



Seksjon for personal og organisasjon

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020 - oppfølging ved UMAK

UiT's årsrapport 2020 om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ble lagt frem og diskutert i styret ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag 23.mars.2021/OSAK 12/21.

UMAKs innsatsområder innenfor HMS- arbeidet ble videre presentert, der blant annet forbedret informasjonsflyt, sikkerhetsopplæring, rutiner for eksponeringsregistrering og oppfølging av ARK-undersøkelsen vektlegges i 2021.

Vennlig hilsen

Anne Aagaard
administrativ leder

—

anne.aagaard@uit.no
77 66 05 70

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 22.04.2021

Sak:

UiT årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 og NT-fak satsing NT-fak 2021

Innstilling til vedtak:

Styret tar UiT årsrapport om HMS og SOB for 2020 til etterretning.

Områdene som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet vurderes til å være ivaretatt gjennom NT-fak HMS handlingsplan for 2021, og allerede igangsatte prosjekt og planer.

Bakgrunn:

UiT årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 (vedlagt) er behandlet i både AMU og universitetsstyret. Universitetsstyrets vedtak pålegger fakultetene å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer. Særlig fokus skal rettes mot egne forbedringsområder.

UiT årsrapport om HMS og SOB for 2020 trekker frem følgende områder som bør vies spesiell oppmerksomhet i 2021:

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

Mange av områdene som i årsrapporten bes vies spesiell oppmerksomhet, har ved NT-fak allerede fokus gjennom satsingsområder HMS-handlingsplan for 2021 (vedlagt):

- Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede risikofylte aktiviteter
- Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister
- Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring
- Korona pandemi – oppfølging av smittevern og arbeidsmiljø

- Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelser (ARK)

Pk 1 og 2 – Det forventes at UiT vil lage en overordnet plan og strategi for evaluering og erfaringsdeling knyttet til Covid-19 pandemien. NT-fak vil i tillegg ha Covid-19 og arbeidsmiljø (primært det psykososiale) som tema i sitt årlige leder og verneombuds HMS seminar i juni 2021. Det pågår ellers et arbeid ved fakultetet med tanke på ivaretagelse av nyansatte. Covid-19 restriksjoner har gjort dette til en større utfordring. Resultat av arbeidet vil også bli presentert i HMS seminaret.

Pk 3 –Eva Katrin Bjørkeng, til daglig ansatt som ingeniør ved IK, er engasjert som prosjektkoordinator for gjennomføring av ARK ved UiT. Hun er ansvarlig for evaluering av ARK prosessen, en evaluering som gjennomføres i juni 2021. Fakultetet er gjennom dette sentral i prosessen med oppfølging av funn fra ARK undersøkelsen.

Pk 4 – NT-fak har de siste årene hatt fokus på oppfølging og synliggjøring både av sentral og lokal sikkerhetsopplæring. Ut over fortsatt fokus på gjennomføring av lokal sikkerhetsopplæring mener vi dette punktet er godt ivarettatt ved fakultetet.

Pk 5 – Livsløp tenking knyttet til bruk av farlige kjemikalier er en svært aktuelt og viktig sak for fakultetet. Dette gjelder ikke bare institutt for kjemi, men også ved IG, IFT og ITS. Vi ønsker oss bedre oversikt over håndtering, bruk og lagring av kjemikaliene fra de bestilles og til siste rest avhendes som avfall. Nettopp med tanke på dette ble det ved IK høsten 2020 igangsatt en vurdering av [kjemikaliestyrringsverktøyet ChemInventory](#). Foreløpig er programmet risikovurdert og godkjent av ITA opp mot datasikkerhet. ChemInventory vurderes til å være et svært godt verktøy for å få oversikt over kjemikaliers livsløp.

Pk 6 og 7 omhandler beredskap. Igangsetting av dette arbeidet vurderes primært til å være et overordnet ansvar. Lokalt har NT-fak egen lokal beredskapsplan (LBG). Denne blir revidert årlig. Fakultetet har en lokal beredskapsgruppe som er i funksjon, og krisehåndteringsverktøyet CIM er tatt i bruk. Vi har det siste året hatt flere skarpe hendelser der LBG har vært aktivert og har fungert tilfredsstillende. Det er gjennomført to skrivebords-øvelser, den ene rettet konkret mot bruken av CIM.

På denne bakgrunn mener vi områdene som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet er ivarettatt gjennom fakultetets HMS satsingsområder og allerede igangsatte prosjekt og planer.

Vi ber styret ta fremlagte UiT årsrapport om HMS og SOB for 2020 til retterretning. Vi ber videre om en vurdering opp mot områder som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet i 2021.

Arne O Smalås

Dekan

Martin Hermod Petersen

Seniorrådgiver HMS

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi
Møtedato: 23.04.2021

Sak:

IVT-fakultetets oppfølging av årsrapport om HMS og SOB for 2020, med tiltaksplan for 2021

Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret tar Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT til etterretning.
- Fakultetsstyret tar fakultetets årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020 til etterretning og gir sin tilslutning til fokusområder og tiltaksplanen for 2021.

Bakgrunn:

Universitetsstyret behandlet *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* i møte 3. mars 2020 og fattet følgende vedtak:

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 04.03.2021

Vedtak

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* 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 samfunnssikkerhet og beredskap kan nås.
3. Universitetsstyret ber om at implementering av elektronisk avvikssystem for HMS synliggjøres som et 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.

Enstemmig vedtatt.

I brev av 19.03.21 fra Seksjon for personal og organisasjon (SPOR) blir fakultetene bedt om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der det er behov for oppfølging i 2021.

Fakultetet rapporterte til SPOR i desember 2020 om arbeid med HMS og beredskap via nettskjema. Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra instituttene og fakultetsadministrasjonen.

Fakultetets årsrapport er strukturert på samme måte som UiTs årsrapport for 2020, og vi gir innspill til punkt som er relevante for fakultetet. I årsrapportens punkt 4 foreslår vi mål og tiltak for 2021.

For 2020 trekkes følgende spesielt frem:

- Koronasituasjonen har medført omlegging av arbeidet både for ansatte og studenter. Hjemmekontor og digitale løsninger har preget arbeidshverdagen.
- Våren 2020 hadde vi gjennomgang og merking av alle rom/laboratorier i henhold til anbefalinger vedr. smittevern.
- Ombyggingen av campus Narvik gjorde at campus ikke ble åpnet for studentene før i oktober.
- Gjennom året har det vært jevnlig møter i utvidet lokal beredskapsgruppe, som omfatter alle enheter som er representert ved campus, inkludert studentrepresentanter, studentsamskipnaden og Statsbygg.
- Høsten 2020 gjennomførte vi to beredskapsøvelser knyttet til koronasituasjonen. Kriseverktøyet CIM ble brukt til loggføring ved en av øvelsene. Verktøy for intern varslingsansatte og studenter ved akutte kriser/hendelser på en rask og hensiktsmessig måte mangler. Rask SMS-varslingsansatte og studenter ved kriser/PLIVO (pågående livstruende vold) er fortsatt ikke mulig.
- UiT la ikke til rette for implementering av elektronisk skjema for avviksmelding, dette skjer i 2021.
- Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) ble gjennomført høsten 2020 og vi planla tilbakemeldingsmøter for alle enheter i januar/februar 2021.
- HMS-rådgiver har laget prosjektplan for risikovurderinger ved IVT, men implementeringen er utsatt på grunn av koronasituasjonen.

Følgende områder ved campus Narvik/IVT-fakultetet skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021:

- Beredskap og CIM (opplæring, øvelser).
- Bevisstgjøring av ansatte i forhold til å melde avvik / ta i bruk elektronisk skjema for avviksmelding.
- Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd.
- Risikovurderinger, deriblant alenearbeid for alle enheter.
- ARK – arbeidsmiljøkartlegging. Oppfølging og gjennomføring av tiltak.

Tiltaksplanen for 2021:

Organisatorisk

Tiltak	Ansvarlig
Utarbeide HMS årsrapport og handlingsplan	HMS-rådgiver
Ferdigstille samordningsavtalen med Nord Universitet	Fakultetsdirektør
Utpeke vara for hovedverneombud	HVO / Tillitsvalgte

Opplæring

Tiltak	Ansvarlig
HMS-opplæring for nye ledere og evt. nye verneombud (i regi av UiT eller bedriftshelsetjeneste)	Ledere / HMS-rådgiver.
Påse at mastergradsstudenter følger obligatoriske HMS-emner (HMS-0501 og HMS-0502)	Fakultetsadministrasjonen / studieledere

Arbeidsmiljø

Tiltak	Ansvarlig
Følge opp resultatene fra ARK-undersøkelse høsten 2020. Gjennomføre tilbakemeldingsmøter med enhetene etter ARK-undersøkelsen og lage handlingsplaner.	Ledere på alle nivå
Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.	Ledere på alle nivå
Veilede nye ledere i forhold til gjennomføring av medarbeidersamtaler	Faggruppe personal
Ha et særlig fokus på nytilsatte i perioder hvor det er anbefaling om bruk av hjemmekontor.	Ledere på alle nivå
HMS-rådgiver og HVO deltar på 2 instituttmøter årlig per institutt, hvor HMS blir tatt opp som eget tema.	Instituttledere / HMS-rådgiver
Målrettet helsekontroll gjennomføres høsten 2021	Hemis
Ny stoffkartotekkontakt / kontaktperson for farlig avfall må utpekes.	Instituttleder IBEM

Beredskap

Tiltak	Ansvarlig
CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap skal implementeres ved campus Narvik.	HMS-rådgiver
Fakultetet skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med UiTs helhetlige risikovurdering.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Følge opp UiTs handlingsplan med tiltak i tilknytning til forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme, når den blir ferdigstilt.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to beredskapsøvelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd	Fakultetsdirektør
Det skal gjennomføres et møte med kriseteamet/støttepersonell hvor gjennomgang av mulige krisescenario og arbeidsoppgaver gjennomgås.	HMS-rådgiver

Ytre miljø

Tiltak	Ansvarlig
Videreutvikle miljøledelse som tema ved mottagelse av nyansatte.	Faggruppe personal
Ha fortsatt fokus på digital møtekultur	Alle ansatte

Sikkerhet

Tiltak	Ansvarlig
Informere om og ta i bruk UiTs elektroniske avvikssystem	HMS-rådgiver
Ha fokus på at avvik blir rapportert	Instituttleder / HMS-rådgiver
Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.	Instituttleder / HMS-rådgiver
Risikovurdering for alenearbeid må utføres på alle institutt.	Instituttledere / HMS-rådgiver
Bruke Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver

Bjørn Solvang
dekan

—
bjorn.solvang@uit.no
76 96 62 27

Anne Gjerløw
seniorrådgiver

—
anne.gjerlow@uit.no
76 96 62 24

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020 for IVT-fakultetet

Brev til enhetene om gjennomgang av arbeidet med HMS og SOB for 2020 og følge opp prioriteringer for 2021

