
SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:

Sak:

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020 - behandling ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret tar den vedlagte årsrapporten om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2020 ved UiT, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på HSL-fakultetet i 2020 til etterretning.*
2. *Fakultetsstyret takker enhetene ved fakultetet for arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i 2020, og spesielt håndteringen av koronasituasjonen.*
3. *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp de tiltak som universitetsstyret har sagt skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021.*

Bakgrunn:

Vedlagt følger *Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020* fra Universitetsdirektøren (ephorte 2020/7980).

Årsrapporten har vært behandlet av UiT sitt Arbeidsmiljøutvalg (3.februar 2021) og sist av Universitetsstyret (3.mars 2021).

Universitetsstyret fattet slikt vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 til etterretning.*
2. *Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.*
3. *Universitetsstyret ber om at implementering av elektronisk avvikssystem for HMS synliggjøres som utviklingsområde som vil bli viet spesiell oppmerksomhet.*
4. *Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.*

Hovedfunn i årsrapporten:

Koronasituasjonen:

Arbeidet med HMS og SOB har hatt god utvikling også i 2020, selv om håndteringen av koronasituasjonen har krevd mye ressurser. Mange har fått endret arbeidsform med hjemmekontor og mer bruk av digitale løsninger, smittevernopplæring er blitt obligatorisk for alle og en har fått økt forståelse for og oppmerksomhet på risikoforhold, risikovurdering og organisering av beredskapsarbeidet ved UiT. Se ellers rapportens pkt. 2.3.2.

I den årlige HMS-statusrapporteringen for HSL-fakultetet på spørsmål om erfaringer knyttet til covid-19 så langt, sier alle instituttene seg fornøyd eller svært fornøyd med informasjonsflyten og samarbeidet med fakultetsledelsen. Videre melder alle at medarbeidere på hjemmekontor har fått oppfølging av leder og at en har hatt oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.

Av utfordringer koronasituasjonen har skapt nevnes gjennomføring av medarbeidersamtaler, ivaretagelse av psykososialt arbeidsmiljø og individuell oppfølging.

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK):

UiT gjennomfører hvert 3.år ARK som ledd i prosessen med å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet. ARK ble gjennomført i 2020 med en svarprosent på bare 55,1%, som er en klar nedgang sammenlignet med 2017 (64,8%). Resultatene fra undersøkelsen indikerer en positiv utvikling av opplevd arbeidsmiljø på en rekke områder.

Svarprosenten ved HSL-fakultetet var på 48,7%, mot 63,4% i 2017. I denne saken vil vi konsentrere oss om å legge frem resultatene fra de som har svart, uten å ta nærmere stilling til i hvor stor grad dette er representativt for den reelle opplevelsen av arbeidsmiljøet ved fakultetet.

Som tidligere har en stilt både enkeltspørsmål og samlet flere spørsmål innenfor et tema. En sammenstilling av de ulike temaene viser at en ved HSL-fakultetet scorer høyere på alle tema sammenlignet med undersøkelsene i 2014 og 2017. Dette er oppløftende og gir god motivasjon for det videre utviklingsarbeidet innen HMS og SOB. De temaene som kommer best ut er *Mening med jobben* (4,3), *Autonomi* (4,0), *Tilhørighet til arbeidssted* (4,0) og *Fellesskap mellom kolleger* (4,0), mens *Fravær av arbeid-hjem-konflikt* (3,3) og *Kultur for utvikling* (3,6) kommer dårligst ut. Det er samtidig verdt å merke seg at fremgangen fra tidligere undersøkelser er størst på nettopp *Fravær av arbeid-hjem-konflikt*, etterfulgt av *Fravær av rollekonflikt* og *Tydelighet i forventninger*. Sammenlignet med snittet på UiT og i UH-sektoren, ligger vi høyere på *Indre motivasjon*, *Mening med jobben* og *Innflytelse og medvirkning*, men resultatene er dårligere på *Kultur og utvikling*.

Når det gjelder enkeltspørsmål i undersøkelsen, scorer *Muligheter for å bruke kunnskap og ferdigheter* og *Fravær av mistroiskhet og mistenksomhet* høyest, mens *Rask behandling av vanskelige spørsmål*, *Opplæring i ny teknologi eller nye systemer* og *Retningslinjer ved uakseptabel oppførsel* lavest.

