



UiT Norges arktiske universitet

Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2020/7980



Sammendrag

2020 har vært preget av koronapandemien. Til tross for at håndteringen av koronasituasjonen har krevd mye ressurser, har arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) hatt god utvikling også i 2020. SOB knyttet til informasjonssikkerhet er omtalt i en egen rapport.

På bakgrunn av gjennomgangen for 2020 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2021. Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2021 og virksomhetsplan for 2021 fastsatt av Universitetsstyret.

For 2020 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Mange ansatte har fått endringer i arbeidsform og en del oppgaver løses på nye måter. Smittevernopplæring er blitt obligatorisk for alle og forståelsen og oppmerksomheten rundt risikoforhold, risikovurdering og organisering av beredskapsarbeidet er økt. Deling av erfaringer og lærdommer fra håndteringen av covid-19-hendelsen er etterspurt, det samme er opplæring i bruk av krisestøtteverktøyet CIM.
- UiT har hatt et lavt sykefravær over mange år. Fra 1019 til 2020 er det nedgang i sykefravær i samtlige kvartal. Arbeidet med oppfølging av sykemeldte stipendiater og integrering av stipendiater i fagmiljø er videreført.
- Medarbeidersamtaler prioriteres gjennomført i økende grad.
- Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) er under gjennomføring
- UiT har avtalt deltakelse i prosjektet HelseIArbeid med mål å hindre frafall i arbeidslivet
- Elektronisk HMS-avvikssystem er satt opp og klart til å tas i bruk. Forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik kan fremdeles styrkes.
- Tiltak etter helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) er under oppfølging. Tiltak knyttet til gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde er utsatt til 2021.
- Sikresiden.no er tatt i bruk som kanal for informasjon om og opplæring innen beredskap
- Tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er under oppfølging.

For 2021 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen
- Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen
- Synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbudet innen HMS og beredskap
- Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, roller og oppgaver i SOB-arbeidet, herunder opplæring til relevante funksjoner i beredskapsarbeidet
- Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde med påfølgende gjennomgang av overordnet ROS

Innhold

Innledning	3
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	3
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2020	3
1.1.1 Smittevern	4
1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	4
1.1.3 Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.1.4 Verneombudene (VO)	5
1.1.5 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	7
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) og HelseIArbeid	12
1.1.12 Arbeidsmiljødag	13
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2020	13
1.2.1 HMS-organisatorisk	14
1.2.2 HMS-kompetanse	14
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	15
1.2.4 Ytre miljø	16
1.2.5 Risikofylt arbeid	16
1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020	17
1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2021	17
2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB)	18
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	21
2.3.1 Beredskapsøvelser	22
2.3.2 Erfaringer med covid-19-hendelsen	22
2.3.3 Beredskapsområdenes innspill til forbedringer	23
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2020	23
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021	24

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. Denne rapporten omfatter ikke SOB knyttet til informasjonssikkerhet. Dette området er omtalt i en egen rapport.

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 status ved UiT.

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 og SOB 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.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten.

1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2020

Universitetets sentrale arbeid med HMS er 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 behov for 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 har fungert veldig godt i 2020 både i det forebyggende arbeidet med smittevern og ved smittesporing. UiT har også fått god bistand når det har vært søkt råd både hos lokale og nasjonale helsemyndigheter og hos bedriftshelsetjenesten. Det gode samarbeidet videreføres i 2021.

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

I mai 2020 ble det gjennomført 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 løpende risikovurdering med hensyn til smittevern.

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

1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU har avholdt fem møter i 2020 og 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 et særlig fokus på å følge med på fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS samt 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. Læringsmiljøet er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes mulighet 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 arbeidsmiljø er en viktig del av læringsmiljøet og både funn fra Studiebarometeret, Studentenes helse- og

trivselsundersøkelse samt forhold som følge av koronapandemien har vært i fokus gjennom hele året.

Det har vært et spesielt studieår for studentene med digital undervisning og eksamen. LMU mener det er viktig å ha fokus på det digitale læringsmiljøet og universell utforming for å skape faglig og sosial tilhørighet og hindre frafall.