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

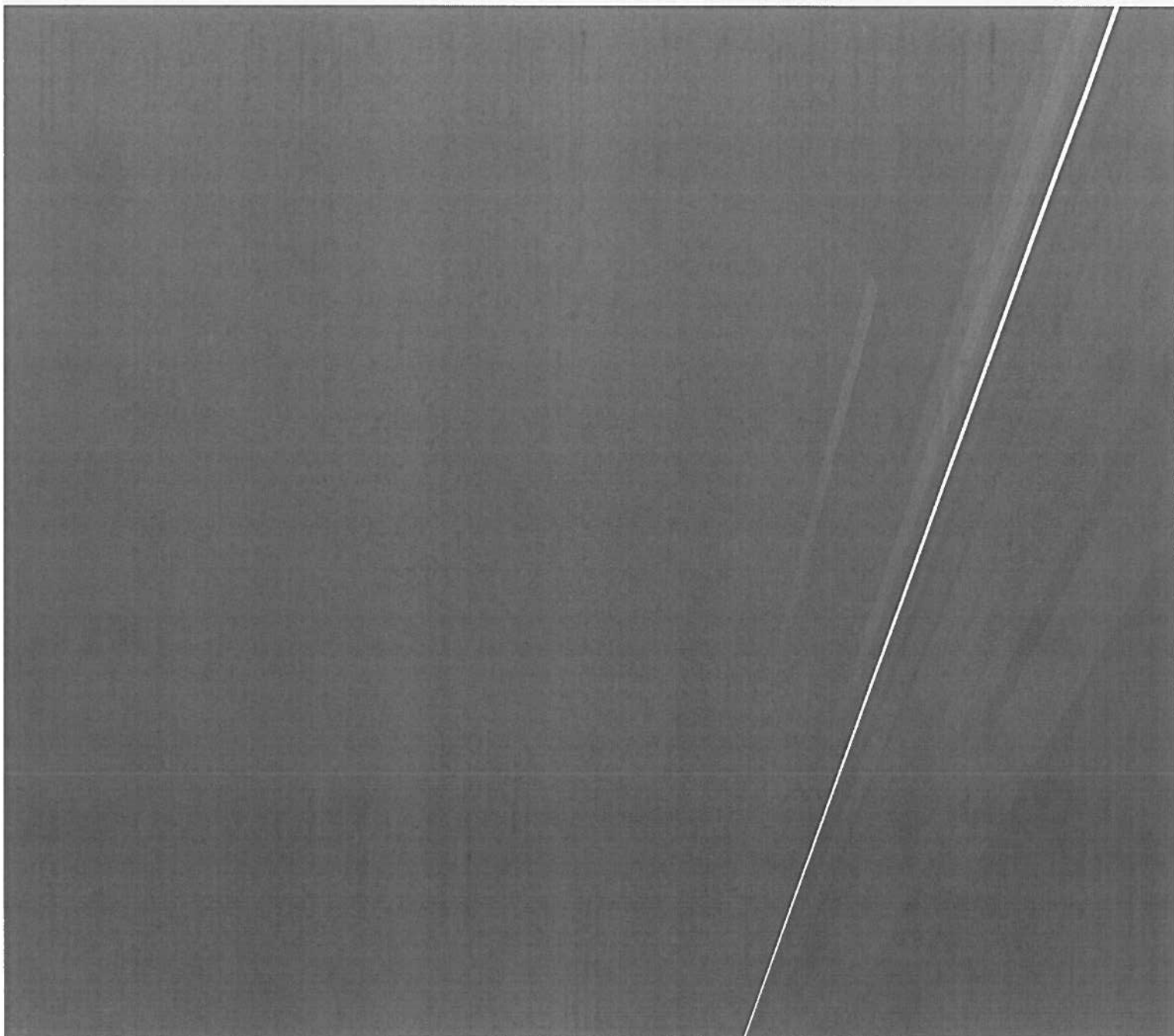


UiT Norges arktiske universitet

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020 for IVT-fakultetet

- med plan for 2021

Mads Odin Michaelsen og Anne Gjerløw



Innhold

1	Helse, miljø og sikkerhet	3
1.1	Sentralt organisert HMS-arbeid ved campus Narvik	3
1.1.1	Smittevern	3
1.1.2	Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	4
1.1.3	Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.1.4	Verneombudene (VO).....	4
1.1.5	Bedriftshelsetjenesten – Hemis.....	5
1.1.6	Arbeidsmiljødag.....	5
1.1.7	Campusutviklingsprosjektet.....	6
1.2	IVT-fakultetets HMS-arbeid i 2020	6
1.2.1	HMS organisatorisk	6
1.2.2	HMS-kompetanse	7
1.2.3	Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	7
1.2.4	Ytre miljø.....	9
1.2.5	Risikofylt arbeidsmiljø	9
1.2.6	Sykefravær	9
1.2.7	HMS-avvik, skader og ulykker.....	10
2	Samfunnssikkerhet og beredskap.....	10
2.1	Fakultetets arbeid med informasjonssikkerhet.....	10
2.2	Fakultetets arbeid med beredskap	10
2.2.1	Erfaringer med håndtering av covid 19	10
2.2.2	Beredskapsøvelser	11
3	Oppfølging av fakultetets prioriteringer for 2020.....	11
3.1	Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020.....	11

4	Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende tiltak i 2021:.....	13
4.1	For 2021 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:	13
4.2	Tiltak i 2021	13

Innledning

HMS-arbeidet ved IVT-fakultetet skal bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og redusere risikoen for skader, ulykker og sykefravær. Dette gjøres ved at det arbeides systematisk og forebyggende med helse, miljø og sikkerhet. Hensikten med årsrapporten for HMS og beredskap ved IVT-fakultetet er å gi et bilde av HMS- og beredskapssituasjonen og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, prioriteres og iverksettes.

Fakultetet rapporterte til universitetsdirektøren i desember 2020 om arbeid med HMS, informasjonssikkerhet og beredskap. Rapporteringen skjedde i form av nettskjema. Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra lokal beredskapsgruppe ved campus Narvik, samt institutt og seksjoner ved IVT-fakultetet.

Universitetsdirektøren ber fakultetene ved UiT om å behandle «Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT» som egen sak og iverksette tiltak på områder der det er behov for oppfølging i 2021.

Fakultetets rapport bygger på strukturen i UiTs rapport og består av fire deler

- Kap. 1 omhandler HMS-arbeidet
 - 1.1 tar for seg områder innenfor HMS som involverer hele campus siden fakultetet, som campusadministrasjon, har et utvidet ansvar i forhold til HMS-arbeidet ved campus Narvik.
 - 1.2 omhandler HMS-arbeidet ved IVT-fakultetet og er delvis basert på rapporteringen fra desember 2020.
- Kap. 2 tar for seg arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap ved campus Narvik
- Kap. 3 er en gjennomgang av fakultetets HMS-prioriteringer for 2020
- Kap. 4 omhandler fakultetets mål og prioriteringer for 2021

1 Helse, miljø og sikkerhet

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid ved campus Narvik

1.1.1 Smittevern

Beredskapsledelsen ved campus Narvik har fulgt opp smittevern anbefalingene gitt fra sentrale og lokale myndigheter og fra UiT knyttet til covid-19. Det har vært gjennomført en rekke møter i utvidet lokal beredskapsgruppe, med fokus på å ivareta situasjonen ved campus og avklare eventuelle spørsmål.

Vår 2020 hadde HMS-rådgiver og representanter fra BEA gjennomgang av alle undervisningsrom, laboratorier, grupperom og møterom som var i bruk ved campus med tanke på gruppestørrelser og ivaretagelse av smittevern. Det samme ble gjort høsten 2020 etter hvert som rommene i E-fløya ble ferdigstilt etter ombyggingen.

1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Valgperioden for UiTs Arbeidsmiljøutvalg går fram til 01.08.2022. Campus Narvik har fakultetsdirektør Bjørnar Storeng som fast representanter i AMU og seniorrådgiver Anne Gjerløw som vara.

Oppfølging 2021:

- *Fakultetet må avklare om ny fakultetsdirektør trer inn som fast representant, eller om vara Gunhild Årnes Guttvik tar over den faste plassen.*

1.1.3 Læringsmiljøutvalget (LMU)

Læringsmiljøutvalgets valgperiode går også fram til 01.08.22. Campus Narvik har to representanter i utvalget, ansattrepresentant Jorunn Tufthaug og studentrepresentant Sivert Anfeltmo. Representantene har et særlig ansvar for å ivareta oppfølgingen av læringsmiljøet i Narvik. Spørsmål knyttet til læringsmiljøet av lokal karakter kan bringes inn i campusmøte. LMU-representantene ved campus Narvik skal løpende vurdere om det er saker som bør bringes inn for LMU sentralt.

Oppfølging 2021:

- *LMU-representanter ved campus Narvik, i samarbeid med campusmøtet, må etablere gode rutiner for hvordan en på best mulig måte kan håndtere saker som har en lokal karakter/tilhørighet.*

1.1.4 Verneombudene (VO)

Verneombudenes valgperiode går ut 01.08.22. Per i dag er verneområdene / vervene fordelt slik:

- Hovedverneombud: Bengt Åke Øverås, vara: Andreja Kokosin
- IVT-administrasjonen /UB/ITA: Wenche Berg Kvernelv, vara: Christina Solberg
- IVT-fagansatte/Handelshøyskolen: Helene Hindahl, vara: Ståle Herving
- IVT-lab: Johnny Tokle, vara: Bengt Åke Øverås
- IAP: Anders Samuelsen Nordli
- IVT-Alta: Trond Svenøe
- Bygg og eiendom-renhold: Krystyna Husjord
- Helsefak/ IHO: Leon McClusky, vara: Ger Wackers

IVT-fakultetet har samordningsavtale med

- UB som har felles verneombud med IVT-administrasjonen.
- ITA som har felles verneombud med IVT-administrasjonen
- BFE som har felles verneombud med IVT-fagansatte.
- NT-fak om Teknologibygget og noen felles aktiviteter og områder.

Vi arbeider fortsatt for å få på plass en samordningsavtale med Nord Universitet vedrørende virksomheten vår i Bodø. Et utkast til avtale om beredskap og krisehåndtering mellom IVT-fakultetet og Nord Universitet foreligger, den ble siste diskutert med Nord Universitet i november 2020 og ligger nå hos Nord Universitet til vurdering.

Fakultetet har anbefalt at det inngås en overordnet avtale på institusjonsnivå, mellom UiT Norges arktiske universitet og Nord Universitet. Denne saken ligger i dag hos saksbehandler på nivå 1 ved UiT.

Oppfølging 2021:

- *Samordningsavtalen med Nord Universitet må ferdigstilles.*
- *Ny vara for hovedverneombud må utpekes.*

1.1.5 Bedriftshelsetjenesten – Hemis

Samarbeidet med Hemis -Tromsø har fungert godt, og det er etablert gode rutiner for samarbeid og oppfølging, til tross for at Hemis ikke har stedlig representasjon i Narvik.

I november 2019 utarbeidet vi egen samarbeidsplan for 2020 mellom IVT-fakultet og Hemis. Hemis har også egne samarbeidsavtaler med andre enheter/fakultet ved campus Narvik. For å sikre tidlig planlegging av HMS-aktivitetene i 2020 ble det avtalt semestervise planmøter mellom HMS-rådgiver ved IVT og Hemis.

Oppfølgingen av samarbeidsplanen har vært preget av koronasituasjonen. Kontakten har vært jevn og igjennom hele året, med unntak av nedstengningen i perioden fra mars til juni. Noen planlagte aktiviteter har blitt utsatt, blant annet ½-dagssamling om overordnet systematisk HMS-arbeid, risikovurderinger og vernerunder, herunder kjemikaliehandtering og alenearbeid. Likedan ble temakurs om sosiale relasjoner / handtering av seksuell trakassering og uønskede situasjoner satt på vent.

Samarbeidet har omfattet oppgaver på både gruppe- og individnivå innenfor flere HMS-felt.

- Yrkeshygieniker har vært kontaktet i forbindelse med enkeltsaker knyttet til luftmåling og støypromblematikk.
- Det er gjennomført ergonomiske vurderinger knyttet til kontorarbeidsplasser
- Hemis har sendt informasjonsmateriell knyttet til ergonomi og hjemmearbeid og har lagt ut øvelser til hjemmebruk.

Hemis har også gjennomført 2 kurs for ansatte om ergonomi / tilrettelegging av arbeidsplass

Forarbeid og planlegging av aktivitetene har fungert godt.

Det er laget samarbeidsplan med tiltak for 2021.

Oppfølging 2021 (noen punkt fra samarbeidsplanen):

- *Målrettet helsekontroll gjennomføres høsten 2021*
- *Gjennomføre planlagt halvdagssamling med tema overordnet, systematisk HMS-arbeid (utsatt i 2020).*

1.1.6 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen 2020 ble arrangert digitalt 10. november. Ved UiT i Narvik hadde vi ca. 50 deltakere. Etter en kort innledning holdt psykolog Peder Kjøs et foredrag med fokus på «Liv og arbeid i en krisetid – og etterpå».

Deltakelsen var noe lavere enn ved tidligere arrangement, dette har nok sammenheng med koronasituasjonen og en viss «digital tretthet».

