
SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det juridiske fakultet

Møtedato:
18.06.2021

Sak:

Årsrapportering om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) 2020 - oppfølging ved Det juridiske fakultet

Innstilling til vedtak:

Den vedlagte årsrapporten for Helse, Miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) ved UiT Norges arktiske universitet 2020 - med oppfølging for Det juridiske fakultet - tas til etterretning.

HMS-arbeidet ved fakultetet

All drift ved fakultetet har i 2020 vært sterkt preget av den pågående koronapandemien.

Det har vært lagt til rette for stor grad av digital og tilrettelagt undervisning, herunder er det lagt ned stor innsats i å oppnå best mulig studentaktivitet i den digitale undervisningen, samt utvikling av digitale undervisningsplattformer. Det har videre vært arbeidet med utvikling og oppfølging av den enkelte undervisers digitale kompetanse. Det ble avviklet digitale hjemmeeksamener i stedet for skoleeksamener, noe som ga heldigital eksamensavvikling våren 2020. Muntlig eksamen på 2. – 4. avdeling utgikk, mens muntlig eksamen på første avdeling ble omgjort til en digitalt innspilt presentasjon. Det har i tillegg vært utstrakt bruk av hjemmekontor for ansatte, og hovedvekten av møter og arrangementer har vært digitale. Fakultetet har derfor fått omfattende erfaring i digital drift.

Fakultetsledelsen har gjennom hele pandemien hatt månedlige møter med Juridisk studentutvalg (JSU). Disse har vært fysiske så lenge det var mulig innenfor smittevernreglene, men i hovedsak digitalt. I tillegg har det vært særskilte møter med JSU i forbindelse med pandemien, f.eks. ved nedstegning og eksamensomlegging. Fakultetet har videre deltatt på digitale og fysiske allmøter med studentene.

Det er gjennomført både hel-digitale og delvis digitale avviklinger av disputaser.

Det ble innført omfattende smitteverntiltak, herunder særskilt vasking og spriting to ganger om dagen av fellesområder og rom som brukes av flere, samt innkjøp og plassering av spritdispensere på fakultetsarealer. Den fysiske adkomsten til fakultetet har blitt begrenset for studenter og andre besøkende med tanke på smittevern. Videre er de ansattes fysiske tilstedeværelse på

fakultetet blitt registrert, og periodevis regulert og begrenset, med tanke på smittevern og smittesporing. Underviserne har fått utdelt håndsprit, egne tavletusjer og munnbind til bruk ved fysisk undervisning.

Til tross for utfordrende arbeidsforhold for alle, har det vært gjort mye utover å tilpasse driften til pandemien – også innen HMS.

I UiTs HMS-årsrapport for 2020 fremheves det at Det juridiske fakultet er det eneste fakultetet/enheten hvor alle ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtale, et tilbud svært mange benyttet seg av. Av rapporten fremgår det at flere enheter så seg nødt til å nedprioritere medarbeidersamtaler pga. krevende forhold under pandemien. For Det juridiske fakultet var vurderingen at nettopp utfordringer som følge av pandemien med hjemmekontor, lite sosial og kollegial kontakt, digital undervisning, digitale møter og få fysiske møtearenaer, gjorde det ekstra viktig å gi alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale.

Tross pandemi og krevende arbeidsforhold, har fakultetet ikke hatt høyere sykefravær enn normalt, og det har derfor ikke vært behov for særskilte tiltak.

Det har – også under pandemien - vært avholdt fysiske eller digitale møter mellom fakultetsledelsen, tillitsvalgte og verneombud forut for hvert fakultetsstyremøte.

Driften har i stor grad vært preget av digitale møter, og tidvis utstrakt bruk av hjemmekontor. Begge deler kan være utfordrende både med tanke på fysisk arbeidsmiljø, og det å innarbeide rutiner for avbrekk og pauser. Bedriftshelsetjenesten Hemis har bistått med samtaler med enkeltansatte, som har hatt behov for ergonomisk rådgiving for best mulig å håndtere hverdagen på hjemmekontor. Også ledelsen har forsøkt å følge opp ansatte på hjemmekontor så godt det har latt seg gjøre under krevende forhold.