LMU har tildelt ca. 1,1 millioner kroner til 11 prosjekter knyttet til studiekvalitetsfremmede tiltak i studieåret 2020-2021 som skal gi resultater for førsteår og mottak av studenter. Disse svarer på utfordringer i funn fra Studiebarometeret, og kan relateres til læringsmiljøet, utfordringer i funn fra Studentenes helse- og trivselsundersøkelse og/eller behov for å styrke digitale læringsmiljøet. 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 ti hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer har medført mange bytter av verneombud og hovedverneombud. Det var nyvalg av verneombud i 2019, og mange har kommet til etter dette. Nye verneombud har knyttet digital kontakt i verneombudgruppen. Dette har fungert 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 godt. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene påpeker at det bør være et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljø på det tidspunktet hverdagen igjen blir mer lik den vi hadde før mars 2020.

HVO-ene har i 2020:

- Hatt ett møte med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlige møter med VO-ene i eget hovedverneområde og fire møter for HVO-ene
- Hatt formøter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter

- 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 i Oslo for hovedverneombud i universitetssektoren. 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 samt IDF-møter sentralt
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødag ved UiT
- Samarbeidet med Hemis i arbeidsmiljørelaterte saker
- Våren 2020 var det planlagt en heldagsdags verneombudsamling 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 Arbeidsmiljøsenderet. Tema for samlingen var verneombudets rolle og oppgave, herunder *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 ca. 40-50 personer, noe som er en god deltakelse. 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.

Verneombudene har rapportert 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 psykososialt 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 i henhold til planene de fleste fakultetene/enhetene. Noe er ikke gjennomført, men dette 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 rapporterer 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 pandemien, 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 evalueres løpende og det vil komme forbedringer også i 2021.

Hemis rapporterer at de ser frem til å jobbe videre med HMS ved UiT. 2021 er foreløpig et blankt ark mht. 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 fortsatt skal oppleve arbeidshverdagen som 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 knyttet til 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 fordelt på 6 kurs gitt av Hemis.
- HMS-opplæring for ledere: I 2020 deltok 19 ledere på opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, 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.
- Sikkerhetsopplæring, lab, verksted, felt og tokt:

Oversikt over emner i sentral sikkerhetsopplæring og antall deltakere i 2018-2020:

Emner		2018	2019	2020
HMS-0501	Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450	449
HMS-0502	Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255	282
HMS-0503	Regelverk for felt og tokt	225	125	73

HMS-0504	Biologisk materiale	229	299	210
HMS-0505	Gasskurs	18	45	20
HMS-0506	Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6	24
HMS-0507	Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7	10
HMS-0508	Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5	20
HMS-0509	Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	-	19	39
HMS-0510	Videregående kurs i strålevern	-	-	-
HMS-0511	Oppfriskningskurs i strålevern	9	-	4
HMS-0512	Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser	-	40	8
HMS-0513	Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	-	-	20
HMS-05**	Gummibåt-/småbåtkurs	11	18	-
Sum		1069	1269	1159

Av de som gjennomførte sentral sikkerhetsopplæring utgjør ca. 80 % studenter og ca. 20 % ansatte. Det er færre som har gjennomført sikkerhetsopplæring i 2020 sammenlignet med 2019. Nedgangen gjelder i hovedsak for kursene HMS-0503, HMS-0504, HMS-0505 samt gummibåt-/småbåtkurs, dvs. sikkerhetsopplæring som retter seg særlig mot feltarbeid og tokt. Denne nedgangen kan antas å skyldes redusert aktivitet som følge av tiltak for å hindre koronasmitte.

- Hemis har 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, som er gjennomført ved enkelte enheter.
- Hemis har gitt undervisning i forbindelse med målrettet helsekontroll ved arbeid med stråling og kjemiske og biologiske faktorer ved Helsefak (52 deltakere), BFE-fak (75 deltakere) og NT-fak (89). Arbeidet videreutvikles kontinuerlig, og opplæringen skal tilbys ved flere fakulteter/enheter i 2021.

Kursopplæring via Hemis har foregått både i klasserom og digitalt i 2020. Hemis har rapportert at 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 var på 3,87 % i 2020.

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 innenfor 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 fakultetene/enhetene har et sykefravær på under 5 % selv om noen hadde et sykefravær på over 5 % i 2020, jf. punkt 1.2.3.