Oppfølging 2021:

- *Faggruppeleder personal og organisasjon deltar i evaluering av arbeidsmiljødagen 2020 og vi håper å bli invitert med i planlegging av neste arrangement.*

1.1.7 Campusutviklingsprosjektet

Campusutviklingsprosjektet skulle etter planen være ferdigstilt før semesterstart 2020. Prosjektet ble dessverre forsinket slik at semesterstart i Narvik måtte bli heldigital. Studentene fikk tilgang til campus så lenge de hadde gjøremål der. Biblioteket var åpent mellom kl. 10-14.

Studentene ble ikke invitert tilbake til campus før i oktober, men fortsatt i begrenset omfang, jf, gjeldende smittevernregler.

Tiltak som ble satt i verk for å motvirke ulempene for studenter og ansatte:

- Felles lunsj-ordning for ansatte ved campus
- Kaffemaskin i studentenes «vrangleareal»
- Samarbeid med kantina om bredere mattilbud i automater

Planlagt lunsjtilbud for studentene i eksamenstiden ble avlyst pga. koronasituasjonen.

Oppfølging 2021:

- *Et av målene med campusombyggingen var å gjøre campus mer attraktiv og få studentene tilbake på campus. Koronasituasjonen har lagt begrensninger på tilbakekomsten. Vi skal igangsette et prosjekt «Levende campus», et trepartssamarbeid mellom studentsamskipnaden, studentene og fakultetet og sette fokus på fellesarrangement, herunder studiestart, sosiale arrangement i løpet av året og avslutningsarrangement for avgangsstudentene.*

1.2 IVT-fakultetets HMS-arbeid i 2020

1.2.1 HMS organisatorisk

Lederne er kjent med regelverk som regulerer HMS-arbeidet. Det er fastsatt mål for arbeidet og det legges til rette for medvirkning. Samarbeidet med verneombudene fungerer bra, og hovedverneombud er invitert med i jevnlig møter sammen med fagforeningene (ID-møter).

Ansatte ved IVT-fakultetet kan bli bedre på å melde inn avvik.

Fakultetet har nettopp mottatt skriv fra UiT med informasjon om innføring av elektronisk skjema for innmelding av HMS-avvik og endringer i tilhørende regelverk. Et innmeldt HMS-avvik vil generere en automatisk melding fra systemet til fakultetets/enhetens saksbehandler og hovedverneombud. Når systemet rulles ut ved fakultetet/enheten vil saksbehandler få tilbud om opplæring.

Oppfølging 2021:

- *Informere om og ta i bruk elektronisk avviksskjema.*

1.2.2 HMS-kompetanse

På grunn av koronasituasjonen har det ikke vært gjennomført HMS-kurs for ansatte i 2020. Nye ledere var meldt på til lederkurs, men det ble avlyst. Vi har etterlyst digitale lederkurs hos Hemis.

Et verneombud mangler 40-timers grunnkurs i HMS.

Fra høsten 2019 er sikkerhetskursene «HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt» og «HMS-0502 Førstehjelp på laboratoriet, verksted, felt og tokt» lagt inn som obligatoriske emner i studieplanen for mastergradsstudenter.

Ansatte (inkl. stipendiater) som arbeider på laboratoriene skal også gjennomføre slik opplæring, med mindre de kan dokumentere lignende opplæring fra tidligere.

Våren 2020 er første gang fakultetet skal skrive ut vitnemål hvor de obligatoriske sikkerhetskursene inngår. Per i dag er det avgangsstudenter som mangler ett eller begge kursene. Vi har vært i kontakt med studielederne og minnet på at kursene er obligatoriske.

UiT har gjennomført en forbedringsprosess rundt HMS-0501 og 0502, i dag styres de hovedsakelig fra Tromsø. Når det gjelder førstehjelpskurset bør fakultetet kobles mere på i prosessen for å følge opp at studentene vet når og hvor kursene gjennomføres. I dag er utfordringen at flere studenter melder seg på førstehjelpskurs, men unnlater å møte opp.

Oppfølging 2021:

- *Opplæring for verneombud og nye ledere*
- *Følge opp studenter og ansatte i forhold til obligatoriske sikkerhetskurs (HMS-0501 og HMS-0502)*

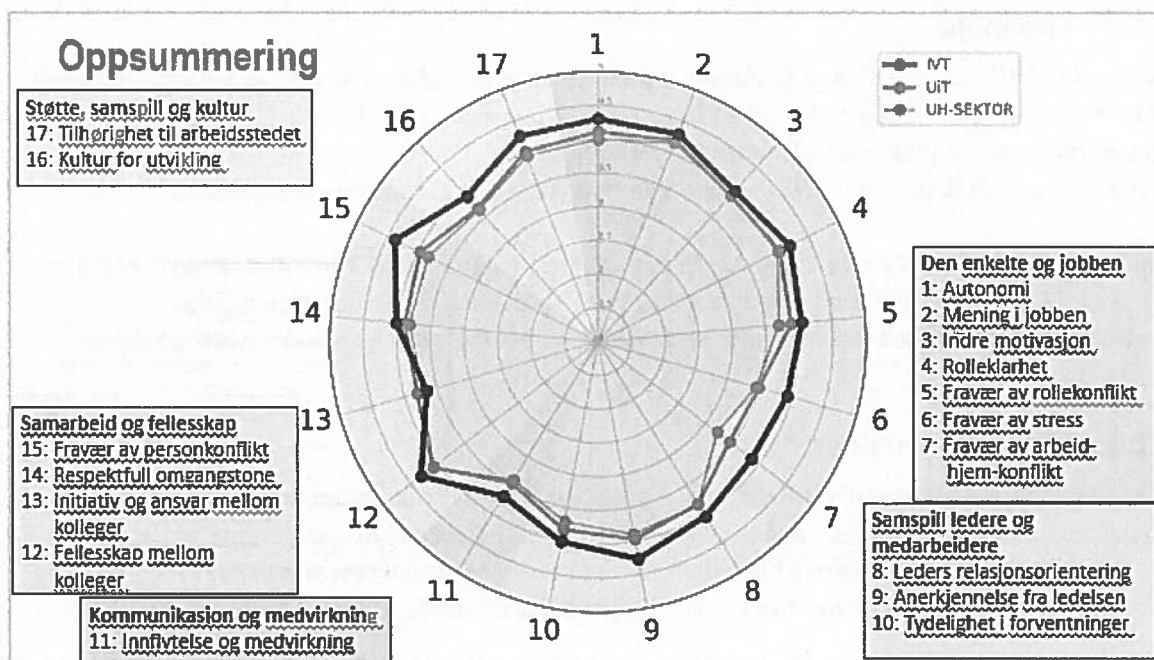
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Vernerunder:

Det er gjennomført få vernerunder på grunn koronasituasjonen og ombyggingen ved campus i Narvik.

ARK-undersøkelsen:

Arbeidsmiljøundersøkelsen ble gjennomført i siste halvdel av oktober. Fakultetet hadde en svarprosent på 67,4, noe vi er godt fornøyd med. Undersøkelsen gir i store trekk et positivt bilde av virksomheten og fakultetet scorer jevnt over bedre enn UH-sektoren og UiT som helhet.



Det er positivt at koronasituasjonen ikke har satt stort preg på resultatet. Den har nok hatt større innvirkning på studentenes læringsmiljø. Vi bør ha et spesielt fokus på nytilsatte i en situasjon hvor mange arbeider hjemmefra.

ARK-undersøkelsen ble fulgt opp med planleggingsmøter før jul og tilbakemeldingsmøter gjennomføres tidlig i 2021. Deretter vil enhetene lage egne handlingsplaner.

Medarbeidersamtaler:

I forbindelse med oppsummeringen av ARK-undersøkelsen kom det fram at drøyt 40% av de ansatte hadde hatt medarbeidersamtale de siste 12 måneder. Vurdering av gjennomsnittlig opplevelse av medarbeidersamtalens nytteverdi gir score på 4 av 5 mulige.

Det ble også gjennomført en del medarbeidersamtaler i perioden etter at ARK-undersøkelsen var gjennomført. Vi har hatt skifte i 3 av fem instituttlederstillinger og ikke alle har rukket å gjennomføre samtalene etter at de har tiltrådt. Koronasituasjonen har krevd mye kapasitet både hos medarbeidere og ledere.

Tilrettelegging av arbeidsplass:

Hemis har gjennomført to fysiske mini -kurs om kontortilpasning, kombinert med tilbud om arbeidsplassvurdering.

Oppfølging 2021:

- Gjennomføre tilbakemeldingsmøter med enhetene etter ARK-undersøkelsen og lage handlingsplaner.
- Veilede nye ledere i forhold til gjennomføring av medarbeidersamtaler.
- Ha et særlig fokus på nytilsatte i perioder hvor det er anbefaling om bruk av hjemmekontor.

1.2.4 Ytre miljø

I desember 2019 sendte UiT ut informasjon om utplassering av avfallsbokser til sortering i fellesareal. «Det blir utplassert «avfallsstasjoner» i fellesareal på campusene: Alta, Narvik, Harstad og Tromsø. Det vil bli sortert på plast, mat, glass/metall, rest og papir.» Dette tiltaket kom ikke i gang i 2020 ved campus Narvik, men er innført fra 1. mars 2021.

Siden mars 2020 har det omtrent ikke vært reiseaktivitet. Digitale møter har blitt den nye hverdagen og vi har blitt flinkere til å handtere ulike plattformer, som Zoom og Teams. Den digitale møtekulturen har blitt bedre siden vi slipper at noen sitter i møterom, mens andre deltar på skjerm.

1.2.5 Risikofyllt arbeidsmiljø

Fakultetet har register over alle ansatte som er utsatt for visse helseskadelige forhold (blant annet bergarbeid, betong, kjemikalier, ioniserende stråling, blyforbindelser, asbest). Ansatte som er eksponert er meldt inn for målrettet helsekontroll fra bedriftshelsetjenesten høsten 2021. Oppfølging av målrettet helsekontroll foretas hvert 2. år i regi av bedriftshelsetjenesten.

Fakultetet har en superbruker for stoffkartotek / ansvarlig person for deklarasjon av farlig avfall. Vedkommende slutter etter endt permisjon og vi må utpeke en ny.

Avtroppende HMS-rådgiver har laget et forslag til prosjektplan for risikovurdering ved IVT-fakultetet, med maler. Det ble dessverre ikke tid til å implementere dette i 2020.

Oppfølging 2021:

- Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.*
- Risikovurdering for alenearbeid må utføres på alle institutt.*
- Ny stoffkartotekkontakt / kontaktperson for farlig avfall må utpekes.*

1.2.6 Sykefravær

Sykefravær 2020	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
UiT	4,38%	3,28%	3,69%	3,97%
IVT-fakultetet	1,97%	1,16%	2,20%	1,95%

Det samlede sykefraværet ved IVT-fakultetet har gått ned fra 2,41% i 2019 til 1,78% i 2020, et resultat som vi er meget godt fornøyd med. Lange perioder med hjemmekontor kan ha hatt innvirkning på det meldte sykefraværet. Det er lettere å jobbe hjemmefra hvis du ikke er helt i form.

Sykmeldte følges opp i henhold til UiTs rutiner.

1.2.7 HMS-avvik, skader og ulykker

I 2020 er det ikke meldt inn avvik ved UiT i Narvik via UiTs avvikssystem. To avvik er meldt direkte til HMS-rådgiver / faggruppeleder personal og organisasjon ved IVT-fakultetet, de omhandler

- Støy fra serverrom
- luftkvalitet (tørr luft) på kontorer

Begge avvik er fulgt opp.

Det er ikke meldt inn skader og ulykker i 2020.

Oppfølging 2021:

- *Informere om og ta i bruk UiTs elektroniske avvikssystem (jf. pkt. 1.2.1)*
- *Ha fokus på at avvik blir rapportert*

2 Samfunnssikkerhet og beredskap

2.1 Fakultetets arbeid med informasjonssikkerhet

Basert på brev fra universitetsdirektøren foretok fakultetet i 2019 en kartlegging av informasjonsverdier, samt redegjort for trusler, sårbarheter, tiltak, risikovurderinger med mer knyttet til nåværende situasjon. Vi hadde en ny gjennomgang høsten 2020 og oppdaterte dokumentet.