Sosiale sammenkomster har i all hovedsak vært avholdt digitalt som f.eks. digitale fakultetskaffer og digital julelunsj i Zoom. I perioder hvor smittevernreglene har tillatt det har vi avholdt fakultetskaffe med fysisk deltagelse i auditorium, og fakultetslunsj i leid kantine for å etterleve smittevernreglene. Videre har det vært digital adventskalender for ansatte og studenter på Instagram. I tillegg har fakultetet, som nevnt, hatt stort fokus på smittevern, herunder ekstra renhold, kontroll og registrering av tilstedeværelse, tilgjengelig smittevernutstyr samt regulering av besøkende ved at fysisk oppmøte kun kan skje etter konkret avtale.

Det har ikke vært avholdt scenariobaserte øvelser i lokal beredskapsgruppe (LBG), noe som under ordinære driftsforhold ville blitt prioritert. Selv om reelle hendelser ikke anses som erstatning for øvelser etter HMS-regelverket, har fakultetet erfart at LBG fungerer godt i praksis når det er behov for det. Det har vært flere reelle hendelser som er håndtert av LBG, herunder flere smittede studenter, med nødvendig oppfølging. I tillegg har det vært stadig endrede lokale retningslinjer bl.a. for bruk av hjemmekontor, samt adgang til fysisk undervisning, som har vært håndtert av dekan og direktør i fellesskap. Disse har også i stor grad har deltatt i beredskapsarbeidet inn mot sentral beredskapsgruppe (SBG). I tillegg har det vært gjennomført risikovurderinger for all aktivitet knyttet til pandemien.

I fakultetets HMS-rapportering for 2020 er det slått fast at fakultetets ambisjon er at alle ledere med personalansvar skal gjennomføre HMS-opplæring. Enkelte av fakultetets ledere har deltatt på slike kurs, men ikke alle. Dette skyldes i hovedsak at det har vært relativt kort tid fra

kursoversikten kommer til kursene avholdes, noe som har vanskeliggjort det å frigjøre tid til slike kurs, samt at håndtering av pandemien har gjort det vanskelig å prioritere dette for alle.

UiT gjennomførte høsten 2020 den store arbeids- og miljøundersøkelsen ARK, som avholdes for hele universitetet hvert tredje år. Svarene til fakultetets ansatte synliggjorde ikke store svakheter eller mangler, verken på fakultetet eller universitetet. Generelt får fakultetet svært gode tilbakemeldinger, og i hovedsak bedre enn på institusjonsnivå. UiT hadde en nedgang i svar på ca. 10 prosentpoeng fra 2017, mens Det juridiske fakultet hadde økt oppslutning fra ca. 54 prosent til 61 prosent. Da svarrapportene var klare, ble alle ansatte i mars i år invitert til et digitalt tilbakemeldingsmøte i Zoom – med gruppearbeid. Formålet med møtet, som hadde stor oppslutning fra ansatte, var å få frem forslag til tiltak for å beholde og videreutvikle et godt arbeidsmiljø. Forslagene som kom frem arbeides det videre med. Blant annet planlegges det et internseminar høsten 2021.

UiT har tidligere tatt i bruk krisestøtteverktøyet CIM til bruk ved krisehåndtering. Fakultetet har forsøkt å avholde øvelser med bruk av CIM, men har opplevd at det ikke har latt seg gjøre pga. manglende funksjonalitet og fravær av tilstrekkelig brukerstøtte. I 2020 ble bruken utvidet til også å gjelde HMS-avvik, og fakultetet har hatt to loggførere på opplæring (vinteren 2021). Det arbeides fra sentralt hold med å informere om nettsiden Si ifra! – hvor det også fremgår hvordan ansatte enkeltst kan registrere HMS-avvik, som så følges opp av loggfører ved enheten. Så langt er ingen HMS-avvik meldt inn elektronisk.

Universitetets handlingsplan for bærekraft og miljøledelse ble vedtatt i 2020. For å skape økt fokus og viten om temaet, har fakultetet tatt inn relevant informasjon i den digitale mappen med informasjon til nyansatte. I tillegg har fakultetet tatt inn informasjon om – og lenke til UiTs side Si ifra!, som igjen har lenke til Sikresiden.no. Dette er det også lagt ut informasjon til studentene om i Canvas, samt at det har vært informasjon om Sikresiden.no på alle fakultetets digitale informasjonstavler.