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 UiT har en høyere andel legemeldt sykefravær sammenlignet med egenmeldt sykefravær i perioden. Det er flere legemeldinger for lengre enn for kortere legemeldt sykefravær på 1-3 dager og 4-16 dager. Bruken av egenmeldt sykefravær har holdt seg forholdsvis uendret 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 årsrapporten både for 2019 og 2018 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 slutfasen 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 til 31. desember 2020:

År	Totalt antall avviks-meldinger	Avvik som medførte personskade						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 personskade 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 personskade, medførte fire fravær fra arbeid. Det er rapportert en personskade i forbindelse med arbeid hjemmefra. Hendelsen registrert under kategorien "andre personskader" gjelder et vepsestikk. Av de 21 hendelsene som ikke medførte

personskade dreier det seg om seks nestenulykker, to tilfeller av branntillop/eksplosjon, én materiell skade og tolv systemavvik.

Området som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

- Etablere systematikk for statistikk i UiTs elektroniske avvikssystem

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

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Fortsette å ha fokus på 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 som er registrert på UiT campus Tromsø. 16 av tilsynene ble gjennomført av kontrollingeniør, og tre av tilsynene ble gjennomført automatisk ved Automatisk måle- og styresystem (AMS-målere, dvs. de nye el-målerne installert i bygg og hjem for et par år siden).

UiT har ansvar for det systemrettede tilsynet og for tolv av de 18 anleggene som fikk tilsyn. Statsbygg har ansvar for fire av anleggene som fikk tilsyn, og Tromsø Bunkerdepot har ansvar for to av anleggene som fikk tilsyn.

Tilsynene på de tolv anleggene som UiT har ansvar for resulterte i 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 elleve branntilsyn ved UiTs eide og leide bygg i Trømsø. Pga. koronapandemien er det ikke gjennomført tilsyn på alle bygg. Tilsynene resulterte i avvik ved seks bygg. Avvikene gjaldt 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 gjaldt 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) og HelseArbeid

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Fra og med 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.

Områdene 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 inngått om HelseArbeid.

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

- Universitetsledelsen skal sammen med tillitsvalgte og k-HVO avholde et årlig møte hvor eneste tema skal være IA/HMS i organisasjon.
- Fakultets-/enhetsledelsen skal sammen med tillitsvalgte og aktuelt HVO avholde et årlig møte hvor eneste tema skal være IA/HMS.
- Kvartalsvis sykefraværsmelding skal behandles i Arbeidsmiljøutvalget.
- Dersom kvartalsvis sykefravær overstiger 5 %, skal 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.

HelseArbeid er en nasjonal satsing på samarbeid mellom NAV, helsetjenesten og arbeidslivet og har som mål å hjelpe den store gruppen mennesker med muskel-skjelett- og psykiske plager som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet. HelseArbeid har to hovedelementer: helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen (bedriftstiltak), og rask tilgang på individrettet, tverrfaglig utredning og avklaring som grunnlag for mestring og

arbeidsdeltakelse (individtiltak). UiT har avtalt deltakelse i prosjektet HelseIArbeid. Alle fakulteter/enheter ved UiT har muligheter til å delta, og det vil i første halvår av 2021 avklares hvilke fakulteter/enheter som ønsker deltakelse.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Følge opp prosjektet HelseIArbeid

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 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 renholdere 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 400-500 personer Arbeidsmiljødagen. 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 leverer alle fakulteter/enheter årlig rapport for eget arbeid med HMS til universitetsdirektøren. Statusrapportene innebærer en egenevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid. Spørreskjema fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

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

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 området HMS-organisatorisk 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 rapporterer at dette er et arbeid som tar tid. En enhet rapporterer 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, hvordan HMS-avvik meldes mm.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Informere ansatte og studenter om «Si ifra- siden!»
- Videreføre arbeidet med å styrke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik

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 kompetanse innen HMS og særlig områdene risikoanalyse og risikoforståelse.

Koronapandemien har medført at mange nyansatte ledere, nye verneombud og 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 organisert ved fakultetet/enheten, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud samt eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, UiTs sikkerhets-bestemmelser og råd om egenberedskap samt varslings- og evakueringsrutiner. Brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr gjennomgås også i stor grad ved arbeidsstedene. Som støtte i dette arbeidet kan fakultetene/enheten bruke UiTs "HMS- og beredskapsopplæring for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone", som er tilgjengelig i HMS-håndboka/ HSE Manual i HR-portalen.