Oppfølging 2021:

- *Faggruppe personal og organisasjon skal gjennomføre en ROS-analyse knyttet til informasjonssikkerhet på personalområdet.*

2.2 Fakultetets arbeid med beredskap

UiT har ikke gjennomgått beredskapsområdenes risikobilde i 2020. ORGØK vil ta initiativ til en gjennomgang i første kvartal av 2021. Arbeidet settes i sammenheng med UiTs overordnede risikobilde. IVT-fakultetet har derfor utsatt arbeidet med en risikovurdering av beredskapsområdet til 2021, når UiTs gjennomgang er ferdig.

Sikresiden.no er tatt i bruk for informasjon om råd ved egenberedskap, hvordan en skal varsle og hva det skal varsles om er tilgjengelig for ansatte og studenter på web.

Oppfølging 2021:

- *Fakultetet skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med UiTs helhetlige risikovurdering.*
- *Følge opp UiTs handlingsplan med tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme, når den blir ferdigstilt.*

2.2.1 Erfaringer med håndtering av covid 19

Koronasituasjonen har preget beredskapsarbeidet i 2020. I perioden mars til juli ble det avholdt en rekke møter i utvidet lokal beredskapsgruppe, som også omfatter studenter, samskipnaden og statsbygg. Høsten 2020 var det ukentlige møter mellom beredskapsledelsen og HMS-rådgiver for løpende å kunne handtere problemstillinger som kom opp.

Det har vært utfordringer knyttet til fortolkning av smittevernregler, særlig når sentrale regler har gitt større åpning enn UiTs lokale regler. Fakultetet har etterspurt dynamikk i UiTs retningslinjer, som speiler endringene som blir gjort nasjonalt.

Det er uheldig at en del av UiTs retningslinjer er uklare, det gir rom for ulike fortolkninger og gjør at samme problemstilling blir handtert ulikt fra campus til campus. Ved UiT i Narvik har vi av flere fått «stempel» som «strengest i klassen», noe vi synes er beklagelig.

2.2.2 Beredskapsøvelser

Vi har gjennomført to øvelser i 2020:

- 24. september - diskusjonsøvelse
Målsettinger: Ved øvelsens slutt skal deltakerne
 1. Kunne bruke lokal beredskapsplan.
 2. Være kjent med roller og ansvar og krisehåndteringsverktøyet CIM.
 3. Kunne varsle og bistå berørte aktører/enheter ved mistanke eller påvist tilfelle av Covid – 19.
- 13. november
2 case knyttet til studenter ved campus som er smittet.
Målsetting: Ved øvelsens slutt skal deltakerne
 1. Kunne bistå smittevernoverlegen/smittesporingsenheten i Narvik kommune med smittesporing
 2. Kunne varsle og informere ansatte og studenter

Oppfølging 2021:

- *Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to beredskapsøvelser.*

3 Oppfølging av fakultetets prioriteringer for 2020

3.1 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020

Målene for 2020 er delvis nådd. Arbeidsmiljøet er jevnt over godt og sykefraværet lavt. Vi har ikke fått gjennomført all planlagt opplæring og vi har ikke kommet så langt som ønsket når det gjelder ROS-analyser. Noen tiltak er ikke satt i verk i påvente av prosesser som skal igangsettes av nivå 1; opplæring CIM og innfasing av UiTs elektroniske avvikssystem.

Områder vi har lyktes med:

- Det har vært lagt ned mye arbeid i tilknytning til koronapandemien og vi har vært heldige og unngått smitte på campus.
- Positive resultat fra ARK-undersøkelsen
- Ansatte gir positiv tilbakemelding på felles lunsj-ordning.
- Ansatte har handtert overgang til digitale samhandlingsløsninger på en god måte. Digital møtekultur har blitt bedre.
- Studentene har vist stor tålmodighet i forbindelse med utbyggingen av campus.

Gjennomgang av årets planlagte tiltak:

Fargekodene indikerer grad av gjennomføring, grønn = gjennomført, gul = delvis gjennomført, rødt = ikke gjort.

Tiltak	Gjennomføring / ansvarlig
HMS-handlingsplan utarbeides	HMS-rådgiver
HMS-opplæring for nye ledere og evt. nye verneombud (i regi av UiT eller bedriftshelsetjeneste)	Ledere / HMS-rådgiver.
Påse at mastergradsstudenter følger obligatoriske HMS-emner (HMS-0501 og HMS-0502)	Fakultetsadministrasjonen / studieledere
Forberede og gjennomføre ARK-undersøkelse høsten 2020	Faggruppe personal
Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.	Ledere på alle nivå
Veilede nye ledere i forhold til gjennomføring av medarbeidersamtaler	Faggruppe personal
HMS-rådgiver og HVO deltar på 2 instituttmøter årlig per institutt, hvor HMS blir tatt opp som eget tema.	Instituttledere / HMS-rådgiver
CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap skal implementeres ved campus Narvik.	ORGØK / HMS-rådgiver
Fakultetet skal ha en gjennomgang av UiTs helhetlige risikoanalyse og vurdere behov for lokale tilpasninger.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to beredskapsøvelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd	Fakultetsdirektør
Det skal gjennomføres et møte med kriseteamet/støttepersonell hvor gjennomgang av mulige krisescenario og arbeidsoppgaver gjennomgås.	HMS-rådgiver
Følge opp tiltak i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse	Fakultetsdirektør
Videreutvikle miljøledelse som tema ved mottagelse av nyansatte.	Faggruppe personal
Ha fortsatt fokus på digital møtekultur	Alle ansatte
Implementere UiTs elektroniske avvikssystem	ORGØK

Informere om og ta i bruk UiTs elektroniske avvikssystem	ORGØK / HMS-rådgiver
Ha fokus på at avvik blir rapportert	Instituttleder / HMS-rådgiver
Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreducerende tiltak.	Instituttleder / HMS-rådgiver
Risikovurdering for alenearbeid må utføres på alle institutt.	Instituttledere / HMS-rådgiver
Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver

4 Fakultetet har satt seg mål og prioritert følgende tiltak i 2021:

Hovedmål:

- Fakultetet skal bidra aktivt i utviklingen av samfunnssikkerhet og beredskap, arbeide bevist med HMS for å unngå skader og uønskede hendelser, og sikre et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær gjennom aktiv medvirkning fra arbeidstakere og studenter.

Delmål:

- Vi skal utvikle handlingsplan for HMS, ha oppdaterte krise- og beredskapsplaner og gjennomføre kriseøvelser i henhold til universitetsdirektørens overordnede planer.
- Vi skal sikre en forsvarlig HMS-opplæring og dokumentasjon av opplæringen for ansatte, studenter, stipendiater og gjesteforelesere.
- Vi skal arbeide videre med risikovurderinger og ha fokus på oppfølging og bruk av risikovurderinger.

4.1 For 2021 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Beredskap og CIM (opplæring, øvelser).
- Bevisstgjøring av ansatte i forhold til å melde avvik / ta i bruk elektronisk skjema for avviksmelding.
- Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd.
- Risikovurderinger, deriblant alenearbeid for alle enheter.
- ARK – arbeidsmiljøkartlegging. Oppfølging og gjennomføring av tiltak.

4.2 Tiltak i 2021

Organisatorisk

Tiltak	Ansvarlig
Utarbeide HMS årsrapport og handlingsplan	HMS-rådgiver
Ferdigstille samordningsavtalen med Nord Universitet	Fakultetsdirektør
Utpeke vara for hovedverneombud	HVO / Tillitsvalgte

Opplæring

Tiltak	Ansvarlig
HMS-opplæring for nye ledere og evt. nye verneombud (i regi av UiT eller bedriftshelsetjeneste)	Ledere / HMS-rådgiver.
Påse at mastergradsstudenter følger obligatoriske HMS-emner (HMS-0501 og HMS-0502)	Fakultetsadministrasjonen / studieledere

Arbeidsmiljø

Tiltak	Ansvarlig
Følge opp resultatene fra ARK-undersøkelse høsten 2020. Gjennomføre tilbakemeldingsmøter med enhetene etter ARK-undersøkelsen og lage handlingsplaner.	Ledere på alle nivå
Ledere skal gi ansatte tilbud om medarbeidersamtale i løpet av året.	Ledere på alle nivå
Veilede nye ledere i forhold til gjennomføring av medarbeidersamtaler	Faggruppe personal
Ha et særlig fokus på nytilsatte i perioder hvor det er anbefaling om bruk av hjemmekontor.	Ledere på alle nivå
HMS-rådgiver og HVO deltar på 2 instituttmøter årlig per institutt, hvor HMS blir tatt opp som eget tema.	Instituttledere / HMS-rådgiver
Målrettet helsekontroll gjennomføres høsten 2021	Hemis
Ny stoffkartotekkontakt / kontaktperson for farlig avfall må utpekes.	Instituttleder IBEM

Beredskap

Tiltak	Ansvarlig

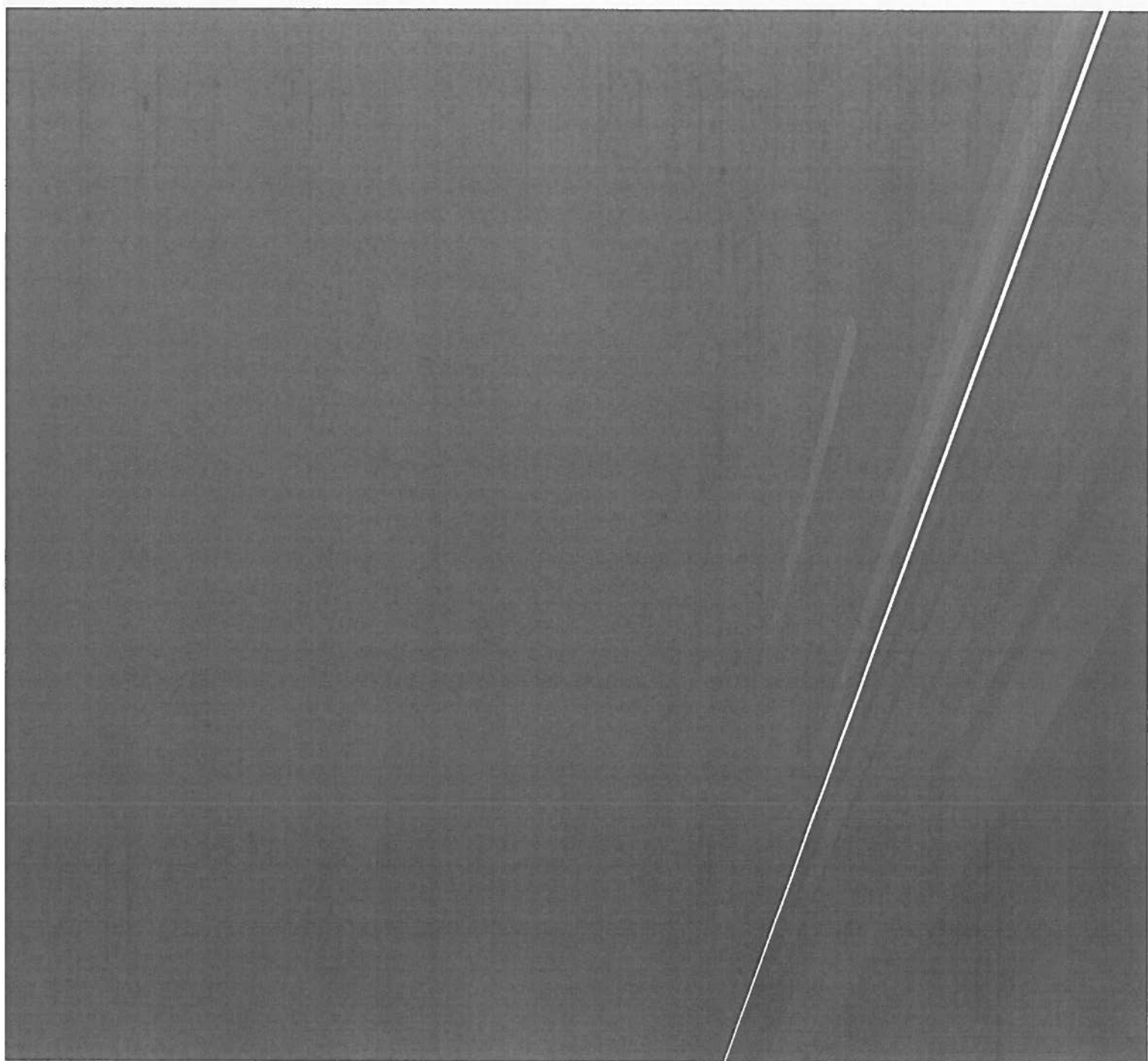
CIM – helhetlig styringssystem for sikkerhet og beredskap skal implementeres ved campus Narvik.	HMS-rådgiver
Fakultetet skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med UiTs helhetlige risikovurdering.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Følge opp UiTs handlingsplan med tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme, når den blir ferdigstilt.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Lokal beredskapsgruppe skal gjennomføre to beredskapsøvelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver
Beredskapsarbeid knyttet til pågående korona-utbrudd	Fakultetsdirektør
Det skal gjennomføres et møte med kriseteamet/støttepersonell hvor gjennomgang av mulige krisescenario og arbeidsoppgaver gjennomgås.	HMS-rådgiver

