involvering av LBG. Arbeid med reelle hendelser med involvering av LBG og rene evakueringsøvelser/brannøvelser uten involvering av LBG regnes ikke som beredskapsøvelser.

Områder med behov for oppfølging i 2021 er:

- Gjennomføre scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene

2.3.2 Erfaringer covid-19

Ved gjennomgangen av beredskapsarbeidet for 2020 er beredskapsområdene bedt om å gi noen særlige vurderinger i tilknytning til håndteringen av koronasituasjonen ved UiT.

- Beredskapsområdene rapporterer at samarbeidet mellom SBG og LBG i svært stor grad har vært tilfredsstillende.
- Direkte kontakt med SBG har gjort at LBG ved campus Harstad fortløpende har kunnet oppdatere enhetene på campus direkte, som forutsatt i beredskapsplanverket. Imidlertid er det i enkelte sammenhenger opplevd noe ulikhet i tolkinger/tilnærminger angående korrekt informasjonsflyt fakultetene/enhetene imellom, og dette har tidvis vært utfordrende.
- Medarbeidere som har arbeidet hjemmefra har i svært stor grad fått oppfølging av leder.
- Informasjonsflyten om koronasituasjonen har i stor til svært stor grad vært tilfredsstillende
- Informasjonen om lokal håndtering av koronasituasjonen ved UiT har ved noen anledninger kommet vel sent.
- Et generelt ønske om mulighet for lengre planleggingshorisont
- Informasjonsveiene trenger en gjennomgang
- Under koronasituasjonen er uit.no/korona etablert som overordnet informasjonsside ved UiT. Det er uttrykt ønske om mer informasjon på denne siden.
- Positiv erfaring med å følge opp smitta studenter individuelt gjennom direkte SMS og telefonsamtaler, forhold med behov for oppfølging er blitt avdekt.
- Gode erfaring med å være så tidlig ute som mulig og så direkte som mulig i kommunikasjonene med studentene. En del av fellesinformasjonen har blitt oppfattet som uklar, og skiftende, og det har vært behov for mer direkte oppfølging lokalt.
- Gjennomføring av digitale uformelle møter har bidratt til å holde kontakt

2.3.3 Beredskapsområdenes innspill til forbedringer

Ved årsrapporteringen for 2020 er fakultetene/enhetene bedt om å gi innspill til forbedringer i det systematiske beredskapsarbeidet.

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19 hendelsen, herunder erfaringer fra vedlikehold av regelverk
- Øke rolleforståelsen i beredskapsarbeidet til ledere på alle nivå
- Etablere en felles beredskapsplan for hele UiT, med vedlegg fra fakulteter/enheter der det er aktuelt.
- Gjennomføring av sentralt forberedte og organiserte beredskapsøvelser

- Tre beredskapsområder ønsker mer opplæring i bruk av krisestøtteverktøyet CIM.
- Gi bedre informasjon ved reelle beredskapshendelser
- Det ble i 2019 etablert et beredskapsteam på tvers av UiT for samhandling om det systematiske beredskapsarbeidet, dette ønskes reaktivert med jevnlige møter

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2020

For 2020 skulle følgende områder vies særlig 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

Arbeids- og klimaundersøkelse (ARK) er gjennomført. Oppfølgingen skjer i 2021

Elektronisk avvikssystem er under implementering ved UiT, jf. punkt 1.1.8.

Handlingsplanen for bærekraft og miljøledelse for UiT ble vedtatt av universitetsstyret 5. mars 2020. Universitetsstyret vil få en egen orientering om status for arbeidet.

Tiltak besluttet gjennomført etter helhetlig ROS er under oppfølging. Beredskapsområdenes risikobilde planlegges gjennomgått første kvartal av 2021.

Handlingsplan med tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er under oppfølging.

Sikresiden.no er tatt i bruk som kanal for informasjon og opplæring innen beredskap ved UiT. Arbeidet med forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er koblet opp mot sikresiden.no.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkert og beredskap for 2020 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2021:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19 hendelsen
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktør, roller og oppgaver i SOB-arbeidet.
- Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde, og påfølgende gjennomgang av overordnet ROS
- Se til at innholdet på nettsiden «HMS- og beredskapsopplæring for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone» i HR-portalen gjøres kjent og følges opp ved fakultetene/enhetene
- Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier

Vedlegg til rapporten

- Årsrapport 2020 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2019/2020
- HMS-rapport fra vernetjenesten 2020
- Årsrapport om samarbeidet for 2020 mellom Hemis og UiT