Det er kommet forslag om at UiT bør legge tips og råd/rutiner for mottak av nyansatte lett tilgjengelig i Lederhåndboka i HR-portalen. Det samme gjelder når ansatte slutter i stilling ved UiT. Informasjon på engelsk er også rapportert som mangelfull.

IVT-fakultetet rapporterer at de sender ut en velkomst-e-post til nyansatte med diverse informasjon, herunder informasjon om UiTs satsingsområder innen ytre miljø/miljøledelse. Jurfak rapporterer at bærekraft og miljøledelse skal tas inn i velkomstmappa for nyansatte, som fakultetet arbeider med. UMAK har informasjon tilgjengelig på enhetens nettsider. Nyansatte som jobber med publikum, verter/vakter og skrankepersonell introduseres umiddelbart for og gis opplæring i alle deler av regelverk og i HMS-arbeid. HSL-fak rapporterer at det er stor variasjon i svarene fra instituttene/enhetene. FAdm vil i 2021 ha større fokus på å sette nyansatte inn i gjeldende HMS-system.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Fortsette arbeidet med å se til at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-opplæring, som støtte kan opplæringsmaterialet om HMS og beredskap i HR-portalen benyttes.

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. I denne forbindelse er det iverksatt ekstraordinære analyser av sykefravær. Det er rapportert at sykefravær diskuteres i ledermøter, og at bedriftshelsetjenesten involveres i arbeidet ved behov. Det er også en del langtidsfravær ved UiT som det ikke kan legges til rette for, i hvert fall når sykemeldte er i et behandlingsløp.

HSL-fakultetet rapporterer at det i 2020 er en generell nedgang i sykefravær blant stipendiater. Effektive tiltak har vært stipendiatsamtaler på tvers av prosjekter, karrieresamtaler samt generell tettere 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 åtte er sju delvisfornøyd med gjennomføringen. Koronasituasjonen har krevd mye kapasitet, og medarbeidersamtaler har vært nedprioritert ved flere fakulteter/enheter. HSL-fak, som har ansatt flere nye ledere, planlegger gjennomføring av medarbeidersamtaler i 2021. UMAK rapporterer at den nye organiseringen 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 rapportert 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 knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer er beskrevet under punkt 1.1.6.

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

UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves, 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 rapporterer at de trenger flere superbrukere som kan legge inn informasjon. NT-fak 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 rapportert at målsettinger er forskjøvet til 2021 på grunn av koronapandemien. En del mål er også utsatt som følge av at tiltak 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 nyttige og viktige 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, m.m.
- Gjennomføring av alternative evakueringsøvelser (skrivebordsøvelser)

1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2021

Ved årlig gjennomgang skisserer fakultetene/enhetene følgende områder som de viktigste 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 arbeidsmiljø for stipendiater
- ARK-gjennomgang og oppfølging av tiltak
- Forestående omorganiseringsprosesser
- Løse utfordringer i tilknytning til åpne kontorlandskap
- 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 bl.a. 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 verdiområder 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 presenteres 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 elleve 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 håndteringen av koronapandemien medførte at beredskapsområdet FAdm og UB skilte lag i 2020 og ble etablert som to separate beredskapsområder. Uønskede hendelser som måtte inntreffe 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 samt mulige konsekvenser av dem dersom de allikevel skulle inntreffe.

Universitetsledelsens prioriteringer og beslutning om tiltak etter helhetlig risikovurdering forelå sommeren 2020. Funn fra analysene ble presentert i administrativt ledermøte i september 2019 og i januar 2020, dette for å orientere om aktuelle risikoer og for å innhente synspunkter på analysene og innspill knyttet til tiltak. Tiltak som er fulgt opp omfatter bl.a. etablering av en 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 i forbindelse med håndteringen av koronasituasjonen. Tilgang til planverket er rollestyrt mot beredskapspersonell ved UiT. Lokale beredskapsgrupper har hatt gjennomgang av beredskapsorganiseringen og fått opplæring i bruk av CIM i 2019 og i begynnelsen av 2020. Under koronasituasjonen ble verktøyet lite brukt av LBG-ene, mens SBG brukte det aktivt til loggføring, rapportering og samhandling med interne og eksterne aktører.