Ytre miljø

Tiltak	Ansvarlig
Ha fortsatt fokus på digital møtekultur	Alle ansatte

Sikkerhet

Tiltak	Ansvarlig
Informere om og ta i bruk UiTs elektroniske avvikssystem	HMS-rådgiver
Ha fokus på at avvik blir rapportert	Instituttleder / HMS-rådgiver
Enhetene ved fakultetet skal regelmessig identifisere aktiviteter med moderate eller alvorlige konsekvenser og høy risiko, og foreta risikovurderinger og identifisere risikoreduserende tiltak.	Instituttleder / HMS-rådgiver
Risikovurdering for alenearbeid må utføres på alle institutt.	Instituttledere / HMS-rådgiver
Bruke Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.	Fakultetsdirektør / HMS-rådgiver





SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
27.05.2021

Sak:
10/21

Universitetsbibliotekets oppfølging av Årsrapport HMS 2020

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* til etterretning og godkjenner forslag til oppfølging ved Universitetsbiblioteket.

Bakgrunn:

Den vedlagte *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer for områdene i 2020 og tiltak som bør iverksettes i 2021. Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 3. mars 2020 og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* 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 samfunnssikkerhet og beredskap kan nås.
3. Universitetsstyret ber om at implementering av elektronisk avvikssystem for HMS synliggjøres som et 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.

På bakgrunn av styrets beslutning skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet ved UiT:

- 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
- Implementering av elektronisk avvikssystem for HMS skal vies spesiell oppmerksomhet

Bibliotekdirektørens merknader i saken:

Årsrapporten har vært behandlet i bibliotekdirektørens ledergruppe og i lokalt HMS-forum (møte mellom UBs ledelse og verneombud).

De fire siste punktene, av de universitetsstyret har besluttet skal gis særlig oppmerksomhet i inneværende år, har enten mindre relevans for universitetsbibliotekets virksomhet, eller er tiltak som nivå 1 skal ivareta på vegne av hele institusjonen. Bibliotekdirektøren har derfor lagt særlig vekt på å redegjøre for de øvrige.

Oppfølging av ARK-undersøkelsen har fulgt de retningslinjer som ligger i denne prosessen. Det er avvirket oppfølgingsmøter, og utarbeidet tiltak, ved alle avdelinger, og disse tiltakene følges opp av avdelingsleder på den enkelte avdeling.

Når det gjelder å synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbud innen HMS og beredskap følger bibliotekdirektøren opp at alle verneombud og ledere gjennomfører nødvendig opplæring. I tillegg er det tatt initiativ til at det blir gitt nødvendig opplæring knyttet til at Universitetsbiblioteket, som følge av håndteringen av covid19, ble eget Lokalt beredskapsområde i 2020. Dette innebærer blant annet bruken av CIM, et elektronisk system for melding og behandling av HMS-avvik.

Det er lagt en plan for oppfølging av de øvrige punktene. Bibliotekdirektøren vil avvikle et eget møte for erfaringsdeling når det gjelder UBs håndtering av koronasituasjonen. Her vil Lokal beredskapsgruppe, daglige ledere ved bibliotekene og verneombudene delta. Hensikten er å trekke lærdom fra denne tiden til bruk i beredskapsarbeidet. Bibliotekdirektøren, verneombudene og bedriftshelsetjenesten har også tatt initiativ til et eget punkt på neste personalmøte, der psykososialt arbeidsmiljø og prosessen med å komme tilbake til en ordinær arbeidssituasjon skal vies særlig oppmerksomhet.

UB er også år en av to enheter ved UiT som i perioder har hatt sykefravær over 5 %. Riktignok viser statistikken en betydelig nedgang i forhold til 2019. Mens man i 2019 kun hadde 3 måneder, der samlet sykefravær lå under 5 %, har man for fjoråret kun hatt 2 måneder der samlet sykefravær har ligget over 5 %. Høyet sykefraværet i februar 2020 med 7, 11 % samlet sykefravær, mens det laveste sykefraværet var i mai, der sykefraværet var 1,64 %. Det er fortsatt legemeldt sykefravær over 16 dager som utgjør hovedtyngden av det totale sykefraværet ved UB. Bibliotekdirektøren analyserer sykefraværet kvartalsvis, og vil rapportere ytterligere til bibliotekstyret ved store endringer.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—
runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



Avdeling for organisasjon og økonomi
Avdeling for bygg og eiendom
Avdeling for IT
Avdeling for forskning, utdanning og formidling

Fellesadministrasjonens oppfølging av årsrapport om HMS og SOB for 2020 og prioriteringer for 2021

Vedlagt er Årsrapport om HMS og beredskap for 2020 ved FAdm.

Bakgrunns materialet for gjennomgangen er:

- Årsrapport om HMS og SOB ved UiT for 2020 og universitetsstyrets beslutning om tiltak som skal vies særlig oppmerksomhet i 2021
- Svar på spørsmål om HMS og beredskapsarbeidet ved FAdm for 2020 (nettskjema).
- Status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-årshjul for 2020
- Status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-handlingsplan for 2020
- Årsrapport 2020 fra bedriftshelsetjenesten Hemis
- Rapport om hovedverneombudets aktivitet i hovedverneområde 10 BEA for 2020

Årsrapporten gir et bilde av HMS- og beredskapssituasjonen ved FAdm i 2020. På bakgrunn av gjennomgangen er det utarbeidet en handlingsplan med tiltak som bør prioriteres gjennomført i 2021. Noen av tiltakene settes i system ved innføringen av avdelingsvise HMS-årshjul i 2021. HMS-handlingsplanen for 2021 er en del av årsrapporten, jf. rapportens punkt 4.

Universitetsdirektøren diskuterte tiltak for 2021 med verneombudene i møte 10. mai 2021. Verneombudene har sluttet seg til de foreslåtte tiltakene.

Universitetsdirektøren ber avdelingsdirektørene om å ta gjennomgangen til etterretning og fastsette prioriteringene for 2021.

Vennlig hilsen

Gøril Heitmann
assisterende universitetsdirektør

—

Vedlegg

1 Årsrapport om HMS og beredskap 2020 for FAdm

Kopi: HVO og vara

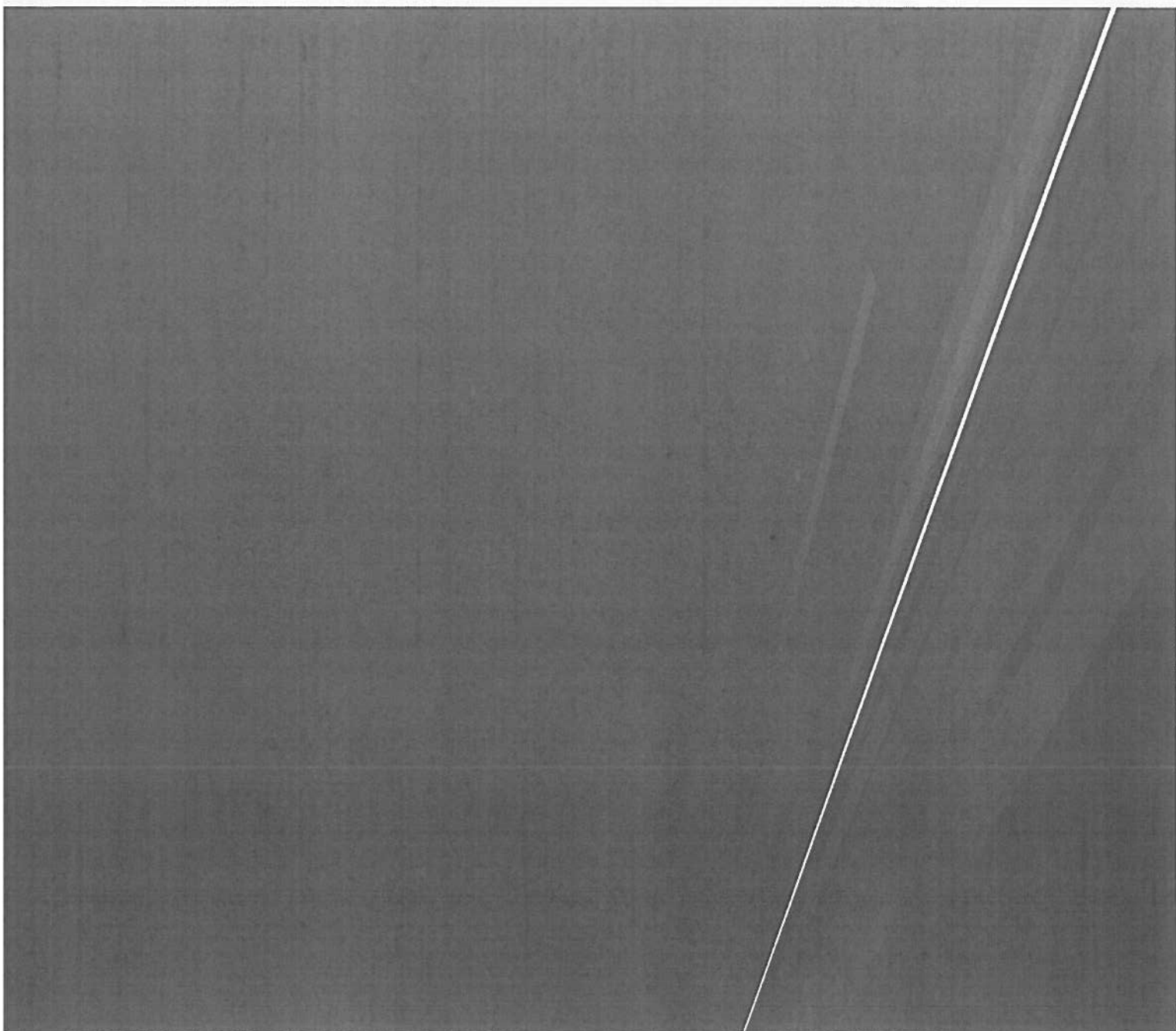


UiT Norges arktiske universitet

Årsrapport om HMS og beredskap for 2020 for FAdm

Universitetsdirektøren

ePhorte 2020/7980



Innhold

Innledning	2
1 HMS-arbeid i FAdm 2020	3
1.1 HMS-organisatorisk	3
1.2 HMS-kompetanse	7
1.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	7
1.4 Risikofylt arbeid	10
1.5 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020	11
2 Beredskapsarbeid i FAdm i 2020	11
3 Oppfølgingen av FAdms prioriteringer for 2020	13
4 FAdms prioriteringer for 2021	15

Innledning

HMS-arbeidet ved Fellesadministrasjonen (FAdm) skal bidra til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet og redusere risikoen for skader, ulykker og sykefravær. Dette gjøres ved at det arbeides systematisk og forebyggende med helse, miljø og sikkerhet.

Hensikten med årsrapporten er å gi et bilde av HMS- og beredskapssituasjonen ved FAdm og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, prioriteres og iverksettes.

