

Rapport fra «Rapport fra enheter ved HSL-fakultetet om HMS og beredskap for 2020 »

Innhentede svar pr. 11. januar 2021 12:21

- Leverte svar: **11**
- Påbegynte svar: **0**
- Antall invitasjoner sendt: **0**

Med fritekstsvaer

Rapport om HMS og beredskap for 2020

Det er nå tid for den årlige gjennomgangen av det systematiske arbeidet med HMS og beredskap på alle nivå ved UiT.

Rapporteringen til universitetsdirektøren skjer ved at fakultetsledelsen i samarbeid med hovedverneombudet besvarer besvarer elektronisk skjema innen 13. januar 2021. Svarene skal bygge på informasjon innhentet fra underliggende enheter, og en tilpasset versjon av det elektroniske skjemaet sendes derfor ut til alle enheter ved HSL.

Tilbakemeldingene vil bli brukt i årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2020 ved UiT og til å identifisere nødvendige tiltak for 2021. Den endelige rapporten for UiT skal behandles av Arbeidsmiljøutvalget og Universitetsstyret.

Rapport levert av institutt/senter: *

Svar	Antall	Prosent	
IFF	1	9,1 %	▢
ISV	1	9,1 %	▢
ISK	1	9,1 %	▢
ILP	1	9,1 %	▢
IBS	1	9,1 %	▢
IRN	1	9,1 %	▢
SESAM	1	9,1 %	▢
SKK	1	9,1 %	▢
CPS	1	9,1 %	▢
BAI	1	9,1 %	▢
AHR	1	9,1 %	▢

HMS-ORGANISATORISK

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Er leder ved enheten oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet ved fakultetet/enheten? *	9	1	1	0	0
Legges det til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet? *	7	1	2	1	0
Avholdes det jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud? *	3	0	2	6	0
Blir hensynet til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes? *	9	0	1	0	1
Er det ved fakultetet/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	7	2	0	0	2

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Er leder ved enheten oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet ved fakultetet/enheten? *	81,8 %	9,1 %	9,1 %	0 %	0 %
Legges det til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet? *	63,6 %	9,1 %	18,2 %	9,1 %	0 %
Avholdes det jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud? *	27,3 %	0 %	18,2 %	54,5 %	0 %
Blir hensynet til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes? *	81,8 %	0 %	9,1 %	0 %	9,1 %

Er det ved fakultetet/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	63,6 %	18,2 %	0 %	0 %	18,2 %
--	--------	--------	-----	-----	--------

Kommentarer:

- Vi er et lite institutt og det er derfor greit å holde oversikt. De ansatte er flinke til å kontakte instituttleder for forhold som må utbedres eller endres. Verneombudet involveres i de saker der det er behov, blant annet i forhold til mangelfull lydisolering av nye kontorer, hvor kontorene skulle være ekstra lydisolert fordi en ansatt bruker tale til skrift utstyr. Det er en del utfordringer i kommunikasjon og bestilling til BEA.
- Jeg har hatt oppstartsmøte med instituttets tre verneombud. To verneombud som ikke har vært på kurs har nå før jul fått opplæring (jf. forskrift for organisering, ledelse og medvirkning §3-18). Vi har avtalt å møtes jevnlig fremover, med oppstart i januar. Jeg kjenner ikke til saker hvor det har vært relevant å vurdere HMS før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver - med unntak av den pågående diskusjonen om kontorfordeling, hvor det meg bekjent ikke har blitt gjort. Jeg har per i dag ikke grunnlag for å vurdere om det er god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik etc., men har hørt fra verneombudene at det har vært enkelte, mindre saker knyttet til fysisk arbeidsmiljø tidligere.

HMS-KOMPETANSE

Har følgende grupper nødvendig opplæring innen HMS:

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Ledere med personalansvar? *	8	0	1	2	0
Personer som har fått delegert oppgaver innen HMS? *	7	1	0	1	2
Verneombudene? *	5	2	0	2	2

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Ledere med personalansvar? *	72,7 %	0 %	9,1 %	18,2 %	0 %
Personer som har fått delegert oppgaver innen HMS? *	63,6 %	9,1 %	0 %	9,1 %	18,2 %
Verneombudene? *	45,5 %	18,2 %	0 %	18,2 %	18,2 %

Kommentarer:

- Instituttet har ikke delegert HMS-oppgaver til andre personer enn de som formelt har ansvar for dette. Verneombudet har hatt denne rollen i mange år. Vi hadde sikkert hatt nytte av et oppdatert kurs om HMS.
- I høst har jeg gjennomført HMS-kurs for ledere (Hemis) og kurs i forebygging og håndtering av varsler om seksuell trakassering (UiT). Har fra tidligere tredagerskurs i HMS-arbeid for verneombud (Parat). Alle verneombudene har gjennomført nødvendig opplæring.
- Har ikke deltatt i år på grunn av pandemien