Planlegging 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 2020 og ut året. Studentsamskipnaden har deltatt i møtene. Studentrepresentanter deltok delvis en periode. Det har vært løpende samvirke med vertskommunene om risikovurderinger og konkret oppfølging i forbindelse med 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
- Gjennomføre 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 foreligger i en felles rapport for kunnskapssektoren med signaler om oppfølging i fremtidige tildelingsbrev til virksomhetene.

I 2020 ba KD UiT om å oversende redegjørelse for evalueringer relatert til pandemien. Tilbakemeldingen ble oversendt i august 2020. I oktober rapporterte UiT om 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. Dette er også etterspurt av fakultetene/enhetene, jf. punkt 2.3.3.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Følge opp aktuelle føringer i tildelingsbrev for 2021 for UiT
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, 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 en gjennomgang 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. Beredskapsplanverket 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:

- Beredskapsområdene skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.
- Synliggjøre og ta i bruk innholdet på nettsiden "HMS- og beredskapsopplæring for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone" i HR-portalen

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 nyttige erfaringer som senere er brukt i praktisk arbeid under koronapandemien.

Halvparten av beredskapsområdene har gjennomført beredskapsøvelser i 2020, mange med tema utbrudd av covid-19 smitte. Beredskapsområdet Narvik øvde både i 2019 og 2020 på scenarioet 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 beredskapshendelser med involvering av LBG og rene evakueringsøvelser/brannøvelser uten involvering av LBG regnes ikke som beredskapsøvelser.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Gjennomføre scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene

2.3.2 Erfaringer med covid-19-hendelsen

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 satt LBG ved campus Harstad i stand til å fortløpende kunne gi beredskapsområdet oppdatert informasjon om koronasituasjonen, som forutsatt i beredskapsplanverket. LBG har imidlertid i enkelte sammenhenger opplevd at det har vært noe ulikhet i tolkinger/tilnærminger angående korrekt informasjonsflyt fakultetene/enhetene imellom. 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.
- Informasjon 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. I dette arbeidet har forhold med behov for oppfølging er blitt avdekt.

- God erfaring med å være så tidlig ute som mulig og så direkte som mulig i kommunikasjon 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 uformelle digitale møter har bidratt til å opprettholde 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.

Følgende innspill er mottatt:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19 hendelsen, herunder erfaringer fra vedlikehold av regelverk
- Øke rolleforståelsen i beredskapsarbeidet for 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 jevnlig møter.

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2020

For 2020 skulle følgende områder vies særlig oppmerksomhet:

- Gjennomføring av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK)
- Innsats 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

UiT gjennomfører hvert 3. år Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK). ARK er en prosess for utvikling og forbedring av arbeidsmiljø. Som en del av ARK-prosessen ble alle ansatte i oktober 2020, bedt om å besvare et spørreskjema for kartlegging av arbeidsmiljø. Svarprosenten var 55,1%, som er en klar nedgang sammenliknet med 2017 (64,8%). Resultatene indikerer imidlertid en positiv utvikling av opplevd arbeidsmiljø innen en rekke områder. Resultatrapportene ble oversendt fakultetene/enhetene i november 2020. I perioden januar–mars

2021, blir resultatene presentert for og diskutert med ansatte, og det skal etableres handlingsplaner for utvikling og forbedring av arbeidsmiljø. Aktuelle ARK-prosesser avsluttes i juni 2021.

Kulturen for å melde fra om HMS-avvik er i varierende utvikling, jf. punkt 1.2.1.

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

Tiltak besluttet gjennomført etter helhetlig ROS er under oppfølging. Beredskapsområdenes risikobilde planlegges gjennomgått i første kvartal av 2021, jf. punkt 2.3

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, samfunnssikkerhet 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
- Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen
- Synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbudet innen HMS og beredskap
- Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, roller og oppgaver i SOB-arbeidet, herunder opplæring til relevante funksjoner i beredskapsarbeidet
- Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde med påfølgende gjennomgang av overordnet ROS

Vedlegg

- Årsrapport 2020 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2019/2020
- Årsrapport 2020 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.
- Årsrapport om samarbeidet for 2020 mellom Hemis og UiT