Bakgrunns materialet for gjennomgangen er:

- Svar på spørsmål om HMS og beredskapsarbeidet ved FAdm for 2020 (nettskjema). Rapporteringen bygde på informasjon innhentet fra samt underliggende enheter og hovedverneombud samt beredskapsgruppen
- Status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-årshjul for 2020
- Status for gjennomføring av tiltak i FAdms HMS-handlingsplan for 2020
- Årsrapport 2020 fra bedriftshelsetjenesten Hemis
- Rapport om hovedverneombudets aktivitet i hovedverneområde 10 BEA for 2020
- Årsrapport om HMS og SOB ved UiT for 2020 og universitetsstyrets beslutning om tiltak som skal vies særlig oppmerksomhet i 2021:

Saksprotokoll i Universitetsstyret - 04.03.2021

Vedtak

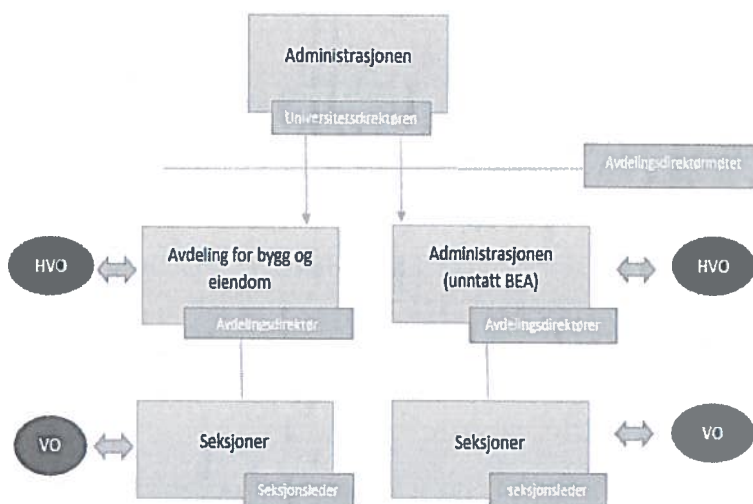
1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og samfunnssikkerhet og beredskap kan nås.
3. Universitetsstyret ber om at implementering av elektronisk avvikssystem for HMS synliggjøres som et 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.

Enstemmig vedtatt.

1 HMS-arbeid i FAdm 2020

1.1 HMS-organisatorisk

HMS-arbeidet er organisert på følgende måte ved FAdm:



Lederne i FAdm har ansvar for HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde og skal, i tråd med internt og eksternt regelverk, planlegge og gjennomføre tiltak for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ut fra en vurdering av hensynet til helse, miljø og sikkerhet. Det påhviler alle ansatte å medvirke og ta et selvstendig ansvar i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Verneombudene har særlige oppgaver i HMS-arbeidet, se nedenfor.

Det er rapportert at lederne er kjent med regelverket som regulerer HMS-arbeidet og hvordan ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet er fordelt ved FAdm. Lederne legger til rette for medvirkning i HMS-arbeidet og tilrettelegger arbeidsplasser så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver starter opp. Gjennomgangen viser imidlertid også at ledere i liten grad informerer nyansatte om hvordan arbeidet med HMS er organisert og fordelt.

Ledelsen har en årlig gjennomgang og analyse av HMS-arbeidet ved FAdm og fastsetter årlige mål for arbeidet. HMS-prioriteringene for 2020 ble fastsatt av avdelingsdirektørene i møtet 31. august. Tiltakene er fulgt opp ved hjelp av HMS-handlingsplan 2020 for FAdm. Denne rapportens punkt 3 oppsummerer status for gjennomføringen av tiltakene.

Håndteringen av koronasituasjonen har krevd mye ressurser i FAdm i 2020. Bruk av HMS-årshjul og HMS-handlingsplan for FAdm har vist seg å være svært nyttig for opprettholdelse av ordinære HMS-aktiviteter ved FAdm.

Samarbeid i verneområdene

FAdm er delt inn i to hovedverneområder. Fra og med 25.10.2020 var verneområdene/vervene fordelt slik (verneombudenes valgperiode går ut 31.07.2022):

Hovedverneområde 1: FAdm (unntatt BEA)		Hovedverneombud:	Stedfortreder:
		Hege Widnes	Geir Tore Voktor
	Verneområde:	Verneombud:	Stedfortreder:
1,1	ORGØK, rektorat, stab, camp.adm. Alta og Harstad	Hege Skogvang Ståle Nyvold	Bente Elisabeth Johansen Jan Olav Isachsen
1,2	FUF	Hege Widnes Gabriela Sirbu	Tove Constanse Tangen
1,3	ITA	Fire likestilte verneombud, jf. denne rapportens punkt 3: Ronny Vedvik Geir Tore Voktor Arne Bjørklund Erik Axel Vollan	
Hovedverneområde 10: BEA		Hovedverneombud:	Stedfortreder:
		Rene Hoff	Geir Sture Øverås
	Verneområde:	Verneombud:	Stedfortreder:
10,1	BEA prosjekt og ledelse/stab og driftsseksjon, Troms	Oliver Herzke	Gunnar Johnsen
10,2	BEA renhold, Troms	Magdalena Rakoczy	Geir Sture Øverås
10,3	BEA, Finnmark	Florian Zoglowek	
10,4	BEA, Narvik	Krystyna Husjord	

Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som gjelder det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Samarbeidet mellom verneombudene koordineres av hovedverneombudene.

Hovedverneombudene og verneombudene er også en viktig ressurs og samarbeidspart for arbeidsgiver i HMS-arbeidet.

- Verneombudene samarbeider med og melder til ledere på avdelings- og seksjonsnivå.
- Hovedverneombudet i hovedverneområde 1 samarbeider med og melder til universitetsdirektøren.
- Hovedverneombudet i hovedverneområde 10 samarbeider med og melder til bygg- og eiendomsdirektøren.

I august 2020 diskuterte universitetsdirektøren og FAdms hovedverneombud tiltakene for 2020 etter gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2019.

Samarbeidet mellom ledere og verneombud fungerer bra i de fleste verneområdene. Innføring av avdelingsvise HMS-årshjul fra 2021 skal imidlertid bidra til at dialogen mellom verneombud og ledere styrkes ytterligere, jf. tiltak i HMS-handlingsplanen punkt 3.

Universitetsdirektøren gjennomførte i juni og november møter med administrasjonens hovedverneombud, verneombud, samordnede verneombud og stedfortredere. Det er skrevet referat fra møtene og punkter til oppfølging er fulgt opp. Møtene ble gjennomført blant annet med en fast runde rundt bordet der verneombudene forteller litt om hva som rører seg i de ulike avdelingene. Oppfølging av tiltak i FAdms HMS-årshjul og HMS-handlingsplan er faste punkt i møtene.

HMS-forum ved BEA består av avdelingsdirektør, seksjonsledere, HMS-koordinator, hovedverneombud og verneombud med stedfortredere. Tillitsvalgte har uformell observatørstatus på møtene. Saker som HMS-forumet behandler er eksempelvis HMS-mål, HMS-årsrapport, HMS-handlingsplan, og møteplan for forumet.

Hovedverneombudet ved BEA har rapportert at det i 2020 har:

- Hatt regelmessig møteaktivitet med verneombudene, og for det meste digitalt. Fra og med mars dreide møtene seg i stor grad om koronasituasjon og problemløsning for ansatte ved UiT og BEA /drift. De fleste ansatte ved BEA har arbeidsoppgaver som vanskelig kan utføres hjemmefra. Dette ble tatt opp med ledelsen på BEA og det ble avklart at arbeidet er nødvendig for å opprettholde drift og renhold på alle bygg. Oppgavene ble utført med strenge smittevernstiltak.
- Blitt innkalt til planleggingsmøte for ADM 2020 for BEA i januar 2020. Møtet kolliderte med koronapandemien og ble satt på vent til sent på åren. Det ble alt for lite involvering i prosessen. Dette kan skyldes koronasituasjonen, hovedverneombudets egen etterspørsel i involvering i prosessen og også initiativ fra ledelsen på BEA.
- Deltatt ved gjennomføring av vernerunder på Teorifagbygg, Universitetsbibliotek, Ardna og Lysthus.
- Bidratt til at et problem med vond lukt fra en kokerom til preparatøren ved TMU ble raskt løst med forandring av ventilasjonens utkastluft fra verkstedet.
- Deltatt i digital HVO samling og seminar med Nina Berg fra Arbeidsmiljøsenderet. Temaene for samlingen var: *VOs rolle, ansvar og oppgaver, samarbeid med leder, hva skal leder involvere VO, moters betydning for arbeidsmiljø mellom VO, ledelse AMU og ansatte.*
- Bidratt ved gjennomføringen av ARK 2020 ved BEA, undersøkelsen er under oppfølging

Samarbeid med bedriftshelsetjenesten

FAdm har en to-årlig samarbeidsplan med UiTs bedriftshelsetjeneste Hemis. Samarbeidet dokumenteres ved en årlig rapport fra Hemis. Samarbeidsplanen utløp ved årsskiftet 2020 og ny bør lages. Oppgaven med revisjon av samarbeidsplanen ivaretas via HMS-årshjul FAdm.

På tross av koronarestriksjoner har Hemis klart å levere tjenester som har vært etterspurt. Flere nye oppgaver har også kommet til underveis, se punkt 1.2 og 1.3. Tjenestene er levert i

møter ute på arbeidsplassen eller i klinikken og på skjerm. Oppsummeringen av samarbeidet for 2020 viser at en del planarbeid ikke er gjennomført, Hemis håper å komme i gang med arbeidet så fort koronarestriksjonene tillater det.

HMS-avvik, skader og ulykker

I det følgende presenteres oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved FAdm for perioden 2016-2020:

År	Totalt ant hendelser	Antall personskader	Materiell skade	Nesten -ulykke	Brann/ eksplosjon	HMS-avvik*
2020	7	6	-	1	-	-
2019	9	7	-	2	-	--
2018	4	3	-	-	-	1
2017	8	7	-	1	-	-
2016	8	6	1	1	--	-

*) Med HMS-avvik menes brudd på nasjonalt eller UiTs interne HMS-regelverk

I 2020 ble det rapportert totalt sju HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker. Seks av disse hendelsene involverte personskader av ulik alvorlighetsgrad.

Sammenlignet med tidligere år har FAdm ikke hatt nedgang i antall hendelser i 2020, slik man har sett tendenser til ved fakultetene. Koronapandemien medførte til dels redusert aktivitet ved UiT hvor mange har arbeidet hjemmefra. For FAdm har ikke dette vært like utpreget da blant annet BEA vært på daglig jobb ved UiTs campuser. Dette er også omtalt av hovedverneombudet ved BEA, jf. punkt samarbeid i verneområdene.

De siste fem årene er det rapportert totalt 36 hendelser i FAdm. Av disse involverte 29 hendelser personskade. I tillegg er det meldt om fem nestenulykker, ett HMS-avvik og ett tilfelle av materiell skade. Halvparten av alle hendelsene er meldt inn ved BEA. Også når det kommer til personskader, er ca. halvparten av meldingene fra BEA. De fleste personskadene har årsak i fall, skli, strekk og løft.

Det er rapportert at det ved FAdm i liten grad er etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik. Det er i stor grad personskader som meldes. I 2021 tar UiT i bruk elektronisk skjema for innmelding og oppfølging av HMS-avvik i programvaren CIM. Avviksskjema og informasjon om hvordan ulykker varsles og hvordan HMS-avvik meldes er tilgjengelig via intranettsiden «HMS i Fellesadministrasjonen», via HR-portalen «HMS-håndbok» og «HSE Manual» samt via UiTs felles nettside «Si ifra!». Det er viktig at ledere i 2021 informere ansatte om innføringen og viktigheten av å melde HMS-avvik når enheten tar systemet i bruk.

Område med behov for oppfølging i 2021:

- Iverksette avdelingsvise HMS-årshjul

- Vie oppmerksomhet til innføringen av elektronisk HMS-avvikssystem og styrke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik

1.2 HMS-kompetanse

Det er rapportert at ledere med personalansvar, personer med delegerte HMS-oppgaver og verneombud har nødvendig opplæring innen HMS.