UiT har fokus på Risiko – og sårbarhetsanalyser (ROS-analyser). Det juridiske fakultet er en typisk kontorarbeidsplass med et relativt konstant risikobilde, og uten det som karakteriseres som risikofylt arbeid. Det er derfor ikke behov for en årlig gjennomgang av ROS-analysen, som ble vedtatt av fakultetsstyret i juni i fjor, da årsrapporten for 2019 ble behandlet.

Utfordringer og fokusområder i 2021

Fakultetet har over tid hatt - og vil fortsatt ha - et sterkt fokus på å rekruttere – og å beholde ansatte i faste stillinger, både vitenskapelige og administrative. Dette arbeidet er svært krevende i et marked med stor konkurranse om de beste, ikke minst lønnsmessig målt opp mot konkurrerende aktører, både offentlige og private. Fakultetets ansatte har over tid hatt et for høyt arbeidspress, en situasjon som ikke er holdbar i lengden. Dette kom også frem i ARK-undersøkelsen. Som ledd i rekrutteringsarbeidet arbeider fakultetet for å skaffe finansiering til flere faste vitenskapelige stillinger. Fakultetet i gang med å utvikle bemanningsplaner, som ledd i rekrutteringsarbeidet, samt at fakultetet er i dialog med nivå 1 om bemanningssituasjonen og finansiering.

ARK-undersøkelsen avdekket ikke, som nevnt, store kritikkverdige eller kritiske forhold. Likevel vil det alltid være ting som kan gjøres for å forbedre arbeidshverdagen og arbeidsmiljøet ved en arbeidsplass. I så henseende vil funn fra ARK-undersøkelsen gjennomgås og forslag til tiltak utarbeides på bakgrunn av forslag som ble fremmet på tilbakemeldingsmøtet. Ønsket er at

konkrete forbedringstiltak skal videreutvikles og implementeres sammen med de ansatte ut fra et ønske om godt medarbeiderskap.

For fakultetet har det vært utfordrende å bevare det gode arbeidsmiljøet under pandemien, samt å ivareta den enkelte ansatte. Så lenge pandemien pågår, vil dette være ei konstant og krevende utfordring, som vil ha stort fokus. Både under pandemien og især når pandemien er over, og universitetet kan gå tilbake til normal drift under ordinære forhold, vil fakultetet ha fokus på å ivareta et godt arbeidsmiljø.

Fakultetets drift, har som sagt, vært preget av pandemien i størsteparten av forrige år. Det vil – i ettertid – være viktig å evaluere håndteringen av pandemien og dens konsekvenser, både på fakultetet og for universitetet som helhet. Hva fungerte, hva fungerte ikke og hva kunne/burde vært gjort annerledes?

I tillegg til å evaluere håndteringen av pandemien, vil fakultetet, når pandemien er under kontroll, ha fokus på planlagte arbeidsoppgaver som har måttet bli nedprioritert som følge av denne.

Når det gjelder opplæring i HMS-arbeid, vil fakultetet ilt. året arrangere HMS-kurs for ledere i regi av bedriftshelsetjenesten Hemis sammen med HSL-fakultetet. Dette gjøres da det har vist seg svært utfordrende å få de generelle kurstilbudet til Hemis til å passe inn i allerede fulle kalendere, særlig hos ledere. I tillegg vil alle ansatte få informasjon om nettsidene om «HMS og beredskapsopplæring» i HR-portalen.

Opprettelsen av administrative fellestjenester ved UiT, hvor siktemålet er å fremstå som ett universitet med én administrasjon, krever fortsatt innsats for å oppnå et smidigere og mer effektivt samarbeid. I den forbindelse har universitetsdirektøren satt i gang et utviklingsprosjekt for administrasjonen ved UiT, hvor det er opprettet fem piloter. Fakultetet er representert og bidrar aktivt i tre av disse (eksamen, studentutveksling og rekruttering av ansatte). Arbeidet har som mål å bygge en profesjonell servicekultur på tvers av enhetene med helhetlige prosesser. Metoden som er valgt i pilotene og som er tenkt som en fremtidig organisering for alle administrative tjenester ved UiT, er opprettelse av tverrgående serviceteam.

Tromsø, 7.6. 2021

Lena Bendiksen
dekan

Øyvind Edvardsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

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