NYANSATTE

I hvilken grad blir nyansatte:

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/enheten? *	1	0	3	7	0
Informert om opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS? *	1	0	2	8	0
Informert om hvem som er deres verneombud? *	8	1	0	2	0
Gitt en gjennomgang av varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr ved eget arbeidssted? *	2	5	0	4	0
Informert om eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap? *	4	0	3	4	0
Informert om viktigheten av å bidra til at UiT når sine mål innene bærekraft og miljøledelse? *	3	1	2	5	0

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/enheten? *	9,1 %	0 %	27,3 %	63,6 %	0 %
Informert om opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS? *	9,1 %	0 %	18,2 %	72,7 %	0 %
Informert om hvem som er deres verneombud? *	72,7 %	9,1 %	0 %	18,2 %	0 %
Gitt en gjennomgang av varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr ved eget arbeidssted? *	18,2 %	45,5 %	0 %	36,4 %	0 %
Informert om eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap? *	36,4 %	0 %	27,3 %	36,4 %	0 %
Informert om viktigheten av å bidra til at UiT når sine mål innene bærekraft og miljøledelse? *	27,3 %	9,1 %	18,2 %	45,5 %	0 %

Kommentarer:

- Vi sender en velkomstepost til alle nye ansatte som kort henviser til HR-portalen, men vi går ikke dypere inn i dette. Vi har planlagt en gjennomgang av rutinen for hvordan vi tar i mot nye ansatte sammen med verneombudene i 2021, hovedsaklig for å inkludere forebyggende arbeid mot trakassering.

FYSISK OG PSYKISK ARBEIDSMILJØ

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset på en ergonomisk hensiktsmessig måte? *	9	2	0	0	0

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset på en ergonomisk hensiktsmessig måte? *	81,8 %	18,2 %	0 %	0 %	0 %

Kommentarer:





- Vi bytter systematisk ut gammelt kontorutstyr. Ved nyansettelser tilbyr vi heve-senke pult, og det tilbys også andre ansatte i tilfeller ved nakke/rygg - problematikk. Dette gjelder også behov for tilrettelagt IKT-utstyr og annet kontorutstyr.
- CPS hadde besøk av fysioterapeut fra HEMIS. Det var en felles gjennomgang med øvelser, og så individuelle møter for de som ønsker det blant medarbeidere.

Sykefravær: Her kan dere dele eventuelle tiltak som har bidratt til å få ned sykefraværet blandt ansatte og stipendiater (stipendiater er en gruppe UiT har hatt særlig forkus på de siste to årene):

- Vi har relativt lavt sykefravær, og det dreier seg stort sett om korttids sykefravær. Instituttleder og kontorsjef, sammen med veileder, følger spesielt opp stipendiatene.
- Vi har gjennomført forskersamtaler med stipendiater, men har ikke grunnlag til å si om det har bidratt til å få ned sykefraværet blant stipendiater.
- Har hatt lite sykefravær og ikke hatt behov for særskilte tiltak utover vanlig oppfølging Fokus på utvikling av godt arbeidsmiljø og organisasjonskultur generelt
- Stipendiatseminarer på tvers av prosjekter Karrieresamtaler
- phd-koordinator følger stipendiatene tettere opp. Ansatte sendt på veilederkurs.
- Det har ikke vært mye sykefravær.

Medarbeidersamtaler: *

I hvilken grad er det gitt tilbud om medarbeidersamtaler ved enheten i året som gikk?

Svar	Antall	Prosent	
alle har fått tilbud	6	54,5 %	
i svært stor grad	1	9,1 %	
i stor grad	1	9,1 %	
i liten grad	3	27,3 %	
ukjent	0	0 %	

Er fakultetet/enheten fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	6	54,5 %	
delvis	3	27,3 %	
nei	2	18,2 %	

Beskriv eventuelle tiltak som er gjennomført for å øke omfanget av medarbeidersamtaler som har gitt resultater?