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

Ved mottak av nytilsatte kan ledere bruke UiTs *"HMS- og beredskapsopplæring for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone"* som støtte i arbeidet. Materialet er tilgjengelig i *HMS-håndboka/ HSE Manual* i HR-portalen. Ledere kan også hente støtte i faggruppe HMS og beredskap.

Det er gitt innspill 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.

HMS-opplæring gitt i 2020 omfatter følgende:

- Ansatte er informert om UiTs smittevernregler knyttet til covid-19
- Ansatte skal ha gjennomført UiTs obligatoriske smittevernkurs covid-19
- Bedriftshelsetjenesten har:
 - gitt opplæring i «*Smittevern og renhold*» for renholdere. Totalt deltok 83 ansatte fordelt på 6 kurs.
 - gjennomført et webinar med informasjon til ansatte om hvordan opprettholde god helse i arbeidshverdag med covidrestriksjoner
 - holdt foredrag om stress og helse ved Seksjon for regnskap
 - gjennomført HMS-opplæring for ledere. I 2020 deltok 1 leder fra FAdm
 - gjennomført HMS-grunnkurs. I 2020 deltok 2 personer fra FAdm
 - gjennomført opplæring i grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning)

1.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Det er rapportert at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig.

Bedriftshelsetjenesten har tilbakemeldt at de i 2020 har registrert en økning i bistand på ergonomi. Denne har vært gitt på arbeidsplass og digitalt. Det har ved flere anledninger vært

utarbeidet program med øvelser til ansatte som oppfølging etter ergonomivurderinger. Bistand er gitt på samtlige campus.

Bedriftshelsetjenesten har gjennomført støykartlegginger ved tre kontorer ved campus Harstad. Hensikten er å forebygge støyrelaterte hørselsplager, eller forebygge eventuelle helseplager forårsaket av støy. Det ble ikke funnet avvik. Ved grafiske tjenester ved campus Tromsø har Hemis gjennomført arbeidsplasskartlegging med fokus på fysiske, organisatoriske og relasjonelle forhold.

FAdms ledere har i svært stor grad har klart å følge opp medarbeidere som i 2020 har utført arbeidet hjemmefra.

Medarbeidersamtaler

BEA har ikke gjennomført medarbeidersamtaler i året som gikk. Ved øvrige avdelinger er medarbeidersamtaler gjennomført i stor grad i løpet av 2020. Ledelsen er bare delvis fornøyd med gjennomføringen. Koronasituasjonen har krevd mye kapasitet, og medarbeidersamtaler har vært nedprioritert ved flere enheter.

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK)

ARK gjennomføres hvert 3. år. 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.

BEA har hatt en nedgang i svarprosent fra 78,3 % i 2017 til 43,2 % i 2020. ITA har hatt nedgang fra 95 % i 2017 til 72,6 % i 2020. FUF og ORGØK er nye enheter fra 2019.. Svarprosenten ved FUF var 83,7% og ved ORGØK: 72,6%. Pågående ARK-prosess avsluttes i juni 2021.

Smittevern

Arbeid med tiltak som følge av koronapandemien har styrket bevissthet og kompetanse innen HMS og særlig områdene smittevern, risikoanalyse og risikoforståelse.

I 2020 har ansatte, ledere, verneombud, tillitsvalgte og faggruppe HMS og beredskap bidratt i arbeidet med risikovurderinger, utforming av smittevernregler og ivaretagelse av smittevern ved opphold på bygg der FAdm har aktivitet. FAdm har fått god bistand når det har vært søkt råd både hos lokale helsemyndigheter og hos bedriftshelsetjenesten. Ulike aktiviteter som er gjennomført i regi av FAdm er risikovurdert med hensynet til fare for smitte.

FAdms tillitsvalgte og verneombud er holdt orientert om regelverk og regelverksendringer i tilknytning til koronasituasjonen og smittevern.

Arbeidsmiljøpris

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).

Sykefravær

I avtale om inkluderende arbeidsliv ved UiT Norges arktiske universitet 2014 – 2018 slås det fast i delmål 1 i mål for IA-arbeidet ved UiT, at UiT skal opprettholde det lave sykefraværet ved virksomheten. Når sykefravær overstiger fem prosent ved en enhet som omfattes av rapporteringer, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere fraværet.

Oversikt over kvartalsvis sykefravær i FAdm i 2020:

	Sykefravær%				
	1. kvartal 2020	2. kvartal 2020	3. kvartal 2020	4. kvartal 2020	2020 Total
262200 - Avdeling for forskning, utdanning og formidling	6,12 %	6,23 %	5,06 %	5,36 %	5,63 %
262224 - Seksjon for studieadministrasjon	4,22 %	3,55 %	3,06 %	4,64 %	3,82 %
262225 - Seksjon for internasjonalt samarbeid	6,98 %	8,50 %	6,46 %	8,68 %	7,84 %
262226 - Seksjon for forskning og utdanningskvalitet	9,85 %	12,07 %	8,36 %	5,29 %	8,69 %
262227 - Seksjon for studentrekruttering, marked og grafiske tjen.	8,71 %	6,37 %	10,21 %	6,22 %	7,58 %
262228 - Seksjon for kommunikasjon	3,70 %	4,49 %	2,13 %	4,54 %	3,83 %
262500 - Avdeling for organisasjon og økonomi	7,95 %	6,02 %	7,46 %	7,33 %	7,04 %
262524 - Seksjon for personal og organisasjon	7,44 %	6,54 %	9,06 %	10,66 %	8,72 %
262525 - Seksjon for økonomi og innkjøp	10,69 %	6,44 %	7,39 %	0,59 %	5,31 %
262526 - Seksjon for regnskap	6,88 %	6,86 %	6,09 %	11,36 %	8,12 %
262527 - Seksjon for rekruttering	7,75 %	4,11 %	5,17 %	0,59 %	3,65 %
262600 - Avdeling for IT	5,33 %	3,70 %	5,07 %	4,74 %	4,58 %
262628 - Seksjon for rådgivning og forvaltning	4,73 %	1,23 %	8,17 %	6,73 %	5,17 %
262629 - Seksjon for virksomhetsnære tjenester	6,35 %	4,16 %	6,07 %	4,11 %	4,88 %
262630 - Seksjon for digitale basistjenester	4,91 %	4,52 %	3,40 %	4,73 %	4,34 %
262700 - Avdeling for bygg og eiendom	12,26 %	9,94 %	7,91 %	8,99 %	9,36 %
262721 - Prosjektseksjon	3,96 %	3,13 %	1,99 %	1,12 %	2,20 %
262722 - Driftsseksjon	10,04 %	8,15 %	5,37 %	6,05 %	6,97 %
262723 - Renholdsseksjon	15,58 %	12,44 %	10,86 %	13,06 %	12,57 %

Tabellen ovenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær i FAdm i 2020. Tall for små enheter som stab er ikke gjengitt her på grunn av personvern hensyn. Statistikken viser de lokale ulikhetene i sykefravær og i kvartalsvis utvikling av sykefraværet.

Halvparten av enhetene har et samlet sykefravær på under 5 %, ved de resterende enhetene overstiger det samlede sykefravær 5 % i 2020.

Sammenlignet med 2019 er egenmeldt sykefravær lavt og forholdsvis stabilt, og følger årstidene ved at det er høyest på vinteren og lavest i sommermånedene. Ellers er det ulikheter mellom seksjoner og avdelinger, særlig i legemeldt sykefravær. Det er også en del langtidsfravær ved FAdm som det ikke kan legges til rette for, i hvert fall når sykemeldte er i et behandlingsløp. En kan ikke se økning i sykefravær som følge av koronapandemien.

Rapporter over sykefravær diskuteres i ledermøter. Bedriftshelsetjenesten har tilbakemeldt at de i 2020 har deltatt i arbeidet med sykefraværsoppfølging i FAdm. Dette har foregått med deltagelse på dialogmøter samt oppfølging av ansatte i etterpå.

Det årlige IA/HMS-møtet møtet mellom ledelsen, tillitsvalgte, verneombudene, SPOR med IA/HMS ble avholdt i november 2020. Agenda for møtet var:

- HelseIArbeid - Forskningsprosjekt presentert av Arbeidslivssenteret/Nav og Helse i arbeidssenteret/UNN.
- Sykefravær i FAdm 1., 2. og 3. kvartal 2020.
- Tillitsvalgt/verneombud- rolle ved oppfølging av sykemeldte.
- Ny avtale om bedriftshelsetjenester ved UiT
- Årsrapport 2019 om HMS ved FAdm og tiltak til oppfølging.
 - Utkast til avdelingsvise HMS-årshjul.

HelseIArbeid 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. UiT meldte i møtet interesse for deltagelse i prosjektet og har senere avtalt deltakelse i prosjektet. Alle enheter har muligheter til å delta, og det vil i første halvår av 2021 avklares hvilke enheter som ønsker å delta.

Implementering av avdelingsvise HMS-årshjul ble diskutert. Møtedeltakerne er positive til at dialogen kommer nærmere verneområdet. De tror at dette også vil gjøre arbeidet lettere for lederne. Forslaget ble støttet.

Område med behov for oppfølging i 2021:

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

1.4 Risikofylt arbeid

Det utføres risikofylt arbeid ved BEA, ORGØK og ITA.

Arbeidsgiver skal føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. BEA og ORGØK omfattes av kravet. Det er rapportert at registeret er oppdatert. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får også tilbud om dette.

Det er rapportert at UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves. Avdelingene har utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse. Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av potensielt risikofylt arbeid. Gjennomført opplæring dokumenteres.

BEA som er omfattet av kravet om elektroniske stoffkartotek, har tilbakemeldt at stoffkartoteket er oppdatert.

Område med behov for oppfølging 2021:

- Fortsette å ivareta sikkerhet og arbeidshelse ved utførelse av risikofylt arbeid

1.5 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020

En god del tiltakene i HMS-handlingsplan for 2020 er oppnådd. Status for måloppnåelse og tiltak som gjenstår er oppsummert i punkt 3. Tiltak som har fungert spesielt godt i 2020 omfatter gjennomføring av digitale møter. Det blir i 2021 viktig å finne en god balanse mellom digitale og fysiske møter.

2 Beredskapsarbeid i FAdm i 2020

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

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/LBG. Beredskapsområdets risikobilde skal gjennomgås i 2021.

SBG/LBG FAdm øvde i desember 2019 på håndtering av et smitteutbrudd ved UiT. Øvelsen ga nyttige erfaringer som senere er brukt i praktisk arbeid under koronapandemien. Tiltak etter øvelsen er fulgt opp. Rollefordelingen mellom SBG og LBG ble oppdatert i etterkant av øvelsen.

Det holdes oversikt over ansatte på tjenestereise i utlandet. Sikresiden.no med kriseinformasjon på nett er tilgjengelig på intranettsiden «HMS i Fellesadministrasjonen».

Det er i 2020 gjennomført evakueringsøvelser ved Administrasjonsbygget, Driftssentalen og ved Gimlevegen. Evakueringsøvelser og brannøvelser uten involvering av LBG/SBG regnes ikke som beredskapsøvelser.

I tilknytning til håndteringen av koronasituasjonen har beredskapsområdet FAdm tilbakemeldte at:

- Informasjonsflyten om koronasituasjonen har vært tilfredsstillende.
- Samarbeidet mellom SBG og LBG har fungert tilfredsstillende.
- Medarbeidere som har arbeidet hjemmefra i svært stor grad har fått oppfølging av leder
- Gjennomføringen av uformelle digitale møter har bidratt til å opprettholde kontakt.