Nå som spørreundersøkelsen er gjort og resultatene foreligger, er det viktig å huske på at det viktigste arbeidet gjenstår. Den etterfølgende samarbeids- og utviklingsprosessen på

instituttene/ sentrene starter med gruppearbeid i to faser: Først velge ut områder som en vil bevare og områder som en vil utvikle, deretter utvikle og prioritere tiltak. Til slutt gjenstår gjennomføring av tiltakene en har valgt, samt evaluering.

Medarbeidersamtaler:

Medarbeidersamtaler på UiT prioriteres i økende grad. Ved de fleste fakultetene er medarbeidersamtaler gjennomført i svært stor grad eller i stor grad i løpet av 2020, men sju fakulteter/enheter melder at de bare er delvis fornøyd med gjennomføringen. Koronasituasjonen har ført til at en har ikke hatt kapasitet til å gjennomføre disse.

Ved HSL-fakultetet svarer tre av instituttene/sentrene at de i liten grad har gitt tilbud om medarbeidersamtaler. På det ene instituttet skyldes det koronasituasjonen, mens det på ett institutt forklares med stort lederspenn. Ser vi på resultatene fra ARK-undersøkelsene, har ca. 46% av de ansatte hatt medarbeidersamtale de siste 12 månedene, noe som er dårligere enn snittet både på UiT og i UH-sektoren. På spørsmål om nytteverdi av medarbeidersamtalen, scorer HSL-fakultetet høyt (ca. 4,1 av 5).

HMS-avvikssystem:

Elektronisk avvikssystem (CIM) er satt opp og klar til å tas i bruk. Nå gjelder det å få implementert systemet, og universitetsstyret har dette som et utviklingsområde som må vies spesiell oppmerksomhet i 2021 (vedtakspunkt 3).

Forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik kan imidlertid fremdeles økes, da det i 2020 kun ble rapportert inn totalt 47 HMS-avvik, skader og nestenulykker ved UiT, noe som er en stor nedgang fra de to foregående årene. Dette må sees i sammenheng med lavere aktivitet og økt bruk av hjemmekontor på grunn av koronapandemien. Samtidig påpekes det i årsrapporten at kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er i varierende utvikling. Det er opprettet en felles nettside (Si ifra!) der ansatte og studenter har lett tilgang til informasjon om hvordan ulykker varsles, HMS-avvik meldes mm.

Ved HSL-fakultetet melder ni av elleve enheter at det er etablert en god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nesten-ulykker eller ulykker. HMS-avviksstatistikken for 2020 viser at det kun er registrert to avvik (personskader). Statistisk sett burde tallet vært større. Opplæring i det elektroniske avvikssystemet og arbeid med å få opp meldekulturen bør derfor bli et prioritert område i 2021.

Arbeidet med arbeidsmiljø og oppfølging av sykemeldte stipendiater:

Arbeidet med arbeidsmiljø og oppfølging av sykemeldte stipendiater er videreført i 2020. En har blant annet tilbudt kurs i kommunikasjon og konflikthåndtering for stipendiater, som enkelte enheter har benyttet seg av.

HSL-fakultetet, som har hatt en generell nedgang i sykefraværet i denne målgruppen, blir trukket frem i årsrapporten. Her peker en på virksomme tiltak som stipendiatsamtaler på tvers av prosjekter, karrieresamtaler og tettere oppfølging.

Helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser og gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde:

Tiltak for helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) knyttet til SOB-arbeid har vært preget av koronasituasjonen, først ved etablering av pandemiplan i februar 2020 og senere ved utarbeiding av veileder og tiltakskort for håndtering av smitte og mistanke om smitteutbrudd ved universitetet. En har i den forbindelse også fått prøvd ut UiTs elektroniske krisestøtteverkstøy CIM. Tiltakene er fremdeles under oppfølging.

Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde på sentralt nivå er derimot ikke gjennomført, men utsatt til 2021. De lokale beredskapsområdene rapporterer at de har etablert lokal beredskap basert på egen risiko og sårbarhet. Beredskapsplanverket oppdateres ved behov og en er godt kjent med UiTs pandemiplan. Ansatte er i varierende grad informert om universitetets sikkerhets-bestemmelser, råd om egenberedskap, varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet samt brann- og førstehjelpsutstyr ved arbeidsplassen, noe som i seg selv er en risikofaktor. Av de åtte fakultetene/enhetene som er omfattet av krav om eksponeringsregister, er det seks som melder at de har et oppdatert register.