- Instituttleder ønsker å gjennomføre medarbeidersamtaler fysisk. Det har vært vanskelig å få til under pandemien. Ambisjonen er å gjennomføre medarbeidersamtaler, så snart det er mulig jfr pandemien.
- Ingen tiltak er gjennomført, men ledergruppen har diskutert ulike modeller for hvordan medarbeidersamtaler kan gjennomføres fra og med 2021. Det er en stor utfordring å få det til ettersom nåværende organisering av ISK innebærer at jeg har personalansvar for om lag 180 personer. Selv om jeg kun skulle tilby medarbeidersamtaler til fast vitenskapelige ansatte er det per i dag snakk om 81 personer.
- Omorganisering.
- Fjorårets runde var basert på frivillighet, med varierende resultat. Årets gjennomføring vil bli obligatorisk.

Har det ved enheten vært varslet om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig opptreden? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	3	27,3 %	
nei	8	72,7 %	
vet ikke	0	0 %	

Hvor mange saker/hendelser har det vært i året som gikk (antall hendelser eller kommentarer)?

- Jeg har mottatt ett varsel om trakassering. Det er håndtert og saken er nå avsluttet.
- 3
- 1 som er avsluttet

UNDERVEISERFARINGER COVID-19**Svar fordelt på antall**

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Har informasjonsflyten vært tilfredsstillende? *	7	2	2	0	0
Har samarbeidet mellom fakultetsledelse og instituttledelse fungert tilfredsstillende? *	10	1	0	0	0
Har medarbeidere på hjemmekontor fått oppfølging av leder? *	7	1	2	1	0

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Har informasjonsflyten vært tilfredsstillende? *	63,6 %	18,2 %	18,2 %	0 %	0 %
Har samarbeidet mellom fakultetsledelse og instituttledelse fungert tilfredsstillende? *	90,9 %	9,1 %	0 %	0 %	0 %
Har medarbeidere på hjemmekontor fått oppfølging av leder? *	63,6 %	9,1 %	18,2 %	9,1 %	0 %

Har enhetene erfaringer fra håndteringen av covid-19 hendelsen som de ønsker å dele?

- Det er en utfordring i forhold til den langsiktige planleggingen - vi skal nå planlegge for høsten 2021 og vi vet ikke hva vi skal planlegge i forhold til - blir det hybridmodell?

Holder enheten oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet? *

Svar	Antall	Prosent
ja (ansatte kjøper reiser av det reisebyrået UiT har avtale med og for de som ikke gjør det har vi egne rutiner)	10	90,9 % 
nei	0	0 %
har ikke slike reiser	1	9,1 % 

Forklar hvorfor du svarte nei:**MILJØLEDELSE**

Jf. Handlingplan for bærekraft og miljøledelse for UiT, vedtatt av universitetsstyret 5. mars 2020.

Svar fordelt på antall

	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Har enheten gjennomført tiltak for å overføre avis- og tidsskiftabbonneter fra papir til elektroniske utgaver? *	3	1	4	3

Svar fordelt på prosent

	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Har enheten gjennomført tiltak for å overføre avis- og tidsskiftabbonneter fra papir til elektroniske utgaver? *	27,3 %	9,1 %	36,4 %	27,3 %

Kommentarer:

- Vi har omtrent halvert fysiske tidsskrift og aviser. Men har fremdeles papirutgave av Nordlys, Sagat og iTromsø.
- Har vært undersøkt og vurdert, men oppgitt av økonomiske årsaker.

RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ**Blir det utført risikofylt arbeid med potensielt helseskadelige faktorer ved enheten? ***

Inkluderer arbeid som medfører alenearbeid, snøskredfare, arbeid med helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, smittefare, støv, ioniserende stråling, farlig avfall, gass under trykk, støy, maskiner til bearbeiding av tre/metall, tokt, feltarbeid, fare for fallulykker, vold, trusler og annet..

Svar	Antall	Prosent
ja	3	27,3 % 
nei	8	72,7 % 

Sprørsmål i tilknytning til risikofylt arbeid:**Svar fordelt på antall**

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	i ukjent grad

Gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver? *	3	0	0	0	0
Dokumenteres gjennomført lokal sikkerhetsopplæring? *	2	0	0	0	1
Er det utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som fakultetet/enheten har ansvar for? *	2	0	0	0	1
Følges UiTs regelverk når risikofylt arbeid utføres ved enheten? *	3	0	0	0	0




Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	i ukjent grad
Gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver? *	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Dokumenteres gjennomført lokal sikkerhetsopplæring? *	66,7 %	0 %	0 %	0 %	33,3 %
Er det utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som fakultetet/enheten har ansvar for? *	66,7 %	0 %	0 %	0 %	33,3 %
Følges UiTs regelverk når risikofylt arbeid utføres ved enheten? *	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Utfyllende opplysninger til spørsmålene over:

- Risikofylt arbeid ved IRN er knyttet til utendørsaktiviteter i undervisningssammenheng. Faglærere underviser i risikohåndtering og har stor grad av bevissthet og kunnskap.