Område med behov for oppfølging i 2021:

- Beskrive risikobildet i beredskapsområdet FAdm

3 Oppfølgingen av FAdms prioriteringer for 2020

Fargekodene indikerer grad av gjennomføring:

Gjennomført

Til beslutning

Ikke gjort

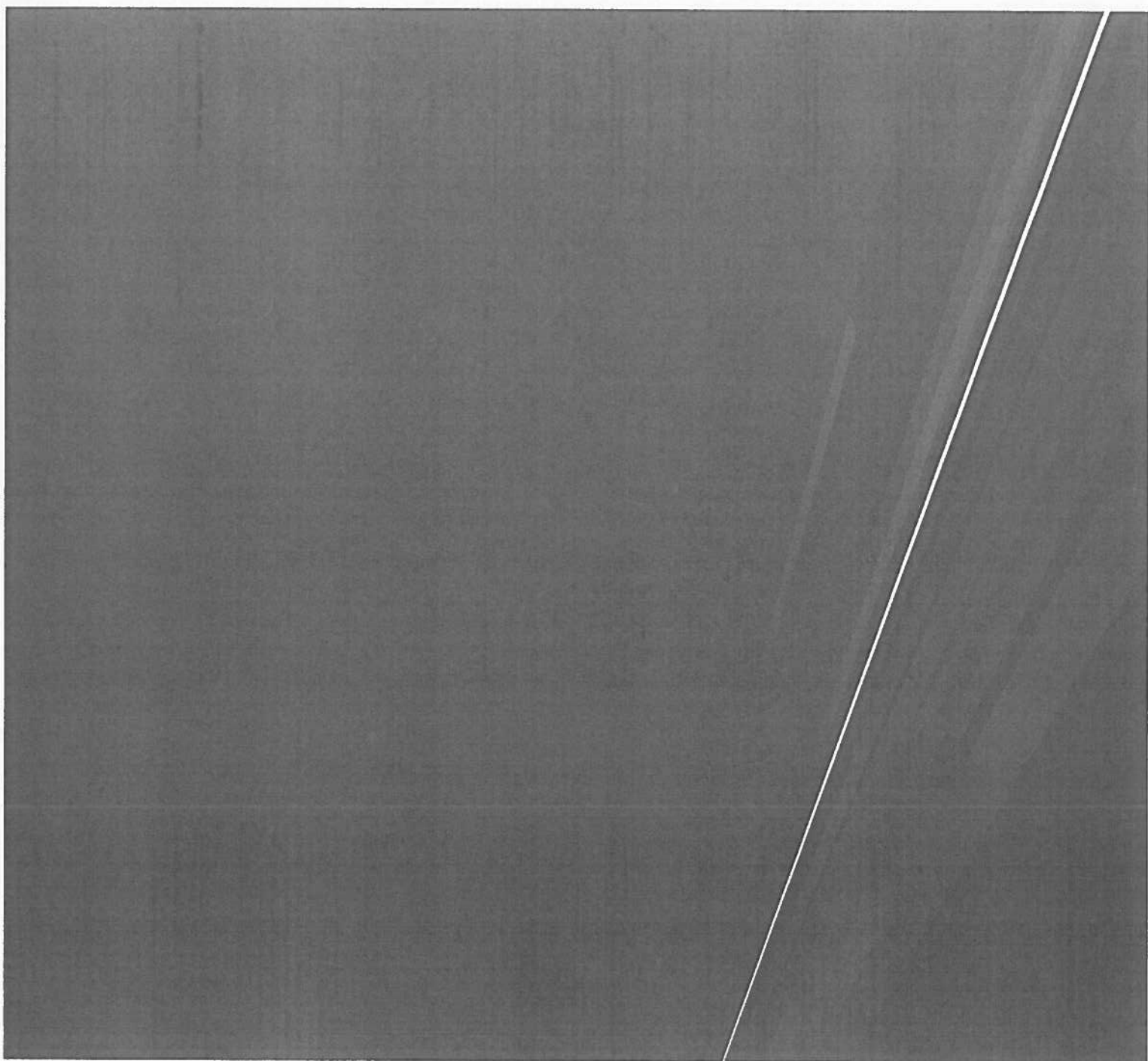
Tiltak 2020	Ansvarlig	Frist	Kommentarer - oppfølging	Status
Gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK-prosess)	Udir	2020-2021	https://uit.no/project/ark Avdelingsvis planlegging. Kartleggingsskjema sendt ut 12. oktober 2020.	Ok
Gjennomgang av verneområder og nyvalg av verneombud (unntak er områdene 1,1 og 1.2).	Avd.dir	V-2020	Gjennomført	Ok 31.07.20
Bevisstgjøre ansatte i forhold til viktigheten av å melde HMS-avvik	Avd.dir	2020		
Avgi rapport over egen aktivitet i hovedverneområde 1	HVO	Des 2020	17.12.2020 Ber HVO-ene om å avgir rapport for 2020.	HVO i hovedverneområde 1
			28.01.2021 Minner HVO-ene om rapporten. Rapporten kan gi nyttige innspill ved universitetsdirektørens oppfølging av arbeidet med HMS og beredskap for 2020 og ved utarbeidelse av tiltak for 2021 22.03.2021 Rapport mottatt fra HVO ved BEA (hovedverneområde 10) Oppgaven ligger i HMS-årshjul FAdm.	HVO i hovedverneområde 10
Vurdere etablering av avdelingsvise HMS-årshjul	Avd.dir	2020	30.10.2020 Utkast til årshjul for Avddir og Udir foreligger. 04.11.2020 Diskutert i ID-møtet. Positivt innstilt 13.11.2020 Diskutert i ledelsens møte med verneombud. Tilbakemelder at dette vil være en god måte å jobbe på 08.12.2020 Besluttet etablert fra og med 2021.	Ok 08.12.20
Gjennomgå organisering av verneområder ved ITA (delte verneombud)	IT-dir og VO	2020	16.09.2020 Ledelsen og VO ved ITA hadde møte i går og er enige om å lage et team på 4 stk verneombud ved Avdeling for IT. Disse er likestilte og arbeider sammen om vernearbeidet ved avdelingen. Spørsmålet om det er hensiktsmessig om nåværende verneområder under ITA samles til et stort verneområde skal diskuteres av VO. 23.10.2020 ITA har gjennomført et møte med alle VO-ene i avdelingen og blitt enige om å etablere et team med likestilte verneombud som	Ok 23.10.20

			ivaretar alle campusene mht HMS. Det betyr at avdelingen er ett verneområde. Ønsket endring i hovedverneområde 1 (sammenslåing av to verneområder til ett) er meldt inn som sak til AMU-møtet 25.10.2020.	
Vurdere tilsetting av HMS-rådgiver ved FAdm	Udir	2020		
Sikre at ledere og verneombud har tilfredsstillende HMS-kompetanse også innen psykososialt- og risikofylt arbeidsmiljø	Avd.dir	2020	13.11.2020 Vil avdelingsvise årshjul kunne bidra til oppfølging 08.12.2020 Ivaretas fra 2021 via avdelingsvise HMS-årshjul.	Ok Settes i system i 2021
Bygge godt arbeidsmiljø. Samhandle på alle nivå for å få til å levere god service fra administrasjon.	Avd.dir	2020	Kontinuerlig Hele den nye org. evaluert første kvartal 2020. 17.07.2020 Følges opp ved bla. via avdelingsvise HMS-årshjul i 2021	Ok Kontinuerlig
Gjennomgå risikobildet for det lokale beredskapsområdet Verneombudene minner ledelsen om risikovurdering av kontorlandskap	Udir	2020	Tiltak ROS-analyser er overført fra 2018. 21.09.2020 FAdm og UB skiller lag og blir to separate beredskapsområder. Risikobildet FAdm må gjennomgås. 17.12.2020 Lage utkast til risikovurdering og lage sak i ledermøtet. Faggruppe HMS og beredskap og verneombud.	Januar 2021
Vurdere behovet for en egen lokal beredskapsgruppe og etablere nødvendig planverk ut fra dette.	U.dir	2019	21.09.2020 <u>Udir beslutter at UB og FAdm skal være to separate beredskapsområder.</u> Ber om avklaring på om ordningen med felles LBG/SBG for FAdm skal videreføres (ePhorte: 2019/3463-28 og 2018/4840-5) 21.09.2020 Informerer ledelsen om at LBG for UB tildelt en situasjonstavle i CIM. Ber om avklaring på om situasjonstavle skal settes i bestilling for FAdm. 17.12.2020 Tas opp i ledermøtet 18.01.2021. Beslutning: Beredskapshendelser i FAdm skal håndteres av SBG.	Ok 18.01.21

4 FAdms prioriteringer for 2021

Område	Tiltak 2021	Ansvarlig	Frist	Kommentarer - oppfølging	Gjennomført
HMS organisatorisk	Iverksette avdelingsvise HMS-årshjul	Avd.dir	Januar 2021		
	Informere ansatte om innføring av elektronisk HMS-avviksskjema og viktigheten av å melde HMS-avvik	Avd.dir	Juli 2021		
	Vurdere tilsetting av HMS-rådgiver ved FAdm	Udir	2021	Tiltaket er overført fra 2020. Det er gitt budsjettinnspill på tiltaket. Det er ikke rom for budsjettmessig prioritert i 2021	Ok 10.05.21
HMS-kompetanse	Sette nyansatte inn i gjeldene HMS-system	Avd.dir	Kontinuerlig	Satt i system via avdelingens HMS-årshjul	
Fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø	Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen	Avd.dir	Juni 2021	Satt i system via avdelingens HMS-årshjul	
Risikofylt arbeidsmiljø	-	-	-	Satt i system via avdelingens HMS-årshjul	
Beredskap	Beskrive risikobildet i beredskapsområdet FAdm	Udir	2020	Tiltaket er overført fra 2018.	

Vedtatt 7. juni 2021.



Anita Pettersen

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

Styret ved HSL-fakultetet behandlet årsrapporten for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020 den 16.juni 2021 og gjorde følgende 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 takker samtidig alle de ansatte for håndteringen av koronasituasjonen.*
3. *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp de tiltak som universitetsstyret har sagt skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021. Fakultetsstyret ser positivt på økt bruk av medarbeidersamtaler i utviklingen av grunnenhetene.*
4. *Fakultetsstyret er bekymret for lav svarprosent på ARK, og ber om at fakultetet får mulighet til å tilpasse eller supplere undersøkelsen til eget behov.*

Som oppfølging av styrets vedtak nr. 4 ber vi arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret å vurdere muligheten for lokal tilpasning av ARK-undersøkelsen, alternativt muligheten for å supplere undersøkelsen med egne spørsmål som er mer rettet mot behovene og utfordringene ved HSL-fakultetet.

Vennlig hilsen

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør
—
frode.larsen@uit.no

Agnar Dalbakk
rådgiver
—
agnar.j.dalbakk@uit.no

Vedlegg

1 Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2020 - saksfremlegg til styret ved HSL-fakultetet

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT 2019 - behandling ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

- *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.*
- *Fakultetsstyret takker enhetene ved fakultetet for arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i 2020, og spesielt håndteringen av koronasituasjonen.*
- *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 i 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. Som tidligere har en både stilt 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 *Felleskap 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*.

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. Dette arbeidet er kommet godt i gang. Til slutt gjenstår gjennomføring av tiltakene en har valgt.

Medarbeidersamtaler:

Medarbeiderundersøkelser 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 har 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. Dette står i kontrast til HMS-avviksstatistikken, som viser at det kun er registrert to avvik (personskader) i 2020 og 3-4 avvik de siste årene. 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 sikkerhetsbestemmelser, 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 risikofyllt arbeid med potensielt helseskadelige faktorer, rapporterer alle at det gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofyllt arbeid og at en følger UiTs regelverk når risikofyllt 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 radikalisering og voldelig ekstremisme:

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

Oppfølging av arbeidet med bærekraft og miljøledelse:

Et av universitetsstyrets prioriteringer for 2020 var å følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse. På spørsmål om enhetene har gjennomført tiltak for å overføre avis- og tidsskriftabonnementer fra papir til elektroniske utgaver, svarer tre av enhetene ved HSL-fakultetet «i svært stor grad», én svarer «i stor grad», fire svarer «i liten grad» og tre svarer «ukjent».

Koronapandemien, med digitalisering av studietilbud, møter og kurs har redusert papirforbruket og daglig kjøring til og fra jobben, samt minimalisert fly- og båtreiser. Sånn sett har tiltakene i forbindelse med pandemien hatt meget positive miljømessige virkninger.

Andre hovedtrekk i rapporteringen fra enhetene i 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 (hvor mye) 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 opplæringsstilbud 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 i instituttene/sentrene.

Sonni Olsen

Dekan

Frode G. Larsen

Fakultetsdirektør



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 fakultetets arealer. 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