Ved HSL-fakultetet melder fire av enhetene at det i liten grad er gitt en gjennomgang av varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet samt brann- og førstehjelpsutstyr ved eget arbeidssted, eller informasjon om eget ansvar for å gjøre seg kjent med sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap til nyansatte.

Blant de tre enhetene som oppgir at det utføres risikofylt arbeid med potensielt helseskadelige faktorer, rapporterer alle at det gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylt arbeid og at en følger UiTs regelverk når risikofylt arbeid utføres. Videre har to av disse dokumentert lokal sikkerhetsopplæring, utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid under enhetens ansvarsområde som kan medføre særlig fare for liv eller helse, samt oppdatert enhetens elektroniske stoffkartotek. En av respondentene svarer at de fører og vedlikeholder eksponeringsregister.

Implementering av Sikresiden.no:

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

Forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme:

UiT hadde i 2019 møter med politiets radikaliseringskontakt vedrørende arbeid med handlingsveileder knyttet til bekymring for radikaliserings og voldelig ekstremisme. Dette arbeidet er i 2020 fulgt opp med tiltak etter råd fra Beredskapsrådet oppnevnt av KD.

Andre hovedtrekk i rapporteringen fra enhetene ved HSL-fakultetet

I samlerapporten fra de 11 instituttene/sentrene i 2020 (vedlagt), vil vi trekke frem følgende positive forhold:

- Lederne har HMS-opplæring og holder seg oppdatert med hensyn til HMS-lover og forskrifter som er aktuelle for fakultetet/enheten.
- Det legges til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet.
- Hensynet til HMS blir vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver.
- Arbeidsplasser for ansatte og studenter blir tilpasset ut fra ergonomiske forhold.
- Det er lavt sykefravær (3,34%) ved fakultetet.

Samlerapporten avdekker også noen forhold som er mindre tilfredsstillende:

- Ved seks av enhetene avholdes det i liten grad jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud.
- Ved flere av enhetene har en ikke oversikt over om personer med delegerte oppgaver innen HMS eller verneombudene har nødvendig HMS-opplæring.
- Mange av enhetene har i liten grad informert nyansatte om organiseringen av HMS-arbeidet ved fakultetet/enheten eller om opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS.

Når det gjelder hva som vil bli fakultetets/enhetens viktigste HMS-utfordringer i 2021, viser svarene følgende:

- Ivaretagelse av ansatte dersom det fortsetter med utstrakt bruk av hjemmekontor og digitale møter som følge av koronasituasjonen. Dette gjelder både tilrettelegging av fysisk/ergonomisk karakter og psykososiale forhold. En enhet melder også oppfølging av retningslinjene vedrørende covid-19 som en utfordring.
- Skaffe instituttlederne tilstrekkelig lederstøtte, særlig i forhold til håndtering av utfordrende personalsaker.
- Få ned sykefraværet blant ansatte i rekrutteringsstillinger og stipendiater.
- En enhet nevner kontorsituasjonen som utfordrende, mens en annen nevner utfordringer knyttet til åpent landskap.

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.

Oppsummert har koronasituasjon satt et tydelig preg også på arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap, og vil fortsatt gjøre det i 2021, både på sentralt nivå og for fakultetet. Samlerapporten for HMS-arbeidet og resultatene fra ARK-undersøkelsen peker på en del lokale utfordringer og utviklingsområder innenfor HMS og SOB for fakultetet som må tas tak i av hensyn til ivaretagelse av ansatte, uavhengig av hvordan koronasituasjonen utvikler seg. Utgangspunktet for fakultetet er godt med et lavt sykefravær og bevisst fokus på HMS og SOB blant lederne. Videre regner en med at ansettelsen av HMS-rådgiver vil bidra positivt til det systematiske arbeidet både på fakultetsnivå og for instituttene/sentrene.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Årsrapport HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020 - UiT
- 2 Samlerapport HSL-fakultetet om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020