Er fakultetets/enhetens elektroniske stoffkartotek oppdatert? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	1	33,3 %	
i svært stor grad	1	33,3 %	
i stor grad	0	0 %	
i liten grad	0	0 %	
ukjent	0	0 %	
har ikke krav om	1	33,3 %	

Kommentarer til stoffkartoteket:

Eksponeringsregister: Fører og vedlikeholder fakultetet/enheten oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid? *

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav kapittel 31 om register over eksponerte arbeidstakere. Kravene er knyttet til: kjemikalier, biologisk materiale, stråling, bergarbeid, asbest.

Svar	Antall	Prosent	
ja	1	33,3 %	
nei	1	33,3 %	
utfører ikke slikt arbeid	1	33,3 %	

Kommentarer til eksponeringsregisteret:

Har risikovurdering ved enheten avdekket at det er ansatte som skal tilbys målrettet helsekontroll? *



Svar	Antall	Prosent	
ja	0	0 %	
nei	2	100 %	

Tilbys målgruppen målrettet helsekontroll? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	0	0 %	
nei	0	0 %	

Forklar hvorfor målgruppen ikke har fått tilbud om helsekontroll:

Ble det i året som gikk gjennomført HMS- tiltak som fungerte spesielt godt ved enheten? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	2	18,2 %	
nei	9	81,8 %	

Beskriv HMS-tiltak som har fungert spesielt godt:

- Bygging av lydisolerte kontorer - hadde fungert veldig godt, om kontorene faktisk hadde blitt lydisolert i tråd med hensikten. Vi regner med at dette blir ordnet av BEA, men vi vet ikke når.
- - Besøk av fysioterapeut - Ukentlige møter for stab

Skisser fakultetets/enhetens viktigste HMS-utfordring i året som kommer? *

- Fakultetets største utfordring er å gi tilstrekkelig lederstøtte til instituttlederne. Utfordringene er forskjellige mellom instituttene, men det er ofte en ensom jobb å være instituttleder, særlig i forhold til håndtering av utfordrende personalsaker. Instituttledere trenger også noen å lufte sin frustrasjon til - og det må være noen som har en rolle hvor dette kan ivaretas på en god måte.
- Kontorsituasjonen.
- Psykososiale utfordringer dersom fortsatt utstrakt bruk av hjemmekontor.
- Ivaretagelse av psykososialt arbeidsmiljø og individuell oppfølging ved evt fortsatte covid-19 restriksjoner
- Bli ferdig med korona
- Følge opp COVID 19 smittevern retningslinjer
- Sykemeldingsgrad blant stipendiater. Arbeider aktivt for å få dem til å ha gradert sykemelding og ikke 100 prosent.
- Å sikre et fortsatt godt arbeidsmiljø og få ned sykefravær blant ansatte i rekrutteringsstillinger
- Ledelse av ansatte med hjemmekontor og tilpassinger for å sikre gode fysiske ansatte med hjemmekontor. Nytt bygg: ansatte i åpne landskap som blir forstyrret pga manglende skjerming.
- -hvis vi må fortsette med hjemmekontor og digitale møter
- Ivaretagelse av ansatte dersom hjemmekontor og digital undervisning blir gjennomført i større utstrekning enn til nå. Ivaretagelse av sårbare ansatte med eksempelvis lite sosialt nettverk i Tromsø.

Er det andre HMS-forhold som enheten ønsker å informere om?**Hvem har fylt ut rapporten (roller og navn)? ***

- Instituttleder Bente Haug
- Gustav Jørgen Pedersen, instituttleder
- Bjørge Schwenke Fors (instituttleder) og Anne Figenschou (rådgiver)
- Instituttleder Veronica Haug
- John McNicol/instituttleder
- Senterleder, Hege Andreassen
- Anne Britt Flemmen, Instituttleder og Rune Karlsen, verneombud
- Instituttleder Torjer Olsen
- Siw Skrovset (instituttleder fra 1.1.21) og Trude Steingår, kontorsjef.
- senterleder
- Tor Ivar Hanstad, Instituttleder

Takk for ditt svar.

- bente.haug@uit.no
- gustav.j.pedersen@uit.no
- bjørge.s.fors@uit.no
- veronica.haug@uit.no
- john.mcnicol@uit.no
- hege.k.andreassen@uit.no
- anne.britt.flemmen@uit.no
- torjer.olsen@uit.no
- siw.skrovset@uit.no
- marcela.douglas@uit.no
- tor.ivar.hanstad@uit.no

[Se nylige endringer i Nettskjema \(v1039_0rc373\)](#)